

UVOD

Jednoga dana ćemo svi ostariti, ako dovoljno poživimo. Većina od nas želi dug život. Međutim, diskriminatorni odnos prema starosti kao deo kulture u kojoj živimo deli ljude prema godinama i generacijski. Taj odnos neprimetno i nesvesno zaposeda naša razmišljanja, tako da se diskriminatorni stav prema starijima, prisutan i u samim institucijama društva, pojavljuje kao nešto sasvim normalno – dok problem ne imenujemo i suprotstavimo mu se.

Diskriminacija prema starima ima više uzroka. Pre svega društvo u kome živimo odbija realnost nemoći i smrti, posebno stoga što mnogi ljudi gaje verovanje o svojoj besmrtnosti. Izolacija starih i nemoćnih omogućava da ostali potisnu saznanje o sopstvenoj zavisnosti, nemoći i smrti.

Drugo, izolacija starijih i odbacivanje njihovih umeća i znanja koja nisu u koraku sa brzim razvojem i promenama u društvu i na planu tehnologije, čine da se zaboravi koliko se od njih, i bogatog životnog iskustva koje poseduju, može naučiti. Konačno, stari su isključeni iz radnih procesa, ne učestvuju aktivno u stvaranju novca i dobara, pa su samim tim nepoželjni.

Problemi starosne diskriminacije na radnom mestu

Jedan od najčešćih oblika starosne diskriminacije jeste onaj kada poslodavac ne želi da zaposli osobu zbog njegove starosti, ili kada mu ponudi lošije uslove za rad, pre svega lošije radno mesto, manju platu ili rad na crno. Antidiskriminacionim zakonom, koji bi uskoro trebalo da bude usvojen, i ovaj problem bi trebalo da bude rešen.

Pod diskriminacijom se podrazumeva svako pravljenje razlike i nejednako postupanje koje podrazumeva isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti zasnovano na rasi, polu, boji kože, starosti, nacionalnosti i slično. Jedan od oblika diskriminacije koji je veoma prisutan u Srbiji je starosna diskriminacija. Ona se ogleda u nejednakom tretmanu, zanemarivanju i uznemiravanju starih lica u zdravstvenim institucijama, javnom prevozu, kao i prilikom korišćenja drugih javnih usluga. Zakonom o zabrani diskriminacije, tačnije članom 23, predviđa se zaštita i sankcija svakog oblika starosne diskriminacije.

Pomoćnica ministra za ljudska i manjinska prava Sanja Jašarević Kužić rekla je da novi Zakon podrazumeva i službu poverenika, kome će ugrožene osobe moći da se obrate za pomoć i zaštitu u slučaju diskriminacije. Prema rečima Sanje Jašarević Kužić, time se po prvi put uvodi i obezbeđuje mehanizam zaštite lica diskriminisanih po osnovu starosnog doba. Ona je naglasila da je najrasprostranjeniji oblik starosne diskriminacije onaj po kome poslodavac ne želi da zaposli lica od 30 do 50 godina starosti, ili im ponudi lošije uslove rada. „Novi zakon reguliše to kao diskriminaciju, a imajući u vidu mehanizam zaštite, ona lica koja smatraju da su po tom osnovu diskriminisana, imaju mogućnost da se obrate povereniku koji će procenjivati da li je to diskriminacija ili ne, i u skladu sa tim, preduzeće određene mere koje u svojoj nadležnosti može, ili će se obratiti tužbom sudu kao drugom mehanizmu zaštite“, istakla je Jašarević Kužić. Prema njenim rečima, diskriminacija je i kada poslodavac pravi selekciju radnika za otpuštanje, ne po kvalitetu rada, već po starosnoj osnovi, uz izgovor „vi ste mlađi, lakše ćete naći posao“.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com