

Kristina Ambrazevičiūtė

DAKTARO DISERTACIJA

**VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ
TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMAS
VISUOMENĖS SENĖJIMO
SĄLYGOMIS**

SOCIALINIAI MOKSLAI,
TEISĖ (01 S)
VILNIUS, 2018

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Kristina Ambrazevičiūtė

VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į DARBĄ
ĮGYVENDINIMAS VISUOMENĖS SENĖJIMO
SĄLYGOMIS

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2018

Daktaro disertacija rengta 2013-2017 metais, ginama Mykolo Romerio universitete pagal Mykolo Romerio universitetui su Vytauto Didžiojo universitetu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. birželio 8 d. įsakymu Nr. V-1019 suteiktą doktorantūros teisę.

Mokslinė vadovė:

Prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S)

TURINYS

DISERTACIJOJE NAUDOJAMI SUTRUMPINIMAI	5
ĮVADAS	6
1. VISUOMENĖS SENĖJIMO REIŠKINYS IR JO ĮTAKA DARBO RINKAI.....	17
1.1. Visuomenės senėjimo demografinis ir sociologinis kontekstai.....	17
1.1.1. Visuomenės senėjimo reiškinys ir jo priežastys.....	17
1.1.2. Visuomenės senėjimo situacija Europos Sąjungoje ir Lietuvoje	20
1.1.3. Vyresnio amžiaus žmonių samprata.....	22
1.2. Visuomenės senėjimo įtaka darbo rinkai: priežasčių ir pasekmių analizė	28
1.2.1. Visuomenės senėjimo pasekmės ir įtaka socialinei ir darbo politikai	28
1.2.2. Dabartinis darbo santykių modelio ribotumas visuomenės senėjimo požiūriu.....	33
1.2.3. Darbuotojų diskriminavimas dėl amžiaus	37
2. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į DARBĄ REGULIAVIMAS TARPTAUTINIŲ IR EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU	44
2.1. Vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą garantijos tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose	45
2.1.1. Jungtinių Tautų žmogaus teisių dokumentai.....	45
2.1.2. Tarptautinė darbo organizacija	52
2.1.3. Europos Taryba	53
2.1.4. Kiti regioniniai žmogaus teisių instrumentai.....	55
2.2. Vyresnio amžiaus asmenų teisės į darbą raida ES teisėje	59
2.2.1. Visuomenės senėjimo įtaka Europos Sąjungos darbo politikai	59
2.2.2. Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje.....	64
2.2.2.1. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimo kriterijai: <i>Mangold</i> byla	66
2.2.2.2. Darbo santykių nutraukimas	69
2.2.2.3. Specialių garantijų įgijimas arba praradimas	75
2.2.2.4. Su amžiumi susieti įsidarbinimo apribojimai	79
2.2.2.5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos apibendrinimas	80
3. NACIONALINIO DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO ĮVERTINIMAS IR ADAPTAVIMO GALIMYBIŲ ANALIZĖ	82
3.1. Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus darbo santykiuose	82
3.1.1. Konstitucija.....	82
3.1.2. Specialus nediskriminavimo reguliavimas	86
3.1.3. Darbo įstatymai	90
3.1.4. Teismų praktika diskriminavimo dėl amžiaus bylose	94
3.1.5. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas kituose įstatymuose	97
3.2. Įsidarbinimas ir darbo sutarties sudarymas.....	99
3.3. Darbo sutarčių rūšys	105
3.4. Darbo sutarties vykdymas.....	113
3.5. Darbo laikas	114
3.6. Poilsio laikas	117
3.7. Dalinis darbas	119

3.8. Darbo užmokestis.....	120
3.9. Darbo sutarties nutraukimas	123
3.10. Privalomas išėjimas į pensiją	127
IŠVADOS	136
REKOMENDACIJOS IR PASIŪLYMAI	139
LITERATŪROS SĄRAŠAS	142
SANTRAUKA	169
SUMMARY	187

DISERTACIJOJE NAUDOJAMI SUTRUMPINIMAI

angl.	angliškai
aut. past.	autorės pastaba
ES	Europos Sąjunga
ESTT	Europos Sąjungos Teisingumo Teismas
EŽTK	Europos Žmogaus Teisių Konvencija
EŽTT	Europos Žmogaus Teisių Teismas
Darbo kodeksas, DK	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
ĮĮĮĮ	Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas
JT	Jungtinės Tautos
KT	Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas
LAT	Lietuvos Aukščiausiasis Teismas
Madrido planas	2002 m. Jungtinių Tautų Tarptautinis senėjimo veiksmų planas
p.	puslapis
TDO	Tarptautinė darbo organizacija
t. y.	tai yra
UĮ –	Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas
URĮ –	Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas
Užimtumo direktyva, Direktyva	Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus
Vienos planas	1982 m. Jungtinių Tautų Vienos tarptautinis senėjimo veiksmų planas

ĮVADAS

Tyrimo problematika. Visuomenės senėjimas yra viena akivaizdžiausių demografinių tendencijų, būdingų šiuolaikiniam pasauliui¹. Šis procesas, žmonijos istorijoje, kiek yra žinoma, neturintis precedento, prasidėjo XX amžiaus antroje pusėje ir nuo to laiko pasižymi sparčiu greitėjimu. Ypač ryškios visuomenės senėjimo tendencijos Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Lietuva pagal senėjimo tendenciją yra viena lyderiaujančių pasaulio valstybių².

Visuomenės senėjimo reiškinio negalima vertinti vienareikšmiškai. Viena vertus, jį galima laikyti pozityvia tendencija, kylančia iš aukšto sveikatos priežiūros lygio, ekonominio ir socialinio progreso, taip pat galima kalbėti apie jo duodamą naudą, išsaugant vertingą žmogišką kapitalą. Pasaulio Sveikatos Organizacijos generalinis direktorius G. Brundtlandas visuomenės senėjimą netgi yra įvardijęs „sveikatos apsaugos politikos ir socialinio bei ekonominio vystymosi nulemta sėkmės istorija“³.

Kita vertus, visuotinai pripažįstamos ir visuomenės senėjimo grėsmės: ši demografinė tendencija jau sukelia ir numatomoje ateityje sukels dar daugiau socialinių problemų, apimančių daugybę gyvenimo sričių, įskaitant švietimą, sveikatos apsaugą, socialines paslaugas, prekių ir paslaugų vartojimą, vyresnio amžiaus žmonėms⁴ pritaikytą infrastruktūrą ir – tai itin aktualu pasirinktos temos požiūriu – darbo rinką⁵. Todėl, jokių būdu nevertinant visuomenės senėjimo kaip išimtinai neigiamo proceso, yra būtina iš anksto numatyti jo sukeliamas problemas ir imtis priemonių joms sušvelninti ar visiškai išspręsti.

Dėl nurodyto visuomenės senėjimo reiškinio masto ši tendencija negali nepaveikti vieno kertinių socialinių reguliatorių – teisės. Akivaizdu, kad visuomenės senėjimas paveiks ar jau paveikė daugumą tradicinių teisės šakų: konstitucinę (ypač - per žmogaus teisių plėtrą ir nediskriminavimo dėl amžiaus įtvirtinimą)⁶, civilinę⁷, baudžiamąją⁸ ir, neabejotina, darbo ir socialinės apsaugos teisę. Kai kurie mokslininkai žengia dar toliau ir kalba apie naujos teisės šakos susiformavimą - „pagyvenusiųjų teisę“ arba „vyresnio amžiaus žmonių teisę“ (angl. „elderly law“)⁹. Ši teiginį iliustruoja besikuriančios vyresnio amžiaus žmonių

1 Detaliau apie visuomenės senėjimo reiškinį ir jo priežastis žr. 1.1.1 poskyryje.

2 Pagal vidutinį (medianinį) gyventojų amžių, kuris dabar yra 43,4 metai, Lietuva pasaulyje užima 16 vietą. The World Factbook. Europe: Lithuania. Central Intelligence Agency [interaktyvus] 2017-07-17 [žiūrėta 2017-07-23]. Prieiga per internetą: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/lh.html>>.

3 World Health Organization. Active Ageing: A Policy Framework. A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April 2002, p.6.

4 Siekiant išvengti pasikartojimo, šiame darbe sąvokos „vyresnio amžiaus žmonės“, „vyresnio amžiaus asmenys“ bei „vyresnio amžiaus darbuotojai“ yra vartojamos sinonimiškai.

5 United Nations Population Fund. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge. New York: UNFPA, London: HelpAge International, 2012, p. 16.

6 Diskriminavimo dėl amžiaus draudimo raidą tarptautinėse konvencijose žr. 2 disertacijos skyrių.

7 Ambrazevičiūtė K. Turtinė parama išlaikymo reikalingiems vyresnio amžiaus žmonėms: civilinės teisės perspektyva. *Teisės problemos*. 2012, 1 (75): 98-126.

8 Pavyzdžiui, Uscila R. Pagyvenusių žmonių viktimizacija Lietuvos kaimuose ir vienkiamiuose: viktimologinė analizė. *Jurisprudencija*. 2005, 70(62): 107–118.

9 Doron I. Law and Ageing in Israel: The Development of a New Field of Law. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2007, 2: 33-66; Morgan R. C. Elder Law in the United States: The Intersection

teisinių asociacijos (pavyzdžiui, Nacionalinė vyresnio amžiaus žmonių teisinių akademija (angl. *National Academy of Elder Law Attorneys*) JAV¹⁰). Be to, nors iki šiol problemos, kylančios dėl visuomenės senėjimo yra sprendžiamos egzistuojančių tradicinių teisės šakų ir institutų pagalba, tačiau jau formuojasi ir savarankiškas teisinis reguliavimas, skirtas būtent senėjimui¹¹. Problemos išsąmoninimą ir aktualumą įrodo ne tik didžiulis skaičius šiai temai skirtų publikacijų, tačiau dar labiau – specializuotų periodinių leidinių atsiradimas¹², taip pat specialiai šiai problemai spręsti skirtų mokslo institucijų/institutų įsteigimas, jau nekalbant apie atskirus šioje srityje besispecializuojančius teisės mokslininkus.

Apimti visas visuomenės senėjimo iššauktas teises problemas disertacijoje nėra įmanoma, todėl šio tyrimo objektas yra apribotas minėto proceso įtaka darbo teisei, o konkrečiai – vyresnio amžiaus žmonių teisei į darbą. Atliekamo tyrimo požiūriu aktualu tai, kad visuomenės senėjimas reiškia ir darbo rinkos struktūros pokyčius. Viena vertus, daugėja vyresniojo amžiaus darbuotojų ir bedarbių, kurie yra pripažintini lengvai pažeidžiama asmenų grupe darbo rinkoje. Antra vertus, auga nebevykdančių aktyvios ekonominės veiklos vyresnio amžiaus asmenų skaičius ir jie ilgesnį laiką tampa priklausomais nuo socialinės apsaugos mechanizmų. Tuo tarpu, dirbančiųjų ir kartu finansuojančių šiuos socialinės apsaugos mechanizmus visuomenės narių dalis mažėja. Savo ruožtu, tai reiškia vis didesnį socialinės apsaugos sistemos apkrovimą. Tai yra ypatingai aktualu, kadangi Lietuvos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetas ir be to ilgus metus buvo deficitinis, o ateityje, jei nebus imtasis skubių priemonių, prognozuojama vis gilėjanti socialinio draudimo sistemos krizė¹³. Reakcija į nurodytos darbo rinkos struktūros pokyčius Lietuvoje ir kitose su visuomenės senėjimu susiduriančiose valstybėse buvo ir išlieka labai aiški – yra siekiama kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje. Ilgesnis darbuotojo išlikimas darbo rinkoje, besitraukiančios darbo jėgos pasiūlos požiūriu, yra naudingas visomis perspektyvomis: valstybės – nes didėja darbuotojų, mokančių mokesčius ir finansuojančių biudžetą skaičius, be to, vyresnio amžiaus žmonėms turint darbo pajamų, lengviau daryti pakeitimus, susijusius su pensinių išmokų dydžiu; darbdavių – nes didėja darbuotojų pasiūla; paties individualaus darbuotojo – nes pastarasis gauna darbinį pajamų. Viena pagrindinių minimo proceso praktinių išdavų buvo pensinio amžiaus vėlinimas. Be to, nors mokslinėje literatūroje kalbant apie vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą dominuoja ekonominio pobūdžio argumentai, vyresnio amžiaus žmonių išlikimas darbo rinkoje turėtų ir kitų pasekmių, naudingų individualiu ir valstybės lygiu. Tyrimai patvirtina, kad dirbančių vyresnio amžiaus žmonių gyvenimo kokybė yra geresnė, nei nedirbančių. Tai turi teigiamą

of the Practice and Demographics. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2007, 2: 103-141; *Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017; McLachlin B. Elder Law: An Emerging Practice. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2009, 3: 1-17; Dowd D. E. Conceptualizing Elder Law. *Introduction to the Norma Elder Law Research Environment. Different Approaches to Elder Law*. Lund: Lund University, 2013: 11-20.

10 Plačiau apie šią organizaciją ir jos veiklą žr. <https://www.naela.org/>

11 Žr. 2 disertacijos skyrių dėl priimtų vyresnio amžiaus žmonių teisių tarptautinių konvencijų ir neprivalomų teisės aktų.

12 Pavyzdžiui, *Journal of International Aging Law and Policy* ar *The Elder Law Journal*.

13 Bitinas A. Modern Pension System Reforms in Lithuania: Impact of Crisis and Ageing. *Jurisprudencija*. 2011 18 (3): 1055-1080.

pusę ir valstybės lygmeniu, nes mažėja apkrovimas sveikatos sistemai¹⁴, mažinama socialinė atskirtis, užtikrinama aukštesnė gyvenimo kokybė ir aktyvesnis socialinis gyvenimas.

Tačiau siekiant įtraukti (ar išlaikyti) vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką, būtina suprasti, jog jų galimybes likti darbo rinkoje apsprendžia visas kompleksas faktorių, kurie gali būti tiek teisinio (pavyzdžiui, privalomas pensinis amžius), tiek neteisinio pobūdžio (pavyzdžiui, darbuotojo sveikatos būklė). Viena iš problemų, su kuriomis susiduriama - tradicinis darbo rinkos reguliavimo modelis buvo ir didele dalimi išlieka orientuotas į demografiškai jauną visuomenę, kurioje gausesnė dirbančiųjų populiacija išlaiko pensinio amžiaus sulaukusią mažumą. Keltintina prielaida, kad modelis, įtvirtintas dabartiniame darbo santykių reguliavime, nebeatitinka senėjimo sąlygomis egzistuojančios visuomenės poreikių, nėra veiksmingas sprendžiant kylančias socialines prieštaras ir turi būti pritaikomas naujoms sąlygoms¹⁵. Be to, vyresnio amžiaus žmonės dažnai turi specialių poreikių, į kuriuos reikia atsižvelgti kuriant optimalų ir subalansuotą darbo santykių reguliavimo modelį (pavyzdžiui, tyrimai rodo, jog su amžiumi pailgėja reikalingas poilsio laikas, būtina mažesnė darbo sparta ir trumpesnės darbo valandos¹⁶). Lietuvoje atlikti tyrimai patvirtina poreikį sukurti lanksčias ir vyresnio amžiaus asmenims adaptuotas darbo formas ir sąlygas¹⁷. Taip pat atlikti tyrimai rodo, kad dirbantys vyresnio amžiaus darbuotojai itin dažnai susiduria su diskriminacija¹⁸. Būtent tai lemia pagrindinį disertacijos klausimą: ar turi ir, jei taip, koku būdu turi būti adaptuotas esamas darbo santykių teisinis reglamentavimas, siekiant, kad būtų užtikrintas vyresnio amžiaus asmenų išlikimas ir aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje?

Iš to, kas pasakyta, reikia suvokti, kad vyresnio amžiaus žmonių teisė į darbą neturi būti klaidingai susiaurinama tik kaip formalios galimybės suteikimas vyresnio amžiaus žmonėms likti darbo rinkoje. Tačiau realybėje dažnas vyresnio amžiaus žmogus, ypač vis labiau vėlinamo pensinio amžiaus akivaizdoje, turės vadinamąjį Hobsono pasirinkimą – kai asmuo gali pasirinkti tik iš vieno varianto (kitai sakant, jokie pasirinkimo iš tiesų nėra), šiuo atveju – likti darbo rinkoje. Todėl šiame darbe teisė į darbą suvokiama ne tiek kaip vyresnio amžiaus žmonių pagedavimas likti darbo rinkoje, tačiau kaip neišvengiama ir nuo subjektyvių norų nepriklausoma nemažos dalies vyresnio amžiaus žmonių būtinybė. Taip suprasta teisė į darbą reiškia ne tik garantijas, kad vyresnio amžiaus žmonės galės dirbti, bet labiau garantijas, kad likus ar esant priverstiems likti darbo rinkoje į jų specifinius in-

14 Žinoma, sveikatos apsaugos ir vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje ryšys yra abipusis – tam, kad vyresnio amžiaus asmuo galėtų likti darbo rinkoje, jis turi būti geros sveikatos.

15 Ben-Israel R. Modernisation of Labour Law and Industrial Relations: The Age Factor. *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour law. Liberum Amcorum in Honour of Professor Marco Biagi*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2003: 43-58; Commission Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”. 2006, COM(2006) 708 final. Psl. 3-4.

16 Nilsson K. Conceptualisation of Ageing in Relation to Factors of Importance for Extending Working Life – a Review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2016, 44, p. 495.

17 Skučienė D. et al. *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015, p. 275; Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2014, p. 108.

18 Plačiau žr. disertacijos 1.2.3 poskyrį.

teresus bus atsižvelgiama ir jiems bus sudarytos orios darbo sąlygos. Kita vertus, negalima ignoruoti ir darbdavių teisėtų interesų. Neišmintinga būtų numatyti vien vyresnio amžiaus žmonių įstatymines garantijas ir atsakomybę darbdaviams už tokių garantijų pažeidimą, nes darbdaviai gali siekti išvengti papildomų kaštų, susijusių su vyresnio amžiaus žmonių garantijomis, ir vyresnio amžiaus žmonės, užuot gavę realią teisinę apsaugą, gali papildomai nukentėti. Svarbus ir jaunesniųjų darbuotojų klausimas, kadangi nesąlygiškai suteikus prioritetą tik vyresnio amžiaus žmonėms, jaunų asmenų patekimas į darbo rinką ar karjeros galimybės gali būti suvaržytos ir padidinti konfliktą tarp skirtingų kartų. Todėl darbo santykių reguliavimo modelis turi būti subalansuotas atsižvelgiant ne tik į vyresnio amžiaus žmonių, bet ir į kitų suinteresuotų asmenų interesus.

Šiuo darbu pirmiausia ir siekiama atskleisti visuomenėje egzistuojantį socialinių kliūčių (tiek formalų, tiek neformalių elgesio normų) kompleksą, kuris kliudo vyresnio amžiaus žmonėms likti darbo rinkoje, o jiems likus – sukelia papildomas kliūtis. Todėl turi būti imtasi ne tik anachronizmus ir kliūtis pašalinančių priemonių, bet ir aktyvaus reguliavimo, skatinant tiek darbdavių, tiek darbuotojų elgesį didesnio vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo linkme.

Reikia turėti omenyje ir tai, kad teisinio reguliavimo keitimas negali būti vykdomas mechaniškai. Tai yra, net identifikavus kryptis, kuriomis turėtų būti adaptuojamas reguliavimas, lieka neatsakytas klausimas, kaip konkrečiai ir veiksmingiausiai jis turėtų būti keičiamas, nes įgyvendinti siekiamus pokyčius galima labai įvairiais būdais. O tam reikia atsižvelgti į teisinio reguliavimo ir jo keitimo specifiką – į reguliavimo sistemiškumą, teisės aktų hierarchiją (kuri neapsiriboja nacionaliniais teisės šaltiniais, tačiau apima ES ir tarptautinį reguliavimą), būtinybę užtikrinti proporcingumą, teisėtų lūkesčių apsaugą ir kitus teisei sistemai būdingus faktorius.

Nors visuomenės senėjimas yra pasaulinio lygmens tendencija, šiame darbe didžiausias dėmesys skiriamas ES ir nacionaliniam Lietuvos Respublikos reguliavimui. Tokį pasirinkimą galima paaiškinti darbo teisės specifika, kuriai būdingas ne supranacionalinis, o nacionalinis, ir iš dalies - regioninis (t.y. ES) reguliavimas. Todėl ir reakcija į visuomenės senėjimo pasekmes teisinėmis priemonėmis visų pirma vyks nacionaliniu – Lietuvos lygiu.

Kalbant apie Lietuvos teisinio reguliavimo tyrimą, negalima nepaminėti aplinkybės, jog ši disertacija buvo rengiama ir iš esmės baigta lygiagrečiai dar tebevykstant diskusijoms dėl naujojo Darbo kodekso priėmimo. Primintina, kad iki pat 2017 metų birželio mėnesio nebuvo galutinai aišku, ar 2016 metais rudenį priimtas, tačiau vėliau atidėtas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas¹⁹ įsigalios, o jei įsigalios – su kokiais pakeitimais. Pastarasis neapibrėžtumas lėmė, kad dalis disertacijos rengimo metu suformuluotų siūlymų yra iš dalies įgyvendinti naujajame, 2017 metų liepos 1 dieną įsigaliojusiame Darbo kodekse. Kita vertus, net ir naujajame DK liko reguliavimo nuostatų, kurias galima tobulinti ir adaptuoti šioje disertacijoje analizuojamų klausimų aspektu.

Problema. Mokslinė tyrimo problema yra realių, veiksmingų ir kompleksinių teisiųjų priemonių, skirtų užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą visuomenės senėjimo sąlygomis, stoka.

19 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.

Mokslinis tyrimo aktualumas ir naujumas. Iš aukščiau pateikto tyrimo problemos pristatymo išplaukia ir tyrimo aktualumas – būtinybė priderinti darbo teisinių santykių reguliavimą prie pasikeitusios socialinės tikrovės, kuri yra neinvestuojama ir pripažįstama aktualia socialine problema. Šį teiginį patvirtina daugybė įvairaus lygio politinių ir teisinių dokumentų, pavyzdžiui, Jungtinių Tautų 2002 metais priimta Politinė deklaracija ir Tarptautinis senėjimo veiksnių planas²⁰, Europos Komisijos Žalioji knyga dėl darbo santykių modernizavimo²¹, Lietuvos Respublikos nacionalinio senėjimo strategija²² (nurodytų dokumentų sąrašas jokių būdu nėra baigtinis). Nagrinėjamos temos aktualumą patvirtina ir tai, kad senėjimo problema yra tiesiogiai susijusi ir su dviem iš įvardintų pagrindinių Lietuvos nacionalinio saugumo²³ grėsmių – socialine atskirtimi ir skurdu. Nors nei socialinė atskirtis, nei skurdas neapsiriboja tik vyresnio amžiaus žmonėmis, tačiau būtent jie sudaro didžiausią rizikos grupę abiem atvejais. Pasirinktos disertacijos temos aktualumą patvirtina ir ta aplinkybė, kad disertacijos rengimo metu buvo priimta pirmoji tarptautinė sutartis (Amerikos konvencija dėl vyresnio amžiaus žmonių žmogaus teisių apsaugos) skirta specialiai vyresnio amžiaus žmonių teisių, įskaitant teisės į darbą, apsaugai, ir suintensyvejė diskusijos dėl analogiškos tarptautinės sutarties priėmimo Jungtinėse Tautose²⁴.

Poreikį tirti vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimą patvirtina ir atlikti nacionaliniai moksliniai tyrimai – 2013-2015 metais Lietuvoje atliktame tyrime „Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirėngę?“, kaip prioritetinė gyventojų užimtumo politikos kryptis išskiriama vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje ilginimas²⁵. Panašios rekomendacijos, ypač kova su diskriminacija dėl amžiaus darbo rinkoje, nurodomos ir 2014 metais atliktame vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką tyrime²⁶. Šioje disertacijoje atliekamas tyrimas atitinka nurodytus iš tarptautinių sutarčių ir ES teisės aktų išplaukiančius įpareigojimus bei mokslininkų rekomendacijas ir siekia jas plėtoti konkrečiu – darbo teisinio reguliavimo lygiu. Teisinio reguliavimo adaptavimo poreikis neišvengiamai suponuoja, pirma, būtinybę gauti žinių apie esamą teisinio reguliavimo bei jo įgyvendinimo situaciją. Antra, būtina nustatyti, kokio pobūdžio ir turinio teisinio reguliavimo pokyčiai turėtų būti atliekami.

Disertacijoje atliktas tyrimas yra pirmasis tokio pobūdžio teisinis tyrimas Lietuvoje, todėl pasižymi naujumu. Visuomenės senėjimo reiškinys ir jo pasekmės buvo tiriamos kitų mokslų rėmuose (žr. tyrimų apžvalgą, pateikiamą toliau), tuo tarpu darbo teisės normų analizė vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą požiūriu ir siūlomos šių normų korekci-

20 United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002.

21 Commission Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”. 2006, COM(2006) 708 final.

22 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.

23 Lietuvos Respublikos Seimo 2017 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. XIII-202 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. gegužės 28 d. nutarimo Nr. IX-907 „Dėl Nacionalinio saugumo strategijos patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 2017, Nr. 1424.

24 Plačiau apie šiuos teisės aktus žr. disertacijos 2.1 poskyrį.

25 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 275.

26 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *supra* note 17, p. 111.

jos atliekama pirmą kartą. Šį darbą galima laikyti logiška aukščiau nurodyto nacionalinio tyrimo „Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?“, bei ankstesnių panašaus pobūdžio tyrimų²⁷ tęsa. Nurodytuose tyrimuose pateikiami itin reikšmingi duomenys apie senėjimo reiškinių Lietuvoje, Lietuvos visuomenės pasirengimą ir rekomenduojamus politinio lygmens veiksmus. Šioje disertacijoje, remiantis minėtų tyrimų rezultatais, gilinamasi į tai, kas Lietuvoje atliktuose tyrimuose nebuvo analizuota - į atskirų darbo teisės institutų lygmenį ir bandoma identifikuoti konkrečias normas, jų pritaikomumą vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimui darbo rinkoje skatinti bei reikalingus tokių normų pokyčius. Pabrėžtina, kad autorė tyrime apsiriboja darbo teise, o socialinės apsaugos bei konstitucinę teisę nagrinėja tik tiek, kiek tai susiję su darbo teise.

Objektas. Tyrimo objektas yra visuomenės senėjimo reiškinių įtakotas vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimas, tai yra šią teisę į darbą reglamentuojančios darbo ir kitų teisės šakų teisės normos, jų taikymo praktika bei įgyvendinimą nagrinėjantys sociologijos mokslo tyrimai.

Tikslas. Nustatyti, ar vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas reikalauja atlikti pokyčius dabartiniame nacionaliniame darbo santykių teisiniame reguliavime ir/ar įgyvendinimo praktikoje bei, jei tokie pokyčiai reikalingi, kokios apimties ir kokiomis priemonėmis šie pokyčiai turėtų būti vykdomi.

Uždaviniai:

1. Atskleisti visuomenės senėjimo reiškinių kilmę ir priežastis, esamą bei prognozuojamą būklę, ypatingą dėmesį skiriant situacijai Lietuvoje.
2. Įvertinti visuomenės senėjimo įtaką darbo santykių reguliavimui ir nustatyti kliūtis, trukdančias vyresnio amžiaus žmonių veiksmingam įtraukimui į darbo rinką.
3. Išanalizuoti iki šiol priimtus tarptautinius ir Europos Sąjungos tiek privalomo, tiek neprivalomo pobūdžio teisės aktus ir jų taikymą bei nustatyti teisinės priemones, kuriomis daroma įtaka vyresnio amžiaus žmonių teisei į darbą ir įvertinti šių supranacionalinių teisinių normų įtaką Lietuvos teisėkūrai.
4. Įvertinti nacionalinio darbo santykių teisinio reguliavimo veiksmingumą užtikrinant vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą, nustatyti jo trūkumus, realias pritaikymo Lietuvoje galimybes.

Ginamieji teiginiai:

1. Nepaisant visuomenės senėjimo sukeltos būtinybės vyresnio amžiaus žmones kuo ilgesnį laiką išlaikyti darbo rinkoje, darbdavių tarpe vyraujančios praktikos ir stereotipiniai požiūriai į vyresnio amžiaus žmones, taip pat vyresnio amžiaus žmonių poreikių neatitinkančios darbo sąlygos neleidžia šio tikslo realizuoti. Kad išspręsti nurodytą problemą, teisinis reguliavimas turi būti keičiamas, maksimaliai pašalinant ar sušvelninant faktorius, kurie skatina vyresnio amžiaus darbuotojus greičiau palikti darbo rinką.

27 Gruževskis B. et al. *Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006; Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *supra* note 17, Skučienė D. et al., *supra* note 17.

2. Draudimo diskriminuoti dėl amžiaus, tame tarpe darbo santykiuose, nacionalinis reguliavimas Lietuvoje yra suderintas ir atitinka tarptautinius ir iš ES teisės kylančius įsipareigojimus, tačiau ši vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimo garantija nėra pakankama ir turi būti papildyta konkrečiomis darbo santykių reguliavimo priemonėmis, kurios užtikrintų specifinius vyresnio amžiaus žmonių poreikius.
3. Nors Lietuvoje priimant naująjį Darbo kodeksą buvo padaryta nemažai pokyčių, kurie pozityviai vertintini vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje požiūriu, tačiau tikslinga daryti papildomus reguliavimo pakeitimus įtvirtinant darbo santykių formas, leidžiančias laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinę išėjimą iš darbo santykių, taip pat numatant papildomas poilsio laiko nuostatas.

Tyrimų apžvalga. Lietuvos teisinėje mokslinėje literatūroje visuomenės senėjimo poveikis vyresnio amžiaus žmonių teisei į darbą iki šiol nebuvo analizuotas ne tik disertaciniu lygiu, tačiau, autorės žiniomis, apskritai iki šiol nebuvo tirtas. Pats visuomenės senėjimo reiškinys yra sulaukęs didelio dėmesio, tačiau ne iš teisės, bet iš kitų socialinių mokslų pozicijų. Skirtingi senėjimo reiškinio aspektai dažniausiai nagrinėti gerontologijos ar sociologijos srityse. Iš artimiausių šios disertacijos temai atliktų tyrimų, pirmiausia minėtini dveji mokslininkų grupių – R. Brazienės, I. Mikutavičienės, A. Dorelaitienės, U. Žalkauskaitės ir J. Jurkevičienės (2014 m.)²⁸ bei D. Skučienės, A. Bartkaus, J. Moskvinos ir A. Uleckienės (2015 m.) publikuoti tyrimai²⁹. Siauresnės apimties tyrimus (ir taip pat ne teisės krypties) publikavo S. Mikulionienė, D. Petkevičienė, V. Kanopienė, L. Dromantienė, analizavusios Europos Sąjungos socialinę politiką pagyvenusiems asmenims, amžiaus diskriminacijos sampratą viešajame diskurse³⁰.

Tuo tarpu teisės moksle, kaip jau minėta, kompleksinio tyrimo nebuvo atlikta³¹. Pažymėtini tik atskirų darbo teisės institutų tyrimai, kurie turi vienokių ar kitokių sąsajų su disertacijoje nagrinėjama tema. Pirmiausia minėtini I. Mačernytės-Panomariovienės³² straipsniuose nagrinėjamos darbo sutarties sudarymo ar nutraukimo sąsajos su darbuotojo amžiumi, darbinio amžiaus ribų nustatymas, lygybės principo ir darbo teisės normų

28 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J., *supra* note 17.

29 Skučienė D. et al., *supra* note 17.

30 Dromantienė L., Kanopienė V. Demografinis senėjimas ir ES socialinė politika pagyvenusiems. *Socialinis darbas*. 2004, 3(2): 12-23; Kanopienė V., Mikulionienė S. Demografinio senėjimo problemos socialinėje Europos Sąjungos darbotvarkėje. *Socialinis darbas*. 2006, Nr. 5(2): 5-14; Kanopienė V., Mikulionienė S. Gyventojų senėjimas ir jo iššūkiai sveikatos apsaugos sistemai. *Gerontologija*. 2006, VII(3): 188-200; Mikulionienė S. Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. *Socialinis darbas*. 2008, 7(1): 11-18; Mikulionienė S., Petkevičienė D. Senatvės įvaizdžiai Lietuvos periodinėje spaudoje: tarp pagarbos ir baimės. *Socialinis darbas*. 2006, 5(1): 38-49; Mikulionienė S. Diskriminacijos dėl amžiaus samprata viešajame diskurse: asmenų, dirbančių viešajame sektoriuje, atvejais. *Socialinis darbas*. 2008, 7(1): 19-25; Mikulionienė S. Pagarba, diskriminacija, neišprusimas? Požiūriu į pagyvenusius žmones analizė. *Filosofija. Sociologija*. 2003, 2: 59-62.

31 Ne iš darbo, bet iš civilinės teisės pozicijų visuomenės senėjimo pasekmes yra nagrinėjusi šios disertacijos autorė – žr. Ambrazavičiūtė K. Turtinė parama išlaikymo reikalingiems vyresnio amžiaus žmonėms: civilinės teisės perspektyva. *Teisės problemos*. 2012, 1 (75): 98-126.

32 Mačernytė-Panomariovienė I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. *Teisės problemos*. 2008, 2(60): 5-23; Mačernytė-Panomariovienė I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas. *Teisės problemos*. 2008, 1(59): 5-24; Mačernytė-Panomariovienė I. Principo "darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus" įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*. 2003, 2 (40): 31-50.

santykis. Diskriminacijos sampratą bei nediskriminavimo principo įgyvendinimą darbo teisėje savo disertacijoje bei kitose publikacijose tyrė D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė³³. A. Bitinas lygino vyresnio amžiaus žmonėms Lietuvoje ir Prancūzijoje taikomą pensijų, nedarbo išmokų ir darbo teisinį reguliavimą³⁴. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojų diskriminavimo Lietuvoje klausimai buvo apžvelgti T. Davulio publikacijoje anglų kalba³⁵. Kai kurios senėjimo problemų sprendimo priemonės glaustai atskleidžiamos T. Bagdanskio bei J. Usonio darbuose, skirtuose lankstisaugos problemoms spręsti³⁶. Nurodytų autorių, išskyrus I. Mačernytę-Panomarioviene, A. Bitiną ir T. Davulį, darbuose diskriminacija dėl amžiaus ar kiti su senėjimu susiję aspektai nebuvo centrinė tyrimo problema ir nebuvo plačiau tirta.

Užsienio teisinėje literatūroje visuomenės senėjimo problemos ir vyresnio amžiaus žmonių teisė į darbą yra sulaukusios gerokai daugiau dėmesio. Gausią užsienio literatūrą galima suskirstyti į kelias grupes. Pirmiausia, galima išskirti mokslinius darbus, kuriuose analizuojamas vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą tarptautinis reguliavimas ar bendrosios vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką skatinimo priemonės - tai S. J. Sanchez Rivera³⁷, D. Rodriguez-Pinzon, B. Brown bei C. Martin³⁸, H. Meenan³⁹, I. Doron⁴⁰, A. Samorodov publikacijos⁴¹.

- 33 Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011; Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7): 329–350.
- 34 Bitinas A. Teisinio reguliavimo įtaka dalyvauti darbo rinkoje sukakus pensinį amžių ir problemos Lietuvoje ir Prancūzijoje. *Teisė*. 2016, 99: 43-63.
- 35 Davulis T. Age Discrimination and Labour Law in Lithuania. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 223-232.
- 36 Bagdanskis T., Usonis J. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudencija*. 2011, 18(2): 595-612; Bagdanskis T., Usonis J. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2): 575–593.
- 37 Sanchez Rivera S. J. Worldwide Ageing: Findings, Norms, and Aspirations. *Revista Juridica U.P.R.* 2010, 1(79): 238-286.
- 38 Rodriguez-Pinzon D., Martin C. The International Human Rights Status of Elderly Persons. *American University International Law Review*. 2003, 18(4): 915-1008. Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B. *Human Rights of Older People. Universal and Regional Legal Perspectives*. Dordrecht: Springer, 2015
- 39 Meenan H. Age Discrimination and the Future Development of Elder Rights in the European Union: Walking Side by Side or Hand in Hand? *Beyond Elder Law*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2012: 57-97; Meenan H. Reflecting on Age Discrimination and Rights of the Elderly in the EU and the Council of Europe. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2007, 1: 39 – 83; Meenan H. The Future of Ageing and the Role of Age Discrimination in the Global Debate. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2005, 1: 1-41.
- 40 Doron I. Ithaka: On the Journey to a New International Human Rights Convention for the Rights of Older Persons. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplass Publishing, 2015: 18-34; Doron I., Spanier B. International Elder Law: The Future of Elder Law. *Beyond Elder Law*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2012: 125-148; Doron I. From National to International Elder Law. *Journal International Aging law and Policy*. 2005, 1: 43-67; Doron I. Law and Ageing in Israel: The Development of a New Field of Law. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2007, 2: 33-66.
- 41 Samorodov A. *Ageing and Labour Markets for Older Workers*. Geneva: International Labour Office, 1999.

Kita grupė autorių nagrinėja siauresnę temą – vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą ar tik kai kuriuos specialius šios teisės realizavimo klausimus ES teisinėje sistemoje – tai F. Hendrickx⁴², B. Hepple⁴³, C. McGlynn⁴⁴, S. de Groof⁴⁵ ir kiti.

Galiausiai, yra ir konkrečioms jurisdikcijoms skirtų publikacijų: pavyzdžiui, L. Guaglianone, F. Ravelli analizavo situaciją Italijoje⁴⁶, S. Manfredi ir L. Vickers⁴⁷, L. Bisom-Rapp ir M. Sargeant⁴⁸ – Jungtinėje Karalystėje, ir tt. Natūralu, kad užsienio autoriai vyresnio amžiaus asmenų teisės į darbą Lietuvos reguliavimo kontekste, kuri yra šios disertacijos centrinis klausimas, nenagrinėjo.

Tyrimo metodologija. Atliekant disertacinį tyrimą, buvo taikyta kokybinė metodologija. Tai yra, buvo atliekamas giluminis vienos konkrečios socialinės realybės dalies – darbo santykių teisinio reguliavimo adaptavimo, kuriuo siekiama į darbo rinką įtraukti daugiau vyresnio amžiaus asmenų ir taip išspręsti visuomenės senėjimo sukeliamas neigiamas socialines pasekmes, galimybių tyrimas, detaliai ir sistemingai pateikiant žinias apie dabartinę šios srities teisinį reglamentavimą bei jo trūkumus ir siekiant išvelgti jo tobulinimo perspektyvas. Tyrimo metodologiniu pagrindu yra daugiapakopis išėjimo iš darbo rinkos modelis⁴⁹, kuriuo remiantis išėjimas iš darbo rinkos yra aiškinamas kaip sudėtingas procesas, kuriame išskirtini trys skirtingi lygmenys: makrolygmuo (visuomenė), mezolygmuo (organizacijos, kurias šios disertacijos tikslais galima įvardinti kaip darbdavius) ir mikrolygmuo (individas, tai yra konkretus darbuotojas). Kaip nurodoma toliau darbe, makrolygiu (Lietuvos Respublikos ir ES lygiu) yra aiškiai suformuluotas ir didesnių abejonių nekeliantis užimtumo politikos uždavinys siekiant vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimo į darbo rinką didinimo. Tačiau šis uždavinys lieka deklaratyviu tol, kol nebus įgyvendintas įmonių/darbdavių ir individualių darbuotojų lygmenyse. Tiriant pastaruosius (mezo ir mikro) lygmenis, vyresnio amžiaus žmonių įtraukimas ar išlaikymas darbo rinkoje priklauso nuo daugelio faktorių, kurie nebūtinai sutampa

42 Hendrickx F. Setting the Scene: Development of the CJEU Jurisprudence on Age Discrimination in Employment. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 3-27; Hendrickx F. Age and European Employment Discrimination Law. *Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Cambridge: Intersentia, 2012: 3-26.

43 Hepple B. Age Discrimination in Employment: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC. *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives*. Oxford: Hart Publishing, 2003: 71-96.

44 McGlynn C. EC Legislation Prohibiting Age Discrimination: "Towards a Europe for All Ages"? *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. Oxford, Portland: Hart Publishing, 2000, 3: 279-299.

45 De Groof S. An Aged Working Time Directive for an Ageing Society. Revising for a Work-Life Balance Approach. *Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012: 73-98.

46 Guaglianone L., Ravelli F. Active Ageing in Italy: Labour Market Perspectives and Access to Welfare. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 117-138.

47 Manfredi S., Vickers L. The Challenges of Active Ageing in the UK: A Case Study of the Approach to Retirement in the UK *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 71-92.

48 Bisom-Rapp S., Sargeant M. Diverging Doctrine, Converging Outcomes: Evaluating Age Discrimination Law in the United Kingdom and the United States. *Loyola University Chicago Law Journal*. 2013, 44: 718-770.

49 Plačiau apie šį modelį žr. Szinovacz M.E. A Multilevel Perspective for Retirement Research. *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford University Press, 2013: 152-173.

su valstybės tikslais. Jei su vyresnio amžiaus žmonėmis siejama nauda įmonei darbdavių bus laikoma mažesne, nei kitų amžiaus grupių, darbdaviai natūraliai skatins vyresnio amžiaus žmones išeiti iš darbo. Ir priešingai – darbdaviai gali stipriai įtakoti darbuotojų paskatas likti darbo rinkoje. Pereinant į individualų lygmenį, sprendimą likti ar išeiti iš darbo rinkos lemia dar kiti faktoriai. Taigi, disertaciniame tyrime buvo stengtasi atsižvelgti į visus tris lygmenis.

Nurodytą daugiapakopį išėjimo iš darbo rinkos modelį papildė švedų mokslininkės Kerstin Nilsson išplėtotas teorinis modelis, atskleidžiantis ryšius tarp skirtingų senėjimo sampratų, faktorių, įtakančių dalyvavimą darbo santykiuose ir keturių pasėkoje gaunamų svarstymo laukų, apsisprendžiant ar pratęsti darbo santykius, ar juos pabaigti. Minėta mokslininkė išskyrė devynis faktorius⁵⁰, kurie lemia vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo santykiuose: a) sveikata, b) ekonominė paskata, c) šeima, laisvalaikis ir supanti aplinka, d) fizinė darbo aplinka, e) emocinė darbo aplinka, f) darbo krūvis ir darbo valandos, g) kompetencija ir įgūdžiai, h) motyvacija ir pasitenkinimas darbu, i) vadovo ir įmonės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus⁵¹. Disertaciniame darbe remiamasi išskirtais faktoriais, vertinant esamą nacionalinį darbo santykių reguliavimą ir jo galimą tobulinimą.

Duomenų rinkimui buvo taikytas tradicinis teisės krypties moksliniuose tyrimuose *dokumentų analizės* metodas. Šiuo metodu buvo analizuojamos kelios šaltinių grupės. Pirma, tai tarptautiniai, regioniniai (Afrikos, Šiaurės ir Pietų Amerikos, ir pan.), Europos Sąjungos ir nacionaliniai (tiek Lietuvos Respublikos, tiek užsienio valstybių) teisės šaltiniai: tarptautinės sutartys, direktyvos, nacionaliniai antidiskriminaciniai ir darbo įstatymai ir poįstatyminiai aktai, teisės aktų parengiamieji dokumentai (*travaux préparatoires*). Antra, supranacionalinių teisminių institucijų (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Europos Žmogaus Teisių Teismo), taip pat nacionalinių teismų praktika. Trečia, tyrimui vertinga šaltinių grupė buvo tarptautinių organizacijų (Jungtinių Tautų bei jų specializuotų agentūrų - Tarptautinės Darbo Organizacijos, Pasaulio Sveikatos Organizacijos; taip pat kitų tarptautinių organizacijų - Europos Sąjungos, Europos Saugumo ir Bendradarbiavimo Organizacijos) parengtos vienkartinės arba periodinės ataskaitos, veiklos dokumentai bei surinkti statistiniai duomenys. Ketvirta, mokslinė teisės ir kitų mokslo kryptių literatūra (monografijos, daktaro disertacijos, moksliniai straipsniai, vadovėliai ir pan.). Penkta, atliekamam tyrimui reikšmingi duomenys buvo renkami iš nacionalinių institucijų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, Statistikos departamento), taip pat pagrindinių nacionalinių žiniasklaidos internetinių svetainių.

Taip pat atliekant disertacinį tyrimą ir siekiant patikrinti surinktų duomenų patikimumą bei surinkti papildomų duomenų, buvo naudotas *ekspertų interviu* metodas. Tuo tikslu buvo surengti susitikimai su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šeimos ir bendruomenių departamento Šeimos politikos skyriaus patarėju Tomu Milevičiumi bei Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto vadovu prof. dr. Boguslavu Gruževskiu. Su nurodytais ekspertais buvo atlikti pusiau struktūruoti interviu, jiems pateikiant iš anksto parengtus klausimus, tačiau kartu įgalinant nukrypimus nuo parengtų klausimų ir formuluojant naujus klausimus interviu eigoje.

50 Panašius faktorius galima rasti nurodytus ir kitų mokslininkų darbuose, jų apžvalgą žr. Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 38-42.

51 Nilsson K., *supra* note 16, p. 490-505.

Surinktų duomenų analizei buvo naudojami sisteminis, istorinis, teleologinis ir kiti tradiciniai teisės mokslo metodai. Darbe taip pat buvo taikyta asimetrinė lyginamoji analizė (t. y. pagrindinį dėmesį skiriant Lietuvos Respublikos nacionalinei teisei ir gerokai mažiau dėmesio – kitoms ES valstybėms narėms). Lyginimo metodas buvo naudojamas siekiant nustatyti gerosios praktikos patirtį, kurią būtų galima panaudoti keičiant nacionalines teisės normas.

Tyrimo rezultatai ir sklaida. Disertaciniame tyrime taikyti metodai, naudotų šaltinių pobūdis ir apimtis lemia tyrimo išvadų patikimumą.

Disertacinio darbo autorė yra atlikusi dviejų mėnesių mokslinę stažuotę Gento universiteto Teisės fakultete (Belgija). Tyrimo rezultatai buvo paskelbti recenzuojamuose mokslo leidiniuose:

1. Ambrazevičiūtė K. Visuomenės senėjimo įtaka darbo teisinių santykių reguliavime: tarptautinis ir Europos Sąjungos požiūris. *Teisės problemos*. 2014. Nr. 4 (86).
2. Ambrazevičiūtė K. Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje. *Jurisprudencija*. 2017. Nr. 24 (1).

Tyrimų rezultatai buvo pristatyti 2016 metų rugsėjo 29 dieną tarptautinėje konferencijoje SOCIN 2016, tema „Prohibition of Age Discrimination: CJEU case-law“. Taip pat tyrimo rezultatai buvo naudojami skaitant „Darbo teisės“ paskaitas ir vedant seminarus, vadovaujant bakalauro darbams.

Tyrimo rezultatai buvo apsvarstyti ir aprobuoti Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės instituto 2017 m. spalio 4 d. posėdyje.

Darbo reikšmė. Pirmiausia išvelgtina disertacinio tyrimo reikšmė Lietuvos įstatymų leidėjui, nes disertaciniame tyrime nustatomos konkrečios teisės normos, kurios turėtų būti keičiamos, siekiant labiau įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką ir siūlomi atitinkami teisės aktų pakeitimai. Taip pat atlikto tyrimo išvados ir pateikiama argumentacija bei surinkta lyginamoji medžiaga gali būti naudinga teisę taikantiems asmenims – visų pirma teismams, taip pat kitoms institucijoms, užtikrinančioms vyresnio amžiaus žmonių apsaugą, pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos darbuotojams. Be abejo, tai taip pat reikšminga ir darbdaviui. Reikia pažymėti ir informacinę-šviečiamąją disertacinio tyrimo reikšmę. Vienas svarbesnių pradinių uždavinių, siekiant įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką, yra neigiamų stereotipų visuomenėje, įskaitant darbdavius, paneigimas. Manytina, disertacijoje surinkti ir apibendrinantys aktyvaus senėjimo diskurso argumentai gali pasitarnauti šviečiant tiek darbdavius dėl vyresnio amžiaus žmonių teisių užtikrinimo, tiek darbuotojams išsąmoninant savo teises. Taip pat atliktas tyrimas, tikimasi, bus naudingas teisės ir kitų socialinių mokslų (pavyzdžiui, socialinio darbo) studentams studijų procese.

Galiausiai, disertacinis darbas, tikėtina, bus naudingas kitiems mokslininkams, tiek besispecializuojantiems darbo teisės srityje, tiek besidomintiems su visuomenės senėjimu susijusiais klausimais.

1. VISUOMENĖS SENĖJIMO REIŠKINYS IR JO ĮTAKA DARBO RINKAI

1.1. Visuomenės senėjimo demografinis ir sociologinis kontekstai

1.1.1. Visuomenės senėjimo reiškinys ir jo priežastys

Visuomenės senėjimas⁵² yra demografinis, o ne teisinis reiškinys, todėl jo apibūdinimo pirmiausia ir reikia ieškoti ne teisės, o kitų socialinių mokslų darbuose. Dėl paties visuomenės, (kitaip - demografinio arba gyventojų)⁵³ senėjimo apibrėžimo iš esmės egzistuoja aiškus konsensusas – tai apibūdinama kaip gyventojų amžiaus struktūros kaita, kuri vyksta dėl didėjančio vyresnio amžiaus gyventojų, palyginti su kitomis amžiaus grupėmis, skaičiaus⁵⁴. Atitinkamai, didėja ir vidutinis (medianinis) gyventojų amžius. Galima sutikti ir kitų visuomenės senėjimo apibūdinimų, akcentuojančių ne rezultatą, o visuomenės senėjimo priežastis, pavyzdžiui, visuomenės senėjimu įvardijant procesą, kurio metu mirtinumo ir gimstamumo lygis mažėja nuo aukšto prie žemo⁵⁵. Tačiau pastarasis, priežastimis grįstas apibrėžimas mums atrodo mažiau tikslus, nes, kaip bus parodyta toliau, mirtinumas ir gimstamumas yra tik dvi iš galimų priežasčių, tuo tarpu realybėje konkrečios visuomenės senėjimą gali lemti ir daugiau faktorių, kurie, be kita ko, skiriasi atskirose valstybėse. Dėl šios priežasties, nors visuomenės senėjimą įtakojančių faktorių nustatymas yra labai svarbus, tikslesnis, manytina, yra anksčiau pateiktas apibrėžimas, kuris orientuotas į rezultatą – t. y. vyresnio amžiaus žmonių dalies visuomenėje didėjimą.

Pagrindinės visuomenės senėjimo priežastys, minėta, yra dvi: pirma, žmonių gyvenimo trukmės ilgėjimas (kurį, savo ruožtu lemia geresnė nei anksčiau sveikatos priežiūros kokybė bei palankios socialinės sąlygos), antra, žemas gimstamumo lygis. Kalbant apie pirmąją priežastį – gyvenimo trukmės ilgėjimą, vidutinė gyvenimo trukmė nuo 1950 metų padidėjo nuo 48 iki 68 metų besivystančiose valstybėse ir iki 78 metų išsivysčiusiose valstybėse bei

52 Senėjimo sąvoka gali būti suvokiama ir kaip individo senėjimas, t.y. kaip gyvo organizmo biologinis procesas. Šiame darbe nagrinėjami klausimai yra susiję būtent su visuomenės senėjimu, o individo biologinis senėjimas paliečiamas tik tiek, kiek tai susiję.

53 Socialinių mokslų literatūroje yra įprasta vartoti tiek sąvoką „visuomenės senėjimas“, tiek „demografinis senėjimas“, tiek „populiacijos senėjimas“, teisės aktuose taip pat sutinkama sąvoka „gyventojų senėjimas“, kurios savo turiniu yra tapačios. Kai kada pavartojama ir pažodinis vertinys iš anglų kalbos – „eidžingas“ (angl. „ageing“ arba „aging“), tačiau laikantis lietuvių kalbos taisyklių, pastarosios sąvokos reikėtų vengti.

54 Garlauskaitė A., Zabaraukaitė R. Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė. *Mokslas – Lietuvos ateitis*. 2015 7(2), p. 199. Taip pat visuomenės senėjimas apibrėžiamas ir kitose Lietuvos mokslininkų publikacijose: Šurkienė G., Stukas R., Alekna V., Melvidaitė A. Populiacijos senėjimas kaip visuomenės sveikatos problema. *Gerontologija*. 2012, 13(4), p. 235; Dromantienė L., Kanopienė V., *supra* note 30, p. 12; Kanopienė V., Mikulionienė S., *supra* note 30, p. 5. Užsienio literatūroje analogiška visuomenės senėjimo sampratą žr., pavyzdžiui, Scott K. Demographic Developments and Economic Challenges in an Ageing Europe. *Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017, p.33, taip pat United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Ageing 2015. 2015, ST/ESA/SER.A/390, p. 1.

55 Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Ageing: 1950-2050. *Population Division, DESA, United Nations*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/pdf/8chapteri.pdf>>.

prognozuojama, kad 2050 metais numatoma naujų gimimų gyvenimo trukmė pasieks 74 metus besivystančiose valstybėse ir 83 metus - išsivysčiusiose⁵⁶. Tuo tarpu gimstamumo lygis mažėjo - laikotarpiu tarp 1950 metų iki šių dienų gimusių vaikų skaičius vienai moteriai sumažėjo nuo 5 iki 2,5, tai yra dvigubai, ir prognozuojama, kad mažės toliau⁵⁷.

Visuomenės senėjimas yra sąlyginai nauja tendencija, kurios paaiškinimą pateikia „demografinės raidos“ teorija. Nurodytos teorijos požiūriu, agrarinei visuomenei, kuri buvo dominuojanti Europoje iki 18-19 amžiaus, buvo būdinga aukštas tiek mirtingumo, tiek gimstamumo lygis. Aukštas mirtingumo, įskaitant aukštą kūdikių ir vaikų mirtingumą, lygis buvo nulemtas prastesnių higienos sąlygų, užkrečiamųjų ligų bei kitų išorinių priežasčių (pavyzdžiui, bado). Vėliau sekusiame laikotarpyje mirtingumo lygis pradėjo žemėti, o gimstamumo lygis išliko toks pat aukštas, - tai lėmė ženklų pasaulio gyventojų skaičiaus padidėjimą. Ilgainiui sumažėjęs mirtingumas lėmė ir mažėjantį gimstamumą, nes pageidaujama šeimos dydį padėjo išlaikyti mažesnis vaikų skaičius. K. Scott ši laikotarpį vadina „pirmuoju visuomenės senėjimu“, kuris labiausiai buvo nulemtas gimstamumo sumažėjimo ir kuriam buvo būdingas dar negausi santykinė vyresnio amžiaus žmonių dalis. Tačiau po pirmosios stadijos sekė antroji visuomenės senėjimo stadija, kuri yra nulemta ne tik gimstamumo sumažėjimo, bet ir padidėjusios vyresnio amžiaus žmonių dalies⁵⁸. Būtent antrojo visuomenės senėjimo stadijoje stabilus gimstamumas ir didėjantis vyresnio amžiaus žmonių skaičius lemia didesnį išlaikomo amžiaus asmenų koeficientą⁵⁹.

Greta nurodytų visuomenės senėjimo priežasčių kai kurių valstybių atžvilgiu svarbi ir trečia – imigracija⁶⁰, kuri dažniausiai pasireiškia jauno ir vidutinio amžiaus asmenų išvykimu į kitas valstybes, tuo tarpu vyresnio amžiaus žmonės emigruoja rečiau.

Dar viena visuomenės senėjimo priežastimi įvardijama „kūdikių bumo“ karta. Tai demografinis reiškinys, pasižymėjęs po Antrojo Pasaulinio karo labai išaugusiu gyventojų gimstamumu ir besitęsęs iki maždaug 1970 m⁶¹. Pirmieji „kūdikių bumo“ kartos atstovai (gimę 1945 metais) kaip tik dabar pasiekė pensinį amžių ir vis naujos šios kartos kohortos artimiausiu metu didins vyresnių amžiaus asmenų grupę.

Be nurodytų sąlygų, gali būti ir kitų, būdingų tik regioniniu ar konkrečios valstybės lygiu. Kaip vieną iš nacionalinio lygmens pavyzdžių galima paminėti Kinijos Respubliką, kurioje ilgą laiką buvo taikoma „vieno vaiko“ politika (tokios politikos pradėta atsisakyti tik pastaraisiais metais)⁶². Kita regioninė visuomenės senėjimo priežastis gali būti kariniai konfliktai, būdingi kai kurioms Afrikos valstybėms, taip pat pastaruosiu metu – Sirijai, dėl

56 United Nations Population Fund. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. New York: UNFPA, London: HelpAge International, 2012, p. 21.

57 *Ibid.*, p. 21.

58 Scott K. *supra* note 54, p. 38.

59 *Ibid.*

60 United Nations Population Fund, *op. cit.*, p. 61.

61 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p.14.

62 Branigan T. China Faces 'Timebomb' of Ageing Population. *The Guardian* [interaktyvus]. 2012-03-20 [žiūrėta 2017-07-17]. <<https://www.theguardian.com/world/2012/mar/20/china-next-generation-ageing-population>>.

kurių, viena vertus, daug jauno ir vidutinio amžiaus žmonių dalyvauja ir žūsta karo veiksmuose, kita vertus, emigruoja.

Reikia pastebėti, kad nors visuomenės senėjimas anksčiausiai pasireiškė išsivysčiusiose valstybėse, bet šiandien jis taip pat būdingas ir besivystančioms valstybėms, kuriose šiuo metu yra 2/3 vyresnio amžiaus žmonių, o jų skaičius didėja greičiau, nei išsivysčiusiose valstybėse⁶³. Todėl senėjimas yra jau nebe regioninis, o pasaulinis fenomenas, būdingas beveik visoms valstybėms. Vertinant visuomenės senėjimą pasauliniu mastu, prognozuojama, kad nuo 2015 iki 2030 metų žmonių, kurių amžius yra daugiau nei 60 metų, padidės 56 procentais - nuo 901 milijonų iki 1,4 milijardo, o iki 2050 šis skaičius padidės daugiau nei dvigubai ir pasieks 2,1 milijardo. Kalbant apie santykinę vyresnio amžiaus žmonių dalį, 2015 metais jie sudarė 1/8 populiacijos ir prognozuojama, kad 2030 metais sudarys 1/6, o iki 2050 – jau 1/5. Be to, dar greičiau augs sulaukusių 80 metų ir daugiau gyventojų skaičius – jis patrigubės ir 2050 metais sieks 434 milijonus (palyginti su 125 milijonų buvusių 2015 metais)⁶⁴. Pastebima ir tai, kad senėjimo procesas ateityje greitės, o ypač besivystančiuose valstybėse⁶⁵.

Teisybė, dalis besivystančių ir neišsivysčiusių valstybių dar tebegyvena „pirmojo visuomenės senėjimo“ sąlygomis: gimstamumo lygis yra aukštas, o vaikų mirtingumas dėl sėkmingų medicinos programų mažėja. Dėl šios priežasties daliai valstybių visuomenės senėjimo problema bent šiuo metu nebūdinga, yra ir tokių valstybių, kuriose visuomenė jaunėja (rekordininke čia šiuo metu Nigeris, kur vidutinis gyventojų amžius tesiekia 15 metų, taip pat Nigeris pirmąją ir gimstamumu – 6,89 kūdikio⁶⁶). Tačiau nurodytas aspektas nesumenkina tiriamos problemos, nes ji negali būti išspręsta mechaniškai eksportuojant jaunimo „perteklių“ iš pastarųjų valstybių į tas, kurioms būdingas senėjimas.

Be to, ilgalaikėje perspektyvoje visuomenės senėjimas gresia ir toms valstybėms, kurios šiuo metu su juo dar nesusidūrė, dar daugiau – tokios visuomenės, kurios dabar yra jauniausios, susidurs su senėjimo problema labiau. Šį reiškinį galima stebėti Lotynų Amerikoje ir Azijoje, kur vyresnio amžiaus žmonių skaičius ir dalis per ateinančius 15 metų bus patys didžiausi ir, atitinkamai, kurios susidurs su didžiausiais senėjimo iššūkiais⁶⁷.

Apibendrinant, visuomenės senėjimas yra tiek išsivysčiusioms, tiek besivystančioms valstybėms būdingas demografinis reiškinys, pasireiškiantis vyresnio amžiaus žmonių dalies visuomenėje didėjimu. Nurodytą reiškinį daugiausia nulemia gimstamumo ir mirtingumo šiuolaikinėse visuomenėse sumažėjimas, tačiau jį skatina ir kitos, dažnai specifinės tam tikroms valstybėms ar regionams priežastys (emigracija, kariniai konfliktai ir kita).

63 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Ageing 2015. 2015, ST/ESA/SER.A/390, p. 9.

64 *Ibid.*, p. 2-3.

65 *Ibid.*, p. 3.

66 Nigeriui priklauso ir trečiasis, ne toks sėkmingas rekordas, - čia yra aukščiausias vaikų mirtingumo lygis. Tačiau net ir su tokiu rodikliu, ši valstybė turi teigiamą balansą.

67 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *op. cit.*, p. 2.

1.1.2. Visuomenės senėjimo situacija Europos Sąjungoje ir Lietuvoje

Europos Sąjungai priklausančioms valstybėms narėms visuomenės senėjimo tendencija yra būdinga be jokių išimčių. Žinoma, skirtingose valstybėse ši tendencija pasireiškia pakankamai skirtingai. Pagrindiniais trimis faktoriais, įtakojančiais visuomenės senėjimą ES valstybėse įvardijami gimstamumo lygis, mirtingumo lygis ir migracijos lygis⁶⁸.

Kalbant apie pirmąjį faktorių, bendrasis gimstamumo rodiklis sumažėjo nuo apytiksliai 2,5 gyvų gimusių kūdikių vienai moteriai XX a. 7-ojo dešimtmečio pradžioje⁶⁹ iki 1,58 gyvų gimusių kūdikių vienai moteriai 2015 metais⁷⁰. Tiesa, ateityje yra prognozuojamas gimstamumo kilimas, tačiau jis turėtų būti ne itin ženklus – ES vidurkis iki 2030 metų turėtų išaugti iki 1,67, o 2060 metais – 1,77⁷¹, tačiau tai vis tiek yra gerokai mažiau nei natūralios kaitos rodiklis (t. y. 2,1 vaiko). Be to, situacija bus pakankamai skirtinga atskirose ES valstybėse.

Kalbant apie antrąjį faktorių – mirtingumo lygį, ES valstybėse gyvenimo trukmė per pastaruosius 5 dešimtmečius pailgėjo 10 metų ir 2013 metais ES vidurkis (nuo gimimo) buvo 77,6 metai vyrams ir 83,1 metai moterims⁷², o iki 2060 metų turėtų padidėti iki 84,8 metų vyrams ir 89,3 metų moterims⁷³.

Dėl tokio gimstamumo ir mirtingumo lygių santykio 2016 metais vyresnių kaip 65 metai žmonių ES buvo apie 19 procentų, o iki 2060 metų ši dalis turėtų išaugti iki 29,6 procentų⁷⁴.

ES mastu šiek tiek pozityvesnis yra migracijos faktorius, nes prognozuojama, kad visuotinė migracija į ES, kuri yra teigiama šiuo metu, išliks teigiama ir ateityje⁷⁵.

Be to, nurodyti skaičiai yra hipotetiniai, o ankstesnių prognozių patirtis rodo, kad paprastai gyvenimo trukmė būna ilgesnė, nei prognozuojama. Tai reiškia, kad tikėtina, vyresnio amžiaus žmonių skaičius bus didesnis ar ženkliai didesnis, nei dabar prognozuojama⁷⁶.

Ypatingai jautriai senėjimo tendencija yra jaučiama Lietuvoje, kur ją labiausiai lemia mažėjantis gimstamumas ir didelis aktyvaus ekonominio amžiaus asmenų emigracijos iš Lietuvos mastas. Primintina, kad Lietuvoje gyventojų skaičius apskritai gana sparčiai mažėja ir jei

68 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. p. 14

69 *Ibid.*, p.14.

70 Eurostat. Fertility statistics. *Statistics Explained*. [interaktyvus]. 2017-03 [žiūrėta 2018-02-07]. <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics>.

71 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. European Union 27. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

72 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report, *op. cit.*, p. 214-215.

73 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report, *op. cit.*, European Union 27.

74 *Ibid.*

75 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report, *op. cit.*, p.17-19

76 Scott K., *supra* note 54, p. 48-49.

2011 metais Lietuvoje oficialios statistikos duomenimis dar gyveno 3 milijonai gyventojų, 2017 metais jų skaičius sumažėjo iki 2,81 mln⁷⁷, o iki 2070 metų prognozuojama tik 1,7 mln⁷⁸.

Kalbant apie visuomenės senėjimą įtakojančius faktorius, gimstamumas Lietuvoje mažėjo nuo 1990 metų, o nuo 2003 metų jis stabilizavosi⁷⁹ ir pradėjo didėti bei planuojamas jo nuoseklus didėjimas ateityje. Prognozuojama, kad nuo 1,66 2016 metais gimstamumo lygis pakils iki 1,82 2060 metais⁸⁰, tačiau natūralios kartų kaitos toks rodiklis neužtikrina. natūralios kaitos rodiklis vis tiek išliks neigiamas.

Vidutinė gyvenimo trukmė Lietuvoje, prognozuojama, ilgės, be to, vyrams ji išaugs ženkliausiai visų ES valstybių tarpe - net 11,5 metų (nuo 69,3 metų 2016 metais iki 80,8 metų 2060 metais) ir šiek tiek mažiau - 7,5 metų moterims (nuo 79,9 metų 2016 metais iki 87,4 metų 2060 metais)⁸¹. Kita vertus, tai bus mažiau, nei ES vidurkis.

Išskirtinai svarbia visuomenės senėjimo priežastimi Lietuvoje buvo aukštas aktyvaus ekonominio amžiaus asmenų emigracijos mastas. Nuo 2004 metų emigravo daugiau kaip 570 000 gyventojų, imigravo tik 175 000 asmenys. Kaip matyti, emigracijos mastas buvo nepalyginamai didesnis. Nors 2012 metais emigracijos mastai buvo mažesni nei 2010 metais ir 2011 metais, tačiau didžiąją dalį iš Lietuvos emigruojančių asmenų sudarė 15 – 44 metų amžiaus gyventojai (73 procentai). Tuo tarpu 65 metų ir vyresni gyventojai sudarė tik 1,5 procento visų emigrantų⁸². Tiesa, ateityje prognozuojamas emigracijos mažėjimas, tačiau dar ilgą laiką emigracija viršys imigracijos mastą.⁸³

Nurodyti demografiniai faktoriai lėmė, jog Lietuvoje nuo 2008 metų 60 metų ir vyresnio amžiaus žmonių skaičius viršija vaikų iki 18 metų amžiaus skaičių. 2011 metų pradžioje 100 vaikų teko 115 60 metų ir vyresnio amžiaus žmonių (2001 metų pradžioje – tik 78).⁸⁴ 2003 metų pradžioje vyresnio amžiaus gyventojų buvo 512,2 tūkst., arba 14,9 procento.⁸⁵ Vienam šimtui darbingo amžiaus gyventojų 2013 metų pradžioje teko 39 vyresnio amžiaus

77 Lietuvos statistikos departamentas. Pagrindiniai šalies rodikliai. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2018-02-07]. < <https://osp.stat.gov.lt/pagrindiniai-salies-rodikliai> >.

78 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Lithuania. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

79 Lietuvos statistikos departamentas. Socialinių tyrimų institutas. Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2006, p. 116.

80 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report., *op. cit.*, Lithuania.

81 *Ibid.*

82 Emigrantai pagal amžių. *Migracija skaičiais* [interaktyvus]. 2017-02-01 [žiūrėta 2017-07-17]. <<http://123.emn.lt/#emigracija>>.

83 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report., *op. cit.*, Lithuania.

84 Lietuvos statistikos departamentas. Lietuvos gyventojai sparčiai senėja. *Lrytas.lt* [interaktyvus]. 2011-09-30 [žiūrėta 2017-07-15]. < http://sveikata.lrytas.lt/-13173719851317060017-lietuvos-gyventojai-spar%C4%8Diai-sen%C4%97ja.htm?utm_source=lrExtraLinks&utm_campaign=Copy&utm_medium=Copy >.

85 Lietuvos statistikos departamentas. Lietuva sensta: pagyvenusių žmonių skaičius perkopė 18 proc. *Delfi* [interaktyvus]. 2013-09-30 [žiūrėta 2017-07-15]. < <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/lietuva-sensta-pagyvenusiu-zmoniu-skaicius-perkope-18-proc.d?id=62919165> >.

(60-ties ir vyresni) gyventojai⁸⁶. 2016 metų pradžioje šalyje gyveno 548,5 tūkst. 65 metų ir vyresnių gyventojų, tai sudarė beveik penktadalį (19 procentų) visų Lietuvos nuolatinių gyventojų⁸⁷. Prognozuojama, jog 2060 metais 65 metų ir vyresni gyventojai sudarytų – 32,9 procento, o 80 metų ir vyresni – 13,2 procento Lietuvos gyventojų⁸⁸, tai viršija prognozuojamą ES valstybių vidurkį – atitinkamai, 29,6 ir 12,5 procentus⁸⁹.

Taigi galima konstatuoti, jog visuomenės senėjimas yra aiški tendencija visoje ES ir, ypač, Lietuvoje. Kalbant apie Lietuvą, be tradicinių faktorių (gimstamumo lygio ir mirtingumo lygio mažėjimo) itin reikšmingą vaidmenį vaidina darbingo amžiaus žmonių emigracija. Nurodytų faktorių visuma lemia, kad Lietuvoje visuomenės senėjimo procesas, kuris yra akivaizdus jau dabar, ateityje ženkliai spartės.

1.1.3. Vyresnio amžiaus žmonių samprata

Baigiant pirmąjį poskyrį, yra tikslinga išsiaiškinti, kurio amžiaus sulaukę asmenys laikytini vyresnio amžiaus žmonėmis⁹⁰. Tai yra svarbu ne tik siekiant apibrėžti šioje disertacijoje atliekamo tyrimo apimtį, bet, svarbiausia, nustatyti gaires, kuriomis vadovaujasi ar galėtų vadovautis tiek teisėkūros subjektai, priimančys su vyresnio amžiaus žmonėmis susijusias teisės normas, tiek visi šias normas taikantys asmenys. Tai yra, kalbant apie specialų vyresnio amžiaus žmonių darbo reguliavimą ir kitų priemonių jų atžvilgiu taikymą (kurie bet kuriuo atveju yra neišvengiami vykdant priimtus Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus, pavyzdžiui, Madrido planą) ar netgi naujos teisės šakos formavimąsi, pirmiausia turi būti nustatyti subjektai, kurių atžvilgiu šis naujas reguliavimas yra taikomas.

Nepaisant esminės šio klausimo svarbos, socialinių mokslų atstovai neturėtų labai nustebti, kad vieningos nuomonės, kokio amžiaus sulaukęs individas yra laikytinas „vyresnio amžiaus žmogumi“, nėra. Netgi atsiribojant nuo populiariosios literatūros ir kasdienės sampratos bei gilinantis tik į mokslinius šaltinius, tenka pripažinti, jog yra brėžiamas labai įvairios amžiaus ribos.

Palyginimui galima pateikti keleto mokslininkų siūlomas skirtingas suaugusio žmogaus amžiaus grupių klasifikacijas: Jovaiša skirsto suaugusiojo amžių į ankstyvąjį suaugusiojo amžių (18-35 metai); vidutinįjį suaugusiojo amžių (35-60 metai); pagyvenusiojo

86 Lietuvos statistikos departamentas. Tarptautinę pagyvenusių žmonių dieną minint. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus]. 2013-09-30 [žiūrėta 2014-09-19]. <<http://osp.stat.gov.lt/pranesimai-spaudai?articleId=1483516>>.

87 Lietuvos statistikos departamentas. Tarptautinę pagyvenusių žmonių dieną minint. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus]. 2016-09-30 [žiūrėta 2017-07-17]. <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=4772770>>.

88 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Lithuania. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

89 *Ibid.*

90 Lietuviškoje mokslinėje literatūroje kaip sinonimiškos vartojamos ir „pagyvenusių“ ar „senyvo amžiaus“ žmonių sąvokos. Žr. Skučienė D. et al., *supra* note 17, p.11. Politinėje ir kasdienėje kalboje dažnai vartojama „senjoro“ sąvoka, tačiau moksliniam diskursui ji vargu ar tinka, ypač turint galvoje, kad gali sukelti nepageidautiną painiavą su feodalinei santvarkai būdinga „senjoro“ (kuris priešinamas „vasalui“) sąvoka.

amžių (60-75 metai) ir senatvę (75 metai ir daugiau); C. P. Gabard – į jaunystę (18-40); vidutinį amžių (40-60) ir vyresnįjį amžių (60 metų ir daugiau); R. J. Havighurst – jauno suaugusio (18-30), vidutinio amžiaus suaugusio (30-55) ir brandaus amžiaus suaugusio (55 metų ir daugiau)⁹¹; G. D. Myers - į ankstyvąjį suaugusiojo amžių (iki 40 metų), vidurinį amžių (40-64 metai), ankstyvąją senatvę (65-75 metai) ir vėlyvąją senatvę (po 75 metų)⁹². Taigi, skirtingi tyrėjai žmogaus raidos etapus sieja su skirtingu amžiumi, o mus dominanti trečioji stadija siejama su 55, 60 ar 65 metų riba. Taip pat nacionalinėje literatūroje yra išsakyta pozicija, jog „žvelgiant per asmens raidą, vyresnio amžiaus suaugusiuoju jau galima laikyti sulaukusį 50 metų, tačiau daugelyje šaltinių vyresnio amžiaus suaugusiuoju reikėtų laikyti 55 ar 60 metų asmenį⁹³. Kitame lietuvių mokslininkų darbe daroma išvada, kad „moterų vyresnio amžiaus apibrėžimas XX a. pabaigoje dažnai svyravo nuo 45 iki 55 metų, o vyrų – nuo 55 iki 75 metų amžiaus“⁹⁴.

Nacionalinių statistikų tarnybos ir Eurostat prie vyresnio amžiaus asmenų priskiriami 55–64 metų amžiaus gyventojai⁹⁵. Tokia amžiaus riba – 55 metų ir daugiau, rėmėsi Aktyvaus Senėjimo Indekso sudarytojais⁹⁶. Tuo tarpu Lietuvoje atliktame tyrime vyresnio amžiaus žmonėmis laikyti asmenys sulaukę 45 metų⁹⁷. Vėlesniame – R. Brazienės ir kitų atliktame tyrime⁹⁸ pasirinkta dar žemesnė – 40 metų riba. Verta pastebėti, kad tyrėjai paprastai neargumentuoja, dėl ko pasirinko būtent tokią amžiaus ribą. Taigi konstatuotina, kad akademiniam diskurse vieningos amžiaus ribos nėra.

Nedaug naudos vyresnio amžiaus žmonių apibrėžimui duoda ir galiojančių teisės aktų analizė. Analizuojant tarptautinius, regioninius ir nacionalinius teisės aktus, galima dažnai sutikti vartojamą vyresnio amžiaus žmonių ar jai giminingą sąvoką, tačiau vieningos su šia sąvoka siejamos amžiaus ribos taip pat nėra. Viena anksčiausiai nurodytų amžiaus ribų, siejamų su vyresniu amžiumi, yra 65 metai – tokią amžiaus ribą įtvirtino TDO dar 1933 metais⁹⁹, kita vertus, amžius čia buvo siejamas su teise į pensiją, todėl jos tiesioginis pritaikymas darbo santykiams nėra akivaizdus. Visgi, būtent 65 metų ribos dažniausiai laikoma-

91 Lengvinienė S., Rutkienė A., Tandzegolskienė I. Vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2014, 25, p. 129-130.

92 Skučienė D. et al., *supra note* 17, p.12.

93 Lengvinienė S., Rutkienė A., Tandzegolskienė I., *op. cit.*, p. 130.

94 Skučienė D. et al., *op. cit.*, p. 11.

95 Okunevičiūtė Neverauskienė L., Pocius A. Tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių vertinimas. *Lietuvos socialinė raida*. 2015, 4, p. 39.

96 Zaidi A., Gasior K. et al. Active Ageing Index 2012: Concept, Methodology and Final Results. Vienna: European Centre Vienna, 2013; Zaidi A. and Stanton D. Active Ageing Index 2014: Analytical Report. Geneva: UNECE/ European Commission, 2015.

97 Gruževskis B. et al., *supra note* 27.

98 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *supra note* 17.

99 International Labour Organisation. Convention Concerning Compulsory Old-Age Insurance for Persons Employed in Industrial or Commercial Undertakings, in the Liberal Professions, and for Outworkers and Domestic Servants. 29 Jun 1933, C035, No. 35, Articles 4, 16; International Labour Organisation. Convention Concerning Compulsory Old-Age Insurance for Persons Employed in Agricultural Undertakings. 29 Jun 1933, C036, No. 36, Articles 4, 16.

si Europos Sąjungos oficialiuose dokumentuose¹⁰⁰. Kartu mokslininkai nurodo, kad darbo rinkos kontekste vyresnio amžiaus darbuotoju ES laikytinas 50 metų sulaukęs asmuo¹⁰¹.

Su nurodyta 65 metų riba rimtai konkuruoja žemesnė - 60 metų riba, kuria dažniausiai remiamasi Jungtinių Tautų dokumentuose. Būtent 60 ir daugiau metų riba buvo remtasi ir dar 1982 metais Vienoje įvykusioje pirmojoje Pasaulio senėjimo asamblėjoje, vėliau - Antrojoje asamblėjoje 2002 metais ir joje priimtame Madrido plane bei vėlesnėse JT ataskaitose¹⁰². Kadangi tai yra patys svarbiausi šiuo metu tarptautiniu lygiu egzistuojantys dokumentai, įtakojantys nacionalinę atskirtų valstybių politiką, juose įtvirtintos orientacinės amžiaus ribos negalima nuvertinti. 60 metų ribą naudoja ir specializuotos JT agentūros, tokios kaip Jungtinių Tautų Gyventojų fondas¹⁰³ ar Pasaulio Sveikatos Organizacija¹⁰⁴.

Pirmojoje priimtoje tarptautinėje regioninėje Amerikos sutartyje vyresnio amžiaus žmogaus (angl. "older person") sąvoka apibrėžiama kaip 60 ar daugiau metų asmuo, kartu numatant, kad valstybės gali numatyti ir kitą amžiaus ribą, su sąlyga, kad ji nebūtų aukštesnė kaip 65 metai¹⁰⁵. Kitame regioniniame teisės akte - Afrikos protokole vyresnio amžiaus žmonės apibrėžiami kaip sulaukę daugiau kaip 60 metų amžiaus.

Leškant universalios vyresnio amžiaus žmonių amžiaus ribos, situaciją komplikuoja aplinkybė, jog skirtingose valstybėse ir regionuose žmonių amžiaus trukmė ženkliai skiriasi, o tai nulemia ir būtinybę diferencijuoti, kas yra laikytina "vyresniu amžiumi". Su šia problema yra susijęs pastebėjimas dėl aukščiau nurodytų 60 arba 65 metų amžiaus ribos „europocentriško ydingumo“ – nurodoma, kad kai kuriose Afrikos valstybėse vidutinė gyvenimo trukmė yra tik apie 60 metų. Akivaizdu, kad tokiu atveju vyresnio amžiaus žmonėmis laikyti tik asmenis, sulaukusius 65 metų yra nekorektiška ir neprasminga, todėl vyresnio amžiaus riba turėtų būti kur kas žemesnė – 50 ar 55 metai¹⁰⁶.

Kalbant apie nacionalinius Lietuvos teisės aktus, pirmiausia minėtina Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija¹⁰⁷, kurios 13 punkte, pasirėmus Pasaulio

100 Žr., pavyzdžiui, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

101 Numhauser-Henning A. Introduction. *Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017, p. 7.

102 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Ageing 2015. 2015, ST/ESA/SER.A/390; tas pats 60 metų ribinis amžius dažniausiai naudojamas ir Pasaulio sveikatos organizacijos ataskaitose. Žr. World Health Organization. World Report on Ageing and Health. Luxembourg: World Health Organization, 2015.

103 United Nations Population Fund. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. New York: UNFPA, London: HelpAge International, 2012.

104 World Health Organization. World Report on Ageing and Health. Luxembourg: World Health Organization, 2015.

105 Organization of American States (OAS), Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons. 2015, A70, 2 straipsnis.

106 World Health Organization. Proposed Working Definition of an Older Person in Africa for the MDS Project. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-07-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefolder/en/>>.

107 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.

asamblėjos 1982 metų nutarimu senėjimo klausimais, numatyta 60 metų amžiaus riba (minėta, ta pat amžiaus riba naudojama ir 2002 metų Madrido plane).

Tačiau 2017 metais patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plane¹⁰⁸ vyresnio amžiaus žmonėmis laikomi 65 ir vyresnio amžiaus sulaukę asmenys. Kita vertus, ši amžiaus riba sutinkama tik prie vyresnio amžiaus žmonėms skirtų kompleksinių ir integruotų paslaugų teikimo (slaugos ir sveikatos priežiūros) priemonių, todėl galima kelti prielaidą, kad užimtumą skatinančių priemonių kontekste taikoma nebūtinai tokia pati amžiaus riba.

Tuo tarpu sveikatos apsaugos ministro 2014 metais patvirtintame Sveiko senėjimo užtikrinimo Lietuvoje 2014–2023 metų veiksmų plane¹⁰⁹ nustatytos gerokai žemesnės amžiaus ribos: vyresnio amžiaus asmenimis laikytini 55 metų ir vyresni Lietuvos gyventojai. Panašiai, bet netapačiai, socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintame Šeimos gerovės ir gyventojų senėjimo pasekmių mažinimo 2016 metų veiksmų plane¹¹⁰ vyresnio amžiaus žmonėmis laikomi asmenys tarp 55 ir 64 metų amžiaus. Kitame reikšmingame ir tiesiogiai vyresnio amžiaus žmonių užimtumą skatinti skirtame akte - socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintame Vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 metais veiksmų plane¹¹¹ vyresnio amžiaus žmonėmis laikomi asmenys nuo 55 metų iki senatvės pensijos amžiaus.

Verta atsižvelgti ir į Užimtumo rėmimo įstatymą¹¹², pagal kurį papildomai remiami asmenys - vyresni kaip 50 metų bedarbiai. Nuo 1996 metų galiojusiame Bedarbių rėmimo įstatyme buvo numatyta šiek tiek kitoks reguliavimas - papildoma parama buvo skiriama bedarbiams, kuriems iki pensijos likę ne daugiau kaip penki metai¹¹³. Tai, kad 2006 metais įsigaliojusiame Užimtumo rėmimo įstatyme buvo numatytas gerokai žemesnis amžius, galima laikyti pripažinimu, jog nuo 50 metų asmenys jau yra laikomi patekę į „padidintos rizikos“, t. y. vyresnio amžiaus žmonių grupę.

Pakankamai akivaizdu, kad vyresnio amžiaus žmonių sąvokos nepavyktų formaliai susieti tik su senatvės pensiniu amžiumi (nors šis amžius ir įtakoja vyresnio amžiaus žmonių sampratą). Tai lemia kelios priežastys. Pirma, netgi tokiaime glaudžiai bendradarbiaujančiame junginyje kaip ES, vieningo pensinio amžiaus nėra (Vokietijoje - 70 metų, Lenkijoje - vietoje buvusių 67 metų, pensinis amžius 2016 metais buvo paankstintas ir nustatyta 60 metų amžiaus riba moterims ir 65 metų - vyrams). Antra, vieningo pensinio amžiaus nėra

108 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. kovo 13 d. nutarimas Nr. 167 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano patvirtinimo“. TAR, 2017, Nr. 4172.

109 Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. liepos 16 d. įsakymas Nr. V-825 „Dėl Sveiko senėjimo užtikrinimo Lietuvoje 2014–2023 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2014, Nr. 10374.

110 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. kovo 10 d. įsakymas Nr. A1-130 „Dėl Šeimos gerovės ir gyventojų senėjimo pasekmių mažinimo 2016 metų veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2016, Nr. 4545.

111 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. spalio 20 d. įsakymas Nr. A1-597 „Dėl vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015-10-22, Nr. 16640.

112 Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.

113 Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 153-0.

netgi valstybės viduje (pavyzdžiui, Lietuvoje jis vis dar skiriasi vyrams ir moterims - 2017 metais buvo 63 metai 6 mėnesiai vyrams ir 62 metai moterims). Trečia, jis nėra pastovus – kaip žinoma, pensinis amžius Lietuvoje nuo 2012 metų yra palaipsniui ilginamas ir asmenys 2017 metai pasieks šią ribą būdami kito amžiaus, nei 2016 ar 2018 metais¹¹⁴. Galima pridėti, ketvirta, kad pensinis amžius yra pernelyg formalus ir neinformatyvus kriterijus ir nesugeba aprėpti toliau nurodomų skirtingų amžiaus sampratų.

Manytina, kad apsiriboti 65 metų ar net 60 metų amžiaus riba būtų pernelyg siaura. Lietuvoje atlikti sociologiniai tyrimai rodo, kad jau 40 metų sulaukęs asmuo darbdavių laikomas pradedančiu senėti ir prarandančiu kai kurias darbo rinkoje reikalingas gebas (pavyzdžiui, imlumą naujovėms, etc.)¹¹⁵. Dar aiškiau ši pozicija išsakoma populiariojoje žiniasklaidoje¹¹⁶. Vadinasi, tokie asmenys jau susiduria su diskriminacijos dėl amžiaus apraiškomis. Tai, kad 40 metų riba apibrėžti vyresnio amžiaus žmones nėra pernelyg drąsu, patvirtina užsienio įstatyminio tokios amžiaus ribos pripažinimo pavyzdys – JAV Amžiaus diskriminacijos darbo santykiuose įstatyme apsauga taikoma visiems 40 metų sulaukusiems darbuotojams¹¹⁷.

Vieningos amžiaus ribos nustatymą vertinant iš konceptualios pusės, pastebėtina, kad individo senėjimas dažniausiai suvokiamas kaip objektyvus procesas. Tokia pažiūra labiausiai siejama su prisirišimu prie chronologinio individo (ar statistinės visuomenės grupės) amžiaus, o pastarasis laikomas objektyvia duotybe. Tačiau senėjimo problemą analizuojantys mokslininkai atkreipia dėmesį, kad senėjimas gali būti suvokiamas (konceptualizuojamas) įvairiai. Dažnai literatūroje ir netgi kasdieniame įsivaizdavime skiriamas „objektyvus“ ir „subjektyvus“ amžiai, kurie gali ir nesutapti (t.y. individas gali būti sulaukęs labai garbaus amžiaus, pavyzdžiui, 65 metų ir daugiau, bet savo žingeidumu, gyvenimo aktyvumu, tebesitęsiančia darbine ir socialine veikla gali lenkti daugelį jaunesnių aplinkinių). Švedų mokslininkė Kerstin Nilsson skiria keturis senėjimo sampratas: 1. chronologinį senėjimą; 2. mentalinį senėjimą; 3. biologinį senėjimą ir 4. socialinį senėjimą¹¹⁸. Nors išskirti keturi senėjimai yra tarpusavyje susiję, tačiau kartu turi ir savarankišką reikšmę, o tai reiškia, kad skirtingais požiūriais individas gali būti laikomas skirtingo amžiaus tuo pačiu metu.

Kaip rodo apžvelgti šaltiniai, vyresnio amžiaus žmonių amžiaus riba gali svyruoti nuo 40 iki 65 metų, bet to, turi būti adaptuojama konkretaus laikotarpio, konkretaus regiono ir netgi socialinės grupės požiūriu. Nurodyti vyresnio amžiaus tikslaus apibrėžimo keblumai paaiškina, kodėl yra pabrėžiamas sąvokos „vyresnio amžiaus asmuo“ lankstumas, kontekstualumas ir nesiejimas su tikslu amžiaus apibrėžimu. Tokią tendenciją galima pastebėti ir

114 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 836 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimo Nr. 1156 "Dėl Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo" pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 89-4262.

115 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *supra* note 17. Skučienė D. et al., *supra* note 17, p.76

116 Miniotaitė A. Kodėl darbdaviai nenori vyresnių nei keturiasdešimties? 15min[interaktyvus]. 2017-01-15 [žiūrėta 2017-03-30]. <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/komentarai/alisa-miniotaita-kodel-darbdaviai-nenori-vyresniu-nei-keturiasdesimties-500-740458>>.

117 Age Discrimination in Employment Act of the United States, 1967, 29 U.S.C. § 621.

118 Nilsson K., *supra* note 16, p. 491.

kai kuriuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, TDO 1980 metų rekomendacijoje taip pat nenurodomas konkretus amžius ir jį palikta nustatyti valstybėms.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, praktiškai neįmanoma pateikti visiems mokslams ir visoms situacijoms priimtinos ir universaliai galiojančios amžiaus ribos, kurios sulaukęs asmuo laikytinas vyresnio amžiaus. Vis dėlto, tiek šiame darbe, tiek teisinio darbo praktikoje yra prasminga turėti bent orientacinį amžių. Atsižvelgiant į tai, kad siekiant efektyvios vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą apsaugos ši sąvoka turėtų būti plačiausios apimties ir jos nereikėtų dirbtinai siaurinti, į tai, kad literatūroje ir teisės aktuose sutinkama žemiausia riba yra 40 metų, taip pat į tai, kad tyrimai rodo, jog diskriminacijos apraiškų galima pastebėti jau 40 metų sulaukusių darbuotojų atžvilgiu. Manytina, kad vyresnio amžiaus žmonėmis galima laikyti asmenis, sulaukusius 40 metų ir daugiau, kartu suvokiant, jog ši riba yra tik orientacinė, o diskriminacija dėl vyresnio amžiaus gali pasireikšti netgi ir anksčiau. Todėl diskriminaciją uždraudžiančiuose teisės aktuose pagrįstai nėra nustatyta konkrečių amžiaus ribų. Tuo tarpu pagrindinė sutinkama amžiaus riba – 60 ar 65 metai yra akivaizdžiai pernelyg toloma ir paliekanti didelę dalį visuomenės narių, kartu su jų realiomis problemomis, už dėmesio lauko.

Tai, kas pasakyta, nepaneigia, kad teisės aktuose gali būti naudojami įvairios tarpinės amžiaus ribos, nulemtos be kita ko resursų ribotumo, su kuriomis siejamos garantijos ir priemonės vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu arba poreikiu sukurti specialias priemones, kurios būtų taikomos tik didžiausios rizikos vyresnio amžiaus žmonėms. Taip pat prasminga diferencijuoti vyresnio amžiaus asmenis jau sulaukusius senatvės pensijos amžiaus ir nepatenkančius į šią grupę. Pirmajai grupei priklausantys asmenys, gaudami senatvės pensiją, dažniausiai bus gerokai geresnėje padėtyje nei antroji grupė ir į šį skirtumą svarbu atsižvelgti, taikant konkrečias priemones.

Reikia pastebėti, kad „vyresnio amžiaus asmenų“ sąvoka gali būti probleminė ir kita prasme: ji suponuoja aptariamos grupės homogeniškumą, t. y. visus tam tikro amžiaus žmones laiko susiduriančius su vienodomis problemomis, turinčius vienodus lūkesčius, motyvaciją ir pan. Tokia prielaida nėra teisinga. Mokslinėje literatūroje galima rasti poziciją, kuriai mes pritariame, jog homogeniškas vyresnio amžiaus žmonių grupės traktavimas yra ydingas ir neleidžia pastebėti bei įvertinti kitų tarpusavyje susijusių faktorių, tokių kaip pajamos, išsilavinimas, socialinė kilmė, užsiėmimas, specializacija, įtakos.¹¹⁹ Netgi asmenį priskyrus prie vyresnio amžiaus asmenų, jo amžius išlieka svarbus kintamasis, į kurį būtina atsižvelgti¹²⁰. Dar daugiau, egzistuojančios ir neišvengiamos įvairovės tarp asmenų, priskiriamų vyresnio amžiaus žmonių grupei ignoravimas, priešingai lūkesčiams, sukurs naujas neigiamas vyresnio amžiaus žmonių grupei priskirtų individų atžvilgiu normas – tai yra bus sukurtas idealus vyresnio amžiaus žmonių prototipas, kurio daugelis realių individų neišvengiamai neatitiks¹²¹.

119 Handley K., den Outer B. *Work and Careers: Narratives from Knowledge Workers Aged 48-58. Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016, p. 209; Van Dyk S. et al. *The Many Meanings of “Active Ageing“: Confronting Public Discourse with Older People’s Stories. Recherches Sociologiques et Anthropologiques*. 2013, 44(1): 97-115.

120 *Ibid.*, p. 209.

121 Van Dyk S. et al., *supra* note 119.

Apibendrinant, teisės į darbą kontekste yra visos prielaidos vyresnio amžiaus žmonėmis laikyti asmenis, sulaukusius 40 metų, kartu suvokiant, kai tik orientacinė riba, o realybėje ši sąvoka visada priklauso nuo regiono, laiko ir kitų faktorių, taip pat kitokį amžiaus ribų apibrėžimą gali nulemti taikomo teisės akto paskirtis. Dėl pastarosios priežasties – būtinybės pasiekti konkrečių teisės aktu siekiamų tikslų – yra įmanoma teisės aktuose išskirti atskiras skirtingo amžiaus vyresnio amžiaus žmonių kategorijas (pavyzdžiui, 50 - 60 metų asmenų kategorija, asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko tam tikras apibrėžtas metų skaičius ir pan.). Visgi galima teigti, jog specifinės apsaugos suteikimas 40 metų sulaukusiam asmeniui būtų perteklinis (plačiau šis klausimas nagrinėjamas trečiojoje darbo dalyje).

1.2. Visuomenės senėjimo įtaka darbo rinkai: priežasčių ir pasekmių analizė

1.2.1. Visuomenės senėjimo pasekmės ir įtaka socialinei ir darbo politikai

Įvade buvo minėta, kad visuomenės senėjimo reiškinyms negali būti vertinamas viena-reikšmiškai, taip pat galima skirtingai vertinti ir jo sukeltus padarinius. Mokslinėje literatūroje yra išskiriama, kad senėjimas gali turėti pozityvius, neutralius ir neigiamus padarinius¹²². Tarp teigiamų padarinių įvardijama technologinis išsivystymas, pagyvenusių žmonių potencialas, ilgesnė sveiko gyvenimo trukmė. Be to, čia galima pridėti užimtumo didėjimą. Iš Lietuvoje atliktų tyrimų galima daryti išvadą, jog vyresnio amžiaus žmonių įtraukimas į rinką yra santykinai didesnis, nes yra emigravęs didelis skaičius darbingo jaunesnio amžiaus žmonių, o tai padidino darbuotojų, tame tarpe, vyresnio amžiaus, paklausą¹²³.

Neutralias pasekmes numatantys tyrėjai nurodo, kad didėjant darbo paklausai, ekonomiškai neaktyvių vyresnio amžiaus žmonių dalis bus kompensuojama sumažėjusiu nedarbu. Be to, mažės išlaidos kovai su nedarbu, paramos vaikams ir šeimoms išlaidos, mažės išlaidos švietimui (nes mažės jaunų žmonių), didės pajamų vienam gyventojui dalis. Kita vertus, gali išaugti mokymosi kaštai vyresniems žmonėms. Be to, pastebėta, kad mažesni vyrų užimtumą vyresniame amžiuje gali kompensuoti didėjantis moterų dalyvavimas darbo rinkoje¹²⁴. Nurodytos aplinkybės gali neutralizuoti neigiamą senėjimo poveikį.

Vis tik daugiausiai dėmesio skiriama neigiamoms visuomenės senėjimo pasekmėms. Bene pagrindine problema įvardijamas neigiamas poveikis viešiesiems finansams, ypač, socialinės apsaugos ir sveikatos priežiūros sistemoms¹²⁵. Valstybėms susiduriant su sunkumais suteikiant vyresnio amžiaus žmonėms adekvačią socialinę bei sveikatos apsaugą, jų

122 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 15.

123 Bouman R., Horne R., Milasi S., Prasad N. International Labour Office, Research Department. Ageing and labour market implications for Lithuania. Geneva: ILO, 2015, p. 3.

124 Skučienė D. et al., *op. cit.*, p.17.

125 Ši problema yra labai aiškiai įvardinta dabartinės Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje. Žr. Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XIII-82 "Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos". TAR, 2016, Nr. 28737. Visuomenės senėjimo makroekonominės pasekmės visos ES mastu žr. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p. 4-7.

išlaikymo našta, tikėtina, bus stengiamasi perkelti ant kitų šeimos narių, tačiau tai nebus patikima išeitis, jei kiti šeimos nariai nebus pajėgūs tokią našta perimti ar vyresnio amžiaus žmonės neturės jais pasirūpinti galinčių šeimos narių. Tokiu būdu visuomenės senėjimas sukels tiek makroekonominės problemas, tiek problemas šeimų ir pačių vyresnio amžiaus žmonių, kurie gali patekti į skurdą, lygiu¹²⁶.

Nurodytos makroekonominės problemos yra nulemtos darbo rinkos struktūros pokyčių. Jei tradicinė darbo rinkos struktūra yra pagrįsta piramidės modeliu, kai gerokai gausesnis skaičius dirbančių žmonių išlaiko santykinai mažą dalį ekonomiškai neaktyvių asmenų, tai dabartinės tendencijos šią situaciją ženkliai keičia – ES valstybėse darbingo amžiaus žmonių iki 2060 metais sumažės 14 procentų, o vyresnio amžiaus žmonių priklausomybės koeficientas išaugs nuo dabartinių 26 iki 52,5 procentų, tai yra vietoje keturių darbingo amžiaus (15 – 64 metų) žmonių vienam vyresniam kaip 65 metų amžiaus žmogui teks tik du¹²⁷. Kalbant apie Lietuvą, dirbančiųjų populiacija, prognozuojama, sumažės 34 procentais per ateinančius 15 metų, ir daugiau nei 45 procentus – iki 2050 metų, kai tuo tarpu sulaukusių 65 metų ir vyresnių žmonių dalis išaugs iki 32,7 procentų ir tokiu būdu priklausomybės koeficientas 2050 metais pasieks 52 procentus bei bus vienas didžiausių visoje ES¹²⁸. Taigi, amžiaus struktūros piramidė vis labiau pradeda priminti koloną. Reikia pridėti, kad be visuomenės senėjimo čia veikia ir kitas faktorius – jaunimas ateina į darbo rinką vis vėliau dėl ilgėjančio mokymosi laiko¹²⁹, o tai dar labiau sumažina aktyvių darbo rinkos dalyvių skaičių.

Be jau nurodytų, galima pateikti gausų sąrašą kitų neigiamų visuomenės senėjimo pasekmių: lėtesnį ekonominį augimą, kritusį darbo našumą, mažėjantį (ar bent sustojusį) gyvenimo standartą, skurdo paplitimą tarp vyresnio amžiaus žmonių, aštrėjančius konfliktus tarp skirtingų amžiaus kartų, mažesnę investavimą į fizinį ir žmogišką kapitalą, inovacijų mažėjimą, etc.¹³⁰

Viena iš tradiciškai svarstomų išeičių sprendžiant visuomenės senėjimo keliamas grėsmes Europoje galėtų būti (ir yra) imigracija į ES valstybes, tokiu būdu papildant darbo jėgą. Tačiau imigracija negali būti laikoma panacėja, nes galiausiai tik pristabdo problemą, tačiau jos neišsprendžia, o ilgalaikėje perspektyvoje netgi padidina, nes vyresnio amžiaus žmonių grupę papildo pasenę imigrantai. Be to, minėta, imigracija yra susijusi ir su kitais kaštais (kultūriniais, religiniais ir pan. skirtumais, jų generuojamais konfliktais) bei yra nevienareikšmiškai vertinamas politinis klausimas, o tai imigracijos politikos neleidžia laikyti pakankamu sprendimu. Užtenka priminti, kad pastaraisiais metais imigracijos (tiksliau – jos ribojimo) klausimas tapo vienu aštriausių klausimų Vakarų bei Centrinės Europos ir

126 United Nations Population Fund. *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge*. New York: UNFPA, London: HelpAge International, 2012, p. 27.

127 European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

128 Bouman R., Horne R., Milasi S., Prasad N., *supra* note 123, p. 6-8.

129 Anxo D. *Entry and Exit Patterns from the Labour Force: A European and Life-Course Perspective. Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, p. 17.

130 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 15-16.

kitų išsivysčiusių valstybių (JAV, Australijoje) politinėje darbotvarkėje ir lėmė padidėjusį kraštutinių dešiniųjų partijų bei lyderių, pasisakančių būtent už imigracijos ribojimą, populiarumą, taip pat tai buvo vienas iš pagrindinių Brexit motyvų. Be to, tyrinėtojai atkreipia dėmesį, kad imigracija kaip senėjančios darbo rinkos problemų sprendimo būdas yra grindžiamas prielaida, kad imigrantai yra sėkmingai integruojami į darbo rinką, tačiau realybėje, deja, taip yra ne visuomet ir imigracija gali reikšti tik dar didesnį viešųjų finansų apkrovimą¹³¹. Svarbu ir tai, kad imigracija gali spręsti ilgalaikes darbo pasiūlos mažėjimo problemas tik jei ji yra nuolatinė ir atvykstančių imigrantų skaičius išlieka pakankamai aukštas, o faktiškai taip nėra, todėl imigracijos veiksmingumas dažniausiai pervertinamas¹³². Lietuvos atveju galima pridėti, jog tai nėra ypatingai imigrantus traukianti valstybė, ir netgi pastaraisiais metais vykusios pabėgėlių krizės laikotarpiu, didieji prieglobsčio ieškančių žmonių srautai aplenkė Lietuvą, o privalomai į Lietuvą perkeltų pabėgėlių dalis išvyko į kitas jiems patrauklesnes ES valstybes.

Sprendimas kelti gimstamumo lygį taip pat nėra neproblemiškas, nes trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu padidėjęs vaikų skaičius reikštų ir papildomą ekonominę naštą, nes ne tik padidėtų išlaikomų asmenų lygis (t.y. prie išaugusio vyresnio amžiaus žmonių skaičiaus prisidėtų padidėjęs vaikų skaičius) mažėjančio dirbančiųjų skaičiaus atžvilgiu, bet ir gimusių vaikų motinos paliktų darbo rinką gimdymo atostogoms, o vėliau abu tėvai dalį laiko būtų atitraukiami nuo darbo dėl vaiko priežiūros¹³³. Atlikti tyrimai taip pat rodo, kad didesnė vaikų dalis daro stipresnį neigiamą poveikį darbo našumui, lyginant su vyresnio amžiaus gyventojų dalimi¹³⁴.

Dar viena išeitis, bent jau viešųjų finansų subalansavimo požiūriu, yra padidinti dirbančiųjų apmokestinimą. Pakankamai akivaizdu, kad mokesčių tarifų pakėlimas nėra labai pageidautinas sprendimas, be kita ko todėl, kad dalis dirbančiųjų tokiomis sąlygomis emigruos (problema, kuri Lietuvoje daugiau nei akivaizdi), taip dar labiau sumažindami dirbančiųjų skaičių ir neutralizuodami mokesčių pakėlimo rezultatus¹³⁵.

Todėl natūralu, kad vienas lengviausių problemos sprendimų yra išvelgtinas mokesčių pajamų padidinime ne didinant mokesčių tarifą, bet dirbamą laiką, tai yra vėlinant pensinį amžių ir įmanomai toliau nukeliant pasitraukimą iš darbo rinkos. Pensinio amžiaus kėlimas patrauklus dėl dviejų priežasčių: pirma, padidėja mokesčių suma, kurias individas sumoka savo gyvenimo laikotarpiu, antra, sutrumpinamas laikas, kuriuo asmuo gauna pensines išmokas¹³⁶. Todėl natūraliai ekonomiškai aktyvaus vyresnio amžiaus žmonių gyvenimo prailginimas tapo prioritetiniu uždaviniu. Toks siekis buvo konstatuotas visoje eilėje įtakingų strateginių dokumentų: pavyzdžiui, Jungtinių Tautų 2002 metų Madrido plane¹³⁷,

131 Scott K., *supra* note 54, p. 45.

132 Straubhaar T. Demographic Development: Not Really a Problem for Coming Generations. *Demographic Change and Intergenerational Justice. The Implementation of Long-Term Thinking in the Political Decision Making Process* P. 62-63.

133 Scott K., *op. cit.*, p. 44.

134 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 37.

135 Scott K., *op. cit.*, p. 44.

136 *Ibid.*

137 Plačiau apie Madrido planą žr. 2 skyriuje.

Ekonominio Bendradarbiavimo ir Plėtros Organizacijos 2006 metų pranešime „Gyvenk ilgiau, dirbk ilgiau“¹³⁸, Europos Sąjungos ekonominėje strategijoje „Europa 2020“¹³⁹ ir kt. Kalbant nacionaliniu lygiu, vyresnio amžiaus žmonių įtraukimas į darbo rinką buvo pripažintas prioritetu jau 2004 metais¹⁴⁰ ir išlieka vienu iš dabartinės Vyriausybės programos prioritetų¹⁴¹. Nurodyta tendencija pakankamai aiškiai pasireiškė visose Europos ir kitose išsivysčiusiose valstybėse, kuriose buvo padidintas pensinis amžius.¹⁴² Minėta, Lietuvoje pensinis amžius taip pat yra palaipsniui didinamas, kol 2026 metais bus pasiekta vieninga vyrų ir moterims 65 metų senatvės pensijos amžiaus riba¹⁴³.

Nepaisant nurodytos aiškios strateginės krypties vėlinti darbuotojų išėjimą iš darbo rinkos, realybė išlieka kitokia. Nuo 1970 iki maždaug 1995 metų Europos valstybėse buvo pasitebima priešinga tendencija - vis anksčiau išeiti iš darbo rinkos. Tai nulėmė keletas priežasčių: pirmiausia, pensinio amžiaus mažinimas ir kitos socialinės politikos priemonės, skatinusios anksčiau palikti darbo rinką¹⁴⁴, taip pat gyvenimo standartų kilimas ir padidėjęs laisvalaikio poreikis, darbo pasiūlos sumažėjimas¹⁴⁵. Nurodyta tendencija susiformavo kaip pirmajame disertacijos skyriuje paminėtos „kūdikių bumo“ demografinės tendencijos pasekmė, nulėmusi gerokai gausesnį jauno nei vyresnio amžiaus darbuotojų skaičių. Tokiame kontekste ankstyvas išėjimas į pensiją valstybių buvo visokeriopai skatinamas, o kai kuriose valstybėse – įtvirtintas kaip privalomas, siekiant užtikrinti sąžiningą kartų dalyvavimo darbo santykiuose balansą ir tokiu būdu sukurti daugiau įsidarbinimo galimybių jauniems bedarbiams.¹⁴⁶ Kitaip sakant, vienas svarbesnių motyvų skatinti vyresnio amžiaus žmones anksčiau palikti darbo rinką buvo siekis atlaisvinti darbo vietas jauniems asmenims.

138 Organisation for Economic Co-operation and Development. Live Longer, Work Longer – Ageing and Employment Policies. Paris: OECD Publishing, 2006.

139 Communication from the Commission “Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth”. 2010, COM(2010) 2020 final.

140 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.

141 Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimu Nr. XIII-82 “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos” (TAR, 2016, Nr. 28737) patvirtintos Vyriausybės programos 118 ir 121 punktus.

142 Plačiau apie įvykusius pensinio amžiaus pokyčius žr. Retirement Age Men. *Trading Economics*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-22]. <<https://tradingeconomics.com/country-list/retirement-age-men>> ir Retirement Age Women. *Trading Economics*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-22]. <<https://tradingeconomics.com/country-list/retirement-age-women>>.

Apie numatomus pensinio amžiaus pokyčius žr. Retirement ages in 2050. Current Retirement Ages in Different Countries. *Finnish Centre for Pensions*. [interaktyvus]. 2017-04-20 [žiūrėta 2017-07-22]. <<http://www.etk.fi/en/the-pension-system-2/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/#toggle-id-1>>.

143 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 836 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimo Nr. 1156 “Dėl Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo” pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 89-4262.

144 Delhez P., du Caju P., Saks Y. Financial Incentives for Early Retirement: Demand and Supply Effects. *Ageing and the Labour Market: Issues and Solutions. Or Are There?* Antwerpen-Oxford: Intersentia, 2006, p. 116. Samorodov A., *supra* note 41, p. 7-8.

145 Anxo D., *supra* note 129, p. 21.

146 Communication from the Commission. Towards a Europe for All Ages - Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity. 1999, COM(1999) 221 final, p. 9.

Konstatavus atvirkštinį demografinį procesą – visuomenės senėjimą, ankstyvo išėjimo politika vis labiau ryškėjo kaip nepageidautina problema. Nuo XX a. paskutiniojo dešimtmčio vidurio prasidėjo priešingas judėjimas – užimtumo politikos lygmenyje buvo pradėtas skatinti vėlesnis išėjimas į pensiją ir apribotos valstybės taikomos priemonės, galinčios paskatinti ankstesnį išėjimą į pensiją (keliamas pensinis amžius, apribojama arba atsisakoma nedarbo pašalpu), tačiau ankstyvo išėjimo į pensiją tendencija buvo sumažinta tik iš dalies ir šiuo metu ES išėjimo iš darbo rinkos amžiaus vidurkis yra 63,1 metai (63,5 vyrų ir 62,7 moterų). Iki 2060 metų tikimasi išėjimo iš darbo rinkos amžiaus vidurkį padidinti iki 65,4 metų. Kalbant apie Lietuvą, dabartinis išėjimo į pensiją amžius yra 62,3 metai (62,8 vyrų ir 61,9 moterų)¹⁴⁷, tai yra žemiau, nei ES vidurkis¹⁴⁸. Todėl natūralu, kad viena svarbiausių socialinių tendencijų, kurią įveikti keliamas uždavinys ES užimtumo politikai, yra ankstyvo išėjimo į pensiją problema.

Vyresnio amžiaus žmonių poreikis ilgiau išlikti darbo rinkoje gali būti vertinamas ne tik makro lygiu – kaip ES ar konkrečių valstybių prioritetas, bet ir mikro lygiu – kaip individo poreikis. Iš darbo rinkos pasitraukę vyresnio amžiaus žmonės gali susidurti su nepakankamų pajamų problema, o finansinės priežastys yra itin svarbus faktorius, lemiantis ilgesnį išlikimą (ar siekį išlikti) darbo santykiuose. Užsienio literatūroje galima sutikti poziciją, jog aktyvaus senėjimo diskursas neretai melagingai pridengia realybę, jog pensijų krizė verčia vyresnio amžiaus žmones išlikti darbo santykiuose, nepaisant jų norų¹⁴⁹. Pastebėtina, kad sėkmingas teisės į darbą realizavimas ir pajamų gavimas padeda užtikrinti pakankamą gyvenimo lygį ir tiesiogiai susijęs ir su kitomis esminėmis asmenų teisėmis, tokiomis kaip teisė į sveikatą, maistą, būstą, kultūrą ir pan.

Be to, dažnai nurodoma, kad vyresnio amžiaus žmonių išlikimas aktyviais darbo rinkoje lemia geresnius tokių asmenų fizinės ir psichinės sveikatos rodiklius ir mažesnę depresijos lygį, patenkina savirealizacijos ir bendravimo poreikius, o tokių dirbančių į pensiją išėjusių asmenų pasitenkinimas darbu yra netgi didesnis, nei vyresnio amžiaus darbuotojų iki pensijos. Įdomu pastebėti, kad kai kuriose valstybėse (Japonijoje ir Korėjoje) vyresnio amžiaus žmonės sąmoningai siekia kuo ilgiau likti darbo rinkoje, laikydami, jog darbas daro teigiamą poveikį jų sveikatai¹⁵⁰. Nesunku suprasti, kad tai turi ne tik tiesioginę pozityvią įtaką patiems vyresnio amžiaus žmonėms, tačiau yra naudinga ir makrolygmeniu – sumažėja sveikatos priežiūros ir globos išlaidos. Kartu reikia pažymėti, kad priežastinis ryšys tarp darbo ir geresnės sveikatos nėra vienareikšmis – mokslinėje literatūroje yra daroma išvada, kad jei darbas teikia pasitenkinimą, jis teigiamai veikia ir sveikatą, tuo tarpu diskomfortą sukeltantis darbas pablogina sveikatos būklę ir tokie asmenys pabaigia savo darbinę karjerą anksčiau¹⁵¹.

147 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Ageing 2015. 2015, ST/ESA/SER.A/390, p. 236-237.

148 Nors Lietuvoje išėjimo iš darbo rinkos amžius nėra pats žemiausias – gerokai anksčiau darbo rinką palieka, pavyzdžiui, prancūzai, turėdami vidutiniškai 60,9 metus ar slovakai – 60,6 metus.

149 Grady J. Retirement and the Pension Crisis. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016, p. 51.

150 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 39.

151 Nilsson K., *supra* note 16, p. 494.

Apibendrinant poskyrį pastebėtina, kad nors visuomenės senėjimas gali sukelti ir teigiamų bei neutralių pasekmių, tačiau šis procesas įtakoja darbo rinkos struktūros kitimą bei sukelia daug neigiamų mikroekonominių ir makroekonominių pasekmių, ypač vis didėjantį socialinės apsaugos ir sveikatos sistemų apkrovimą. Praktikoje svarstomos ir taikomos priemonės, tokios kaip imigracijos skatinimas, gimstamumo lygio kėlimas ar mokesčių didinimas nurodytų neigiamų problemų išspręsti nepajėgios. Todėl vienas aiškiausių politinių tikslų, kuris yra išreikštas tiek tarptautiniu, tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniu Lietuvos lygiu, yra vyresnio amžiaus žmonių išėjimo iš darbo rinkos vėlinimas.

1.2.2. Dabartinis darbo santykių modelio ribotumas visuomenės senėjimo požiūriu

Nurodytos problemos su visuomenės senėjimu susiduriančiose valstybėse tiesiogiai daro įtaką teisinių darbo santykių reguliavimui, kuriuo siekiama įveikti ar bent sušvelninti šios tendencijos keliamus neigiamus reiškinius, visų pirma užtikrinant kuo platesnį vyresnio amžiaus asmenų aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje. Tačiau reikia pastebėti, kad tradicinis darbo rinkos reguliavimo modelis buvo ir išlieka daugiausia orientuotas į socialinę struktūrą, kurioje gausesnė dirbančių asmenų populiacija išlaiko pensinio amžiaus sulaukusią mažumą. Su tuo susijusi ir įstatymuose įtvirtinta amžiaus riba, nuo kurios vyresnio amžiaus asmenys nebėra priskiriami darbo rinkoje saugomai darbuotojų grupei – Lietuvos Respublikoje toks pavyzdys buvo senojo Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis, pagal kurią prie asmenų, su kuriais darbo sutartį nesant jų kaltės darbdavys gali nutraukti tik ypatingais atvejais, jei tai pažeistų jo interesus, yra priskiriami priešpensinio, bet ne pensinio amžiaus sulaukę asmenys, taip pat senojo Darbo kodekso 135 straipsnyje nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar dėl struktūrinių darbovietės pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, suteikiama tam tikriems darbuotojams, dar nesulaukusiems pensinio amžiaus, tuo tarpu pensinis amžius šią pirmenybės teisę panaikina. Toks darbo rinkos modelis atspindimas ir naujojo Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 4 punkte, kur nustatyta, jog atleidžiant darbuotojus, kai nėra jų kaltės, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma tiems darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje. Be to, to paties straipsnio 7 dalyje numatyti dvigubai ilgesni išėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. Dar aiškesnis pavyzdys – tam tikrų sektorių ar profesijų atžvilgiu nustatytas privalomas išėjimo į pensiją amžius¹⁵².

Esamas darbo teisės reguliavimas formavosi XIX a. pramoninės revoliucijos sąlygomis. Tai yra, vykstant perėjimui nuo ligi tol dominavusio žemės ūkiu grįstos ekonomikos prie urbanizacijos ir pramoninio darbo, reikalavusio didelės darbo jėgos koncentracijos, kilo poreikis užtikrinti darbuotojų bazines teises. Be kita ko, ilgainiui išsiplėtojo „trijų kartų“

152 Plačiau žr. disertacijos 3.9 poskyrį.

modelis, kuriuo buvo pagrįsta pramoninio laikotarpio darbo teisė. „Trijų kartų“ modelio esmė išreiškia modernių valstybių funkcijų įgyvendinimas pasinaudojant „amžiaus politika“, kuri, remdamasi amžiaus kriterijumi, suskirsto kiekvieno individo gyvenimą į nuosekliai vienas paskui kitą einančias ir griežtai atskirtas pakopas: vaikystę (kurios metu įgyjamas išsilavinimas ir pasirengimas dirbti), darbingą gyvenimą (suaugusio žmogaus stadija) ir senatvę („užtarnautas poilsis“ po darbingo gyvenimo fazės), o kiekviena iš išskirtų stadijų turi tik jai būdingas teises ir pareigas¹⁵³. Kaip nurodo prancūzų mokslininkė Anne-Marie Guillemard, minėtų trijų fazių išskyrimą lydėjo ir kartu lėmė specialiu, į kiekvieną stadiją orientuotų teisės aktų ir institucijų plėtra – pavyzdžiui, buvo pradėtas reguliuoti, o vėliau visai uždraustas vaikų darbas ir nustatytas privalomas mokyklinis amžius, taip paverčiant vaikystės fazę pasirengimo sekančiai – darbingo gyvenimo stadijai¹⁵⁴. Sulaukus tam tikro įstatymuose formaliai apibrėžto amžiaus asmuo įgauna vis daugiau teisių ir pereina į darbingo gyvenimo stadiją bei, lygiai taip pat sulaukus tam tikro amžiaus, išeina iš darbo rinkos ir pereina į trečiąją, senatvės fazę, kuri laikoma užtarnauto poilsio ir ekonominio pasyvumo periodu. Minėta autorė pabrėžia ryšį tarp trečiosios fazės išskyrimo ir socialinės apsaugos, ypač, senatvės pensijų sistemos sukūrimo, o taip pat ir specializuotų, su trečiuoju amžiumi susijusių profesijų atsiradimo, tokių kaip geriatrinių specialistų atsiradimas tiek sveikatos priežiūros specialistų, tiek socialinių darbuotojų tarpe¹⁵⁵. Ypatingai svarbi ta aplinkybė, jog pagrindinis kriterijus, kuriuo valstybės remiasi atskirdamos nurodytus tris individo gyvenimo periodus yra individo amžius. Amžius pasitarnauja kaip tariamai neutralus ir patikimas („objektyvus“) kriterijus, kuris leidžia, atsiribojant nuo kiekvienos konkrečios individualios situacijos, standartizuotai atskirti minėtas tris kartas ir valdyti santykius tarp jų. Nurodyta amžiaus, kaip objektyvaus kriterijaus reikšmė lėmė, jog jis tapo universaliai naudojamu stratifikatoriumi ir įprasta darbo santykių reguliavimo priemone¹⁵⁶. „Trijų kartų“ modelį papildė JAV ekonomisto E. Lazearo pateiktos išvalgos dėl privalomo išėjimo į pensiją reguliavimo, pagal kurias privalomas išėjimas į pensiją yra implicitinė darbo sutarties dalis, kuri įgalina darbuotoją gauti pastovų atlyginimą visos savo darbinės karjeros metu, nepriklausomai nuo realaus produktyvumo ir netgi jį nuosekliai didinti, tačiau kartu darbdaviui suteikiant tikrumą, kad darbo santykiai pasibaigs nustatytu

153 Guillemard A.M. The Advent of a Flexible Life-course and the Reconfiguration of Welfare. *Comunicación de personas mayores: Actas do Foro Internacional*. Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, 2007, p. 133-134; Guillemard A. Age Policy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Oxford: Elsevier. 2015, I, p. 323.

154 Pritaikant šiuos teiginius Lietuvos Respublikos teisinį reguliavimo atžvilgiu, Konstitucijos 41 str. 1 d. nustato, kad asmenims iki 16 metų mokslas privalomas, o senojo Darbo kodekso 13 str. – jog visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam 16 metų. Atitinkamai, naujojo Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalis nustato, jog darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.

155 Guillemard A. Age Policy, *op. cit.*, p. 325.

156 Nurodyta amžiaus kriterijaus reikšmė pripažįstama Užimtumo direktyvos 25 konstatuojamame punkte: „Vis dėlto, tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, todėl reikia priimti specialias nuostatas, kurios galėtų būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį. Todėl būtina įžvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai (paryškinta autorės), ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.“

laiku¹⁵⁷. Darytina išvada, kad tradicinis darbo santykių reguliavimo modelis buvo nukreiptas į vyresnio amžiaus žmonių pašalinimą iš darbo rinkos sulaukus tam tikro pakankamai aiškiai (teisės aktuose) nustatyto amžiaus.

Tačiau pastaraisiais dešimtmečiais Europoje (ir kitose išsivysčiusiose valstybėse) „trijų kartų“ modelis pradėjo dezintegruotis. Iš dalies to priežastis buvo perėjimas nuo gamybos prie paslaugomis grįstos ekonomikos, iš dalies – dėl visuomenės senėjimo, sugriovusio prielaidas, kuriomis grindžiamas vidurinėsios kartos teikiamas išlaikymas trečiajai kartai. Pasikeitusiomis, t. y. visuomenės senėjimo sąlygomis, senasis modelis pradėjo atskleisti vis daugiau savo trūkumų. Tyrėjai nurodo, jog „trijų kartų“ modelis pavertė trečiosios kartos atstovus priklausomais ir tokiu būdu įsitvirtino požiūris į vyresnio amžiaus žmones kaip į pasyvius paslaugų gavėjus, neturinčius tokių paslaugų teikimo kontrolės¹⁵⁸. Kita vertus, dabartinės, postindustrinės visuomenės tendencijos neleidžia padaryti tokių aiškių perskyrų tarp kartų, kokios buvo anksčiau: mokymasis, kuris anksčiau buvo priskiriamas pirmajai, vaikystės fazei, dabar yra keičiamas visą gyvenimą trunkančio mokymo postulatu, o individai iš darbo rinkos išeina anksčiau, nei pasiekia pensinį amžių, o kartais ir sugrįžta į darbo rinką. Tyrėjai atkreipia dėmesį į nesutapimą tarp vyresnio amžiaus žmonių lūkesčių, nulemtų ilgesnės gyvenimo trukmės, geros sveikatos ir didesnių galimybių, bei ribotų galimybių, kurias palieka tebegaliojantis trijų kartų modelis¹⁵⁹. Atliekamo tyrimo tikslais pastebėtina, kad trijų kartų modelio sąlygojamas tam tikro amžiaus sulaukusių vyresnio amžiaus žmonių pašalinimas iš darbo rinkos prieštarauja minėtai dabartinei politinei kryptčiai kuo ilgiau išlaikyti juos darbo rinkoje.

Tačiau nepaisant išryškėjusių tradicinio modelio trūkumų, amžiaus kriterijus nebuvo visiškai paneigtas. Esamas teisinis reguliavimas ir teismų praktika patvirtina, kad nėra linkstama besąlygiškai atmesti amžių kaip taikytiną kriterijų¹⁶⁰. Nors amžius yra laikytinas vienu iš galimų diskriminacijos pagrindų, tačiau, palyginti su kitais, „tradiciniais“ diskriminavimo pagrindais (tokiais kaip lytis ar rasė, ar netgi labiau moderniu seksualinės orientacijos pagrindu), jis pasižymi savitumu. Pirma, amžius, kaip kriterijus, neapibrėžia jokios konkrečios žmonių grupės. Kitaip tariant, visi žmonės pereina per tas pačias amžiaus grupes¹⁶¹. Todėl čia nėra tokios griežtos opozicijos, kuri yra būdinga kitiems diskriminacijos pagrindams, o tai lemia kokybinį amžiaus kriterijaus skirtumą. Antra, dėl tos pačios priežasties diskriminacijai dėl amžiaus nebūdingas toks pat aiškus ir istoriškai nusistovėjęs vienos socialinės grupės (šiuo atveju - vyresnio amžiaus asmenų) teisių suvaržymas, jų ekonominis bei politinis subordinavimas, kuris yra itin ryškus seksizmo ar rasizmo bruo-

157 Lazear E. Why is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*. 1979, 87, 6, p. 1265. Taip pat McDonald L. The Evolution of Retirement as Systematic Ageism. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013, p. 76

158 Guillemard A. Age Policy, *supra* note 153, p. 325, Townsend P. The Structured Dependency of the Elderly. *Ageing and Society*. 1981, 1(1)

159 Guillemard A., *op. cit.*, p. 326.

160 Numhauser-Henning A. Labour Law, Pension Norms and the EU Ban on Age Discrimination: Towards Ultimate Flexibilization. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, p. 116.

161 Fredman S. The Age of Equality. *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives*. Oxford: Hart Publishing, 2003, p. 21.

žas ir, atitinkamai, nėra tokio aiškaus moralinio diskriminavimo dėl amžiaus nepateisinamumo¹⁶². Trečia, gali būti iškeliamas socialinio teisingumo/kartų solidarumo argumentas, motyvuojant, kad vyresnio amžiaus žmonės jau turėjo galimybę pasinaudoti visuomenės teikiamomis darbo rinkos ir kitomis galimybėmis ir dabar teisinga užleisti vietą kitiems, tai yra jaunesniems darbuotojams, pasinaudoti tomis pačiomis galimybėmis¹⁶³. Ketvirta, amžiaus perskyros gali būti racionalios ekonominiu požiūriu ir tarnauti teisėtiems tikslams¹⁶⁴. Nurodytos priežastys paaiškina, kodėl amžius buvo įtrauktas į diskriminavimo pagrindų tarpą palyginti vėlai ir netgi šiandien jo nerasime didžiojoje dalyje tarptautinių sutarčių ar nacionalinių konstitucijų numatytų diskriminacijos pagrindų sąrašuose¹⁶⁵.

Ilgą laiką vyravęs tradicinis darbo santykių reguliavimo modelis su jam būdingu kartų skirstymu negalėjo darbdavių ir pačių darbuotojų tarpe nesukurti stereotipinių požiūrių į vyresnio amžiaus žmones kaip į „išeinančius“ ir atitinkamai nepaveikti darbo rinkoje egzistuojančių praktikų, kurios yra nepalankios vyresnio amžiaus darbuotojams. Kaip nurodyta šios disertacijos įvade, realiam problemos supratimui ir sprendimui negalima apsiriboti tik makro, tai yra valstybės (ar ES) strateginių tikslų išsiaiškinimu, tačiau turi būti įvertinamas ir mezo (darbdavių) bei mikro (darbuotojų) lygis.

Tai, kad makro (valstybės ar tarpvalstybinio) lygiu prioritetai yra pasikeitę ir yra siekiama įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką, visiškai nereiškia, kad tokius pačius siekius turi darbdaviai. Galima teigti atvirkščiai – egzistuoja atotrūkis tarp valstybės lygiu deklaruojamų prioritetų ir darbdavių praktikų, tai yra ypač privataus sektoriaus darbdaviai savo noru nesiekia išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojų darbo rinkoje. Neseniai dalyje ES valstybių atliktas empirinis tyrimas rodo, kad nepaisant valstybės lygmeniu deklaruojamo siekio ir taikomų priemonių įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką, darbdavių požiūris yra pakankamai skeptiškas, o taikomos priemonės – ribotos. Tai yra, tik nedidelė dalis darbdavių taiko priemones, siekiant priimti į darbą ar išlaikyti darbo santykius su vyresnio amžiaus žmonėmis, be to, didesnis dėmesys skiriamas vyresnio amžiaus žmonių išlaikymui, nei įdarbinimui¹⁶⁶. Vyresnio amžiaus žmonės yra siejami su didėjančiu atotrūkiu tarp darbo kaštų ir našumo. Darbdaviai mano, kad ne jie, bet valstybė turėtų prisiminti atsakomybę už kaštų-našumo problemos išsprendimą¹⁶⁷. Didžiosios dalies darbdavių abejingą požiūrį į vyresnio amžiaus žmonių įtraukimą, ypač kalbant apie privatų sektorį, rodo ir anksčiau atlikti tyrimai¹⁶⁸. Lietuvos ekspertai taip pat yra patvirtinę nuostatą, jog

162 Isscharoff S., Worth Harris E. Is Age Discrimination Really Age Discrimination?: The ADEA's Unnatural Solution. *New York University Law Review*. 1997, 72, p. 781; O'Conneide C. Constitutional and Fundamental Rights Aspects of Age Discrimination. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, p. 54.

163 Fredman S., *supra note* 161, p. 47.

164 O'Conneide C., *op. cit.*, p. 54-55.

165 Plačiau žr. disertacijos 2 skyrių.

166 Conen W., Henkens K., Schippers J. Employers' Attitudes and Actions Towards the Extension of Working Lives in Europe. *International Journal of Manpower*. 2012, 33 (6), 648-665, p. 18-19.

167 *Ibid.*, p. 21.

168 Nilsson K., *supra note* 16, p. 497. Auer P., Fortuny M. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Geneva: ILO, 2000, p. 40.

vyresnio amžiaus žmonių išlaikymas darbovietėje dažnai yra susijęs su papildomais kaštais darbdaviui (pavyzdžiui, pritaikant darbo vietą), kurių darbdaviai linkę išvengti¹⁶⁹. Pasyvią darbdavių poziciją vyresnio amžiaus asmenų integracijos atžvilgiu rodo ir naujausias atliktas tyrimas, iš kurio matyti, kad absoliuti dauguma darbdavių nenaudoja jokių integracijos į darbo rinką paramos priemonių¹⁷⁰.

Be to, ilgą laiką taikytas amžiumi pagrįstas darbo santykių modelis lemia darbuotojų diskriminavimo dėl amžiaus (eidžizmo) fenomeną, kurio aptarimui skirtas sekantis poskyris.

1.2.3. Darbuotojų diskriminavimas dėl amžiaus

Ankstesniuose poskyriuose buvo aptarta, kad strateginis ES ir Lietuvos politikos tikslas įveikiant ar sušvelninant neigiamas visuomenės senėjimo pasekmes yra ne tik ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje, bet ir šiam išlikimui skirti ypatingą dėmesį. Kai kurie užsienio autoriai dar labiau kategoriški – ilgėjantis ir ilgėsiantis darbuotojų darbo laikas darbo rinkoje yra faktas, aksioma, dėl kurios nereikia diskutuoti. Galima būtų argumentuoti, kad tolesnė valstybinio reguliavimo intervencija nėra reikalinga ir laisvais rinkos dėsniais veikianti darbo rinka pati pajėgi išspręsti visuomenės senėjimo sukeltas problemas, nes mažėjantis jaunų darbuotojų skaičius privers darbdavius išlaikyti ar naujai įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis, o pastarieji dėl vėlinamo pensinio amžiaus bus taip pat suinteresuoti likti darbo rinkoje.

Tačiau reali praktika rodo, kad darbo rinka savaime kylančių problemų išspręsti nepajėgi dėl vyraujančių stereotipinių požiūrių į vyresnio amžiaus žmones ir jų diskriminacijos. Atlikti tyrimai vienareikšmiškai patvirtina plačiai paplitusią vyresnio amžiaus žmonių diskriminaciją tiek darbo, tiek kitose sferose. Vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija darbo rinkoje ir aktyviam senėjimui sudaromos kliūtys yra susijusios su vadinamąja eidžizmo (angl. ageism) problema. *Eidžizmo* sąvoką į apyvartą įvedė JAV mokslininkas Robert Butler dar 1969 metais¹⁷¹. Pradine savo reikšme eidžizmo sąvoka reiškia sistemiską stereotipinį požiūrį į vyresnio amžiaus žmones ir jų diskriminavimą vien tuo pagrindu, kad jie yra vyresnio amžiaus. Šiuolaikinėje literatūroje yra išskiriamos bent keturios eidžizmo rūšys: pirma, asmeninis eidžizmas, reiškiantis individo nuomones, požiūrius ir įsitikinimus, kurie yra šališki kitų individų ar jų grupių atžvilgiu dėl jų vyresnio amžiaus, antra, institucinis eidžizmas, kuris reiškia taisykles ir veiklos modelius, kurie diskriminuoja individus ar jų grupes dėl jų vyresnio amžiaus (tokių taisyklių pavyzdžiais galima laikyti privalomo darbo santykių nutraukimo sulaukus tam tikro amžiaus nustatymą), trečia, sąmoningas eidžizmas, kuomet požiūriai, taisyklės ar veiklos modeliai vykdomi suvokiant jų šališkumą vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu (pavyzdžiui, neskiriant lėšų vyresnio amžiaus žmonių darbuotojų mokymuisi, nors tokia galimybė suteikiama kitų amžiaus grupių darbuotojams), ketvirta, neįsisąmonintas eidžizmas, kuomet diskriminuojantys požiūriai, normos ar veiksmai vykdomi nesuvokiant, jog yra šališki vyresnio amžiaus individų ar jų grupių

169 Interviu su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šeimos ir bendruomenių departamento Šeimos politikos skyriaus patarėju Tomu Milevičiumi.

170 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 87-88.

171 Butler, R. Age-Ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*. 1969, 9 (4).1, p. 243-246.

atžvilgiu (pavyzdžiui, nesukuriant procedūrų pagelbėti vyresnio amžiaus žmonėms)¹⁷². Taip pat gali būti skiriamas ir pozityvus eidžizmas, kuris gali pasireikšti vyresnio amžiaus žmonių laikymu išmintingesniais, geriau suvokiančiais bendrą situaciją ir laimingesniais, nei jaunesni asmenys¹⁷³. Verta pastebėti, kad pačios diskriminuojančios praktikos gali gauti skirtingas formas: fizinę, psichologinę, emocinę bei finansinę¹⁷⁴. Jei fizinė vyresnio amžiaus darbuotojų diskriminacija yra sunkiau tikėtina (ji labiau būdinga globos namuose ar sveikatos įstaigose esančių vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu), kitos trys formos darbovietėse yra pakankamai dažnos. Chrestomatiniai analizuojamos temos požiūriu pavyzdžiai yra darbdavio bei už personalo valdymą atsakingų asmenų sprendimai motyvuojant amžiaus kriterijumi atleisti darbuotojus, perkelti juos į žemesnes pareigas, neleisti užimti aukštesnių pareigų, neįtraukti į mokymą. Nors šio darbo tikslais toliau bus kalbama tik apie darbdavių ir jų įgaliotų asmenų – įmonės vadovų, personalo darbuotojų ar kitų sprendimo galią turinčių asmenų veiklą ir požiūrius, tačiau diskriminacija pastarojoje srityje gali stiprinti ar palaikyti diskriminaciją ir kitų vyresnio amžiaus darbuotojų bendradarbių tarpe, kas taip pat gali labai neigiamai veikti jų išlikimą darbovietėje.

Eidžizmo fenomenas aptariamose temose kontekste laikytinas šalintina kliūtimi dėl dviejų priežasčių: a) eidžizmas gali kliudyti asmeniui išlikti darbo rinkoje (ar patekti į ją); b) netgi vyresnio amžiaus žmonėms liekanti darbo rinkoje (minėta, tokia situacija galima, nes vyresnio amžiaus žmonės neturi kito pasirinkimo), jam yra sukuriama nepalankios, galimai žeminančios ar pan. darbo sąlygos, kurios, be kita ko, atsiliepia tokio darbuotojo fizinei ir psichinei sveikatai. Atitinkamai, aktyvaus senėjimo ir vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje neišvengiama sąlyga tampa eidžizmo pašalinimas ar bent sumažinimas.

Užsienyje ir Lietuvoje atliekami tyrimai parodė, kad eidžizmas yra sisteminė užimtumo politikos problema, lemianti, jog darbdaviai vyresnio amžiaus žmonėms sudaro prastesnes darbo sąlygas arba apskritai linkę su jais darbo santykių nesudaryti, o jau egzistuojančius – nutraukti. Tipiniai stereotipiniai vaizdiniai, siejami su vyresnio amžiaus darbuotojais, yra, jog pastarieji dažniau nei kiti darbuotojai nebūna darbo vietoje, jų produktyvumas yra sumažėjęs, jie pasižymi prastesne sveikata, patiria daugiau traumų, greičiau pavargsta, prasčiau adaptuojasi prie besikeičiančių darbo sąlygų ir yra priešiški naujovėms, nerodo entuziazmo, viso labo laukia išėjimo į pensiją, atima darbą iš jaunesnių darbuotojų, nesugeba išmokyti naujų dalykų, mažiau išmano ir nesiekia mokytis, taip pat jog jiems darbdavys patiria didesnius kaštus¹⁷⁵. Nurodyti įsišakniję stereotipai atitinkamai paveikia darbdavių ir kitų sprendimų teisę įmonėje turinčių asmenų elgesį taip, kad iš vyresnio amžiaus darbuotojų yra atimamos galimybės ir resursai¹⁷⁶. Įdomu, kad JAV atlikti tyrimai dabartinių vyresnio amžiaus darbuotojų – vadinamosios „kūdikių bumo“ kartos atžvilgiu parodė, jog šie darbuotojai yra lojalūs ir konkurencingi, išsilavinę, serga rečiau nei jaunesni darbuoto-

172 Brownell P., Powell M. Definitions and Theoretical Models for Understanding Ageism and Abuse in the Workplace. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013, p. 20.

173 *Ibid.*

174 *Ibid.*, p. 21.

175 Ciampa E., Chernesky R. Creating Supportive Workplace Environments for Older Workers. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013, p. 94-95. Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 45.

176 Ciampa E., Chernesky R., *op. cit.*, p. 95. Skučienė D. et al., *op. cit.*, p. 45-49.

jai, rečiau patiria traumas, rečiau nebūna darbe dėl turimų priežiūros įsipareigojimų ir turi mažiau trukdžių, kliudančių darbiniams įsipareigojimams¹⁷⁷.

JAV mokslininkas Clark yra pateikęs paaiškinimą, jog stereotipai susieti su vyresniu amžiumi yra nulemti visuomenės požiūrį lemiančio vadinamojo „nuosmukio“ modelio, kuomet vyresnis amžius yra matomas kaip periodas, kurio metu vyresnio amžiaus žmonės praranda sveikatą, jėgą, autoritetą, patikimumą ir gyvenimo energiją, kitaip tariant, tai yra fizinio ir psichinio nuosmukio laikotarpis. Dėl to vyresnio amžiaus žmonės laikomi nebeturinčiais suinteresuotumo darbine veikla, renginiais, visuomene ir kitais žmonėmis, taip pat, jog gyvenimo energijos ir protinių sugebėjimų stygius lemia atskyrimą nuo visuomenės, nepaisant sveikatos būklės¹⁷⁸.

Eidžizmo fenomeno paplitimą Lietuvos darbo rinkoje patvirtina mūsų šalyje atlikti moksliniai tyrimai. Dar 2006 metais atliktame tyrime visuomenės ir pačių pensinio amžiaus gyventojų požiūris į darbą pensiniame amžiuje buvo nurodyta kaip viena pagrindinių kliūčių pensinio amžiaus gyventojų ekonominiam aktyvumui¹⁷⁹. Taip pat šiame tyrime buvo konstatuota, kad „didžioji dalis (apie 70–80 procentų) vyresnio amžiaus DB klientų neturi stiprios motyvacijos grįžti į darbo rinką, o daugiau galvoja kaip sulaukti pensinio amžiaus ar išeiti į priešlaikinę pensiją. Tokią motyvą lemia jų **neigiama patirtis dėl vyresnio amžiaus žmonių diskriminacijos darbo rinkoje** [paryškinta autorės – aut. past.], paklausios profesijos neturėjimas, įsipareigojimai šeimai, o kaimo gyventojų tarpe – dar ir dideli atstumai iki darbo vietos, visuomeninio transporto trūkumas“¹⁸⁰.

2008 metais publikuotame G. Navaičio, A. Burneikienės ir R. Trinkūnienės tyrime buvo nustatyta, kad vyresnio amžiaus žmonės dažniau skundžiasi diskriminavimu dėl amžiaus nei jaunesni, o šio reiškinio priežastis yra neigiamas visuomenės požiūris į pagyvenusius žmones, nuostatos, kad tokie žmonės bejėgiai, silpni, nenaudingi visuomenei, bei jiems ir jų problemoms skiriamas nepakankamas dėmesys ne tik žiniasklaidoje, bet ir kitose visuomeninio gyvenimo srityse¹⁸¹. Taip pat tyrėjai nustatė, kad pagrindinės sritys, kuriose žmonės jaučiasi diskriminuojami, yra darbo rinka ir sritys, susijusios su vartotojų teisių apsauga, o šios disertacijos požiūriu aktualiausia – diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia nepriimant asmens į darbą, mokant jam mažesnę darbo užmokestį ar nepagrįstai atleidžiant iš darbo¹⁸².

2012 m. Lygių galimybių kontrolieriaus užsakymu atliktame tyrime buvo nustatyta, kad gyventojų nuomone, Lietuvoje labiausiai paplitusi diskriminacija dėl amžiaus (kad labai paplitusi ar gana paplitusi manė 49 procentai respondentų), taip pat kad diskriminacija paplitusi, gyventojų nuomone, darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)¹⁸³.

177 Ciampa E., Chernesky R., *supra note* 175, p. 95.

178 *Ibid.*

179 Gruževskis B. *et al.*, *supra note* 27, p. 110.

180 *Ibid.*

181 Navaitis G., Burneikienė A., Trinkūnienė R. Lygių galimybių pažeidimai (amžiaus aspektas). *Socialinis darbas*. 2008, 7 (3), p. 46.

182 *Ibid.*

183 Okunevičiūtė Neverauskienė L., Gruževskis B., Okunevičiūtė G. *Galimų diskriminacijos apraiškų bei visuomenės tolerancijos įvairioms socialinėms grupėms įvertinimas*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2012, p. 13.

Visiškai neseniai – 2015 metais atliktame vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką galimybių tyrime gautos išvados buvo dar iškalbingesnės: „vyresnio amžiaus asmenys dėl jų amžiaus, lyties, įsitikinimų ir kt. darbe susiduria su įvairaus pobūdžio diskriminacijos apraiškomis. Visa tai riboja sėkmingas jų socialinės įtraukties (įsitraukimo) galimybes į darbo rinką. Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, konstatuota, kad kas ketvirtas vyresnio amžiaus žmogus susiduria su diskriminacija profesinėje veikloje“¹⁸⁴.

Nurodytame tyrime buvo nustatytos tokios diskriminacijos pasireiškimo formos:

- nekorektiškas darbdavių elgesys su darbuotojais,
- skiriamo darbo krūvio/užduočių netolygumas/darbo sąlygų bloginimas (pasiūlyta pereiti į žemesnes pareigas, neteisingas krūvių paskirstymas),
- pažįstamų/giminių/artimųjų protegavimas (įdarbinami asmenys, turintys giminystės ar glaudžių ryšių su organizacijos vadovu, kuriems darbovietėje yra suteikiama daugiau privilegijų negu kitiems darbuotojams, t.y. didesnis darbo užmokestis, lankstesnis darbo pobūdis, nuomonės išklauskymas ir pan.),
- psichologinis smurtas (patiriamos patyčios, gebėjimų ir kompetencijų nuvertinimas, apkalbos ir nuolatinė įtampa).¹⁸⁵

Nurodytos diskriminacijos apraiškos tiesiogiai įtakoja vyresnio amžiaus darbuotojų sprendimus dėl tolimesnio likimo darbovietėje ar apskritai darbo rinkoje: „Kas trečias respondentas nurodė, kad dėl darbe patiriamų problemų sumažėjo noras dirbti, galvoja apie galimybę keisti darbovietę, o kas septintas vyresnio amžiaus žmogus teigė mąstantis apie išėjimą į pensiją“¹⁸⁶.

Iš aptariamo tyrimo aišku, kad itin dažnos diskriminavimo apraiškos priėmimo į darbą stadijoje – „beveik pusė visų ieškojusiųjų darbo teigė, kad darbo skelbimų turinys privertė atsisakyti pretendavimo į norimą darbo vietą, o pretenduojant į darbo buvo pasiteirauta, koks yra jų amžius... Darbo paieškos etape vyresnės amžiaus kategorijose respondentai dažniau buvo pašalinti/neįtraukti į paieškos/atrankos procesą. Tai patyrė beveik kas antras 61-65 m. ir beveik kas trečias 56-60 m. respondentas. Vyresnio amžiaus respondentai taip pat dažniau susidūrė su tuo, jog jiems buvo tiesiai pasakyta, jog „dėl Jūsų amžiaus darbo paieškos bus nesėkmingos“¹⁸⁷.

Kartu diskriminuojantis elgesys vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu nustatytas kitose darbininkų santykių stadijose, sudarant kliūtis karjerai ir perspektyvai: „pradedamos labiau riboti kvalifikacijos tobulinimosi/mokymosi, paaugštinimo pareigose galimybės, atliekamos funkcijos ir atsakomybės. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau susiduria su diskriminuojančiais, socialinio teisingumo ir pagarbos stokojančiais darbo santykiais, dažniau patiriamas spaudimas išeiti iš darbo ar jie yra tiesiog nepagrįstai atleidžiami. Tiesiogiai diskriminuoti vyresnius asmenis dėl amžiaus, pasakant, jog jie yra „per seni“ yra labiau linkę darbdaviai ir bendradarbiai, o ne viešojo sektoriaus darbuotojai ir šeimos nariai“¹⁸⁸.

184 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *supra* note 17, p.107.

185 *Ibid.*, p.106-107.

186 *Ibid.*, p. 107.

187 *Ibid.*, p.109.

188 *Ibid.*

Be to, tyrimo duomenimis diskriminacija darbinėje aplinkoje didėja su respondentų amžiumi: 40-50 m. amžiaus grupėje patiriama diskriminacija darbe yra žemesnė, tuomet pradeda labiau ryškėti amžiaus kategorijoje nuo 56-60 m. ir ypatingai išryškėja vyresnėse amžiaus grupėse¹⁸⁹.

Panašius rezultatus gavo Lietuvos tyrėjų grupė, atlikusi darbo rinkos ir kitų sričių pasirengimą visuomenės senėjimo keliamiems iššūkiams 2013-2015 metais. Itin iliustratyvūs yra duomenys, kaip darbdaviai vertina darbuotojams būdingas savybes, siejant jas su amžiumi:

1 lentelė. Darbuotojams būdingos savybės pagal amžių¹⁹⁰

Savybės	Amžiaus grupė						Nenurodė
	Iki 25 m. amžiaus	26-35 m. amžiaus	36-45 m. amžiaus	46-55 m. amžiaus	56 m. ir iki pensinio amžiaus	Sulaukę nustatyto pensinio amžiaus	
Disciplinuohtumas	3,7	18,1	33,8	19,0	4,2	0,0	21,3
Gebėjimas įsisavinti naują informaciją, susijusią su darbo specifika	22,2	50,5	11,1	2,3	0,0	0,0	13,9
Įsisavinimas naujų technologinių (informacinių, įrangos ir kt.) žinių	26,9	48,6	10,6	0,5	0,0	0,0	13,4
Prisitaikymas prie organizacijos pokyčių	11,1	45,4	19,0	4,2	0,0	0,0	20,4
Kūrybiškumas	16,2	43,5	16,7	4,2	0,0	0,0	19,4
Iniciatyvumas	12,5	42,1	21,8	7,9	0,0	0,0	15,7
Savarankiškumas	4,2	23,1	42,1	10,6	0,9	0,0	19,0
Noras mokytis	24,1	37,5	16,7	2,3	0,5	0,0	19,0
Atsakingumas	3,7	19,0	30,1	27,8	2,3	0,0	17,1
Ištvermingumas	6,5	25,9	36,6	16,2	2,3	0,0	12,5
Atsivadimas darbui	2,3	18,1	30,6	27,3	5,1	0,9	15,7
Gebėjimas benrauti	8,8	34,3	23,6	7,4	0,5	0,5	25,0
Konfliktiškumas	41,7	17,6	6,9	3,7	2,3	0,5	27,3
Lojalumas darbovietės atžvilgiu	2,3	11,6	20,4	41,7	6,9	0,0	17,1
Patirtis	1,9	9,7	28,7	36,6	7,4	0,5	15,3

189 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *supra* note 17, p.109.

190 Šaltinis: Skučienė D. et al., *supra* note 17, 76-77.

Kaip matyti, darbdaviai laikosi požiūrio, kad po „auksinio amžiaus“ (26-35 m.) darbuotojų gebėjimai tokiais dabartinei ekonomikai svarbiais (sąlygomis, netgi lemiamais) aspektais kaip gebėjimas įsisavinti naują informaciją, susijusią su darbo specifiška, naujų technologinių žinių įsisavinimas, prisitaikymas prie organizacijos pokyčių, kūrybiškumas ir iniciatyvumas drastiškai krenta (dvigubai ir daugiau), sulaukus 46 metų laikomas minimaliu, o 56 metų ir vyresni darbuotojai nurodytos savybės laikomi apskritai nebeturintys. Nesunku suprasti, ką tokie darbdavių požiūriai turėtų reikšti kūrybinių industrijų sektoriuose, kuriuose išvardinti sugebėjimai yra esminiai – darbuotojai sulaukę 56 metų amžiaus yra laikomi visiškai nebetinkantys darbui.

Nedidele paguoda asmenims nuo 56 iki pensinio amžiaus galima laikyti darbdavių požiūrį, jog jie „vis dar“ turi tokias organizacijai reikšmingas savybes kaip savarankiškumą, atsakomybės jausmą, atsidavimą darbui, lojalumą, tačiau ir šiuo požiūriu jie nusileidžia savo jaunesniems kolegoms. Netgi tokia savybė kaip patirtis, kuri tiesiogiai susijusi su amžiumi, po 56 metų laikoma mažesne, nei buvusi iki tol. Tuo tarpu sulaukę pensinio amžiaus darbuotojai laikomi nebeturintys netgi šių savybių. Vienintelė savybė, kuria gali „džiaugtis“ virš 56 metų darbuotojai, įskaitant ir sulaukusius pensinio amžiaus – jog jie yra mažiau konfliktiški.

Nors nurodyto tyrimo autoriai pabrėžė, jog jie pristatė tik tendencijas, kurias reikėtų tikrinti platesnės apimties tyrimais, tačiau savybių, reikalingų darbo funkcijoms sėkmingai atlikti susiejimas su amžiumi yra pakankamai ženklus, kad galima padaryti išvadą apie tvirtas eidžizmo pozicijas Lietuvos darbdavių tarpe.

Išdėstytas stereotipinis požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus yra vieningas nepriklausomai nuo darbdavio formos: tiek verslo įmonių, tiek viešųjų įstaigų, tiek biudžetinių įstaigų vadovai laikosi nuomonės, jog jau sulaukus 46 metų amžiaus darbuotojų noras mokytis ženkliai mažėja, o sulaukus 56 ir daugiau metų darbuotojai apskritai neturi noro mokytis¹⁹¹.

Panašius darbdavių požiūrius į vyresnio amžiaus žmones – negebėjimas naudotis pažangiomis technologijomis, moralinei pasenę darbo metodai, gebėjimai siauroje srityje, prastėjanti sveikata, lėtėjantis darbo tempas, asmenybės ribotumas - nustatė Lengvinienė ir Rutkienė 2016 metais publikuotame tyrime¹⁹².

Darbdavių požiūrį į vyresnius nei 50 metų darbuotojus Šiaurės Lietuvoje tyrusi L. Milkintaitė nustatė, kad tokie darbuotojai laikomi blogiau prisitaikantys prie pokyčių (organizacinių, technologinių, kt.), tačiau jų profesinė kompetencija buvo vertinama geriau, taip pat geriau, nors ir neženkliai, buvo vertinama tokių darbuotojų socialinė kompetencija¹⁹³. Kita vertus, daroma išvada, jog tyrimo metu apklausti darbdaviai nedemonstruoja diskriminacinio požiūrio į darbuotojus ir didesnę dėmesį skiria kompetencijai, o ne amžiui¹⁹⁴.

191 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 79.

192 Lengvinienė S., Rutkienė A. Darbdavių požiūris į mokymosi reikšmę vyresnio amžiaus asmenims išlikti darbo rinkoje. *Andragogika*. 2016, 1(7), p. 42-43.

193 Milkintaitė L. *Vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) asmenų integracijos darbo rinkoje galimybės: darbdavių, dirbančiųjų bei bedarbių požiūris*. Šiauliai, 2011, p. 10.

194 *Ibid.*, p. 11.

Darbdavių tarpe egzistuojančią vyresnio amžiaus žmonių diskriminaciją pripažino ir naujojo Socialinio modelio kūrėjai¹⁹⁵.

Galiausiai, išsisknijusią Lietuvoje vyresnio amžiaus žmonių diskriminaciją patvirtina ES Komisijos iniciatyva atliekami Eurobarometro tyrimai. Tiek 2009, tiek 2012 metų tyrimai atskleidė, kad diskriminaciją dėl amžiaus darbo santykiuose Lietuvos visuomenė laiko pagrindine diskriminacijos forma, tokią poziciją išreiškė 59 procentai apklaustųjų (kartu pastebėtina, kad ES vidurkis per tą laiką ženkliai sumažėjo – nuo 58 procentų iki 45 procentų apklaustųjų). Naujausiame, 2015 metais atliktame Eurobarometro tyrime „Diskriminacija ES 2015 metais“ net 63 procentai apklausos dalyvių nurodė, jog vyresnis nei 55 metų asmens amžius gali būti laikomas darbuotojo trūkumu, samdant darbuotojus Lietuvoje, ir tai išlieka dažniausia diskriminacijos forma, lyginant su kitais diskriminacijos pagrindais¹⁹⁶. Taigi, šios apklausos duomenimis ilgainiui diskriminacijos dėl amžiaus paplitimas, apklaustųjų nuomone, ne sumažėjo, bet dar labiau išaugo.

Nenuostabu, kad vyresnio amžiaus darbuotojų diskriminavimo dėl amžiaus problema Lietuvoje ir būtinybė ją šalinti yra pripažįstama ir valstybiniu¹⁹⁷ bei tarpvalstybiniu lygiu¹⁹⁸.

Apibendrinant, vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija, paplitusi darbo santykiuose Lietuvoje, yra sisteminė nacionalinės darbo rinkos problema, kuri tiesiogiai ir ženkliai įtakoja darbuotojų pasitraukimą iš darbo rinkos (žodį „pasitraukimas“ suvokiant kaip apimantį tiek darbdavio, tiek darbuotojo sprendimą). Be to, vyresnio amžiaus žmonių išlikimas darbo rinkoje dažnai reikalauja papildomų investicijų iš darbdavio (pavyzdžiui, išlaidų kvalifikacijos kėlimui ar keitimui, darbo vietos pritaikymo išlaidų), o atlikti tyrimai rodo, kad darbdaviai paprastai negatyviai žiūri į tokių išlaidų prisiėmimą ir suvokia tai kaip valstybės pareigą. Tokiu būdu vien tik laisvos rinkos priemonėmis vyresnio amžiaus darbuotojų įtraukimas negali būti išspręstas. Valstybė turi taikyti specialias priemones, nukreiptas pašalinti darbdavių sudaromas kliūtis ir sukuriančias palankią aplinką vyresnio amžiaus darbuotojams išlikti darbo rinkoje.

195 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Užimtumo didinimo priemonių tyrimas. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2014, p. 6.

196 European Commission. Discrimination in the EU in 2009. Report. Special Eurobarometer 317. Brussels: European Commission, 2009; European Commission. Discrimination in the EU in 2012 Report. Special Eurobarometer 393. Brussels: European Commission, 2012; European Commission. Discrimination in the EU in 2015 Report. Special Eurobarometer 437. Brussels: European Commission, 2015.

197 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. spalio 20 d. įsakymas Nr. A1-597 „Dėl vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015, Nr. 16640.

198 Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Promoting Active Ageing. 2011, No.1793, 1, 6(1) straipsniai.

2. VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į DARBĄ REGULIAVIMAS TARPTAUTINIŲ IR EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU

Ankstesniame skyriuje aptartas visuomenės senėjimo reiškinys ir jo neigiamas poveikis darbo rinkai bei būtinybė šį poveikį neutralizuoti tapo svarbiu nacionalinės politinės darbotvarkės klausimu, kurio reikšmė matyti, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje Nacionalinėje gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijoje¹⁹⁹ ir visoje eilėje vėlesnių įvairaus lygio nacionalinių dokumentų²⁰⁰. Kartu reikia pabrėžti, jog nurodytas darbo santykių reguliavimo adaptavimo procesas neapsiriboja tik nacionaliniu lygmeniu. Didelis dėmesys visuomenės senėjimo keliamiems iššūkiams darbo rinkai ir jų įveikimui skiriamas tarptautiniu bei Europos Sąjungos lygiu.

Minėtos aplinkybės nulėmė sekančiuose dviejuose poskyriuose atliekamos analizės poreikį – ištirti, kokią įtaką visuomenės senėjimo išsąmoninimas padarė tarptautinei ir ES politikai bei teisės normoms, aktualioms vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimui. Toks tyrimas neturi apsiriboti tik Lietuvai privalomomis tarptautinėmis ir ES teisės normomis (teisinėje literatūroje dažnai įvardijamomis anglišku terminu „hardlaw“), bet turi apimti ir rekomendacinio ir/ar neprivalomo pobūdžio teisės šaltinius („soft law“), nes pastarieji vaidina praktinę reikšmę (pavyzdžiui, aiškinant privalomas teisės normas), be to, jie gali įgauti paprotinės teisės statusą²⁰¹. Nurodytos analizės poreikį galima papildomai pagrįsti trimis priežastimis. Pirma, tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmeniu vykstanti diskusija visuomenės senėjimo įtakos teisinio darbo santykių reguliavimui tema sudaro bendrąjį gnoseologinį ir teisinę politikos foną, kurio neįvertinus negalima atlikti ir visavertės nacionalinės Lietuvos užimtumo politikos analizės. Nurodyta priežastis yra tuo svarbesnė, jog tiek tarptautiniu, tiek ES lygmeniu visuomenės senėjimo išsąmoninimas ir atitinkamos teisinės politikos formavimo procesas prasidėjo anksčiau nei Lietuvoje, todėl dabartinė nacionalinė senėjimo teisinė politika didele dalimi ir kilo iš jų. Antra, tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmeniu vykstančios diskusijos ir konkretūs sprendimai perteikia turtingą sukaupytą patirtį, kuri gali veikti kaip geroji praktika ir būti konkrečių sprendimų šaltinis nacionaliniam įstatymų leidėjui. Trečia, greta rekomendacinio pobūdžio normų ir tiesiogiai neįpareigojančių deklaracijų, yra tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu priimtų valstybes nares įpareigojančių teisės normų, suvaržančių nacionalinio įstatymų leidėjo diskreciją. Todėl, prieš pradėdant diskusiją apie nacionalinės teisės adaptavimą, pirmiausia reikia išsiaiškinti privalomas teises nuostatas vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą atžvilgiu, kurias Lietuvai nustato privalomi tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai. Tai turėtų ir praktinę reikšmę, nes padėtų formuluojant įstatymų leidėjui ar kitiems asmenims būtinus darbo santykių teisinio reglamentavimo keitimus.

199 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.

200 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. kovo 10 d. įsakymas Nr. A1-130 „Dėl Šeimos gerovės ir gyventojų senėjimo pasekmių mažinimo 2016 metų veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2016, Nr. 4545; Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. spalio 20 d. įsakymas Nr. A1-597 „Dėl vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015-10-22, Nr. 16640.

201 Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *supra* note 38, p. 3.

Atliekant tyrimą analizuojami tarpvyriausybinių organizacijų, kurių narė yra Lietuvos Respublika, ir Europos Sąjungos priimti darbo teisės privalomi ir neprivalomi šaltiniai: tarptautinės sutartys, direktyvos, rezoliucijos ir rekomendacijos, taip pat juos analizuojanti teisės doktrina. Be nagrinėjamų, yra ir kitų regioninių teisinių instrumentų, kurie Lietuvai nėra tiesiogiai aktualūs, tačiau nagrinėjami iliustracijos dėlei – net jei jie ir nėra taikomi Lietuvos atžvilgiu, tokie dokumentai įtakoja bendrą tarptautinės teisės būklę ir turi netiesioginį poveikį.

2.1. Vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą garantijos tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose

Pradinė ir dominuojanti tendencija, išreiškianti visuomenės senėjimo sukeltų problemų įsisąmoninimą ir išraišką tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose, vyko pripažįstant vyresnio amžiaus žmonių kaip pažeidžiamos socialinės grupės statusą ir įtvirtinant jų atžvilgiu pagrindines teisių ir teisėtų interesų apsaugos garantijas. Šiuo požiūriu vyresnio amžiaus žmonės buvo pripažinti panašia papildomos apsaugos reikalaujančia grupe, kaip ir neįgalieji, moterys, vaikai ir pan. Todėl natūralu, kad buvo pasirinkta analogiška ir jau išbandyta teisinių instrumentų grupė, skirta žmogaus teisių apsaugai.

2.1.1. Jungtinių Tautų žmogaus teisių dokumentai

Iki šiol JT rėmuose nėra priimta nei viena tarptautinė sutartis²⁰², kuri būtų skirta specialiai užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių teises, tuo labiau tokių asmenų teisę į darbą. Tai nereiškia, kad tarptautiniu lygiu vyresnio amžiaus žmonių teisės apskritai nereguliuojamos – tokia apsauga, minėta, daugiausiai vyksta per bendresnio pobūdžio žmogaus teisių apsaugos teisės aktus, kurie gali būti taikomi ir vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu, arba neprivalomų teisės aktų pagalba.

Tarptautiniu lygiu, kurį reprezentuoja Jungtinių Tautų organizacija ir jos rėmuose priimti teisiniai instrumentai, senėjimas ir būtinybė reaguoti į jo keliamas problemas pripažinti palyginti vėlai: pirmuosiuose tarptautiniuose dokumentuose, kuriais buvo siekiama reglamentuoti žmogaus teises ir lygybę, amžius kaip nediskriminavimo pagrindas nėra minimas. 1945 metų Jungtinių Tautų Chartijoje deklaruojamas lygiateisiškumas rasės, lyties, kalbos ar religijos pagrindais (55 straipsnis)²⁰³, 1948 metų Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje²⁰⁴ (toliau vadinama – Deklaracija) nediskriminavimo pagrindų sąrašas dar labiau plečiamas, greta Jungtinių Tautų Chartijoje minimų rasės, lyties, kalbos ar religijos nustatant ir odos spalvos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties skirtumus (Deklaracijos 2 straipsnis). Tačiau apie lygybės dėl amžiaus principą ar juolab šio principo įtvirtinimą dar

202 Pastebėtina, kad šios disertacijos rengimo metu buvo priimta pirmoji regioninė tarptautinė sutartis – Amerikos konvencija dėl vyresnio amžiaus žmonių žmogaus teisių apsaugos, apie ją žr. 2.1.4. poskyrį.

203 Jungtinių Tautų Chartija. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 15-557.

204 Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

bo santykiuose tiesiogiai nekalbama. Tiesa, netiesiogiai lygiateisiškumas amžiaus pagrindu galėtų būti išvedamas iš nebaigtinio nediskriminavimo pagrindų sąrašo, be to, Deklaracijos 23 straipsnis laiduoja kiekvieno žmogaus teisę į darbą, o sąvoka „kiekvienas“ neabejotinai apima ir vyresnio amžiaus asmenis. Be to, Deklaracijos 25 straipsnyje minimos skirtingo amžiaus kategorijos: garantuojama apsauga senatvės atveju bei globa ir socialinė apsauga vaikams. Visgi tokios normos yra reakcija į didesnę tam tikrų socialinių grupių jautrumą, o ne mėginimas spręsti senėjančios visuomenės problemas.

Amžius kaip diskriminavimo pagrindas nėra minimas ir kitame reikšmingame bei Lietuvą įpareigojančiame tarptautiniame žmogaus teisių dokumente – 1966 metų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte²⁰⁵ (toliau – ir Paktas), kaip, beje, ir tų pačių metų Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte²⁰⁶. Toks amžiaus kategorijos nepaminėjimas neturėtų būti suprantamas kaip sąmoninga ignoravimo politika – XX amžiaus viduryje dar nebuvo pakankamai prielaidų visuomenės senėjimo suvokimui.²⁰⁷ Tiesa, kaip ir Deklaracijos atveju galima argumentuoti – dažnai tai ir daroma – kad diskriminacija dėl amžiaus, nors *expressis verbis* neminima, tačiau yra draudžiama Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 2 straipsnyje, kuris numato nebaigtinį diskriminavimo pagrindų sąrašą bei draudžia diskriminaciją ir kitais pagrindais, o pakto suteikiamos teisės priklauso visiems įsipareigojusių valstybių piliečiams, taigi, ir vyresnio amžiaus žmonėms²⁰⁸. Tokį plečiamąjį „kitų pagrindų“ aiškinimą, kaip apimantį amžių, pavirtino ir JT Ekonominių, Socialinių ir kultūrinių teisių komitetas²⁰⁹.

Pripažinus, kad amžius yra vienas iš pagrindų, dėl kurių diskriminacija draudžiama, vyresnio amžiaus žmonėms atsiveria galimybė remtis Pakte įtvirtintomis teisėmis. Nagrinėjamos temos požiūriu yra aktualios šios Pakto suteikiamos teisės: teisė į darbą (Pakto 6 straipsnio 1 dalis), kartu ją susiejant su valstybės pareiga užtikrinti profesinį, techninį orientavimą ir mokymą; teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas, apimančias darbo atlyginimą, darbo saugą, galimybę būti pakeliamiems darbe į aukštesnes pareigas, poilsio ir atostogų laiką (7 straipsnis), teisė jungtis į profesines sąjungas ir teisė streikuoti (8 straipsnis). Atitinkamai, valstybėms narėms tenka pareiga užtikrinti, kad vyresnio amžiaus žmonės nebūtų diskriminuojami įgyvendindami nurodytas darbo teises. Kartu Paktas neužkerta kelio tam tikrai diferenciacijai, jei tokia diferenciacija yra protingai ir objektyviai pateisinama²¹⁰. Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas dar 1995 metais aiškindamas Pakto taikymą vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu, yra pasisakęs privalomo darbo santykių nutraukimo dėl amžiaus klausimu ir išdėstęs poziciją, jog toks amžiaus nustatymas turi būti lankstus ir priklausomas nuo pagyvenusių asmenų atliekamos veiklos, darbinų

205 Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

206 Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3288.

207 Sanchez Rivera S. J., *supra* note 37, p. 238. Tą pačią tendenciją patvirtina nacionaliniai teisės aktai – JAV 1964 m. Civilinių teisių įstatyme yra draudžiama diskriminacija darbo santykiuose amžiaus, lyties, odos spalvos, religijos ar kilmės pagrindu, tačiau amžius kaip pagrindas nėra minimas.

208 Rodriguez-Pinzon D., Martin C., *supra* note 38, p. 917.

209 United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). 2 July 2009, E/C.12/GC/20, p. 9.

210 *Ibid.*, p. 13-14.

sugebėjimų, atsižvelgiant į demografinius, socialinius bei ekonominius faktorius²¹¹. Tai yra reikšminga pozicija prieš darbo santykių nutraukimą remiantis vien tik amžiumi.

Nors specialių nuostatų nei Deklaracijoje, nei Pakte nėra, tačiau draudimą diskriminuoti amžiaus pagrindu galima rasti kai kuriose vėlesnėse siauresnio taikymo JT sutartyse. Pirmiausia toks draudimas aptinkamas Tarptautinėje konvencijoje dėl migrantų teisių ir jų šeimos narių apsaugos²¹², 7 straipsnyje. Taip pat amžius minimas Diskriminacijos prieš moteris uždraudimo²¹³ ir Neįgaliųjų asmenų konvencijoje²¹⁴. Visgi nurodytos tarptautinės sutartys nėra pakankamos, nes, pirma, jos apima ne visus vyresnio amžiaus žmones, o tik tam tikras atskiras jų grupes (migrantus ir jų šeimos narius, moteris ir neįgaliuosius), ir, antra, vyresnio amžiaus asmenų teisės ginamos tik keletu šių dokumentų nuostatų, iš kurių nė viena nėra tiesiogiai skirta reglamentuoti darbo santykius.

Be anksčiau aptartų teisės aktų, galima paminėti dar keletą Jungtinių Tautų teisinių instrumentų, apimančių ir vyresnio amžiaus asmenų žmogaus teisių gynimo mechanizmus. Pirmiausia, tokiu instrumentu tapo Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto paskelbtas bendrasis komentaras „Ekonominės, kultūrinės ir socialinės vyresnio amžiaus žmonių teisės“²¹⁵, kuriame pabrėžiama nediskriminavimas dėl amžiaus, saugių ir tinkamų darbo sąlygų sudarymas ir priešpensinio amžiaus darbuotojų parengimo pensinio amžiaus pokyčiams svarba (komentaro 22–23 punktai). Lyties ir amžiaus diskriminacijos klausimai darbo santykiuose keliami ir bendrojoje rekomendacijoje dėl vyresnio amžiaus moterų ir žmogaus teisių apsaugos.²¹⁶

Kita vertus, Deklaracijos priėmimo laikotarpiu jau pradėti kelti vyresnio amžiaus žmonių teisių apsaugos klausimai vėliau tapo pagrindu visuomenės senėjimo problemų svarstymui. 1948 metais Argentina pasiūlė priimti Deklaracijos dėl vyresnio amžiaus žmonių teisių projektą, kuriame, be kitų garantijų, pirmą kartą formuluojama ir vyresnio amžiaus žmonių teisė į darbą²¹⁷. 1973 metais Maltos inicijuotoje JT Generalinės Asamblėjos rezoliucijoje „Vyresnių ir pagyvenusių asmenų klausimu“²¹⁸ konstatuojamas visuomenės senėjimas bei smerkiama diskriminacija dėl amžiaus užimtumo srityje. Kaip tokių iniciatyvų

211 United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 6: The Economic, Social and Cultural Rights of Older Persons. 8 December 1995, E/1996/22, p. 6.

212 United Nations General Assembly. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families. 18 December 1990, A/RES/45/158.

213 United Nations General Assembly. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 4 December 1986, A/RES/41/108.

214 United Nations General Assembly. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 13 December 2006, A/RES/61/106.

215 United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 6: The Economic, Social and Cultural Rights of Older Persons. 8 December 1995, E/1996/22.

216 United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 27 on Older Women and Protection of their Human Rights. 16 December 2010, CEDAW/C/GC/27.

217 United Nations General Assembly. Declaration of Old Age Rights, Argentina: Draft Resolution. 30 September 1948, A/C.3/213.

218 United Nations General Assembly. Resolution on Question of the Elderly and the Aged. 14 December 1973, A/RES/3137. .

pasekmė 1982 metais Vienoje įvyko Jungtinių Tautų Pasaulinė senėjimo asamblėja, kurioje buvo priimtas tarptautinis senėjimo veiksmų planas²¹⁹ (toliau – ir Vienos planas), tapęs pirmu tarptautiniu dokumentu, formuojančiu senėjimo keliamų problemų sprendimo politiką²²⁰. Vienos planas buvo suformuluotas ne kaip vyresnio amžiaus žmonėms suteikiamos teisės, kurias valstybės narės privalo užtikrinti, tačiau kaip išsamus sąrašas rekomendacijų (viso buvo pateikta 62 rekomendacija), kurių turėtų imtis valstybės, užtikrindamos vyresnio amžiaus žmonių teises bei lygų dalyvavimą visuomeniniame ir privačiame gyvenime. Greta kitų priemonių ir rekomendacijų, Vienos plane buvo numatytos rekomendacijos darbo teisės srityje: užtikrinti minimalias pajamas ir saugias darbo sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms, sudaryti sąlygas kuo ilgiau dalyvauti ekonominiame visuomenės gyvenime, sukurti palaipsnių išėjimo iš darbo rinkos mechanizmą (36–43 rekomendacijos). Taigi, viena vertus, Vienos planu patvirtinamas Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje numatytų teisių galiojimas vyresnio amžiaus žmonėms, taip pat deklaruojamas lygiateisiškumas amžiaus pagrindu darbo rinkoje. Tokia pati tendencija atsispindi ir sekančiame JT žingsnyje – Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos 1991 metais priimtuose Vyresnio amžiaus žmonių principuose, kuriuose nepriklausomumo principas darbo santykiuose atskleidžiamas kaip vyresnio amžiaus žmonių galimybė patiems spręsti, kada ir kaip pasitraukti iš darbo, bei galimybė dirbti ar kitaip užsitikrinti pajamas²²¹. Šiame kontekste paminėtinas ir svarbus simboliniu bei politiniu požiūriu Jungtinių Tautų sprendimas 1999-uosius metus paskelbti Vyresnio amžiaus žmonių metais²²². Nepaisant aiškaus senėjimo problemos pripažinimo ir įtraukimo į politinę darbotvarkę, tiek Vienos planas, tiek Vyresnio amžiaus žmonių principai buvo tik rekomendacinio, o ne privalomo pobūdžio dokumentai, rodantys pageidaujamą valstybių kryptį, tačiau nenumatantys jokio realaus įgyvendinimo ar netgi stebėsenos mechanizmo ir sankcijų.

Siekiant apžvelgti Vienos plano pasiekimus ir šį planą atnaujinti atsižvelgiant į įvykusius demografinius pokyčius, 2002 metais Madride įvyko Antroji Pasaulinė senėjimo asamblėja, kuri patvirtino Politinę deklaraciją ir Tarptautinį senėjimo veiksmų planą²²³ (toliau – ir Madrido planas). Madrido planas ne tik pakartojo pagrindines Vienos plano rekomendacijas, bet jas labiau išplėtojo (pateikiamos net 239 rekomendacijos) ir aiškiau pabrėžė būtinybę saugoti pagyvenusių asmenų teises²²⁴, be to, atsirado naujas motyvas – visuomenė bet kurio amžiaus asmenims (angl. „*society for all ages*“) ir solidarumas tarp kartų. Kitaip tariant, senėjančios visuomenės problemų sprendimas matomas ne tik kaip vyresnio amžiaus

219 United Nations World Assembly on Aging, the Vienna International Plan of Action on Aging. 26 July to 6 August 1982, A/CONF.113/31.

220 Sanchez Rivera S. J., *supra* note 37, p. 250.

221 United Nations General Assembly. Resolution on Implementation of the International Plan of Action on Ageing and Related Activities. 16 December 1991, A/RES/46/91.

222 United Nations General Assembly. Resolution on Proclamation on Ageing. 16 October 1992, A/RES/47/5.

223 United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002.

224 Doron I. Ithaka: On the Journey to a New International Human Rights Convention for the Rights of Older Persons, *supra* note 40, p. 30.

žmonių teisių gynimas ar pirmenybės vienai ar kitai kartai suteikimas, bet kaip skirtingų amžiaus grupių interesų derinimas: „Mes pripažįstame poreikį stiprinti kartų solidarumą ir partnerystę tarp kartų, atsižvelgiant į konkrečius jaunesnių ir vyresnių asmenų poreikius, ir skatinti abipusius kartų santykius“ (Politinės deklaracijos 16 straipsnis). Be to, pagrindinės Madrido plano nuostatos darbo teisės srityje pakartoja Vienos plano rekomendaciją, jog vyresnio amžiaus žmonės turėtų dirbti tol, kol jie to nori ir kol jie sugeba tai daryti (Madrido plano 28(b) punktas), atkreipia dėmesį į vyresnio amžiaus žmonių nelegalaus darbo tendenciją, vyresnio amžiaus moterų ir vyresnio amžiaus neįgalių asmenų įsidarbinimo problemas bei vyresnio amžiaus žmonių savarankišką darbą. Pozityvu ir tai, kad priėmus Madrido planą, kartu buvo paskirta ir už jo įgyvendinimą atsakinga JT Socialinio vystymosi komisija²²⁵. Visgi nepaisant teigiamai senėjimo politikos atžvilgiu vertintinų Vienos ir Madrido planų rekomendacijų, jų įtaka valstybių politikai yra gana sąlyginė: „Madrido planas pasižymi tuo pačiu ribotumu kaip ir Vienos planas. Jis suteikia tik bendrąsias gaires ir politines rekomendacijas tarptautinei bendruomenei, tačiau jis nesukuria nei savarankiško priežiūros ir įgyvendinimo mechanizmo, nei pasiremia jau esančiais žmogaus teisių srityje, todėl tai nėra dokumentas, kuris gali užtikrinti vyriausybių įsipareigojimų laikymąsi. Tuo nenorima pasakyti, kad jis nėra naudingas vyriausybėms, tačiau jis nėra pakankamas skatinti greitus pokyčius.“²²⁶

Nurodytas ribotumas pasireiškė tuo, kad nėra netgi aiškios informacijos, kaip pasaulio valstybės įgyvendino Madrido plane nustatytas priemones ir kokia pažanga buvo pasiekta. Iš esamų fragmentiškų įgyvendinimo ataskaitų galima susidaryti vaizdą, jog įgyvendinimas susidūrė su rimbomis kliūtėmis, tokiomis kaip finansinės priežastys, atotrūkis tarp formalios politikos ir realybės ir pan.

Po Madrido plano priėmimo sekantis reikšmingas žingsnis buvo Atvirosios senėjimo darbo grupės įsteigimas JT Generalinės Asamblėjos sprendimu 2010 metais²²⁷. Darbo grupei buvo suteiktas mandatas ne tik rūpintis vyresnio amžiaus žmonių teisių apsauga remiantis egzistuojančiais teisiniais instrumentais, tačiau ir nustatyti egzistuojančio reguliavimo spragas bei svarstyti naujų instrumentų ir priemonių būtinybę.

Apibendrinant, JT rėmuose priimtų teisinių instrumentų taikymą vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu, daroma išvada, kad egzistuojanti sistema yra toli gražu nepakankama, pasižymi fragmentiškumu ir turi reikšmingų trūkumų: ji nepateikia nacionalinėms vyriausybėms nuoseklių reguliavimo principų, sunku nustatyti valstybių įsipareigojimus pagyvenusių asmenų atžvilgiu, žmogaus teisių sutarčių stebėsenai skirtos procedūros dažniausiai ignoruoja vyresnio amžiaus žmones, visuomenės senėjimo klausimai egzistuojančiuose teisiniuose instrumentuose yra nepakankamai matomi, o tai kliudo visuomenės švietimui ir pagyvenusių asmenų veiksmingai integracijai ir kt.²²⁸

225 Flynn E. International Discourse on Ageing – The Journey Towards a Convention. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplas Publishing, 2015: 42-53.

226 Sanchez Rivera S. J., *supra* note 37, p. 267.

227 Detalią grupės veiklos apžvalgą žr. Flynn E., *op. cit.*

228 United Nations Human Rights Council. Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons. 24 July 2014, A/HRC/27/46.

Nurodyti egzistuojančių tarptautinės teisės normų trūkumai natūraliai lėmė diskusijas dėl specialiai vyresnio amžiaus žmonėms skirtos tarptautinės konvencijos. Tokias diskusijas ėmė kelti ne tik vis gausėjanti teisės mokslininkų grupė (pavyzdžiui, D. Rodriguez-Pinzon ir C. Martin²²⁹, I. Doron²³⁰, F. Megret²³¹, K. L. Tang ir J. J. Lee²³²), nevyriausybinių organizacijų (pavyzdžiui, Age International²³³ ar HelpAge International, the Global Alliance for the Rights of Older People; The International Network for the Prevention of Elder Abuse ir kt.), bet, svarbiausia, minėta JT Atviroji senėjimo darbo grupė. Motyvuojama, kad tokios konvencijos nauda būtų tiek praktinė (būtų nustatyti ne tik negatyvios, bet ir pozityvios pareigos tokios konvencijos valstybėms narėms), tiek ir simbolinė. Stiprus argumentas yra ir konstatuotas Madrido plano įgyvendinimo nepakankamumas nacionaliniu lygmeniu. Todėl dabartinis įpareigojančių teisės normų trūkumas ir *soft law* nesėkmė verčia galvoti apie specialių privalomų teisės normų priėmimą²³⁴. Nenormalia padėtimi galima laikyti tai, kad vyresnio amžiaus žmonės turi „pralįsti“ į žmogaus teisių apsaugą per kitoms grupėms (neįgaliesiems, migrantams ir pan.) skirtus apsaugos instrumentus²³⁵. Šalia normatyvinių spragų egzistuoja ir monitoringo bei informacijos spragos²³⁶.

Yra ir konvencijos idėjai prieštaraujančių nuomonių, kurios teigia, kad patirtis rodo, jog tarptautinės konvencijos priėmimas nesukelia lauktų praktinių rezultatų. Be to, nurodoma, kad nėra jokios būtinybės priimti specialiai vyresnio amžiaus žmonėms skirtos konvencijos, kadangi jų teises pakankamai patikimai gina gausus jau egzistuojančių žmogaus teisių konvencijų ir kitų dokumentų tinklas, todėl didesnis dėmesys turėtų būti skirtas jų įgyvendinimui, o ne naujų kūrimui²³⁷. Nesutinkantys su pastaruoju argumentu ir pasisakantys už specialios tarptautinės sutarties reikalingumą pabrėžia, jog nepaisant tam tikro jau egzistuojančių normų dubliavimo, ji būtina, nes universalūs dabar galiojantys žmogaus teisių apsaugos teisės aktai palieka vyresnio amžiaus žmones (ir kitas socialiai pažeidžiamas grupes) „nematomus“, todėl jokios realios naudos šie žmonės iš universalių konvencijų negauna. Būtent dėl šios priežasties buvo būtina priimti specialias konvencijas vaikams, moterims, o pastaruoju metu – neįgaliesiems asmenims. Dėl tų pačių priežasčių reikalinga speciali sutartis vyresnio amžiaus žmonėms, kurie padarytų juos „matomais“ ir specialiai

229 Rodriguez-Pinzon D., Martin C., *supra* note 38, p. 1008.

230 Doron I. From National to International Elder Law. *supra* note 40, p. 18-34. Taip pat žr. Doron I., Spanier B., *supra* note 40, p. 7-15.

231 Megret, F. The Human Rights of Older Persons: A Growing Challenge. *Human Rights Law Review*. 2011, 11(1): 37 - 66.

232 Tang K. L., Lee J.J. (2006). Global Social Justice for Older People: The Case for an International Convention on the Rights of Older People. *British Journal of Social Work*. 2006, 36(7): 1135-1150.

233 *Roles Ch.* Ageism is Baseless: We Need a Human Rights Convention for Older People. *The Guardian* [interaktyvus]. 2013-07-31 [žiūrėta 2017-07-17]. < <https://www.theguardian.com/global-development/poverty-matters/2013/jul/31/ageism-human-rights-older-people>>.

234 Rodriguez-Pinzon D., Martin C., *supra* note 38, p. 351.

235 *Ibid.*

236 Murphy M. *International Human Rights Law and Older People: Gaps, Fragments and Loophole*. London: HelpAge International, 2012.

237 Doron I. *Ithaka: On the Journey to a New International Human Rights Convention for the Rights of Older Persons*, *supra* note 40, p. 32.

jiems pritaikytų bendrąsias kituose instrumentuose jau numatytas žmogaus teises²³⁸. Paminėtina, kad akademinis tokios galimos tarptautinės sutarties projektas buvo parengtas ir patvirtintas kaip Čikagos vyresnio amžiaus žmonių teisių deklaracija²³⁹.

Vis dėlto tokios tarptautinės vyresnio amžiaus žmonių konvencijos likimas šiuo metu nėra aiškus. Konvencijos idėją palaiko besivystančios valstybės, bet, paradoksalu, jai labiausiai priešinasi išsivysčiusios ir paprastai į aukštą žmogaus teisių apsaugą orientuotos valstybės - JAV, Kanada, Australija, Japonija ir ES, kurios laikosi jau minėtos pozicijos, jog jau egzistuojančių universalių žmogaus teisių konvencijų pakanka, nes vyresnio amžiaus žmonės patenka į jų apimtį, o didesnis dėmesys turėtų būti skirtas šių konvencijų įgyvendinimui. Pastebėtina, kad Lietuvos Respublika taip pat yra užėmusi skeptišką poziciją dėl tokios tarptautinės sutarties reikalingumo ir palaiko poziciją, jog didesnis dėmesys turėtų būti skirtas jau esamų įsipareigojimų įgyvendinimui, o ne naujų kūrimui²⁴⁰. Be to, naujos tarptautinės sutarties priėmimą gali stabdyti ir didėjantis rūpestis, jog jau egzistuojanti JT žmogaus teisių sutarčių sistema šiuo metu yra pernelyg išsiplėtusi ir patiria vidines įtampas, todėl naujos sutarties priėmimas gali dar labiau destabilizuoti esamą sistemą²⁴¹. Kita vertus, postūmį tokios universalios konvencijos priėmimui gali suteikti sėkmingai 2015 metais priimta regioninė Amerikos valstybių organizacijos konvencija.

Taigi nors Jungtinių Tautų dokumentuose laikui bėgant įsitvirtino visuomenės senėjimo nulemti klausimai, jų įtaka valstybėms šiuo metu išlieka labai ribota. Tai atsispindi ir priimtų teisės aktų formoje: dominuoja „minkštosios teisės“ instrumentai (pagrindiniu tokios rūšies dokumentu šiuo metu laikytinas Madrido planas) ir beveik neegzistuoja privalomos specialiai skirtos vyresnio amžiaus žmonėms normos, nors jų apsaugą ir galima išvesti iš bendrųjų žmogaus teisių apsaugos tarptautinių teisės normų. Vis tik vyrauja požiūris, kad šios bendrosios teisės normos praktikoje yra nepakankamos. Atsižvelgiant į tokį neprivalomą aukščiau aptartų teisinių instrumentų pobūdį, teisės mokslininkai netgi yra įvardiję vyresnio amžiaus žmones vienintele likusia pažeidžiamų asmenų grupe, kurių negina privalomos tarptautinės teisės normos. Svarbu pabrėžti, kad net ir išžvelgiant tam tikrą vyresnio amžiaus darbuotojų apsaugą taikant diskriminuoti draudžiančias ir teisę į darbą įtvirtinančias nuostatas, galiojančiose tarptautinėse sutartyse nėra numatyta konkrečių įsipareigojimų, todėl įstatymų leidėjai turi platų pasirinkimą, kaip konkrečiai vyresnio amžiaus asmenų teisė į darbą yra reguliuojama nacionaliniuose įstatymuose.

238 Quinn G. The Anatomy of the Treaty Drafting Process – Lessons for the Aged Treaty from the Drafting of the U.N. Disability Treaty. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplas Publishing, 2015, p. 3-4.

239 Chicago Declaration on the Rights of Older Persons July 11. International Elder Law and Policy Conference hosted by John Marshall Law School in Chicago, on July 10 and 11, 2014.

240 Interviu su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šeimos ir bendruomenių departamento Šeimos politikos skyriaus patarėju Tomu Milevičiumi.

241 Nina E. Towards an International Legal Instrument to Promote and Protect the Rights and Dignity of Older Persons. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplas Publishing, 2015, p. 61-63.

2.1.2. Tarptautinė darbo organizacija

Dėmesį visuomenės senėjimo poveikiui darbo santykiams yra skyrusi ir specializuota Jungtinių Tautų agentūra Tarptautinė darbo organizacija (toliau – ir TDO). Dar 1933 metais TDO priėmė vyresnio amžiaus darbuotojų naudai dvi konvencijas – Konvenciją Nr. 35²⁴² ir Konvenciją Nr. 36²⁴³, bei Rekomendacijas Nr. 43²⁴⁴, tačiau jos buvo labiau skirtos darbuotojų socialinės apsaugos, o ne darbo santykių reguliavimo klausimams.

Svarbesnis žingsnis nagrinėjamos temos požiūriu buvo konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“²⁴⁵ priėmimas 1958 metais, kurią Lietuva ratifikavo 1994 metais. Konvencijoje diskriminacija apibrėžta kaip bet kokias lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantis išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę (1 straipsnio 1 dalies a punktas). Taigi tiesiogiai amžius nebuvo pripažintas diskriminacijos pagrindu. Visgi kita Konvencijos nuostata valstybėms narėms paliekama laisvė pripažinti diskriminacija bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, pasikonsultavus su darbdaviais ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis (1 straipsnio 1 dalies b punktas). Be to, netiesioginis diskriminacijos dėl amžiaus uždraudimas kyla ir iš 2 Konvencijos straipsnio, įpareigojančio TDO nares, kuriose galioja Konvencija, skatinti sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija. Tačiau toks netiesioginis diskriminavimo amžiaus pagrindu uždraudimo įtvirtinimas negali būti traktuojamas taip pat, kaip Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje numatytas nebaigtinis diskriminacijos pagrindų sąrašas. Konvencijos atveju tokio pagrindo nustatymas priklauso nuo valstybės valios, nuo papildomų konsultacijų su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, todėl amžiaus kaip diskriminacijos pagrindo nustatymas, viena vertus, gali būti tik teorinis, kita vertus, nebus vienodas valstybėse, pasirašiusiose tą pačią konvenciją²⁴⁶. Situacija šiek tiek pasikeitė TDO 1980 metais priėmus Rekomendaciją vyresnio amžiaus darbuotojams²⁴⁷, kuri orientuota į vyresnio amžiaus darbuotojus, kartu deklaruojant valstybių pareigą užtikrinti galimybių ir traktavimo lygybę visų amžių darbuotojams (reko-

242 International Labour Organisation. Convention Concerning Compulsory Old-Age Insurance for Persons Employed in Industrial or Commercial Undertakings, in the Liberal Professions, and for Outworkers and Domestic Servants. 29 Jun 1933, C035, No. 35.

243 International Labour Organisation. Convention Concerning Compulsory Old-Age Insurance for Persons Employed in Agricultural Undertakings. 29 Jun 1933, C036, No. 36.

244 International Labour Organisation. Recommendation Concerning the General Principles of Invalidity, Old-Age and Widows' and Orphans' Insurance. 29 Jun 1933, R043, No. 43.

245 Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.

246 Sanchez Rivera S. J., *supra* note 37, p. 248.

247 International Labour Organisation. Recommendation Concerning Older Workers. 23 Jun 1980, R162, No. 162.

mendacijų 3 straipsnis). Vėlesnėse rekomendacijose Nr. 195²⁴⁸ ir Nr. 198²⁴⁹ yra specialios nuorodos į vyresnio amžiaus žmones. Taigi, pagrindinis TDO instrumentas, kuriuo gali būti remiamasi sprendžiant senėjančios visuomenės problemas, yra rekomendacijos (bet ne ratifikuotos konvencijos), kurios priskiriamos prie „minkštosios teisės“ įrankių ir teisiškai TDO narių neįpareigoja²⁵⁰.

Tiesa, iš pačios TDO išaiškinimų išplaukia²⁵¹, kad vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu gali būti taikomos ir kitos TDO konvencijos, konkrečiai, Konvencija dėl užimtumo politikos²⁵², kuri laiduoja teisę pasirinkti darbą visiems, kurie yra pasirengę ir ieško darbo, bei Konvencija dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales²⁵³, kuri laiduoja profesinį mokymą ir visą gyvenimą trunkantį mokymąsi visiems suaugusiems asmenims. Tačiau vyresnio amžiaus žmonės čia atskirai neminimi ir jų apsauga užtikrinama taikant bendrąsias normas.

2.1.3. Europos Taryba

Regioniniame, t. y. Europos, lygmenyje didelę įtaką Lietuvos teisinei sistemai turi Europos Tarybos rėmuose priimti teisės aktai²⁵⁴. 1950 metų Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje²⁵⁵ senėjančios visuomenės problematika neatspindima. Kaip jau buvo minėta anksčiau, XX amžiaus viduryje – konvencijos priėmimo metu - visuomenės senėjimo diskursas dar nebuvo susiformavęs. Tiesa, kai kuriuose Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos straipsniuose galima išvelgti netiesiogines sąsajas su temomis, kurios vėliau taps aktualiais senėjimo problematikos klausimais: lygiomis galimybėmis bei nediskriminavimu dėl amžiaus, privatumo ir saugių sąlygų vyresnio amžiaus žmonėms užtikrinimu (EŽTK 3 straipsnis, 8 straipsnis, 14 straipsnis bei 12 protokolai). Visgi konkrečių teisės normų, skirtų visuomenės senėjimo klausimams, juolab darbo santykių srityje, EŽTK nėra. Tai nėra keista ir dėl to, jog EŽTK pirmiausia yra skirta reguliuoti pilietines ir politines teises, tarp kurių teisė į darbą nepatenka. Darbo teisės klausimai nebuvo sprendžiami ir vėlesniuose Europos Tarybos dokumentuose, skirtuose užtikrinti vyresnio amžiaus asmenų kaip labiau pažeidžiamos grupės socialinį saugumą.²⁵⁶

248 International Labour Organisation. Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning. 17 Jun 2004, R195, No. 195.

249 International Labour Organisation. Recommendation Concerning the Employment Relationship. 15 Jun 2006, R198, No. 198.

250 Meenan H. The Future of Ageing and the Role of Age Discrimination in the Global Debate, *supra* note 39, p.10.

251 Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *supra* note 38, p. 112.

252 International Labour Organisation. Convention Concerning Employment Policy. 15 Jul 1966, C122, No. 122.

253 International Labour Organisation. Convention Concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources. 19 Jul 1977, C142, No. 142.

254 ES teisė, dėl savo specifikos ir apimties, yra nagrinėjama atskirai 2.2 poskyryje.

255 Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

256 Council of Europe. European Convention on Social Security, 1972, CETS no 078; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on Payments of Pensions in Cases of Mixed Careers and on the Establishment of a European Passport of Social Security. 1975, No.761.

Kitas svarbus Europos Tarybose teisinis instrumentas buvo ekonominėms, socialinėms bei kultūrinėms teisėms skirtas teisės aktas - 1961 metais priimta ir 1965 metais įsigaliojusi Europos Socialinė Chartija, kuri buvo pakeista 1996 metais pataisyta Europos Socialine Chartija. Lietuvos Respublikos Seimas ją ratifikavo ir ji įsigaliojo Lietuvoje 2001 metais²⁵⁷. Nors chartijoje pagyvenusiems asmenims yra skirtas specialus 23 straipsnis, jame formuluojami gana abstraktūs reikalavimai valstybėms užtikrinti sąlygas pagyvenusiems žmonėms kuo ilgiau būti naudingais visuomenės nariais bei sudaromos sąlygos pagyvenusiems žmonėms laisvai pasirinkti gyvenimo būdą ir gyventi nepriklausomiems jiems įprastoje aplinkoje tiek, kiek jie norės ir galės. Kita vertus, konkrečių įpareigojimų valstybėms narėms taikyti konkrečias darbo teisės priemones nurodytas teisės aktas nenustato. Nors nėra specialaus nurodymo, vyresnio amžiaus žmonės gali remtis chartijos 1 straipsniu, nustatančiu teisę į darbą.

Nuo XX amžiaus paskutinio dešimtmečio Europos Tarybos dokumentuose dažnai akcentuojama senėjanti visuomenė bei tokio proceso nulemtos problemos. Visuomenės senėjimas įvardijamas kaip viena iš priežasčių Europos esamos socialinės politikos persvarstymui ir naujos ilgalaikės krypties kūrimui²⁵⁸. Be to, pripažįstamas regioninis senėjimo pobūdis – atskirų valstybių ar regionų ypatybės lemia skirtingas visuomenės demografinės struktūros kitimo priežastis bei problemas ir atitinkamai turi būti sprendžiamos skirtingomis priemonėmis²⁵⁹. Daugumoje rekomendacijų, Europos Tarybos siūlomų valstybių narių darbo rinkos politikai tobulinti, keliamas darbo sutarties nutraukimo sulaukus pensinio amžiaus klausimas – išėjimas į pensiją turėtų būti siejamas ne su amžiumi, o su galimybe ar noru dirbti, numatomas pensinio amžiaus vėlinimas ar laipsniškas darbo sutarties nutraukimas dėl pensinio amžiaus, taip pat dėmesys skiriamas vyresnio amžiaus asmenų mokymuisi bei lanksčių darbo formų diegimui²⁶⁰. Be to, Europos Taryba, pripažindama realiai egzistuojančią diskriminaciją amžiaus pagrindu, ieško galimybių šiai problemai spręsti²⁶¹. Tokia Europos Tarybos politikos kryptis – visuomenės senėjimo akivaizdoje ginti vyresnio amžiaus žmonių interesus, išlaikoma ir naujausioje 2014 metų Ministrų komiteto reko-

257 Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

258 Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Social Policies for Elderly Persons and Their Self-reliance. 1993, No.1008, article 1; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on Demographic Challenges for Social Cohesion. 2006, No.1749, article 3, 5.1; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Demographic Challenges for Social Cohesion. 2006, No.1502, article 6.

259 Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Medical and Welfare Rights of the Elderly. 1994, No.1254, articles 3–6.

260 Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Medical and Welfare Rights of the Elderly. 1994, No.1254, article 8; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Future of Senior Citizens: Protection, Participation and Promotion. 1999, No.1428, article 16; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on Challenges of Social Policy in Europe's Ageing Societies. 2003, No.1591, article 15; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Situation of Elderly Persons in Europe. 2007, No.1796, article 11.2; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Promoting Active Ageing. 2011, No.1793, article 6.3.

261 Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Promoting Active Ageing. 2011, No.1793, article 1, 6.1; Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Situation of Elderly Persons in Europe. 2007, No.1796, article 6, 9, 10.

mendacijoje, skirtoje vyresnio amžiaus asmenų žmogaus teisėms užtikrinti²⁶². Pastarojoje rekomendacijoje įtvirtinti tokie darbo teisės požiūriu reikšmingi įpareigojimai: vyresnio amžiaus žmonių diskriminacijos darbo santykiuose viešajame ir privačiajame sektoriuose uždraudimas (kartu numatant išlygą, jog skirtingas požiūris galimas, jei jis pateisinamas teisėtais įdarbinimo politikos tikslais ir yra proporcingas tokiems tikslams pasiekti), vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką skatinimas nacionaliniame darbo reguliavime bei specialaus dėmesio skyrimas vyresnio amžiaus žmonių saugumo ir sveikatos problemoms.

Skirtingai nuo ankstesniuose poskyriuose aptartų JT dokumentų, tiek EŽTK, tiek Europos socialinė chartija yra Lietuvą įpareigojantys dokumentai. Kas du metus Lietuva, kaip ir kitos pastarosios tarptautinės sutarties dalyvės, privalo teikti Europos Tarybai ataskaitas dėl prisimtų įsipareigojimų vykdymo. Tačiau Europos socialinės chartijos įtaką ženkliai sumažina tai, kad Lietuva, ratifikuodama pataisytą Europos socialinę chartiją, pasinaudojo jos suteikiama teise padaryti išlygą ir neišporeigojo laikytis chartijos 23 straipsnio (tai yra kaip tik vienintelio chartijos straipsnio, specialiai pritaikyto pagyvenusių asmenų teisių apsaugai) nuostatų.

2.1.4. Kiti regioniniai žmogaus teisių instrumentai

Iniciatyvos saugoti vyresnio amžiaus žmonių teises, kurios gali netiesiogiai įtakoti tiek Europos, tiek tarptautinę žmogaus teisių apsaugos sistemą, vyksta ir kituose pasaulio regionuose. Pionieriais šioje srityje laikytinas Šiaurės ir Pietų Amerikos regionas. Pagrindinis pasiekimas buvo pasiektas Amerikos Valstybių Organizacijos (kuri vienija visas Pietų ir Šiaurės Amerikos valstybes) rėmuose. 2010 metais prasidėjęs parengiamasis darbas dėl regioninės konvencijos, skirtos vyresnio amžiaus žmonių teisių apsaugai, buvo sėkmingas ir 2015 metais buvo priimta Amerikos konvencija dėl vyresnio amžiaus žmonių žmogaus teisių apsaugos²⁶³. Tai vienintelis šiuo metu egzistuojantis privalomo pobūdžio regioninis teisės aktas, skirtas specialiai vyresnio amžiaus žmonių teisių apsaugai. Disertacijos tikslais iš daugelio minimoje konvencijoje numatytų teisių ir bendrojo vyresnio amžiaus žmonių diskriminavimo draudimo principo išskirtinas 18-sis straipsnis, įtvirtinantis teisę į darbą. Šis straipsnis, palyginti su JT konvencijomis, pasižymi detalumu ir didele apimtimi bei numato, kad:

- vyresnio amžiaus žmonės turi teisę į orų tinkamą darbą ir lygias galimybes bei vienodą požiūrį kaip ir kiti darbuotojai, nepaisant jų amžiaus;
- valstybės narės turi priimti priemones, užkertančias kelią vyresnio amžiaus žmonių diskriminacijai darbo santykiuose. Draudžiama remtis skirtingu vertinimu, kuris nėra paremtas specialiais darbo reikalavimais, sutinkamai su nacionaliniais įstatymais ir vietinėmis sąlygomis;
- tokios pačios garantijos, darbo ir asociacijos teisės ir atlyginimas turi būti taikomas visiems darbuotojams toje pačioje už tą patį darbą ar užsiėmimą ir už panašias užduotis ir pareigas;

262 Council of Europe, Committee of Ministers. Recommendation on the Promotion of the Human Rights of Older Persons. 2014, CM/Rec(2014)2, articles 21–28.

263 Organization of American States (OAS). Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons. 2015, A70. Konvencija įsigaliojo 2017 m. sausio 11 d.

- valstybės narės turi skatinti programas ir priemones, kurios skatintų laipsnišką išėjimą į pensiją;
- valstybės narės turi skatinti darbo politiką, įvertinančią vyresnio amžiaus žmonių poreikius ir savybes, turint tikslą parengti darbo vietas, kurios būtų tinkamos, atsižvelgiant į darbo sąlygas, aplinką, darbo laiką ir užduočių organizavimą;
- valstybės narės turi skatinti lavinimo ir švietimo programų kūrimą, siekiant padidinti vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimą į darbo rinką.

Be to, konvencijos veiksmingumą sustiprina nuostatos dėl priežiūros mechanizmo bei individualių peticijų galimybė, įgalinanti individus, jų grupes ar nevyriausybinis subjektus kreiptis dėl konvencija suteiktų teisių pažeidimo.

Kita vertus, šiandien konvencijos reikšmę menkina mažas įsipareigojusių valstybių skaičius – disertacijos parengimo metu ją buvo ratifikavusios tik trys valstybės (Bolivija, Kosta Rika ir Urugvajus), o JAV, greičiausiai, jos dalyve artimiausiu metu netaps. Todėl svarbiomis išlieka ankstesnė ir daug didesnį dalyvių skaičių turinti regioninė žmogaus teisių konvencijų sistema – 1969 metų Amerikos žmogaus teisių konvencija²⁶⁴ ir tokie ją papildantys susitarimai kaip Papildomas Amerikos žmogaus teisių konvencijos protokolas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių (San Salvadoro protokolas)²⁶⁵, Amerikos konvencija dėl visų diskriminavimo formų neįgaliųjų asmenų atžvilgiu panaikinimo²⁶⁶, Amerikos konvencija dėl visų diskriminavimo ir netolerancijos formų panaikinimo²⁶⁷ - beje, šioje konvencijoje amžius kaip draudžiamas diskriminavimo pagrindas yra minimas tiesiogiai. Taip pat yra mažesnės regioninės apimties teisės aktų, tokių kaip Andų chartija dėl žmogaus teisių plėtros ir apsaugos ar Karibų sveikatos ir senėjimo chartija, kuriose įtrauktos specialios nuostatos dėl vyresnio amžiaus žmonių apsaugos²⁶⁸.

Be nurodytų teisės aktų paminėtinos ir kitos regioninės iniciatyvos. Lotynų Amerikos valstybės demonstruoja išskirtinį aktyvumą senėjimo politikos srityje. Jau buvo minėta, kad būtent Argentina buvo pirmoji valstybė dar 1948 metais siūlusi Jungtinėse Tautose priimti deklaraciją dėl vyresnio amžiaus žmonių teisių. Po Madrido plano priėmimo, šio regiono valstybes vienijanti Lotynų Amerikos ir Karibų ekonomikos komisija (ECLAC) organizavo net tris tarpvyriausybines regionines konferencijas, skirtas Madrido plano įgyvendinimui, lėmusias vyresnio amžiaus žmonėms skirtų nuostatų įtraukimą į nacionalinius įstatymus. Be to, šios valstybės yra tarp aktyviausių siūlomoms JT vyresnio amžiaus žmonių apsaugos konvencijos propaguotojų ir rėmėjų²⁶⁹.

Dar vienas pastaraisiais metais Amerikos žemyne priimtas reikšmingas dokumentas, tiesa, neturintis privalomos galios, - 2014 metų Čikagos vyresnio amžiaus žmonių teisių

264 Organization of American States (OAS), American Convention on Human Rights, "Pact of San Jose", Costa Rica. 22 November 1969.

265 Organization of American States (OAS), Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights ("Protocol of San Salvador"). 16 November 1999, A-52.

266 Organization of American States (OAS), Inter-American Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Persons with Disabilities. 7 June 1999, AG/RES. 1608 (XXIX-O/99).

267 *Ibid.*

268 Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *supra* note 38, p. 225.

269 *Ibid.*, p. 217.

deklaracija²⁷⁰. Ypač atkreiptinas dėmesys į Deklaracijos (j) straipsnį, kuriame privalomas išėjimas į pensiją remiantis amžiumi yra draudžiamas.

Privalomų supranacionalinių teisės normų priėmimo procesas buvo sėkmingas ir Afrikoje. Politiniu lygmeniu Afrikoje senėjimo problema yra vienareikšmiškai pripažįstama, kaip ir būtinybė į ją reaguoti, *inter alia*, didinant vyresnio amžiaus žmonių teisių apsaugą²⁷¹. Tačiau pagrindiniame galiojančiame regioniniame žmogaus teisių akte – 1981 metų Afrikos žmogaus ir tautų chartijoje (dar vadinamoje Banjulo chartija)²⁷² – diskriminavimas amžiaus pagrindu neišskirtas (nors pateikiamas platus kitų pagrindų sąrašas), taip pat nėra specialių nuostatų dėl vyresnio amžiaus žmonių darbinį teisių, nors doktrinoje teigiama, kad chartijos 15 straipsnis, numatantis teisę į darbą tinkamomis ir teisingomis sąlygomis bei teisę gauti vienodą atlygį už vienodą darbą, gali būti aiškinamas kaip draudžiantis diskriminaciją amžiaus pagrindu²⁷³. Reaguodama į senėjimo procesus, Afrikos valstybės vienijanti Afrikos Sąjunga 2011 metais inicijavo specialios regioninės sutarties (protokolo prie Afrikos žmogaus ir tautų chartijos) dėl vyresnio amžiaus asmenų teisių parengimą. Tokio protokolo projektas buvo parengtas 2014 metais, o 2016 metų sausio 31 dieną priimtas²⁷⁴. Protokole darbo santykiams nėra skiriamas didelis dėmesys - jo 6 straipsnyje gana trumpai pasisakoma, kad valstybės narės imsis priemonių pašalinti vyresnio amžiaus žmonių diskriminaciją įsidarbinimo galimybių požiūriu, atsižvelgdamos į profesinius reikalavimus, taip pat, kad vyresnio amžiaus žmonėms būtų suteiktos tinkamos darbo galimybės pagal jų medicininius ir fizinius sugebėjimus, įgūdžius ir patirtį. Tačiau disertacijos parengimo metu protokolas dar nebuvo ratifikuotas pakankamo skaičiaus valstybių narių (2018 metų pradžioje jo nebuvo ratifikavusi nei viena valstybė) ir nebuvo įsigaliojęs. Be nurodytos chartijos ir jos papildomo protokolo, Afrikos Sąjunga yra priėmusi programinio pobūdžio dokumentų ir rekomendacijų dėl vyresnio amžiaus žmonių žmogaus teisių apsaugos²⁷⁵, kurie nėra privalomo pobūdžio.

Kalbant apie Azijos regioną, pastarasis pasižymi sparčiausiai gausėjančia vyresnio amžiaus žmonių populiacija. Nepaisant to, Azijoje nėra priimta nei viena regioninė žmogaus teisių sutartis ar kitoks visuomenės senėjimo požiūriu svarbus privalomas regioninis teisės aktas²⁷⁶. Viena svarbiausių regioninių organizacijų – Pietryčių Azijos valstybių asociacija (ASEAN) 2012 metais priėmė ASEAN Žmogaus teisių deklaraciją²⁷⁷, kuri tarp kitų draudžiamo diskriminavimo pagrindų numato amžių, o taip pat deklaracijos 27 straipsnis gana išsamiai reglamentuoja teisę į darbą. Tačiau deklaracija nėra privalomas teisės aktas ir jos

270 Chicago Declaration on the Rights of Older Persons, 2014

271 Plačiau žr. Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *supra note* 38, p. 307-315.

272 Organization of African Unity (OAU). African Charter on Human and Peoples' Rights ("Banjul Charter"). 27 June 1981, CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982).

273 Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *op. cit.*, p. 321.

274 Organization of African Unity (OAU). Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Older Persons in Africa. 2016.

275 Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *op. cit.*, p. 315.

276 Tai nereiškia, kad vyresnio amžiaus žmonių teisės šiame regione apskritai nėra pripažįstamos ir saugomos – paprastai tokios normos yra įtvirtintos nacionaliniu lygiu.

277 Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)., ASEAN Human Rights Declaration, 18 November 2012.

praktiniu įgyvendinimu yra dažnai abejojama. Be to, daugiausia dėl JT priimtų privalomų ir neprivalomų dokumentų senėjimo srityje (ypač, Madrido plano) poveikio, regioniniu lygmeniu yra priimta ir kitų neįpareigojančių, tačiau nacionaliniam reguliavimui praktinę reikšmę turinčių programinių dokumentų²⁷⁸.

Baigiant kitų pasaulio regionų apžvalgą, paminėtina Okeanija ir Australijos teisės ir senėjimo tyrimų tinklo (angl. *Australian Research Network on Law and Ageing*) pasiūlyta Vyresnio amžiaus žmonių teisių ir laisvių chartija (angl. *Charter of Rights and Freedoms of Older People*)²⁷⁹. Šios chartijos 15 straipsnyje numatyta vyresnio amžiaus žmonių teisė dirbti iki to laiko, kol jie patys nuspręš pabaigti darbo santykius, teisę gauti teisingą užmokesį ir lygų atlyginimą už tokį patį darbą ir teisę dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis. Svarbus ir chartijos 16 straipsnis, kuriame vyresnio amžiaus žmonėms numatyta teisė į visą gyvenimą trunkantį mokymą, pasiekimą ir dalyvavimą švietime ir lavinimo programose. Tačiau chartija yra tik akademinio pobūdžio dokumentas ir jokios įpareigojančios galios neturi.

Šiuo metu vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimo reguliavimas tarptautiniu lygiu žengia pirmuosius žingsnius. Esamuoju metu konkrečių, Lietuvą saistančių tarptautinių įsipareigojimų šioje srityje nėra. Nors pastaraisiais metais vyksta intensyvios diskusijos dėl specialiai vyresnio amžiaus žmonių teisėms skirtos tarptautinės sutarties JT žmogaus teisių apsaugos sistemoje, visgi kol kas tokios sutarties priėmimo perspektyvos yra neaiškios. Vienintelė šiuo metu galiojanti regioninė sutartis buvo priimta Amerikos valstybių iniciatyva ir apsiriboja tik pastaruoju regionu (jos poveikį dar labiau menkina aplinkybė, jog faktinis ratifikavusių valstybių skaičius išlieka itin neženkus). Išskyrus minėtą regioninę sutartį, dominuoja neprivalomo pobūdžio normos. Lietuvai privalomų su teise į darbą susietų įsipareigojimų nėra ir TDO ar Europos Tarybos priimtuose dokumentuose, nors šios organizacijos yra priėmusios pakankamai daug rekomendacinio pobūdžio normų. Tiesa, reikia pastebėti, kad pagrindiniuose žmogaus teisių apsaugos instrumentuose yra įtvirtintas bendrasis diskriminacijos draudimas, todėl net jei diskriminacija amžiaus pagrindu ir nėra tiesiogiai įvardyta, bendroji diskriminaciją draudžianti norma aiškinama plečiamai, kaip apimanti ir draudimą diskriminuoti amžiaus pagrindu. Kita vertus, bendroji diskriminaciją draudžianti norma palieka plačią erdvę interpretacijai, kurie atvejai yra priskirtini diskriminacijai, o kurie – leistinai diferenciacijai amžiaus pagrindu. Pavyzdžiui, išlieka ginčytinas privalomo išėjimo į pensiją klausimas. Iš esamų rekomendacinio pobūdžio dokumentų galima daryti išvadą, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus tam tikrais atvejais, kuomet yra siekiama teisėtų tikslų, o taikomos priemonės yra proporcingos, yra leidžiamas. Todėl darytina išvada, kad nacionalinis įstatymų leidėjas nėra labai suvaržytas egzistuojančių tarptautinės teisės normų ir išlaiko plačią diskreciją reglamentuoti vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą nacionalinėje teisėje, su sąlyga, jog taikomos priemonės nebus diskriminuojančios.

278 Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B., *supra note* 38, p. 333-340.

279 Australian Research Network Law and Ageing. Charter of Rights and Freedoms of Older Persons. 2014.

2.2. Vyresnio amžiaus asmenų teisės į darbą raida ES teisėje

2.2.1. Visuomenės senėjimo įtaka Europos Sąjungos darbo politikai

Nors konkrečios valstybes nares įpareigojančios teisės normos, susijusios su visuomenės senėjimu, Europos Sąjungos teisės šaltiniuose priimtose gana neseniai, pati senėjimo problema Europos Sąjungos lygmeniu buvo pripažinta palyginus anksti. Šio proceso raidą galima suskirstyti į du etapus. Pirmojo etapo chronologinės ribos apima laikotarpį nuo 1957 metų, kai buvo įsteigta Europos ekonominė bendrija²⁸⁰, iki 1997 metų, kai buvo priimta Amsterdamo sutartis. Šį etapą nagrinėjamos problemos atžvilgiu galima įvardyti deklaratyviais, nes jo metu buvo priimti tik strateginio-politinio ar rekomendacinio pobūdžio dokumentai, kurie, žinoma, tam tikru mastu veikė ir nacionalinę valstybių narių teisę, tačiau konkrečių privalomų Bendrijos teisės normų nebuvo priimta.

Pirmus du išskirto periodo dešimtmečius visuomenės senėjimas nepateko į oficialios politikos darbotvarkę nei, tuo labiau, buvo atspindėtas teisės aktuose. 1957 m. sudarytoje Romos sutartyje buvo nuostatų, draudžiančių diskriminaciją tik pilietybės ir lyties pagrindu, o Bendrijos institucijų priimtuose teisės aktuose senėjimo problemai neteiktas dėmesys.

Situacija pradėjo keistis, kai 1982 metų vasario mėnesį buvo priimta Europos Parlamento rezoliucija dėl vyresnio amžiaus žmonių Europos Bendrijoje situacijos ir problemų²⁸¹. Šioje rezoliucijoje atkreiptas dėmesys į naują demografinę situaciją Europos Bendrijos valstybėse, pasireiškiančią pagyvenusių asmenų skaičiaus ir proporcijos didėjimu, kilusią dėl ilgesnės gyvenimo trukmės ir krentančio gimstamumo bei pripažįstama būtinybė imtis paramos pagyvenusiems asmenims veiksmų. Konkrečiai darbo teisės srityje itin reikšmingas rezoliucijos 8 punktas, pripažįstantis nepriimtina reguliavimą, pagal kurį suėjus pensiniam amžiui asmuo automatiškai pašalinamas iš darbo rinkos, ir akcentuojantis, kad asmens pasirinkimas nedirbti yra jo teisė, o ne valstybės nustatoma pareiga, taip pat išreiškia poziciją, kad sulaukę pensinio amžiaus asmenys gali toliau dirbti, neprarasdami teisės į pensiją.

Tais pačiais metais Taryba, atsižvelgdama į minėtą Parlamento rezoliuciją, priėmė rekomendaciją dėl Bendrijos politikos principų pensinio amžiaus atžvilgiu²⁸², kurioje buvo pabrėžta lankstaus išėjimo į pensiją sistemos įvedimo svarba, t. y. nesieti darbo santykių nutraukimo su pensinio amžiaus suėjimu, o kartu nurodyta, kad finansinės paskatos, skatinančios ankstyvą išėjimą į pensiją, kurios buvo įvestos laikinai ir dėl ypatingų ekonominių aplinkybių, negali būti laikomos lanksčios išėjimo į pensiją sistemos elementu (rekomendacijos 3 punktas). Taigi, rekomendacija, kaip ir Parlamento rezoliucija, buvo nukreipta

280 Europos Bendrijos darbo teisės raidą galima būtų pradėti ir nuo ankstesnės datos – 1951 m., kai buvo sudaryta Europos anglių ir plieno bendrijos sutartis. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog šios sutarties priėmimo metu visuomenės senėjimo procesas dar nebuvo identifikuotas politiniu lygiu ir šiai problemai spręsti pastarojoje sutartyje nuostatų nėra, chronologinių ribų paankstinimas būtų betikslis.

281 European Parliament Resolution on the Situation and Problems of the Aged in the European Community. 1982, OJ C66/71.

282 Council Recommendation of 10 December 1982 on the Principles of a Community Policy with Regard to Retirement Age. 1982, OJ L 357.

prieš ankstyvo išėjimo į pensiją tendenciją. Beje, 1986 metais Komisijos paskelbtame pranešime dėl rekomendacijos taikymo buvo konstatuota, kad nors rekomendacija sąlygojo tam tikrą progresą, tačiau jis nėra esminis²⁸³.

Vėliau sekė daugybė rezoliucijų, pasiūlymų ir kito pobūdžio tiesiogiai neįpareigojančių Europos Bendrijos institucijų priimtų dokumentų, akcentuojančių visuomenės senėjimą, jo sukliamas įvairias problemas bei jų sprendimus, iš kurių paminėtini tik svarbiausi: 1986 metų Europos Parlamento rezoliucija dėl paslaugų vyresnio amžiaus žmonėms²⁸⁴, tais pačiais metais priimta Europos Parlamento rezoliucija dėl Bendrijos priemonių pagerinti vyresnio amžiaus žmonių situaciją Bendrijos valstybėse narėse²⁸⁵, 1990 metų Komisijos pranešimas dėl vyresnio amžiaus asmenų²⁸⁶, 1990 metų Tarybos sprendimas dėl Bendrijos veiksų vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu²⁸⁷, 1993 metų Europos Sąjungos Tarybos ir socialinių reikalų ministrų Principų deklaracija, pažymint Europos vyresnio amžiaus žmonių ir kartų solidarumo metų pabaigą²⁸⁸, 1994 metų Europos Parlamento rezoliucija dėl priemonių vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu²⁸⁹, 1995 metų Tarybos ir valstybių narių vyriausybių atstovų rezoliucija dėl vyresnio amžiaus darbuotojų darbo²⁹⁰. Šiuose dokumentuose buvo išlaikyta aiški veiksų kryptis visuomenės senėjimo perspektyvoje, kuri buvo matyti jau 1982 metų Parlamento rezoliucijoje – mažinti ankstyvą išėjimą į pensiją ir sudaryti galimybes pagyvenusiems asmenims kuo ilgiau išlikti darbo rinkoje. Disertacijoje analizuojamos problemos požiūriu svarbu tai, kad šiuose dokumentuose vyresnio amžiaus žmonių teisės buvo pabrėžiamos ne tik reguliuojant darbo santykių nutraukimą, bet ir kitose darbo santykiams svarbiose srityse, tokiose kaip dalyvavimas kvalifikacijos kėlime ir perkvalifikavime, lankstaus darbo laiko, leidžiančio vyresnio amžiaus darbuotojams dirbti ne visą darbo laiką, įvedimas, darbo sąlygų pritaikymas. Be to, vėlesniuose dokumentuose, ypač 1994 metų Europos Parlamento rezoliucijoje dėl priemonių vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu, išryškėjo solidarumo tarp kartų motyvas²⁹¹, taip pat būdas, kuriuo ES institucijos ketina ateityje siekti šio tikslo – diskriminavimo dėl amžiaus darbo rinkoje sustabdymas.

Aptariamuju laikotarpiu, 1986 metais priėmus Suvestinį Europos Aktą, išsiplėtė Bendrijos kompetencija socialinės politikos srityje – procesas, kuris įgavo išraišką 1989 metų

283 Report from the Commission to the Council on the Application of the Council Recommendation of 10 December 1982 on the Principles of a Community Policy with Regard to Retirement Age. 1986, COM (86) 365 final.

284 European Parliament Resolution on Services for the Elderly. 1986, OJ C88/17.

285 European Parliament Resolution on Community Measures to Improve the Situation of Old People in the Member States of the Community. 1986, OJ C148/61.

286 Commission Communication on the Elderly. 1990, COM(90) 80 final.

287 Council Decision 91/49/EEC of 26 November 1990 on Community Actions for the Elderly. 1991, OJ L28/29.

288 Declaration of Principles of the Council of the EU and the Ministers for Social Affairs meeting within the Council of 6 December 1993 to mark the end of the European Year of the Elderly and of Solidarity between Generations . 1993, OJ C343.

289 European Parliament Resolution on Measures for the Elderly. 1994, C77/24.

290 Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of Member States meeting within the Council of 29 June 1995 on the Employment of Older Workers. 1995, OJ C228/1.

291 Šis motyvas matyti ir sprendime 1993-iusius metus paskelbti ne tik Europos vyresnio amžiaus žmonių, bet ir kartų solidarumo metais.

gruodžio 9 dieną paskelbus Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją, nustačiusią pagrindinius Bendrijos darbo teisės principus²⁹². Chartijoje vyresnio amžiaus žmonėms buvo skirtas atskiras poskyris (24–25 straipsniai). Viena vertus, tai rodo politinę Bendrijos ir jos valstybių narių valią pripažinti vyresnio amžiaus žmonių problemas, tačiau, kita vertus, nurodytų chartijos nuostatų reikšmė darbo santykių reguliavimui nėra didelė, nes, pirma, apsiriboja reikalavimu užtikrinti pakankamus resursus pensinio amžiaus ar išėjimo iš darbo metu, antra, ši chartija buvo programinis dokumentas, tiesiogiai neįpareigojantis valstybių narių, o jos nuostatų įgyvendinimas paliktas valstybių narių gerai valiai²⁹³.

Tai, kad aptariamuoju laikotarpiu nebuvo imtasi jokių įpareigojančių valstybes neres žingsnių ir senėjimo iššūkių sprendimas buvo paliktas jų kompetencijai, susiję ir su EB kompetencijos priimti privalomus teisinius instrumentus darbo teisės srityje stygiu.

Antruoju ES teisės raidos etapu galima įvardinti 1997 metais prasidėjusį ir dabar tęsiantį laikotarpį. Kokybiškai naujas žingsnis buvo žengtas 1997 metais priėmus Amsterdamo sutartį, kurioje buvo išplėstos ES galios – tuometiniame 13 straipsnyje buvo įtvirtinta Tarybos kompetencija imtis atitinkamų veiksmų prieš diskriminaciją dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, seksualinės orientacijos ir – kas aktualiausia šios disertacijos kontekste – dėl amžiaus. Tokiu būdu galima konstatuoti tam tikrą diskusijų dėl visuomenės senėjimo evoliuciją – diskusijos pradžioje rūpesčio centre buvo būtent vyresnio amžiaus žmonės ir poreikis užtikrinti jų išlikimą darbo rinkoje, tačiau ilgainiui diskusija tapo labiau neutrali ir pasireiškė kaip bet kokia diskriminacija dėl amžiaus, įtraukiant, tačiau neapsiribojant vyresnio amžiaus asmenimis²⁹⁴.

2000 metų lapkričio 27 dieną, įgyvendinant EB sutarties (pakeistos Amsterdamo sutartimi) 13 straipsnį, buvo priimta Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau - ir Užimtumo direktyva)²⁹⁵, kuri turėjo būti įgyvendinta valstybėse narėse iki 2003 metų gruodžio 2 dienos. Kadangi tai šiuo metu pagrindinis ES teisinis instrumentas, įpareigojantis atitinkamai formuoti valstybių narių teisinę politiką vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą požiūriu, jį būtina aptarti plačiau.

Direktyvos tikslu yra įvardijama kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrų pagrindų nustatymas siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą (Direktyvos 1 straipsnis). Vienodo požiūrio principas yra apibrėžtas Direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje – kai nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos²⁹⁶. Nors šis Direktyvos tikslas pirmiausia grindžiamas

292 Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. 9 December 1989.

293 Davulis T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 38.

294 McGlynn C. *supra* note 44, p. 285.

295 Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. 2000, OL L303/16.

296 Nurodytas vienodo požiūrio principo apibrėžimas yra parentas Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. 1976, OL L39.

lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principo kaip fundamentalios žmogaus teisės užtikrinimu (Direktyvos konstatuojamosios dalies 1, 3–5 punktai), tačiau greta to Direktyvai skirta atlikti funkcijas ir skatinant EB užimtumo politiką (Direktyvos konstatuojamosios dalies 7–8 punktai). Nagrinėjamos temos kontekste ypač atkreiptinas dėmesys į Direktyvos konstatuojamosios dalies 8 punkto antrąjį sakinį, kuris akcentuoja poreikį „ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga“.

Šią nuostatą papildo Direktyvos konstatuojamosios dalies 25 punktas, skelbiantis, jog „diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė“. Taip pat ir Direktyvos pasiūlyme būtinybė įtraukti į neleistinos diskriminacijos pagrindų sąrašą diskriminaciją dėl amžiaus buvo sieta išimtinai su pagyvenusių asmenų diskriminacija darbo santykiuose, nepaisant demografinių procesų nulemtos būtinybės išlaikyti maksimaliai didelę dalį darbingo amžiaus asmenų darbo vietose²⁹⁷. Taigi, diskriminavimo dėl amžiaus įtraukimas į Direktyvą turi aiškią darbo politikos potekstę, kilusią iš visuomenės senėjimo įsisąmoninimo.

Direktyvos 3 straipsnis detalizuoja taikymo sritį: pirmiausia, ji yra taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas. Kitaip sakant, taikymo asmenims požiūriu ji nėra niekaip apribota. Antra, jos taikymas yra siaurinamas (ką galima numanyti iš Direktyvos pavadinimo) darbo ir profesinės veiklos sritimi. Direktyvos 3 straipsnio 1 dalis detalizuoja, kad konkrečiai Direktyva taikoma įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas; galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą; įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą; bei narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją.

Kartu Direktyvoje nustatytame teisiniame reguliavime atsižvelgiama į amžiaus, kaip vieno iš diskriminavimo pagrindų, specifiką. Kaip jau buvo nurodyta disertacijos 1.2.2 poskyryje, amžius, skirtingai nuo kitų diskriminavimo pagrindų, tokių kaip lytis, rasė, tautybė, nėra nekintama duotybė – visi žmonės per savo gyvenimą pereina įvairius amžiaus tarpnius, todėl tai suponuoja didesnę šio pagrindo neutralumą²⁹⁸. Atsižvelgiant į tai, diskriminavimas dėl amžiaus yra susijęs su specifiniais reikalavimais, ir tai atsispindi Direktyvoje, kurios konstatuojamosios dalies 2 sakinyje teigiama: „Vis dėlto tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, todėl reikia priimti specialias nuostatas, kurios galėtų būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį. Todėl būtina įžvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.“

Nurodyto balanso paieška matyti diskriminavimo dėl amžiaus principo išimtyse, kurios yra įtvirtintos įvairiuose Direktyvos straipsniuose. Pirma, Direktyvos 2 straipsnio 2 dalies (b) punktas, kuris apibrėžia netiesioginės diskriminacijos sąvoką, kartu numato išimtį, jog prie jos nepriskiriami atvejai, kuriuos objektyviai galima pateisinti teisėtu tikslu, o šio tikslo siekiama proporcingomis ir būtinomis priemonėmis. Antra, diskriminacinė praktika gali būti pateisinta dėl profesinės veiklos rūšių pobūdžio (4 straipsnio 1 dalis). Trečia, Di-

297 Proposal for a Council Directive Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation (presented by the Commission). 2000, OL C177E.

298 Hendrickx F. Age and European Employment Discrimination Law, *supra* note 42, p. 27.

rektyvos 6 straipsnis nustato specialius skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimus, kurie taikomi tiesioginei diskriminacijai. Tokių atvejų sąrašas yra neribojamas (6 straipsnio 1 dalies a–c punktai nustato tik pavyzdinį sąrašą), užtenka, kad pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Nebaigtinis sąrašas ir neapibrėžti vertinamieji kriterijai, kuriais remiantis valstybės narės gali taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, tikrąsias Direktyvos diskriminacijos draudimo dėl amžiaus ribas palieka nuspręsti vėlesnei jos taikymo praktikai. Kartu tai „užprogramuoja“ skirtumus tarp valstybių narių²⁹⁹. Taip pat, ketvirta, Direktyvoje yra ir papildomų atvejų, kuriais valstybės narės gali nukrypti nuo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo (Direktyvos 3 straipsnio 4 dalis, 6 straipsnio 2 dalis).

Kaip matyti, nepaisant siekio visose ES valstybėse narėse veiksmingai užkirsti kelią diskriminacijai dėl amžiaus, labai plati diskrecija palikta valstybėms narėms ar, esant neaiškumui, – Europos Sąjungos Teisingumo Teismui (toliau – ir ESTT), o tai menkina saistančią Direktyvos reikšmę.

Be aptartos Direktyvos, kitas svarbus antrojo etapo teisiškai reikšmingas aktas yra 2000 metais Niceje priimta ES pagrindinių teisių chartija, kurios 21 straipsnyje draudžiama diskriminacija, *inter alia*, dėl amžiaus, o 25 straipsnyje, skirtame vyresnio amžiaus asmenų teisėms, pripažįstama ir gerbiama vyresnio amžiaus žmonių teisė gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime³⁰⁰. Nors čia matyti tam tikras perimamumas iš Pagrindinių darbuotojų teisių chartijos, tačiau reikia turėti omenyje, kad po Lisabonos sutarties Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija yra privalomas teisės aktas valstybėms narėms.

Be to, aptariamuoju laikotarpiu visuomenės senėjimo tema toliau buvo integrali Europos Sąjungos strateginių dokumentų dalis. Šis klausimas nuosekliai keliamas pastarojo dešimtmečio programiniuose darbo teisei svarbiuose Europos Sąjungos institucijų priimtuose dokumentuose, pavyzdžiui, Komisijos 2007 metų pranešime „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“³⁰¹ bei 2010 metų pranešime „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“³⁰². Europos Sąjungos strategijoje „Europa 2020“ visuomenės senėjimas tiesiogiai susijęs su dviem iš penkių nustatytų specifinių tikslų: darbingumo ir socialinės įtraukties. Prie simbolinių, bet senėjimo problemos įsisąmoninimą rodančių veiksmų taip pat reikia paminėti ir sprendimą 2012-uosius paskelbti Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metais³⁰³.

299 Ramalho M. Age Discrimination, Retirement Conditions and Specific Labour Arrangements: The Main Trends in the Application of Directive 2000/78/EC in the Field of Age Discrimination. *European Labour Law Journal*, Volume 4 (2013), No. 2, 118.

300 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2012, OL C83/389.

301 Komisijos komunikatas „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM (2007) 359 galutinis.

302 Komisijos komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. KOM (2010) 2020 galutinis.

303 European Parliament and the Council Decision on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations. 2011, OJ L246/5. Kaip tokio sprendimo pasekmę 2012 metais Europos Taryba paskelbė deklaraciją „Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metai (2012): kelias pirmyn“, kurios priede pateikiami svarbiausi senėjančios visuomenės principai darbo teisės srityje: tęstinis mokymas, sveikos ir saugios darbo sąlygos, įdarbinimo paslaugų teikimas, lygių galimybių vyresnio amžiaus darbuotojams užtikrinimas ir kt. Žr.: Council Declaration on the European Year for Active Ageing

Taigi, visuomenės senėjimo poveikis ES teisei politikai evoliucionavo: jei pirmajame etape (kuris truko nuo 1957 metų iki 1997 metų) buvo apsiribojama deklaracijomis ir rekomendacijomis, antrajame etape po Amsterdamo sutarties išsiplėtusi ES institucijų kompetencija lėmė privalomų valstybėms narėms teisės normų įtvirtinimą Direktyvoje bei ES Pagrindinių teisių chartijoje. Tokiu būdu ES teisėje yra įtvirtinti aukštesni vyresnio amžiaus žmonių apsaugos standartai nei tarptautinės teisės aktuose. Kartu Direktyvoje yra atsižvelgiama į amžiaus kaip diferenciacijos pagrindo specifiką ir yra numatytas tiek bendrasis leidimas nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, jei tokį nukrypimą objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, tiek keletas specialių išimčių. Tai palieka valstybėms narėms plačią diskreciją vykdyti visuomenės senėjimo politiką teisės į darbą atžvilgiu jų pačių pasirinktomis priemonėmis.

2.2.2. Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje

Europos Sąjungos teisės aktų leidėjui priėmus Užimtumo direktyvą, joje įtvirtintas draudimas diskriminuoti amžiaus pagrindu (Direktyvos 1 straipsnis) neliko tik negyvu konstruktu. Atvirkščiai, diskriminacija dėl amžiaus pasirodė itin dažnas pagrindas, kuriuo remdamiesi individai kvestionavo nacionalinių valstybių narių teisės aktų nuostatas ir ESTT sulaukdavo nacionalinių teismų kreipimusi dėl prejudicinio sprendimo. Iš viso nuo Direktyvos įsigaliojimo ESTT yra priėmęs 39 sprendimus, taigi, skaičiuojanti nuo pirmojo sprendimo 2005 metais, vidutiniškai po 3 kasmet.

Nepaisant gana vienareikšmiško diskriminacijos dėl amžiaus draudimo Užimtumo direktyvoje, praktikoje jo taikymas yra komplikuotas. Kaip minėta disertacijos 1.2.2. poskyryje, „trijų kartų“ modelis naudojo amžių kaip esminį kriterijų (stratifikatorių), pagrindžiantį darbo ir socialinės apsaugos teisės veikimą. Nepaisant vykstančios modelio dezintegracijos, valstybių darbo ir socialinės apsaugos įstatymuose išliko nusistovėjusios reguliavimo schemas, kurios, minėta, susietos su amžiumi³⁰⁴ ir staiga negali būti pakeistos. Taigi, amžius tradiciškai yra vienas iš kriterijų, kuriuos naudoja nacionaliniai įstatymų leidėjai, dar daugiau – kai kuriais atvejais šio kriterijaus taikymas laikomas neišvengiamu. Dėl to Direktyvoje numatyta visa eilė aukščiau minėtų išlygų, kada diferenciacija amžiaus pagrindu yra pateisinama, ypač 6 Direktyvos straipsnyje, tam tikrais atvejais įgalinančiame netgi tiesioginę diskriminaciją. Kitaip sakant, valstybėms narėms buvo palikta tam tikra diskrecija savo nacionalinėje teisėje išlaikyti ar nustatyti nuostatas, siejamas su amžiumi. Kartu tai sukūrė neapibrėžtumo ir atriojimo problemą - iš vienos pusės, Direktyva draudžia valstybėms narėms palikti ar įtvirtinti teises nuostatas, kurios diskriminuotų dėl amžiaus, iš kitos – ji leidžia valstybėms narėms taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, jei tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Tačiau pavartotos sąvokos „teisėtas“, „tinkamos“ ir „būtinoms“ yra vertinamosios, neturin-

and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward. Annex Guiding Principles for Active Ageing and Solidarity between Generations. 2012, 17468/12.

304 Hendrickx F. Age and European Employment Discrimination Law, *supra* note 42, p. 26.

čios apibrėžto turinio. Todėl buvo neišvengiama, jog ESTT turės savo praktikoje suteikti Direktyvoje įtvirtintam diskriminacijos dėl amžiaus draudimui turinį, kurio pati Direktyva aiškiai stokoja (tai patvirtino jau minėta nacionalinių teismų prašymų priimti preliminarių sprendimą gausa). Kitaip sakant, tikroji diskriminacijos draudimo dėl amžiaus reikšmė negali būti nustatyta vien tik iš Direktyvos nuostatų analizės, bet turi būti papildyta ESTT praktikos analize. Todėl toliau bus siekiama nustatyti, kokį turinį diskriminacijos dėl amžiaus draudimui suteikė ESTT, kokie gali būti išskiriami kriterijai, padedantys atskirti draudžiamą diskriminaciją nuo leistinos diferenciacijos.

Kaip minėta, iki šiol ESTT yra išsprendęs 39 bylas, kuriose buvo keliamas diskriminacijos dėl amžiaus klausimas. Stebint kiekybinę bylų dinamiką, konstatuotina bylų skaičiaus augimo tendencija – jei 2005 metais buvo išspręsta viena byla, tai 2010 metais įvyko lūžis – tais metais priimti sprendimai net 7 bylose, po to bylų skaičius išlieka pakankamai aukštas – vidutiniškai išnagrinėta po 4 bylas kasmet, o 2016 metais išnagrinėtų bylų skaičius pakilo iki 8 bylų per metus. Bylų dinamika pavaizduota 1 lentelėje:

2 lentelė. ESTT bylų, kuriose buvo keliamas diskriminacijos dėl amžiaus klausimas, chronologinė dinamika

Metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bylų skaičius	1	0	1	1	2	7	3	5	2	4	4	8	1

Vertinant bylų, kuriose buvo sprendžiama nacionalinės teisės nuostatos prieštaravimas ar neprieštaravimas Direktyvoje įtvirtintam draudimui diskriminuoti dėl amžiaus, rezultatai atrodo taip:

3 lentelė. ESTT bylų, kuriose buvo keliamas diskriminacijos dėl amžiaus klausimas, sprendimai

Bylos rezultatas	Bylų skaičius
Nustatytas prieštaravimas	10
Nenustatytas prieštaravimas	19
Nustatytas dalinis prieštaravimas (nors nustatytas prieštaravimas vienam iš Direktyvoje esančių pagrindų, tačiau rastas pateisinimas kitu pagrindu)	6

Iš pastarosios lentelės galima padaryti svarbią išvadą, jog ESTT dažniau pateisina skirtingą požiūrį dėl amžiaus, nei jo nepateisina, o tai patvirtina amžiaus, kaip draudžiamo diskriminacijos pagrindo, reliatyvumą.

Analizuojant diskriminacijos dėl amžiaus bylas pagal sprendžiamų teisės klausimų kategorijas, galima pastebėti, kad dominuoja dvi pagrindinės temos – su amžiumi siejamas darbo santykių nutraukimas (9 bylos) ir specialiųjų garantijų įgijimas arba praradimas dėl amžiaus (17 bylų). Gerokai mažesnė grupė, kurioje nagrinėtas su amžiumi susijusio įsidarbinimo ribojimo klausimas (2 bylos). Dar išskirtina grupė bylų, kuriose nagrinėjami labai įvairūs klausimai, neleidžiantys išskirti vieningos problemos. Bylų pasiskirstymą pagal išskirtas kategorijas iliustruoja sekanti lentelė:

4 lentelė. ESTT bylų pasiskirstymas pagal nagrinėjamas problemas

Metai	Darbo santykių nutraukimas	Su amžiumi siejamos garantijos	Su amžiumi susieti įsidarbinimo ribojimai	Kitos
2005				1
2006	-	-	-	-
2007	1			
2008				1
2009	1	1		
2010	3	2	1	1
2011	2	1		
2012	2	2		1
2013	-	2	-	-
2014	-	2	1	1
2015	-	4	-	
2016	-	3	1	4
2017	1	-	-	-
Viso	10	17	3	9

Be to, pastebėtina, kad jei bylos dėl darbo santykių pasibaigimo dėl su amžiumi susijusių priežasčių dominavo pirmaisiais metais, nuo 2013 metų ESTT sprendė beveik išimtinai bylas, kuriose keliami įvairių garantijų įgijimo arba praradimo dėl su amžiumi susijusių priežasčių klausimai ir nebuvo išspręsta nei viena byla dėl darbo santykių pasibaigimo.

Toliau bus analizuojamos nurodytos pirmosios trys ESTT spęstų bylų grupės. Ketvirtoji grupė (išskyrus *Mangold* bylą) atskirai analizuojama nebus, nes kiekviena iš bylų, patekusi į šią grupę, pasižymi arba itin specifinėmis ir individualiomis savybėmis, arba nepateko į Direktyvos taikymo sritį (*Bartsh* byloje³⁰⁵ konstatuota, kad nagrinėjama situacija nepatenka į Bendrijos teisės taikymo sritį, *Bulicke*³⁰⁶ ir *Pohl*³⁰⁷ bylose kelti nacionalinėje teisėje nustatytų ieškinio senaties terminų atitikimo ES teisei klausimai, C byloje³⁰⁸ – pensijos apmokestinimo klausimai pripažinti nepatenkantys į Direktyvos ir pagrindinių teisių Chartijos 21 straipsnio taikymo sritį, *Kratzer*³⁰⁹ byloje – piktnaudžiavimo teise klausimas), dėl kurių jokių bendresnių išvadų padaryti nėra įmanoma, be to, jose nagrinėti klausimai nėra aktualūs disertacijos atliekamo tyrimo požiūriu.

2.2.2.1. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimo kriterijai: *Mangold* byla

2005 metų lapkričio 22 dienos *Mangold* byloje³¹⁰ ESTT paskelbė pirmąjį sprendimą, kuriame pasisakė diskriminacijos dėl amžiaus tema. Ši byla buvo reikšminga ne tik tuo, kad

305 Byla C-427/06, *Birgit Bartsch prieš Bosch und Siemens Hausgeräte* (BSH) Altersfürsorge GmbH [2007] ECR I-07245.

306 Byla C-246/09, *Susanne Bulicke prieš Deutsche Büroservice GmbH* [2010] ECR I-06999.

307 Byla C-429/12, *Siegfried Pohl prieš ÖBB – Infrastruktur AG* [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

308 Byla C-122/15, C [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

309 Byla C-423/15, *Nils-Johannes Kratzer prieš R+V Allgemeine Versicherung AG* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

310 Byla C-144/04, *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981.

buvo pirmoji, tačiau labiausiai dėl to, jog joje buvo suformuluotos net trys fundamentalios taisyklės, kurių teismas laikėsi ir vėlesnėse diskriminavimo dėl amžiaus bylose. Nors šioms taisyklėms buvo suteikiami vis nauji niuansai, tačiau jos nulėmė visą vėlesnės praktikos kryptį, todėl *Mangold* bylą ir joje pateiktus išaiškinimus būtina pristatyti išsamiau.

Bylos fabula buvo gana paprasta - W. Mangold, 56 metų darbuotojas, su darbdaviu advokatu R. Helm sudarė terminuotą darbo sutartį. Tokį laikiną darbo santykių pobūdį apsprendė Vokietijoje galiojusio įstatymo nuostata, pagal kurią su 52 metų amžiaus su-
laukusiais darbuotojais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys. W. Mangold kreipėsi į teismą, kvestionuodamas darbo sutarties ir Direktyvos suderinamumą.

Kaip jau buvo minėta, spręsdamas bylą teismas suformulavo tris taisykles. Pirma, jis suformulavo kriterijus, kuriais reikia vadovautis vertinant ar Direktyvos prasme buvo draudžiama diskriminacija dėl amžiaus. Kadangi Direktyvos 6 straipsnyje pripažįstama valstybės teisė nustatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus tam tikrais atvejais nėra diskriminacija, anksčiau ar vėliau turėjo kilti praktinis tokios nuostatos įgyvendinimo klausimas - kiek valstybė gali taikyti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kad tai nebūtų laikoma diskriminaciniais veiksmais. Tam *Mangold* byloje ESTT rėmėsi strategija, kurią galima būtų įvardyti „trijų žingsnių“ testu³¹¹: pirma, ar ginčo įstatyminė nuostata įtvirtino skirtingą požiūrį, kuris yra tiesiogiai susijęs su amžiumi; antra, ar šios nuostatos pagal bendrąją Direktyvos 6 straipsnio 1 dalies išimtį negali objektyviai ir tinkamai³¹² pateisinti teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus; trečia, ar šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis³¹³. Kartu teismas padarė svarbų papildymą, nustatydamas, jog valstybės narės turi plačią diskreciją pasirinkti priemones, kurios būtų tinkamos pasiekti tikslus socialinės politikos ir užimtumo srityse³¹⁴. Vėlesnėse bylose šie kriterijai buvo dar kiek patikslinti, ypač „teisėto tikslo“ kriterijus. Viena vertus, teismas konstatavo, kad valstybės narės turi plačią diskreciją, taip pat ir pasirinkdamos tikslus. Kita vertus, teismas susiaurino Direktyvos 6 straipsnyje minimą teisėtų tikslų turinį, susiedamas juos tik su socialinės politikos tikslais³¹⁵, nors toks apribojimas nėra akivaizdus iš nurodyto straipsnio. Todėl, pavyzdžiui, *Prigge* byloje teismas nepripažino, kad visuomenės saugumas galėtų būti laikomas teisėtu tikslu Direktyvos 6 straipsnio prasme³¹⁶ (kartu pastebėtina, kad tai vienintelis atvejis ESTT praktikoje, kuomet teisėto tikslo neįžvelgta). Be to, aukščiau nurodyti kriterijai ne tik buvo aiškiau artikuliuoti, bet ir papildyti dar vienu kriterijumi – ar nagrinėjama situacija patenka į Direktyvos taikymo sritį, taigi, šiuo metu galime kalbėti apie nusistovėjusį „keturių žingsnių“ testą.

311 Dar aiškiau ir labiau koncentruotai šie kriterijai išskirti Generalinio advokato išvadoje (Generalinio advokato Antonio Tizzano išvada byloje C-144/04 *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981).

312 Objektyvaus ir tinkamo pateisinimo reikalavimą yra plėtojusi Generalinė advokatė *Ingeniørforeningen i Danmark* byloje (Generalinės advokatės Juliane Kokott išvada byloje C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Ole Andersen naudai, prieš Region Syddanmark* [2010] ECR I-09343, 45 punktas).

313 Byla C-144/04, *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981, 57, 58 punktai.

314 *Ibid.*, 63 punktas.

315 Byla C-388/07, *The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) prašymu, prieš Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* [2009] ECR I-01569, 46 punktas.

316 Byla C-447/09, *Reinhard Prigge ir kt. prieš Deutsche Lufthansa AG* [2011] ECR I-08003, 82 punktas.

Taikant nurodytus kriterijus *Mangold* byloje, ginčo įstatyminės nuostatos tikslas buvo pripažintas tinkamu, kadangi „aiškiai siekiama palengvinti vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką, nes pastarieji susiduria su dideliais sunkumais surasti darbą“³¹⁷, tačiau pasirinktos priemonės neužtikrina saugumo didelei visuomenės daliai – „tokia didelė darbuotojų kategorija, kuri apibrėžiama išimtinai pagal jų amžių, rizikuoja svarbiausiu profesinės karjeros laikotarpiu negalėti pasinaudoti darbo stabilumu, kuris, kaip išplaukia iš Bendrojo susitarimo, yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas“³¹⁸. Kitaip tariant, ESTT užėmė poziciją, jog valstybės taikomos nacionalinės teisės priemonės, net jei ir skirtos itin ginamų vertybių apsaugai, turi būti kuo mažiau diskriminacinės: „Iš tikrųjų laikantis proporcingumo principo įpareigojama, kad kiekviena išimtis iš asmenų teisės kiek įmanoma atitiktų vienodo požiūrio principo bei siekiamo tikslo reikalavimus“³¹⁹. Taigi, taisyklė „tikslas pateisina priemones“ šiuo atveju negalioja.

Tiek nediskriminavimo institutui, tiek visai ES teisei svarbi antroji ESTT suformuluota taisyklė: asmenų nediskriminavimo dėl amžiaus principą reikia suprasti kaip bendrąjį Bendrijos teisės principą, išvedamą „iš įvairių tarptautinės teisės dokumentų ir bendrų valstybių narių konstitucinių tradicijų“³²⁰. Kitaip tariant, ESTT teigia, jog nediskriminavimo amžiaus pagrindu principas egzistavo ES teisėje ir iki direktyvos priėmimo³²¹, o Direktyva sukonkretina, bet jokių būdu neįtvirtina šio principo³²². Nors taikyti bendrąjį lygybės principą savo išvadoje rekomendavo Generalinis advokatas³²³, remdamasis ankstesne ESTT praktika (pavyzdžiui, pareiža valstybėms narėms laikytis reikalavimų, išplaukiančių iš pamatinių teisių apsaugos buvo konstatuota gerokai ankstesniuose teismo sprendimuose³²⁴), tačiau teismas nuėjo dar toliau ir suformulavo gerokai konkretesnę draudimo diskriminuoti būtent amžiaus pagrindu principą³²⁵. Pastebėtina, kad sprendimo *Mangold* byloje priėmimo metu 2005 metais dar nebuvo teisiškai privaloma ES pagrindinių teisių chartija, kurios 21 straipsnio 1 dalis numato bendrąjį diskriminacijos dėl amžiaus draudimą. Po 2009 metų, kai Lisabonos sutartis tapo privaloma, teismas savo sprendimuose tradiciškai remiasi ne tik Direktyva, bet ir chartija. Tokiu būdu draudimui diskriminuoti dėl amžiaus *Mangold* byloje buvo suteiktas aiškus žmogaus teisių turinys.

Bendrojo principo statuso suteikimas ESTT leido padaryti dar vieną, trečiąją, išvadą: bendras nediskriminavimo dėl amžiaus principo galiojimas yra nepriklausomas nuo Di-

317 Byla C-144/04, *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981, 59 punktas.

318 *Ibid.*, 64 punktas.

319 *Ibid.*, 65 punktas.

320 *Ibid.*, 74 punktas.

321 Meenan H. Reflecting on Age Discrimination and Rights of the Elderly in the EU and the Council of Europe, *supra* note 39, p. 61.

322 Byla C-555/07, *Seda Küçükdeveci prieš Swedex GmbH & Co. KG* [2010] ECR I-00365, 50 punktas.

323 Generalinio advokato Antonio Tizzano išvada byloje C-144/04 *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981, 83 punktas.

324 Byla C-442/00, *Ángel Rodríguez Caballero prieš Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* [2002] ECR I-11915, 30, 32 punktai.

325 Pastebėtina, kad tokioms ESTT išvadoms nebuvo vienareikšmiškai pritarta, vėlesnėje *Palacios de la Villa* byloje advokatas pasisakė dėl jos neįtikinamumo. Tačiau pats ESTT vėlesnėse bylose palaikė *Mangold* bylos poziciją ir šiuo metu ji nebekvestionuotina.

rektyvos įsigaliojimo terminų ar nacionalinių teisės aktų nuostatų. ESTT nustatė horizontalų tokio principo ir atitinkamai, jį konkretinančios direktyvos veikimą tarp privačių asmenų (kaip žinoma, paprastai direktyvos horizontaliu veikimu nepasižymi): „...bylą tarp privačių asmenų nagrinėjantis nacionalinis teismas turi užtikrinti nediskriminavimo dėl amžiaus principo, sukonkretinto Direktyvoje 2000/78, laikymąsi, prireikus netaikydamas bet kokios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos“³²⁶ (ir tam netgi nebūtina pirmiau kreiptis į ESTT dėl principo išaiškinimo). Atitinkamai, Vokietijos nacionalinis teisinis reguliavimas buvo pripažintas diskriminaciniu vyresnių nei 52 metai amžiaus darbuotojų atžvilgiu, nepaisant to, kad Užimtumo direktyva ginčo metu dar neturėjo būti įgyvendinta nacionalinėje teisėje.

2.2.2.2. Darbo santykių nutraukimas

Pagrindinė tema, nagrinėjama darbo santykių nutraukimo bylų grupėje – nemažoje dalyje Europos Sąjungos valstybių įtvirtintas privalomas darbo santykių pasibaigimas darbuotojui sulaukus tam tikro amžiaus. Kaip minėta ankstesniame disertacijos skyriuje, iki visuomenės senėjimo problemos išryškėjimo ankstyvas darbuotojų išėjimas į pensiją valstybių buvo skatinamas, o kai kur netgi įtvirtintas kaip privalomas, siekiant sukurti daugiau įsidarbinimo galimybių jauniems asmenims. Nuostatos, nustatančios maksimalią amžiaus ribą, kurios sulaukus darbuotojas gali arba privalo būti atleistas, galėjo būti įtvirtinamos teisės aktuose, kolektyvinės arba individualiose sutartyse. Todėl natūralu, kad priėmus Direktyvą, tokios privalomo darbo santykių pasibaigimą įtvirtinančios nuostatos buvo kvestionuojamos kaip diskriminuojančios amžiaus pagrindu.

Šio klausimo nagrinėjimas prasidėjo *Palacios de la Villa* byla³²⁷, kurioje buvo keliamas klausimas, ar Direktyva suderinama su nacionaliniu reglamentavimu, pagal kurį kolektyvinių sutarčių sąlygose yra nustatytas privalomas darbo sutarties pasibaigimas, kai asmuo yra sulaukęs nustatyto amžiaus (65 metų) ir atitinka kriterijus senatvės pensijai gauti.

Pirmiausia ESTT turėjo apsispręsti, ar į Direktyvos taikymo sritį patenka privalomas darbo sutarčių pasibaigimas sulaukus pensinio amžiaus, juolab Direktyvos 14 konstatuojamoje dalyje nustatyta, jog pensinio amžiaus nustatymas paliekamas nacionalinių valstybių diskrecijai. Visgi teismas laikė tokias situacijas patenkančias į Direktyvos sritį, argumentuodamas, jog automatinis darbo sutarties, sulaukus pensinio amžiaus, nutraukimas įtakoja tokio asmens darbo santykių trukmę, galimybes verstis profesine veikla ir dalyvauti aktyviame gyvenime³²⁸ ir todėl rėmėsi 3 straipsnio 1 dalies c punktu, kuriame numatyta, jog Direktyva yra taikoma „įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.“ Nepaisant to, kad teismas pripažino darbo sutarties nutraukimo sulaukus pensinio amžiaus nuostatą patenkančią į Direktyvos sritį, tokia nuostata buvo pripažinta neprieštaraujanti Direktyvoje įtvirtintam draudimui diskriminuoti dėl amžiaus.

Kaip buvo minėta, Direktyvos 6 str. suteikia valstybėms narėms diskreciją įtvirtinti diferencijuotą reguliavimą. *Palacios* byloje teismas suformulavo taisyklę, jog tais atvejais,

326 Byla C-144/04, *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981, 56 punktas.

327 Byla C-411/05, *Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA* [2007] ECR I-08531.

328 *Ibid.*, 45 punktas.

kai nacionaliniame teisės akte reguliavimo tikslas nėra tiesiogiai nustatytas, apie jį galima spręsti vertinant atitinkamo teisės akto kontekstą³²⁹, tokiu būdu palengvindamas „teisėto tikslo“ kriterijaus taikymą. Šiuo konkrečiu atveju teismas pripažino, jog siekis reguliuoti nacionalinę darbo rinką, ypač siekiant panaikinti nedarbą ir skatinti užimtumą³³⁰, yra objektyvus ir tinkamas tikslas, o šio tikslo buvo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, radus pusiausvyrą tarp skirtingų grupių interesų, „nes aptariamuose teisės aktuose nesiremiama tik apibrėžtu amžiumi, bet taip atsižvelgiama į aplinkybę, jog suinteresuotieji asmenys, pasibaigus jų profesinei karjerai, kaip piniginę kompensaciją turi teisę gauti tokią senatvės pensiją, kuri numatyta nagrinėjamoje nacionalinėje sistemoje ir kurios dydis nelaikomas nepagrįstu“.³³¹ Be to, Teismas atsižvelgė ir į faktą, jog nacionalinės teisės aktai numato ne griežtą, bet lankstų reglamentavimą: yra galimybė sudarant kolektyvines sutartis atsižvelgti į situaciją darbo rinkoje bei konkrečios darbo vietos ypatybes.

Taigi *Palacios* byloje ESTT pripažino nacionalinių valstybių teisę nusistatyti privalomo išėjimo į pensiją amžių, jei darbuotojai yra įgiję teisę į nacionalinėje sistemoje numatytą pensiją. Skirtingai nei *Mangold* byloje, *Palacios* byloje amžius buvo laikomas ne vienintele, o tik viena iš aplinkybių greta įmokomis grindžiamos senatvės pensijos sąlygos. Tokios piniginių kompensacijos³³² egzistavimas, kaip galima numanyti iš teismo argumentacijos, pateisina valstybės teisę nustatyti privalomą atleidimą sulaukus pensinio amžiaus.

Automatinį darbo sutarčių nutraukimą sulaukus 65 metų amžiaus ir Direktyvos suderinamumą ESTT pateisino ir *Rosenblatt* byloje³³³. Šiuo atveju siekis „skatinti užimtumą, kuo geriau padalijant darbo rinką tarp kartų“³³⁴ buvo laikomas teisėtu tikslu Direktyvos 6 straipsnio 1 dalies prasme. Be to, sprendamas tinkamų ir būtinų priemonių parinkimo klausimą, ESTT argumentavo, jog Vokietijos darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose įtvirtintas automatinis darbo sutarčių pasibaigimas sulaukus pensinio amžiaus nereikia visiško asmens pasitraukimo iš darbo rinkos, kadangi tuo pačiu juose yra įtvirtinti ir saugikliai, saugantys 65 metų amžiaus sulaukusius asmenis nuo diskriminacijos amžiaus pagrindu „kai jie nori toliau dirbti ir ieško naujo darbo.“³³⁵

Taigi ESTT pozicija automatinio darbo sutarčių nutraukimo klausimu tiek *Palacios*, tiek *Rosenblatt* bylose buvo suformuluota aiškiai ir vienprasmiskai – valstybė turi teisę nustatyti privalomą atleidimą, jei yra tenkinami du kriterijai – teisės aktuose įtvirtintas amžius bei piniginių kompensacija. Neilgai trukus ESTT teko spręsti santykio tarp privalomo darbo sutarties nutraukimo ir senatvės pensijos išmokų dydžio klausimą. ESTT *Hörnfeldt* byloje³³⁶ tikrino Švedijoje galiojančią vadinamąją „67 metų taisyklę“ (ji buvo įtvirtinta tiek

329 Byla C-411/05, *Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA* [2007] ECR I-08531, 56, 57 punktai.

330 *Ibid.*, 62,63 punktai.

331 Byla C-411/05, *Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA* [2007] ECR I-08531, 73 punktas.

332 Vėlesnėse bylose buvo pabrėžtas „pakankamo dydžio“ kompensacijos aspektas.

333 Byla C-45/09, *Gisela Rosenblatt prieš Oellerking Gebäudereinigungsges.mBH* [2010] ECR I-09391.

334 *Ibid.*, 62 punktas.

335 *Ibid.*, 75 punktas.

336 Byla C-141/11, *Torsten Hörnfeldt prieš Posten Meddelande AB* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

Švedijos Įstatyme dėl darbo apsaugos ir darbo sąlygų, tiek byloje taikytoje kolektyvinėje sutartyje), pagal kurią darbo sutartis gali būti nutraukiama (nors darbdavys neprivalo to daryti) remiantis vieninteliu, amžiaus, motyvu, ir kuria nėra atsižvelgiama į būsimos senatvės pensijos dydį. Tai yra, *Hörnfeldt* situacijos atveju asmens pajamos išėjus į pensiją nuo 67 metų yra gerokai mažesnės nei būtų jam suteikus galimybę dirbti dar pora metų. Be to, „67 metų taisyklė“ galėjo būti interpretuojama, kaip suteikianti darbdaviui vienašališką ir neproporcingą teisę nutraukti darbo santykius, remiantis vien amžiaus kriterijumi³³⁷. Visgi ESTT situaciją sprendė ne darbuotojo teisės dirbti naudai ir darbo sutarties nutraukimą sulaukus tam tikro amžiaus, net jei toks nutraukimas panaikina galimybes pasikelti pensijos išmokų dydį, pripažino pateisinamu. Švedijos vyriausybė nurodė visą eilę tikslų, kurių siekiama ginčijama nuostata: pirma, išvengti darbo sutarties nutraukimo darbuotojus dėl jų vyresnio amžiaus žeminančiomis sąlygomis; antra, senatvės pensijų sistemą suderinti su atsižvelgimo į per visą profesinę karjerą gautas pajamas principu; trečia, sumažinti kliūtis tiems, kurie nori dirbti po šešiasdešimt penktojo gimtadienio; ketvirta, prisitaikyti prie demografinių pokyčių ir išvengti darbo jėgos trūkumo rizikos ir, penkta, nustatyti teisę, bet ne pareigą dirbti iki 67 metų; šešta, palengvinti jaunų žmonių patekimą į darbo rinką. Vienas iš teismo motyvų – nepakankamos pensijos atveju sudaryta galimybė naudotis socialinės pagalbos skurstantiems sistema³³⁸ arba dirbti pagal terminuotą darbo sutartį³³⁹. Svarbi aplinkybė, manytina, buvo tai, kad Švedijoje pensija buvo garantuojama sulaukus 65 metų, taigi, anksčiau, nei galima pritaikyti „67 metų taisyklė“, taigi, reguliavimo visuma greičiau skatino vyresnio amžiaus žmones dirbti sulaukus pensinio amžiaus, o ne sudarė jiems kliūtis³⁴⁰.

Taigi, *Hörnfeldt* byloje ESTT suformuota pozicija rodo, jog piniginės kompensacijos argumentui nereikia suteikti didelės reikšmės: automatiniis darbo sutarties nutraukimas yra pateisinamas neatsižvelgiant į senatvės pensijos išmokų dydį.

Georgiev byloje³⁴¹ buvo keliamas ne tik privalomo darbo santykių pasibaigimo, sulaukus pensinio 68 metų amžiaus, klausimas, bet ir grįžtama prie *Mangold* byloje sutikto motyvo, t.y. neterminuotų darbo santykių su darbuotoju, sulaukusių tam tikro amžiaus, draudimo. Tiesa, šioje byloje buvo kelios papildomos aplinkybės – Bulgarijos teisinėje sistemoje nustatyta, jog sulaukus 65 metų amžiaus, neterminuota darbo sutartis su universiteto dėstytoju nutraukiama, tačiau yra galimybė sudaryti 1 metų terminuotą darbo sutartį, jos galiojimą pratęsiant ne daugiau kaip 2 kartus, iki kol darbuotojui sueis 68 metai, tai yra, iki pensinio amžiaus.

Gretindamas *Mangold* ir *Georgiev* bylų fabulas ESTT išskiria priemones, lemiančias kitokį *Georgiev* bylos vertinimą: terminuotos sutartys gali būti pratęstos ne neribotai, kaip

337 Numhauser-Henning A., Rönmar M. Compulsory Retirement and Age Discrimination. The Swedish Hörnfeldt Case Put in Perspective. *Essays in Honour of Michael Bogdan*. Lund: Juristförlaget, 2013, p. 408-409.

338 Byla C-141/11, *Torsten Hörnfeldt prieš Posten Meddelande AB* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys), 44 punktas.

339 *Ibid.*, 41 punktas.

340 Numhauser-Henning A., Rönmar M., *op. cit.*, p. 409.

341 Sujungtos bylos C-250/09 ir C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev prieš Tehniceski universitet – Sofia, filial Plovdiv* [2010] ECR I-11869.

Mangold atveju, bet tik du kartus, be to terminuotų sutarčių sudarymas yra susijęs ne tik su amžiumi, bet ir su galimybe pasirinkti – ar dirbti toliau pagal terminuotą darbo sutartį, ar baigti darbo santykius ir gauti senatvės pensiją.³⁴² Tokias priemones ESTT pripažįsta tinkamomis ir būtinomis.

Georgiev byloje teisėtu reglamentavimo tikslu pripažįstamas siekis „sudaryti palankesnes sąlygas šioje profesijoje įdarbinti jaunimą“ ir „dėstymo ir mokslo tyrimų universitetuose kokybės augimą“³⁴³. Tikrindamas šiam tikslui pasiekti naudojamos priemonės tinkamumą ir būtinumą, ESTT remiasi ankstesnėse bylose pasitelktu piniginės kompensacijos ir amžiaus argumentais. Tiesa, pastarojo argumento atveju, naudodamas lyginamąjį metodą ir nurodydamas, jog aptariamojoje situacijoje 68 metų riba, nuo kurios asmuo privalo išeiti į pensiją yra penkeriais metais ilgesnė nei įprastas fizinių asmenų senatvės pensijos amžius Bulgarijoje, teismas pripažino valstybės teisę atskiroms profesijoms nustatyti aukštesnį nei vidutinis pensinį amžių. Taigi ir *Georgiev* bylos atveju pripažintas nacionalinio teisės akto ir Direktyvos suderinamumas.

Jeigu *Georgiev* byloje ESTT pateisina aukštesnės pensinio amžiaus ribos nustatymą, tai *Prigge* byloje tenka spręsti priešingą klausimą. ESTT šioje byloje vertino kolektyvinės sutarties nuostatą, pagal kurią darbo santykiai su lėktuvų pilotais savaime nutrūksta pasibaigus mėnesiui, kurį jam suėjo 60 metų amžius. Ši amžiaus riba yra žemesnė, nei nacionalinės bei tarptautinės teisės aktuose įtvirtinta 65 metų amžiaus riba. Todėl ESTT nusprendė, kad žemesnės amžiaus ribos nustatymas nėra būtina priemonė visuomenės saugumui ir sveikatos apsaugai užtikrinti, atitinkamai, buvo konstatuotas nacionalinės priemonės (t. y. kolektyvinės sutarties nuostatų) neatitikimas Direktyvai.

Be to, šioje byloje buvo svarstomas teisėto tikslo klausimas. Teismas pripažino, kad visuomenės saugumas ir pilotų sveikatos apsauga yra tinkamas tikslas pagal Direktyvos 2 straipsnio 5 dalį, oro transporto eismo saugumas yra teisėtas tikslas pagal Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį, tačiau pripažino, kad oro eismo saugumas nesuderinamas su Direktyvos 6 straipsniu, kadangi nėra susiję su užimtumo politika, darbo rinka arba profesiniu mokymu³⁴⁴.

Kaip ir *Prigge* atveju, *Petersen* byloje³⁴⁵ susiduriama su teisės aktais, nustatančiais skirtingus amžiaus reikalavimus ta pačia profesija besiverčiantiems asmenims. *Petersen* byloje svarstomas teisėto tikslo, kuriuo siekiama pateisinti Vokietijoje galiojančią priemonę, pagal kurią 68 metų sulaukę stomatologai netenka teisės pagal sutartį dirbti su ligonių kasomis, tačiau gali dirbti privačiame sektoriuje, klausimas. ESTT savo iniciatyva taikė Direktyvos 2 straipsnio 5 dalį (kuria Vokietijos teismas nesirėmė), numatančią, kad Direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie yra būtini kitų asmenų sveikatos apsaugai ir pripažino, jog pacientų apsaugai nustačius 68 metų amžiaus ribą pasiekiamas nurodytas tikslas. Tačiau faktas, kad tokia priemonė taikoma tik daliai stomato-

342 Sujungtos bylos C-250/09 ir C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev prieš Tehniceski universitet – Sofia, filial Plovdiv* [2010] ECR I-11869, 64 punktas.

343 *Ibid.*, 45, 46 punktai.

344 Byla C-447/09, *Reinhard Prigge ir kt. prieš Deutsche Lufthansa AG* [2011] ECR I-08003, 64, 69, 82 punktai.

345 Byla C-341/08, *Domnica Petersen prieš Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [2010] ECR I-00047.

logų praktika besiverčiančių asmenų, reiškia, kad pacientų, nesinaudojančių ligonių kasų teikiamomis paslaugomis, teisės nėra apsaugotos ir tai lemia šios priemonės nesuderinamumą su Direktyva. Kita vertus, ESTT pripažino, jog 68 metų ribos verstis tam tikra veikla nustatymo tinkamu tikslu pagal Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį galėtų būti įsidarbinimo galimybių tarp skirtingų kartų paskirstymas.

Byloje *Europos Komisija prieš Vengriją*³⁴⁶ buvo svarstoma nacionalinės teisės - Vengrijos Konstitucijos pakeitimo - nuostata keičianti pensinio amžiaus ribą, teisėjų, prokurorų, notarų profesinės veiklos nutraukimo amžių sumažinant nuo 70 metų iki 62 metų, be kita ko, nustačius viso labo vienerių metų pereinamąjį periodą. Reikia paminėti, kad toks, pakankamai drastiškas, reguliavimo keitimas Vengrijoje buvo nulemtas ne tiek socialinių, kiek politinių priežasčių, parlamentinę daugumą turinčiai partijai siekiant pakeisti teisės saugos institucijų darbuotojus sau lojalesniais asmenimis³⁴⁷. Ši byla išskirtinė tuo, jog joje ESTT pirmą kartą konstatavo nacionalinio teisės akto (be to, aukščiausią galią turinčio įstatymo - Konstitucijos), numatančio privalomą darbo santykių nutraukimą sukakus tam tikro amžiaus, neteisėtumą Direktyvos požiūriu (nors privalomo atleidimo klausimas panašiai buvo išspręstas ankstesnėje *Priggie* byloje, tačiau pastarojoje buvo vertinta kolektyvinė sutartis).

ESTT nurodė, jog priemonės tinkamumas ir būtinumas taip pat priklauso ir nuo jos įgyvendinimo aplinkybių. Šiuo atveju Vengrijos nurodyti tikslai - suvienodinti tarnautojų išėjimą į pensiją ir subalansuoti amžiaus struktūrą, atlaisvinti vietą jaunimui buvo pripažinti teisėtais, tačiau pasirinkta priemonė buvo pripažinta netinkama ir neproporcinga, kadangi Vengrija, įgyvendinusi pakeitimus be pereinamojo laikotarpio, neatsižvelgė į teisėjų, prokurorų, notarų teisėtus lūkesčius³⁴⁸, be to „į asmenų, kuriems išėjimo į pensiją amžiaus riba buvo sumažinta, ir kitų valstybės tarnautojų, kuriems minėta amžiaus riba buvo padidinta, interesus buvo atsižvelgta nevienodai“³⁴⁹.

*Fuchs ir Köhler*³⁵⁰ byloje kalbama apie informacijos, kuri yra pakankama valstybei įrodinėjant priemonės tinkamumą. Tokios informacijos ribos yra gana plačios – priemonės tinkamumas gali būti įrodinėjamas „ekonominiais, socialiniais, demografiniais ir (arba) su biudžetu susijusiais veiksniais, kurie apima esamus ir patikrinamus duomenis, taip pat prognozes, kurios dėl savo pobūdžio gali būti netikslios ir su tam tikru netikrumo laipsniu. Be to, minėta priemonė gali būti grindžiama viešosios tvarkos sumetimais, kurie dažnai reiškia kelių galimų sprendimų derinimą, ir todėl nesuteikia tikrumo siekiamam rezultatui.“³⁵¹

Be to, šioje byloje ESTT nurodė keletą tikslų, telpančių į darbo politikos ir darbo rinkos teisėtų tikslų sampratą – tai amžiaus struktūros nustatymas, atsižvelgiant į pusiausvyrą tarp jaunų ir vyresnių tarnautojų, siekiant skatinti jaunimo įdarbinimą ir paaukštinimą, taip pat

346 Byla C-286/12, *Europos Komisija prieš Vengriją* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

347 Belavusau U. On Age Discrimination and Beating Dead Dogs: Commission v. Hungary. *Common Market Law Review*. 2013, 50(4), p. 1150-1151.

348 Byla C-286/12, *Europos Komisija prieš Vengriją* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys), 68, 71 punktai.

349 *Ibid.*, 74 punktas.

350 Sujungtos bylos C-159/10 and C-160/10, *Gerhard Fuchs ir Peter Köhler prieš Land Hessen* [2011] ECR I-06919.

351 *Ibid.*, 81 punktas.

personalo administravimo gerinimas ir galimų ginčų dėl tinkamumo tarnybai nuo tam tikro amžiaus vengimas bei tinkamų ir kokybiškų paslaugų užtikrinimas.³⁵²

Iš pateiktos darbo santykių nutraukimo bylų apžvalgos matyti, kad ESTT, priešingai nei buvo galima tikėtis po *Mangold* bylos, pakankamai palankiai vertino nacionalines priemones, kurios įtvirtina privalomą darbo santykių nutraukimo amžių. ESTT praktiką nagrinėję mokslininkai vieningai sutaria, kad teismo praktikoje žmogaus teisių apsaugos argumentai konkuruoja su ekonominio pobūdžio argumentais ir neretai yra pastarųjų nusveriami³⁵³. Tai neturėtų labai stebinti turint omenyje, kad ESTT funkcija nėra susieta su žmogaus teisių apsauga – tuo, be abejo, pirmiausia turi rūpintis Europos Žmogaus teisių teismas, o teismo orientacija išlieka orientuota į ekonominius tikslus, kurie ilgą laiką buvo pagrindinė ES paskirtis³⁵⁴. Teismo sprendimuose dominuojantys privalomą išėjimą į pensiją pateisinantys argumentai yra būtinybė užtikrinti solidarumą ir teisingumą tarp skirtingų kartų, taip atveriant galimybę į darbo rinką patekti jauniems darbuotojams, užkirsti kelią žeminančioms vyresnio amžiaus darbuotojų atleidimo formoms (paprastai siejamoms su ne(be)pakankama darbuotojo kvalifikacija) bei būtinybė suderinti darbo rinkos ir biudžeto poreikius. Kartais gretų šių – pagrindinių – motyvų, pridėdami papildomi, tokie kaip siekis paskatinti pačių vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo rinkoje (pavyzdžiui, *Hörnfeldt* byloje).

Tačiau iš to nereikėtų padaryti ir priešingos išvados – jog valstybės narės turi visišką diskreciją spręsti dėl privalomo darbo santykių nutraukimo. Pirma, jau ankstyviausioje šios kategorijos *Palacios* byloje, ESTT *expressis verbis* konstatavo, kad į Direktyvos taikymo sritį patenka privalomas darbo sutarčių pasibaigimas sulaukus pensinio amžiaus, o kartu tai suponuoja Direktyvoje esančių apribojimų taikymą nacionaliniams įstatymų leidėjams. Ta aplinkybė, kad teismas iki šiol nacionalinę politiką vertino liberaliai, nepaneigia tokių apribojimų buvimo. Pastarasis teiginys gali būti pagrindžiamas ir tuo, kad net tais atvejais, kai ESTT pateisino nacionalinės priemonės atitikimą Direktyvai, sprendimas būdavo priimamas po detalios individualių bylos aplinkybių, taikomos priemonės atitikimo teisėtiems tikslams ir taikomų priemonių tinkamumo bei proporcingumo analizės. Tokia detali teismo analizė aiškiai rodo, kad valstybių narių diskrecija anaipol nėra nekontroliuojama³⁵⁵. Kai kurių autorių nuomone, visuomenės senėjimas ir į jį orientuota socialinė politika sudaro prielaidas pozicijai, jog ilgainiui ESTT kontrolė valstybių narių atžvilgiu gali ir sustiprėti³⁵⁶. Be to, teisinėje literatūroje yra atkreipiamas dėmesys, jog teismo analizėje galima išskirti du skirtingus standartus: liberalesnis požiūris taikomas vertinant bendrąjį reguliavimą, tačiau gerokai griežtesnis – specifinius darbus dirbančių asmenų atžvilgiu³⁵⁷.

352 Sujungtos bylos C-159/10 and C-160/10, *Gerhard Fuchs ir Peter Köhler prieš Land Hessen* [2011] ECR I-06919, 50 punktas.

353 Dewhurst E. The Development of EU Case-Law on Age Discrimination in Employment: “Will You Still Need Me? Will You Still Feed Me? When I’m Sixty-Four”. *European Law Journal*. 2013, 19(4), p. 534; Schiek D. Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues. *Common Market Law Review*. 2011, 48(3), p. 793.

354 Swinnen W. The Economic Perspective in the Reasoning of the ECJ in Age Discrimination Cases. *European Labour Law Journal*. 2010, 1(2), p. 259.

355 Oliveira A. A Freedom Under Supervision: The EU Court and Mandatory Retirement Age. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016, p. 30.

356 *Ibid.*, p. 32-33.

357 Schlachter M. Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law. *The International*

Antra, dviejose šios kategorijos bylose (Priggie ir Hungary) ESTT nustatė, kad nacionalinės nuostatos dėl privalomo darbo sutarčių pasibaigimo sulaukus tam tikro amžiaus prieštarauja Direktyvai, taip akivaizdžiai parodydamas savo teisę daryti poveikį ir nacionalinio įstatymų leidėjo diskrecijos ribas. Todėl Direktyvos ir ESTT įtakos jokių būdu nereikėtų sumenkinti.

2.2.2.3. Specialių garantijų įgijimas arba praradimas

Ši bylų grupė, kuri, lyginant su kitomis bylų grupėmis, pasirodė gausiausia, savo ruožtu buvo nevienalytė. Teismo nagrinėjami klausimai gali būti suskirstyti į kelias subkategorijas.

Bylos dėl su amžiumi susijusio atlyginimo arba pensijos apskaičiavimo

Išskirtoji bylų grupė prasidėjo *Hutter* byla³⁵⁸. Byloje buvo keliamas klausimas, ar Direktyvoje įtvirtintam diskriminacijos dėl amžiaus draudimui neprieštarauja Austrijos įstatymų leidėjo nustatyta norma, jog apskaičiuojant darbo užmokestį, kurio dydis priklauso nuo darbo santykių arba profesinės patirties trukmės, draudžiama įskaityti išdirbtą ar jam prilygintą profesinės praktikos laikotarpį, jei tuo metu asmeniui nebuvo suėję 18 metų. Tokiu būdu susiklostė situacija, kai su asmeniu, kuris profesinę patirtį įgijo prieš tai, kol jam suėjo 18 metų, elgiamasi mažiau palankiai nei su asmeniu, kuris tokią pačią ir panašios trukmės profesinę patirtį įgijo po to, kai jam suėjo 18 metų. Tokia Austrijos įstatyminė nuostata buvo grindžiama keliais siekais: pirma, kad nebūtų mažiau palankiai elgiamasi su asmenimis, įgijusiais vidurinę išsilavinimą, o moksleiviai nebūtų skatinami vengti šios rūšies išsilavinimo, antra, neleisti, kad valstybės sektoriui pernelyg pabrangtų praktinis mokymas, ir, trečia, skatinti jaunų praktikantų integraciją į darbo rinką.

Analizuodamas „teisėso tikslų“ kriterijų, teismas nesunkiai konstatavo, kad aukščiau nurodyti ginčo įstatyminės nuostatos tikslai atitinka socialinės politikos tikslus ir, kartu, Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį³⁵⁹. Tačiau perėjęs prie klausimo ar tikslo buvo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (priemonių proporcingumo), teismas konstatavo, kad toks teisinis reguliavimas lėmė situaciją, jog nustatomas skirtingas požiūris remiantis amžiumi, kuriuo patirtis buvo įgyta. Todėl priemonės, teismo požiūriu, buvo netinkamos, o ginčijama įstatyminė nuostata – neatitinkanti ir draudžiama Direktyvos nuostatų.

Vėlesniuose *Schmitzer*³⁶⁰ ir *OBB*³⁶¹ sprendimuose buvo vertinami Austrijos įstatymų pakeitimai, kuriais siekta įgyvendinti *Hutter* sprendimą ir atlyginimų sistema reformuota, tačiau pagal senąją reglamentavimą diskriminuotiems asmenims, siekiantiems darbo stažo iki 18 metų įskaitymo buvo nustatyti ilgesni periodai tarp atlyginimo pakopų. Buvo įvertinta, jog įstatymo pakeitimais faktiškai išlaikoma senoji padėtis, tai yra, nediskriminavimo panaikinimas neutralizuojamas; tai taip pat buvo pripažinta Direktyvos nuostatų pažeidimu.

Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2011, 3(27): 287–299.

358 Byla C-88/08, *David Hütter prieš Technische Universität Graz* [2009] ECR I-05325.

359 *Ibid.*, 41–43 punktai.

360 Byla C-530/13 *Leopold Schmitzer prieš Bundesministerin für Inneres* [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

361 Byla C-417/13, *ÖBB Personenverkehr AG prieš Gotthard Starjakob* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

Taigi ESTT pozicija iš pirmo žvilgsnio atrodo aiški – nepilnamečių asmenų iki 18 metų išdirbti laikotarpiai turi būti traktuojami lygiai taip pat kaip ir pilnametystės sulaukusių asmenų išdirbti laikotarpiai. Visgi ESTT sprendimai *Felber*³⁶² ir *Lesar*³⁶³ byloje atspindėjo priešingą poziciją. Nors *Felber* byloje faktinės aplinkybės buvo gana panašios į *Hutter* bylos aplinkybes (tai yra, nebuvo atsižvelgta į mokymosi laikotarpį, iki asmeniui suėjo 18 metų), tačiau klausimas šiose bylose kilo ne dėl atlyginimo, o dėl paskirtos valstybės tarnautojo pensijos dydžio. Teismas pripažino egzistuojant tiek teisėtą tikslą, tiek priemones jam pasiekti – tinkamomis ir būtinomis. Tokį teismo sprendimą nulėmė aplinkybė, jog valstybės tarnyboje galima pradėti dirbti ne anksčiau, nei 18 metų ir tik nuo šio momento tarnautojas gali dalyvauti tarnautojų pensijų sistemoje. Todėl, ESTT vertinimu, neatsižvelgiant į iki sueinant 18 metų buvusius mokymosi mokykloje laikotarpius gali būti pasiektas teisėtas tikslas – nustatyta užimtumo politika, pagal kurią būtų sudaromos sąlygos visiems asmenims, priklausantiems tarnautojų pensijų sistemai, pradėti mokėti įmokas būnant to paties amžiaus, įgyti teisę gauti visą senatvės pensiją ir taip garantuoti vienodą požiūrį į tarnautojus. Skirtingai nuo *Hutter* ir ją sekusių bylų, kuriose buvo išvelgta draudžiama diskriminacija dėl amžiaus, *Felber* byloje įstatyminės nuostatos buvimas nesąlygoja situacijos, jog vienodą darbo patirtį turintys asmenys bus traktuojami nevienodai, remiantis vien tik amžiaus kriterijumi.

Lesar byla skyrėsi tuo, kad joje asmuo prašė įskaičiuoti nebe mokymosi, bet darbo pagal mokymosi sutartį laikotarpį, išdirbtą iki sukankant 18 metų. Šioje byloje teismas rėmėsi Direktyvos 6 straipsnio 2 dalimi, kuri leidžia valstybėms narėms numatyti amžių, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas. ESTT išaiškino, kad ši Direktyvos nuostata valstybėms narėms leidžia nustatyti ne tik skirtingą darbuotojų ar jų grupių arba kategorijų amžių, bet ir imtis priemonių, skirtų profesinėje socialinės apsaugos sistemoje užtikrinti vienodam amžiui, nuo kurio suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės arba invalidumo pensijos išmokas. Todėl neatsižvelgimas į mokymosi ar darbo laikotarpius iki 18 metų šioje byloje pripažintas neprieštaraujančiu Direktyvai.

Hennigs byloje³⁶⁴ buvo keliamas santykio tarp valstybės tarnautojo amžiaus ir jo gaunamo atlyginimo klausimas: ar kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią gaunamas atlyginimas nustatomas pagal tarnautojo amžių, yra suderinama su nediskriminavimo principu? Toks reguliavimas lėmė, jog tą pačią dieną įdarbintų to pačio pobūdžio darbą atliekančių tarnautojų darbo atlyginimas skiriasi priklausomai nuo jų amžiaus. ESTT pripažino, kad tokiu reglamentavimu siekiama teisėto tikslo – atlyginimą susieti su profesine patirtimi, tačiau pasirinktos priemonės – amžiaus ir patirties sutapatinimas peržengia teisėtų ir būtinų priemonių ribas³⁶⁵. Tuo tarpu tokio atlyginimo nustatymą pagal tarnautojo darbo stažą ar profesinę patirtį teismas pripažino teisėtu³⁶⁶.

362 Byla C-529/13, *Georg Felber prieš Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

363 Byla C-159/15, *Franz Lesar prieš Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

364 Sujungtos bylos C-297/10 and C-298/10, *Sabine Hennigs prieš Eisenbahn-Bundesamt ir Land Berlin prieš Alexander Mai* [2011] ECR I-07965.

365 *Ibid.*, 72 punktą.

366 *Ibid.*, 77 punktą.

Hennings byloje ESTT padarė dar keletą senėjimo temai svarbių išvadų. Pirmiausia, teismas nepripažino argumentų, jog vyresnis amžius yra susijęs su didesniais socialiniais poreikiais: „neįrodyta, kad yra tiesioginis ryšys tarp tarnautojų amžiaus ir jų finansinių poreikių. Jaunam tarnautojui gali tekti patirti didelių su šeima susijusių išlaidų, o vyresnio amžiaus tarnautojas gali būti nesusituokęs ir neturėti išlaikomų vaikų“³⁶⁷. Antra, teismas pripažino, jog darbo užmokesčio sistema gali būti siejama su darbuotojo amžiumi, jei tokia situacija trunka ribotą laiką tarpą bei ja siekiama teisėtų tikslų – perėjimo prie naujos nediskriminuojančios atlyginimo skaičiavimo sistemos bei dirbančių asmenų teisių užtikrinimo, nes bet kokios kitokios priemonės pasirinkimas reikštų darbuotojų pajamų praradimą³⁶⁸. Taigi ESTT rinkdamasis tarp dviejų negatyvių situacijų – nepateisinamo skirtingo požiūrio dėl amžiaus ir didelės grupės darbuotojų pajamų sumažėjimo, pirmenybę atidavė pastarajai.

Šie teismo išaiškinimai buvo patvirtinti vėlesnėse *Specht*³⁶⁹ ir *Unland*³⁷⁰ bylose, kuriose buvo nagrinėjamos iš esmės tapačios situacijos.

Dėl įspėjimo apie atleidimą termino

Viename reikšmingiausių sprendimų, *Kucukdeveci* byloje, ESTT nagrinėjo amžiaus įtaką nustatant termino, prieš kurį darbuotojas turi būti įspėtas apie numatomą atleidimą, trukmę. Teisinė problema kilo dėl to, kad Vokietijos civilinis kodeksas, kuris buvo taikomas atleidžiant darbuotoją iš darbo, numatė su amžiumi ilgėjančią įspėjimo trukmę nuo vieno iki septynių mėnesių, priklausomai nuo darbo įmonėje stažo, tačiau skaičiuojant darbo stažą neatsizvelgiama į darbuotojo iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką. Todėl darbuotoja *Kucukdeveci*, kurios stažas įmonėje buvo dešimt metų, buvo atleista taikant minimalų įspėjimo terminą, tarsi ji būtų dirbusi tik trejus metus, nes laikotarpis nuo jos darbo pradžios nuo darbo pradžios sulaukus 18 metų iki 25 metų, nebuvo įskaitytas.

Sprenddamas nurodytą klausimą, teismas nesunkiai konstatavo, kad egzistuoja skirtingas požiūris, pastatantis į skirtingą (nepalankią) padėtį darbuotojus, kurie pradėjo dirbti iki 25 metų ir palankesnę padėtį darbuotojus, pradėjusius dirbti sulaukus 25 metų. Taip pat teismas konstatavo, kad ginčijama nuostata deklaruojami tikslai atspindi įstatymų leidėjo vertinimą, jog jauni darbuotojai lengviau ir greičiau reaguoja į darbo praradimą ir kad iš jų galima reikalauti didesnio lankstumo³⁷¹, antra, jauniems darbuotojams taikomas trumpesnis pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas palengvina jų įdarbinimą ir suteikia daugiau lankstumo valdant personalą – priklauso teisėtų tikslų užimtumo politikoje ir darbo rinkos srityse. Tačiau perėjęs prie ginčijamos įstatyminės nuostatos proporcingumo klau-

367 Sujungtos bylos C-297/10 and C-298/10, *Sabine Hennigs prieš Eisenbahn-Bundesamt ir Land Berlin prieš Alexander Mai* [2011] ECR I-07965, 70 punktas.

368 *Ibid.*, 91, 99 punktai.

369 Sujungtos bylos C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, *Thomas Specht, Jens Schombera, Alexander Wieland, Uwe Schönfeld, Antje Wilke, Gerd Schini prieš Land Berlin ir Rena Schmeel, Ralf Schuster prieš Bundesrepublik Deutschland* [2014] paskelbtos Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

370 Byla C-20/13, *Daniel Unland prieš Land Berlin* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

371 Doktrinoje nurodoma, kad pastarasis argumentas yra silpnas ir jaunesni darbuotojai nėra geresnėje padėtyje susirandant naują darbą, ypač atsizvelgiant į aukštą jaunimo nedarbo lygį. Peers S. *Supremacy, Equality and Human Rights: Comment on Kucukdeveci (C-555/07)*. *European Law Review*. 2010, 35(6): 849 - 856.

simo, teismas konstatavo, kad ji yra neproporcinga ir nėra tinkama šiam tikslui pasiekti, nes ji taikoma visiems darbuotojams, kurie įmonėje pradėjo dirbti būdami jaunesni nei 25 metų, nepaisant to, koks jų amžius atleidimo iš darbo momentu³⁷².

Išaitinės kompensacijos praradimas

Kitą savarankišką bylų pogrupį sudarė Danijos teismų klausimai, kuriuose buvo keliamas teisės į išaitinę kompensaciją praradimo klausimas. Pirmojoje šios grupės bylų – 2010 metų byloje *Ingeniørforeningen* buvo kvestionuojama nacionalinė teisės norma, pagal kurią darbuotojai, turintys teisę į jų darbdavio mokamą senatvės pensiją iš pensijų fondo (tai yra, sulaukę 60 ar daugiau metų), į kurią jie įstojo nesulaukę 50 metų amžiaus, negali gauti išaitinės išmokos. Pasisakydamas dėl vertinamos nuostatos siekiamo tikslo teisėtumo - o tokiu tikslu buvo laikomas siekis padėti vyresnio amžiaus darbuotojams, turintiems didelį stažą pas tą patį darbdavį, susirasti naują darbą, be to, apribojimas grindžiamas išvada, kad asmenys, kuriems buvo skirta senatvės pensija, paprastai nusprendžia pasitraukti iš darbo rinkos – teismas konstatavo, kad tai laikytina teisėtu tikslu socialinės politikos ir užimtumo srityse. Tačiau perėjus prie priemonių tinkamumo ir būtinumo analizės, buvo konstatuota, kad priemonė apsunkina darbuotojams, turintiems teisę į senatvės pensiją, vėliau įgyvendinti savo teisę dirbti, nes pereinamuoju laikotarpiu ieškant naujo darbo jie, priešingai nei kiti ekvivalentišką stažą turintys darbuotojai, neturi teisės į specialią išaitinę išmoką³⁷³. Be to, pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė visai darbuotojų kategorijai, apibrėžtai pagal amžiaus kriterijų, draudžiama laikinai atsisakyti darbdavio mokamos senatvės pensijos ir vietoje jos gauti specialią išaitinę išmoką, kuri skirta padėti susirasti naują darbą. Taigi tokia priemonė šie darbuotojai gali būti priversti sutikti gauti sumažintą senatvės pensiją, palyginti su ta, kurią galėtų gauti išdirbę iki vyresnio amžiaus, todėl ilgalaikėje perspektyvoje šie darbuotojai praranda dideles pajamas³⁷⁴. Dėl to gali būti padaryta pernelyg didelė žala tokioje padėtyje esančių darbuotojų teisėtiems interesams ir viršyta tai, kas būtina šioje nuostatoje užsibrėžtiems socialinės politikos tikslams pasiekti, todėl konstatuotas neatitikimas Direktyvos nuostatoms.

Analogiškų išvadų teismas priėjo 2013 *Dansk Jurist*³⁷⁵ ir 2016 *Dansk Industri*³⁷⁶ byloje. Pirmoje byloje kvestionuota įstatyminė nuostata, pagal kurią valstybės tarnautojas praranda teisę gauti buvimo atsargoje išmoką, jei yra sulaukęs 65 metų amžiaus. ESTT konstatavo, kad nors yra siekiama teisėto tikslo išvengti, kad šią išmoką gautų pareigūnai, neketinantys užimti naujos darbo vietos, kurie vietoje ankstesnio darbo užmokesčio gaus pensiją kaip pajamas, ji lemia, kad tokia išmoka nemokama pareigūnams, kurie pageidauja likti darbo rinkoje vien dėl to, kad dėl savo amžiaus jie galėtų gauti pensiją. Todėl ESTT pripažino ginčo įstatyminės nuostatos prieštaravimą Direktyvai. 2016 *Dansk Industri* byloje buvo

372 Byla C-555/07, *Seda Küçükdeveci prieš Swedex GmbH & Co. KG* [2010] ECR I-00365, 40 punktas.

373 Byla C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Ole Andersen naudai, prieš Region Syddanmark* [2010] ECR I-09343, 45 punktas.

374 *Ibid.*, 46 punktas.

375 Byla C-546/11, *Dansk Jurist- og Økonomforbund, veikianti Erik Toftgaard vardu, prieš Indenrigs- og Sundhedsministeriet* [2013] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

376 *Ibid.*

susiklosčiusi situacija, tapati 2010 *Ingeniørforeningen* bylai ir pagrindinis dėmesys skirtas pirmosios bylos išvadų sukeliams pasekmėms, sprendžiant ginčą tarp privačių asmenų.

Priešingos išvados teismas priėjo faktinėmis aplinkybėmis panašioje byloje *HK Danmark*³⁷⁷, tačiau pastarojoje byloje teisę gauti pensiją darbuotojas įgijo ne iš darbdavio mokamų įmokų, o iš bendrojo pensijų fondo. Tas pat buvo konstatuota ir *Ingeniørforeningen II* byloje³⁷⁸.

Prie aptariamo pogrupio priskirtinas ir Vokietijos teismų kreipimasis *Odar* byloje³⁷⁹. Šioje byloje ginčas kilo dėl normos, kurioje numatyta, kad dėl įmonės veiklos priežasčių atleistiems vyresniems kaip 54 metų darbuotojams išeitinė išmoka skaičiuojama remiantis alternatyvia išmokos apskaičiavimo formule ir išmokama mažesnė suma. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju tokie asmenys neprarasdavo išmokos apskritai, tik jiems išmokama suma būdavo mažesnė. Ginčijamos normos tikslas - apriboti piktnaudžiavimo galimybes, kai darbuotojas pasinaudoja išmoka, skirta padėti susirasti naują darbą, nors iš tiesų ketina išeiti į pensiją, taip pat siekiama suteikti kompensaciją ateityje, apsaugoti jaunesnius darbuotojus ir padėti jiems reintegruoti į darbo aplinką. Teismas, remdamasis tuo, kad net ir gaunant sumažintą išeitinę išmoką, vyresniems nei 54 metų asmenims yra išmokama ne mažiau kaip pusė sumos, kuri priklausytų apskaičiuojant įprastu būdu, konstatavo, kad Direktyvos nuostatų toks reguliavimas nepažeidžia. Be to, teismui įtakos turėjo ir ta aplinkybė, jog ginčijamos nuostatos buvo nustatytos kolektyviniu susitarimu.

Apibendrinant specialių garantijų įgijimo ar praradimo dėl amžiaus grupę pastebėtina, kad visose šios kategorijos bylose buvo pripažintas teisėto tikslo egzistavimas, o pagrindinis teismo dėmesys buvo skirtas taikomų priemonių proporcingumui. Lyginant su darbo santykių nutraukimo bylomis galima pastebėti, kad sprendžiamas garantijų įgijimo ar praradimo dėl amžiaus klausimą teismas rečiau pateisindavo skirtingą požiūrį dėl amžiaus.

2.2.2.4. Su amžiumi susieti įsidarbinimo apribojimai

Paskutinė iš aptariamų bylų grupių, kurią sudaro dvi bylos, yra susijusi su situacijomis, kuomet buvo vertinti nacionaliniuose įstatymuose įtvirtinti su amžiumi susieti priėmimo į darbą ribojimai. Įdomu pastebėti, kad nors pagrindinis klausimas abiejose bylose buvo tas pats, tačiau teismas priėjo priešingas išvadas.

2010 metais *Wolf* byloje³⁸⁰ kilo klausimas dėl Vokietijos teisėje nustatyto apribojimo, jog priešgaisrinės apsaugos tarnybos pareigūno pareigas gali užimti tik ne vyresnis nei 30 metų amžiaus asmuo. ESTT rėmėsi Direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi, nustatančia valstybių narių diskreciją, pateisinamą profesiniais reikalavimais (o ne 6 straipsnio 1 dalimi, kuria rėmėsi Vokietijos teismas), ir konstatavo, kad siekis užtikrinti profesionalios priešgaisrinės

377 Byla C-476/11, *HK Danmark*, veikianti *Glennie Kristensen* vardu prieš *Experian A/S* [2013] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

378 Byla C-515/13, *Ingeniørforeningen i Danmark*, veikianti *Poul Landin* vardu prieš *Tekniq*, veikiančią *ENCO A/S – VVS* vardu [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

379 Byla C-152/11, *Johann Odar* prieš *Baxter Deutschland GmbH* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

380 Byla C-229/08, *Colin Wolf* prieš *Stadt Frankfurt am Main* [2010] ECR I-00001.

apsaugos tarnybos operatyvumą ir sklandžią veiklą yra teisėtas tikslas. Teismas pripažino, kad su amžiumi fiziniai pajėgumai, kurie yra būtini vykdant pareigas, mažėja, todėl įdarbinamo pareigūno amžius lemia laikotarpį, kuriuo jis pajėgs vykdyti sunkias fizines užduotis. Šių argumentų pagrindu teismas padarė išvadą, kad 30 metų amžiaus ribos įtvirtinimas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus nepažeidė. Atrodo, kad teismo sprendimą itin įtakojo Vokietijos priešgaisrinės apsaugos tarnybos poreikis turėti tokią tarnautojų amžiaus struktūrą, kad jaunų ir fiziškai pajėgių darbuotojų skaičius būtų dominuojantis.

Tuo tarpu 2014 metais *Perez* byloje³⁸¹, kurioje kilo klausimas dėl Ispanijos teisės akto, nustatančio taip pat 30 metų ribą asmeniui, siekiančiam įsidarbinti vietos policijos pareigūnu, teismas pastarąjį reikalavimą pripažino nepateisinamu Direktyvos požiūriu. Teismas pabrėžė, kad skirtingai nei *Wolf* byloje, *Perez* byloje nebuvo būtinybės, jog policijos pareigūnai pasižymėtų itin dideliais fiziniais pajėgumais, be to pastarojoje byloje nebuvo įrodymų, kad siekiant užtikrinti vietos policijos pareigūnų operatyvumą ir sklandžią veiklą, reikia išlaikyti tam tikrą jų amžiaus struktūrą ir dėl to į tarnybą priimti tik jaunesnius nei 30 metų asmenis. Galiausiai teismas konstatavo, kad ginčijamos nuostatos negalima pateisinti nei remiantis Direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi, nei 6 straipsnio 1 dalimi. Toks skirtingas sprendimas daugeliu požiūriu sutampančiose situacijose demonstruoja, kad teismo praktika yra pakankamai kazuistinė ir orientuota į konkrečios situacijos specifiką bei pasižymi ribotu prognozavimu.

2.2.2.5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos apibendrinimas

Jau ankstyvojoje praktikoje, taikant Direktyvoje įtvirtintą draudimą diskriminuoti dėl amžiaus, ESTT suformulavo ir vėlesnėje praktikoje nuosekliai laikėsi pozicijos, jog egzistuoja bendrasis draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principas, kurį Direktyva tik sukonkretina. Tačiau bendrojo principo statuso draudimui diskriminuoti dėl amžiaus suteikimas visiškai nereiškia, jog įstatymų leidėjas negali nustatyti leistinos diferenciacijos amžiaus pagrindu ir tiek kiekybinė, tiek kokybinė ESTT praktikos analizė patvirtina, kad įvairios nacionalinės taisyklės, pagrįstos amžiaus kriterijaus taikymu, yra teismo pateisinamos, pavyzdžiui, privalomas darbo santykių nutraukimas sulaukus tam tikro, paprastai pensinio, amžiaus. Taigi, suformuluotas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principas neapsiriboja tik individualių asmens teisių apsauga, bet įtraukia ir kolektyvinių interesų analizę.

Spręsdamas konkrečių įstatyminių nuostatų atitikimą ar neatitikimą draudimui diskriminuoti dėl amžiaus teismas išplėtojo „keturių pakopų“ testą, kurį taikant reikia nustatyti, pirma, ar ginčijama įstatyminė nuostata patenka į Direktyvos taikymo sritį, antra, ar ji įtvirtina skirtingą požiūrį, trečia, ar šio skirtingo požiūrio nepateisina teisėtas tikslas ir, ketvirta, ar šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Taikydamas nurodytą „keturių pakopų“ testą, ESTT paprastai labai lengvai pateisina teisėto tikslo kriterijų, kitaip sakant, tikslo kriterijus yra labai lankstus ir liberalus. Kita vertus, jis nėra be turinio – tikslas turi sietis su socialine politika, arba turi būti pateisinamas pagal specialiąsias Direktyvos nuostatas (pavyzdžiui, dėl profesinių reikalavimų). Tačiau ir taip apribotas tikslo kriterijus

381 Byla C-416/13, *Mario Vital Pérez prieš Ayuntamiento de Oviedo* [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

teismo praktikoje yra lengvai pateisinamas, ką patvirtina statistika, jog teismas nustatė teisėtą tikslą visose, išskyrus vieną, bylose. Tai reiškia, kad ESTT pripažįsta plačią įstatymų leidėjo diskreciją naudoti amžių, kaip kriterijų reguliuojant darbo santykius. Be to, ESTT savo iniciatyva taikydavo ne tik Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį, bet ir kitas Direktyvos nuostatas (pavyzdžiui, Direktyvos 2 straipsnio 5 dalį, 4 straipsnį). Taigi, draudimo diskriminuoti dėl amžiaus taikymo praktikoje tikslo kriterijus nėra itin suvaržantis įstatymų leidėją.

Itin dažnai teismo nurodomas tikslas - subalansuoti skirtingo amžiaus darbuotojų interesus - reiškia, kad diskriminavimo dėl amžiaus draudimui nėra suteikiama tik vyresnio amžiaus asmenų apsaugos reikšmė, bet šis principas reiškia ir balanso tarp įvairių amžiaus grupių (*inter alia*, jaunų darbuotojų ar bedarbių) užtikrinimą.

Tikroji atitikimo ar neatitikimo draudimui diskriminuoti dėl amžiaus analizė vyksta nustatant tinkamų ir būtinų priemonių egzistavimą, t. y. priemonių proporcingumą siekiamam tikslui. Priemonių atžvilgiu ESTT taip pat pripažįsta valstybėms narėms plačią diskreciją, o tai daro teismo praktiką labai kazuistiška ir sunkiai prognozuojama.

Apžvelgus skirtingų kategorijų bylas pastebima tendencija, jog skiriasi jose teismo taikomų standartų griežtumas. Bylose dėl atleidimo (kur visuomenės poreikiai didesni) nacionalinio įstatymo leidėjų parenkamoms priemonėms taiko mažiau griežtą standartą, nei vertindamas garantijų dirbantiems darbuotojams klausimus.

3. NACIONALINIO DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO ĮVERTINIMAS IR ADAPTAVIMO GALIMYBIŲ ANALIZĖ

Disertacijos įvade buvo nurodyti K. Nilsson išskiriami devyni pagrindiniai faktoriai, kurie lemia vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo santykiuose: a) sveikata, b) ekonominė paskata, c) šeima, laisvalaikis ir supanti aplinka, d) fizinė darbo aplinka, e) emocinė darbo aplinka, f) darbo krūvis ir darbo valandos, g) kompetencija ir įgūdžiai, h) motyvacija ir pasitenkinimas darbu, i) vadovo ir įmonės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus.

Lietuvos tyrėjų atliktame tyrime taip pat konstatuota, kad „vyresnio amžiaus darbuotojų pasitraukimą iš darbo rinkos lemia pensinės schemos, materialinė padėtis, darbo sąlygos ir psichologinis klimatas darbo vietoje, sutuoktinio elgsena, laisvalaikio poreikis, darbo ir šeimos derinimas bei fizinio/protinio darbo pobūdis“³⁸². Taigi, galutinį darbuotojo apsisprendimą likti ar pasitraukti iš darbo rinkos lemia pakankamai sudėtingas kompleksas priežasčių, iš kurių dalis susijusi, o dalis - gali būti nesusijusi su darbo santykių reguliavimu. Kartu negalima paneigti, jog darbo sąlygos (plačiaja prasme) yra itin reikšmingas faktorius. Reikia turėti omenyje, kad darbo sąlygos yra tiesiogiai susijusios ir su kitais, iš pirmo požiūrio išoriniais darbo santykiams faktoriais: antai lankstus darbo laikas kartu gali išspręsti šeimos ir darbo santykių suderinimą bei laisvalaikio poreikį ar netgi teigiamai veikti sveikatos faktorių. Todėl šioje dalyje nagrinėjamas draudimas darbuotojus diskriminuoti dėl amžiaus bei konkretūs darbo teisės institutai (darbo sutarties sudarymas, nutraukimas, darbo ir poilsio laikas, ir kt.) vertinant, kiek jie gali teigiamai įtakoti išskirtus faktorius.

3.1. Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus darbo santykiuose

Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus yra viena pagrindinių teisinių priemonių, kurios pagalba šiandien yra užtikrinama vyresnio amžiaus žmonių teisė į darbą. Viena vertus, vertinant makrolygiu, užtikrinti nediskriminavimą dėl amžiaus Lietuvoje privaloma pagal prisiimtus tarptautinius ir, ypač, ES teisės reikalavimus. Vertinant mezolygiu ir mikrolygiu – diskriminavimas darbe yra tiesiogiai susijęs su tokiais išskirtais faktoriais, kaip emocinė darbo aplinka, motyvacija ir pasitenkinimas darbu bei vadovo ir įmonės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus. Todėl šiame poskyryje bus tiriama draudimo diskriminuoti dėl amžiaus įtvirtinimas Lietuvos Respublikos teisėje ir šioje srityje kylančios problemos. Tuo tikslu toliau analizuojamas minėto draudimo įtvirtinimas įvairiuose nacionalinės teisės šaltiniuose ir jo taikymas praktikoje.

3.1.1. Konstitucija

Aukščiausią galią turinčiame nacionaliniame teisės akte, 1992 metais priimtos Konstitucijos³⁸³ 29 straipsnio antroje dalyje, skirtoje nediskriminavimo principo įtvirtinimui, amžius kaip nediskriminavimo pagrindas nėra nurodomas. Tiesiogiai diskriminavimo dėl

382 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 269.

383 Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

amžiaus klausimas Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje iki šiol taip pat nebuvo spęstas ir atsakytas. Negana to, lingvistinė straipsnio struktūra („Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“) sudaro prielaidą teigti, jog pateikiamas nediskriminavimo pagrindų sąrašas yra baigtinis. Iš to būtų galima daryti išvadą, kad Konstitucijos 29 straipsnis draudimo diskriminuoti dėl amžiaus nenumato. Teisės mokslo doktrina, viena vertus, tokią poziciją patvirtina³⁸⁴, kita vertus, dažniau yra sutinkama priešinga pozicija, pritarianti plečiamam 29 straipsnio pagrindų vertinimui³⁸⁵. Plečiamąjį Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalies aiškinimą galima pagrįsti teisinių vertybių laikiskumo bei jų plėtros laikui bėgant argumentu ir pabrėžiant, jog ydinga sureikšminti Konstitucijos tekstą ir jame pažodžiui įvardytas teises ar laisves³⁸⁶. Panašiai šią problemą sprendė ir Konstitucinis Teismas, kuomet 1995 metais, aiškindamasis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos atitikimą³⁸⁷, tyrė ar baigtinis kai kurių nediskriminavimo pagrindų įtvirtinimas LR Konstitucijoje tuo pačiu nereiškia privilegijų teikimo. Atsakymas buvo grindžiamas 29 straipsnio pirmosios ir antrosios dalių santykiu – pirmoji straipsnio dalis, įtvirtinanti, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, yra bendroji taisyklė, užtikrinanti visų asmenų lygiateisiškumą. Tuo tarpu antroji 29 straipsnio dalis, nustatanti, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu yra išvesta iš bendrosios taisyklės ir neleidžia pažeisti lygiateisiškumo principo nustatytais pagrindais. Konstitucinis teismas 29 straipsnį vertino ne formaliai pažodžiui, bet kompleksiskai, įžvelgdamas esminį Konstitucijos ir EŽTK normų dėl nediskriminavimo jokiais pagrindais tapatumą. Vėlesnėje KT jurisprudencijoje Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis aiškinamas kaip apimantis formalią visų asmenų lygybę (Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalis) bei asmenų nediskriminavimo ir privilegijų neteikimo principą (Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis)³⁸⁸.

384 Kiršienė J., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*. I tomas. Lietuvos teisės universitetas: Vilnius, 2004, p. 59; Milašiūtė V. Kiek gali būti plečiamas draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašas pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją. *Teisė*. 2006, 61, p. 108.

385 Abramavičius A. Kai kurie teoriniai ir praktiniai konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo aspektai. *Teisė*. 2004, 50, p. 10; Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*, supra note 33, p. 73. Sinkevičius V. Konstitucinio lygiateisiškumo principo raida: aiškinimo teorija ir praktika. *Teisės raida: retrospektyva ir perspektyva. Liber Amicorum Mindaugui Maksimaičiui*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 520.

386 Šileikis E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 221.

387 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9-199.

388 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. balandžio 2 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių išilikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 5 straipsnio 2, 3, 4 ir 5 dalių, 12 straipsnio 3 punkto, 16 straipsnio 3 dalies ir šio straipsnio 9 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir dėl šio įstatymo 5 straipsnio 2, 3, 4 bei 5 dalių ir 12 straipsnio 3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijos 47 straipsnio antroje dalyje numatyto žemės sklypų įsigijimo nuosavybės subjektų, tvarkos, sąlygų ir apribojimų konstitucinio įstatymo 8 straipsniu“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 29-938.

Kai kuriuose Konstitucinio Teismo nutarimuose lygybės principas yra apibrėžiamas kaip nediskriminacija arba diskriminacijos draudimas³⁸⁹. Toks ekvivalentinis lygybės ir nediskriminavimo apibūdinimas nėra retas teisės doktrinoje³⁹⁰, kita vertus, galima sutikti ir priešingą poziciją, nurodant, kad lygiateisiškumo samprata yra platesnė nei nediskriminavimo, kadangi apima ne tik neigiamas, bet ir pozityvias teisių įgyvendinimo priemones³⁹¹, be to jau minėtoje 1995 metų sausio 24 dienos išvadoje Konstitucinis Teismas nediskriminavimo principą buvo apibūdinęs kaip išvestinį iš bendrosios visų asmenų lygybės taisyklės. Todėl Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas nediskriminavimo principas turėtų būti suvokiamas tik kaip vienas iš lygybės principo elementų. Visgi nediskriminavimo dėl amžiaus aspektu svarbiau yra tai, kad nors jau minėtoje 1995 metų išvadoje lygiateisiškumo principą Konstitucinis Teismas aiškino ne kaip žodinę 29 straipsnio normos išraišką, tačiau tolimesnėje jurisprudencijoje šį principą ne kartą apibrėžė per ribotą nediskriminavimo pagrindų sąrašą, formaliai pakartodamas 29 straipsnio 2 dalies pagrindus³⁹².

Lygybės principo sampratą Konstitucinis Teismas atskleidžia ir nagrinėdamas nevienodo teisinio reguliavimo pateisinimo sąlygas bei kriterijus. Konstatuodamas jog „teisinio re-

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 "Dėl vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų patvirtinimo ir tarnybos laiko, kurio reikia procentiniam priedui už išarnautus metus gauti, nustatymo" patvirtintų vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų (1998 m. lapkričio 20 d. redakcija) 31.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 daliai“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 43-1636.

389 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.

390 Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*, supra note 33, p. 23.

391 *Ibid.*, p. 225.

392 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos įstatymo "Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo pakeitimo ir papildymo" nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų 84 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 45 straipsnio 4 daliai (1994 m. liepos 18 d. redakcija)". *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 115-5221.

guliavimo būdus ir turinį lemia socialinio gyvenimo įvairovė³⁹³, Konstitucinis Teismas pirmiausia apibrėžė nevienodo reguliavimo nevienodais požymiais apibrėžiamoms grupėms galimybę - „konstitucinis asmenų lygybės principas savaime nepaneigia to, kad įstatymu gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu“ bei nustatė imperatyvius tokio skirtingo reguliavimo vertinimo ir pateisinimo kriterijus: subjektų ir objektų, kuriems taikomas skirtingas teisinis reguliavimas, teisinės padėties skirtumai; teisės aktų suderinamumas pagal jų hierarchiją, reguliavimo apimtį ir kt.; teisės normos, nustatančios specialias sąlygas, atitikimas teisės akto paskirčiai ir tikslui.³⁹⁴ Vėlesniuose nutarimuose Konstitucinis teismas nagrinėja vienodais požymiais apibrėžiamų grupių skirtingo reguliavimo pateisinimo galimybes, nustatydamas objektyvaus pateisinimo reikalavimą³⁹⁵, pozityvaus ir visuomeniškai reikšmingo tikslo reikalavimą bei reguliuojamų santykių ypatumo reikalavimą³⁹⁶. Pasak Konstitucinio teismo, būtent reguliuojamų santykių ypatumais galima pagrįsti įvairius išsilavinimo, kvalifikacijos, sveikatos ir darbo stažo reikalavimus, nustatomus asmenims, siekiantiems įsidarbinti. Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį, jog Konstitucinis Teismas nurodo dvi nevienodo teisinio reguliavimo priežastis – objektyvūs skirtumai bei visuomenės interesai. Diskriminavimo dėl amžiaus kontekste svarbu, jog Konstitucinis teismas pripažįsta amžių kaip objektyvų skirtumą, lemiantį vienokius ar kitokius asmens ar asmenų grupės ribojimus: „Ribojimai asmens ar asmenų grupės atžvilgiu yra įvairūs ir paprastai nustatomi dėl dviejų priežasčių: dėl objektyvių skirtumų (lytis, **amžius** [paryškinta autorės – aut. past.] ir kt.) arba dėl to, kad to reikalauja visuomenės interesai (pavyzdžiui, pilietybė)“.³⁹⁷

Nors tam tikrais atvejais lygybės ir nediskriminavimo principų atžvilgiu Konstitucinio Teismo pozicija nėra visiškai nuosekli, visgi nutarimų analizė rodo, jog tai yra gramatinis, bet ne turinio netolygumas. Pripažindamas socialinio gyvenimo įvairovės nulemtą teisinį regula-

393 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-228.

394 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugpjūčio 30 d. nutarimo Nr. 1164 "Dėl dalies Žemės ūkio ministerijos įmonių paskolų kapitalizavimo" atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos biudžetinės sandaros įstatymo 13 straipsniui, Lietuvos Respublikos žemės ūkio ekonominių santykių valstybinio reguliavimo įstatymo 9 straipsniui ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnio pirmajai daliai". *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20-537.

395 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai". *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 114-2643.

396 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai". *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.

397 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai". *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977.

vimą, taip pat nuolatinę teisinio reguliavimo raidą³⁹⁸, lygybės apibrėžimą vertindamas sistemškai, neapribodamas tik žodine Konstitucijos 29 straipsnio išraiška ir tuo pačiu numatydamas lygybės principo ribojimą tik griežtai apibrėžtais išimtiniais atvejais, Konstitucinis Teismas sukuria sąlygas nediskriminavimo dėl amžiaus kaip konstitucinio principo suvokimui.

Taigi, nors Lietuvos Respublikos Konstitucijoje diskriminavimas dėl amžiaus nėra *expressis verbis* draudžiamas, tačiau atsižvelgiant į KT jurisprudenciją ir į tarptautinį bei ES teisinį diskursą, kuris buvo pristatytas disertacijos 2 skyriuje, manytina, kad Konstitucijos 29 straipsnis gali būti aiškinamas plečiamai, apimant ir draudimą diskriminuoti dėl amžiaus. Kartu tai reiškia galimybę vyresnio amžiaus žmonėms naudotis iš Konstitucijos išplaukiančios garantijomis (pavyzdžiui, kvestionuoti įstatymų, kurie įtvirtina nevienodą požiūrį dėl amžiaus konstitucingumą). Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad diskriminavimo dėl amžiaus draudimas pakankamai plačiai yra įtvirtintas specialiuose teisės aktuose (pirmiausia, Lygių galimybių įstatyme ir Darbo kodekse), amžiaus nepaminėjimas Konstitucijos 29 straipsnyje neatrodo turintis daug praktinės reikšmės, nors simboliniu požiūriu, ypač atsižvelgiant į tai, kad amžius nėra minimas tarptautiniuose žmogaus teisių aktuose, toks paminėjimas būtų pageidautinas.

3.1.2. Specialus nediskriminavimo reguliavimas

Pirmasis Lietuvos Respublikos įstatymas, reglamentuojantis lygių galimybių įgyvendinimą buvo 1999 metų kovo 1 dieną įsigaliojęs Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas³⁹⁹. Nors įstatymas skirtas tik vieno nediskriminavimo pagrindo – lyties – lygybės užtikrinimui, tačiau galima išskirti keletą nuostatų, vienaip ar kitaip patenkančių į diskriminavimo dėl amžiaus probleminį lauką.

Pirmiausia reikėtų paminėti pirminėje įstatymo redakcijoje galiojusią nuostatą, jog skirtingas moterų ir vyrų pensinio amžiaus nustatymas nėra moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 2 dalies 3 punktas). Dabartinė įstatymo redakcija šią nuostatą siaurina, atribodama skirtingą moterų ir vyrų senatvės pensinį amžių nuo skirtingo moterų ir vyrų amžiaus profesinėse pensijų sistemose (10 straipsnio 3 punktas) ir tik pirmuoju atveju pripažindama lygių galimybių pažeidimo išimtį. Skirtingas vyrų ir moterų pensinis amžius – tradicijos nulemtas reglamentavimas⁴⁰⁰ pripažįstamas ir Europos Sąjungos mastu - Direktyvos 79/7/EEC dėl lygaus vyrų ir moterų traktavimo principo įdiegimo socialinės apsaugos sferoje 7 straipsnio 1 dalies a punkte įtvirtinta išimtis leidžia valstybėms narėms nustatyti skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių.⁴⁰¹ Visgi išimtinio reguliavimo naudojimas šiuo atveju

398 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 50 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 104-2644.

399 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.

400 Tokią pažiūrą lemia tradicinis lyčių vaidmenų pasidalijimas visuomenėje, kai vyro veiklos sfera apribojama darbine veikla, o moters - ir darbine veikla, ir motinyste. Pavyzdžiui, žr. Jovaišas K. et al. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 220.

401 Tarybos 1978 m. gruodžio 19 d. direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. 1979, OL L 006.

yra laikinas, kadangi 2011 metais apsispręsta suvienodinti vyrų ir moterų pensinį amžių kasmet didinant moterims – keturiais mėnesiais per metus, vyrams – dviem mėnesiais per metus, kol bus pasiektas 65 metų amžius⁴⁰².

Antroji su diskriminavimu dėl amžiaus susijusi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostata – 16 straipsnyje įtvirtintas ir šiuo metu tebegaliojantis draudimas reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie amžių bei kai kuriuos kitus asmeninio gyvenimo aspektus. Toks draudimas įstatymiškai buvo įtvirtintas 2002 metais motyvuojant konkuruojančio darbo rinkoje ribojimu, kadangi darbdaviai renkasi ne vyresnius nei 25-30 metų amžiaus pretendentes⁴⁰³. Tiesa, minėta straipsnio formuluoatė kelia klausimą apie skirtingą amžiaus ir lyties traktavimą – jei amžius yra aplinkybė, apie kurią draudžiama reikalauti informacijos iš darbo ieškančių asmenų, tai lytis yra sąlyga, kurią draudžiama nurodyti darbo skelbimuose. Visgi Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitos rodo, jog praktikoje abi sąlygos yra traktuojamos vienodai, ir yra tiriami darbo skelbimai, kuriuose yra nurodomas tiek lyties, tiek amžiaus reikalavimas⁴⁰⁴.

Diskriminavimo dėl amžiaus kontekste reikia paminėti ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 straipsnio 7 ir 8 punktuose įtvirtintą Lygių galimybių kontrolieriaus teisę laikinai, kol bus priimtas galutinis sprendimas, uždrausti skleisti reklamą, jeigu yra pakankamai duomenų, kad paskleista ar numatoma paskleisti reklama gali būti pripažinta kurs-tančia amžiaus neapykantą bei įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus bei sąlygas⁴⁰⁵.

2003 metais priimtas ir 2005 metais įsigaliojęs Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas⁴⁰⁶ išplėtė Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje nurodytą nediskrimi-navimo pagrindų sąrašą. Teisės akto 1 straipsnyje įstatymo paskirtis apibrėžiama kaip Lie-tuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintų žmonių lygių teisių įgyvendinimo užtikrinimas ir bet kokios tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų uždraudimas bei Europos Sąjungos teisės aktų užtikrinimas. Toks įstatymų leidėjo žingsnis, priartinęs lietuvišką dis-kriminavimo reguliavimą prie Europos Sąjungos politikos⁴⁰⁷, buvo labai savalaikis. Tačiau 2008 metų pakeitimu įstatymo tikslas susiaurintas, amžius, kaip ir seksualinė orientacija ar negalia nebeminimi, ir apibrėžimas yra susiejamas su Konstitucijos 29 straipsniu: „Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos

402 Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 57 straipsnio 2 dalis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 59-1153.

403 Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1, 2, 3, 8, 12 ir 24 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei šio įstatymo papildymo 51 ir 71 straipsniais įstatymo projekto.

404 Jau 2002-2003 metų Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitoje, kurioje atsispindi pirmieji duomenys apie tikrinimus dėl amžiaus reikalavimo darbo skelbimuose, nurodoma, jog „diskriminacinių požymių turinčių skelbimų dėl amžiaus ir lyties buvo pastebėta apylygiai – dėl amžiaus - 63, dėl lyties - 62. Bet, įvertinus tai, kad dėl kontroliuoti diskriminacinio pobūdžio skelbimus dėl amžiaus pradėta tik po 2002 m. liepos 3 dienos, galima teigti, kad tokių pažeidimų pasitaiko daugiau“.

405 Nuostata galiojo nuo 2006-05-04 iki 2017-01-01.

406 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

407 Jočienė D., Čilinskas K. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005, p.20.

29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“ Įstatymo tikslą griežtai susiejus su Konstitucijos 29 straipsnyje nurodytu nediskriminavimo pagrindų sąrašu (kuriame, kai minėta, amžius nėra minimas), siekį uždrausti amžiaus diskriminaciją tenka sieti su Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio 3 punkte numatytais bei įstatymo priede nurodytais Europos Sąjungos teisės aktais, tai yra Rasių bei Užimtumo direktyvomis bei pastarojoje suformuluotu draudimu diskriminuoti dėl amžiaus.

Nepaisant tiesiogiai neįtvirtinto nediskriminavimo dėl amžiaus nurodymo apibrėžiant Lygių galimybių įstatymo siekius, visgi amžiaus pagrindas yra įtvirtintas visuose Lygių galimybių įstatymu draudžiamų diskriminacinių veikslių - tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti – apibrėžimuose (2 straipsnio 4, 5, 7, 8 dalys). Įstatymų leidėjas, pasinaudojęs Užimtumo direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje numatyta nacionalinių valstybių teise nukrypti nuo antidiskriminacinių amžiaus normų, Lygių galimybių įstatyme apibrėžė lygybės amžiaus pagrindu ribas. Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalies 1 punkte numatyta, kad tiesiogine diskriminacija dėl amžiaus nebus laikomi įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai juos pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Kaip ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lygių galimybių įstatyme yra draudžiami diskriminaciniai skelbimai. Tiesa, kaip jau buvo minėta, pirmojo įstatymo atveju yra draudžiama reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie amžių, kai tuo tarpu Lygių galimybių įstatyme (11 straipsnis) formuluojamas draudimas skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę amžiaus pagrindu. Pritartina ne kartą moksliniuose darbuose⁴⁰⁸ išsakyti pozicijai, kad abiejų įstatymų dubliavimasis yra netikslingas bei reikėtų juos apjungti į vieną bendrą antidiskriminacinį teisės aktą.

Abiejų aukščiau aptartų įstatymų – Moterų ir vyrų bei Lygių galimybių – įgyvendinimo priežiūrą Lietuvoje vykdo Lygių galimybių kontrolierius, kurio metinės ataskaitos rodo, jog Lietuvoje diskriminacija dėl amžiaus yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos formų⁴⁰⁹. Ir nors dėl lygių galimybių amžiaus pagrindų pažeidimų kreipiasi tiek vyresnio, tiek jauno amžiaus asmenys, visgi su didžiausiomis problemomis susiduria pastarieji. Dar 2008 metų Kontrolieriaus ataskaitoje buvo konstatuota, jog paprastai diskriminacija dėl amžiaus tapatinama su pagyvenusių žmonių diskriminacija, kadangi vyresnio amžiaus as-

408 Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 180; Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje, supra* note 33, p. 180.

409 Pavyzdžiui, 2005 m. - 2009 m. veiklos ataskaitose nurodoma, jog skundai dėl diskriminavimo amžiaus pagrindu yra vieni iš labiausiai paplitusių tarp kitų skundų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita. Vilnius, 2011, p. 24.) Panaši tendencija išliko ir vėliau, 2016 metų ataskaitoje skundai dėl amžiaus diskriminavimo sudarė 12,5 procentų visų skundų ir yra antroje vietoje po skundų dėl diskriminavimo lyties pagrindu (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2016 m. ataskaita. Vilnius, 2017, p. 8). 2015 metų ataskaitoje nurodoma, jog skundai diskriminacijos amžiaus pagrindu sudarė 14,5 procentų visų gautų skundų ir buvo trečioje vietoje lyginant su kitais pagrindais (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2015 m. ataskaita. Vilnius, 2016, p. 22).

menys daug dažniau susiduria su socialine atskirtimi⁴¹⁰. Ypatingai tai buvo akivaizdu krizinio laikotarpio: „2012 m. tęsėsi restruktūrizacijos įmonėse, įstaigose, buvo mažinamas darbuotojų skaičius. Dažniausiai tokiais atvejais nukenčia vyresnio amžiaus žmonės, ypač tie, kuriems artinasi pensinis amžius arba dirbantieji, jau sulaukę pensinio amžiaus ir gautantys pensiją. Priešpensinio amžiaus žmonės buvo ir išlieka labiausiai socialiai pažeidžiama grupe, nes būtent jie patenka į atleidžiamų darbuotojų sąrašą, tokio amžiaus žmonių darbdaviai nenori įdarbinti. Kadangi pensinio amžiaus riba aukštėja - 65 metai moterims ir vyrams, priešpensinio amžiaus žmonės privalo rasti darbą, norėdami įgyti lėšų pragyvenimui. Tačiau dabartinėje ekonominėje aplinkoje, kuri jau kelerius metus vyruoja Lietuvoje, vyresnio amžiaus žmonės atsideria mažiau palankioje padėtyje nei jaunesni žmonės“⁴¹¹. Prastesnė vyresnio amžiaus darbuotojų padėtis darbo santykiuose ypač išryškėja kartų susidūrimo atvejais, kuomet jaunesnio amžiaus darbdaviai tokiems darbuotojams priskiria negatyvius stereotipais grįstus išankstinius įvaizdžius, pavyzdžiui, nesugebančio kalbėti užsienio kalbomis ir naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, turinčio daugybę kompleksų ir baimių, pasyvaus, naujovėms abejingo vykdytojo vaidmenį.⁴¹²

Be to, Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitose atkreipiamas dėmesys į daugialypę, tai yra amžiaus ir lyties diskriminaciją. Pastebima, jog amžius ženkliai labiau neigiamai įtakoja moters socialinę gyvenimą nei vyro, todėl darbo rinkoje vyresnio amžiaus moterims žymiai sunkiau konkuruoti nei tokio paties amžiaus vyrams⁴¹³.

Analizuojant Lygių galimybių kontrolieriaus priimtus sprendimus dėl diskriminavimo amžiaus pagrindu, galima pastebėti, jog didžioji dauguma yra susijusi su įdarbinimo etapu. Paprastai tai būna darbo skelbimuose arba rečiau, pokalbio dėl siūlomo darbo metu, nurodomas konkretus ieškomų darbuotojų amžius. Pageidaujamo amžiaus ribos yra įvairios: pavyzdžiui, 25 – 40 metų; nuo 35 metų; nuo 25 metų, iki 50 metų, iki 65 metų, nuo 32 metų, nuo 21 metų ir t.t. Pasitaiko, jog darbo skelbimuose amžius apibūdinamas ne konkrečiu metų skaičiumi, bet sąvokomis – pavyzdžiui, „jaunas“⁴¹⁴ arba „pensinio amžiaus vyras“⁴¹⁵. Tiriant situacijas, kuomet darbas yra siūlomas suteikiant pirmenybę vienai amžiaus grupei, tuo pačiu ribojant galimybes kitoms amžiaus grupėms priklausantiems asmenims, dažniausiai yra keliamas tiesioginės diskriminacijos klausimas. Nors dauguma darbo skelbimuose nurodytų profesijų nepatenka į Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje nustatytą išimtinį reguliavimą, tačiau galima paminėti kelias išimtis. Pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolierius nepripažino pažeidimo darbo skelbime, kuriame buvo ieškomas ne jaunesnis nei 21 metų apsaugos darbuotojas darbui lošimo namuose, kadangi Lietuvos Respublikos azartinių lošimų įstatyme nustatyta, jog asmenis, jaunesnius kaip 21 metai, draudžiama įleisti į lošimo namus (k kazino). Nebuvo pripažintas pažeidimas ir Lie-

410 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 m. ataskaita. Vilnius, 2009, p. 30.

411 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita. Vilnius, 2013, p. 27.

412 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2016 m. ataskaita. Vilnius, 2017, p. 24.

413 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 m. ataskaita. Vilnius, 2009, p. 28. .

414 Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-11-11 pažyma Nr. (16)SN-178)SP-126 “Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB „People Link“ darbo skelbime”.

415 Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-06-10 pažyma Nr. (16)SI-34)SP-58 “Dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais, K.Palaikio vykdančio individualią veiklą pagal pažymą, darbo skelbime tyrimo”.

tuvos kariuomenės dr. Jono Basanavičiaus karo medicinos tarnybos skelbime, kuriuo darbu buvo ieškomi psichologai iki 35 metų, kadangi siūlomos pareigybės etatinis laipsnis yra leitenantas, o pagal Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 45 straipsnio 4 dalies 3 punktą leitenantai į atsargą išleidžiami, sukakę 35 metus, „todėl priėmus vyresnio amžiaus specialistus būtų neracionaliai panaudotos karininkų parengimo išlaidos“, be to „nebūtų galimybės jam suteikti aukštesnio karinio laipsnio, karjeros galimybės būtų žymiai ribotesnės, išankstiniai lūkesčiai tarnybos atžvilgiu liktų neišpildyti.“⁴¹⁶

Netiesioginė diskriminacija, kuomet siūlant darbą nurodoma formaliai visiems vienoda atrankinė sąlyga, lemianti vienų amžiaus grupių pranašumą prieš kitas, pripažįstama ne taip dažnai. Neretai ši diskriminacijos forma pasireiškia nepagrįstu darbinės patirties reikalavimo nustatymu - „darbdaviai pretendentes nepagrįstai nustato reikalingą darbo patirties reikalavimą, kurio jauni žmonės dažniausiai neturi ir negali pretenduoti į šias pareigas, todėl tokiais atvejais jauni pretendentai gali patirti netiesioginę diskriminaciją dėl jauno amžiaus ir reikalaujamos patirties neturėjimo“⁴¹⁷. Tokie atvejai sprendžiami įvertinant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas bei nustatant, ar darbinės patirties turėjimas yra lemiantis ir būtinas faktorius tai pareigybei užimti⁴¹⁸. Vienas iš pavyzdžių - darbo skelbime nurodytas 10 metų patirties reikalavimas, užkertantis kelią jaunesniems nei 28-30 metų asmenims užimti šias pareigas. Tyrimo metu situacija buvo analizuojama remiantis teisės aktų analogija (pareigybei valstybės valdomoje finansų įstaigoje buvo pritaikyta valstybės tarnautojų pareigybės taikoma metodika), taip pat atliekamo darbo specifika, ir reikalavimo pagrįstumas nebuvo įrodytas⁴¹⁹.

3.1.3. Darbo įstatymai

Darbo kodeksas, pagrindinis darbo santykius reguliuojantis teisės aktas, įtvirtina ir draudimą diskriminuoti darbo santykių subjektus amžiaus pagrindu. Toks draudimas yra numatytas tiek bendro, tiek specialaus pobūdžio teisės normose. Specialių normų, skirtų amžiaus lygybės įtvirtinimui konkrečiuose darbo santykių institutuose, nėra gausu. Pirmiausia galima paminėti senojo DK 96 straipsnį, pagal kurio 1 dalies 1 punktą draudžiama atsakyti priimti į darbą DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytais motyvais. Tai yra, priimant darbuotoją į darbą, draudžiama diskriminuoti dėl amžiaus. O taip pat senojo DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktas nustato, jog amžius negali būti teisėta priežastis darbdaviui norint nutraukti darbo santykius. Visais kitais atvejais diskriminacija dėl amžiaus yra draudžiama DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintu bendroju darbo subjektų lygybės principu, draudžiančiu diskriminuoti ir amžiaus pagrindu.

416 Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-07-29 pažyma Nr. (16)SN-105)SP-82 „Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu Lietuvos kariuomenės dr. Jono Basanavičiaus karo medicinos tarnybos darbo skelbime tyrimo“.

417 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2011 m. ataskaita. Vilnius, 2012, p. 24.

418 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 m. ataskaita. Vilnius, 2009, p. 28.

419 Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-09-21 pažyma Nr. (16)SN-137)SP-105 „Dėl galimos diskriminacijos socialinės padėties ir amžiaus pagrindais UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ darbo skelbime“.

Dalis Darbo kodekso normų yra diferenciacinio pobūdžio ir nustato su amžiumi siejamas lengvatas, pavyzdžiui, senojo Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta pirmenybės teisė darbovietėje būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius asmeniui, kuris turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, ar 140 straipsnio 1 dalyje nustatyta išėtinės išmokos priklausomybė nuo darbuotojo nepertraukiamojo stažo. Doktrinoje toks reglamentavimas vertinamas kaip prieštaraujantis lygybės principui, kadangi privilegijų suteikimas negali būti pateisintas teisėtu tikslu ar tinkama bei proporcinga priemone tam tikslui pasiekti⁴²⁰. Socialinio modelio rengėjai išėtinės išmokos susiejimą su stažu vertina kaip vieną iš galiojančio darbo santykių modelio nelankstumo požymių ir jam priešpriešina naujuoju Darbo kodeksu naikinamas nemotyvuojančias ir diskriminuojančias pagal amžių (stažą) nuostatas, tuo pačiu sustiprinant kompensacinį mechanizmą – nedarbo socialinio draudimo išmoką⁴²¹.

Kritikuotinas ir senojo Darbo kodekso 235 straipsnis, kuriame šurkščių darbo drausmės pažeidimu yra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Tai yra, diskriminavimas lyties pagrindu yra pripažįstamas šurkščių darbo drausmės pažeidimu ir gali lemti griežčiausią Darbo kodekse numatytą nuobaudą – atleidimą iš darbo. Tuo tarpu nei amžius, nei kiti pagrindai nėra priskiriami prie veiksmų, kuriais šurkščiai pažeidžiama darbo drausmė. Greičiausiai tokią situaciją gali ir vėl paaiškinti laikmečio argumentas, kadangi Darbo kodekso įsigaliojimo metu Lygių galimybių įstatymas dar nebuvo priimtas, atitinkamai nebuvo suformuotas pakankamas diskriminavimo dėl amžiaus problemos diskursas. Ir nors nebaigtinis senojo Darbo kodekso 235 straipsnio šurkštaus darbo drausmės apibrėžimų sąrašas suteikia galimybę prie jo priskirti ir lygių galimybių amžiaus pagrindu pažeidimus, tačiau tokia situacija leidžia konstatuoti amžiaus (ir kitų nediskriminavimo pagrindų) nepastebimumo problemą.

Taigi nediskriminavimo dėl amžiaus principo reglamentavimas senajame Darbo kodekse nėra išsamus. Pagrindinis krūvis atitenka bendrajam nediskriminavimo principui, tuo tarpu atskiruose darbo santykių institutuose šis reikalavimas nėra įtvirtintas. Į šią situaciją sureagavo naujojo Darbo kodekso rengėjai, kaip vieną iš socialinio modelio siekiamybių numatę nediskriminavimo principo išplėtojamą⁴²². Iš tiesų, naujajame Darbo kodekse draudimas diskriminuoti amžiaus pagrindu yra reglamentuojamas kur kas plačiau, apibrėžiant tiek bendrąjį nediskriminavimo principą, tiek jo veikimo ribas, tiek akcentuojant šio principo veikimą atskiruose darbo teisės institutuose. Tiesa, kaip įprasta daugumoje teisės aktų, Darbo kodekse nediskriminavimas dėl amžiaus nėra išskiriamas kaip atskiras principas, bet aptiriamas kartu su kitais lygybės pagrindais.

420 Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V., *supra* note 408, p. 148, 180.

421 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 71.

422 *Ibid.*, p. 8.

Naujojo Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintas bendrasis darbo subjektų lygybės, tame tarpe ir nepaisant jų amžiaus, principas yra apibrėžiamas kaip vienas iš vadovaujančių darbo santykių principų. Jis detalizuojamas 26 straipsnio 1 dalyje, uždraudžiant tiek tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, tiek priekabiavimą, tiek nurodymą diskriminuoti amžiaus pagrindu. Toks apibrėžimas sutampa su Lygių galimybių įstatyme įtvirtintu diskriminacijos apibrėžimu.

Nediskriminavimo dėl amžiaus principas detalizuojamas kituose dabartinio Darbo kodekso straipsniuose. Pirmiausia, nėra apsiribojama abstrakčia lygybės principo deklaracija. 26 straipsnio 1 dalies nuostata susaisto darbdavį, nediskriminavimo amžiaus bei kitais pagrindais įgyvendinimą paversdama darbdavio pareiga. 26 straipsnio 2 dalyje tokia darbdavio pareiga tikslinama, nurodant jos privalomą įgyvendinimą įvairiuose darbo santykių etapuose bei situacijose.

Naujasis Darbo kodeksas nediskriminavimo principui suteikia išskirtinę reikšmę. Tokį teiginį galima pagrįsti Darbo kodekso normų, leidžiančių nukrypti nuo imperatyvių teisės reikalavimų, analize. Pirmiausia, toks nukrypimas galimas sudarius darbo sutartį, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai (naujojo Darbo kodekso 33 straipsnio 4 dalis). Antra, nukrypti nuo imperatyvių darbo teisės reikalavimų galima nacionalinėse, šakos ar teritorinėse kolektyvinėse sutartyse (193 straipsnio 3 dalis). Tačiau tuo pačiu Darbo kodeksas įtvirtina išimtis, kurioms negalioja nukrypimo nuo imperatyvių normų taisyklė, ir viena iš tokių išimčių – nediskriminavimas amžiaus pagrindu. Kitaip tariant, nediskriminavimas naujajame Darbo kodekse įtvirtinamas kaip absoliučiai imperatyvus teisės principas, jam pripažįstamas esminio, vedančiojo principo vaidmuo ir jis prilyginamas klasikiniams darbo teisės principams.

Taip pat yra išplečiamos ir nediskriminavimo principo taikymo ribos – 41 straipsnis įtvirtina nediskriminavimo principo taikymą tiek ikisutartiniais, tiek santykiams, nesudarius darbo sutarties. Kitaip tariant, yra peržengiamos tradicinės darbo santykių, siejamų su darbo sutarties sudarymu, ribos ir šalys, nesusaištytos darbo teisiniais santykiais, įpareigojamos laikytis nediskriminavimo dėl amžiaus bei kitais pagrindais reikalavimo. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje buvo nustatytas reikalavimas įgyvendinti lygias galimybes priimant į darbą ar valstybės tarnybą, o naujasis Darbo kodeksas šio reikalavimo taikymo apimtį dar labiau praplėtė.

Kaip jau buvo minėta, nediskriminavimo principas yra įtvirtinamas ir atskiruose darbo teisės institutuose. Pirmiausia, nediskriminavimas dėl amžiaus minimas keliuose darbo sutarties nutraukimo pagrinduose. Naujasis Darbo kodeksas praplečia atleidimo šiuurkščiai pažeidus darbo tvarką atvejus, prie jų priskirdamas diskriminacinio pobūdžio veiksmus ir neapsiribodamas tik diskriminacija lyties pagrindu, kaip buvo senajame Darbo kodekse (58 straipsnis). Be to, Darbo kodeksu įvedamas naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, leidžiantis darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotoju įspėjus jį prieš tris dienas ir sumokėjus ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl kreipimosi į administracinius organus dėl amžiaus diskriminacijos (59 straipsnis).

Taip pat nediskriminavimo dėl amžiaus principas įtvirtintas tiek terminuoto darbo (70 straipsnis), tiek specifinių darbo formų, kurioms būdingas darbuotojo išitraukimas į naują darbinę aplinką, reglamentavime. Tai yra laikinojo darbo atvejais, kuomet laikinojo darbo naudotojas pradeda dirbti naujame darbuotojų kolektyve (75 straipsnio 1 dalies 2 punktas) ir užsienio darbdavio darbuotojo komandiravimas teikti paslaugas Lietuvos Respublikos teritorijoje (108 straipsnio 2 dalies 7 punktas).

Senoji Darbo kodekso darbo užmokesčio apskaičiavimo sistema neretai buvo kritikuojama dėl skaidrumo trūkumo⁴²³. Naujasis Darbo kodeksas kaip vieną iš skaidrumo didinimo įrankių naudoja nediskriminavimo lyties ir kitais pagrindais reikalavimą nustatant darbo apmokėjimo sistemą (104 straipsnio 5 ir 6 dalys). Matyt dėl stipraus ir senai vystomo diskurso šios normos stipriau akcentuoja vyrų ir moterų vienodą darbo užmokesčių už tokią patį ar lygiavertį darbą, tačiau nediskriminavimo amžiaus pagrindu reikalavimas numatytas ir turi būti taikomas tiek darbo užmokesčiui, tiek visiems kitiems papildomiems uždarbiams. Tiesa, neaišku, kaip teisės praktika įgyvendins šią normą ir kokią vaidmenį vaidins papildomos išmokos, mokamos už stažą.

Ir galiausiai, naujajame Darbo kodekse išlieka pozityviąją diskriminaciją amžiaus pagrindu įtvirtinančios normos. Lyginant su senuoju Darbo kodeksu, įspėjimo terminai yra trumpesni. Naujasis Darbo kodeksas nustato keturių ir šešių savaičių įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia, kai nėra darbuotojo kaltės, terminai darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos atitinkamai yra likę mažiau kaip penkeri ir mažiau kaip dveji metai (57 straipsnio 7 dalis). Darbo kodekso kūrėjai, deklaravę siekį „naikinti nemotyvuojančias ir diskriminuojančias pagal amžių (stažą) nuostatas, sustiprinant kompensacinį mechanizmą – nedarbo socialinio draudimo išmoką“⁴²⁴, naujajame darbo kodekse šios nuostatos atsisakė. Tačiau įvedama nauja kategorija – ilgalaikio darbo išmoka, kuri papildomai yra išmokama atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje (57 straipsnio 9 dalis). Kyla klausimas, ar tokie reglamentavimo pokyčiai lemia kardinalias pasekmes, kadangi sąvokos pakeitimas lemia tą patį turinį – ilgesnį darbo stažą konkrečioje darbovietėje turintys darbuotojai, atleidžiami iš darbo darbdavio valia nesant jų kaltės gaus didesnes išmokas. Be to, naujajame kodekse palikta ir senoji kodekso diferenciacinė norma, užtikrinanti pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, tiesa šiuo atveju jos taikymo apimtis pakeista – pirmiausia, sumažinta diferenciacinė priešpensinio amžiaus riba nuo penkerių iki trijų metų ir antra, ši norma taikoma ir anksčiau neaptartai darbuotojų kategorijai, tai yra darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai bei kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Tiesa, darbuotojams, kuriems sukako įstatymų nustatytas senatvės pensijos amžius ir kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje, toks išimtinis reguliavimas nėra taikomas (57 straipsnio 3 dalies 3 ir 4 punk-

423 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 39.

424 *Ibid.*, p. 33.

tai). Vadinasi, naujasis Darbo kodeksas pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims papildomos apsaugos nesuteikia.

Taigi naujajame Darbo kodekse nediskriminavimo dėl amžiaus reikalavimas yra įtvirtintas kur kas plačiau ir išsamiau nei senajame. Nediskriminavimo principo įgyvendinimas sustiprinamas paverčiant jį darbdavio pareiga, taip pat jo veikimas tampa ne tik gilesnis, jam pripažinus absoliutų imperatyvumą, bet ir platesnis, veikiantis už klasikinės darbo teisės ribų. Be to, naujajame Darbo kodekse specialiomis normomis akcentuojamas nediskriminavimo dėl amžiaus principas tuose teisiniuose santykiuose, kuriuose darbuotojams kyla daugiausia lygių galimybių pažeidimo grėsmių. Tuo tarpu pozityviosios diskriminacijos normų lengvatos, viena vertus, suteikia papildomą vyresnio amžiaus darbuotojų apsaugą, apimdamos ir anksčiau nesaugomą darbuotojų kategoriją, kita vertus, kai kurių lengvatų apimtis yra sumažinta, nors reikia pripažinti, kad sumažinimas yra proporcingas kitų darbuotojų grupių atžvilgiu.

3.1.4. Teismų praktika diskriminavimo dėl amžiaus byloje

Lietuvoje išspręstų bylų dėl diskriminavimo dėl amžiaus darbo santykiuose nėra daug. Pirmąja šios srities kasacinėje instancijoje išspręsta byla B.S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija⁴²⁵ buvo tikrinama tuo metu galiojusi Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkto redakcija, kuri nustatė, kad amžius negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Kitaip tariant, buvo keliamas klausimas, ar darbuotojui sukakęs pensinis amžius yra pakankamas darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šį klausimą sprendė sistemiškai, jį aiškino tuometinio DK 129 straipsnio kontekste ir išskyrė juridinius faktus, kurių visumai esant galima nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, sulaukusi pensinio amžiaus – (1) atitinkamas darbuotojo amžius, (2) faktas, kad toks amžius yra kliūtis jam vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, t.y. svarbi, konkreti priežastis, (3) faktas, kad jis įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna, ir (4) nebuvimas galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą. Tai yra, teismas išaiškino, kad norint nutraukti darbo sutartį dėl pensinio amžiaus, reikia remtis ne tik darbuotojo amžiaus kriterijumi, bet ir tenkinti kitus darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia, kai nėra darbuotojo kaltės reikalavimus – įrodyti esant svarbias priežastis, šiuo atveju pasireiškiančias objektyviai dėl amžiaus pakitusiai darbuotojo gebėjimais atlikti atitinkamas darbo funkcijas, taip pat galimybės perkelti į kitą darbą nebuvimą ir tinkamai įvykdytą atleidimo procedūrą. Todėl LAT darė išvadą, jog darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl amžiaus tik tuomet, kai jo amžius daro įtaką tinkamam darbo pareigų atlikimui, priešingu atveju toks atleidimas turi būti vertinamas kaip diskriminacija. Vadinasi, pensinis amžius negali būti savaiminis darbo sutarties nutraukimo pagrindas.

425 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004 B.S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija.

Ši taisyklė buvo patvirtinta vėlesnėje kasacinio teismo praktikoje kitoje byloje⁴²⁶ bei lėmė⁴²⁷ DK pakeitimą, kuriuo buvo atsakyta 129 straipsnio 5 dalies 3 punkto išimties, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, bei palikta absoliuti taisyklė, jog amžius negali būti teisėtas darbo sutarties nutraukimo pagrindas⁴²⁸.

Įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė diskriminacijos byloje buvo pritaikyta byloje M.M. prieš Valstybinę ne maisto produktų inspekciją prie Ūkio ministerijos⁴²⁹. LVAT tirdamas valstybės tarnautojos atleidimo iš pareigų teisėtumo klausimą, pareiškėjos nurodomas aplinkybes vertino kaip netiesioginės diskriminacijos fakto nurodymą ir atgrėžė įrodinėjimo pareigą: „pareiškėjai pakako nurodyti faktą, kad ji buvo vyriausia atleista iš skyriuje dirbusių A9 kategorijos inspektorių, kad būtų preziumuojamas diskriminacijos dėl amžiaus faktas, o atsakovui tenka teisinė pareiga įrodyti, kad pasirinkimas atleisti iš tarnybos pareiškėją buvo pagrįstas objektyviais kriterijais, nesusijusiais su jos vyresniu amžiumi“. Kitaip tariant, atleidus vyriausią amžiumi tarnautoją, pareiga įrodyti, jog atleidimas iš tarnybos buvo pagrįstas tarnautojos neatitikimu užimamoms pareigoms, bet ne amžiumi, teko darbdaviui. Kadangi jokie objektyvūs duomenys, susiję su tarnautojos profesine kvalifikacija, lankstumu, darbo našumu, darbo patirtimi, atliekamo darbo kokybiškumu, lojalumu valstybės tarnybai nebuvo nustatyti, teismas konstatavo, jog atsakovas nepaneigė atleidimo iš darbo diskriminuojant dėl vyresnio amžiaus prezumpcijos. Be to, įrodinėdamas diskriminacijos faktą, teismas naudojo prastesnės vyresnio amžiaus asmenų padėties darbo rinkoje argumentą: „63 m., tai amžius, kai iš naujo įsidarbinti, ypač esant šalyje ekonominiais sunkumams ir aukštam nedarbo lygiui, yra žymiai sudėtingiau, negu jaunesniems žmonėms“. Teismas pripažino, jog diskriminacijos dėl amžiaus fakto nustatymas yra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš tarnybos, mažinant pareigybių skaičių, neteisėtu.

Įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę patvirtino ir LAT byloje D. V. v. AB Lietuvos paštas⁴³⁰. Šioje byloje teismas pripažino, kad ieškovo nurodoma aplinkybė, jog jis atleistas iš darbo dėl to, jog nepatenka į atsakovo pageidaujamo darbuotojų amžiaus kategoriją, yra pakankamas pagrindas galimai diskriminacijai preziumuoti. Tokia aplinkybė buvo grindžiama faktais, jog atsakovo atleisti darbuotojai priklauso tam darbo teisiniuose santykiuose mažiau pageidaujamos socialinėms grupėms, pavyzdžiui, augina nepilnamečius vaikus, yra vyresni kaip 35 metų amžiaus, prižiūri pensinio amžiaus tėvus ir pan., o taip pat atsakovo buvusio vadovo interviu, kuriame nurodomas ketinimas ateityje priimti į darbą daugiau jaunesnio amžiaus žmonių.

426 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-330/2005 G. D. v. *Alytaus Vizgario vidurinė mokykla*.

427 Bagdanskis, T., Bužinskas G. *et al. Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 204.

428 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2400.

429 Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A492-1570/2012 M. M. v. Valstybinė ne maisto produktų inspekcija prie Ūkio ministerijos.

430 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-290/2012 D. V. v. AB Lietuvos paštas.

Be to, teismas pripažino, kad lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas ir darbuotojo apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas. Todėl teismai, tirdami konkrečią bylą ir įtarę galimą diskriminacijos faktą, turi dėl diskriminacijos fakto buvimo pasisakyti ir spręsti savo iniciatyva, net jei šalys ir nekelia šio klausimo.

2015 metais byloje E. M. v. „Barclays Technology Centre Limited“⁴³¹ Aukščiausias Teismas dar kartą grįžo prie įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės ir konstatavo, jog vien tik diskriminavimo fakto nurodymas nepagrindžiant jo jokiais aplinkybėmis, yra nepakankamas pagrindas tiek lygių galimybių pažeidimo prielaidai suformuoti, tiek įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklei pritaikyti. Asmens amžius savaime negali reikšti diskriminavimo tol, kol nenustatyta, jog būtent dėl amžiaus tokiam asmeniui yra sudarytos nepalankios darbo sąlygos, buvo apribotos kokios nors teisės arba suteiktas pranašumas kitiems darbuotojams. Be to, bylos aplinkybės rodė, jog kasatorius darbdavio veiksmus, išimtinai susijusius tik su darbine kasatoriaus veikla, vertino kaip diskriminaciją. Teismas nesutiko su tokia pozicija ir suformulavo, jog diskriminacija negali būti laikomas bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais. Todėl buvo padaryta išvada, jog kasatoriui nenurodžius aplinkybių, leidžiančių preziumuoti diskriminacijos faktą, atleidimas dėl diskriminavimo nenustatytas.

Aptariant diskriminavimo dėl amžiaus darbo santykiuose bylas reikia paminėti ir dar vieną bylą, tiesa, nepasiekusią kasacinės instancijos. Vilniaus apygardos teisme apeliacine tvarka buvo nagrinėjama galimos diskriminacijos dėl amžiaus situacija⁴³², kuomet su ieškove dėl pensinio amžiaus nebuvo sudaryta darbo sutartis, be to jos pareigoms užimti nebuvo organizuojamas konkursas ir ji nebuvo kviečiama dalyvauti konkurse. Šiuo atveju teismas nusprendė, kad ieškovė nepateikė faktų, leidžiančių preziumuoti galimą diskriminaciją dėl amžiaus, kadangi vienokios ar kitokios formos darbo santykių sudarymas ar nesudarymas nėra pakankamas pagrindas diskriminacijos prielaidai konstatuoti tol, kol neįrodoma nelygiavertė padėtis lyginant su kitais darbuotojais (nors byloje buvo keliamas ieškovės ir jos pareigas perėmusios dėstytojos kvalifikacijos klausimas, teismas šios temos neplėtojo). Byloje nurodoma, jog kaip diskriminavimo dėl amžiaus prielaidą ieškovė nurodo katedros vedėjos elektroniniame laiške suformuotą teiginį - „aš šito klausimo jau trejus metus nekėliau laukdama, kol bus galima jus garbingai išleisti į pensiją, o ne per rietenas“⁴³³. Visgi teismui toks įrodymas pasirodė netinkamas, bet ne dėl turinio, o dėl formos neatitikimo. Teismo teigimu, šiuo laišku išreikšta ne darbdavio pozicija, o darbdavio statuso neturinčios katedros vedėjos pozicija, todėl tai nėra diskriminacijos dėl amžiaus prielaida, ir atitinkamai, darbdavys neturi pareigos šią prielaidą paneigti. Tokia teismo pozicija itin keistai atrodo Lygių galimybių įstatymo 5 ir 7 straipsnių kontekste, nustatančių, jog darbdavys privalo taip organizuoti darbą darbovietėje, jog būtų užtikrintos lygios galimybės. Akivaizdu, kad diskriminacija konkrečiai visada pasireišk konkrečių darbdavio įgaliotų asmenų veiksmais, be to, nebūtinai pagrindinio valdymo organo, bet gali pasireikšti ir kitų įgaliojimus turinčių asmenų. Šiame kontekste pastebėtina, kad aukštosios mokyklos padalinio - katedros

431 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-48-969/2015 E. M. v. „Barclays Technology Centre Limited“.

432 Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014 J.M. v. VĮ Vilniaus dailės akademija.

433 *Ibid.*

vedėjo įtaka priimant į darbą yra labai svarbi, o dažniausiai yra faktiškai svarbiausia. Vadovaujantis teismo motyvacija, atsakomybė už lygių galimybių pažeidimus darbovietėje būtų apskritai neįmanoma, kadangi „darbdaviu yra būtent šis juridinis asmuo, o ne jo valdymo organai ar kitas pareigas užimantys asmenys“.

Apibendrinant galima pastebėti, kad nors diskriminacinių bylų dėl amžiaus nėra gausu, teismų praktika tinkamai formuoja ir taiko pagrindines nuostatas tiek pripažįstant, kad pensinis amžius negali būti savaiminis darbo sutarties nutraukimo pagrindas, tiek taikant įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę. Teismas pripažino, kad pakankamas šios taisyklės taikymo pagrindas yra atleidžiamo darbuotojo amžius, kuomet jis yra vyriausias toje pačioje pareiginėje kategorijoje arba priklausymas socialiai jautriai asmenų kategorijai. Tokiu atveju teismas traktavo, jog diskriminacijos dėl amžiaus fakto nustatymas yra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą neteisėtu. Kita vertus, teismų praktikoje laikomasi pozicijos, jog įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklei pritaikyti neužtenka vien tik diskriminavimo fakto nurodymo, jo nepagrindžiant jokiais aplinkybėmis. Be to, tiriamos temos kontekste svarbu, kad teismai postuluoja blogesnę vyresnio amžiaus darbuotojų padėtį darbo rinkoje bei pripažįsta, kad apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas, dėl kurio teismas turi pasisakyti *ex officio*. Kita vertus, neapsieita ir be diskutuotinių sprendimų, kuomet netinkamai identifikuojant valdingus įgaliojimus turinčius asmenis bei jiems priskiriamas pareigas gali būti uždaromas kelias diskriminavimo pažeidimo klausimų kėlimui darbovietėse.

3.1.5. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas kituose įstatymuose

Be aukščiau nurodytų Lygių galimybių įstatymo ir Darbo kodekso, diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra reglamentuojamas ir administracinę bei baudžiamąją atsakomybę nustatančiuose įstatymuose.

Administracinių nusižengimų kodekso⁴³⁴ 81 straipsnyje numatyta nuobauda už Lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimus - tai yra bauda juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims. Be to, administracinis nusižengimas, padarytas diskriminuojant asmenį (asmenis) dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų ar kitais pagrindais, yra atsakomybę sunkinanti aplinkybė (ANK 36 straipsnio 1 dalies 7 punktą). Tiesa, amžius nei pirmu, nei antru atveju nėra nurodomas, tačiau pirmuoju atveju jis išplaukia iš Lygių galimybių įstatyme pateikto lygių galimybių apibrėžimo, o antruoju yra galimas išvesti iš nebaigtinio diskriminavimo pagrindų sąrašo.

Be to, Administracinių nusižengimų kodekso 589 straipsnyje numatyta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos teisė pradėti administracinių nusižengimų teiseną, atlikti administracinių nusižengimų tyrimą ir surašyti administracinių nusižengimų protokolą.

Ilgą laiką amžius nebuvo nurodytas ir Baudžiamojo kodekso (toliau – ir BK)⁴³⁵ normose, reglamentuojančiose atsakomybę už diskriminacinius veiksmus. Tiek BK 169 straipsnyje, skirtame baudžiamosios atsakomybės už diskriminavimą reglamentavimui, tiek BK 170

434 Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. TAR, 2015, Nr. 11216.

435 Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.

straipsnyje, reglamentuojančiame baudžiamąją atsakomybę už kurstymą, tiek BK 170(1) straipsnyje, nustatančiame baudžiamąją atsakomybę už grupių ir organizacijų, turinčių tikslą diskriminuoti žmonių grupę arba kurstyti prieš ją, kūrimą, buvo pateikiamas vienas nediskriminavimo pagrindų sąrašas - lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, pažiūros. Taigi, diskriminavimo dėl amžiaus pagrindas BK nebuvo išskiriamas. Be to, nors 169 ir 170 straipsnių pavadinimai nurodė plečiamąjį diskriminavimo pagrindų sąrašą, tačiau dispozicijose pateikiamų pagrindų sąrašas buvo baigtinis. Įstatymų leidėjo nenuoseklumą rodo ir kiti BK straipsniai, kuriuose amžius yra nurodomas kaip vienas iš diskriminavimo pagrindų. Pirmiausia, BK 60 straipsnyje, kuriame apibrėžiamos baudžiamąją atsakomybę sunkinančios aplinkybės, amžius yra minimas kaip vienas iš kitų nediskriminavimo pagrindų ir nurodoma, jog veika padaryta siekiant išreikšti neapykantą asmenų grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus yra atsakomybę sunkinanti aplinkybė. Antra, amžius yra nurodomas BK 129, 135 ir 138 straipsniuose nurodytų nusikaltimų kvalifikuotose sudėtyse.

Į situacijos ydingumą atkreipė dėmesį Teisės instituto mokslininkai, 2015 metais Teisingumo ministerijos prašymu pateikę nuomonę dėl galimybės papildyti Baudžiamojo kodekso straipsnius, įtvirtinančius atsakomybę už diskriminacinio pobūdžio veiksmus amžiaus bei neįgalumo pagrindais⁴³⁶. Minėtas reglamentavimo nenuoseklumas buvo išspręstas 2017 metų gegužės 4 dienos Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169, 170 ir 170-1 straipsnių pakeitimo įstatymu⁴³⁷, kuriuo buvo numatyta baudžiamoji atsakomybė už diskriminacinius veiksmus amžiaus pagrindu.

Apibendrinant, draudimas diskriminuoti dėl amžiaus darbo santykiuose yra įtvirtintas ne viename, bet keliuose skirtinguose įstatymuose. Doktrinoje yra reiškiamas pozicija, kad tokia diskriminavimo dėl amžiaus fragmentacija sukuria daugiau neapibrėžtumo ir spragų, nei tarpusavio sustiprinimą ir padidintą apsaugą⁴³⁸. Visgi Lietuvoje šiuo metu kokių nors prieštarų ar spragų dėl draudimo diskriminuoti dėl amžiaus reglamentavimo skirtinguose įstatymuose nėra nustatyta.

Nepaisant teigiamo poveikio, kurį atlieka diskriminavimo dėl amžiaus draudimas, jis nėra pakankamas vyresnio amžiaus darbuotojų interesams apsaugoti ir užtikrinti jų išlikimą darbo rinkoje. Viena vertus, minėta, darbuotojų išlikimą darbo rinkoje apsprendžia visas kompleksas faktorių, iš kurių darbdavio diskriminuojantis elgesys yra svarbus, bet ne vienintelis. Negalima neatsižvelgti į tai, kad vyresnio amžiaus darbuotojas gali turėti specifinių poreikių, susijusių pavyzdžiui su sveikata ar šeimos narių priežiūra, kurių realizavimas reikalauja individualizuotų sprendimų ir kurie negali būti išspręsti remiantis vien draudimu diskriminuoti. Kaip nurodoma doktrinoje, nediskriminavimo reguliavimas neatlieka jokios distribucinės funkcijos⁴³⁹. Tai reiškia, kad sulyginamos visus darbuotojus ir matuodamos juos vienu masteliu, nediskriminavimo normos palieka reikšmingas spr-

436 Beliūnienė L., Daukšaitė I. Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169–170¹ str. dispozicijų papildymo neįgalumo ir amžiaus požymiais tikslingumo. *Teisės e-aktualijos*. 2015, 3 (9), p. 15.

437 TAR, 2017, Nr. 8026.

438 Rönnmar M. *Elder law*. Pranešimas, pristatytas 8. Europarechtliches Symposion beim Bundesarbeitsgericht 2015 m. balandžio 23 and 24 d. Lund University, 2015, p. 10.

439 Rönnmar M. et al. *Employment Protection and Older Workers. Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017, p. 208

gas, kurios sudaro kliūtis vyresnio amžiaus žmonėms likti darbo rinkoje, tačiau gali būti pateisintos vienodo požiūrio perspektyvoje. Ankstesniame skyriuje aptarta ESTT praktika patvirtina nurodytą aplinkybę, nes absoliučioje daugumoje bylų netgi konstatavus skirtingą požiūrį, nacionalinės priemonės pripažintos nepažeidžiančios draudimo diskriminuoti dėl amžiaus.

Dar daugiau – draudimo diskriminuoti dėl amžiaus plėtra yra susijusi su didėjančiu darbo santykių lankstumu ir, galbūt paradoksaliai, su menkėjančia vyresnio amžiaus darbuotojų apsauga⁴⁴⁰.

Doktrinoje atkreipiamas dėmesys, kad diskriminavimo dėl amžiaus teisinis reguliavimas įgyja svarbą tuomet, kai darbo teisė darbuotojams nesuteikia aukštos apsaugos⁴⁴¹. Neatsitiktinai pirmiausiai šis teisinis institutas buvo išplėtotas JAV, ir gerokai mažiau – Europoje, kurioje ilgą laiką vyravo stipri darbo santykių apsauga. Atitinkamai, diskriminavimo dėl amžiaus svarbos didėjimas gali būti vertinamas kaip darbo santykių liberalumo pasekmė (ar prielaida)⁴⁴².

Be to, diskriminavimo draudimo veiksmingumas didele dalimi priklauso nuo darbuotojų aktyvumo ginant savo pažeistas teises, o praktikoje tai yra ne visuomet. Todėl, nepaneigiant draudimo diskriminuoti dėl amžiaus reikšmės, papildomai tikslinga turėti iš anksto vyresnio amžiaus žmonių poreikiams subalansuotą darbo santykių sistemą.

3.2. Įsidarbinimas ir darbo sutarties sudarymas

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rėmimas. Lietuvoje atlikti tyrimai patvirtina, kad įsidarbinimo stadijoje vyresnio amžiaus žmonių patiriama diskriminacija yra didžiausia⁴⁴³ ir reikalauja specialių priemonių situacijai pakeisti. Pagrindinis teisės aktas, reglamentavęs valstybės pagalbos asmenims įgyvendinant teisę į darbą, buvo Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (toliau – ir URĮ)⁴⁴⁴, kurį nuo 2017 metų liepos 1 dienos pakeitė Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (toliau – ir UĮ)⁴⁴⁵. Šių įstatymų nuostatų analizė rodo, jog amžiaus aspektu yra skiriamos dvi darbo rinkoje papildomai remiamos asmenų grupės - vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys iki senatvės pensijos amžiaus (URĮ 2 straipsnio 5 dalis, 4 straipsnio 1 dalies 7 punktą bei UĮ 25 straipsnio 6 punktą, 22 straipsnio 1 dalies 3 punktą) bei darbingi asmenys iki 29 metų (URĮ 4 straipsnio 1 dalies 15 punktą, UĮ 25 straipsnio 8 punktą). Anksčiau galiojusį Užimtumo rėmimo įstatymą ir Bedarbių rėmimo įstatymą⁴⁴⁶ analizė rodo, jog valstybės papildomai remiamos vyresnio amžiaus sulaukusių asmenų grupių ribos kito. Iki 2006 metų galiojusiame Bedarbių rėmimo įstatymo 7 straipsnyje kaip papildomai remiami bedarbiai buvo nurodomi asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne ilgiau kaip 5 metai. 2006 metų rugpjūčio 1

440 Numhauser-Henning A., *supra* note 160, p. 127.

441 Ronnmar M. et al., *supra* note 439, p. 208.

442 *Ibid.*

443 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J., *supra* note 17, p. 109.

444 Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.

445 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 18825.

446 Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 153-0.

dieną Bedarbių rėmimo įstatymą pakeitusiame Užimtumo rėmimo įstatyme praplėstos vyresnio amžiaus asmenų grupės ribos, numatant papildomai remti asmenis, sulaukusius 50 metų. Nuo 2017 metų liepos 1 dieną įsigaliojusiam Užimtumo įstatyme⁴⁴⁷ buvo persvarstytos ir sumažintos darbo rinkoje papildomai remiamos asmenų kategorijos, tačiau vyresni kaip 50 metų bedarbiai kaip papildomai skatinama grupė išliko. Todėl galima daryti keletą išvadų. Pirmiausia, po 2006 metų papildomą pagalbą įsidarbinant dėl priklausymo tam tikrai amžiaus grupei gaunančių asmenų ratas buvo plečiamas, apatinę amžiaus ribą žeminant iki 50 metų. Antra, šiuo metu amžiaus riba, nuo kurios valstybė papildomai remia vyresnio amžiaus asmenis yra nusistovėjusi bei nekvestionuojama, kadangi nei naujajame Užimtumo įstatyme, nei Socialinio modelio priėmimo metu jos keitimas nebuvo diskutuojamas. Ir trečia, pensinio amžiaus sulaukę darbuotojai darbo rinkoje nėra remiami. Asmuo, sulaukęs teisės aktais nustatyto senatvės pensijos amžiaus, netenka bedarbio statuso (UĮ 24 straipsnio 4 dalies 3 punktas), be to, nuo šio momento jam nutraukiamas subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas (UĮ 41 straipsnio 5 dalies 3 punktas). Tokią situaciją greičiausiai galima pagrįsti gaunamomis valstybinių socialinio draudimo pensijomis, tačiau senėjančios visuomenės nulemtų problemų kontekste turi būti sprendžiamas paramos įsidarbinant asmenims, sulaukusiems pensinio amžiaus, klausimas.

Vyresniems asmenims, patenkantiems į Užimtumo įstatymu remiamo amžiaus grupę, taikomos papildomos Darbo biržos teikiamų paslaugų lengvatos. Kadangi viena didesnių problemų, su kuria susiduria vyresnio amžiaus bedarbiai - netinkama kvalifikacija⁴⁴⁸, todėl parama vyresnio amžiaus žmonėms yra nukreipta į tinkamo išsilavinimo ir darbinį įgūdžių įgijimą. Viena iš Užimtumo įstatyme įtvirtintų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių – parama mokymuisi (UĮ 36 straipsnis), kuri apima profesinį mokymą, įdarbinimą pagal pameistrystės darbo sutartį ir stažuotę. Šia priemone siekiama padėti bedarbiams įgyti ar tobulinti kvalifikaciją, kompetencijas ar kitus darbinis gebėjimus, kurie leistų pradėti darbinę veiklą. Parama mokymuisi vykdoma piniginių išmokų forma, išmokant nustatytas pinigų sumas mokymo tiekėjui, stipendijas ar kompensacijas besimokančiam darbuotojui, bei 40 procentų darbo užmokesčio ir nuo jo apskaičiuotų privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų kompensacijas darbdaviui.

Antroji vyresnio amžiaus bedarbiams taikoma aktyvi darbo rinkos politikos priemonė – remiamasis įdarbinimas (UĮ 41 straipsnis), kuris apima įdarbinimo subsidijuojant bei darbo įgūdžių įgijimo rėmimą. Šios priemonės įgyvendinamos mokant darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstą asmenį nuo 50 metų, 50 procentų subsidiją darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Remiamasis įdarbinimas yra terminuotai taikoma priemonė – subsidijos mokamos 6 mėnesius įdarbinimo subsidijuojant ir iki 12 mėnesių darbo įgūdžių įgijimo rėmimo atveju.

447 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 18825.

448 Nurodoma, jog du iš penkių 50 m. ir vyresnio amžiaus bedarbių neturi kvalifikacijos. Šaltinis - Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedai I-II. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, psl. 5.

Taip pat vyresnio amžiaus asmenims gali būti taikoma ir trečioji aktyvi darbo rinkos politikos priemonė - parama judumui (UĮ 40 straipsnis), kuria siekiama kompensuoti dalį kelionės išlaidų į darbo vietą ar į teritorinės darbo biržos organizuojamus konsultavimo grupėms užsiėmimus asmenims, kurių gyvenamoji vieta yra kitoje vietovėje. Ši priemonė taip pat taikoma terminuotai, ne ilgiau kaip 3 mėnesius ir ne daugiau kaip 5 kartus vienos registracijos teritorinėje darbo biržoje laikotarpiu.

Be to, Užimtumo įstatyme numatytas ir kompleksiškas aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas. Todėl vyresnio amžiaus bedarbiui galėtų būti taikomas, pavyzdžiui, profesinis mokymas ir įdarbinimas subsidijuojant, arba profesinis mokymas ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimas. Tokių priemonių taikymas yra ribojamas ir negali viršyti 40 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumos, be to laiko tarpas tarp šių priemonių taikymo turi būti ne trupesnis nei 3 metai.

Reikia pastebėti, jog Lietuvos darbo birža taip pat įgyvendina įvairius terminuotus projektus, skirtus vyresnių darbingo amžiaus žmonių⁴⁴⁹ dalyvavimui darbo rinkoje.

Be to, reiktų atkreipti dėmesį į Socialiniame modelyje planuotą, tačiau įstatyme taip ir neįtvirtintą vyresnio amžiaus bedarbiams iki 50 metų numatytą taikyti aktyvią darbo rinkos priemonę - išankstinio apmokėjimo paslaugų kvitus. Tai yra, pagal fizinių asmenų įsigytą valstybės subsidijuojamą finansinį dokumentą būtų teikiamos įvairios paslaugos gyventojams (būsto sutvarkymas, maisto paruošimas, įvairių pavedimų vykdymas, lydėjimas į įvairias įstaigas ir pan.). Tokia sistema buvo pasirinkta atsižvelgiant į Belgijos patirtį, kur dar 2004 metais įvesta paslaugų kvitų sistema sėkmingai buvo sprendžiama nelegalaus darbo bei vietinio užimtumo skatinimo problemos⁴⁵⁰. Socialinio modelio rengėjai taip pat nurodė nelegalaus darbo argumentą, kadangi kvitai būtų naudojami tose ūkio šakose ir sektoriuose, kuriuose vyrauja didelė nelegaliai dirbančių asmenų dalis, be to lemtų gyventojų pajamų ir privalomo sveikatos draudimo pajamų padidėjimą⁴⁵¹. Tačiau tiriamos temos kontekste aktualiausia, jog darbas pagal išankstinio apmokėjimo kvitus yra orientuotas į vyresnio amžiaus asmenų integracijos darbo rinkoje didinimą, sudarant sąlygas teikti paslaugas netoli gyvenamosios vietos bei derinti darbo laiką⁴⁵². Visgi sėkmingai veikiančios iš-

449 2014 m. sausio 2 d. Lietuvos darbo birža pradėjo įgyvendinti Europos socialinio fondo ir Užimtumo fondo finansuojamą projektą „Išlik darbo rinkoje“, kurio tikslas - padidinti tame tarpe ir darbingų vyresnių nei 50 metų amžiaus asmenų galimybes įsidarbinti ir išlikti aktyviais darbo rinkoje (Plačiau žr. <http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/gyvendinti%20ES%20projektai/UserDispForm.aspx?ID=30>); 2015 m. sausio 2 d. Lietuvos darbo birža pradėjo įgyvendinti Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis finansuojamą projektą „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“, kuriuo siekiama padėti vyresniems negu 54 metų bedarbiams įsigyti ar tobulinti kvalifikaciją, įgyti kompetencijų ir trūkstamų darbo įgūdžių, padedančių integruotis į darbo rinką ir joje įsitvirtinti. (Plačiau žr. http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/vyresnio_amziaus_bed_remimas.aspx.)

450 European Monitoring Centre on Change. Services Vouchers, Belgium. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*[interaktyvus]. 2013-06-02[žiūrėta 2017-07-17]. <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/services-vouchers-belgium>>.

451 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedai I-II. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p.9, 11.

452 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas.

ankstinio apmokėjimo paslaugų kvitų sistemos įvedimas reikalauja nemažai parengiamųjų darbų, matyt todėl priimant Užimtumo įstatymą jos buvo atsisakyta.

Apibendrinant valstybės taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones, galima konstatuoti, jog finansinės išmokos ir subsidijos padeda įtraukti į darbo rinką darbo neturinčius vyresnio amžiaus asmenis. Visgi finansinėmis išmokomis pasireiškiančios priemonės yra orientuotos į vyresnio amžiaus asmenų įvedimą į darbo rinką, tačiau nebūtinai užtikrina ilgalaikį dalyvavimą joje. Praktikoje pasitaiko ne vienas atvejis, kuomet darbdaviai suinteresuoti tęsti darbinis santykius tik subsidijų mokėjimo laikotarpiu, todėl ilgalaikės priemonės – mažesnio dydžio bei ilgesnio termino subsidijų ar valstybės subsidijuojamų kvitų sistemos įvedimas galėtų spręsti vyresnio amžiaus darbuotojų pastovesnio dalyvavimo darbo rinkoje problemas. Be to, vertinant pensinio amžiaus sulaukusios visuomenės dalies didėjimą, svarstytinas papildomas šios amžiaus grupė rėmimas, pavyzdžiui, subsidijuojant jų darbo užmokestį.

Su amžiumi susieti įsidarbinimo apribojimai. Neretai darbo santykių sukūrimas arba nutraukimas teisės aktuose yra siejamas su tam tikrais amžiaus reikalavimais. Kaip matyti iš ankstesniame disertacijos skyriuje nagrinėtos ESTT praktikos, tokių amžiaus reikalavimų įtvirtinimas nebūtinai reiškia diskriminaciją, jei tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Lietuvos Respublikos teisės aktų analizė parodė, jog galima skirti tris su darbo santykiais siejamas ribas – (1) minimali įsidarbinimo amžiaus riba, (2) maksimali amžiaus riba siekiant įsidarbinti bei (3) maksimali amžiaus riba, iki kurios galima dirbti. Paprastai tokios darbinio amžiaus ribos yra nustatytos viešajame sektoriuje dirbantiems arba asmenims, kurių darbo pobūdis susijęs su visuomenės saugumu (orlaiviai, laivyba ir pan.).

Nors darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose minimalus amžius, kurio sulaukęs asmuo gali pradėti dirbti, yra 14 metų, tačiau tiek dėl didesnio fizinio bei psichinio pažeidžiamumo, tiek dėl nepakankamo išsilavinimo vaikai iki 16 metų amžiaus gali dirbti tik paprastus, Vyriausybės nutarime išvardintoms sritims priskiriamus darbus lengvesnėmis sąlygomis⁴⁵³. Darbo kodekse žemutinė darbinio amžiaus riba yra siejama su darbuotojo darbiniumi teisingumu ir veiksniumu, kuris įgyjamas sukakus 16 metų (naujojo Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalis). Minimali įsidarbinimo amžiaus riba yra siejama su jaunu amžiumi, todėl nepatenka į šio tyrimo apimtį ir dėl šios priežasties plačiau nagrinėjama nebus. Toliau šiame poskyryje bus aptariama nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinta maksimali įsidarbinimo amžiaus riba, o maksimali amžiaus riba, iki kurios galima dirbti, aptariama 3.10 poskyryje.

Bendroji taisyklė yra, jog nėra apribojimų, iki kada asmuo gali pretenduoti dalyvauti darbo santykiuose. Tai lemia pati teisė į darbą prigimtis – tik pats asmuo, įvertindamas savo galimybes ir poreikius, laisvai sprendžia ar jam įgyvendinti teisė į darbą, ar ne. Be to, nėra neišvengiamų priežasčių, pirmiausiai fiziologinių, lemiančių, jog nuo tam tikro amžiaus visi asmenys nebegalėtų dirbti jokio darbo (skirtingai nuo vaikų, kurių psichofiziologinės savybės lemia, jog vaikystės laikotarpiu bent kiek pilnavertiškas dalyvavimas

453 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimo Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ 13 punktas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

darbo rinkoje neįmanomas). Teisiniu požiūriu, maksimalios amžiaus ribos nebuvimas išplaukia iš bendrojo darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų amžiaus principo. Tačiau kartu nurodytai bendrajai taisyklei teisės aktai nustato išimtis, tai yra nustato **maksimalų amžių**, iki kurio asmuo gali pretenduoti į tam tikras pareigas. Kaip ir minimalaus įsidarbinimo amžiaus atveju, Lietuvos Respublikos įstatymuose nėra įtvirtinta pastovi viršutinė įsidarbinimo amžiaus riba – ji svyruoja tarp 50 iki 65 metų. Žemiausia, 50 metų riba, nustatyta asmenims, priimamiems į tarnybą (darbą) žvalgybos institucijoje (išskyrus asmenis, priimamus dirbti pagal darbo sutartį)⁴⁵⁴. Aukštesnę, 55 metų ribą nustato Kalėjų departamento statutas: 55 metų amžiaus sulaukęs asmuo gali būti skiriamas į pareigas Kalėjų departamento tarnyboje ne ilgiau nei trims metams, šį terminą pratęsiant, kol pareigūnas sulauks Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus. Tiesa, šis reikalavimas netaikomas pareigūnams, kurie paskirti į pareigas nustatytai kadencijai⁴⁵⁵. Šešiasdešimties metų riba nustatyta asmenims, siekiantiems dalyvauti viešame konkurse eiti notaro pareigas⁴⁵⁶, asmenims, skiriamiems pareigūnais Specialiųjų tyrimų tarnyboje⁴⁵⁷ ir Vidaus tarnyboje⁴⁵⁸. Dar viena maksimalaus amžiaus riba – 62,6 metai sutinkama ne viename teisės akte – ji nustatoma asmenims, priimamiems į muitinės mobiliosios grupės pareigūno, muitinės posto pareigūno ir muitinės pareigūno, atliekančio kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą, pareigas⁴⁵⁹, pretenduojantiems užimti teismo antstolio pareigas⁴⁶⁰ bei atrenkamiems į asmenų, tinkamų vykdyti funkcijas, susijusias su Šengeno *acquis* reikalavimų įgyvendinimu tranzitiniuose traukiniuose, rezervą⁴⁶¹

Aukščiausia – 65 metų amžiaus riba Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra sutinkama dažniausiai. Ji nustatyta asmeniui, priimamam į tarnybą muitinėje⁴⁶², į valstybės tarnautojo pareigas⁴⁶³, o taip pat asmeniui, pretenduojančiam į vadovaujančias - universiteto mokslo

454 Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 32 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931.

455 Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas 34 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088

456 Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 3 straipsnis. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 192-0.

457 Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

458 Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 2 punktas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.

459 Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 1 dalies 3 punktas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

460 Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2001 m. balandžio 20 d. įsakymo Nr. 73 „Dėl Skyrimo į vyresniojo teismo antstolio, vyresniojo teismo antstolio pavaduotojo pareigas uždaro konkurso būdu tvarkos bei Teismo antstolių, vyresniųjų teismo antstolių, vyresniųjų teismo antstolių pavaduotojų priėmimo į tarnybą konkurso organizavimo tvarkos patvirtinimo“ 4.2 punktas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 41-1433.

461 Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2006 m. rugsėjo 11 d. įsakymo Nr. V-105 „Dėl asmenų, tinkamų vykdyti funkcijas, susijusias su Šengeno *acquis* reikalavimų įgyvendinimu tranzitiniuose traukiniuose, vykstančiuose iš Rusijos Federacijos į Rusijos Federacijos Kaliningrado sritį ir atgal per Lietuvos Respublikos teritoriją, atrankos taisyklių patvirtinimo“ 6.2 punktas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 97-3786;

462 Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 1 dalies 3 punktas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

463 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 3 dalis. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66.

instituto direktoriaus pareigas (naujojoje įstatymo redakcijoje įtvirtinta išimtis, jog vyresni kaip 65 metų mokslininkai gali būti renkami arba skiriami į šias pareigas, jei tam pritaria universiteto mokslo instituto taryba)⁴⁶⁴, valstybės kontrolieriaus bei jo pavaduotojo⁴⁶⁵, Lietuvos banko valdybos pirmininko, jo pavaduotojų, valdybos narių⁴⁶⁶, Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus ir jo pavaduotojų pareigas⁴⁶⁷.

Be to, kai kuriuose teisės aktuose sutinkama abstraktesnė amžiaus formulė būti ne vyresniam nei Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme nustatytas senatvės pensijos amžius⁴⁶⁸.

Kaip jau buvo minėta, tiek Užimtumo direktyva, tiek Lygių galimybių įstatymas leidžia numatyti tam tikras amžiaus ribas, jei tokį apribojimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Maksimalių įdarbinimo amžiaus ribų nustatymas paprastai yra grindžiamas konkrečioms pareigoms reikalingais mokymų reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją⁴⁶⁹. Visgi kai kurių teisės aktų atitikimas šiems reikalavimams kelia pagrįstų abejonių – kaip pavyzdį galima nurodyti žvalgybos institucijoje dirbančiam asmeniui ir Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnui nustatytas skirtingas – penkiasdešimties ir šešiasdešimties metų maksimalaus įdarbinimo amžiaus ribas. Tačiau abejoms pareigybėms taikomi panašūs priėmimo į darbą reikalavimai⁴⁷⁰, abejų pareigybių maksimalus tarnybos laikas siejamas su senatvės pensijos riba⁴⁷¹, abiem pareigybėms taikomi tie patys reikalavimai norint gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją⁴⁷². I. Mačernytė – Panomariovienė taip pat kritikavo teisės aktuose įtvirtintas maksimalaus darbinio amžiaus ribas kaip nepakankamai pagrįstas „konkrečioms pareigoms keliamais mokymo reikalavimais arba poreikiu nustatyti tam tikrą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją“⁴⁷³.

464 Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. birželio 22 d. įsakymo Nr. ISAK-1241 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2003 m. spalio 14 d. įsakymo Nr. ISAK-1421 "Dėl universiteto mokslo instituto direktoriaus konkurso organizavimo ir komisijos sudarymo tvarkos" pakeitimo“ 6 punktas. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 72-2871.

465 Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymo 27 ir 28 straipsniai. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 51.

466 Lietuvos Respublikos Lietuvos banko įstatymo 10 straipsnis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 99-1957.

467 Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

468 Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 6 punktas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3348.

469 Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 6 straipsnio 1 dalies c punktas. 2000, OL L303/16..

470 Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 32 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931; Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 3 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

471 Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas 45 straipsnio 2 dalis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931; Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas 34 straipsnio 4 dalis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

472 Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas 3 straipsnis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 99-1958.

473 Mačernytė–Panomariovienė I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas, *supra* note 32, p. 18.

Kritikos sulaukia ir maksimalios įdarbinimo amžiaus ribos sutapatinimas su pensiniu amžiumi. I. Mačernytė – Panomariovienė teigia, jog maksimali įsadarbinimo amžiaus riba – 65 metai, užtikrina ikipensinio amžiaus darbuotojų dalyvavimą darbo santykiuose ir yra nustatyta, „atsižvelgiant į tai, kad tokio amžiaus asmenys gali patys nuspręsti dirbti jiems ar ne, nes sulaukę šio amžiaus darbuotojai paprastai jau turi teisę gauti senatvės ar invalidumo pensiją“⁴⁷⁴. Kita vertus, maksimalios įdarbinimo ribos susiejimas tik su darbuotojo amžiumi užkerta kelią pensinio amžiaus sulaukusio darbuotojo teisei į darbą didelėje viešojo sektoriaus dalyje. Toks reglamentavimas nedera su Konstitucinio Teismo pozicija⁴⁷⁵ bei yra vertinamas kaip diskriminuojantis vyresnio amžiaus žmones dėl jų amžiaus bei pažeidžiantis konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ir teisę į senatvės pensiją principą⁴⁷⁶.

Kadangi įsadarbinimo amžiaus ribų reglamentavimo klausimas yra kompleksinis, susijęs su maksimalaus amžiaus, iki kurio galima dirbti klausimu, taip pat su atitinkamų profesijų darbuotojams taikomomis garantijomis, dėl jo panaikinimo reikalinga platesnė diskusija. Tačiau yra siūlytina maksimaliai suvienodinti skirtinguose teisės aktuose nustatytas įdarbinimo amžiaus ribas, ypač tais atvejais, kai profesijos, kurioms taikomos įsadarbinimo amžiaus ribos, pasižymi iš esmės vienodais reikalavimais.

3.3. Darbo sutarčių rūšys

Kaip jau buvo ne kartą minėta, siekiant kuo ilgesnio vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje, kliūtimi tampa vyraujantys diskriminaciniai požiūriai. Tokiems požiūriams nugalėti diskriminacijos dėl amžiaus draudimas yra svarbus, tačiau kaip praktika rodo – nepakankamas, todėl yra būtina sustiprinti vyresnio amžiaus žmonių „patrauklumą“ darbo rinkoje. Tokį „patrauklumo“ vaidmenį atlieka lankstumo ir saugumo santykio pakeitimas pirmojo naudai. Tai yra, mažinant saugumą garantuojančias priemones bei didinant lankstumą užtikrinančias darbo teisės normas vyresnio amžiaus darbuotojai taptų labiau darbavių pageidaujama darbo rinkos dalyviais, o tokia situacija savo ruožtu būtų naudinga tiems vyresnio amžiaus darbuotojams, kurių įsadarbinimo galimybės darbo rinkoje yra prasčiausios. Be abejo, lankstesnių darbo sąlygų taikymas vyresnio amžiaus darbuotojams turėtų būti išimtinė priemonė, skirta palengvinti vyresnio amžiaus darbuotojų integraciją į darbo rinką – tai yra išspręsti faktinę, realiai šiuo metu egzistuojančią diskriminaciją. Kitaip tariant, įvertinant visą darbo rinkos kontekstą, kuriame yra atsidūrę vyresnio amžiaus asmenys, lankstesnių darbo rinkos priemonių įvedimas jų atžvilgiu turėtų būti suvokiamas ne kaip diskriminacija, bet kaip diferenciacija. Be to, lankstesnių darbo rinkos priemonių taikymas yra pakankamai plačiai pripažįstama vyresnio amžiaus asmenų įtraukimo į darbo

474 Mačernytė–Panomariovienė I. Įsadarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas, *supra* note 32, p. 14.

475 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai” *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 113-5057.

476 Bitinas A., *supra* note 34, p. 59; Mačernytė–Panomariovienė I., *op. cit.*, p. 14.

rinką priemonė. Jos taikymas yra numatytas ES teisėje ir ESTT praktikoje, kur teisėtas lankstesnių darbo teisės normų taikymas pateisinamas siekiama vyresnio amžiaus asmenų integracija į darbo rinką, o išlaikant taikomos priemonės proporcingumą apsiribojama tik tam tikra konkrečiai apibrėžta vyresnio amžiaus asmenų amžiaus grupe. Be to, lankstesnių priemonių taikymas yra rekomenduojamas tiek TDO ekspertų⁴⁷⁷, tiek mokslininkų išvado-
se⁴⁷⁸ ir pasiūlymuose bei įtvirtintas kitose valstybėse.

Pirmiausia, siekiant kuo aktyvesnio vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką, svarbu yra išsiaiškinti jų interesams palankiausias darbo sutarčių rūšis. Patirtis rodo, jog „klasikinė“ - neterminuota darbo sutartis, nors ir suteikianti pakankamai daug garantijų darbuotojui, būtent dėl šios priežasties gali būti nepatraukli darbdaviui, nes (stereotipinis) vyresnio amžiaus asmens kaip mažiau našaus darbuotojo vertinimas gali lemti darbdavio sprendimą neskirti investicijų ir nesiimti rizikos, kylančios sudarius neterminuotą darbo sutartį, ir tokiu būdu tapti kliūtimi priimant vyresnio amžiaus žmones į darbą. Kita vertus netipinių darbo sutarčių taikymas vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu siekiant jų didesnio dalyvavimo darbo rinkoje yra tapęs beveik aksioma. Pavyzdžiui, TDO atstovai rekomendacijose Lietuvai pabrėžė, jog valdžia ir darbdaviai turi svarstyti apie įvairių lankstumo formų įtvirtinimą kaip priemonę priešpensinio amžiaus darbuotojų dalyvavimui darbinėje veikloje skatinti, ir kaip pavyzdį nurodė darbą ne viso darbo dieną arba darbo vietos dalijimąsi⁴⁷⁹. Tokias pačias išvadas daro ir Lietuvos mokslininkai, kaip vieną iš senėjančios visuomenės problemų sprendimų matydami lankščių darbo formų priešpensinio ir pensinio amžiaus dirbantiems asmenims taikymą, įskaitant darbą ne visą darbo laiką, nuotolinį darbą, darbo pasidalijimo formas⁴⁸⁰. Tokia netipinių darbo sutarčių praktika pastebima ir užsienio valstybėse – pavyzdžiui, Italijoje asmenys, sulaukę 55 metų amžiaus, gali būti samdomi pagal nenustatytos apimties darbo sutartį⁴⁸¹. Netipinių darbo sutarčių paplitimas atspindi ir bendrąją į lankstumą orientuotą ES darbo santykių reguliavimo politiką, kurią patvirtina priimtos direktyvos dėl terminuotų darbo sutarčių ar darbo per laikinojo įdarbinimo įmones⁴⁸².

Todėl svarbu atlikti tiek naujajame, tiek galiojančiame Darbo kodekse įtvirtintų netipinių darbo sutarčių rūšių analizę ir įvertinti, kiek jos gali būti pritaikomos siekiant kuo aktyvesnio vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje.

Terminuota darbo sutartis. Neterminuotos darbo sutartys yra laikomos pagrindine darbuotojo ir darbdavio santykių forma⁴⁸³. Tuo tarpu terminuotos sutartys, net ir pripažįstant jų atitikimą šalių interesams, paprastai siejamos su didesnėmis lankstumo galimybėmis⁴⁸⁴. Didėnis lankstumas pasireiškia platesnių galimybių darbdaviui suteikimu, kuomet

477 Bouman R., Horne R., Milasi S., Prasad N. *supra* note 123.

478 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 275.

479 Bouman R., Horne R., Milasi S., Prasad N., *op. cit.*

480 Skučienė D. et al., *op. cit.*, p. 275.

481 Guaglianone L., Ravelli F. *supra* note 45, p. 128.

482 Numhauser-Henning A., *supra* note 160, p. 125.

483 Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. 1999, OL L175.

484 Bagdanskis T., Usonis J. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 36, p.587.

reaguodamas į situaciją rinkoje darbdavys gali inicijuoti ribotos trukmės darbo santykių sudarymą bei suėjus terminui juos pabaigti be įspėjimo terminų, išėtinių išmokų bei kitų, neterminuotų sutarčių nutraukimui būdingų suvaržymų. Tokia darbo santykių forma labiau atspindi darbdavio interesus, tačiau tuo pačiu ir sudaro prielaidas galimai darbuotojų diskriminacijai⁴⁸⁵. Siekiant apsaugoti darbuotoją ir išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo sutarties šalių interesų, terminuotoms sutartims yra numatyti imperatyvūs reikalavimai. Pirmiausia, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punktas įpareigoja valstybes nares nacionalinėje teisėje reglamentuojant terminuotas darbo sutartis nustatyti objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių atnaujinimą, maksimalią bendrą paeilui sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių arba nustatomų darbo santykių trukmę bei tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių. Senajame DK tokie reikalavimai buvo apibrėžti 109 – 111 straipsniuose, kur nustatytas draudimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui (išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai⁴⁸⁶ ar kolektyvinės sutartys), numatytas maksimalus penkerių metų sutarties terminas bei galimybė pripažinti terminuotas sutartis neterminuotomis⁴⁸⁷, taip pat senojo DK 129 straipsnio 5 dalyje nustatyti reikalavimai darbdaviui, norinčiam nutraukti terminuotas darbo santykius.

Naujajame Darbo kodekse terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas šiek tiek pakito, leidžiant sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui, tačiau ribojant konkretaus darbdavio sudaromas terminuotas sutartis nuolatiniam darbui 20 procentų, taip pat pakeistas terminuotų sutarčių terminas - dviejų metų terminas nustatytas tos pačios funkcijos atlikimui ir penkerių metų terminas skirtingų funkcijų pas tą patį darbdavį atlikimui bei supaprastintas terminuotos sutarties nutraukimas darbdavio valia. Darytina išvada, kad naujame DK terminuotų sutarčių reglamentavimas gerokai liberalesnis.

Imperatyvių reikalavimų, skirtų stiprinti darbuotojo padėtį terminuoto darbo atveju nustatymas turėtų užtikrinti darbo šalių lankstumo ir saugumo pusiausvyrą, todėl labai svarbu nustatyti tą pusiausvyros tašką, kuris atspindėtų ir darbdavio, ir darbuotojo interesus, nei vienai šaliai nesudarydamas pernelyg varžančių ar neribojančių darbo sąlygų.⁴⁸⁸ Vertinant terminuotų darbo sutarčių reglamentavimą vyresnio amžiaus darbuotojo atžvil-

485 Mačiulaitis V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 143; Mačernytė-Panomariovienė I. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas, *supra* note 32, p. 49.

486 Doktrinoje buvo kritikuojama DK 109 straipsnio 2 dalies norma, nustatanti galimybę sudaryti terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, jei tai numato specialūs įstatymai. Žr. Mačernytė-Panomariovienė, *op. cit.*, p. 54; Mačiulaitis V., *op. cit.*, p. 144. Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V., *supra* note 408, p. 207–209.

487 I. Mačernytė-Panomariovienė daro išvadą, jog „DK normos, numatančios bendrąsias terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo sąlygas, neatitinka Bendrojo susitarimo tikslų, nes nėra numatyta nei „objektyvių priežasčių“, nei tokių sutarčių sudarymo pakartotinumą (taip pat ir vadovų kadencijų), nei laikotarpio, per kurį galima būtų sudaryti kelias terminuotas darbo sutartis“. Žr. Mačernytė-Panomariovienė I., *op. cit.*, p. 62.

488 Mačiulaitis V., *op. cit.*, p. 143, 148.

giu, pirmiausia tenka konstatuoti, jog tokia darbo santykių forma nėra populiarė - 2014 metų atliktame „Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrime“ nurodoma, jog pagal terminuotą darbo sutartį dirba 8,9 procento, kai tuo tarpu pagal neterminuotą sutartį – 81,7 procento vyresnio amžiaus asmenų⁴⁸⁹. Visgi bendrasis terminuotų sutarčių skaičius yra kur kas mažesnis - Eurostat duomenimis, 2015 metais Lietuvoje pagal terminuotus darbo santykius dirbo vos 2,8 procentai darbuotojų⁴⁹⁰. Taigi, galima daryti išvadą, jog net jei terminuoti darbo santykiai yra labiau paplitę vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu, pripažinti jų kaip vyraujančių ar dažnų negalima. Tokią situaciją galima aiškinti netinkamu šalių interesų subalansavimu: apsunkinantys reikalavimai terminuotų sutarčių sudarymui ir nutraukimui lemia (bent jau taikant senąją DK) šios darbo formos nepatrauklumą darbdaviui. Liberalizavus terminuotų sutarčių reglamentavimą naujajame DK, tikimasi tiek didesnio populiarumo, tiek naujų darbo vietų rinkoje sukūrimo – Socialinio modelio ataskaitoje nurodoma, jog ribotos galimybės pasirašyti terminuotas darbo sutartis trukdo kurti naujas darbo vietas⁴⁹¹, o galimybė lanksčiai pratęsti terminuotas darbo sutartis lemtų 145 990 naujų darbo vietų atsiradimą⁴⁹². Atitinkamai tai turėtų teigiamai įtakoti ir vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje.

Svarstytinas siūlymas dar labiau liberalizuoti terminuotų sutarčių sudarymą su pensinio amžiaus sulaukusiais darbuotojais, taip skatinant kuo didesnę jų įtraukimą į darbo rinką. Su pensinio amžiaus sulaukusiais asmenimis dėl nenuolatinio pobūdžio darbo sudarytos terminuotos sutartys galėtų būti pratęsimas neribotą skaičių kartų ir tai nelemtų jų vartimo neterminuotomis. Tokią pačią priemonę būtų tikslinga taikyti ne tik pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims, bet ir tai tikslinei vyresnio amžiaus žmonių grupei, kurią šiuo metu labiausiai siekiama išlaikyti darbo rinkoje – tai yra ankstyvo išėjimo į pensiją grupei. Kadangi, minėta, Lietuvoje iš darbo rinkos pasitraukiančių vyrų amžiaus vidurkis yra 62,8 metai, o moterų - 61,9 metai, o numatomas senatvės pensijos amžius – 65 metai, taikoma priemonė neturėtų būti ilgesnė nei penkeri metai iki įstatymuose nustatyto senatvės pensijos amžiaus.

Prie terminuotų darbo santykių plačiaja prasme gali būti priskirtos ir sezoninio darbo bei trumpalaikės sutartys. Kaip ir terminuotos darbo sutarties atveju, sezoninio ir trumpalaikio darbo sutartys yra apibrėžiamos tam tikru galiojimo laikotarpiu bei specifiniu darbų pobūdžiu. Sezoninio darbo sutartis sudaroma aštuoniems mėnesiams, darbams, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne ištisus metus, o tam tikrais periodais ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą⁴⁹³. Trumpalaikės darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei du

489 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J., *supra* note 17, p. 47.

490 Eurostat. Užimtumo statistika. Darbas ne visą darbo dieną ir darbas pagal terminuotąsias sutartis. *Statistics Explained*. [interaktyvus]. 2015-08 [žiūrėta 2017-07-17]. <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/lt#Darbas_ne_vis_darbo_dienos.C4.85_darbo_dienos.C4.85_ir_darbas_pagal_terminuot.C4.85sias_sutartis>.

491 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedas I-4 “Esamo darbo santykių teisinio reguliavimo įtakos naujų darbo vietų kūrimui ir esamų darbo vietų išlaikymui tyrimas”. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 2, 9, 14, 15.

492 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 36.

493 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 19-313.

mėnesiai ir ji yra skirta skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti⁴⁹⁴. Kitaip tariant, tiek sezoninė, tiek terminuota darbo sutartys gali būti apibrėžiamos kaip terminuotos darbo sutartys, kurių sudarymui keliami griežčiau apibrėžti termino ir darbo pobūdžio reikalavimai. Tačiau doktrinoje išsakoma nuomonė, jog nei sezoninio, nei trumpalaikio darbo sutartimis nėra sprendžiamos ypatingos praktikoje kylančios problemos ar sukuriamas didesnis lankstumas. Todėl nėra jokių priežasčių, kodėl šiomis sutartimis vykdomas darbas negalėtų būti reglamentuojamas įprasta terminuota darbo sutartimi⁴⁹⁵. Analogišką pasiūlymą formulavo ir Socialinio modelio rengėjai⁴⁹⁶, tačiau, naujajame darbo kodekse tokia pozicija atspindima tik iš dalies, atsisakius trumpalaikio, bet palikus sezoninio darbo reglamentavimą atskira darbo sutarties rūšimi.

Vertinant sezoninės ir trumpalaikės darbo sutarčių pritaikomumą vyresnio amžiaus žmonių darbo kontekste reikia atkreipti dėmesį į šių sutarčių reglamentavimo specifiką. Viena vertus, sezoninio darbo sutartis yra vertinama kaip viena iš lankstaus darbo formų, kita vertus, darbų, kuriuos galima dirbti pagal šią sutartį sąrašas yra baigtinis ir griežtai apibrėžtas, be to, didžioji dauguma tokių darbų pasižymi fiziniu pobūdžiu, kas paprastai nėra aktualu vyresnio amžiaus asmenims. Trumpalaikiai darbo sutarčiai būdingas darbų pobūdis galėtų būti tinkamas vyresnio amžiaus darbuotojams, kita vertus, itin trumpas terminas ir ribotos pakartotinio sudarymo galimybės nėra palankios darbuotojams. Tai gali galima daryti išvadą, kad trumpalaikėje perspektyvoje sezoninio ir trumpalaikio darbo sutartys laikinai ir fragmentiškai gali padėti spręsti finansines vyresnio amžiaus asmenų problemas, tačiau tai nėra ilgalaikė priemonė, padedanti įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką.

Nuotolinio darbo sutartis. Nuotolinio darbo sutartis, Lietuvos teisinėje sistemoje egzistuojanti nuo 2010 metų⁴⁹⁷, yra vertinama kaip viena iš netipinių darbo formų, atspindinčių informacinius ir technologinius pokyčius visuomenės gyvenime. Nuotolinio darbo sutarčiai būdinga, jog joje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atlieka ne darbovietėje, bet kitose jam priimtinosiose vietose, todėl nuotolinio darbo formos įvedimas siejamas su lankstumu. Minėta, kai kurie mokslininkai rekomenduoja skatinti nuotolinio darbo sutarčių taikymą vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu⁴⁹⁸. K. Nilsson išskirtų faktorių požiūriu, nuotolinio darbo sutartis vyresnio amžiaus darbuotojams gali būti ypač patraukli tuo, kad leidžia labiau derinti darbą su kitais įsipareigojimais, pasirinkti

494 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 81-3690.

495 Bagdanskis T., Macijauskienė R. Application Of Different Types Of Employment Contracts In Lithuania – Related Theoretical And Practical Problems. *Jurisprudencija*. 2012, 19(1), p. 255.

496 Siekiant padidinti darbo santykių lankstumą ir paskatinti užimtumą, Darbo kodekso projekte yra siūloma naikinti trumpalaikes, sezonines darbo sutartis, o vietoje jų liberalizuoti terminuotų darbo sutarčių sudarymą. Žr. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedas II-3. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 19.

497 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas Nr. 1094 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 "Dėl Atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo" pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 89-4710.

498 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 275.

priimtina darbo aplinką, taip pat gali būti išsprendžiamos sveikatos kliūtys, dėl kurių darbuotojui gali būti sunkiau kiekvieną dieną vykti į arčiau ar toliau esančią darbo vietą.

Visgi nuotolinio darbo reglamentavimas Lietuvos teisinėje sistemoje vertinamas kaip paviršutinis ir fragmentiškas iki tol egzistavusio namudinio darbo sutarties koregavimas stengiantis minimaliai priartinti prie regioninių standartų⁴⁹⁹. G. Tamašauskaitė, analizuo-dama nuotoliniam darbui būdingus požymius, atkreipia dėmesį į nacionalinio reglamentavimo problemas - lanksčios nuotolinio darbo sąvokos ir informacinių bei komunikacinių technologijų panaudojimo neaptarimą, reikalavimą nurodyti konkretų darbo vietos adresą sudarant darbo sutartį, ir, svarbiausia, nuotolinio darbo traktavimą ne kaip darbo sutarties vykdymo būdą, bet kaip atskirą darbo sutarties rūšį ir daro išvadą, jog „nacionalinei darbo teisei būtina kompleksiška ir konceptualiai įtvirtinti lanksčią nuotolinio darbo sąvoką bei nustatyti pagrindines jo teisinio reguliavimo kryptis, sistemiskai integruojant šią specifinę darbo organizavimo formą į visą darbo teisės sistemą.“⁵⁰⁰ Naujuoju Darbo kodeksu šias problemas mėginama spręsti, 52 straipsnyje nuotolinį darbą apibūrinant kaip darbo organizavimo formą arba darbo atlikimo būdą, atliekamą sulygoje darbo sutarties šalims priimtinose kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat naudojant informacines technologijas. Vertinant nuotolinio darbo ypatumus – darbuotojo galimybę pačiam organizuoti savo darbo laiko režimą, taip derinant asmeninius ir darbinus interesus, bei darbdavio ekonominę naudą taupant administravimo sąnaudas, galima konstatuoti šios darbo formos patrauklumą vyresnio amžiaus asmenims.

Manytina, kliūtys plėtoti nuotolinio darbo sutartis vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu yra labiau ne teisinio, bet faktinio pobūdžio ir pirmiausiai susijusios su technologinių žinių ir gebų įsisavinimu, kurių reikia dirbant pagal aptariamą darbo sutarties formą. Todėl būtų prasminga vykdyti specialias darbdavių ir/ar valstybės finansuojamas programas, skirtas apmokyti darbuotojams (įskaitant vyresnio amžiaus) dirbti su technologijomis, reikalingoms nuotolinių sutarčių vykdymui. Tokių programų galimybė seka ir iš Vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 metais veiksmų plano, kurio viena iš veiklų yra bendrųjų gebėjimų ugdymas⁵⁰¹.

Darbo nuoma arba laikinojo darbo sutartis. Dar viena vyresnio amžiaus žmonėms aktuali darbo sutarties rūšis - darbo nuoma arba įdarbinimas per laikino įdarbinimo įmones (naujajame Darbo kodekse – laikinojo darbo sutartis), kurią reglamentavo specialūs Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas⁵⁰² (toliau – ir ĮLĮĮĮ), o nuo iki 2017 metų liepos 1 dienos – naujojo Darbo kodekso 72–80 straipsniai. Tai viena iš greičiausiai augančių netipinių darbo formų Europoje, ir nors dažniausiai ji taikoma įdarbinant aukštojo išsilavinimo neturinčius jaunos asmenis, doktrinoje nurodoma, jog darbo nuoma palanki visoms darbuotojų kategorijoms, kurioms aktualu lanksčios

499 ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP Framework Agreement on Telework. 16 July 2002, Brussels.

500 Tamašauskaitė G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*. 2013, 89, p. 202.

501 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. spalio 20 d. įsakymas Nr. A1-597 „Dėl vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015, Nr. 16640.

502 Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287.

darbo sąlygos ir patogus darbo grafikas, tame tarpe ir vyresnio amžiaus žmonėms.⁵⁰³ Be to, laikinųjų darbuotojų atžvilgiu pozityviai vertinamas perkeliant direktyvą 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones⁵⁰⁴ darbo teisėje įtvirtintas laikinųjų darbuotojų nediskriminavimo principas, kuris reiškia ne mažesnio darbo užmokesčio bei vienodų darbo sąlygų nustatymą, nei yra sudaromas tam pačiam darbui atlikti tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams (ĮLĮĮ 4 straipsnis). Tiesa, įstatyme yra numatyta galimybė nukrypti nuo vienodo darbo užmokesčio reikalavimo, kuomet darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu. Be to, nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki 5 darbo dienų yra neapmokami, o vėliau pradeda galioti garantinė nuostata, numatanti, jog už ilgesnį nei 5 dienų nedarbo laikotarpį laikinojo įdarbinimo įmonė privalo mokėti ne mažiau nei Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ((ĮLĮĮ 3 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 4 straipsnio 1 dalis, naujojo DK 76 straipsnis).

Kuriant laikinojo darbo reglamentavimo sistemą, buvo stengiamasi akcentuoti jos lankstumą, ir, atitinkamai, patrauklumą darbdaviams (darbo naudotojams)⁵⁰⁵. Pirmiausiai, ĮLĮĮ nebuvo numatyti sutarties atnaujinimo varžymai, todėl laikinojo darbo sutartis galima atnaujinti neribotą skaičių kartą. Naujajame DK įvesti tam tikri ribojimai - terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeilui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra treji metai (naujojo DK 72 straipsnio 4 dalis), bet visgi terminuotos laikinojo darbo sutarties terminas yra ilgesnis nei terminuotosios darbo sutarties.

Be to, laikinojo darbo atveju darbdavys (darbo naudotojas) atpalaiduojamas nuo pareigos rūpintis personalo valdymo klausimais – darbuotojų paieška, darbo sutarčių sudarymu, keitimu, nutraukimu. Ir galiausiai, teisinis reguliavimas numato, jog už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė (ĮLĮĮ 5 straipsnio 6 dalis, naujojo DK 77 straipsnis). Todėl laikinojo darbo sutartys suteikia darbdaviams galimybę reguliuojant darbuotojų skaičių lanksčiai reaguoti į vidinius ir išorinius pokyčius.

Laikinajam darbui būdingi aspektai - darbo užmokesčio ir darbo santykių nepastovumas, dažnas darbo vietų keitimas, atsakomybė dviem darbdaviams nesuteikia darbuotojams pakankamai saugumo ir stabilumo. Tai gali lemti psichologinę įtampą ir kurti nepatrauklų laikino darbo įvaizdį, tačiau, kita vertus, senatvės pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims suteikiama papildomų pajamų bei asmeninių ir darbinų interesų derinimo galimybė gali paskatinti aktyvesnį jų dalyvavimą darbo rinkoje.

Darbo vietos dalijimosi sutartis. Tai naujajame Darbo kodekse įtvirtinta lankstaus darbo laiko režimo forma, taip pat galinti paskatinti aktyvesnį vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje. Dviem darbuotojams, besidalijantiems vienai pareigybei priskiriamoms darbo funkcijoms, suteikiama teisė patiems, nedalyvaujant darbdaviui susitarti dėl darbo laiko režimo pasiskirstymo ir pareiga užtikrinti tinkamą funkcijos atlikimą. Toks

503 Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110), p.67.

504 Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. 2008, OJ L 32.

505 Bagdanskis T., Macijauskienė R. *supra* note 495, p.256.

savarankiškas darbo organizavimas yra pozityvus tiek darbuotojo, tiek darbdavio atžvilgiu. Darbo vietos dalijimosi sutarties aktualumą rodo tai, kad net 26,5 procentų „Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrime“ dalyvavusių vyresnio amžiaus asmenų dirba mažiau nei dvidešimt valandų per savaitę, o 8,8 procentų respondentų nurodė dirbantys nepilną darbo dieną⁵⁰⁶. Nors naujojo Darbo kodekso aiškinamajame rašte⁵⁰⁷ darbo vietos dalijimosi sutarties paskirtis siejama su neseniai pagimdžiusių ir auginančių vaikus darbuotojų, studentų ar neįgaliųjų asmenų galimybių dalyvauti darbo santykiuose didinimu, o vyresnio amžiaus darbuotojų kategorija nėra minima, manytina, jog ši sutartis galėtų būti sėkmingai pritaikoma užtikrinant pastarųjų dalyvavimą darbo rinkoje.

Dalijimasis darbo vieta suteikia galimybę užtikrinti ne tik dalijimąsi gerąja darbuotojų patirtimi, bet ir palaipsniui vyresnio amžiaus darbuotojo išėjimą iš darbo rinkos ir, tuo pačiu, papildomų pajamų užsitikinimą pastariesiems. Siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes kuo ilgiau likti darbo rinkoje, siūlytina papildyti naujojo Darbo kodekso 93 straipsnio 3 dalį, nustatant darbdavio pareigą svarstyti ir tenkinti vyresnio amžiaus darbuotojo (pavyzdžiui, sulaukusio pensinio amžiaus) prašymą pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi bei naujojo DK 95 straipsnio 1 dalį, numatant vyresnio amžiaus darbuotojo palikimą dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis, kai pasibaigia darbo vietos dalijimosi darbo sutartis su kitu darbuotoju.

Nenustatytos apimties darbo sutartis. Nors naujojo Darbo kodekso pradinėje redakcijoje numatytos nenustatytos apimties darbo sutarties buvo atsisakyta, tačiau šios sutarties taikymo ypatumai turėtų būti aptarti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje kontekste. Užsienio valstybėse nenustatytos apimties darbo sutartis paprastai žinoma kaip „nulinė darbo sutartis“ ir yra vertinama kaip lanksčiausia ir todėl darbuotojui nesaugiausia darbo forma. Tiesa, naujojo Darbo kodekso projekte nenustatytos apimties darbo sutartis buvo reglamentuojama nuosaikiau, darbuotojams nustačius minimalią 8 valandų per kalendorinį mėnesį darbo laiko normą, garantuojant minimalų 8 darbo valandų per mėnesį užmokestį ir ribojant tokių sutarčių skaičių 10 procentų. Nenustatytos apimties sutarčiai išsakomi priekaištai yra susiję su saugumo darbuotojui neužtikrinimu – nestabilus darbo laikas ir pajamos, nemokamos socialinio ir sveikatos draudimų įmokos, neskaičiuojamas stažas pensijoms gauti, užkertamas kelias gauti nedarbo išmoką⁵⁰⁸. Visgi kalbant apie pensinio amžiaus sulaukusius darbuotojus, šie trūkumai nėra reikšmingi, kadangi socialinio draudimo pensiją ir daugelį kitų nurodytų garantijų jie jau yra įgiję (arba jos nėra reikalingos), o sudarydami nenustatytos apimties darbo sutartis tokie darbuotojai išlieka darbo rinkoje ir įgyja papildomas pajamas. Taip pat tokia sutarties forma būtų aktuali ir pensinio

506 Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J., *supra* note 17, p.48.

507 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, p.4.

508 Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų federacijos „Sandrauga“ ir Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos kreipimasis į Lietuvos Respublikos Prezidentę Dalią Grybauskaitę dėl naujojo darbo kodekso „Dirbančiųjų viltis – prezidentės veto naujam darbo kodeksui“. *Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga* [interaktyvus] [žiūrėta 2017-07-19]. Prieiga per internetą: < [http://www.tikra.lt/index.php/naujienos/724-profesins-
sjungos-veikia-solidariai](http://www.tikra.lt/index.php/naujienos/724-profesins-
sjungos-veikia-solidariai)>.

amžiaus nesulaukusiems, tačiau socialiniu ir sveikatos draudimu apdraustiems vyresnio amžiaus darbuotojams kaip papildomų pajamų šaltinis. Todėl siūlytina reglamentuoti nenustatytos apimties darbo sutartis kaip vieną iš pensinio ar priešpensinio amžiaus sulaukusių asmenų darbo formą, tai yra numatant, kad tokią sutartį gali sudaryti tik asmenys, kurie yra sulaukę pensinio amžiaus arba kuriems iki senatvės pensinio amžiaus yra likę ne daugiau kaip 5 metai. Nors toks siūlymas yra susietas su amžiaus cenzo įvedimu ir tai gali kelti abejonių dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, esanti ESTT praktika leidžia manyti, jog skirtingo požiūrio dėl amžiaus taikymas šiuo atveju būtų objektyviai ir tinkamai pateisintas teisėto tikslo bei tinkamų ir būtinų priemonių.

3.4. Darbo sutarties vykdymas

Teisės normų, reglamentuojančių specifines vyresnio amžiaus žmonių darbo sąlygas, nėra gausu. Neretai darbo sąlygų nustatymas paliekamas kolektyvinių sutarčių, lokalinių teisės aktų bei darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimui. Be to, darbuotojo amžiaus siejimas su jam sudaromomis darbo sąlygomis yra išimtinis reguliavimas, pateisinamas tik teisėto tikslo bei tinkamų ir būtinų priemonių⁵⁰⁹. Kitu atveju tai gali reikšti lygių galimybių principo pažeidimą. Tai nepaneigia darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojui sveikas ir saugias darbo sąlygas, o vyresnio amžiaus darbuotojų atveju tai gali reikšti jų darbo vietos individualizavimą atsižvelgiant į specifinius poreikius. Primintina, kad fizinės darbo sąlygos yra vienas iš faktorių, tiesiogiai įtakančių vyresnio amžiaus žmonių sprendimą dėl darbo santykių tęsimo. Literatūroje yra nurodoma labai aiški koreliacija tarp prastų fizinių darbo sąlygų ir ankstesnio darbo santykių nutraukimo darbuotojo valia⁵¹⁰. Kadangi konkrečių darbo sąlygų nustatymas ir vykdymas yra individualaus pobūdžio, teisės aktų keitimai šioje srityje nėra tikslingi, tačiau turėtų būti skatinamos organizacinės priemonės ir gerosios įmonių praktikos, sukuriant vyresnio amžiaus žmonėms palankesnes darbo sąlygas, mainai.

Vienas dažnesnių veiksnių, netiesiogiai siejamų su darbuotojo amžiumi ir lemiančių specifinę vyresnio amžiaus žmonių teisinę padėtį – darbuotojo nepertraukiamas stažas konkrečioje darbovietėje. Darbinės patirties didėjimas įmanomas tik didėjant amžiui, todėl ir stažo kriterijaus taikymas kelia klausimą apie netiesioginę vienos ar kitos amžiaus grupės diskriminaciją. Visgi Europos Teisingumo Teismas *Danfoss*⁵¹¹, *o vėliau ir Cadman*⁵¹² bei *Hutter*⁵¹³ bylose pripažino, jog profesinė patirtis padeda darbuotojui geriau vykdyti pareigas, todėl darbuotojo stažas darbovietėje yra teisėtas darbo apmokėjimo kriterijus. Tačiau taip pat ESTT pabrėžė, jog nors darbdaviui nereikia įrodyti, jog darbuotojas per laiką įgijo patirties, leidžiančios geriau atlikti darbą, tačiau reikia objektyviai atsižvelgti į atliekamo

509 Užimtumo direktyvos 6 straipsnio 1 dalies a punktu nustatyta, jog skirtingų darbo sąlygų, padedančių užtikrinti pagyvenusio amžiaus asmenų profesinę integraciją bei apsaugą, nėra diskriminacija.

510 Nilsson K., *supra* note 16, p. 495.

511 Byla C-109/88, *Handels-OG Kontorfunktionaererners Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening ex parte Danfoss Case* [1989] ECR 3199.

512 Byla C-17/05, *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive* [2006] ECR I-9611.

513 Byla C-88/08, *David Hütter prieš Technische Universität Graz* [2009] ECR I-05325.

darbo pobūdį⁵¹⁴. Todėl nustatant darbo sąlygas stažo kriterijaus naudojimas negali būti absoliutus ir turi būti ribojamas objektyvaus pateisinimo galimybe.

3.5. Darbo laikas

Iš K. Nilsson išskirtų devynių faktorių, lemiančių vyresnio amžiaus žmonių apsisprendimą likti darbo rinkoje ar iš jos išeiti, matyti, jog mažiausiai du iš jų – pirma, darbo krūvis ir darbo valandos, antra, poreikis suderinti darbą su šeima bei laisvalaikiu - tiesiogiai susiję su darbo laiko reguliavimu. Darbo laikas yra susijęs ir su trečiu faktoriumi, kuris paprastai laikomas itin svarbiu ar net lemiančiu darbuotojo išlikimą darbo rinkoje – sveikata. Pastarąjį teiginį patvirtina tyrimai, rodantys, kad vyresnio amžiaus žmonėms siekiant išlaikyti gerą sveikatą, reikalingas ilgesnis poilsio laikas ir trumpesnės darbo valandos⁵¹⁵. Taip pat ir kiti atlikti tyrimai bei rekomendacijos patvirtina, jog yra svarbu taip sureguliuoti vyresnio amžiaus žmonių darbą, jog jie turėtų galimybę mažinti darbo laiką, taip sukurdami tolygų perėjimą iš ekonominio aktyvumo į mažesnę aktyvumą, tačiau jo visiškai nenutraukdami⁵¹⁶.

Darbo laiko ir asmens amžiaus siejimas yra ne vienoje jurisdikcijoje pasitaikanti pozityviosios diskriminacijos apraška. Tiesa, paprastai tam tikros lengvatos yra siejamos su jaunais asmenimis, sudarant jiems sąlygas dirbti ribotos trukmės bei lengvesnio pobūdžio darbus. Tuo tarpu su vyresnio amžiaus žmonėmis tokios privilegijos siejamos rečiau. Vis dėlto lyginamuoji požiūriu kitose Europos valstybėse galima rasti nemažai pavyzdžių, kuomet siekiama adaptuoti darbo laiko reguliavimą vyresnio amžiaus žmonių poreikiams. Pavyzdžiui, Portugalijoje⁵¹⁷ nuo 55 metų šalių susitarimu galima trumpinti darbo laiką arba sustabdyti darbo santykius, tuo metu darbuotojui mokant mėnesinį užmokestį. Norvegijoje su asmens amžiumi susieta teisė reikalauti trumpesnio darbo laiko⁵¹⁸, Slovėnijoje - ne viso darbo laiko ar viršvalandinio bei naktinio darbo ribojimus⁵¹⁹. Belgijoje dar 2001 metais sudaryti kolektyviniai susitarimai numatė galimybę dalinai sumažinti darbo laiką darbuotojams, kurie yra sulaukę 50 metų ir daugiau. Šie susitarimai ne kartą buvo peržiūrimi ir šiuo metu numato galimybę sumažinti darbo krūvį darbuotojams, sulaukusiems 55 metų ir turintiems bent 25 metų darbo stažą⁵²⁰. Vis tik daugumoje valstybių nėra specialių, vyresnio amžiaus žmonėms skirtų nuostatų, tačiau paprastai jie gali pasinaudoti visiems darbuotojams taikomomis schemomis, leidžiančiomis pereiti iš pilno darbo laiko į sutrumpintą.

514 Byla C-17/05, *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive* [2006] ECR I-9611.

515 Nilsson K., *supra* note 16, p. 495.

516 Skučienė D. et al., *supra* note 17, p. 275. Kanadoje atliktas tyrimas parodė, kad darbo laiko lankstumas yra netgi svarbiausia priemonė, skatinanti darbuotojus likti darbo rinkoje. Žr. Tremblay D. Aging, Economic Insecurity, and Employment: Which Measures Would Encourage Older Workers to Stay Longer in the Labour Market? *Studies in Social Justice*. 2009, 3 (2): 173-190.

517 Schlachter M. et al. *The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations*. Baden-Baden: Nomos, 2011, p.497.

518 *Ibid.*, p. 456.

519 *Ibid.*, p. 534.

520 Engels Ch. Active Ageing and Labour Law in Belgium. *Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Cambridge: Intersentia, 2012, p. 190-191.

Senajo Darbo kodekso XIII skyriuje, skirtame darbo laiko reglamentavimui, jokių specialių normų, skirtų vyresnio amžiaus darbuotojų papildomoms galimybėms nusakyti, nebuvo. Ne visą darbo laiką reglamentuojanti senajo DK 146 straipsnio 1 dalis įtvirtino, jog ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas pareikalavus vienai iš socialiai jautrių grupių priklausančiam asmeniui – darbuotojui iki 18 metų, neįgaliajam, darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, nėsčiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Tuo tarpu įpareigojimo vyresnio amžiaus žmogaus reikalavimu nustatyti ne visą darbo laiką nėra. Be abejo, vyresnio amžiaus darbuotojas galėjo pasinaudoti bendro pobūdžio normomis – senajo DK 146 straipsnio 1 dalies 2 punktu, kuriuo nustatyta darbdavio pareiga nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą arba senajo DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtinta darbuotojo ir darbdavio galimybe susitarti. Tačiau pirmuoju atveju vyresnio amžiaus žmonės turi atitikti papildomus kriterijus ir formalumus, kurie riboja tokios galimybės praktinį pritaikymą, o antruoju ne viso darbo laiko nustatymas priklauso nuo darbdavio poreikių ir geros valios. Lygiai taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai nebuvo priskirti prie darbuotojų, kuriuos draudžiama skirti arba galima skirti tik gavus sutikimą dirbti viršvalandinius (senajo DK 150 straipsnis) bei naktinius darbus (senajo DK 154 straipsnis), taip pat budėti (senajo DK 155 straipsnis).

Taigi senasis Darbo kodeksas pasižymi griežtu darbo laiko reglamentavimu, kuriam nebūdingos papildomas galimybes vyresnio amžiaus darbuotojams nustatančios normos. Tuo tarpu, kuriant naująjį Darbo kodeksą buvo užsibrėžta didinti darbo santykių lankstumą „panaikinant darbo laiko reguliavime esančius ribojimus, lanksčiai nustatyti darbo laiko režimą, nepažeidžiant darbo valandų normos“⁵²¹. Socialinio modelio rengėjų atlikta apklausa rodo, jog darbo laiko lankstumo padidinimas yra palankiai vertinamas darbdavių ir galėtų lemti naujų darbo vietų sukūrimą⁵²², kita vertus, palankus ir darbuotojams, nes leistų derinti darbinius bei šeimyninius įsipareigojimus⁵²³. Todėl naujajame Darbo kodekse ne tik prailgintas maksimalus darbo laikas, bet ir įtvirtinti penki darbo laiko režimai – nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus, suminės darbo laiko apskaitos, lankstaus darbo grafiko, suskaidytos darbo dienos laiko bei individualaus darbo laiko režimai (naujojo DK 113 straipsnis). Minėta, vyresnio amžiaus darbuotojo interesams palankiausi yra darbo laiko režimai, leidžiantys dirbti esant mažesnėms fizinėms galimybėms arba derinant darbą su įsipareigojimais šeimai. Tokias galimybes suteikia darbas pagal lankstaus darbo grafiko režimą, kuomet darbuotojas privalo darbovietėje būti darbdavio nustatytais darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų. Be to, neišdirbtos nefiksautos darbo dienos (pamainos) valandos darbdavio sutikimu gali būti perkeltos į kitą darbo dieną (naujojo DK 116 straipsnis). Manytina, jog vyresnio amžiaus darbuotojams tinkamas

521 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p.71.

522 *Ibid.*, p. 37.

523 *Ibid.*, p.73.

ir suskaidytas darbo dienos laiko režimas, leidžiantis dirbti keliais periodais per tą pačią dieną (pamainą), tarp jų padarius pertrauką, ilgesnę nei dvi valandos (tai yra, ilgesnę nei maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė). Naujasis Darbo kodeksas individualaus darbo laiko režimo konkrečiau nedetalizuoja, tačiau galima preziumuoti jo tinkamumą vyresnio amžiaus darbuotojo atžvilgiu tais atvejais, kuomet darbdavys nustatys konkrečioje situacijoje tinkamiausią individualų darbo laiko režimą atsižvelgdamas ne tik į konkrečios darbo vietos ypatumus, bet ir į vyresnio amžiaus darbuotojo interesus.

Kalbant apie anksčiau jau minėto ne viso darbo laiko instituto reglamentavimo pokyčius naujajame Darbo kodekse, pirmiausia reikia pažymėti liberalizuotą susitarimo dėl ne viso darbo laiko institutą, kuris pasireiškia išplėstomis darbuotojo reikalavimo galimybėmis. Pirmiausia, ne visas darbo laikas gali būti nustatomas darbdaviui sutinkant su darbuotojo pasiūlytomis sąlygomis, tačiau naujajame kodekse įtvirtinta gerokai platesnės darbuotojo teisės prašyti laikinai sutrumpinti darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę (naujojo DK 40 straipsnis). Ši norma taikoma įvykdžius kelias sąlygas – darbo santykiai su konkrečiu darbdaviu turi būti ne trumpesni nei trys metai, prašymas sutrumpinti darbo laiką turi būti pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o toks sutrumpinimas negali trukti ilgiau nei metus. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių. Pastaroji sąvoka Darbo kodekse nėra atskleista, galima preziumuoti, jog svarbios priežastys turėtų būti aiškinamos senojo kodekso 129 straipsnio kontekste. Be to, numčius darbuotojo teisę kartą per šešis mėnesius prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą, liberalizuota ir darbuotojo galimybė grįžti iš ne viso į pilną darbo laiko normą.

Nors ne viso darbo laiko nustatymas darbuotojo prašymu yra bendroji norma, taikoma visiems darbuotojams, tačiau ji itin palanki toms darbuotojų grupėms, kurios dėl įvairių priežasčių ne visada gali dirbti įprastu krūviu, tame tarpe ir vyresnio amžiaus darbuotojams. Juo labiau, kad kaip ir senajame, naujajame Darbo kodekse vyresnio amžiaus darbuotojai nėra prisikirti prie asmenų, kurių prašymu ne visas darbo laikas yra nustatomas be jokių ribojimų. Todėl sąlygos, palengvinančios ir taip sudarančios daugiau sąlygų vyresnio amžiaus asmenims dalyvauti darbo santykiuose yra vertintinos teigiamai.

Aptariant specifines, vyresnio amžiaus žmonėms pritaikytas darbo formas, negalima nepaminėti iniciatyvos, kuri yra numatyta dabartinės Vyriausybės programoje: valstybės tarnyboje įvesti mentorius etatą⁵²⁴. Kaip nurodoma, toks etatas būtų skirtas pensinio amžiaus sulaukusiems valstybės tarnautojams, specialistams, ekspertams, kurie savo patirtį perduotų jauniems kolegoms ir prisidėtų tęsiant pradėtus ilgalaikius darbus. Valstybės tarnautojo - mentoriaus darbas, planuojama, būtų ne visu etatu, taigi, kartu tai būtų tarpinė darbo forma sulaukus pensinio amžiaus iki visiško tarnybos santykių nutraukimo. Bendrai vertinant, tai būtų pozityvi priemonė, nes atitiktų tiek vyresnio amžiaus žmonių interesus išlikti, tegu ir dalinai, darbo rinkoje, kita vertus, būtų išsaugomas vertingas žmogiškasis kapitalas. Neabejotinai, viskas priklauso, kaip konkrečiai nurodyta abstrakti priemonė būtų apibrėžta ir įgyvendinama ir kiek masiškai būtų taikoma. Kaip bebūtų, šiuo metu tai išlieka

524 Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XIII-82 "Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos". TAR, 2016, Nr. 28737.

tik programine nuostata - Vyriausybė nesiėmė jokių konkrečių žingsnių nurodytai nuostatai įgyvendinti⁵²⁵.

3.6. Poilsio laikas

Poilsio laiko adaptavimo vyresnio amžiaus žmonėms svarba grindžiama analogiškais priežastimis, kaip ir darbo laiko atveju (žr. 3.5 poskyrį). Pirmiausia, aptartinas kasmetinių atostogų klausimas. Poilsio laiko ypatumų vyresnio amžiaus žmonėms reglamentavimas pasireiškia ilgesnio ar papildomo kasmetinio poilsio suteikimu. Įprastas kriterijus, kuriuo remiantis skaičiuojamas atostogų dienų skaičius yra asmens turimas stažas darbovietėje. Pavyzdžiui, Lenkijoje darbuotojui, kurio stažas darbovietėje yra iki 10 metų, priklauso 20 dienų kasmetinių atostogų, o darbuotojui, kurio stažas virš 10 metų, priklauso 26 dienos kasmetinių atostogų. Be to, kolektyvinėse arba individualiose darbo sutartyse galima susitarti dėl ilgesnių atostogų periodų išlaikant darbuotojo darbo stažo proporcijas⁵²⁶. Kai kuriose valstybėse atostogų trukmę didinančiu veiksmu laikomas darbuotojo amžius – Norvegijoje darbuotojams, kuriems sukako 60 metų, suteikiamos 6 papildomų atostogų dienos⁵²⁷. Tačiau taip pat yra valstybių, kuriose nustatant kasmetinių atostogų trukmę, yra derinami abu - stažo ir darbuotojo amžiaus kriterijai – Portugalijoje darbuotojui iki 39 metų amžiaus priklauso 25 darbo dienos, iki 49 metų - 26 darbo dienos, iki 59 metų - 27 darbo dienos, o po 59 metų - 28 darbo dienos kasmetinių atostogų. Kita vertus, Portugalijoje svarbu ir darbuotojo išdirbtas laikas konkrečioje darbovietėje, kadangi už 10 metų darbo stažą suteikiama 1 papildoma atostogų diena⁵²⁸.

Kalbant apie Lietuvos Respublikos teisės aktus, nei senajame, nei naujajame Darbo kodeksuose kasmetinės minimalios atostogos nei su darbuotojo amžiumi, nei su darbo stažu nesiejamos. Senojo DK 166 straipsnio 2 dalyje išvardinant asmenis, kuriems priklauso ilgesnės trukmės - 35 kalendorinių dienų - kasmetinės minimaliosios atostogos, vienintelė amžiaus pagrindu skiriama grupė yra darbuotojai iki aštuoniolikos metų. Todėl visoms kitoms amžiaus grupėms, tame tarpe ir vyresnio amžiaus darbuotojams, priklauso 28 kalendorinės dienos kasmetinių minimalių atostogų. Naujojo DK 126 straipsnio 2 dalis kasmetinių atostogų trukmę sieja su darbuotojo darbo režimu, bet ne stažu ar amžiumi. Tačiau stažo veiksnys svarbus tampa kasmetinių papildomų atostogų atveju – senojo DK 168 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta teisė į kasmetines papildomas atostogas, kurios suteikiamos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą konkrečioje darbovietėje. Kiekvienam darbuotojui, turinčiam 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, suteikiamos 3 kalendorinės dienos, o už kiekvieną paskesnių 5 metų darbo stažą - 1 kalendorinė diena papildomų atostogų⁵²⁹.

525 Vyriausybės programos įgyvendinimo plane (TAR, 2017, Nr. 4172) jokių konkretesnių nuostatų dėl mentorius etatų įvedimo nėra.

526 Schlachter M. *et al.*, *supra* note 517, p.475.

527 *Ibid.*, p. 456.

528 *Ibid.*, p. 497.

529 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 39-1787.

Tai vienintelė specifinė senojo Darbo kodekso nuostata, skirta vyresnio amžiaus darbuotojų poilsio laiko reglamentavimui, tokia pati norma po ilgų diskusijų liko ir įsigaliojusiam naujajame Darbo kodekse⁵³⁰. Vyresnio amžiaus darbuotojams nėra suteikta teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką (senojo DK 169 straipsnis, naujo DK 128 straipsnio 4 dalis), be to, nei senajame, nei naujajame Darbo kodekse nėra numatytas privalomas nemokamų atostogų suteikimas vyresnio amžiaus darbuotojo prašymu (senojo DK 184 straipsnis, naujojo DK 137 straipsnis).

Viešajame sektoriuje dirbantiems vyresnio amžiaus asmenims galimybė gauti ilgesnės trukmės atostogas taip pat siejama su stažu. Pirmiausia, tarnybos stažas yra vienintelis veiksnys, lemiantis vidaus tarnybos, pataisos ir žvalgybos pareigūnų kasmetinių atostogų trukmę – asmenims, kurių stažas yra iki 10 metų, priklauso 30 kalendorinių dienų atostogos, o už kiekvieną sekantį penkmetį yra suteikiamos dar 5 kalendorinės atostogų dienos, nustatant 45 kalendorinių dienų atostogų ribą⁵³¹.

Valstybės tarnybos įstatyme⁵³² stažas lemia teisę į papildomas atostogas - ilgesnis nei penkerių metų tarnybos stažas suteikia teisę į 3 kalendorines dienas kasmetinių papildomų atostogų už kiekvienų paskesnių trejų metų tarnybos stažą, tačiau įvedamas ir saugiklis - bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 42 kalendorinės dienos. Tokio saugiklio tikslingumas galbūt galėtų būti paaiškintas ribota atostogaujančių darbuotojų pavadavimo galimybe bei finansiniu taupymu. Visgi kyla klausimas apie tokios normos diskriminacinį pobūdį, kadangi asmenys, priklausantys socialiai jautrių darbuotojų kategorijai ir todėl gaunantys 35 kalendorines dienas minimaliųjų atostogų gali pasinaudoti tik 7 papildomomis atostogų dienomis, suteikiamomis už 12 metų darbo stažą, o asmenys, gaunantys 28 kalendorines dienas minimaliųjų atostogų gali gauti dvigubai daugiau papildomų atostogų - 14 dienų už 20 metų darbo stažą. Labai panašiai reglamentuojamos ir teisėjų bei prokurorų atostogos⁵³³, tačiau teisėjų atveju numatyta ilgesnė galutinė kasmetinių atostogų trukmė – kartu su papildomomis atostogomis negali viršyti 56 kalendorinių dienų.

Teisės aktų analizė rodo, jog darbo stažas įtakoja tiek asmenų, dirbančių pagal Darbo kodeksą, tiek pagal atskirus įstatymus atostogų trukmę. Nors Lietuvos Respublikoje vyresnio darbuotojo amžius su ilgesne atostogų trukme nesiejamas, iš dalies tokių darbuotojų interesai yra ginami suteikiant ilgesnes atostogas didesnę darbo stažą turintiems asmenims. Toks atostogų trukmės reglamentavimas neatspindi darbuotojų, kurie pradeda dirbti naujoje darbovietėje jau sulaukę vyresnio amžiaus, interesų. Kita vertus, galima svarstyti, jog darbdavys labiau bus suinteresuotas įdarbinti darbuotoją, turintį trumpesnes atostogų ga-

530 Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalis bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo" patvirtinto "Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašo" 2.1 punktą. TAR, 2017, Nr. 10853.

531 Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 40 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927; Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymo 42 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088; Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 65 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931.

532 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 36 straipsnio 2 dalis. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66.

533 Lietuvos Respublikos teisėjų įstatymo 98 straipsnis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851; Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 50 straipsnis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.

rantijas, todėl tokia situacija gali būti palankesnė vyresnio amžiaus darbuotojų galimybės sudaryti darbo santykius. Tačiau nesuteikus papildomų kasmetinių atostogų lengvatų, galima būtų svarstyti apie galimybę įstatymiškai įtvirtinti nemokamų atostogų suteikimą vyresnio amžiaus asmens reikalavimu – tai mažiau apsunkintų darbdavį, tačiau sudarytų platesnes sąlygas pagyvenusiems darbuotojams derinti darbinis ir asmeninius poreikius.

Dar vienas poilsio laiko institutas, kurio normos yra aktualios vyresnio amžiaus asmenims – mokymosi atostogos. Priimant naująjį Darbo kodeksą jo rengėjai siekė „skatinti kvalifikacijos kėlimą ne tik jau registruotiems bedarbiams, bet ir dar dirbantiems asmenims“⁵³⁴, todėl užtikrinant aktyvių darbo rinkos priemonių modelio įgyvendinimą, darbuotojų galimybės naudotis mokymosi atostogomis praplėstos. Naujojo Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalimi siekiama nusakyti darbuotojų galimybes dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Kaip ir senajame Darbo kodekse (181 straipsnio 3 dalis), darbuotojams tokiu atveju suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus trukmės mokymosi atostogos. Tačiau naujasis kodeksas šiai normai suteikia imperatyvų pobūdį – jei anksčiau mokymosi atostogas dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose buvo suteikiamos šalių susitarimu, tai dabartinis reglamentavimas nustato darbdavio pareigą suteikti mokymosi atostogas nekvestionuojant kitų aplinkybių, svarbu tik kad jis būtų darbuotojo informuotas prieš dvidešimt darbo dienų. Galima sakyti, ankstesnis normos dispozityvumas neretai reiškė darbdavio interesų prioritetą, o imperatyvaus reikalavimo numatymas padidina darbuotojų dalyvavimo kvalifikacijos kėlime galimybes. Darbuotojo galimybes kelti kvalifikaciją sustiprina ir naujojo Darbo kodekso 135 straipsnio 3 dalis, numatanti darbdavio pareigą palikti jam ne mažiau kaip pusę darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, jei darbuotojo darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, o dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu. Kadangi kvalifikacijos nepakankamumas yra įvardijamas kaip vienas iš vyresnio amžiaus darbuotojų trūkumų, mokymosi atostogų reikalavimo įtvirtinimo bei jų apmokėjimo užtikrinimo svarba jiems yra neabejotina. Kaip pozityvų žingsnį reikia vertinti ir naujojo DK 127 straipsnio 4 dalies 3 punktą, pagal kurį mokymosi atostogos yra įskaitomos į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos.

3.7. Dalinis darbas

Naujajame Darbo kodekse numatytas naujas darbo santykių modelis – dalinis darbas, kuris taip pat yra minimas rekomendacijose kaip priemonė, padedanti išlaikyti vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje⁵³⁵. Vertinant tarptautiniu aspektu, galima teigti, jog dalinis darbas yra nustatytas ne vienoje užsienio valstybėje (Vokietija, Danija, Jungtinė Karalystė), ne viso darbo laiko režimas buvo numatytas ir senajame Darbo kodekse. Visgi naujam dalinio darbo modeliui, skirtingai nei ne visam darbo laiko režimui būdingas finansinės darbuotojo išlaikymo naštos paskirstymas tarp darbdavio ir valstybės. Atitinkamai,

534 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p.48.

535 Bouman R., Horne R., Milasi S., Prasad N., *supra* note 123, p.11.

naujasis Darbo kodeksas numato, jog dalinio darbo įvedimui reikalingas ir dviejų šalių – darbdavio ir valstybės pritarimas. Pirmiausia, dalinio darbo įvedimo sąlyga yra siejama su svarbiomis ekonominėmis priežastimis, dėl kurių darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos. Antroji dalinio darbo nustatymo sąlyga yra Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Būtent šis sprendimas leidžia darbdaviui nustatyti dalinio darbo režimą, kuris pasireiškia iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesniu darbo laiku, kuomet dėl tokio sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 48 straipsnio nustatyta tvarka. Tiesa, galutinėje Darbo kodekso redakcijoje buvo įvestas papildomas saugiklis, numatantis, jog dalinis darbas yra nustatomas ne darbdavio, bet Vyriausybės nutarimu pripažinus, kad dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir todėl galimas grupės darbuotojų atleidimas. Dar neįsigaliojusių dalinio darbo normų keitimas liudija, jog šis modelis vertinamas kontraversiškai. Viešojoje erdvėje galima sutikti grėsmės viešųjų finansų tvarumui ir neskaidrumo skiriant išmokas atskiroms įmonėms argumentus. Todėl Laisvosios rinkos institutas siūlė palikti dalinio darbo galimybę, be dalinio darbo išmokų kompensacijų⁵³⁶. Tuo tarpu A. Bitinas, vertindamas naująjį modelį vyresnio amžiaus darbuotojų aspektu, pastebi, jog „dalinis darbas galėtų būti priimtinas vyresnio amžiaus žmonėms, tai leistų dalyvauti darbo rinkoje ir tuo pačiu metu gauti senatvės pensiją“⁵³⁷ bei siūlo „numatyti, kad dalinis darbas būtų siejamas su socialinio draudimo išmokomis: dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui būtų kompensuojamas išmokant valstybinio socialinio draudimo dalinio darbo išmoką, taip pat mokama senatvės pensija“⁵³⁸. Ir nors socialinio modelio rengėjai dalinio darbo įteisinimą pristatė kaip darbuotojo šeimyninių įsipareigojimų ir užimtumo derinimo priemonę⁵³⁹, reikia pripažinti pozityviuosius dalinio darbo aspektus, sudarančius vyresnio amžiaus darbuotojams galimybę derinti dėl sveikatos ar kitų priežasčių siauresnes darbinės galimybes su aktyviu dalyvavimu darbo rinkoje, o tuo pačiu sprendžiančius jų finansinės padėties klausimus.

3.8. Darbo užmokestis

Amžius paprastai nėra pripažįstamas kaip tiesiogiai atlyginimo dydį lemiantis veiksnys⁵⁴⁰. Tiesa, šis kriterijus gali būti taikomas mokant mažesnę atlyginimą už jaunų asmenų

536 Lietuvos laisvosios rinkos instituto pastabos ir pasiūlymai dėl naujojo Darbo kodekso. Ekspertizė. Naujame Darbo kodekse lankstumo per mažai. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. [interaktyvus] 2016-06-21 [žiūrėta 2017-07-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/24796/lrinka>>.

537 Bitinas A. *supra* note 34, p. 54.

538 *Ibid.*, p. 59.

539 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p.72.

540 Schlachter M. *et al.*, *supra* note 517, p.52.

darbą. Visgi tai yra išimtinis, o ne norminis reglamentavimas, ir kintantis amžius neturi tiesiogiai lemti atlyginimo kitimo. Pavyzdžiui, Italijos aukščiausios instancijos teismas pripažino, jog atlyginimo diferencijavimas skirtingoms amžiaus grupėms negali būti teisėtas⁵⁴¹. Kitose Europos valstybėse didžiausią svarbą įtakojant darbo užmokesčio dydį amžiaus veiksnys įgauna per darbo stažą - ne amžiaus, bet darbinės patirties didėjimas tiesiogiai lemia darbo užmokesčio didėjimą⁵⁴². Visgi net ir teisės aktuose įtvirtintas darbo stažo, kaip atlyginimo dydį apsprendžiančio veiksnio reikalavimas ne visada yra realiai veikiantis praktikoje - Portugalijoje labiau naudojamas produktyvumo, o ne stažo kriterijus⁵⁴³.

Senoji DK normose, skirtose darbo užmokesčio reglamentavimui, garantijų vyresnio amžiaus asmenims nenumatyta, kadangi tarp darbo užmokesčių lemiančių veiksnių amžius ir darbuotojo stažas nenurodomi. Nors senoji DK 186 straipsnyje buvo įtvirtintas lygybės lyties pagrindu reikalavimas mokant vienodą darbo užmokesčių už vienodos vertės darbą, analogiško reikalavimo - lygybės amžiaus pagrindu mokant vienodą darbo užmokesčių už vienodos vertės darbą, nebuvo. Senoji DK 186 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog darbo užmokesčiai priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Todėl galima daryti išvadą, jog darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas kitokiais, nei šioje normoje išvardintais pagrindais, tame tarpe ir dėl amžiaus, prieštarautų šiai normai⁵⁴⁴. Ir nors ESTT ne vienoje byloje pripažino galimybę darbo stažą naudoti kaip vieną iš darbuotojo užmokesčių lemiančių veiksnių, kyla klausimas, ar stažo kriterijus yra suderinamas su senoji Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalies darbo užmokesčio apskaičiavimo kriterijais.

Visgi analizuojant senoji DK normas pastebima, jog galima išvesti netiesioginį ryšį tarp darbuotojo darbo stažo ir jo darbo užmokesčio. Senoji DK 186 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbo užmokesčiai apima pagrindinį darbo užmokesčių ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Vadinas, darbdavio taikomi paskatinimai už senoji DK 233 straipsnyje numatytą ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą taip pat bus laikomi darbo užmokesčiu. Netgi nepaisant DK neatskleistos „nepriekaištingo darbo“ sąvokos turinio, toks normos veikimas yra dispozityvus. Taigi galima konstatuoti, jog senajame Darbo kodekse imperatyvių normų, įpareigojančių darbdavį nustatant darbo užmokesčių atsižvelgti į darbuotojo stažą, nebuvo. Didesnį stažą turinčių darbuotojų interesai galėjo būti ginami darbo ar kolektyvinėse sutartyse bei lokaliuose teisės aktuose nustatant papildomo mokėjimo už ilgalaikį darbą galimybę.

Tuo tarpu rengiant naująjį Darbo kodeksą, darbo užmokesčio siejimas su darbuotojo stažu ar amžiumi buvo identifikuotas kaip kliūtis, trukdanti vyresnio amžiaus žmonėms dalyvauti darbo rinkoje. Tokią situaciją lėmė faktas, jog su stažu susietas atlyginimas dažnai vertinamas kaip neproporcingas vyresnio darbuotojo produktyvumui. Todėl Darbo

541 Schlachter M. *et al.*, *supra* note 517, p. 322.

542 Pavyzdžiui, Norvegijos teisės aktuose įtvirtinta, jog kolektyvinėse sutartyse nustatant darbo apmokėjimo klausimus, būtina atsižvelgti į darbuotojo stažą. Taip pat stažas yra vienas iš veiksnių lemiančių atlyginimo dydį Čekijos, Nyderlandų, Airijos darbo teisės santykiuose. *Ibid.*, p.456, 281, 367, 306.

543 *Ibid.*, p. 497.

544 Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V., *supra* note 408, p. 145.

kodekso rengėjai siūlė nenaudoti amžiaus ar stažo kriterijaus, ir darbo užmokesčių sieti su atliekama veikla, o ne pareigų ėjimo laiku⁵⁴⁵. Šios rekomendacijos įgyvendintos naujajame Darbo kodekse, kurio 139 straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatyta, jog viena iš darbo užmokesčio sudėtinų dalių yra priedai už įgytą kvalifikaciją. Be to, darbuotojų premijavimas naujajame kodekse siejamas su gerai atliktu darbu, veikla ar veiklos rezultatais, bet ne su ilgalaikiu ir nepriekaištingu darbu (naujojo DK 139 straipsnio 2 dalies 6 punktas, 142 straipsnio 1 dalies 2 punktas) kaip buvo senajame kodekse. Taigi nacionaliniu darbo teisės reglamentavimo lygiu stažas ar amžius jokios įtakos gaunamam atlyginimui neturi. Be to, nevienodo atlyginimo įtvirtinimas skirtingo amžiaus darbuotojams yra nesuderinamas su naujojo Darbo kodekso 140 straipsnio 5 ir 6 dalyse numatytu nediskriminavimo principu nustatant darbo apmokėjimo sistemą, kuriuo draudžiamas diskriminavimas ne tik lyties, bet ir kitais pagrindais. Taigi naujuoju Darbo kodeksu reglamentuojama darbo užmokesčio sistema jokių papildomų darbo užmokesčio garantijų vyresnio amžiaus asmenims neįtvirtina, tačiau užmokesčio sistemą padaro lankstesne, tuo pačiu išspręsdama papildomų kaštų, siejamų su vyresnio amžiaus asmenimis problemą⁵⁴⁶ ir palengvindama jų išlikimą darbo rinkoje.

Tuo tarpu asmenims, dirbantiems viešajame sektoriuje, stažo kriterijus dažnai yra naudojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti. Pirmiausia, valstybės tarnautojams, pataisos pareigūnams, valstybės politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, yra numatytas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, kurį paprastai sudaro 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos Lietuvos valstybei metus, o tokio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos⁵⁴⁷, taip pat priedas už tarnybos stažą nustatytas žvalgybos pareigūnams, kuris skaičiuojamas pagal nuo ištarnautų metų priklausomą pareiginės algos bazinio dydžio koeficientą⁵⁴⁸. Pedagoginio darbo stažas yra vienas iš kriterijų, lemiančių mokytojų, pagalbos mokiniiu specialistų, mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų pareiginės algos pastoviąją dalį, vadovaujamo darbo patirtis įtakoja biudžetinių įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, biudžetinių įstaigų struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareiginės algos pastoviąją dalį, o biudžetinių įstaigų darbuotojų, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma atsižvelgiant į profesinio darbo patirtį⁵⁴⁹.

545 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedas III-9. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 3.

546 Minda G. Opportunistic Downsizing of Aging Workers: The 1990s Version of Age and Pension Discrimination in Employment. *Hastings Law Journal*. 1997, 48, p. 511, 525-528.

547 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio 1 dalies 1 punktas bei 2 dalis. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66; Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymo 38 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088; Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo 5 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 131-5022; Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 43 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927; Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 5 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 75-2271.

548 Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 64 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931.

549 Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 7 ir 8 straipsniai. TAR, 2017, Nr. 1764.

Taigi Darbo kodeksas ir kiti darbinę veiklą nustatantys teisės aktai įtvirtina nevienodus darbo užmokesčio apskaičiavimo kriterijus. Specialiuose teisės aktuose stažo kriterijus yra siejamas ne tik su tarnyba Lietuvos valstybei, bet ir su asmens profesinio darbo patirtimi ar trukme. Tuo tarpu darbo teisės normomis reguliuojamuose santykiuose nustatant darbo užmokestį amžiaus kriterijumi nėra remiamasi.

3.9. Darbo sutarties nutraukimas

Jei darbo laikas yra faktorius, labiau svarbus vyresnio amžiaus darbuotojui, galimybės nutraukti darbo sutartį yra faktorius, itin svarbus darbdaviui, nes lankstus, ar atvirkščiai – nelankstus darbo sutarties nutraukimo su vyresnio amžiaus darbuotoju mechanizmas susijęs su darbdavio patiriamais kaštais, o nuo to tiesiogiai priklauso ir darbdavių taikoma praktika vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimo atžvilgiu.

Darbo sutarties nutraukimo institute egzistuoja keletas saugiklių, skirtų vyresnio amžiaus sulaukusių asmenų apsaugai. Šiais saugikliais ribojamos darbdavio galimybės nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, taip pat suteikiama finansinė parama darbo sutarties nutraukimo atveju. Pirmiausia, reikia paminėti senojo Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punktą, kuriame nustatyta, jog amžius negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Reiktų atkreipti dėmesį, jog šiame straipsnyje amžius buvo išskiriamas iš kitų nediskriminavimo pagrindų (DK 129 straipsnio 3 dalies 4 punktas) ir nurodomas atskirame punkte. Nors norėtusi teigti, jog įstatymų leidėjas akcentuoja lygybės dėl amžiaus svarbą, tačiau šios nuostatos analizė rodo, jog iki 2005 metų gegužės 28 dienos galiojusi Darbo kodekso redakcija šiuo punktu įtvirtino draudimą diskriminuoti dėl amžiaus, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Todėl DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkto redakcija turėjo būti suvokiama aukščiau paminėtos analizės kontekste – kaip draudžianti nutraukti darbo santykius dėl asmens įgytos teisės į senatvės pensiją.

Tiek senajame, tiek naujajame Darbo kodekse normas, saugančias vyresnio amžiaus darbuotojų interesus darbo sutarties nutraukimo institute galima sugrupuoti į keletą kategorijų.

Pirmiausia, darbo teisės normos nustato lengvesnę darbo sutarties nutraukimo tvarką pensinio amžiaus sulaukusiems darbuotojams. Senojo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje, reglamentuojančioje pensinio amžiaus darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį, buvo nustatyta, jog darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, o darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Tokia nuostata įnešė daugiau painiavos nei aiškumo, viena vertus, nedaug besiskirdama nuo to pačio straipsnio 1 dalyje įtvirtintos darbo sutarties nutraukimo darbuotojo valia procedūros (tiesa, pastaroji skirta tiek terminuotų, tiek neterminuotų santykių nutraukimui), kita vertus, nepaaiškinkdama pagal terminuotą sutartį dirbančių pensinio amžiaus sulaukusių toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje asmenų padėties. Iki 2010 metų birželio 10 dienos galiojusi redakcija numatė, jog “Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie

tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.” Greičiausiai, senojo Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis buvo redakcinio pobūdžio klaida, tačiau situacija, kai pensinio amžiaus darbuotojų teises reglamentuojanti norma neatlieka savo funkcijos, turėjo būti ištaisyta.

Naujajame darbo kodekse ši pensinio amžiaus sulaukusių darbuotojų garantija išliko. Kaip ir senajame Darbo kodekse, darbuotojas, sukakęs senatvės pensijos amžių ir įgijęs teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas konkretų darbdavį, gali nutraukti darbo sutartį įspėjęs darbdavį prieš trumpesnį laikotarpį, nei numato bendrojo įspėjimo norma, tai yra prieš penkias darbo dienas (naujojo DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punktą).

Antra, senojo Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis darbdavio teisę atleisti darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, kai nėra jo kaltės, apriboja „ypatingo atvejo“ sąvoka. Šią sąvoką Lietuvos Aukščiausias Teismas aiškino kaip įpareigojančią darbdavį „turėti ir nurodyti priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į DK 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas“⁵⁵⁰, „kuomet darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, o atvirksčiai, blogina darbdavio finansinę padėtį“⁵⁵¹. Kuriant naująjį Darbo kodeksą ši garantija identifikuota kaip nemotyvuojanti ir diskriminuojanti pagal amžių⁵⁵² ir jos buvo atsisakyta.

Trečia, vyresnio amžiaus darbuotojo teisės yra ginamos numačius ilgesnį nei įprastai įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia, laikotarpį. Senojo Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje buvo numatytas dvigubai ilgesnis, nei bendrasis, keturių mėnesių įspėjimo terminas. Kuriant naująjį Darbo kodeksą, ilgi įspėjimo terminai buvo vertinami kaip nelankstūs ir buvo siekiama juos trumpinti⁵⁵³. Todėl naujajame Darbo kodekse vyresnio amžiaus darbuotojų įspėjimo terminai yra trumpesni ir diferencijuoti pagal laiką, likusį iki senatvės pensijos amžiaus - darbuotojai, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia turi būti įspėti prieš du mėnesius, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš keturias savaites. Darbuotojai, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip dveji metai apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia turi būti įspėti prieš tris mėnesius, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš šešias savaites (naujojo DK 57 straipsnio 7 dalis). Ilgesni įspėjimo terminai numatyti darbuotojams, kuriems iki pensinio amžiaus lieka dveji metai, reiškia, jog įstatymų leidėjas šį amžiaus tarpsnį laiko itin skausmingu darbo netekimo prasme.

Ketvirta, vyresnio amžiaus asmenims darbo teisės normos numato pirmenybės teisės būti paliktai dirbti, kai darbdavio valia yra mažinamas darbuotojų skaičius, garantiją. Ti-

550 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-71/2005 K. K. v. *Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba*.

551 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004 O. T. v. *Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*.

552 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p. 71.

553 *Ibid.*, p. 38.

riamos temos kontekste aktualus senojo Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 4 punktą, šią garantiją užtikrinantis darbuotojams, kuriems iki pensijos liko treji metai, be to, netiesiogiai svarbus ir tos pačios dalies 3 punktą, numatantis pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti asmenims, turintiems ne mažesnę nei dešimties metų nepertraukiamąjį stažą toje pačioje darbovietėje, išskyrus tuos darbuotojus, kurie yra įgiję teisę į senatvės pensiją ar ją gaunantys.

Naujajame Darbo kodekse vyresnio amžiaus darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti yra labiau detalizuota. Įstatymo leidėjas patikslina, jog ši garantija taikoma tos pačios specialybės darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją (naujojo DK 57 straipsnio 3 ir 4 dalys). Pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti numatyta kelioms vyresnio amžiaus darbuotojų grupėms. Pirmiausia, kaip ir senajame Darbo kodekse garantija numatyta darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai (naujojo DK 57 straipsnio 3 dalies 4 punktą) bei darbuotojams, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje (naujojo DK 57 straipsnio 3 dalies 3 punktą). Vadinas, pastarosios grupės apimtis pakoreguojama, ir garantija taikoma tiems darbuotojams, kurie turi reikiamą stažą ir įgijo teisę į pensiją dirbdami pas kitą darbdavį. Be to, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti nustatyta naujai grupei – asmenims, prižiūrintiems šeimos narius, sukakusius įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis (naujojo DK 57 straipsnio 3 dalies 2 punktą). Ši norma aktuali vyresnio amžiaus darbuotojams, kadangi ja gali pasinaudoti nemaža dalis vyresnio amžiaus darbuotojų, prižiūrinčių aukščiausiai apibrėžtą pensinio amžiaus sutuoktinį ar kitą šeimos narį.

Penkta, su vyresnio amžiaus darbuotojais darbo sutarties nutraukimo institute yra siejama išeitinės išmokos garantija. Senajame Darbo kodekse galima skirti dvi šių garantijų rūšis. Pirmiausia, išeitinė išmoka siejama su pensinio amžiaus asmenims, kurie teisę į visą senatvės pensiją įgijo konkrečioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir savo valia nusprendė pabaigti darbo santykius pagal 127 straipsnio 2 dalį. Tokiu atveju jiems yra išmokama dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (senojo DK 140 straipsnio 3 dalis). Antra, išeitinės išmokos kompensacija yra numatyta nutraukiant darbo sutartį darbdavio valia, kai nėra darbuotojo kaltės ir yra siejama su darbuotojo stažu. Pagal 129 straipsnį atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamojo stažo darbovietėje. Todėl kuo darbuotojas bus ilgiau dirbęs, tuo didesnė išmoka jam priklausys (nuo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio dirbusiems ne daugiau kaip dvylika mėnesių, iki šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio dirbusiems daugiau kaip du šimtus keturiasdešimties mėnesių) (senojo DK 140 straipsnio 2 dalis).

Naujajame darbo santykių modelyje buvo siekiama didinti lankstumą mažinant išeitinės išmokos dydį⁵⁵⁴. Todėl vietoj senajame kodekse nustatyto dviejų mėnesių išeitinės

554 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p.38.

išmokos, kurią darbdavys privalo išmokėti darbuotojui, dirbusiam pas jį pagal neterminuotą darbo sutartį ir įgijusiam teisę į visą senatvės pensiją, dydžio naujojo Darbo kodekso 56 straipsnis nustato, jog darbdavys privalo išmokėti vieno darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Be to, naujajame Darbo kodekse keičiama ir išeitinės išmokos, išmokamos nutraukus darbo sutartį darbdavio valia, kai nėra darbuotojo kaltės, mokėjimo tvarka. Atsižvelgus į senajai išeitinių išmokų sistemai išsakomus priekaištus, jog „norintiems jas mokėti darbdaviams jos yra didelė našta (ypač kolektyvinio atleidimo atveju), todėl stabdo naujų darbuotojų priėmimo iniciatyvas“⁵⁵⁵, naujajame Darbo kodekse darbdaviui tekusi išeitinės išmokos našta persikirstyta. Išeitinė išmoka padalinta į nekintamo dydžio išmoką, mokamą darbdavio ir nuo darbo santykių trukmės priklausančią išmoką, mokamą iš valstybės sukurto Ilgalaikio darbo išmokų fondo. Tiesa, toks padalijimas galimas tik privačių organizacijų darbuotojams, o asmenims, atleistiems iš biudžetinių įstaigų ir Lietuvos banko tiek išeitinę, tiek ilgalaikio darbo išmoką moka darbdavys⁵⁵⁶.

Naujojo Darbo kodekso 57 straipsnio 8 dalis apibrėžia darbdaviui tenkančią išeitinę išmoką, kuri yra dviejų darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Tuomet, kai darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, darbuotojui išmokama pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Taigi darbdavys nebėra apsunkinamas dideliais, su ilgalaikiu darbuotojo stažu susietais finansiniais įpareigojimais. Tačiau finansinė garantija darbuotojui pasibaigus ilgalaikiams darbo santykiams, išlieka. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas⁵⁵⁷ nustato atleisto iš darbo Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu asmens teisę į ilgalaikio darbo išmoką, kuri priklauso nuo dviejų sąlygų: pirma, tokio asmens darbo santykiai su konkrečiu darbdaviu nepertraukiamai tęsėsi daugiau negu penkerius metus, antra, tarp asmens ir darbdavio per trijų mėnesių laikotarpį po atleidimo nesudaroma nauja darbo sutartis (10 straipsnio 1 dalis). Kaip ir senajame Darbo kodekse, išmokos dydis yra susietas su darbuotojo darbo santykių su konkrečiu darbdaviu trukme – nuo vieno mėnesinio darbo užmokesčio dydžio dirbusiems nuo penkerių iki dešimties metų, iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio dirbusiems dvidešimt ir daugiau metų.

Naujojo Darbo kodekso nustatytas reglamentavimas, be abejo, yra palankus darbdaviams, kadangi palengvina jų finansinę atsakomybę. Preziumuojama, kad naujoji išeitinių išmokų mokėjimo tvarka prisidės prie naujų darbo santykių sukūrimo bei įneš skaidrumo į darbo santykių nutraukimą. Visgi vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu reikia įvertinti sumažėjusį jų gaunamos išmokos dydį bei sudėtingesnę išmokos gavimo procedūrą, kuomet ne tik reikia atskirai kreiptis į ilgalaikio darbo išmokos administratorių, bet ir išmoka išmokama dalimis, ne anksčiau kaip praėjus trims mėnesiams nuo atleidimo dienos (11 straipsnio 1 dalis).

555 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015, p.39.

556 Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 9 straipsnio 2 dalis. TAR, 2016, Nr. XII-2604.

557 Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas. TAR, 2016, Nr. XII-2604.

Aptariant darbo sutarties nutraukimo institute egzistuojančius vyresnio amžiaus darbuotojų teisių saugiklius, galima konstatuoti, jog Darbo kodekso pakeitimas šių saugiklių apimtis sumažino – sutrumpėjo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, sumažėjo išėtinė išmoka, o su darbo santykių trukme susijusios išmokos gavimo procedūra tapo sudėtingesnė. Kita vertus, nors doktrinoje buvo teigiama, jog senajame Darbo kodekse įtvirtintos pakankamai tvirtos garantijos vyresnio amžiaus žmonėms - A. Bitinas konstatuoja, jog „DK nustato pakankamas garantijas vyresnio amžiaus žmonėms, kad amžius nebūtų prielaida tokių asmenų atleisti iš darbo“⁵⁵⁸, visgi reiktų atkreipti dėmesį į jų ribotumą. Atleidimo atveju saugikliai suteikiami tik priešpensinio amžiaus darbuotojams – tiems kuriems iki senatvės pensijos liko dveji, treji arba penkeri metai. Tuo tarpu asmenims, sulaukusiems pensinio amžiaus, garantijų nebelieka. Tokia situacija gali būti vertinama daugiaprasmiškai. Viena vertus, teisinėje literatūroje galima sutikti poziciją, kritikuojančią skirtingą priešpensinio ir pensinio amžiaus darbuotojų traktavimą bei lengvesnį pensinio amžiaus sulaukusių asmenų atleidimą⁵⁵⁹. Kita vertus, sudėtingesnė vyresnio amžiaus žmonių atleidimo procedūra gali lemti ir darbdavių nenorą juos įdarbinti⁵⁶⁰. Tokiu atveju laiko perspektyvoje papildoma apsauga dėl amžiaus nebeatlieka savo funkcijos.

3.10. Privalomas išėjimas į pensiją

Kaip buvo aptarta disertacijos 2 skyriuje, dabartinis darbo santykių teisinis reguliavimas Europoje vis dar yra grindžiamas „trijų kartų“ modeliu, kurio pasekmė yra įsitvirtinusi pažiūra, jog vyresnio amžiaus sulaukę žmonės paliks darbo rinką. Nurodyto modelio įtakoje tapo įprastas valstybių nustatytas reguliavimas, pagal kurį tam tikro amžiaus sulaukę atskirų profesijų darbuotojai privalomai turi palikti darbo rinką. Tai buvo įgyvendinta įvedant viršutinę amžiaus ribą, kurią sukakęs darbuotojas privalomai atleidžiamas iš darbo arba suteikiant teisę darbdaviui atleisti sulaukusį tam tikro amžiaus darbuotoją. Žinoma, ši pareiga palikti darbo rinką buvo susieta su darbuotojo teisės į pensiją įgijimu⁵⁶¹. Šiandien prielaidos, kuriomis grindžiamas privalomas darbuotojo išėjimas į pensiją vis labiau kvestionuojamos. Kaip nurodo R. Ben-Israel, privalomo amžiaus įvedimas prieš 100 metų buvo susietas su gerokai trumpesne tuo metu buvusia gyvenimo trukme bei aplinkybe, kad amžius daug labiau įtakodavo darbuotojo produktyvumą⁵⁶². Tačiau nei viena priešasčių nebeatitinka šiandienos realybės ir vyresnio amžiaus darbuotojai palieka darbo rinką, nepaisant to, jog galėtų tęsti savo darbo funkcijas taip pat produktyviai, kaip ir prieš tai. Yra autorių, laikančių privalomą išėjimą į pensiją iš esmės eidžistinį požiūrį į kūnijančią politiką⁵⁶³.

558 Bitinas A., *supra* note 34, p. 52.

559 *Ibid.*

560 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Užimtumo didinimo priemonių tyrimas. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2014, p. 12.

561 Numhauser-Henning A., *supra* note 160, p. 120.

562 Ben-Israel R., *supra* note 15, p. 52.

563 McDonald L., *supra* note 157.

Vertinant dabartinę Europos valstybių reguliavimą, pastebėtina, kad galima išvengti privalomo išėjimo į pensiją atsisakymo tendenciją. Apsiribojant vien tik Europos Sąjungos valstybėmis, pastebėtina, kad privalomas išėjimas į pensiją yra numatytas mažumoje, tai yra 8 ES valstybėse narėse: Vokietijoje, Kroatijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Austrijoje, Portugalijoje, Rumunijoje ir Švedijoje.

Kita vertus, ES privalomo išėjimo į pensiją reguliavimas yra šiek tiek dviprasmiškas. Antrame disertacijos skyriuje, analizuojant Užimtumo direktyvos aiškinimą ESTT praktikoje, buvo konstatuota, kad, teismo požiūriu, direktyva iš esmės neužkerta kelio nacionaliniam įstatymų leidėjui įtvirtinti teisės aktuose amžiaus, kurio sulaukus darbo sutartis privalomai arba darbdavio pasirinkimu yra nutraukiama. Todėl iš devynių ESTT bylų, kuriose buvo sprendžiamas valstybių narių teisės taikyti privalomą išėjimą į pensiją klausimas, absoliučioje daugumoje (septyniose bylose), buvo konstatuota, kad valstybės narės Užimtumo direktyvos nuostatų nepažeidė. Kartu, manytina, būtų klaida laikytis pozicijos, jog ESTT požiūriu nacionalinio įstatymų leidėjo diskrecija yra neribota⁵⁶⁴.

Pereinant prie nacionalinio Lietuvos reglamentavimo, pastebėtina, kad anksčiau Lietuvos DK taip pat buvo įtvirtinta galimybė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju amžiaus pagrindu. Nuo 2003 metais įsigaliojusio senojo DK 129 str. 1 dalyje buvo numatyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, o to paties straipsnio 3 dalies 5 punkte numatyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Tokiu būdu, sistemiškai aiškinant nurodytas teisės normas, darbdaviui buvo suteikta teisė nutraukti su darbuotoju darbo sutartį, kai darbuotojas įgydavo teisę į visą senatvės pensiją. Kadangi pastaroji buvo ir yra siejama, greta kitų sąlygų, su pensinio amžiaus suėjimu, faktiškai nurodyta norma reiškė darbdavio teisę atleisti darbuotoją, sulaukusį pensinio amžiaus. Tačiau nurodyta teisės norma faktiškai buvo padaryta neveiksminga kasaciniam teismui išaiškinus, kad pensinis amžius savaime negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį⁵⁶⁵, o vėliau nuoroda į pensinį amžių buvo iš DK pašalinta.

Kita vertus, naujojo kodekso rengėjai darbuotojo atleidimo sulaukus pensinio amžiaus nelaikė blygybe ir nurodė, kad Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, kuriose amžius nėra pagrindas atleisti iš darbo, praktikoje susiduriama su darbdavių siekiu juos pakeisti jaunesniais darbuotojais ir taip susidaro konfliktinės situacijos, kurios labai blogai psichologiškai įtakoja senyvus darbuotojus jų darbinės karjeros pabaigoje⁵⁶⁶.

Vis dėlto naujajame DK nėra numatyta amžiaus riba, kuriai sukakus darbiniai santykiai yra nutraukiami. Tačiau kai kuriuose profesinę veiklą reglamentuojančiuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra įtvirtinta **maksimali amžiaus riba, iki kurios asmuo gali dirbti**. Ši riba yra itin plati – atskiri teisės aktai nustato tam tikros darbinės veiklos pasibaigimą sulaukus nuo 35 iki 70 metų. Taip pat tokia riba yra siejama ne su konkrečiu amžiumi,

564 Oliveira A., *supra* note 355, p. 30.

565 Žr. 3.1 poskyrį

566 Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Užimtumo didinimo priemonių tyrimas. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2014, p. 6.

bet su senatvės pensijos amžiumi⁵⁶⁷. Kai kurie teisės aktai (žr. lentelę Nr. 5 toliau) nustato skirtingas maksimalaus darbinio amžiaus ribas asmenims, kurie dirba toje pačioje institucijoje – pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatyme⁵⁶⁸, profesinės karo tarnybos, kario savanorio ar aktyviojo rezervo kario sutarties nutraukimas yra siejamas su turimu kariniu laipsniu bei atitinkamai – tam tikra amžiaus grupe. Todėl kariai savanoriai ar profesinės karo tarnybos kariai, kurie eina pareigas, kurioms nustatytas reikalavimas turėti karinę specialybę, į atsargą išleidžiami sulaukę 60 metų, kareiviai ar jūreiviai – sukakę 40 metų, kariai, turintys leitenanto laipsnį, į atsargą išleidžiami sulaukę 35 metų, vyresniojo leitenanto – 40 metų, puskarininkiai, jaunesnieji ir vyresnieji karininkai – 56 metų, generolai (admirolai) – sukakę 58 metus, o karo kapelionai – 65 metus.

Vidaus tarnybos statute pareigūnų tarnybos trukmė taip pat yra siejama su jų tarnybinio laipsniu – pareigūno laipsnis lemia maksimalią darbinio amžiaus ribą. Todėl pirminės grandies pareigūnai gali tarnauti iki 55 metų amžiaus, vidurinės grandies pareigūnai – iki 60 metų amžiaus, aukštesniosios ir aukščiausiosios grandies pareigūnai – kol jiems sukaks 65 metai⁵⁶⁹.

Penkiasdešimt penkerių metų maksimali darbinio amžiaus riba nustatyta dvejoms pareigybėms – pataisos pareigūnams Kalėjų departamente arba jam pavaldžioje įstaigoje bei Žvalgybos pareigūnams žvalgybos institucijoje. Tiesa, ši riba abejais atvejais gali būti pratęsta iki Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus, pataisos pareigūnams toks pratęsimas galimas tik sudarant terminuotą trejų metų trukmės sutartis.⁵⁷⁰

Šešiasdešimties metų riba nustatyta Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams. Kaip ir pataisos bei Žvalgybos pareigūnų atveju, tarnybos laikas gali būti pratęstas iki valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos amžiaus⁵⁷¹.

Nuo 60 metų amžiaus komercinės aviacijos licenciją turinčiam asmeniui neleidžiama dirbti pilotu ir vykdyti komercinių skrydžių (tiesa, iki 65 metų paliekama teisė dirbti pilotu ir vykdyti komercinius skrydžius kai skrendama daugiapiločiu orlaiviu ir orlaivio įguloje šio amžiaus pilotas yra vienintelis įgulos narys)⁵⁷².

567 Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 14 punktas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3348.

568 Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 45 straipsnis. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325.

569 Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 63 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.

570 Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymo 33 straipsnis 2 dalis 15 punktą, 34 straipsnis 1 dalis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088; Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 45 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931.

571 Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 23 straipsnio 1 dalies 10 ir 15 punktai, 34 straipsnio 1 ir 4 dalys. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

572 Lietuvos Respublikos civilinės aviacijos administracijos direktoriaus 2006 m. balandžio 20 d. įsakymo Nr. 4R-93 „Dėl Orlaivių įgulų ir orlaivių techninės priežiūros technikų / inžinierių licencijavimo taisyklių patvirtinimo“ 132, 133 punktai. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 69-2553.

Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas taip pat numato dvi amžiaus ribas, kurias pasiekęs asmuo atleidžiamas iš užimamų pareigų. Muitinės mobiliosios grupės pareigūnui, muitinės posto pareigūnui ir muitinės pareigūnui, atliekančiam kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą tokia riba yra 62 metai ir 6 mėnesiai, o muitinės pareigūnui – 65 metai. Abejais atvejais tarnyba gali būti pratęsta vieneriems metams, bet ne ilgiau nei trejus metus⁵⁷³.

Dažniausiai teisės aktuose sutinkama maksimali amžiaus riba, iki kurios asmuo gali dirbti, yra 65 metai. Be aukščiau paminėtų atvejų, teisė dirbti iki 65 metų amžiaus priskiriama teisėjams⁵⁷⁴, prokurorams, generaliniam prokurorui ir jo pavaduotojams⁵⁷⁵, valstybės tarnautojams (įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo tarnybos laikas gali būti pratęstas iki vienerių metų, bet ne ilgiau nei penkerius metus)⁵⁷⁶, diplomatams (tarnybos laikas gali būti pratęstas iki penkerių metų)⁵⁷⁷. Šešiasdešimt penkerių metų amžiaus riba yra numatyta ir Vilniaus universiteto bei Vilniaus Gedimino Technikos universiteto dėstytojams bei mokslo darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą sutartį (tokia sutartis pasibaigia paskutinę mokslo metų, kuriais tam darbuotojui sukanka 65 metai, dieną), tačiau yra numatyta galimybė šio amžiaus sulaukusiems darbuotojams dirbti pagal trijų metų terminuotą darbo sutartį, kuri gali būti sudaroma pakartotinai (Vilniaus universiteto atveju – pakartotinai vieną kartą)⁵⁷⁸. Lygių galimybių kontrolierius tokią situaciją vertina kaip galimai prieštaraujančią Darbo kodeksui bei Lygių galimybių įstatymui⁵⁷⁹.

Šešiasdešimt aštuonerių metų darbinio amžiaus pabaiga yra numatyta locmano pareigas einantiems asmenims⁵⁸⁰.

Pati aukščiausia, septyniasdešimties metų darbinio amžiaus riba yra numatyta dvejim valstybės pareigūnams – notarui⁵⁸¹ bei antstoliui⁵⁸².

573 Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 54 straipsnis 2 dalis, 55 straipsnio 1 dalies 6 punktas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

574 Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 57 straipsnio 1 dalis; 90 straipsnio 1 dalies 2 punktas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.

575 Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 22 straipsnio 5 dalies 1 punktas, 7 dalies 2 punktas, 44 straipsnio 1 dalies 12 punktas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.

576 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 10 dalis, 44 straipsnio 1 dalies 6 punktas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66..

577 Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 68 straipsnio 1 ir 2 dalys. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140.

578 Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymo 15 straipsnio 4 ir 9 dalys. TAR, 2014, Nr. 5522; Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. kovo 15 d. nutarimo Nr. XI-1277 "Dėl Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto patvirtinimo" 147 punktas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 36-1700.

579 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita. Vilnius, 2013, p. 30.

580 Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymo 19 straipsnio 1 dalis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 75-2264.

581 Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 23 straipsnio 1 dalies 8 punktas. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 192-0.

582 Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 2 dalies 7 punktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 53-2042.

Lentelė Nr. 5. Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytos maksimalios amžiaus ribos

Teisės aktas	Subjektas	Maksimali amžiaus riba, iki kurios galima dirbti
Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas	Diplomatas	Ne vyresnis nei 65 metai. Diplomatinės tarnybos terminas gali būti pratęstas, bet pratęsimo laikas negali viršyti 5 metų.
Tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas	Pataisos pareigūnas	Kol sukanka 55 metai. Tarnybos terminas gali būti pratęstas ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui, tačiau ne ilgiau, negu sukanka Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme nustatytas senatvės pensijos amžius.
Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas	Muitinės pareigūnas	Kol sukanka 65 metai. Tarnyba gali būti pratęsta iki vienerių metų, bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti trejų metų.
	Muitinės mobiliosios grupės pareigūnas, muitinės posto pareigūnas, muitinės pareigūnas, atliekantis kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą	Kol sukanka 62 metai ir 6 mėnesiai. Tarnyba gali būti pratęsta iki vienerių metų, bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti trejų metų.
Lietuvos Respublikos Žvalgybos įstatymas	Žvalgybos pareigūnas	Iki sulauks 55 metų. Tarnybos laikas gali būti pratęstas iki žvalgybos pareigūnui sukaks senatvės pensijos amžius.
Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas	Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnas (išskyrus Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorių ir direktoriaus pavaduotojus)	Kol sukanka 60 metų. Tarnybos laikas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau negu sulaukia valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos amžiaus
Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas	Pirminės grandies vidaus tarnybos sistemos pareigūnas	Kol sukanka 55 metai.
	Vidurinės grandies vidaus tarnybos sistemos pareigūnas	Kol sukanka 60 metų.
	Aukštesniosios ir aukščiausiosios grandies vidaus tarnybos sistemos pareigūnai	Kol sukanka 65 metai.

Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas	Civilis statutinis valstybės tarnautojas	Sukakęs valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme nustatytą senatvės pensijos amžių.
Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymas	Vilniaus universiteto dėstytojai ir mokslo (meno) darbuotojai	Neterminuota darbo sutartis pasibaigia paskutinę mokslo metų, kuriais sukanka 65 metai, dieną. Darbo terminas gali būti pratęstas ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui. Tokia sutartis Senato sprendimu vieną kartą gali būti sudaroma pakartotinai.
Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto patvirtinimo	Vilniaus Gedimino technikos universiteto dėstytojai, mokslo darbuotojai	Ne vyresni kaip 65 metų. Su vyresniais kaip 65 metų gali būti sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui. Tokia sutartis gali būti sudaroma pakartotinai.
Lietuvos Respublikos civilinės aviacijos administracijos direktoriaus 2006 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 4R-93 Dėl Orlaivių įgulų ir orlaivių techninės priežiūros technikų / inžinierių licencijavimo taisyklių patvirtinimo	Komerčinės aviacijos piloto licencijos (CPL) savininkas	Kai sukanka 60 metų neleidžiama dirbti pilotu ir vykdyti komercinių skrydžių (JAR-FCL 1(2).060(a), išskyrus, kai skrendama daugiapiločiu (MP) orlaiviu ir orlaivio įguloje šio amžiaus pilotas yra vienintelis įgulos narys. Kai sukanka 65 metai, vykdyti komercinius skrydžius yra draudžiama (JAR-FCL 1(2).060(b).
Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas	Valstybės tarnautojas	65 metai. Įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo, kuriems suėjo 65 metai, valstybės tarnyba gali būti pratęsta iki vienerių metų ir bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti penkerių metų.
Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymas	Locmanas	Ne daugiau kaip 68 metai.

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas	Karys savanoris	Kario savanorio sutarties terminui pasibaigus, ji gali būti pratęsta naujam, ne ilgesniam kaip 4 metų, laikotarpiui neribotą kartų skaičių, tačiau ne ilgesniam terminui, kaip iki tos dienos, kai kariui savanoriui sukanka 60 metų.
	Kareivis, jūreivis	Sukakęs 40 metų.
	Puskarininkis, jaunesnysis ir vyresnysis karininkas.	Sukakęs 56 metus.
	Generolas (admirolas)	Sukakęs 58 metus.
	Karo kapelionas	Sukakęs 65 metus.
	Profesinės karo tarnybos karys, kuris eina pareigas, kurioms nustatytas reikalavimas turėti karinę specialybę.	Sukakęs 60 metų.
Lietuvos Respublikos teismų įstatymas	Teisėjas	Iki 65 metų amžiaus. Įgaliojimai gali būti pratęsimi tol, kol bus baigta nagrinėjama byla arba jos nagrinėjimas bus atidėtas.
Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas	Generalinis prokuroras, generalinio prokuroro pavaduotojas, prokuroras	Sulaukus 65 metų.
Lietuvos Respublikos notariato įstatymas	Notaras	Sulaukus 70 metų.
Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas	Antstolis	Sukakęs 70 metų.

Apžvelgus Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintas darbinio amžiaus pradžios bei pabaigos ribas, galima pastebėti kad tam tikrais atvejais sutampa maksimali įdarbinimo bei maksimali darbinio amžiaus ribos. Pavyzdžiui, į darbą muitinės tarnyboje gali būti priimamas asmuo, ne vyresnis nei 65 metai, o į muitinės mobiliosios grupės pareigūno, muitinės posto pareigūno ir muitinės pareigūno, atliekančio kriminalinę žvalgybą ir (arba)

ikiteisminį tyrimą, pareigas – ne vyresnis kaip 62 metų ir 6 mėnesių⁵⁸³. Atitinkamai 65 ir 62,5 metų amžiaus sulaukę asmenys yra atleidžiami iš muitinės tarnybos⁵⁸⁴. Maksimalios įdarbinimo ir darbinio amžiaus ribos sutampa ir Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatyme, Civilinės krašto apsaugos tarnybos statute, Valstybės tarnybos įstatyme, Notariato įstatyme. Toks reguliavimas yra netikslingas ir perteklinis, manytina, kad užtektų nustatyti tik maksimalią darbinio amžiaus ribą, atsisakant įdarbinimo amžiaus ribos.

Įvertinus pastarųjų metų teisės aktų pokyčius, galima pastebėti darbinio amžiaus ilgėjimo tendenciją - Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 6 straipsnyje maksimali įdarbinimo amžiaus riba prailginta nuo 30 iki 60 metų, taip pat 5 metais prailginta daugumos pareigūnų darbingo amžiaus riba⁵⁸⁵. Maksimalus darbinis amžius 5 metais buvo prailgintas dirbantiems Kalėjų departamente ir jam pavaldžiose įstaigose (nuo 50 iki 55 metų), 5 bei 10 metų (priklausomai nuo užimamų pareigų) Specialiųjų tyrimų tarnyboje (su galimybe pratęsti tarnybą iki senatvės pensinio amžiaus vietoj anksčiau buvusios 62,6 metų ribos), 3 metais - locmanams (nuo 65 iki 68 metų). 2017 metų liepos 1 dieną įsigaliojo Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo pakeitimai, kuriais kario savanorio ir profesinės karo tarnybos karių tarnybos amžius prailgintas nuo 55 iki 60 metų amžiaus⁵⁸⁶.

Pastebėtina, kad dažnai nėra aišku, kokias objektyviais faktoriais remiantis tam tikrai profesijai yra priskiriama vienokia ar kitokia darbinio amžiaus riba (tarkime, kuo pagrįstas skirtingas reglamentavimas, jog teisėjas ar prokuroras gali dirbti iki 65 metų amžiaus, tuo tarpu notaras bei antstolis – iki 70 metų?). Todėl šiuo atveju, analogiškai kaip ir maksimalaus įdarbinimo amžiaus atveju, siūlytina maksimaliai suvienodinti darbinio amžiaus ribas, ypač toms profesijoms, kurios nepasižymi esminiais skirtumais. Priešingu atveju gali būti keliamas klausimas dėl taikomos diferenciacijos amžiaus pagrindu proporcingumo.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje diskriminavimo dėl amžiaus draudimas nėra *expressis verbis* minimas, tačiau atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo jurisprudenciją ir į tarptautinį bei ES teisinį diskursą, manytina, kad Konstitucijos 29 straipsnis gali būti aiškinamas plečiamai, apimant ir draudimą diskriminuoti dėl amžiaus. Kita vertus, diskriminavimo dėl amžiaus draudimas darbo santykiuose yra įtvirtintas specialiuose teisės aktuose, pirmiausia, Lygių galimybių įstatyme ir Darbo kodekse. Pastebėtina, kad naujajame Darbo kodekse nediskriminavimo dėl amžiaus reikalavimas yra įtvirtintas kur kas plačiau ir išsamiau nei senajame kodekse. Nediskriminavimo principo įgyvendinimas naujajame kodekse sustiprinamas paverčiant jį darbdavio pareiga, taip pat jo veikimas tampa ne tik gilesnis, jam pripažinus absoliutų imperatyvumą, bet ir platesnis, veikiantis už klasikinės darbo teisės ribų. Vertinant nacionalinį diskriminavimo draudimą dėl amžiaus tarptauti-

583 Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

584 Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 54 straipsnis. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

585 Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 6 ir 54 straipsniai (įstatymo redakcija nuo 2003-05-01) ir 7 ir 63 straipsniai (įstatymo redakcija nuo 2016-01-01). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.

586 Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 32 straipsnio 3 dalis ir 45 straipsnio 6 dalis. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325.

nių ir ES įsipareigojimų kontekste, konstatuotina, kad reikšmingesnių prieštarų nenustatyta. Taip pat ir egzistuojančioje nacionalinėje teismų praktikoje didžiaja apimtimi draudimas diskriminuoti dėl amžiaus įgyvendinamas tinkamai. Tačiau nustatyta ir netinkamas teisės aiškinimas ir taikymas, kai netinkamai identifikuojant darbdavį bei jam priskiriamas pareigas, užkertamas kelias apsiginti nuo diskriminacijos darbe. Kita vertus, vien tik draudimo diskriminuoti dėl amžiaus norma nėra pajėgi užtikrinti specifinių vyresnio amžiaus žmonių poreikių ir todėl nėra pakankama užtikrinti jų ilgesnį išlikimą darbo rinkoje.

Atlikus išsamią darbo teisės institutų analizę galima konstatuoti, kad nepaisant padarytų pakeitimų naujajame DK, nacionaliniuose teisės aktuose tikslinga įdiegti papildomus pakeitimus, kurie pozityviai prisidėtų prie vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką. Pagrindinė tokių pakeitimų kryptis turėtų būti darbo sutarčių formų, leidžiančių laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinį išėjimą iš darbo santykių, tokių kaip terminuotos darbo sutartys, nuotolinio darbo sutartys, darbo vietos dalijimosi sutartys adaptavimas bei nenustatytos apimties darbo sutarties įvedimas, taip pat papildomų nuostatų, susijusių su poilsio laiku numatymas. Lietuvos Respublikos įstatymuose yra pateikiama daug skirtingų maksimalaus darbinio amžiaus ribų bei privalomo išėjimo į pensiją sulaukus tam tikro amžiaus atvejų, kurie stokoja aiškaus kriterijaus ir, atitinkamai, kelia abejonių dėl jų diskriminuojančio pobūdžio. Todėl siūlytina juos kiek įmanoma suvienodinti.

IŠVADOS

Atliktas tyrimas leidžia teigti, kad įvade suformuluoti ginamieji teiginiai buvo patvirtinti. Tai patvirtina sekančios tyrimo metu gautos išvados:

1. Viena svarbiausių visuomenės senėjimo pasekmių yra tai, jog keičiasi darbo rinkos struktūra ir mažėja dirbančių žmonių skaičius, kartu didėjant ekonomiškai neaktyvių vyresnio amžiaus žmonių skaičiui. Nurodyta demografinė tendencija sukelia negatyvias pasekmes socialinės apsaugos mechanizmams, taip pat kitas neigiamas pasekmes valstybės, įmonių ir individų lygmenyje. Pagrindinė išeitis šiuo metu spręsti nurodytas socialines problemas – vėlinti vyresnio amžiaus žmonių pasitraukimo iš darbo santykių laiką. Tai taikoma tiek ikipensinio amžiaus, tiek pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims. Kitos galimybės, pavyzdžiui, imigracija ar gimstamumo didinimas šiuo metu negali būti laikomos patikimomis alternatyvomis.
2. Egzistuoja atotrūkis tarp valstybės lygiu deklaruojamo siekio įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką ir darbdavių praktikų, kuomet vyresnio amžiaus darbuotojų nesistengiama išlaikyti, o neretai jų išlikimui sudaromos kliūtys. Todėl nėra pakankama ir veiksminga tik numatyti teisiniuose ir programiniuose aktuose vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką postulatus. Siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių aktyvų išlikimą darbo rinkoje, yra būtina atsižvelgti į faktorius, kurie skatina juos palikti darbo rinką, bei šiuos faktorius pašalinti.
3. Siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą, būtina įveikti visuomenėje ir, ypač, darbdavių tarpe vyraujančias neigiamas nuostatas jų atžvilgiu, kurios įgauna eidžizmo, tai yra vyresnio amžiaus žmonių diskriminacijos pavidalą ir kliudo pastariesiems išlikti darbo rinkoje.
4. Vieningo ir nusistovėjusio vyresnio amžiaus žmonių apibrėžimo nėra, be to, jų samprata gali skirtis priklausomai nuo regiono, laikotarpio ar kitų faktorių. Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose žemutinė amžiaus riba, kurią pasiekęs žmogus laikomas vyresnio amžiaus, svyruoja nuo 45 iki 65 metų. Atsižvelgiant į Lietuvoje atliktų tyrimų bei apklausų duomenis, darbo teisinių santykių reguliavimo tikslais asmenis, sulaukusius 40 metų jau galima priskirti vyresnio amžiaus žmonėms. Tai nepaneigia aplinkybės, kad teisės aktuose vyresnio amžiaus žmonių sampratą galima, o kai kuriais atvejais neišvengiamai reikia diferencijuoti pagal taikomas priemones. Diskriminacijos draudimas apskritai nėra siejamas su konkrečiu amžiumi ir gali būti taikomas visų darbuotojų atžvilgiu. Tuo tarpu kitos specifinės priemonės, kurios nesuteikia daug saugiklių darbuotojams, gali būti taikomos tik gerokai siauresniam ratui asmenų, pavyzdžiui, tik pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims arba asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko keli metai.

Nurodytos išvados pagrindžia pirmąjį ginamąjį teiginį: „*Nepaisant visuomenės senėjimo sukeltos būtinybės vyresnio amžiaus žmones kuo ilgesnį laiką išlaikyti darbo rinkoje, darbdavių tarpe vyraujančios praktikos ir stereotipiniai požiūriai į vyresnio amžiaus žmones, taip pat vyresnio amžiaus žmonių poreikių neatitinkančios darbo sąlygos neleidžia šio tikslo realizuoti. Sprendžiant nurodytą problemą teisinis reguliavimas turi būti keičiamas maksimaliai*“

pašalinant ar sušvelninant faktorius, kurie skatina vyresnio amžiaus darbuotojus greičiau palikti darbo rinką.“

5. Lietuvai privalomi tarptautiniai aktai nenumato jokių konkrečių privalomų įpareigojimų dėl vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą užtikrinimo ir neįpareigoja taikyti konkrečias priemones. Tai nepaneigia Lietuvos tarptautinių įsipareigojimų, kylančių iš bendrųjų visų asmenų lygybės ir teisės į darbą užtikrinimo reikalavimų, įtvirtintų Lietuvos ratifikuotose tarptautinėse sutartyse. Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas turi plačią diskreciją šiems reikalavimams įgyvendinti.
6. ES teisėje vyresnio amžiaus darbuotojų nediskriminavimas yra įtvirtintas Lietuvai privalomuose teisės šaltiniuose, visų pirma Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje ir Užimtumo direktyvoje. Tačiau šie teisės aktai taip pat palieka valstybėms narėms plačias galimybes nacionalinėje teisėje pasirinkti priemones reglamentuojant vyresnio amžiaus asmenų darbą ir taikyti jų atžvilgiu platesnes išimtis, nei kitų diskriminavimo pagrindų atveju.
7. ESTT praktikoje, vertinant draudimą diskriminuoti dėl amžiaus, neapsiribojama tik individualaus asmens teisių apsauga, bet įtraukiama ir kolektyvinių interesų analizė. Tai lemia, jog ESTT dažniausiai pateisina amžiaus kriterijaus naudojimą darbo santykiuose, įskaitant maksimalaus darbo amžiaus teisės aktuose įtvirtinimą. Tuo pačiu valstybėms narėms yra paliekama plati diskrecija daryti išimtis iš vieno do požiūrio principo.
8. Nors Lietuvos Respublikos Konstitucijoje diskriminavimo dėl amžiaus draudimas nėra tiesiogiai įtvirtintas, tačiau galima teigti, kad Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis aiškintina plečiamai, kaip apimanti ir draudimą diskriminuoti dėl amžiaus.
9. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra iš esmės tinkamai įtvirtintas nacionaliniuose įstatymuose. Kita vertus, vien tik draudimo diskriminuoti dėl amžiaus norma nėra pajėgi užtikrinti specifinių vyresnio amžiaus žmonių poreikių ir todėl nėra pakankama užtikrinti jų išlikimą darbo rinkoje priimtinomis ir palankiomis sąlygomis.
10. Egzistuojanti nacionalinė teismų praktika draudimo diskriminuoti dėl amžiaus srityje nėra gausi, tačiau galima daryti išvadą, kad didžiaja apimtimi teismai tinkamai įgyvendina šį diskriminacijos draudimo pagrindą. Visgi nustatyta ir netinkamas teisės aiškinimas ir taikymas, kai netinkamai identifikuojant darbdavį bei jam priskiriamas pareigas realiai užkertamas kelias apsiginti nuo diskriminacijos darbe.

Šios išvados pagrindžia antrąjį ginamąjį teiginį: „Draudimo diskriminuoti dėl amžiaus, tame tarpe darbo santykiuose, nacionalinis reguliavimas Lietuvoje yra suderintas ir atitinka tarptautinius ir iš ES teisės kylančius įsipareigojimus, tačiau ši vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimo garantija nėra pakankama ir turi būti papildyta konkrečiomis darbo santykių reguliavimo priemonėmis, kurios užtikrintų specifinius vyresnio amžiaus žmonių poreikius.“

11. Lietuvos Respublikos įstatymuose yra pateikiama daug skirtingų maksimalios įsidarbinimo amžiaus ribos bei privalomo išėjimo į pensiją sulaukus tam tikro amžiaus atvejų, kurie stokoja aiškaus kriterijaus ir, atitinkamai, kelia abejonių dėl jų diskriminuojančio pobūdžio. Todėl siūlytina juos kiek įmanoma suvienodinti, kartu suprantant kad kai kurie skirtumai, ypač susiję su fizinio pajėgumo ar kitų objektyvių kriterijų buvimu, gali likti.
12. Nepaisant padarytų pakeitimų naujajame DK, nacionaliniuose teisės aktuose tikslinga įdiegti papildomus pakeitimus, kurie pozityviai prisidėtų prie vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką. Pagrindinė tokių pakeitimų kryptis turėtų būti darbo sutarčių formų, leidžiančių laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinį išėjimą iš darbo santykių, tokių kaip terminuotos darbo sutartys, nuotolinio darbo sutartys, darbo vietos dalijimosi sutartys, adaptavimas bei nenustatytos apimties darbo sutarties įvedimas, taip pat papildomų nuostatų, susijusių su poilsio laiku numatymas.

Šios išvados pagrindžia trečiąjį ginamąjį teiginį:

„Nors Lietuvoje priimant naująjį Darbo kodeksą buvo padaryta nemažai pokyčių, kurie pozityviai vertintini vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje požiūriu, tačiau tikslinga daryti papildomus reguliavimo pakeitimus įtvirtinant darbo santykių formas, leidžiančias laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinį išėjimą iš darbo santykių, taip pat numatant papildomas poilsio laiko nuostatas.“

REKOMENDACIJOS IR PASIŪLYMAI

1. Siūlytina dar labiau liberalizuoti terminuotų sutarčių sudarymą su pensinio bei priešpensinio amžiaus sulaukusiais darbuotojais, taip skatinant kuo didesnę jų įtraukimą į darbo rinką. Konkrečiai, su pensinio bei priešpensinio amžiaus sulaukusiais asmenims (minėta, nėra tikslinga nustatyti ilgesnio nei penkeri metai iki nustatyto senatvės pensijos amžiaus) dėl nenuolatinio pobūdžio darbo sudarytas terminuotas sutartis siūlytina leisti pratęsti neribotą skaičių kartų ir tai nelemtų jų virtimo neterminuotomis. Atitinkamai Darbo kodekso 68 straipsnio 2 ir 3 dalį siūlytina papildyti ir išdėstyti taip:

68 straipsnis. Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas ir jo išimtys

2. Jeigu nustatytas ar pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis kaip dveji metai, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kaip jos apibrėžtos šio straipsnio 1 dalyje, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą **arba darbuotojas yra sulaukęs įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai**, bendra trukmė ilgesnė kaip dveji metai, tokia sutartis laikoma neterminuota. Tokiu atveju laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.
3. Su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė negali viršyti penkerių metų. Pažeidus šį reikalavimą, tokia darbo sutartis tampa neterminuota, o laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami. **Šis reikalavimas netaikomas, kuomet darbuotojas yra sulaukęs įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai.**
2. Taip pat siūlytina papildyti naujojo Darbo kodekso 93 straipsnio 3 dalį, nustatant darbdavio pareigą svarstyti ir tenkinti vyresnio amžiaus darbuotojo prašymą pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi bei 95 straipsnio 1 dalį, numatant vyresnio amžiaus darbuotojo palikimą dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis, kai pasibaigia darbo vietos dalijimosi darbo sutartis su kitu darbuotoju. Atitinkamai, Darbo kodekso 93 straipsnio 3 dalį papildyti ir išdėstyti taip:

93 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties sąvoka

3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui (įvaikiui)

sukaks septyneri metai, taip pat **darbuotojo, sulaukusio įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai**, prašymą pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi darbo sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, raštu išpėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

Atitinkamai, Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį papildyti ir išdėstyti taip:

95 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties pasibaigimas

1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti vieną mėnesį, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, išpėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išteitinę išmoką, išskyrus šio kodekso 93 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki septynerių metų arba **darbuotoją, sulaukusį įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai**, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.
3. Siūlytina įstatymiškai įtvirtinti privalomą nemokamų atostogų suteikimą vyresnio amžiaus asmens reikalavimu (siekiant nepažeisti ir teisėtų darbdavio interesų, suteikiamų nemokamų atostogų laikas neturėtų būti ilgas). Atitinkamai, DK 137 straipsnio 1 dalį papildyti 8 punktu ir jį išdėstyti taip:

137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas

1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:
 - 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;
 - 2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;
 - 3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
 - 4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
 - 5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;

- 6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;
 - 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės;
 - 8) **darbuotojas, sulaukęs įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai – iki penkių kalendorinių dienų.**
4. Siūlytina papildyti Darbo kodeksą ir numatyti jame nenustatytos apimties darbo sutartį. Atsižvelgiant į neigiamą darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų nuostatą šios darbo sutarties rūšies atžvilgiu, numatyti jos taikymą tik asmenims, sulaukusiems įstatymų numatyto senatvės pensijos amžiaus ir asmenims, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penki metai.
 5. Atsižvelgiant į tai, kad specialiuose įstatymuose yra numatytos skirtingos maksimalios įsidarbinimo amžiaus ribos, siūlytina jas maksimaliai suvienodinti, ypač tais atvejais, kai profesijoms, kurioms yra taikomi įsidarbinimo amžiaus reikalavimai, taikomi iš esmės vienodi reikalavimai.
 6. Atsisakyti įsidarbinimo amžiaus ribos Specialiųjų tyrimų tarnybos statute, Civilinės krašto apsaugos tarnybos statute, Valstybės tarnybos įstatyme, Notariato įstatyme, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statute kaip perteklinės.
 7. Atsižvelgiant į tai, kad specialiuose įstatymuose yra numatytos skirtingos maksimalios darbo (tarnybos) ribos, siūlytina jas maksimaliai suvienodinti, ypač tais atvejais, kai profesijoms, kurioms yra taikomi maksimalaus darbo (tarnybos) amžiaus reikalavimai, taikomi iš esmės vienodi reikalavimai.
 8. Taip pat atsižvelgiant į Lietuvos teismų praktikoje pasitaikančią ydingą teisės normų taikymo praktiką, siūlytina:
Diskriminacijos dėl amžiaus draudimo bylose teismai turėtų nuosekliai laikytis įrodinėjimo naštos paskirstymo ir kaip diskriminavimo įrodymą vertinti ne tik vienintelio valdymo organo veiksmus, bet ir kitų įmonės darbuotojų, turinčių įgaliojimus priimti sprendimus dėl darbuotojo darbo tęsimo ar darbo sąlygų veiksmus. Primintina, kad būtent darbdavys privalo užtikrinti, kad darbo santykiuose nebūtų diskriminacijos dėl amžiaus apraiškų, todėl nėra esminės reikšmės ar diskriminavimą atlieka valdymo organas, ar kiti administracijos nariai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. TEISĖS AKTAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. International Labour Organisation. Convention Concerning Compulsory Old-Age Insurance for Persons Employed in Agricultural Undertakings. 29 Jun 1933, C036, No. 36.
2. International Labour Organisation. Convention Concerning Compulsory Old-Age Insurance for Persons Employed in Industrial or Commercial Undertakings, in the Liberal Professions, and for Outworkers and Domestic Servants. 29 Jun 1933, C035, No. 35.
3. International Labour Organisation. Convention Concerning Employment Policy. 15 Jul 1966, C122, No. 122.
4. International Labour Organisation. Convention Concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources. 19 Jul 1977, C142, No. 142.
5. International Labour Organisation. Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning. 17 Jun 2004, R195, No. 195.
6. International Labour Organisation. Recommendation Concerning Older Workers. 23 Jun 1980, R162, No. 162.
7. International Labour Organisation. Recommendation Concerning the Employment Relationship. 15 Jun 2006, R198, No. 198.
8. International Labour Organisation. Recommendation Concerning the General Principles of Invalidity, Old-Age and Widows' and Orphans' Insurance. 29 Jun 1933, R043, No. 43.
9. Jungtinių Tautų Chartija. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 15-557.
10. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
11. United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 6: The Economic, Social and Cultural Rights of Older Persons. 8 December 1995, E/1996/22.
12. United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural rights. 2 July 2009, E/C.12/GC/20
13. United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women. General Recommendation No. 27 on Older Women and Protection of Their Human Rights. 16 December 2010, CEDAW/C/GC/27.
14. United Nations General Assembly. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 4 December 1986, A/RES/41/108.
15. United Nations General Assembly. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 13 December 2006, A/RES/61/106.

16. United Nations General Assembly. Declaration of Old Age Rights, Argentina: Draft Resolution. 30 September 1948, A/C.3/213.
17. United Nations General Assembly. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families. 18 December 1990, A/RES/45/158.
18. United Nations General Assembly. Resolution on Implementation of the International Plan of Action on Ageing and related activities. 16 December 1991, A/RES/46/91.
19. United Nations General Assembly. Resolution on Question of the elderly and the aged. 14 December 1973, A/RES/3137.
20. United Nations General Assembly. Resolution on Proclamation on Ageing. 16 October 1992, A/RES/47/5.
21. United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002.
22. United Nations World Assembly on Aging, the Vienna International Plan of Action on Aging. 26 July to 6 August 1982, A/CONF.113/31.
23. Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.
24. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
25. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3288.

Regioniniai teisės aktai ir kiti dokumentai

26. Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). ASEAN Human Rights Declaration. 18 November 2012.
27. Chicago Declaration on the Rights of Older Persons July 11. International Elder Law and Policy Conference hosted by John Marshall Law School in Chicago, on July 10 and 11, 2014.
28. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. 9 December 1989.
29. Council of Europe, Committee of Ministers, Recommendation on the Promotion of the Human Rights of Older Persons. 2014, CM/Rec(2014)2.
30. Council of Europe, European Convention on Social Security. 1972, ETS No.078.
31. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on Challenges of Social Policy in Europe's Ageing Societies. 2003, No.1591.
32. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on Demographic Challenges for Social Cohesion. 2006, No.1749.
33. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on Payments of Pensions in Cases of Mixed Careers and on the Establishment of a European Passport of Social Security. 1975, No.761.
34. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Future of Senior Citizens: Protection, Participation and Promotion. 1999, No.1428.

35. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Medical and Welfare Rights of the Elderly. 1994, No.1254.
36. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Recommendation on the Situation of Elderly Persons in Europe. 2007, No.1796.
37. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Demographic Challenges for Social Cohesion. 2006, No.1502.
38. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Promoting Active Ageing. 2011, No.1793.
39. Council of Europe, Parliamentary Assembly. Resolution on Social Policies for Elderly Persons and Their Self-reliance. 1993, No.1008.
40. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
41. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
42. ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP Framework agreement on telework. 16 July 2002, Brussels.
43. Organization of African Unity (OAU). African Charter on Human and Peoples' Rights („Banjul Charter“). 27 June 1981, CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982).
44. Organization of African Unity (OAU). Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Older Persons in Africa. 2016.
45. Organization of American States (OAS). Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights („Protocol of San Salvador“). 16 November 1999, A-52.
46. Organization of American States (OAS). American Convention on Human Rights, „Pact of San Jose“. Costa Rica, 22 November 1969.
47. Organization of American States (OAS). Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons. 2015, A70.
48. Organization of American States (OAS). Inter-American Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Persons with Disabilities. 7 June 1999, AG/RES. 1608 (XXIX-O/99).
49. Australian Research Network Law and Ageing. Charter of Rights and Freedoms of Older Persons. 2014.

Užsienio valstybių teisės aktai

50. Age Discrimination in Employment Act of the United States. 1967, 29 U.S.C. § 621.

Europos Sąjungos teisės aktai

51. Commission Communication on the Elderly. 1990, COM(90) 80 final.
52. Communication from the Commission “Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth”. 2010, COM(2010) 2020 final.
53. Communication from the Commission. Towards a Europe for All Ages - Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity. 1999, COM(1999) 221 final.

54. Commission Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”. 2006, COM(2006) 708 final.
55. Council Decision 91/49/EEC of 26 November 1990 on Community Actions for the Elderly. 1991, OJ L28/29.
56. Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward. Annex Guiding Principles for Active Ageing and Solidarity between Generations. 2012, 17468/12.
57. Council Recommendation of 10 December 1982 on the Principles of a Community Policy with Regard to Retirement Age. 1982, OJ L 357.
58. Declaration of Principles of the Council of the EU and the Ministers for Social Affairs meeting within the Council of 6 December 1993 to mark the end of the European Year of the Elderly and of Solidarity between Generations . 1993, OJ C343.
59. European Parliament and the Council Decision on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations. 2011, OJ L246/5.
60. European Parliament Resolution on Community Measures to Improve the Situation of Old People in the Member States of the Community. 1986, OJ C148/61.
61. European Parliament Resolution on Measures for the Elderly. 1994, C77/24.
62. European Parliament Resolution on Services for the Elderly. 1986, OJ C88/17.
63. European Parliament Resolution on the Situation and Problems of the Aged in the European Community. 1982, OJ C66/71.
64. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2012, OL C83/389.
65. Komisijos komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM (2007) 359 galutinis.
66. Komisijos komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. KOM (2010) 2020 galutinis.
67. Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of Member States meeting within the Council of 29 June 1995 on the Employment of Older Workers. 1995, OJ C228/1.
68. Proposal for a Council Directive Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation (presented by the Commission). 2000, OJ C177E.
69. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. 1976, OL L39.
70. Tarybos 1978 m. gruodžio 19 d. direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. 1979, OL L 006.
71. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. 1999, OL L175.

72. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. 2000, OL L303/16.
73. Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. 2008, OJ L 32.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

74. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. TAR, 2015, Nr. 11216.
75. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 53-2042.
76. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.
77. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169, 170 ir 170-1 straipsnių pakeitimo įstatymas. TAR, 2017, Nr. 8026.
78. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 153-0.
79. Lietuvos Respublikos civilinės aviacijos administracijos direktoriaus 2006 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 4R-93 „Dėl Orlaivių įgulų ir orlaivių techninės priežiūros technikų / inžinierių licencijavimo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 69-2553.
80. Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3348.
81. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, išgaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
82. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, išgaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.
83. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2400.
84. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140.
85. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.
86. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas. TAR, 2016, Nr. XII-2604.
87. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
88. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325.
89. Lietuvos Respublikos Lietuvos banko įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 99-1957.
90. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
91. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.
92. Lietuvos Respublikos notariato įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 192-0.
93. Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 99-1958.

94. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101-2300.
95. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.
96. Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 75-2264.
97. Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. kovo 15 d. nutarimas Nr. XI-1277 „Dėl Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 36-1700.
98. Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XIII-82 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. TAR, 2016, Nr. 28737.
99. Lietuvos Respublikos Seimo 2017 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. XIII-202 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. gegužės 28 d. nutarimo Nr. IX-907 „Dėl Nacionalinio saugumo strategijos patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 2017, Nr. 1424.
100. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.
101. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. liepos 16 d. įsakymas Nr. V-825 „Dėl Sveiko senėjimo užtikrinimo Lietuvoje 2014–2023 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2014, Nr. 10374.
102. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. spalio 20 d. įsakymas Nr. A1-597 „Dėl vyresnio amžiaus asmenų motyvavimo ir savanoriškos veiklos skatinimo 2016–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015, Nr. 16640.
103. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. kovo 10 d. įsakymas Nr. A1-130 „Dėl Šeimos gerovės ir gyventojų senėjimo pasekmių mažinimo 2016 metų veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2016, Nr. 4545.
104. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. birželio 22 d. įsakymas Nr. ISAK-1241 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2003 m. spalio 14 d. įsakymo Nr. ISAK-1421 „Dėl universiteto mokslo instituto direktoriaus konkurso organizavimo ir komisijos sudarymo tvarkos“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 72-2871.
105. Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.
106. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.
107. Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2001 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 73 „Dėl Skyrimo į vyresniojo teismo antstolio, vyresniojo teismo antstolio pavaduotojo pareigas uždaro konkurso būdu tvarkos bei Teismo antstolių, vyresniųjų teismo antstolių, vyresniųjų teismo antstolių pavaduotojų priėmimo į tarnybą konkurso organizavimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 41-1433.
108. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.
109. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 18825.
110. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.
111. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 71-3552.

112. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministro 2006 m. rugsėjo 11 d. įsakymas Nr. V-105 „Dėl asmenų, tinkamų vykdyti funkcijas, susijusias su Šengeno acquis reikalavimų įgyvendinimu tranzitiniuose traukiniuose, vykstančiuose iš Rusijos Federacijos į Rusijos Federacijos Kaliningrado sritį ir atgal per Lietuvos Respublikos teritoriją, atrankos taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 97-3786.
113. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas. TAR, 2017, Nr. 1764.
114. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 51.
115. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 75-2271.
116. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66.
117. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 59-1153.
118. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.
119. Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo Nr. I-281 pakeitimo įstatymas. TAR, 2014, Nr. 5522.
120. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 19-313.
121. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.
122. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 39-1787.
123. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 81-3690.
124. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.
125. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas Nr. 1094 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl Atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 89-4710.
126. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 836 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimo Nr. 1156 „Dėl Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 89-4262.
127. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. birželio 22 d. nutarimas Nr. 632 „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169, 170, 170-1 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. TAR, 2016, Nr. 17533.

128. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. kovo 13 d. nutarimas Nr. 167 “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano patvirtinimo”. TAR, 2017, Nr. 4172.
129. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo” patvirtintas “Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašas”. TAR, 2017, Nr. 10853.
130. Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1931.
131. LTSR baudžiamasis kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1961, Nr. 18-148.

Travoux prepatores

132. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1, 2, 3, 8, 12 ir 24 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei šio įstatymo papildymo 51 ir 71 straipsniais įstatymo projekto.
133. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas.
134. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

135. Abramavičius A. Kai kurie teoriniai ir praktiniai konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo aspektai. *Teisė*. 2004, 50: 7-16.
136. Ambrazevičiūtė K. Turtinė parama išlaikymo reikalingiems vyresnio amžiaus žmonėms: civilinės teisės perspektyva. *Teisės problemos*. 2012, 1 (75): 98-126.
137. Anxo D. Entry and Exit Patterns from the Labour Force: A European and Life-Course Perspective. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 17-48.
138. Auer P., Fortuny M. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Geneva: ILO, 2000.
139. Bagdanskis, T., Bužinskas G. et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016.
140. Bagdanskis T., Macijauskienė R. Application Of Different Types Of Employment Contracts In Lithuania – Related Theoretical And Practical Problems. *Jurisprudencija*. 2012, 19(1): 249-267.
141. Bagdanskis T., Usonis J. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2): 575-593.
142. Bagdanskis T., Usonis J. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudencija*. 2011, 18(2): 595-612.
143. Belavusau U. On Age Discrimination and Beating Dead Dogs: Commission v. Hungary. *Common Market Law Review*. 2013, 50(4): 1145-1160.
144. Beliūnienė L., Daukšaitė I. Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169–1701 str. dispozicijų papildymo neįgalumo ir amžiaus požymiais tikslingumo. *Teisės e-aktualijos*. 2015, 3 (9): 10-15.

145. Ben-Israel R. Modernisation of Labour Law and Industrial Relations: The Age Factor. *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour law. Liberum Amcorum in Honour of Professor Marco Biagi*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2003: 43-58.
146. Bisom-Rapp S., Sargeant M. Diverging Doctrine, Converging Outcomes: Evaluating Age Discrimination Law in the United Kingdom and the United States. *Loyola University Chicago Law Journal*. 2013, 44: 718-770.
147. Bitinas A. Modern Pension System Reforms in Lithuania: Impact of Crisis and Ageing. *Jurisprudencija*. 2011 18 (3): 1055-1080.
148. Bitinas A. Teisinio reguliavimo įtaka dalyvauti darbo rinkoje sukakus pensinį amžių ir problemos Lietuvoje ir Prancūzijoje. *Teisė*. 2016, 99: 43-63.
149. Brazienė R., Mikutavičienė I. Diskriminacijos dėl amžiaus raiška darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija*. 2015, 2: 87–96.
150. Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2014.
151. Brownell P., Powell M. Definitions and Theoretical Models for Understanding Ageism and Abuse in the Workplace. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013: 17-28.
152. Butler, R. Age-Ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*. 1969, 9 (4):1: 243-246.
153. Caldera D. G. Older Workers and Human Rights: National and International Policies and Realities. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013: 3-16.
154. Ciampa E., Chernesky R. Creating Supportive Workplace Environments for Older Workers. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013: 93-110.
155. Conen W., Henkens K., Schippers J. Employers' Attitudes and Actions Towards the Extension of Working Lives in Europe. *International Journal of Manpower*. 2012, 33 (6): 648-665.
156. Davulis T. Age Discrimination and Labour Law in Lithuania. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 223-232.
157. Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
158. Davulis T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
159. De Groof S. An Aged Working Time Directive for an Ageing Society. Revising for a Work-Life Balance Approach. *Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012: 73-98.

160. Delhez P., du Caju P., Saks Y. Financial Incentives for Early Retirement: Demand and Supply Effects. *Ageing and the Labour Market: Issues and Solutions. Or Are There?* Antwerpen-Oxford: Intersentia, 2006: 99-120.
161. Dewhurst E. The Development of EU Case-Law on Age Discrimination in Employment: “Will You Still Need Me? Will You Still Feed Me? When I’m Sixty-Four”. *European Law Journal*. 2013, 19(4): 517–544.
162. Doron I. Ithaka: On the Journey to a New International Human Rights Convention for the Rights of Older Persons. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplass Publishing, 2015: 18-34.
163. Doron I., Spanier B. International Elder Law: The Future of Elder Law. *Beyond Elder Law*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2012: 125-148.
164. Doron I., Spanier B. International Convention on Rights of Older Persons: Where we were, where we are, and where are we going? *IFA Global Ageing*. 2012, 8(1): 7-15.
165. Doron I. From National to International Elder Law. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2005, 1: 43-67.
166. Doron I. Law and Ageing in Israel: The Development of a New Field of Law. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2007, 2: 33-66.
167. Dowd D. E. Conceptualizing Elder Law. *Introduction to the Norma Elder Law Research Environment. Different Approaches to Elder Law*. Lund: Lund University, 2013: 11-20.
168. Dromantienė L., Kanopienė V. Demografinis senėjimas ir ES socialinė politika pagyvenusiems. *Socialinis darbas*. 2004, 3(2): 12-23.
169. Engels Ch. Active Ageing and Labour Law in Belgium. Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain. Cambridge: Intersentia, 2012: 157-200.
170. Evrard A., Lacour C. A European Approach to Developing the Field of Law and Ageing. *Beyond Elder Law*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2012: 149-173.
171. Fredman S. The Age of Equality. *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives*. Oxford: Hart Publishing, 2003: 21-70.
172. Flynn E. International Discourse on Ageing – The Journey Towards a Convention. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplass Publishing, 2015: 42-53.
173. Garlauskaitė A., Zabaraukaitė R. Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė. *Mokslas – Lietuvos ateitis*. 2015 7(2): 199-209.
174. Grady J. Retirement and the Pension Crisis. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 49-70.
175. Gruževskis B. et al. *Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006.
176. Guaglianone L., Ravelli F. Active Ageing in Italy: Labour Market Perspectives and Access to Welfare. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 117-138.
177. Guillemard A. Age Policy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Oxford: Elsevier. 2015, 1: 323–326.

178. Guillemard A.M. The Advent of a Flexible Life-course and the Reconfiguration of Welfare. *Comunicación de personas mayores: Actas do Foro Internacional*. Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, 2007: 131-145.
179. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
180. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7): 329–350.
181. Isscharoff S., Worth Harris E. Is Age Discrimination Really Age Discrimination? The ADEA's Unnatural Solution. *New York University Law Review*. 1997, 72: 780-840.
182. Jočienė D., Čilinskas K. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje*. Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005.
183. Handley K., den Outer B. Work and Careers: Narratives from Knowledge Workers Aged 48-58. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 209-230.
184. Hendrickx F. Setting the Scene: Development of the CJEU Jurisprudence on Age Discrimination in Employment. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 3-27.
185. Hendrickx F. Age and European Employment Discrimination Law. *Active Ageing and Labour Law. Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Cambridge: Intersentia, 2012: 3-26.
186. Hepple B. Age Discrimination in Employment: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC. *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives*. Oxford: Hart Publishing, 2003: 71-96.
187. Jočienė, D., Čilinskas, K. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje*. Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005.
188. Jovaišas K. et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis*. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
189. Kanopienė V., Mikulionienė S. Demografinio senėjimo problemos socialinėje Europos Sąjungos darbotvarkėje. *Socialinis darbas*. 2006, Nr. 5(2): 5-14.
190. Kanopienė V., Mikulionienė S. Gyventojų senėjimas ir jo iššūkiai sveikatos apsaugos sistemai. *Gerontologija*. 2006, VII(3): 188–200.
191. Kiršienė J., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*. I tomas. Lietuvos teisės universitetas: Vilnius, 2004.
192. Kunze F., Reas A.M. Brunch H. It Matter How Old You Feel: Antecedents and Performance Consequences of Average Relative Subjective Age in Organizations. *Journal of Applied Psychology*. 2015, 100(5), 1511-1526.
193. Lazear E. Why is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*. 1979, 87, 6: 1261-1284.
194. Lengvinienė S., Rutkienė A. Darbdavių požiūris į mokymosi reikšmę vyresnio amžiaus asmenims išlikti darbo rinkoje. *Andragogika*. 2016, 1(7): 33-48.

195. Lengvinienė S., Rutkienė A., Tandzegolskienė I. Vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2014, 25: 128-138.
196. Loretto W. Extended Working Lives: What Do Older Employees Want? *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 187-208.
197. Mačernytė-Panomariovienė I. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas. *Jurisprudencija*. 2015, 22(1): 48-63.
198. Mačernytė-Panomariovienė I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. *Teisės problemos*. 2008, 2(60): 5-23.
199. Mačernytė-Panomariovienė I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas. *Teisės problemos*. 2008, 1(59): 5-24.
200. Mačernytė-Panomariovienė I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*. 2003, 2 (40): 31-50.
201. Mačiulaitis V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
202. Mačiulaitis V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. *Jurisprudencija*. 2010, 3(7): 293–310.
203. Manfredi S., Vickers L. The Challenges of Active Ageing in the UK: A Case Study of the Approach to Retirement in the UK. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 71-92.
204. Martin C., Rodriguez-Pinzon D., Brown B. Human Rights of Older People. *Universal and Regional Legal Perspectives*. Dordrecht: Springer, 2015.
205. McDonald L. The Evolution of Retirement as Systematic Ageism. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013: 69-90.
206. McGlynn C. EC Legislation Prohibiting Age Discrimination: „Towards a Europe for All Ages“? *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. Oxford, Portland: Hart Publishing, 2000, 3: 279-299.
207. McLachlin B. Elder Law: An Emerging Practice. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2009, 3: 1-17.
208. Meenan H. Age Discrimination and the Future Development of Elder Rights in the European Union: Walking Side by Side or Hand in Hand? *Beyond Elder Law*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2012: 57-97.
209. Meenan H. Reflecting on Age Discrimination and Rights of the Elderly in the EU and the Council of Europe. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2007, 1: 39 – 83.
210. Meenan H. The Future of Ageing and the Role of Age Discrimination in the Global Debate. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2005, 1: 1-41.
211. Megret, F. The Human Rights of Older Persons: A Growing Challenge. *Human Rights Law Review*. 2011, 11(1): 37 - 66.
212. Mikulionienė S. Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. *Socialiniai darbas*. 2008, 7(1): 11-18.

213. Mikulionienė S., Petkevičienė D. Senatvės įvaizdžiai Lietuvos periodinėje spaudoje: tarp pagarbos ir baimės. *Socialinis darbas*. 2006, 5(1): 38-49.
214. Mikulionienė S. Diskriminacijos dėl amžiaus samprata viešajame diskurse: asmenų, dirbančių viešajame sektoriuje, atvejis. *Socialinis darbas*. 2008, 7(1): 19-25.
215. Mikulionienė S. Pagarba, diskriminacija, neišprusimas? Požiūrio į pagyvenusius žmones analizė. *Filosofija. Sociologija*. 2003, 2: 59-62.
216. Milašiūtė V. Kiek gali būti plečiamas draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašas pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją. *Teisė*. 2006, 61: 100-116.
217. Milkintaitė L. *Vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) asmenų integracijos darbo rinkoje galimybės: darbdavių, dirbančiųjų bei bedarbių požiūris*. Šiauliai, 2011.
218. Minda G. Opportunistic Downsizing of Aging Workers: The 1990s Version of Age and Pension Discrimination in Employment. *Hastings Law Journal*. 1997, 48: 511-576.
219. Moksvina J., Skučienė D. Pasitraukimo iš darbo rinkos vyresniame amžiuje veiksniai. *Gerontologija*. 2014, 15 (2): 88 – 96.
220. Morgan R. C. Elder Law in the United States: The Intersection of the Practice and Demographics. *Journal of International Aging, Law and Policy*. 2007, 2: 103-141.
221. Murphy M. *International human rights law and older people: Gaps, fragments and loophole*. London: HelpAge International, 2012.
222. Navaitis G., Burneikienė A., Trinkūnienė R. Lygių galimybių pažeidimai (amžiaus aspektas). *Socialinis darbas*. 2008, 7 (3): 41 – 48.
223. Nilsson K. Conceptualisation of Ageing in Relation to Factors of Importance for Extending Working Life – a Review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2016, 44: 490–505.
224. Nilsson K. Why Work Beyond 65? Discourse on the Decision to Continue Working or Retire Early. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2012, 2: 7-28.
225. Nina E. Towards an International Legal Instrument to Promote and Protect the Rights and Dignity of Older Persons. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplas Publishing, 2015.
226. Numhauser-Henning A. Introduction. *Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017: 3-32.
227. Numhauser-Henning A. Labour Law, Pension Norms and the EU Ban on Age Discrimination: Towards Ultimate Flexibilization. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 115-140.
228. Numhauser-Henning A., Rönmar M. Compulsory Retirement and Age Discrimination. The Swedish Hörnfeldt Case Put in Perspective. *Essays in Honour of Michael Bogdan*. Lund: Juristförlaget, 2013: 401-415.
229. O'Conneide C. Constitutional and Fundamental Rights Aspects of Age Discrimination. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 51-70.

230. Okunevičiūtė Neverauskienė L, Gruževskis B, Okunevičiūtė G. *Galimų diskriminacijos apraiškų bei visuomenės tolerancijos įvairioms socialinėms grupėms įvertinimas*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2012.
231. Okunevičiūtė Neverauskienė L., Moskvina J. Vyresnio amžiaus asmenų situacijos pokyčiai. Socialinis ekonominis kontekstas. *Gerontologija*. 2013, 14(1): 46–59.
232. Okunevičiūtė Neverauskienė L., Moskvina J. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis darbas*. 2008, 7(1): 26-35.
233. Okunevičiūtė Neverauskienė L., Pocius A. Tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių vertinimas. *Lietuvos socialinė raida*. 2015, 4: 38-60.
234. Oliveira A. A Freedom Under Supervision: The EU Court and Mandatory Retirement Age. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 29-45.
235. Peers S. Supremacy, Equality and Human Rights: Comment on Kucukdeveci (C-555/07). *European Law Review*. 2010, 35(6): 849 - 856.
236. Pundt L. et al. Function, Flexibility and Responsibility: Differences Between the Former Professional Job and Post-retirement Activities. *Challenges of Active Ageing. Equality Law and the Workplace*. London: Palgrave Macmillan, 2016: 231-253.
237. Quinn G. The Anatomy of the Treaty Drafting Process – Lessons for the Aged Treaty from the Drafting of the U.N. Disability Treaty. *International and Comparative Law on the Rights of Older Persons*. Lake Mary: Vandeplas Publishing, 2015.
238. Ramalho M. Age Discrimination, Retirement Conditions and Specific Labour Arrangements: The Main Trends in the Application of Directive 2000/78/EC in the Field of Age Discrimination. *European Labour Law Journal*, Volume 4 (2013), No. 2
239. Rodriguez-Pinzon D., Martin C. The International Human Rights Status of Elderly Persons. *American University International Law Review*. 2003, 18(4): 915-1008.
240. Rönmar M. *Elder law*. Pranešimas, pristatytas 8. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht 2015 m. balandžio 23 and 24 d. Lund University, 2015.
241. Rönmar M. et al. Employment Protection and Older Workers. *Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017: 204-228.
242. Sanchez Rivera S. J. Worldwide Ageing: Findings, Norms and Aspirations. *Revista Juridica U.P.R.* 2010, 1(79): 238-286.
243. Samorodov A. *Ageing and Labour Markets for Older Workers*. Geneva: International Labour Office, 1999.
244. Samuilytė-Mamontovė A. Europos Sąjungos teisės įgyvendinimas valstybės narės teisme: netiesioginio direktyvų veikimo doktrinos taikymo ribos. *Socialinių mokslų studijos*. 2013, 5(3): 865–883.
245. Schiek D. Proportionality in Age Discrimination Cases: Towards a Model Suitable for Socially Embedded Rights. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 71-92.
246. Schiek D. Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues. *Common Market Law Review*. 2011, 48(3). 777 – 799.

247. Schlachter M. Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, 3(27): 287–299.
248. Schlachter M. et al. *The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations*. Baden-Baden: Nomos, 2011.
249. Scott K. Demographic Developments and Economic Challenges in an Ageing Europe. *Elder Law. Evolving European Perspectives*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, 2017: 33-54.
250. Sinkevičius V. Konstitucinio lygiateisiškumo principo raida: aiškinimo teorija ir praktika. *Teisės raida: retrospektyva ir perspektyva. Liber Amicorum Mindaugui Maksimaičiui*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013: 509-550.
251. Skučienė D. et al. *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015.
252. Spencer Ch. Legal and Legislative Issues in Protecting Older Adults in the Workplace: An International Perspective. *Ageism and Mistreatment of Older Workers*. Dordrecht: Springer, 2013: 145-164.
253. Straubhaar Th. Demographic Development: Not Really a Problem for Coming Generations. *Demographic Change and Intergenerational Justice. The Implementation of Long-Term Thinking in the Political Decision Making Process*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2008: 53-70.
254. Swinnen W. The Economic Perspective in the Reasoning of the ECJ in Age Discrimination Cases. *European Labour Law Journal*. 2010, 1(2): 254-263.
255. Szinovacz M.E. A Multilevel Perspective for Retirement Research. *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford University Press, 2013: 152–173.
256. Šileikis E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
257. Šurkienė G., Stukas R., Alekna V., Melvidaitė A. Populiacijos senėjimas kaip visuomenės sveikatos problema. *Gerontologija*. 2012, 13(4): 235-239.
258. Tamašauskaitė G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*. 2013, 89: 189-204.
259. Tang K. L., Lee J.J. (2006). Global Social Justice for Older People: The Case for an International Convention on the Rights of Older People. *British Journal of Social Work*. 2006, 36(7): 1135-1150.
260. Tobler Ch. EU Age Discrimination Law and Older and Younger Workers: Court of Justice of the European Union Case Law Development. *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015: 93-114.
261. Townsend P. The Structured Dependency of the Elderly. *Ageing and Society*. 1981, 1(1): 5-28.
262. Tremblay D. Aging, Economic Insecurity, and Employment: Which Measures Would Encourage Older Workers to Stay Longer in the Labour Market? *Studies in Social Justice*. 2009, 3 (2): 173-190.
263. Uscila R. Pagyvenusių žmonių viktimizacija Lietuvos kaimuose ir vienkiemiuose: viktimologinė analizė. *Jurisprudencija*. 2005, 70(62): 107–118.

264. Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 65–72.
265. Van Dyk S. et al. The Many Meanings of “Active Ageing“. Confronting Public Discourse with Older People’s Stories. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*. 2013, 44(1): 97-115.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai ir išvados

266. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9-199.
267. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-228.
268. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugpjūčio 30 d. nutarimo Nr. 1164 „Dėl dalies Žemės ūkio ministerijos įmonių paskolų kapitalizavimo“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos biudžetinės sandaros įstatymo 13 straipsniui, Lietuvos Respublikos žemės ūkio ekonominių santykių valstybinio reguliavimo įstatymo 9 straipsniui ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnio pirmajai daliai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20-537.
269. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 114-2643.
270. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „ Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977.
271. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 50 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 104-2644.
272. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.
273. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos žalos, padarytos neteisėtai kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmams, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalies ir 4 straipsnio 1 dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 54-1587.

274. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. balandžio 2 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 5 straipsnio 2, 3, 4 ir 5 dalių, 12 straipsnio 3 punkto, 16 straipsnio 3 dalies ir šio straipsnio 9 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir dėl šio įstatymo 5 straipsnio 2, 3, 4 bei 5 dalių ir 12 straipsnio 3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijos 47 straipsnio antroje dalyje numatyto žemės sklypų įsigijimo nuosavybės subjektų, tvarkos, sąlygų ir apribojimų konstitucinio įstatymo 8 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 29-938.
275. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 „Dėl vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų patvirtinimo ir tarnybos laiko, kurio reikia procentiniam priedui už išstarnautus metus gauti, nustatymo“ patvirtintų vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų (1998 m. lapkričio 20 d. redakcija) 31.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 daliai“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 43-1636.
276. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 113-5057.
277. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo pakeitimo ir papildymo“ nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų Valstybinio socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų 84 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 45 straipsnio 4 daliai (1994 m. liepos 18 d. redakcija)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 115-5221.

Lietuvos Respublikos teismų praktika

278. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004 *B.S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*.
279. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004 *O. T. v. Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*.
280. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-71/2005 *K. K. v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba*.
281. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-330/2005 *G. D. v. Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla*.
282. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A492-1570/2012 *M. M. v. Valstybinė ne maisto produktų inspekcija prie Ūkio ministerijos*.
283. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-290/2012 *D. V. v. AB Lietuvos paštas*.
284. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014 *J.M. v. VĮ Vilniaus dailės akademija*.
285. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-48-969/2015 *E. M. v. „Barclays Technology Centre Limited“*.

ES Teisingumo Teismo praktika ir Generalinio Advokato išvados

286. Byla C-109/88, *Handels-OG Kontorfunktionaererners Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforenig ex parte Danfoss Case* [1989] ECR 3199.
287. Byla C-442/00, *Ángel Rodríguez Caballero prieš Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* [2002] ECR I-11915.
288. Byla C-144/04, *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981.
289. Byla C-17/05, *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive* [2006] ECR I-9611.
290. Byla C-411/05, *Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA* [2007] ECR I-08531.
291. Byla C-427/06, *Birgit Bartsch prieš Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH* [2007] ECR I-07245.
292. Byla C-388/07, *The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) prašymu, prieš Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* [2009] ECR I-01569.
293. Byla C-88/08, *David Hütter prieš Technische Universität Graz* [2009] ECR I-05325.
294. Byla C-229/08, *Colin Wolf prieš Stadt Frankfurt am Main* [2010] ECR I-00001.
295. Byla C-341/08, *Domnica Petersen prieš Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [2010] ECR I-00047.

296. Byla C-555/07, *Seda Küçükdeveci prieš Swedex GmbH & Co. KG* [2010] ECR I-00365.
297. Byla C-246/09, *Susanne Bulicke prieš Deutsche Büroservice GmbH* [2010] ECR I-06999.
298. Byla C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Ole Andersen naudai, prieš Region Syddanmark* [2010] ECR I-09343.
299. Byla C-45/09, *Gisela Rosenblatt prieš Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH* [2010] ECR I-09391.
300. Byla C-447/09, *Reinhard Prigge ir kt. prieš Deutsche Lufthansa AG* [2011] ECR I-08003.
301. Byla C-132/11, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH prieš Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft. mbH* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
302. Byla C-172/11, *Georges Erny prieš Daimler AG – Werk Wörth* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
303. Byla C-141/11, *Torsten Hörnfeldt prieš Posten Meddelande AB* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
304. Byla C-286/12, *Europos Komisija prieš Vengriją* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
305. Byla C-152/11, *Johann Odar prieš Baxter Deutschland GmbH* [2012] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
306. Byla C-476/11, *HK Danmark, veikianti Glennie Kristensen vardu prieš Experian A/S* [2013] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
307. Byla C-546/11, *Dansk Jurist- og Økonomforbund, veikianti Erik Toftgaard vardu, prieš Indenrigs- og Sundhedsministeriet* [2013] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
308. Byla C-429/12, *Siegfried Pohl prieš ÖBB – Infrastruktur AG* [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
309. Byla C-530/13, *Leopold Schmitzer prieš Bundesministerin für Inneres* [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
310. Byla C-416/13, *Mario Vital Pérez prieš Ayuntamiento de Oviedo* [2014] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
311. Byla C-529/13, *Georg Felber prieš Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
312. Byla C-417/13, *ÖBB Personenverkehr AG prieš Gotthard Starjakob* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
313. Byla C-515/13, *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Poul Landin vardu prieš Tekniq, veikiančią ENCO A/S – VVS vardu* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
314. Byla C-20/13, *Daniel Unland prieš Land Berlin* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

315. Byla C-432/14, *O prieš Bio Philippe Auguste SARL* [2015] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
316. Byla C-515/14, *Europos Komisija prieš Kipro Respubliką, atstovaujamą N. Ioannou ir D. Kalli* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
317. Byla C-441/14, *Dansk Industri (DI), veikianti Ajos A/S vardu prieš Karsten Eigil Rasmussen įpėdinius* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
318. Byla C-122/15, *C* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
319. Byla C-159/15, *Franz Lesar prieš Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
320. Byla C-423/15, *Nils-Johannes Kratzer prieš R+V Allgemeine Versicherung AG* [2016] paskelbta Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).
321. Generalinio advokato Antonio Tizzano išvada byloje C-144/04 *Werner Mangold prieš Rüdiger Helm* [2005] ECR I-09981.
322. Generalinės advokatės Juliane Kokott išvada byloje C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Ole Andersen naudai, prieš Region Syddanmark* [2010] ECR I-09343.
323. Sujungtos bylos C-250/09 ir C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev prieš Tehniceski universitet – Sofia, filial Plovdiv* [2010] ECR I-11869.
324. Sujungtos bylos C-159/10 and C-160/10, *Gerhard Fuchs ir Peter Köhler prieš Land Hessen* [2011] ECR I-06919.
325. Sujungtos bylos C-297/10 and C-298/10, *Sabine Hennigs prieš Eisenbahn-Bundesamt ir Land Berlin prieš Alexander Mai* [2011] ECR I-07965.
326. Sujungtos bylos C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, *Thomas Specht, Jens Schombera, Alexander Wieland, Uwe Schönefeld, Antje Wilke, Gerd Schini prieš Land Berlin ir Rena Schmeel, Ralf Schuster prieš Bundesrepublik Deutschland* [2014] paskelbtos Skaitmeniniame rinkinyje (Bendrasis rinkinys).

IV. ATASKAITOS IR KITI DOKUMENTAI

327. Bouman R., Horne R., Milasi S., Prasad N. International Labour Office, Research Department. Ageing and labour market implications for Lithuania. Geneva: ILO, 2015.
328. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaita. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2015.

329. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedai I-II. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras.
330. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedas I-4 “Esamo darbo santykių teisinio reguliavimo įtakos naujų darbo vietų kūrimui ir esamų darbo vietų išlaikymui tyrimas”. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras.
331. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Sukurto teisinio-administracinio modelio ataskaitos priedas III-9. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras.
332. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis. Užimtumo didinimo priemonių tyrimas. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras, 2014.
333. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
334. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.
335. European Commission. Discrimination in the EU in 2009. Report. Special Eurobarometer 317. Brussels: European Commission, 2009.
336. European Commission. Discrimination in the EU in 2012 Report. Special Eurobarometer 393. Brussels: European Commission, 2012.
337. European Commission. Discrimination in the EU in 2015 Report. Special Eurobarometer 437. Brussels: European Commission, 2015.
338. Lietuvos statistikos departamentas. Socialinių tyrimų institutas. Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2006.
339. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 m. ataskaita. Vilnius, 2009.
340. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita. Vilnius, 2011.
341. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2011 m. ataskaita. Vilnius, 2012.
342. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita. Vilnius, 2013.
343. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2015 m. ataskaita. Vilnius, 2016.
344. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2016 m. ataskaita. Vilnius, 2017.
345. Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-11-11 pažyma Nr. (16)SN-178)SP-126 “Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB „People Link“ darbo skelbime”.

346. Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-06-10 pažyma Nr. (16)SI-34)SP-58 “Dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais, K.Palaikio vykdančio individualią veiklą pagal pažymą, darbo skelbime tyrimo”.
347. Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-07-29 pažyma Nr. (16)SN-105)SP-82 “Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu Lietuvos kariuomenės dr. Jono Basanavičiaus karo medicinos tarnybos darbo skelbime tyrimo”.
348. Lygių galimybių kontrolieriaus 2016-09-21 pažyma Nr. (16)SN-137)SP-105 “Dėl galimos diskriminacijos socialinės padėties ir amžiaus pagrindais UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ darbo skelbime”.
349. Organisation for Economic Co-operation and Development, Live Longer, Work Longer – Ageing and Employment Policies. Paris: OECD Publishing, 2006.
350. Report from the Commission to the Council on the Application of the Council Recommendation of 10 December 1982 on the Principles of a Community Policy with Regard to Retirement Age. 1986, COM (86) 365 final.
351. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Ageing 2015. 2015, ST/ESA/SER.A/390.
352. United Nations Human Rights Council. Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons. 24 July 2014, A/HRC/27/46.
353. United Nations Population Fund. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. New York: UNFPA, London: HelpAge International, 2012.
354. World Health Organization. Active Ageing: A Policy Framework. A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing. Madrid, Spain, April 2002.
355. World Health Organization. World Report on Ageing and Health. Luxembourg: World Health Organization, 2015.
356. Zaidi A. and Stanton D. Active Ageing Index 2014: Analytical Report. Geneva: UNECE/ European Commission, 2015.
357. Zaidi A., Gasior K. et al. Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology and Final Results. Vienna: European Centre Vienna, 2013.

V. ELEKTRONINIAI LEIDINIAI

358. Branigan T. China Faces ‚Timebomb‘ of Ageing Population. *The Guardian* [interaktyvus]. 2012-03-20 [žiūrėta 2017-07-17]. <<https://www.theguardian.com/world/2012/mar/20/china-next-generation-ageing-population>>.
359. Delfi informacija. Įtakingas JAV dienraštis: Rytų Europa – demografinė katastrofa. *Delfi* [interaktyvus]. 2013-11-1 [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/itakingas-jav-dienrastis-rytu-europa-demografine-katastrofa.d?id=63189894>>.

360. Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Ageing: 1950-2050. *Population Division, DESA, United Nations*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/pdf/8chapteri.pdf>>.
361. ELTA. Kas ketvirtas žmogus pasaulyje yra jaunesnis nei 15 metų amžiaus. *Delfi* [interaktyvus]. 2013-09-13 [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.delfi.lt/news/daily/world/kas-ketvirtas-zmogus-pasaulyje-yra-jaunesnis-nei-15-metu-amziaus.d?id=62303865>>.
362. European Monitoring Centre on Change. Services Vouchers, Belgium. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [interaktyvus]. 2013-06-02 [žiūrėta 2017-07-17]. <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/services-vouchers-belgium>>.
363. Eurostat. Fertility statistics. *Statistics Explained*. [interaktyvus]. 2017-03 [žiūrėta 2018-02-07]. <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics>.
364. Eurostat. Population projections 2010-2060. EU27 population is expected to peak by around 2040. One person in eight aged 80 or more in 2060. *European Commission Press Release Database*. [interaktyvus]. 2011-06-08 [žiūrėta 2017-07-17]. <http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-11-80_en.htm>.
365. Eurostat. Užimtumo statistika. Darbas ne visą darbo dieną ir darbas pagal terminuotąsias sutartis. *Statistics Explained*. [interaktyvus]. 2015-08 [žiūrėta 2017-07-17]. <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/lt#Darbas_ne_vis.C4.85_darbo_dien.C4.85_ir_darbas_pagal_terminuot.C4.85sias_sutartis>.
366. Fuks E. Liūdnos žinios: per dešimtmetį nebeliks trečdalis 25-34 m. žmonių. *Delfi* [interaktyvus]. 2014-03-13 [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.delfi.lt/verslas/nekilnojamas-turtas/liudnos-zinios-per-desimtmeti-nebeliks-trecdalis-25-34-m-zmoniu.d?id=64259928>>.
367. Lietuvos laisvosios rinkos instituto pastabos ir pasiūlymai dėl naujojo Darbo kodekso. Ekspertizė. Naujame Darbo kodekse lankstumo per mažai. *Lietuvos laisvosios rinkos institutas*. [interaktyvus] 2016-06-21 [žiūrėta 2017-07-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/24796/lrinka>>.
368. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų federacijos „Sandrauga“ ir Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos kreipimasis į Lietuvos Respublikos Prezidentę Dalią Grybauskaitę dėl naujojo darbo kodekso “Dirbančiųjų viltis – prezidentės veto naujam darbo kodeksui”. *Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga* [interaktyvus] [žiūrėta 2017-07-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.tikra.lt/index.php/naujienos/724-profesins-sjungos-veikia-solidariai>>.

369. Lietuvos rytas. Sulaukei 40 metų? Darbą rasti bus sunku. *Lietuvos rytas* [interaktyvus]. 2014-07-03 [žiūrėta 2017-07-15]. < <http://verslas.lrytas.lt/rinkos-pulsas/sulaukei-40-metu-darba-rasti-bus-sunku.htm>>.
370. Lietuvos statistikos departamentas. Pagrindiniai šalies rodikliai. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2018-02-07]. < <https://osp.stat.gov.lt/pagrindiniai-salies-rodikliai>>.
371. Lietuvos statistikos departamentas. Tarptautinę pagyvenusių žmonių dieną minint. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus]. 2016-09-30 [žiūrėta 2017-07-17]. < <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=4772770>>.
372. Lietuvos statistikos departamentas. Tarptautinę pagyvenusių žmonių dieną minint. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-09-19]. <<http://osp.stat.gov.lt/pranesimai-spaudai?articleId=1483516>>.
373. Lietuvos statistikos departamentas. Lietuvos gyventojai sparčiai senėja. *Lietuvos rytas* [interaktyvus]. 2011-09-30 [žiūrėta 2017-07-15]. < http://sveikata.lrytas.lt/-13173719851317060017-lietuvos-gyventojai-spar%C4%8Diai-sen%C4%97ja.htm?utm_source=lrExtraLinks&utm_campaign=Copy&utm_medium=Copy>.
374. Lietuvos statistikos departamentas. Lietuva sensta: pagyvenusių žmonių skaičius perkopė 18 proc. *Delfi* [interaktyvus]. 2013-09-30 [žiūrėta 2017-07-15]. < <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/lietuva-sensta-pagyvenusiu-zmoniui-skaicius-perkope-18-proc.d?id=62919165>>.
375. Karaliūnaitė U. B. Gruževskis: jei taip toliau, sulauksime Detroito likimo. *Delfi* [interaktyvus]. 2013-10-18 [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/b-gruzevskis-jei-taip-toliau-sulauksime-detroito-likimo.d?id=63014514>>.
376. Karaliūnaitė U. Pralabo apie darbuotojų krizę. *Delfi* [interaktyvus]. 2014-06-09 [žiūrėta 2017-07-15]. < <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/pralabo-apie-darbuotoju-krize.d?id=64973157>>.
377. Kazakevičius K. Jaunimas: viena koja Lietuvoje, kita – užsienyje. *Lietuvos žinios* [interaktyvus]. 2013-09-04 [žiūrėta 2017-07-15]. < <http://lzinios.lt/lzinios/tyrimas/jaunimas-viena-koja-lietuvoje-kita-uzsienyje/162469>>.
378. Emigrantai pagal amžių. *Migracija skaičiais* [interaktyvus]. 2017-02-01 [žiūrėta 2017-07-17]. <<http://123.emn.lt/#emigracija>>.
379. Miniotaitė A. Kodėl darbdaviai nenori vyresnių nei keturiasdešimties? *15min* [interaktyvus]. 2017-01-15 [žiūrėta 2017-03-30]. <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/komentarai/alisa-miniotaitė-kodėl-darbdaviai-nenori-vyresniu-nei-keturiasdesimties-500-740458>>.
380. Plungės suaugusiųjų švietimo centras. Darbo jėgos perkvalifikavimas - kelias į aktyvią senatvę. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.suaugplunge.lt/files/dokumentai/projektai/problema.pdf>>.

381. Rapolienė G. Sociologė: vyresnio amžiaus žmonės diskriminuojami ir sveikatos paslaugų srityje. *Alfa.lt* [interaktyvus]. 2013-03-03 [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.alfa.lt/straipsnis/15082267/sociologe-vyresnio-amziauszmones-diskriminuojami-ir-sveikatos-paslaugu-srityje>>.
382. Retirement Age Men. *Trading Economics*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-22]. <<https://tradingeconomics.com/country-list/retirement-age-men>>.
383. Retirement Age Women. *Trading Economics*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-07-22]. <<https://tradingeconomics.com/country-list/retirement-age-women>>.
384. Retirement ages in 2050. Current Retirement Ages in Different Countries. *Finnish Centre for Pensions*. [interaktyvus]. 2017-04-20 [žiūrėta 2017-07-22]. <<http://www.etk.fi/en/the-pension-system-2/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/#toggle-id-1>>.
385. Roles Ch. Ageism is Baseless: We Need a Human Rights Convention for Older People. *The Guardian* [interaktyvus]. 2013-07-31 [žiūrėta 2017-07-17]. <<https://www.theguardian.com/global-development/poverty-matters/2013/jul/31/ageism-human-rights-older-people>>.
386. Saukienė I. Jaunimo remimo programos pasekmės: darbo netekusiam 40-mečiui – amžino bedarbio dalia. *Delfi* [interaktyvus]. 2013-06-16 [žiūrėta 2017-07-15]. <<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/jaunimo-remimo-programos-pasekmes-darbo-netekusiam-40-meciui-amzino-bedarbio-dalia.d?id=61617973>>.
387. World Health Organization. Proposed Working Definition of an Older Person in Africa for the MDS Project. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-07-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/>>.
388. The World Factbook. Europe: Lithuania. Central Intelligence Agency [interaktyvus] 2017-07-17 [žiūrėta 2017-07-23]. Prieiga per internetą: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/lh.html/>>.

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Kristina Ambrazevičiūtė

VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į
DARBĄ ĮGYVENDINIMAS VISUOMENĖS
SENĖJIMO SĄLYGOMIS

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2018

Daktaro disertacija rengta 2013-2017 metais, ginama Mykolo Romerio universitete pagal Mykolo Romerio universitetui su Vytauto Didžiojo universitetu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. birželio 8 d. įsakymu Nr. V-1019 suteiktą doktorantūros teisę.

Mokslinė vadovė:

Prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S).

Daktaro disertacija ginama Mykolo Romerio universiteto ir Vytauto Didžiojo universiteto teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkė:

Doc. dr. Lina Novikovienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S).

Nariai:

Prof. dr. Vida Gudžinskienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, 07 S);

Dr. Sarmitė Mikulionienė (Lietuvos socialinių tyrimų centras, socialiniai mokslai, sociologija, 05 S);

Prof. dr. Daiva Petrylaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S);

Prof. dr. Gaabriel Tavits (Tartu universitetas, Estijos Respublika, socialiniai mokslai, teisė, 01 S).

Daktaro disertacija bus ginama viešame teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2018 m. balandžio 12 d. 13.30 val. Mykolo Romerio universitete, I-414 auditorijoje.

Adresas: Ateities g. 20, Vilnius, Lietuva.

Daktaro disertacijos santrauka išsiųsta 2018 m. kovo 12 d.

Daktaro disertaciją galima peržiūrėti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje (Gedimino pr. 51, Vilnius), Mykolo Romerio universiteto bibliotekoje (Ateities g. 20, Vilnius) ir Vytauto Didžiojo universiteto bibliotekoje (K. Donelaičio g. 52, Kaunas).

VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMAS VISUOMENĖS SENĖJIMO SĄLYGOMIS

SANTRAUKA

Tyrimo problematika. Visuomenės senėjimas yra viena akivaizdžiausių demografinių tendencijų, būdingų šiuolaikiniam pasauliui. Ypač ryškios visuomenės senėjimo tendencijos Europos Sąjungoje ir Lietuvoje, kuri šiuo atžvilgiu yra viena lyderiaujančių pasaulio valstybių.

Visuomenės senėjimo reiškinio negalima vertinti vienareikšmiškai. Viena vertus, jį galima laikyti pozityvia tendencija, kylanti iš aukšto sveikatos priežiūros lygio, ekonominio ir socialinio progreso, taip pat galima kalbėti apie jo duodamą naudą išsaugant vertingą žmogišką kapitalą. Kita vertus, visuotinai pripažįstamos ir visuomenės senėjimo grėsmės - socialinės problemos, kylantios daugybėje gyvenimo sričių, įskaitant švietimą, sveikatos apsaugą, socialines paslaugas, prekių ir paslaugų vartojimą, vyresnio amžiaus žmonėms pritaikytą infrastruktūrą ir darbo rinką.

Visuomenės senėjimas darbo rinkoje pasireiškia darbo rinkos struktūros pokyčiais. Viena vertus, daugėja vyresniojo amžiaus darbuotojų. Antra vertus, auga nebevykdančių aktyvios ekonominės veiklos vyresnio amžiaus asmenų skaičius ir jie ilgesnį laiką tampa priklausomais nuo socialinės apsaugos mechanizmų. Tuo tarpu dirbančiųjų ir kartu šiuos socialinės apsaugos mechanizmus finansuojančių visuomenės narių dalis mažėja. Atitinkamai, tai reiškia vis didesnę socialinės apsaugos sistemos apkrovimą. Dėl šių priežasčių Lietuvoje, jei nebus imtasi skubių priemonių, prognozuojama vis gilėjanti socialinio draudimo sistemos krizė⁵⁸⁷.

Viena iš problemų, su kuriomis susiduriama - tradicinis darbo rinkos reguliavimo modelis buvo ir didele dalimi išlieka orientuotas į demografiškai jauną visuomenę, kurioje gausnė dirbančiųjų populiacija išlaiko pensinio amžiaus sulaukusią darbo rinkoje nebeaktyvią mažumą. Keltintina prielaida, kad modelis, įtvirtintas dabartiniame darbo santykių reguliavime, nebeatitinka senėjimo sąlygomis egzistuojančios visuomenės poreikių ir turi būti pritaikomas naujoms sąlygoms. Tai lemia pagrindinį disertacijos klausimą: ar turi ir, jei taip, koku būdu turi būti adaptuotas esamas darbo santykių teisinis reglamentavimas, siekiant, kad būtų užtikrintas vyresnio amžiaus asmenų išlikimas ir aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje?

Darbo aktualumas ir naujumas. Iš aukščiau pateikto tyrimo problemos pristatymo išplaukia ir tyrimo aktualumas – būtinybė priderinti darbo teisinių santykių reguliavimą prie pasikeitusios socialinės tikrovės. Šį teiginį patvirtina daugybė įvairaus lygio politinių ir teisinių dokumentų⁵⁸⁸. Nagrinėjamos temos aktualumą rodo ir tai, kad senėjimo problema

587 Bitinas A. Modern Pension System Reforms in Lithuania: Impact of Crisis and Ageing. *Jurisprudencija*. 2011 18 (3): 1055-1080.

588 United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002; Commission Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century". 2006, COM(2006) 708 final; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.

yra tiesiogiai susijusi ir su dviem iš įvardintų pagrindinių Lietuvos nacionalinio saugumo⁵⁸⁹ grėsmių – socialine atskirtimi ir skurdu. Pasirinktos disertacijos temos aktualumą patvirtina ir aplinkybė, kad disertacijos rengimo metu buvo priimta pirmoji tarptautinė sutartis (Amerikos konvencija dėl vyresnio amžiaus žmonių žmogaus teisių apsaugos) skirta specialiai vyresnio amžiaus žmonių teisių, įskaitant teisės į darbą, apsaugai ir suintensyvėjo diskusijos dėl analogiškos tarptautinės sutarties priėmimo Jungtinėse Tautose.

Poreikį tirti vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimą patvirtina ir atlikti nacionaliniai moksliniai tyrimai⁵⁹⁰. Šioje disertacijoje atliekamas tyrimas atitinka nurodytus iš tarptautinių sutarčių ir ES teisės aktų išplaukiančius įpareigojimus bei mokslininkų rekomendacijas ir siekia jas plėtoti konkrečiu – darbo teisinio reguliavimo lygiu.

Disertacijoje atliktas tyrimas yra pirmasis tokio pobūdžio teisinis tyrimas Lietuvoje, todėl pasižymi naujumu. Visuomenės senėjimo reiškinys ir jo pasekmės buvo tiriamos kitų mokslų rėmuose, tuo tarpu darbo teisės normų analizė vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą požiūriu ir siūlomos šių normų korekcijos atliekama pirmą kartą. Šioje disertacijoje gilinamasi į tai, kas Lietuvoje atliktuose tyrimuose nebuvo analizuota - į atskirų darbo teisės institutų lygmenį ir identifikuojamos konkrečios normos, jų pritaikomumas vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimui darbo rinkoje skatinti bei reikalingi tokių normų pokyčius. Pabrėžtina, kad autorė tyrime apsiriboja darbo teise, o socialinės apsaugos bei konstitucinę teisę nagrinėja tik tiek, kiek tai susiję su darbo teise.

Tikslas. Nustatyti, ar vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas reikalauja atlikti pokyčius dabartiniame nacionaliniame darbo santykių teisiniame reguliavime ir/ar įgyvendinimo praktikoje bei, jei tokie pokyčiai reikalingi, kokios apimtys ir kokiomis priemonėmis šie pokyčių turėtų būti vykdomi.

Uždaviniai:

1. Atskleisti visuomenės senėjimo reiškinio kilmę ir priežastis, esamą bei prognozuojamą būklę, ypatingą dėmesį skiriant situacijai Lietuvoje.
2. Įvertinti visuomenės senėjimo įtaką darbo santykių reguliavimui ir nustatyti kliūtis, trukdančias vyresnio amžiaus žmonių veiksmingam įtraukimui į darbo rinką.
3. Išanalizuoti tarptautinius ir Europos Sąjungos tiek privalomo, tiek neprivalomo pobūdžio teisės aktus ir jų taikymą bei nustatyti teises priemones, kuriomis daroma įtaka vyresnio amžiaus žmonių teisei į darbą ir įvertinti šių supranacionalinių teisių normų įtaką Lietuvos teisėkūrai.
4. Įvertinti nacionalinio darbo santykių teisinio reguliavimo veiksmingumą užtikrinant vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą, nustatyti jo trūkumus, realias pritaikymo Lietuvoje galimybes.

589 Lietuvos Respublikos Seimo 2017 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. XIII-202 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. gegužės 28 d. nutarimo Nr. IX-907 „Dėl Nacionalinio saugumo strategijos patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 2017, Nr. 1424.

590 Skučienė D. et al. *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirėngę?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015. P. 275; Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2014, p. 111.

Ginamieji teiginiai:

1. Nepaisant visuomenės senėjimo sukeltos būtinybės vyresnio amžiaus žmones kuomet ilgesnį laiką išlaikyti darbo rinkoje, darbdavių tarpe vyraujančios praktikos ir stereotipiniai požiūriai į vyresnio amžiaus žmones, taip pat vyresnio amžiaus žmonių poreikių neatitinkančios darbo sąlygos neleidžia šio tikslo realizuoti. Kad išspręsti nurodytą problemą, teisinis reguliavimas turi būti keičiamas, maksimaliai pašalinant ar sušvelninant faktorius, kurie skatina vyresnio amžiaus darbuotojus greičiau palikti darbo rinką.
2. Draudimo diskriminuoti dėl amžiaus, tame tarpe darbo santykiuose, nacionalinis reguliavimas Lietuvoje yra suderintas ir atitinka tarptautinius ir iš ES teisės kylančius įsipareigojimus, tačiau ši vyresnio amžiaus žmonių teisė į darbą įgyvendinimo garantija nėra pakankama ir turi būti papildyta konkrečiomis darbo santykių reguliavimo priemonėmis, kurios užtikrintų specifinius vyresnio amžiaus žmonių poreikius.
3. Nors Lietuvoje priimant naująjį Darbo kodeksą buvo padaryta nemažai pokyčių, kurie pozityviai vertintini vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje požiūriu, tačiau tikslinga daryti papildomus reguliavimo pakeitimus įtvirtinant darbo santykių formas, leidžiančias laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinį išėjimą iš darbo santykių, taip pat numatant papildomas poilsio laiko nuostatas.

Tyrimų apžvalga. Lietuvos teisinėje mokslinėje literatūroje visuomenės senėjimo poveikis vyresnio amžiaus žmonių teisei į darbą iki šiol nebuvo analizuotas ne tik disertaciniu lygiu, tačiau, autorės žiniomis, apskritai nebuvo tirtas. Pats visuomenės senėjimo reiškinys yra sulaukęs didelio dėmesio, tačiau ne iš teisės, bet iš kitų socialinių mokslų pozicijų: skirtingi senėjimo reiškinio aspektai dažniausiai nagrinėti gerontologijos ar sociologijos srityse.

Tuo tarpu teisės moksle kompleksinio tyrimo nebuvo atlikta. Pažymėtini I. Mačernytės-Panomariovienės, D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės, A. Bitino, T. Davulio atlikti atskirų darbo teisės institutų tyrimai, turintys vienokių ar kitokių sąsajų su disertacijoje nagrinėjama tema.

Užsienio teisinėje literatūroje visuomenės senėjimo problemos ir vyresnio amžiaus žmonių teisė į darbą yra sulaukusios gerokai daugiau dėmesio. Gausią užsienio literatūrą galima suskirstyti į kelias grupes. Pirmiausia, galima išskirti mokslinius darbus, kuriuose analizuojamas vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą tarptautinis reguliavimas ar bendrosios vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką skatinimo priemonės - tai S. J. Sanchez Rivera, D. Rodriguez-Pinzon, B. Brown bei C. Martin, H. Meenan, I. Doron, A. Samorodov publikacijos.

Kita grupė autorių nagrinėja siauresnę temą – vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą ar tik kai kuriuos specialius šios teisės realizavimo klausimus ES teisinėje sistemoje – tai F. Hendrickx, B. Hepple, C. McGlynn, S. de Groof ir kt.⁵⁹¹

Galiausiai, yra ir konkrečioms jurisdikcijoms skirtų publikacijų: pvz., Guaglianone L., Ravelli F. analizavo situaciją Italijoje, Manfredi S ir L. Vickers, L. Bisom-Rapp ir M. Sargeant – Jungtinėje Karalystėje, ir pan. Natūralu, kad užsienio autoriai vyresnio amžiaus asmenų teisės į darbą Lietuvos reguliavimo kontekste, kuri yra šios disertacijos centrinis klausimas, nenagrinėjo.

591 Naudotų šaltinių sąrašas yra pateikiamas disertacijos pabaigoje.

Darbo metodologija. Atliekant disertacinį tyrimą buvo taikyta kokybinė metodologija. Tyrimo metodologiniu pagrindu yra daugiapakopis išėjimo iš darbo rinkos modelis, išėjimą iš darbo rinkos aiškinantis kaip sudėtingą procesą, kuriame išskirtini trys skirtingi lygmenys: makrolygmuo (visuomenė), mezolygmuo (darbdaviai) ir mikrolygmuo (darbuotojas).

Nurodytą daugiapakopį išėjimo iš darbo rinkos modelį papildo švedų mokslininkės Kerstin Nilsson išplėtotas teorinis modelis, kuriame yra išskiriami devyni faktoriai, lemiantys vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo santykiuose: a) sveikata, b) ekonominė paskata, c) šeima, laisvalaikis ir supanti aplinka, d) fizinė darbo aplinka, e) emocinė darbo aplinka, f) darbo krūvis ir darbo valandos, g) kompetencija ir įgūdžiai, h) motyvacija ir pasitenkinimas darbu, i) vadovo ir įmonės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus⁵⁹². Disertaciniame darbe remiamasi išskirtais faktoriais vertinant esamą nacionalinį darbo santykių reguliavimą ir jo galimą tobulinimą.

Be to, duomenų rinkimui buvo taikyti tradiciniai teisės krypties moksliniuose tyrimuose dokumentų analizės, ekspertų interviu, sisteminis, istorinis, lyginimo, teleologinis ir kiti tradiciniai teisės mokslo metodai. Darbe taip pat buvo taikyta asimetrinė lyginamoji analizė (t. y. pagrindinį dėmesį skiriant Lietuvos Respublikos nacionalinei teisei ir gerokai mažiau dėmesio – kitoms ES valstybėms narėms).

Disertacijos struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados, pasiūlymai, naudotos literatūros sąrašas ir santraukos lietuvių bei anglų kalbomis.

Pirmoje disertacinio tyrimo dalyje aptariamas visuomenės senėjimo reiškinys, jo kilmė, priežastys, neigiamas poveikis darbo rinkai bei būtinybė pastarąjį neutralizuoti.

Visuomenės senėjimas apibrėžiamas kaip tiek išsivysčiusioms, tiek besivystančioms valstybėms būdingas demografinis reiškinys, pasireiškiantis vyresnio amžiaus žmonių dalies visuomenėje didėjimu. Nurodytą reiškinį daugiausia nulemia gimstamumo ir mirtinumo šiuolaikinėse visuomenėse sumažėjimas, tačiau jį skatina ir kitos, dažnai specifinės tam tikroms valstybėms ar regionams priežastys (emigracija, kariniai konfliktai ir kita). Kalbant apie Lietuvą, be tradicinių faktorių itin reikšmingą vaidmenį vaidina darbingo amžiaus žmonių emigracija. Šių faktorių visuma lemia, kad Lietuvoje visuomenės senėjimo procesas, kuris yra akivaizdus jau dabar, ateityje ženkliai spartės.

Siekiant apibrėžti šioje disertacijoje atliekamo tyrimo apimtį, bei nustatyti gaires, kuriomis galėtų vadovautis teisėkūros subjektai bei kiti asmenys, pirmoje disertacijos dalyje siekiama išsiaiškinti, kurio amžiaus sulaukę asmenys laikytini vyresnio amžiaus žmonėmis. Apžvelgus teisės aktuose ir mokslinėje literatūroje pateikiamas amžiaus ribas, konstatuota, kad vieninga amžiaus riba, nuo kurio asmuo laikomas sulaukusių vyresniojo amžiaus, neegzistuoja. Kadangi mokslinėje literatūroje ir teisės aktuose sutinkama žemiausia riba yra 40 metų, be to, tyrimai rodo, jog diskriminacijos apraiškų galima pastebėti jau 40 metų sulaukusių darbuotojų atžvilgiu, daroma išvada, kad vyresnio amžiaus žmonėmis galima laikyti asmenis, sulaukusius 40 metų ir daugiau, kartu suvokiant, kad ši riba yra tik orientacinė. Visgi reikia pripažinti, jog specifinės apsaugos suteikimas 40 metų sulaukusiam asmeniui būtų perteklinis. Todėl išsikeliant konkrečius teisės aktų tikslus yra įmanoma teisės

592 Nilsson K. Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2016, 44: 490–505.

aktuose išskirti atskiras skirtingo amžiaus vyresnio amžiaus žmonių kategorijas (pvz., 50 - 60 metų asmenų kategorija, asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko tam tikras apibrėžtas metų skaičius ir pan.).

Pirmos dalies antrajame skyriuje yra nagrinėjama visuomenės senėjimo įtaka darbo rinkai ir konstatuojama, kad pastaroji pasireiškia vis spartesniu ekonomiškai aktyvios darbo rinkos dalies mažėjimu. Praktikoje svarstomos ir taikomos priemonės, tokios kaip imigracijos skatinimas, gimstamumo lygio kėlimas ar mokesčių didinimas, tačiau pilnai neišspręstų problemų išspręsti jos yra nepajėgios. Todėl vienas aiškiausių politinių tikslų, kuris yra išreikštas tiek tarptautiniu, tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniu lygiu, yra vyresnio amžiaus žmonių išėjimo iš darbo rinkos vėlinimas. Tuo tarpu tradicinis darbo santykių reguliavimo modelis yra nukreiptas į vyresnio amžiaus žmonių pašalinimą iš darbo rinkos sulaukus tam tikro nustatyto amžiaus, o tai prieštarauja minėti dabartinei politinei kryptiai kuo ilgiau išlaikyti juos darbo rinkoje. Be to, praktika rodo, kad darbo rinkoje paplitę vyraujantys stereotipiniai požiūriai į vyresnio amžiaus žmones ir jų diskriminacija (eidžizmas) taip pat užkerta kelią ilgesniam vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimui darbo santykiuose.

Antroje disertacinio darbo dalyje tiriama, kokią įtaką visuomenės senėjimo įsisąmoninimas padarė tarptautiniams ir ES teisės aktams, aktualiems vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimui.

Pirmiausia tirti Jungtinių Tautų organizacijos rėmuose priimti teisiniai instrumentai. Pirmuoju tarptautiniu dokumentu, formuojančiu senėjimo keliamų problemų sprendimo politiką, tapo 1982 m. Vienoje įvykusios Jungtinių Tautų Pasaulinės senėjimo asamblėjos metu priimtas tarptautinis senėjimo veiksmų planas⁵⁹³, kuriuo patvirtinamas Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje numatytų teisių galiojimas vyresnio amžiaus žmonėms, taip pat deklaruojamas lygiateisiškumas amžiaus pagrindu darbo rinkoje. Ši kryptis plėtojama ir sekančiuose JT dokumentuose - 1991 m. priimtuose Vyresnio amžiaus žmonių principuose⁵⁹⁴ bei 2002 m. Madrido plane⁵⁹⁵.

Apibendrinant JT rėmuose priimtų teisiųjų instrumentų taikymą vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu, daroma išvada, kad egzistuojanti sistema yra toli gražu nepakankama, pasižymi fragmentiškumu ir turi reikšmingų trūkumų: ji nepateikia nacionalinėms vyriausybėms nuoseklių reguliavimo principų, sunku nustatyti valstybių įsipareigojimus pagyvenusių asmenų atžvilgiu, žmogaus teisių sutarčių stebėsenai skirtos procedūros dažniausiai ignoruoja vyresnio amžiaus žmones, visuomenės senėjimo klausimai egzistuojančiuose teisiniuose instrumentuose yra nepakankamai matomi, o tai kliudo visuomenės švietimui ir pagyvenusių asmenų veiksmingai integracijai ir kt.

Dabartinis įpareigojančių teisės normų trūkumas ir *soft law* nesėkmė natūraliai lėmė diskusijas dėl specialiai vyresnio amžiaus žmonėms skirtos tarptautinės konvencijos. Visgi

593 United Nations World Assembly on Aging, the Vienna International Plan of Action on Aging. 26 July to 6 August 1982, A/CONF.113/31.

594 United Nations General Assembly, Resolution on Implementation of the International Plan of Action on Ageing and related activities. 16 December 1991, A/RES/46/91.

595 United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002.

šis klausimas tiek teisės mokslininkų, tiek politikų yra vertinamas itin kontraversiškai ir tarptautinės vyresnio amžiaus žmonių konvencijos likimas šiuo metu nėra aiškus.

Toliau nagrinėjami Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO) priimti teisės aktai. Pagrindinis TDO instrumentas, kuriuo gali būti remiamasi sprendžiant senėjančios visuomenės problemas, yra rekomendacijos, kurios priskiriamos prie „minkštosios teisės“ įrankių ir teisiškai TDO narių neįpareigoja.

Apibendrinant Europos Tarybos politiką visuomenės senėjimo sąlygomis, galima teigti, jog visuomenės senėjimo akivaizdoje siekiama stiprinti vyresnio amžiaus žmonių interesų apsaugą, tačiau Lietuvos atžvilgiu imperatyvių teisės normų nagrinėjamoje srityje nėra.

Taigi, galima daryti išvadą, jog Jungtinių Tautų Organizacija, TDO ir Europos Taryba yra priėmusios dokumentus, nukreiptus spręsti visuomenės senėjimo sukeltas darbo rinkos problemas, tačiau šie dokumentai tiesiogiai nesukuria saistančių įpareigojimų ir palieka sprendimų priėmimą ir įgyvendinimą nacionaliniams įstatymų leidėjams.

Antros dalies antrajame skyriuje analizuojamas visuomenės senėjimo poveikis ES teisei politikai. Konstatuojama, jog jis evoliucionavo: jei pirmajame etape (kuris truko 1957 m. iki 1997 m.) buvo apsiribojama deklaracijomis ir rekomendacijomis, antrajame etape po Amsterdamo sutarties išsiplėtusi ES institucijų kompetencija lėmė privalomų valstybėms narėms teisės normų įtvirtinimą Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus bei ES Pagrindinių teisių chartijoje. Tokiu būdu ES teisėje yra įtvirtinti aukštesni vyresnio amžiaus žmonių apsaugos standartai nei tarptautinės teisės aktuose. Kartu Direktyvoje yra atsižvelgiama į amžiaus kaip diferenciacijos pagrindo specifiką ir yra numatytas tiek bendrasis leidimas nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, jei tokį nukrypimą objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, tiek keletas specialių išimčių. Tai palieka valstybėms narėms plačią diskreciją vykdyti visuomenės senėjimo politiką teisės į darbą atžvilgiu jų pačių pasirinktomis priemonėmis.

Toliau antrosios dalies antrame skyriuje analizuojama gausi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, aiškinant su diskriminavimu dėl amžiaus susijusias Užimtumo direktyvos nuostatas. Jau ankstyvojoje Direktyvos taikymo praktikoje ESTT suformulavo ir vėlesnėje praktikoje nuosekliai laikėsi pozicijos, jog egzistuoja bendrasis draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principas, kurį Direktyva tik sukonkretina. Tačiau bendrojo principo statuso draudimui diskriminuoti dėl amžiaus suteikimas visiškai nereiškia, kad įstatymų leidėjas negali nustatyti leistinos diferenciacijos amžiaus pagrindu ir ESTT praktikos analizė patvirtina, kad įvairios nacionalinės taisyklės, pagrįstos amžiaus kriterijaus taikymu, yra teismo pateisinamos, pavyzdžiui, privalomas darbo santykių nutraukimas sulaukus tam tikro, paprastai pensinio, amžiaus. Taigi, suformuluotas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principas neapsiriboja tik individualaus asmens teisių apsauga, bet įtraukia ir kolektyvinių interesų analizę.

Sprenddamas konkrečių įstatyminių nuostatų atitikimą ar neatitikimą draudimui diskriminuoti dėl amžiaus *Mangold* bei vėlesnėse bylose, teismas išplėtojo „keturių pakopų“ testą, kurį taikant reikia nustatyti, pirma, ar ginčijama įstatyminė nuostata patenka į Direktyvos taikymo sritį, antra, ar ji įtvirtina skirtingą požiūrį, trečia, ar šio skirtingo požiūrio nepateisina teisėtas tikslas ir, ketvirta, ar šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis prie-

monėmis. Tikroji atitikimo ar neatitikimo draudimui diskriminuoti dėl amžiaus analizė vyksta nustatant tinkamų ir būtinų priemonių egzistavimą, t. y. priemonių proporcingumą siekiamam tikslui. Priemonių atžvilgiu ESTT taip pat pripažįsta valstybėms narėms plačią diskreciją, o tai daro teismo praktiką labai kazuistiška ir sunkiai prognozuojama.

Trečiojoje disertacinio darbo dalyje nagrinėjamas draudimo diskriminuoti dėl amžiaus principo įtvirtinimas Lietuvos Respublikos įstatymuose bei konkretūs darbo teisės institutai vertinant, kiek jie gali teigiamai įtakoti mokslinėje literatūroje išskiriamus derybinis pagrindinius faktorius, lemiančius vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo santykiuose.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje diskriminavimas dėl amžiaus nėra *expressis verbis* draudžiamas, tačiau atsižvelgiant į Lietuvos Konstitucinio Teismo jurisprudenciją ir į tarptautinę bei ES teisinę diskursą, manytina, kad Konstitucijos 29 straipsnis gali būti aiškiamas plečiamai, apimant ir draudimą diskriminuoti dėl amžiaus. Be to, diskriminavimo dėl amžiaus draudimas iš esmės yra tinkamai perkeltas į Lygių galimybių įstatymą bei į atskiras Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatas.

Kalbant apie nediskriminavimo dėl amžiaus įtvirtinimą darbo teisės normose daroma išvada, jog nediskriminavimo dėl amžiaus principo reglamentavimas senajame Darbo kodekse nebuvo išsamus. Tuo tarpu naujajame Darbo kodekse nediskriminavimo principo veikimas sustiprinamas ir yra taikomas plačiau - santykiams, išeinantiems už klasikinės darbo teisės ribų. Be to, naujajame Darbo kodekse specialiomis normomis akcentuojamas nediskriminavimo dėl amžiaus principas tuose teisiniuose santykiuose, kuriuose darbuotojams kyla daugiausia lygių galimybių pažeidimo grėsmių.

Kalbant apie nediskriminavimo dėl amžiaus principo taikymą Lietuvos teisminėje praktikoje, pastebima, jog išspręstų bylų dėl diskriminavimo dėl amžiaus darbo santykiuose nėra daug. Kasacinėje instancijoje buvo suformuota taisyklė, jog pensinis amžius negali būti savaiminis darbo sutarties nutraukimo pagrindas, taip pat pritaikyta įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė. Svarbu, kad teismai postuluoja blogesnę vyresnio amžiaus darbuotojų padėtį darbo rinkoje bei pripažįsta, kad apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas, dėl kurio teismas turi pasisakyti *ex officio*. Kita vertus, neapsieita ir be diskutuotinių sprendimų, kuomet netinkamai identifikuojant valdingus įgaliojimus turinčius asmenis bei jiems priskiriamas pareigas užkertamas kelias diskriminavimo pažeidimo klausimų kėlimui darbovietėse.

Taip pat trečiojoje dalyje analizuojamos darbo sutarčių rūšys, siekiant nustatyti palankiausias vyresnio amžiaus žmonių interesams. Įvairių šaltinių analizė rodo, jog senėjančios visuomenės problemas spręsti padėtų lanksčių darbo formų priešpensinio ir pensinio amžiaus dirbantiems asmenims taikymas. Be to, dėmesys turi būti skiriamas darbo sutarčių formoms, leidžiančioms palapsniui išeiti iš aktyvios darbinės veiklos, tai yra darbui pagal terminuoto darbo, nuotolinio darbo, darbo vietos dalijimosi sutartis bei įvedant nenustatytos apimties darbo sutartį.

Vyresnio amžiaus darbuotojo interesams palankiausi yra darbo laiko režimai, leidžiantys dirbti esant mažesnėms fizinėms galimybėmis arba derinant darbą su šispareigojimais šeimai. Tokias galimybes suteikia darbas pagal lankstaus darbo grafiko režimą, suskaidytas darbo dienos laiko režimas, individualaus darbo laiko režimas, taip pat pozityviai vertinti-

nas naujajame Darbo kodekse liberalizuotas ne viso darbo laiko institutas. Be to, aptariant vyresnio amžiaus darbuotojų poilsio laiko derinimą su darbdavių interesų atitikimu, daroma išvada, jog reikšmingesnis yra nemokamų atostogų, nei papildomų kasmetinių atostogų lengvatų suteikimo klausimas.

Darbo užmokesčio instituto analizė rodo, jog darbo užmokesčio siejimas su darbuotojo stažu ar amžiumi yra identifikuojamas kaip kliūtis, trukdanti vyresnio amžiaus žmonėms dalyvauti darbo rinkoje. Todėl naujajame Darbo kodekse šio kriterijaus atsisakyta ir darbo užmokesčio siejamas su įgyta kvalifikacija, gerai atliktu darbu, veikla ar veiklos rezultatais, bet ne su ilgalaikiu ir nepriekaištingu darbu.

Atlikus darbo sutarties nutraukimo instituto analizę, aptarti jame įtvirtinti saugikliai, skirti vyresnio amžiaus sulaukusių asmenų apsaugai: lengvesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka pensinio amžiaus sulaukusiems darbuotojams, ilgesni įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia terminai, pirmenybės teisė būti paliktais dirbti bei išėtinės išmokos garantija. Nors naujasis Darbo kodeksas šių saugiklių apimtis sumažino, tačiau tokie pokyčiai nėra vertinami kaip išimtinai neigiami, kadangi atleidimo procedūros sudėtingumas gali lemti ir darbuotojo nepatrauklumą darbo rinkoje.

Taip pat trečiojoje disertacinio darbo dalyje tiriamas privalomas darbo sutarties nutraukimas sulaukus pensinio amžiaus bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintos maksimalaus įsidarbinimo bei darbinio amžiaus ribos, kurių nustatymas tam tikrais atvejais stokoja aiškumo ir pagrįstumo bei kelia klausimą dėl taikomos diferenciacijos amžiaus pagrindu proporcingumo.

IŠVADOS

Atliktas tyrimas leidžia teigti, kad įvade suformuluoti ginamieji teiginiai buvo patvirtinti. Tai patvirtina sekančios tyrimo metu gautos išvados:

1. Viena svarbiausių visuomenės senėjimo pasekmių yra tai, jog keičiasi darbo rinkos struktūra ir mažėja dirbančių žmonių skaičius, kartu didėjant ekonomiškai nebeaktyvių vyresnio amžiaus žmonių skaičiui. Nurodyta demografinė tendencija sukelia negatyvias pasekmes socialinės apsaugos mechanizmams, taip pat kitas neigiamas pasekmes valstybės, įmonių ir individų lygmenyje. Pagrindinė išeitis šiuo metu spręsti nurodytas socialines problemas – vėlinti vyresnio amžiaus žmonių pasitraukimo iš darbo santykių laiką. Tai taikoma tiek ikipensinio amžiaus, tiek pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims. Kitos galimybės, pavyzdžiui, imigracija ar gimstamumo didinimas šiuo metu negali būti laikomos patikimomis alternatyvomis.
2. Egzistuoja atotrūkis tarp valstybės lygiu deklaruojamo siekio įtraukti vyresnio amžiaus žmones į darbo rinką ir darbdavių praktikų, kuomet vyresnio amžiaus darbuotojų nesistengiama išlaikyti, o neretai jų išlikimui sudaromos kliūtys. Todėl nėra pakankama ir veiksminga tik numatyti teisiniuose ir programiniuose aktuose vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką postulatus. Siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių aktyvų išlikimą darbo rinkoje, yra būtina atsižvelgti į faktorius, kurie skatina juos palikti darbo rinką, bei šiuos faktorius pašalinti.
3. Siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą, būtina įveikti visuomenėje ir, ypatingai, darbdavių tarpe vyraujančias neigiamas nuostatas jų atžvilgiu, kurios įgauna eidžizmo, tai yra vyresnio amžiaus žmonių diskriminacijos pavidalą ir kliudo pastariesiems išlikti darbo rinkoje.
4. Vieningo ir nusistovėjusio vyresnio amžiaus žmonių apibrėžimo nėra, be to, jų samprata gali skirtis priklausomai nuo regiono, laikotarpio ar kitų faktorių. Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose žemutinė amžiaus riba, kurią pasiekęs žmogus laikomas vyresnio amžiaus, svyruoja nuo 45 iki 65 metų. Atsižvelgiant į Lietuvoje atliktų tyrimų bei apklausų duomenis, darbo teisių santykių reguliavimo tikslais asmenis, sulaukusius 40 metų jau galima priskirti vyresnio amžiaus žmonėms. Tai nepaneigia aplinkybės, kad teisės aktuose vyresnio amžiaus žmonių sampratą galima, o kai kuriais atvejais neišvengiamai reikia diferencijuoti pagal taikomas priemones. Diskriminacijos draudimas apskritai nėra siejamas su konkrečiu amžiumi ir gali būti taikomas visų darbuotojų atžvilgiu. Tuo tarpu kitos specifinės priemonės, kurios nesuteikia daug saugiklių darbuotojams, gali būti taikomos tik gerokai siauresniam ratui asmenų, pavyzdžiui, tik pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims arba asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko keli metai.

Nurodytos išvados pagrindžia pirmąjį ginamąjį teiginį: „*Nepaisant visuomenės senėjimo sukeltos būtinybės vyresnio amžiaus žmones kuo ilgesnį laiką išlaikyti darbo rinkoje, darbdavių tarpe vyraujančios praktikos ir stereotipiniai požiūriai į vyresnio amžiaus žmones, taip pat vyresnio amžiaus žmonių poreikių neatitinkančios darbo sąlygos neleidžia šio tikslo realizuoti. Sprendžiant nurodytą problemą teisinis reguliavimas turi būti keičiamas maksimaliai pašalinant ar sušvelninant faktorius, kurie skatina vyresnio amžiaus darbuotojus greičiau palikti darbo rinką.*“

5. Lietuvai privalomi tarptautiniai aktai nenumato jokių konkrečių privalomų įpareigojimų dėl vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą užtikrinimo ir neįpareigoja taikyti konkrečias priemones. Tai nepaneigia Lietuvos tarptautinių įsipareigojimų, kylančių iš bendrųjų visų asmenų lygybės ir teisės į darbą užtikrinimo reikalavimų, įtvirtintų Lietuvos ratifikuotose tarptautinėse sutartyse. Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas turi plačią diskreciją šiems reikalavimams įgyvendinti.
6. ES teisėje vyresnio amžiaus darbuotojų nediskriminavimas yra įtvirtintas Lietuvai privalomuose teisės šaltiniuose, visų pirma Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje ir Užimtumo direktyvoje. Tačiau šie teisės aktai taip pat palieka valstybėms narėms plačias galimybes nacionalinėje teisėje pasirinkti priemones reglamentuojant vyresnio amžiaus asmenų darbą ir taikyti jų atžvilgiu platesnes išimtis, nei kitų diskriminavimo pagrindų atveju.
7. ESTT praktikoje, vertinant draudimą diskriminuoti dėl amžiaus, neapsiribojama tik individualaus asmens teisių apsauga, bet įtraukiama ir kolektyvinių interesų analizė. Tai lemia, jog ESTT dažniausiai pateisina amžiaus kriterijaus naudojimą darbo santykiuose, įskaitant maksimalaus darbo amžiaus teisės aktuose įtvirtinimą. Tuo pačiu valstybėms narėms yra paliekama plati diskrecija daryti išimtis iš vieno do požiūrio principo.
8. Nors Lietuvos Respublikos Konstitucijoje diskriminavimo dėl amžiaus draudimas nėra tiesiogiai įtvirtintas, tačiau galima teigti, kad Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis aiškintina plečiamai, kaip apimanti ir draudimą diskriminuoti dėl amžiaus.
9. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra iš esmės tinkamai įtvirtintas nacionaliniuose įstatymuose. Kita vertus, vien tik draudimo diskriminuoti dėl amžiaus norma nėra pajėgi užtikrinti specifinių vyresnio amžiaus žmonių poreikių ir todėl nėra pakankama užtikrinti jų išlikimą darbo rinkoje priimtinomis ir palankiomis sąlygomis.
10. Egzistuojanti nacionalinė teismų praktika draudimo diskriminuoti dėl amžiaus srityje nėra gausi, tačiau galima daryti išvadą, kad didžiaja apimtimi teismai tinkamai įgyvendina šį diskriminacijos draudimo pagrindą. Visgi nustatyta ir netinkamas teisės aiškinimas ir taikymas, kai netinkamai identifikuojant darbdavį bei jam priskiriamas pareigas realiai užkertamas kelias apsiginti nuo diskriminacijos darbe.

Šios išvados pagrindžia antrąjį ginamąjį teiginį: „*Draudimo diskriminuoti dėl amžiaus, tame tarpe darbo santykiuose, nacionalinis reguliavimas Lietuvoje yra suderintas ir atitinka tarptautinius ir iš ES teisės kylančius įsipareigojimus, tačiau ši vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimo garantija nėra pakankama ir turi būti papildyta konkrečiomis darbo santykių reguliavimo priemonėmis, kurios užtikrintų specifinius vyresnio amžiaus žmonių poreikius.*“

11. Lietuvos Respublikos įstatymuose yra pateikiama daug skirtingų maksimalios įsidarbinimo amžiaus ribos bei privalomo išėjimo į pensiją sulaukus tam tikro amžiaus atvejų, kurie stokoja aiškaus kriterijaus ir, atitinkamai, kelia abejonių dėl jų diskriminuojančio pobūdžio. Todėl siūlytina juos kiek įmanoma suvienodinti, kartu suprantant kad kai kurie skirtumai, ypač susiję su fizinio pajėgumo ar kitų objektyvių kriterijų buvimu, gali likti.
12. Nepaisant padarytų pakeitimų naujajame DK, nacionaliniuose teisės aktuose tikslinga įdiegti papildomus pakeitimus, kurie pozityviai prisidėtų prie vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką. Pagrindinė tokių pakeitimų kryptis turėtų būti darbo sutarčių formų, leidžiančių laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinį išėjimą iš darbo santykių, tokių kaip terminuotos darbo sutartys, nuotolinio darbo sutartys, darbo vietos dalijimosi sutartys, adaptavimas bei nenustatytos apimties darbo sutarties įvedimas, taip pat papildomų nuostatų, susijusių su poilsio laiku numatymas.

Šios išvados pagrindžia trečiąjį ginamąjį teiginį:

„*Nors Lietuvoje priimant naująjį Darbo kodeksą buvo padaryta nemažai pokyčių, kurie pozityviai vertintini vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje požiūriu, tačiau tikslinga daryti papildomus reguliavimo pakeitimus įtvirtinant darbo santykių formas, leidžiančias laipsniškai pereiti iš aktyvaus darbo į galutinį išėjimą iš darbo santykių, taip pat numatant papildomas poilsio laiko nuostatas.*“

REKOMENDACIJOS IR PASIŪLYMAI

1. Siūlytina dar labiau liberalizuoti terminuotų sutarčių sudarymą su pensinio bei priešpensinio amžiaus sulaukusiais darbuotojais, taip skatinant kuo didesnę jų įtraukimą į darbo rinką. Konkrečiai, su pensinio bei priešpensinio amžiaus sulaukusiais asmenims (minėta, nėra tikslinga nustatyti ilgesnio nei penkeri metai iki nustatyto senatvės pensijos amžiaus) dėl nenuolatinio pobūdžio darbo sudarytas terminuotas sutartis siūlytina leisti pratęsti neribotą skaičių kartų ir tai nelemtų jų virtimo neterminuotomis. Atitinkamai naujojo Darbo kodekso 68 straipsnio 2 ir 3 dalį siūlytina papildyti ir išdėstyti taip:

68 straipsnis. Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas ir jo išimtis

2. Jeigu nustatytas ar pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis kaip dveji metai, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kaip jos apibrėžtos šio straipsnio 1 dalyje, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą **arba darbuotojas yra sulaukęs įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai**, bendra trukmė ilgesnė kaip dveji metai, tokia sutartis laikoma neterminuota. Tokiu atveju laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.
3. Su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė negali viršyti penkerių metų. Pažeidus šį reikalavimą, tokia darbo sutartis tampa neterminuota, o laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami. **Šis reikalavimas netaikomas, kuomet darbuotojas yra sulaukęs įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai.**

2. Taip pat siūlytina papildyti naujojo Darbo kodekso 93 straipsnio 3 dalį, nustatant darbdavio pareigą svarstyti ir tenkinti vyresnio amžiaus darbuotojo prašymą pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi bei 95 straipsnio 1 dalį, numatant vyresnio amžiaus darbuotojo palikimą dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis, kai pasibaigia darbo vietos dalijimosi darbo sutartis su kitu darbuotoju. Atitinkamai, DK 93 straipsnio 3 dalį papildyti ir išdėstyti taip:

93 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties sąvoka

3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui (įvaikiui) sukaks septyneri metai, taip pat **darbuotojo, sulaukusio įstatymų nustatyto sena-**

tvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai, prašymą pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi darbo sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, raštu įspėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

Atitinkamai, DK 95 straipsnio 1 dalį papildyti ir išdėstyti taip:

95 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties pasibaigimas

1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti vieną mėnesį, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, išskyrus šio kodekso 93 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki septynerių metų arba **darbuotoją, sulaukusį įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai**, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.
3. Siūlytina įstatymiškai įtvirtinti privalomą nemokamų atostogų suteikimą vyresnio amžiaus asmens reikalavimu (siekiant nepažeisti ir teisėtų darbdavio interesų, suteikiamų nemokamų atostogų laikas neturėtų būti ilgas). Atitinkamai, DK 137 straipsnio 1 dalį papildyti 8 punktu ir jį išdėstyti taip:

137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas

1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:
 - 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;
 - 2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;
 - 3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
 - 4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
 - 5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;

- 6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;
 - 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.
 - 8) **darbuotojas, sulaukęs įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penkeri metai – iki penkių kalendorinių dienų.**
4. Siūlytina papildyti Darbo kodeksą ir numatyti jame nenustatytos apimties darbo sutartį. Atsižvelgiant į neigiamą darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų nuostatą šios darbo sutarties rūšies atžvilgiu, numatyti jos taikymą tik asmenims, sulaukusiems įstatymų numatyto senatvės pensijos amžiaus ir asmenims, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau nei penki metai.
 5. Atsižvelgiant į tai, kad specialiuose įstatymuose yra numatyti skirtingos maksimalios įsidarbinimo amžiaus ribos, siūlytina jas maksimaliai suvienodinti, ypač tais atvejais, kai profesijoms, kurioms yra taikomi įsidarbinimo amžiaus reikalavimai, taikomi iš esmės vienodi reikalavimai.
 6. Atsisakyti įsidarbinimo amžiaus ribos Specialiųjų tyrimų tarnybos statute, Civilinės krašto apsaugos tarnybos statute, Valstybės tarnybos įstatyme, Notariato įstatyme, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statute kaip perteklinės.
 7. Atsižvelgiant į tai, kad specialiuose įstatymuose yra numatytos skirtingos maksimalios darbo (tarnybos) ribos, siūlytina jas maksimaliai suvienodinti, ypač tais atvejais, kai profesijoms, kurioms yra taikomi maksimalaus darbo (tarnybos) amžiaus reikalavimai, taikomi iš esmės vienodi reikalavimai.
 8. Taip pat atsižvelgiant į Lietuvos teismų praktikoje pasitaikančią ydingą teisės normų taikymo praktiką, siūlytina:
Diskriminacijos dėl amžiaus draudimo bylose teismai turėtų nuosekliai laikytis įrodinėjimo naštos paskirstymo ir kaip diskriminavimo įrodymą vertinti ne tik viešintelio valdymo organo veiksmus, bet ir kitų įmonės darbuotojų, turinčių įgaliojimus priimti sprendimus dėl darbuotojo darbo tęsimo ar darbo sąlygų veiksmus. Primintina, kad būtent darbdavys privalo užtikrinti, kad darbo santykiuose nebūtų diskriminacijos dėl amžiaus apraiškų, todėl nėra esminės reikšmės ar diskriminavimą atlieka valdymo organas, ar kiti administracijos nariai.

MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ DISERTACIJOS TEMA SĄRAŠAS

1. Ambrazevičiūtė K. Visuomenės senėjimo įtaka darbo teisinių santykių reguliavime: tarptautinis ir Europos Sąjungos požiūris. *Teisės problemos*. 2014. Nr. 4 (86): 97 – 122.
2. Ambrazevičiūtė K. Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje. *Jurisprudencija*. 2017. Nr. 24 (1): 127 – 148.

MOKSLINIO TYRIMO PRISTATYMAS MOKSLINIAME RENGINYJE

Ambrazevičiūtė K. Prohibition of Age Discrimination: CJEU case-law. Pranešimas pristatytas 2016 metų rugsėjo 29 dieną tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Socialinės inovacijos: teorinės ir praktinės įžvalgos“ (SOCIN‘2016).

MOKSLINĖ STAŽUOTĖ

Mokslinė stažuotė 2016 metų balandžio mėn. 4 d. – birželio mėn. 4 d. Gento universiteto Teisės fakultete (Belgija).

CURRICULUM VITAE

Kontaktinė informacija k.ambrazeviciute@gmail.com

Išsilavinimas:

- 2013 m. - 2017 m. Teisės krypties doktorantūros studijos
2000 m. - 2006 m. Teisės krypties bakalauras,
Teisės krypties magistras
Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas
1995 m. - 2000 m. Filosofijos krypties bakalauras
Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas

Darbo patirtis:

- 2018 m. iki dabar Jaunesnioji mokslo darbuotoja
Lietuvos Teisės institutas
2010 m. – 2017 m. Lektorė
Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Privatinės teisės
institutas
2011 m. – 2014 m. Jaunesnioji mokslo darbuotoja
Lietuvos Teisės institutas
2007 m. – 2010 m. Juristė
AB „Kauno staklės“
2006 m. – 2010 m. Juristė
UAB „Algoritmų sistemos“

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

Kristina Ambrazevičiūtė

ENFORCEMENT OF RIGHT TO WORK OF
OLDER PEOPLE IN AGEING SOCIETY

Summary of Doctoral Thesis
Social Sciences, Law (01 S)

Vilnius, 2018

The doctoral thesis was prepared during the period of 2013-2017 and is defended at Mykolas Romeris University under the right to organize doctoral studies granted to Mykolas Romeris University and Vytautas Magnus University by the order of the Minister of Education and Science of the Republic of Lithuania No. V-1019 dated on June 8, 2011.

Scientific supervisor:

Prof. Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law, 01 S).

The doctoral thesis will be defended at the Law Research Council of Mykolas Romeris University and Vytautas Magnus University:

Chairman:

Assoc. Prof. Dr. Lina Novikovienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law, 01 S).

Members:

Prof. Dr. Vida Gudžinskienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Education Science, 07 S);

Dr. Sarmitė Mikulionienė (Lithuanian Social Research Centre, Social Sciences, Sociology, 05 S);

Prof. Dr. Daiva Petrylaitė (Vilnius University, Social Sciences, Law, 01 S);

Prof. Dr. Gaabriel Tavits (Tartu University, Republic of Estonia, Social Sciences, Law, 01 S).

The public defense of the doctoral thesis will take place at the Law Research Council at Mykolas Romeris University on the April 12th, 2018 at 13.30 PM in the auditorium I-414 of Mykolas Romeris University.

Address: Ateities str. 20, LT-08303, Vilnius, Lithuania.

The summary of the doctoral thesis was sent out on March 12th, 2018.

The doctoral thesis is available at Martynas Mažvydas National Library of Lithuania (Gedimino ave. 51, Vilnius,) and the libraries of Mykolas Romeris University (Ateities str. 20, Vilnius) and Vytautas Magnus University (K. Donelaičio str. 52, Kaunas).

ENFORCEMENT OF RIGHT TO WORK OF OLDER
PEOPLE IN AGEING SOCIETY

SUMMARY

Definition of the research problem. Population ageing is one of the most obvious demographic trends characteristic of the modern world. Particularly explicit are the population ageing trends in the European Union and Lithuania which is one of the leading countries in this respect.

Population ageing phenomenon may not be unambiguously assessed. On the one hand, it may be recognised as a positive trend arising from the high level of health care, economic and social progress. In addition, its benefit in maintenance of the valuable human capital may be noted. On the other hand, population ageing threats such as social problems arising in various spheres of life, including education, health care, social services, consumption of goods and services, special infrastructure and labour market, are widely acknowledged.

Population ageing is reflected by structural changes in the labour market. On the one hand, the number of older workers increases. On the other hand, the number of older people who do not carry out an active economic activity is also growing and they are becoming more dependent on the social security mechanisms for a longer period of time. At the same time the number of employed members of population which are funding such social security mechanisms decreases. Respectively, it means the increase of the burden on the social security system. Due to the aforementioned reasons, the deepening crisis in the social security system is expected in Lithuania unless emergency measures are taken⁵⁹⁶.

One of the problems faced – the traditional model of the labour market regulation was and substantially remains oriented to demographically young population where the major part of working population maintains the minority of older people that is inactive in the labour market. It should be assumed that the model established in the present regulation of labour relations does not meet the needs of population existing in the conditions of ageing and it should be adopted to the new conditions. This poses the main question of the doctoral thesis: should the present legal regulation of labour relations be adapted to and if so, in what way, for the purpose of ensuring the active participation of older people in the labour market?

Research relevance and novelty. From the aforesaid presentation of the research problem also arises the relevance of the research – the necessity to adjust the legal regulation of labour relations to the new social reality. This statement is supported by many political and legal documents of different level⁵⁹⁷. Also, the ageing problem is directly related to two

596 Bitinas A. Modern Pension System Reforms in Lithuania: Impact of Crisis and Ageing. *Jurisprudencija*. 2011 18 (3): 1055-1080.

597 United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002; Commission Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”. 2006, COM(2006) 708 final; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 737 „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 95-3501.

main threats mentioned in the strategy of Lithuanian national security⁵⁹⁸, i.e. social exclusion and poverty. The relevance of the selected subject of the thesis is also confirmed by the fact that the first international agreement (Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons) intended particularly for protecting the human rights of older person, including the right to work, was adopted and the discussions regarding adoption of analogic international agreement in the United Nations intensified while drawing up this thesis.

The need to research the implementation of the right to work of older people is also confirmed by the conducted national studies⁵⁹⁹. The research carried out in the thesis is in conformity with the obligations arising from the international agreements and EU law and scientists' recommendations and aims to develop them at the exact level of legal regulation of labour relations.

The research performed in the thesis is the first legal research on the population ageing impact on labour law in Lithuania, therefore, it is novel. Population ageing phenomenon and its effects were researched within the scope of other sciences, whereas the analysis of the labour law in the respect of the right of older people to work and the proposed amendments are carried out for the first time. The thesis deals with the issues that have not been analysed in the researches conducted in Lithuania, in particular, it analyses the separate legal institutes of labour law and attempts to identify exact legal norms, their relevance to the participation of older people in the labour market and proposes the particular amendments of such norms if necessary. It should be emphasised that the research is limited to the labour law, whereas the social security and constitutional law are analysed only to the extent that is necessary from the labour law perspective.

The purpose of the research. To define, whether the extension of working life of older people requires to make amendments to the present national legal regulation of labour relations and/or its implementation, and, if such amendments are indeed required, what their scope and direction should be.

The tasks:

1. To disclose the origin and causes of population ageing phenomenon, its present and expected state, paying the particular attention to the situation in Lithuania.
2. To assess the impact of population ageing on labour market and to define the obstacles preventing effective engagement of older people in the labour market.
3. To analyse both binding and non-binding international and European Union legal acts and their application and to identify the legal measures which have an impact on the right of older people to work and to assess the influence of these supranational legal norms on Lithuanian legislation.
4. To assess the effectiveness of national legal regulation of labour relations with regard to the right of older people to work, define its shortcomings and possibilities for its improvement.

598 Lietuvos Respublikos Seimo 2017 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. XIII-202 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. gegužės 28 d. nutarimo Nr. IX-907 „Dėl Nacionalinio saugumo strategijos patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 2017, Nr. 1424.

599 Skučienė D. et al. *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015. P. 275; Brazienė R., Mikutavičienė I., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., Jurkevičienė J. *Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2014, p. 111.

Defended statements:

1. In spite of the necessity caused by population ageing to maintain older people in the labour market as long as possible, the practices and stereotyped attitude to older workers prevailing among employers, as well as working conditions not meeting the needs of older people, do not allow to reach this aim. In order to solve this problem, the legal regulation should be improved by removing or mitigating the factors inducing older employees to leave the labour market.
2. The Lithuanian legal regulation of prohibition of age discrimination in labour relations is harmonised and conforms with the international obligations and obligations arising from the EU law, but this guarantee of implementation of the right to work of older people is not sufficient and should be supplemented with particular regulatory measures in the sphere of labour relations which would address the specific needs of older people.
3. Although numerous improvements were brought by the new Lithuanian Labour Code that are positively assessed in respect of maintaining older people in the labour market, but it is purposeful to make additional improvements in the legal regulation by establishing the forms of labour relations allowing for gradual passing from active work to final exit from labour relations and providing for provisions on rest period.

Research overview. The Lithuanian legal scientific literature has not analysed the impact of population ageing on the right of older people to work yet not only at the level of doctoral thesis, but, to the author's knowledge, this impact has not been researched before at all. The population ageing phenomenon has attracted large attention in other social sciences, but not in Lithuanian legal scholarship. Various ageing phenomenon aspects were most frequently considered in the fields of gerontology and sociology.

Meanwhile, the complex research has not been made in law science. It should be noted that I. Mačernytė-Panomariovienė, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, A. Bitinas, T. Davulis have conducted researches of separate institutes of labour law connected in any way with the subject of the doctoral thesis.

Foreign legal literature has paid more attention to the population ageing problem and the right of older people to work. The extensive foreign literature may be divided into a few groups. Firstly, the scientific works analysing the international regulation of the right of the elderly to work or the general measures aimed at engaging older people in the labour market. Here the publications of S. J. Sanchez Rivera, D. Rodriguez-Pinzon, B. Brown and C. Martin, H. Meenan, I. Doron, A. Samorodov, may be distinguished.

Secondly, the group of authors considers a narrower subject – the right of older people to work or only separate specific issues on implementation of this law in EU legal system – i.e. publications of F. Hendrickx, B. Hepple, C. McGlynn, S. de Groof, etc.⁶⁰⁰

Finally, there are publications dealing with specific jurisdictions. For example L. Gualianone, F. Ravelli analyzed the situation in Italy, S. Manfredi and L. Vickers, L. Bisom-Rapp and M. Sargeant the situation in the United Kingdom, etc. It is natural that foreign authors have not examined the right to work of older people in the Lithuanian regulatory context, which is the central issue of this dissertation.

600 The list of used literature is given at the end of the thesis.

Methodology. The research was performed applying the qualitative methodology. The basis of the research is the multilevel model of retirement under which the exit from working life is interpreted as the complex process where three different levels: macro level (society), meso level (firms, employers) and micro level (employee) are distinguished.

The multilevel model of leaving the labour market is supplemented by the theoretical model developed by the Swedish scientist Kerstin Nilsson who distinguishes nine factors impacting on maintaining older people in labour relations: a) health; b) economic incentives; c) family, leisure and surrounding society; d) physical work environment; e) mental work environment; f) work pace and working hours; g) competence and skills; h) motivation and work satisfaction; i) the attitude of managers and organisation to older workers⁶⁰¹. The doctoral thesis is based on the distinguished factors assessing the present national regulation of labour relations and its possible development.

Furthermore, the data was gathered using the traditional legal research methods of document analysis, expert interview, systemic, historical, comparative, teleological methods. The thesis also applied the asymmetric comparative analysis (i.e. the main attention paying on national laws of the Republic of Lithuania and less attention – to other EU Member States).

Structure of the thesis. The thesis is constituted of introduction, three parts, conclusions, proposals, list of used literature and summary in Lithuanian and English.

The first part of the thesis research considers the population ageing phenomenon, its origin, reasons, negative impact on the labour market and the necessity to neutralise the latter.

Population ageing is described as the demographic phenomenon characteristic both for developed and developing countries and defined as the increase of the share of older people in population. This phenomenon is mainly caused by the decrease of birth and death rates in the modern population but it is also may be influenced by other reasons, frequently specific to particular states and regions (emigration, armed conflicts, etc.). With regard to Lithuania, in addition to traditional factors (i.e. birth and death rates), the fundamental role plays the emigration of people of working age. All these factors combined determine the significant acceleration of Lithuanian population ageing process in the future.

In order to set the scope of the research performed in the thesis and to define the guidelines that may be followed by legislative bodies and other persons, the first part of the thesis attempts to find out the age limit above which the persons are considered as older people. Upon the review of age limits established in legal acts and scientific literature, it is stated that such unified age limit does not exist and may vary from 40 to 65 years. Whereas the lowest age limit defined in the scientific literature and legal acts is 40 years and the researches reveal that the signs of discrimination may be already found out regarding employees of this age, it is concluded that the concept of older people may be applied to persons over 40 years old, of course, being aware that this limit is only indicative. Nonetheless, it is necessary to recognise that granting of specific protection to a person of 40 years old would be too far-reaching and counterproductive. Only for a specific and narrowly defined purposes it is possible to distinguish separate categories of older people of different age in the legal acts (e.g. the category of people of 50 - 60 years old or the workers with a proper defined number of years remaining to retirement age, etc.).

601 Nilsson K. Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2016, 44: 490–505.

The second chapter of the first part considers the impact of population ageing on the labour market and states that the latter is characterised by an accelerating decrease of number of economically active persons in labour market. To address the issue different possibilities are considered, such as promotion of immigration, increase of birth rate level or increase of taxes but none of these instruments are sufficient solve above-mentioned negative labour market trends. Therefore, one of the clearest political aims which is accepted at the international, European Union and national level is the extension of the working life of the elderly. Nonetheless, the traditional regulation model of labour relations is directed to the removal of older workers from the labour market upon reaching the established age and this is in conflict with the indicated political direction to maintain them in the labour market as long as possible. Moreover, the practice reveals that the stereotyped attitudes to older people prevailing in the labour market and their discrimination (ageism) also prevent longer participation of older people in labour relations.

The second part of the thesis considers the impact made by awareness of population ageing on the international and EU legal acts, as well as on actual implementation of the right of the elderly to work in these acts.

Firstly, legal instruments adopted within the framework of the United Nations Organisation were analysed. The first international document developing the policy of settlement of problems arising by ageing was the *International Plan of Action on Ageing*⁶⁰² adopted at the World Assembly on *Ageing of the United Nations* in Vienna in 1982 that confirmed the applicability of the rights established in the Universal Declaration of Human Rights to older people and declared the equal treatment in the labour market on the grounds of age. This direction was also developed in the further documents of the United Nations, most notably in the United Nations Principles for Older Persons⁶⁰³ adopted in 1991 and the Madrid Plan as of 2002⁶⁰⁴.

Generalising the application of the legal instruments adopted in the framework of the United Nations regarding older people, it is concluded that the existing system is far from sufficient, is characterised by fragmentation and has significant shortcomings: it does not supply national governments with the consistent regulatory principles; it is difficult to determine obligations assumed by countries to older people; the procedures intended to monitor agreements on human rights mostly ignore older people; the issues of population ageing in legal instruments are insufficiently visible that prevent education of population and effective integration of older people, etc.

The actual lack of binding legal norms and failures of *soft law* naturally caused the discussions on the international convention specially designed for older people. Nevertheless, this issue is remains controversial among legal scholars as well as among politicians and the feasibility of the international convention on older people is far from clear.

602 United Nations World Assembly on Aging, the Vienna International Plan of Action on Aging. 26 July to 6 August 1982, A/CONF.113/31.

603 United Nations General Assembly, Resolution on Implementation of the International Plan of Action on Ageing and Related Activities. 16 December 1991, A/RES/46/91.

604 United Nations Second World Assembly on Aging, Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. 8-12 April 2002.

The further chapter considers the legal acts adopted by the International Labour Organisation (ILO). The main instruments of the ILO that may be used for solving the problems of ageing population are the recommendations that are attributable to the soft law tools and do not legally bind the members of the ILO.

Generalising the policy of the Council of Europe in ageing conditions, it can be stated that there are efforts in strengthening the protection of interests of older people in the face of population ageing but the considered field lacks of the imperative legal acts, especially, with regard to Lithuania.

Thus, it can be concluded that the United Nations Organisation, ILO and the Council of Europe have adopted the documents intended for solving the problems in the labour market caused by population ageing but these documents do not directly create binding obligations and leaves the adoption and implementation of concrete decisions for national legislators.

The second chapter of the second part analyses the impact of population ageing on the policy of the EU. It is stated that the latter has evolved: if the first stage (that lasted from 1957 to 1997) was limited to declarations and recommendations, the competence of the EU institutions that has been extended on the second stage after the Treaty of Amsterdam determined the establishment of legal acts binding the Member States, first of all the Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (hereinafter – the Directive), as well as in the Charter of Fundamental Rights. Therefore, the EU legislation establishes the higher standards for protection of older people than the international legal acts. The Directive also considers the specificity of age as the basis of differentiation and provides with both the general permit for deviation from the principle of equal treatment if such deviation is objectively and reasonably justified by a legitimate aim and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary, and a few special exceptions. This gives the Member States a wide discretionary power to implement the policy of population ageing with relation to the right to work using the measures selected by themselves.

The second chapter of the second part further analyses the numerous practice of the Court of Justice of the European Union (CJEU) interpreting the provisions of the Directive on employment related to the age discrimination. Already in the early practice of application of the Directive the CJEU established that there is the general principle of the prohibition of age discrimination that is only specified in the Directive; this position was consistently maintained and even strengthened in later decisions. However, the status of the general principle of the prohibition of age discrimination does not mean that a legislator is not allowed to apply the age differentiation, whereas the analysis of the practice of the CJEU confirm that various national rules based on application of the age criterion are frequently justified by the court, e.g. compulsory termination of labour relations upon reaching a proper, usually, retirement age. Thus, the established principle of the prohibition of age discrimination is not only limited to the protection of individual rights but also includes the analysis of collective interests.

While deciding on conformity or non-conformity of national statutory provisions with the prohibition of age discrimination in *Mangold* and further cases, the court elaborated

the four-tier test used for determination whether the contested statutory provision falls within the scope of the Directive, secondly, whether it establishes the difference of treatment on grounds of age, thirdly, whether this difference of treatment is not objectively and reasonably justified by a legitimate aim, and fourthly, if the means of achieving that aim are appropriate and necessary. The real analysis of conformity or non-conformity with the prohibition of age discrimination is performed while evaluating if the means used are appropriate and necessary, i.e. the proportionality of measures to the aim pursued. The CJEU provides the Member States with a wide discretionary power to select the measures and this makes the CJEU case law casuistic and difficult to predict.

The third part of the thesis considers the principle of the prohibition of age discrimination in the laws of the Republic of Lithuania and particular institutes of labour law assessing how they may positively impact on the nine factors distinguished in the scientific literature that determines the maintaining older people in labour relations.

The age discrimination is not *expressis verbis* prohibited in the Constitution of the Republic of Lithuania but interpreting the jurisprudence of the Lithuanian Constitutional Court and taking into account the international and EU legal discourse, it is assumed that Article 29 of the Constitution may be broadly interpreted, including the prohibition of age discrimination. Moreover, the prohibition of age discrimination is essentially properly implemented into the Law on Equal Opportunities and separate provisions of the Law on Equal Treatment of Men and Women.

With respect of the implementation of the prohibition of age discrimination in labour law, it is concluded that the regulation of the principle of the age discrimination in the former Labour Code was not elaborated. On the other hand, the application of the principle of discrimination is strengthened in the new Labour Code, which was enacted in 2017. Moreover, in the new Labour Code this principle is applied more widely and includes relations, which exceed the classical limits of labour law. Furthermore, the specific norms of the Labour Code emphasise the principle of non-discrimination on the grounds of age in legal relations in which employees are subject to the largest threats of infringement of equal opportunities.

With respect to the application of the principle of non-discrimination on the grounds of age in the Lithuanian judicial case law, it is noted, that there is a fairly little number of resolved cases regarding age discrimination in labour relations. The Supreme Court of Lithuania has developed the rule that the retirement age cannot be the automatic basis for termination of employment contract. In addition, Lithuanian courts has adopted the rule of the reversal of the burden of proof in the non-discrimination on the grounds of age disputes. It is essential that the courts postulate weaker position of older people in the labour market and acknowledge that the protection from discrimination in legal labour relations is the public interest that must be considered by courts *ex officio*. On the other hand, there are discussible courts decisions when the raising of issues of discrimination in a workplace is prevented by inappropriate identification of persons having management powers.

In addition, the third part of the thesis analyses the types of employment contracts in order to determine the most favourable from them to the interests of older people. The analysis of different sources reveals that the labour market problems arising from popula-

tion ageing may be mitigated by applying the flexible forms of work to employees of pre-retirement and retirement age. Furthermore, the attention should be paid on the forms of employment contracts allowing gradually to exit the labour market, such as fixed-term employment contract, remote job employment contract, job share employment contract and implementing zero-hour employment contract.

The working time regimes allowing to work with less physical capability or combining the work with family obligations are the most favourable to the interest of older employees. Such possibilities are provided under the regime of flexible work schedule, the divided time regime of working day, the time regime of individual work. In addition, the liberalised institute of part-time work in the new Labour Code is also positively assessed. Furthermore, in respect of the matching the rest period of older employees with the employers' interests, it is concluded that an unpaid leave is more significant than additional annual leave allowances.

The analysis of the legal regulation of salaries reveals that the dependence of salary on the term of employment or age of employee is identified as the obstacle hindering older people to participate in the labour market. The new Labour Code discards this criterion and under the current regulation the salary is related only to the achieved qualification, performance of work or work results but not to the period of employment relationship.

Upon the analysis of the institute of termination of the contract of employment, the thesis considered the guaranties intended for protection of older people: the easier procedure of termination of employment contract by older workers, longer terms of notice in case of termination of employment contract on employer's initiative, priority right to remain employed and guarantee of termination benefit. However the new Labour Code decreased the scope of such protectors but these amendments are not assessed as negative because the complexity of the procedure of dismissal may also cause unattractiveness of older employee in the labour market.

Finally, the third part of the doctoral thesis researches the compulsory termination of employment contract upon reaching the retirement age and the limits of maximum employment age and maximum working age, which are established in the laws of the Republic of Lithuania. It is concluded that these laws in certain cases seem unclear and lacking of uniform threshold and this may raise the doubts regarding the proportionality of differentiation applied on the basis of age.

CONCLUSIONS

1. One of the main effects of population ageing is the structural changes in the labour market and the decrease of the number of working people accompanied by the increase of the number of economically inactive older people. This demographic trend causes negative effects to social security mechanisms, as well as other negative effects at the state, company and individual level. The main solution of the aforementioned problems is the extension of the working life of the elderly. This is applied both to people of pre-retirement and of retirement age. Other possibilities such as immigration or increase of birth rate may not be currently acknowledged as the reliable alternatives.
2. There is a gap between the aim declared at the state policy level to engage older people in the labour market and the real practices of employers. The employers often make no effort to maintain older people and even create obstacles for their remaining. Thus, it is not sufficient to declare the engagement of the elderly in the labour market in the legal acts and program documents. The active participation of older people in the labour market should be addressed taking into account the factors that induce the elderly to leave the labour market and to remove these factors.
3. In order to ensure the right of work of older people, it is necessary to overcome negative approaches prevailed in population and, particularly, among employers, that assume the form of ageism, i.e. discrimination of the elderly and prevent the latter from remaining in the labour market.
4. The uniform and established definition of older people does not exist. In addition, this definition may vary depending on region, period or other factors. The age limit established in the Lithuanian national legal acts allowing to acknowledge a person as an older person ranges from 45 to 65 years. Further, according to the data of the researches and surveys carried out in Lithuania, the people of 40 years old may be considered as older people. This does not eliminate the need and possibility that the definition of older people may be and in some cases should be differentiated in legal acts, depending on the applicable policy measures. The prohibition of age discrimination is in general not related to the particular age and may be applied to all employees. Whereas the other specific labour policy measures and guaranties may be applied only to the substantially limited circle of older workers, e.g. only to workers of retirement age or workers with less than 5 years remaining to retirement age.

The aforementioned conclusions confirm the first defended statement: *In spite of the necessity caused by population ageing to maintain older people in the labour market as long as possible, the practices and stereotyped attitude to older workers prevailing among employers, as well as working conditions not meeting the needs of older people, do not allow to reach this aim. In order to solve this problem, the legal regulation should be improved by removing or mitigating the factors inducing older employees to leave the labour market.*

5. The international legal acts binding Lithuania establish no precise mandatory obligations regarding the right to work of older people and do not oblige to apply the particular measures. This does not take away the international obligations arising out of the general provisions of equality of all people and the right of the elderly to work. But the Lithuanian legislator has a wide discretionary power to fulfil these obligations.
6. The non-discrimination of older employees in the EU law has been established in the legal acts binding Lithuania, in particular, in the Charter of Fundamental Rights and Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. But these legal acts also provides the Member States with wide possibilities to select measures for regulating the work of the elderly in the national law and allows to apply to them wider exceptions comparing to the other discrimination grounds.
7. The practice of the CJEU, while applying the prohibition of age discrimination, is not limited only to protection of individual rights but also includes the analysis of collective interests. This determines that the CJEU most frequently justifies the use of age criterion in labour relations, including the establishment of mandatory retirement age in national legal acts. Moreover, the CJEU leaves to the Member States a wide discretionary power to make exceptions from the principle of equal treatment.
8. Although the prohibition of age discrimination has not been directly established in the Constitution of the Republic of Lithuania, but it could be stated that Article 29(2) of the Constitution should be interpreted broadly, as including the prohibition of age discrimination.
9. Overall the prohibition of age discrimination has been properly established in the national legislation. On the other hand, the general principle of prohibition of age discrimination alone is not able to address the specific needs of older workers, thus, it is insufficient to ensure their remaining in the labour market in acceptable and favourable conditions.
10. The number of national courts decisions in the field of the prohibition of age discrimination is not large but it may be concluded that the courts properly implement this ground of the prohibited discrimination to a large extent. But there have been also reported the cases of improper interpretation and application of law when inappropriate identification of employer factually prevents the defence from workplace discrimination.

The aforementioned conclusions confirm the second defended statement: *‘The Lithuanian legal regulation of prohibition of age discrimination in labour relations is harmonised and conforms with the international obligations and obligations arising from the EU law, but this guarantee of implementation of the right to work of older people is not sufficient and should be supplemented with particular regulatory measures in the sphere of labour relations which would address the specific needs of older people.’*

11. The legislation of the Republic of Lithuania establishes various maximum limits of working age and different regulation of compulsory retirement for different categories of employees that are not characterised by a clear criterion and respectively raise doubt regarding their potentially discriminative nature. Therefore, it is recommended to unify them as far as possible, also being aware that some differences, particularly related to the physical capacity or other objective criterion, may remain.
12. In spite of the improvements brought by the new Labour Code it is purposeful to make additional amendments in national legal acts that could positively contribute to the engagement of older people in the labour market. The main direction of such amendments should be the adaptation of the forms of employment contracts which allow to pass gradually from the active working activity to the final exit from labour relations, such as fixed-term employment contract, remote job employment contract, job share employment contract and implementing zero-hour employment contract, as well as the establishment of additional provisions regarding rest period.

The aforementioned conclusions confirm the third defended statement: *'Although numerous improvements were brought by the new Lithuanian Labour Code that are positively assessed in respect of maintaining older people in the labour market, but it is purposeful to make additional improvements in the legal regulation by establishing the forms of labour relations allowing for gradual passing from active work to final exit from labour relations and providing for provisions on rest period.'*

RECOMMENDATIONS AND PROPOSALS

1. It is proposed to further liberalise the conclusion of fixed-term employment contracts with employees of retirement and pre-retirement age, in order to promote the engagement of such employees in the labour market. Particularly, it is proposed to extend fixed-term employment contracts related to temporary job with people of retirement and pre-retirement age (it was mentioned that it would be counter-productive to determine the age longer than five years until the defined retirement age) unlimited number of times and this should not cause their transformation into contract of indefinite duration. Respectively, it is proposed to supplement Article 68 Paragraph 2 and 3 of the Labour Code as follows:

Article 68. Maximum duration of fixed-term employment contract and its exceptions

2. If the defined or extended duration of fixed-term employment contract is longer than two years, as well as total duration of consecutive fixed-term employment contracts defined in Paragraph 1 of this Article is longer than two years, except if employee is temporarily employed on the position of temporarily absent employee **or if employee reached the retirement age established in laws or if not more than 5 years remain before the employee reaches the retirement age established in laws**, such contract shall be deemed of indefinite duration. In such case, the periods between employment contracts shall be included into duration of labour relations between the employee and the employer but should not be paid.
3. Total duration of consecutive fixed-term employment contracts concluded with the same employee for performance of different job functions cannot exceed five years. When this requirement is breached, such employment contract becomes of indefinite duration, whereas the periods between fixed-term employment contracts shall be included into duration of labour relations between the employee and the employer but should not be paid. **This requirement shall not be applied if employee has reached the retirement age established in laws or if not more than 5 years remain before the employee reaches the retirement age established in laws.**
2. It is also proposed to supplement Article 93 Paragraph 3 of the new Labour Code by defining employer's obligation to consider and admit application of older employee for replacement of employment contract of other type with job share employment contract and Article 95 Paragraph 1 by providing for the remaining of older employee as the part-time employee when job share employment contract concluded with other employee expires. Respectively, it is proposed to supplement Article 93 Paragraph 3 of the Labour Code as follows:

Article 93. Definition of job share employment contract

3. To agree on job share employment contract is allowed both by entering into a new employment contract and temporarily amending the valid employment contract of other type. Employer must consider and in the case of organisational and pro-

duction possibilities, admit the application of employee who brings up a child (including adopted child) to seven years old, until the child (including adopted child) reaches seven years old, as well as of **employee who reached the retirement age established in laws or if not more than 5 years remain before the employee reaches the retirement age established in laws**, for temporary replacement of the valid employment contract of other type with job share employment contract. Such employee is entitled to return to work in accordance with the employment contract of other type binding him before the entering into the job share employment contract upon the written notification of the employer before two weeks, except if the employer agrees not to follow this term.

Respectively, it is proposed to supplement Article 95 Paragraph 2 of the Labour Code as follows:

Article 95. Expiry of the job share employment contract

1. Upon expiry of job share employment contract with one employee, job share employment contract with other employee remains in force for one month until job share employment contract is concluded with another employee. Unless such contract is concluded within the aforesaid term, the employer should propose full-time job to the employee and if the employee refuses, the employer is entitled to dismiss the employee upon noticing him/her before three working days and paying him/her termination benefit of half average monthly salary, except the employee specified in Article 93 Paragraph 3 of the Labour Code who brings up a child (including adopted child) to seven years old or **employee who reached the retirement age established in laws or if not more than 5 years remain before the employee reaches the retirement age established in laws**, who remains employed as part-time employee.
3. It is proposed to establish the compulsory granting of unpaid leave at older employee's request in law (for the purpose of avoiding the breach of lawful interests of employer, duration of unpaid leave should not be long). Respectively, it is proposed to supplement Article 137 Paragraph 1 of the Labour Code with Clause 8 as follows:

Article 137. Unpaid leave and unpaid leisure time

1. Employer must admit application furnished by employee for granting unpaid leave for duration not less than is applied by the employee if such application is filed by:
 - 1) employee who brings up a child to fourteen years old – to fourteen calendar days;
 - 2) disabled employee, as well as employee who brings up a disabled child to eighteen years old or takes care of a disabled person who needs permanent care – to thirty calendar days;

- 3) during maternity leave and parental leave by a father at his request (by a mother – during paternity leave); total duration of such leave may not exceed three months;
 - 4) employee who takes care of ill family member – for the time recommended by a health care institution;
 - 5) employee for entering into marriage – to three calendar days;
 - 6) employee for attending a funeral of a dead family member – to five calendar days;
 - 7) employee in cases and in accordance with procedures specified in collective agreement – of duration specified in the agreement.
 - 8) **employee who reached the retirement age established in laws or if not more than 5 years remain before the employee reaches the retirement age established in laws – to five calendar days.**
4. It is proposed to supplement the Labour Code and to establish a zero-hour employment contract. Taking into account the negative attitude of employees and their representative organisations on this type of employment contract, its application should be restricted only to employees who reached the retirement age or employees with less than 5 years remaining to retirement age established in laws.
 5. Taking into account the fact that the specific laws establish different upper limits of employment age, it is proposed to unify them as much as possible, especially if professions subject to these limits are in principle subject to the unified requirements.
 6. To repeal the upper limit of employment age in the Statute of the Special Investigation Service, Statute of the Civil Protection Service, Law on the Civil Service, Law on the Notarial Profession, Statute of the Customs Servants of the Republic of Lithuania as redundant.
 7. Taking into account the fact that the specific laws establish different compulsory retirement age, it is proposed to unify them as much as possible, especially if professions subject to requirements of compulsory retirement age are in principle subject to the unified requirements.
 8. In addition, taking into account the defective practice in application of legal norms found in the Lithuanian case law, it is proposed:

In the cases of the prohibition of age discrimination, the courts should uniformly follow the allocation of the burden of proof and as the evidence of discrimination to acknowledge not only the actions of the sole management body but also the actions of other employees of the legal person who are entitled to adopt decisions regarding the extension of employment relationship or other employment terms and conditions. Employer must ensure the avoidance of any manifestations of age discrimination in labour relations, thus, it is not significantly important whether the acts of discrimination is performed by the highest management body or other members of administration.

LIST OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS RELATED TO THE SUBJECT OF THE DOCTORAL THESIS

1. Ambrazevičiūtė K. Impact of Aging on Labour Law: International and European Union Approach. *Teisės problemos*. 2014. Nr. 4 (86): 97 – 122.
2. Ambrazevičiūtė K. Prohibition of Age Discrimination in Case Law of Court of Justice of European Union. *Jurisprudencija*. 2017. Nr. 24 (1): 127 – 148.

PRESENTATION ON THE THEME OF THE DOCTORAL THESIS IN SCIENTIFIC CONFERENCE

Ambrazevičiūtė K. Prohibition of Age Discrimination: CJEU case-law. Presentation delivered in international scientific conference „Social Innovations: Theoretical and Practical Insights“ (SOCIN'2016), 29th September, 2016.

SCIENTIFIC INTERNSHIP

Scientific internship at Ghent University, Faculty of Law (Belgium), 4th April– 4th June, 2016.

CURRICULUM VITAE

Contacts k.ambrazeviciute@gmail.com

Education

- 2013 m. - 2017 m. Doctoral Studies in Law
Mykolas Romeris University
- 2000 m. - 2006 m. Bachelor in Law,
Master in Law
Mykolas Romeris University, Faculty of Law
- 1995 m. - 2000 m. Bachelor in Philosophy
Vilnius University, Faculty of Philosophy

Work experience

- 2018 m. - Present Junior Research Fellow
Law Institute of Lithuania
- 2010 m. – 2017 m. Lecturer
Mykolas Romeris University, Faculty of Law,
Institute of Private Law
- 2011 m. – 2014 m. Junior Research Fellow
Law Institute of Lithuania
- 2007 m. – 2010 m. Lawyer
AB „Kauno staklės“
- 2006 m. – 2010 m. Lawyer
UAB „Algoritmų sistemos“

Ambrazevičiūtė, Kristina
VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMAS
VISUOMENĖS SENĖJIMO SĄLYGOMIS: daktaro disertacija. – Vilnius: Mykolo Romerio
universitetas, 2018. 204 p.

Bibliogr. 142-166 p.

ISBN 978-9955-19-900-7 (internete)

ISBN 978-9955-19-901-4 (spausdintinis)

Viena svarbiausių visuomenės senėjimo pasekmių yra darbo rinkos struktūros pokyčiai: mažėjant dirbančių žmonių skaičiui, tuo pačiu didėja ekonomiškai nebeaktyvių vyresnio amžiaus žmonių skaičius. Ši demografinė tendencija sukelia neigiamas pasekmes, ypačiai socialinės apsaugos sistemoms. Pagrindinė išeitis šiuo metu spręsti nurodytas socialines problemas – vėlinti vyresnio amžiaus žmonių pasitraukimo iš darbo santykių laiką. Tačiau tokiam ilgesniam vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimui darbo santykiuose kliūtimi tampa tiek tradicinis darbo santykių reguliavimo modelis, tiek darbo rinkoje paplitę vyraujantys stereotipiniai požiūriai į vyresnio amžiaus žmones ir jų diskriminacija (eidžizmas). Tai lemia pagrindinį disertacijos klausimą: koku būdu turi būti adaptuotas esamas darbo santykių teisinis reglamentavimas, siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus asmenų aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje? Siekiant atsakyti į šį klausimą, tiriami tarptautiniai ir regioniniai teisės aktai, įtakoiantys vyresnio amžiaus žmonių teisę į darbą, taip pat vertinamas nacionalinio darbo santykių teisinio reguliavimo veiksmingumas, nustatomi jo trūkumai ir formuluojami pasiūlymai, kurie pozityviai prisidėtų prie vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką.

One of the main effects of population ageing is the structural changes in the labour market: the decrease of the number of workers is accompanied by the increase of the number of economically inactive older people. This demographic trend causes negative effects, especially for social security mechanisms. The main solution of the aforementioned problems is the extension of the working life of the elderly. However, both the traditional regulation model of labour law and the stereotyped attitudes to older people and their discrimination (ageism) prevailing in the labour market are the obstacles preventing effective engagement of older people in the labour relations. This poses the main question of the doctoral thesis: in what way should the present legal regulation of labour relations be adapted to ensure the active participation of older people in the labour market? To answer this question, the international and regional legal acts that have an impact on the right of older people to work are analyzed, also the effectiveness of national legal regulation of labour relations is assessed, its shortcomings is defined and additional amendments of national legal acts that could positively contribute to the engagement of older people in the labour market are formulated.

Kristina Ambrazevičiūtė
VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONIŲ TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMAS
VISUOMENĖS SENĖJIMO SĄLYGOMIS

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

ISBN 978-9955-19-900-7 (internete)
ISBN 978-9955-19-901-4 (spausdintinis)

Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius
Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas roffice@mruni.eu
Tiražas 20 egz. Užsakymo Nr. 16740

Parengė spaudai UAB „Baltic Printing House“
Svajonės g. 40, LT-94101, Klaipėda
www.balticprinting.com
Maketavo Karolis Simaitis

Spausdino UAB „Baltijos kopija“
Kareivių g. 13B, Vilnius
www.kopija.lt
El. paštas info@kopija.lt

ISBN 978-9955-19-901-4



9 789955 198994