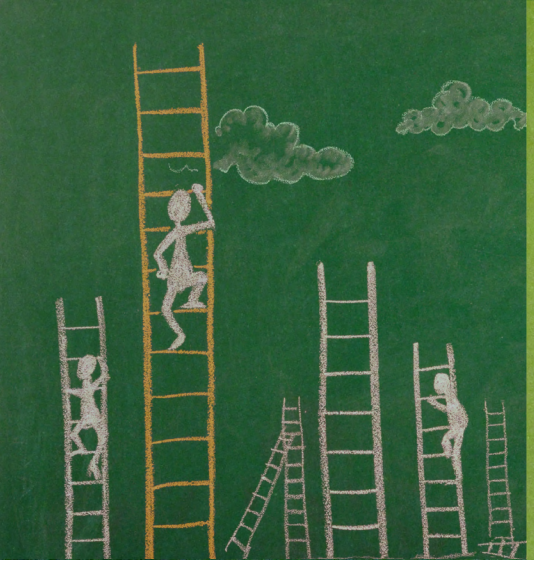

NVO gidas

Kuriame Lietuvos ateitį

2013 m. gruodis Nr. 8

Šiame numeryje:

Pranešėjų apsauga. Ką gali nevyriausybinės organizacijos?
2 p.

ES standartai ir Lietuvos lygių galimybių įstatymai – ar yra vietos tobulėjimui?
4 p.

Lygių galimybių plėtros centras, VšĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“ ir Lietuvos žmogaus teisių centras, įgyvendindami projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“, Jūsų dėmesiui pristato jau aštuntąjį naujienlaiškį, skirtą nevyriausybinėms organizacijoms.

Socialinės grupės, patiriančios sunkumus įsidarbinant bei išsilaikant darbo vietoje dažniausiai yra linkusios nutylėti tam tikrą informaciją, galinčią sąlygoti patyčias ir diskriminaciją. O susidūrusios su šiais reiškiniais, vietoje drąsaus ir atviro kalbėjimo apie darbo vietoje iškilusias problemas, dažniausiai pasirenka darbo vietos keitimą. Pirmojoje naujienlaiškio dalyje skaitykite, kaip nevyriausybinės organizacijos gali padėti su korupcija, diskriminacija ar piktnaudžiavimu darbovietėse kovojantiems asmenims. Antroji leidinio dalis skirta ES standartų ir Lietuvos lygių galimybių įstatymų analizei, kurioje aptariami pagrindiniai nacionalinės teisės aktų trūkumai.

LYGIŲ GALIMYBIŲ PLĖTROS CENTRAS

PSICHIKOS SVEIKATOS PERSPEKTYVOS

Lietuvos žmogaus teisių centras

Pirmyn »

Pranešėjų apsauga. Ką gali nevyriausybinės organizacijos?

Socialiai pažeidžiamų grupių atstovai dėl darbo vietoje patiriamos diskriminacijos dažnai vengia kreiptis pagalbos ir atvirai kalbėti apie neigiamas diskriminacines praktikas. Demokratinėse Vakarų valstybėse gausėja nevyriausybinių organizacijų, kurios pagrindiniu savo veiklos tikslu nurodo paramą pranešėjams kaip būdą kovoti su korupcija, diskriminacija ar piktnaudžiavimu darbovietėse.

Asmenys, turintys psichosocialinę negalią, iš įkalinimo vietų grįžę asmenys, LGBT grupę atstovaujantys individai – tai socialinės grupės, kurios patiria daug sunkumų ne tik įsidarbinant, bet ir išsilaikant darbo vietoje. Viena pagrindinių šios situacijos priežasčių – mobingas – darbe patiriamas psichologinis smurtas, kuris prasideda tada, kai tam tikras asmuo dėl kokios nors priežasties nusprendžia, kad jis nemėgsta kito asmens. Tuomet pradedama psichologinio smurto „kampanija“, kurios tikslas - išmesti nepatinkantį asmenį iš savo aplinkos, skyriaus ar darbo vietos apskritai (Astrauskaitė, 2008)[1]. Socialinės grupės, patiriančios diskriminaciją visuomenėje mobingui yra itin jautrios, pvz., Europos Sąjungos Pagrindinių teisių agentūros 2013 m. gegužės 17 d. paskelbti apklausos rezultatai atskleidė, jog diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybė darbo santykių srityje Lietuvoje per pastaruosius 12 mėnesių nurodė patyrę net 27% apklaustų LGBT asmenų. Dėl šių priežasčių, kaip rodo tyrimai (Germanavičius et al, 2008[2], Zdanevičius et al, 2007[3]) darbe paprastai linkstama nutylėti tam tikrą privačią informaciją – pvz., savo seksualinę orientaciją, faktą apie buvimą laisvės atėmimo įstaigoje arba diagnozuotą psichikos sveikatos sutrikimą.

2007 m. JAV atliktas tyrimas atskleidė, kad psichologinio smurto aukomis yra tapę 54 mln. Amerikos dirbančiųjų, priekabiavimai paliečia beveik pusę (49 proc.) Amerikos suaugusiųjų, keturi milijonai JAV gyventojų bet kuriuo momentu gali tapti emocinių išpuolių aukomis (Astrauskaitė 2008).

Patirdami patyčias ir diskriminaciją įvairiose savo gyvenimo srityse, socialiai pažeidžiamų grupių atstovai dažniau renkasi darbo vietos keitimą, negu drąsų ir atvirą kalbėjimą apie darbo vietoje iškilusias problemas. Dėl šių priežasčių skaidrumo užtikrinimo ir kovos su prevencija srityje veikiančios nevyriausybinės organizacijos vykdo paramos „pranešėjams“ projektus. Pranešėjai (angl. *whistleblower* – švilpuko pūtėjai) – asmenys, pranešantys apie korupcijos, nesąžiningos veiklos, diskriminacijos ar kitų ydingų praktikų apraiškas. Dažniausiai pranešėjai informuoja apie savo darbo vietoje pastebėtas problemas ir dėl to, kaip pastebima Transparency International (2009[4]) dešimtyje valstybių atliktame tyrime, dauguma pranešėjų, siekiančių apsaugoti viešąjį interesą, save pastato į itin rizikingą padėtį. Viešai kalbėdami apie savo vadovų, kolegų, verslo partnerių ar klientų klaidas, jie rizikuoja savo darbo vieta, pajamomis ir asmeniniu saugumu. **Užuot buvę išgirsti ir gerbiami už drąsą, dauguma pranešėjų susiduria su abejingumu ar nepasitikėjimu, o jų pranešimai deramai nenagrinėjami (TILS, 2009)** Pranešėjai dažnai pasmerkiami metų metams bylinėjimosi, kovai už savo teises ar už tinkamą atskleisto įvykio tyrimą (TILS, 2009)

1 Mobingas – tylus emocinis terorizmas (2008), Milda Astrauskaitė http://www.asirpsichologija.lt/index.php?id=11&category=5

2 Germanavičius, Arūnas; Markovskaja, Natalija. 2006. „Psichikos sutrikimais sergančių asmenų stigmos pasekmių ir diskriminavimo tyrimas“. http://www.gip-vilnius.lt/equal/EQUALindex.html

3 Lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transeksualų (LGBT) teisių apsauga ir socialinės atskirties tyrimas (2007). Tyrimą atliko: dr. Arnoldas Zdanevičius, dr. Jolanta Reingardė, Jolanta Samuolytė

4 Transparency International. Alternatyva tylėjimui. Pranešėjų apsauga dešimtyje Europos valstybių. (TILS vertimas į lietuvių kalbą), 2009. http://www.drasuszodis.lt/userfiles/Alternatyva_tylejimui%283%29.pdf]

Tyrimai rodo, jog pranešėjas, užuot laikomas sektinu pavyzdžiu ir viešojo intereso gynėju, kartais vis dėlto vertinamas kaip pasitikėjimo nevertas žmogus. JAV atliktas tyrimas parodė, kad net 62 proc. situacijų, kurios buvo susijusios su darbuotojų užgauliojimais, darbdaviai problemą sumenkindavo ar paprasčiausiai į ją nereaguodavo (Astrauskaitė 2008). Šios problemos priežastys tam tikru mastu slypi konflikte tarp lojalumo darbdaviui ir nusikalstamų veiksmų atskleidimo organizacijos viduje. Faktas, kad pranešimai yra ne tiktai viešojo intereso gynimas, bet ir efektyvi rizikos valdymo priemonė organizacijos viduje, yra dažniausiai neakcentuojamas (TILS, 2009).

Transparency International atliktame tyrime pastebima, jog pranešėjų svarba kovoje su korupcija yra vis plačiau pripažįstama, nors terminas „pranešėjas“ sulaukia dviprasmiškų asociacijų, pvz., Airijoje, Čekijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje jis siejamas su informanto, Bulgarijoje ir Italijoje išdaviko ar šnipo, o Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Vengrijoje – su skundiko samprata. Tarptautines konvencijas pasirašiusios šalys įsipareigoja įdiegti atitinkamus įstatymus, ir į šią tikrovę atsižvelgia vis daugiau vyriausybių, pasiruošusių pritaikyti reikalaujamus reguliavimus. **Kaskart daugiau įmonių, viešųjų institucijų ir nevyriausybinių organizacijų įdiegia pranešėjų veiklą reglamentuojančius mechanizmus, užtikrinančius efektyvų rizikos valdymą ir saugias bei atskaitingas darbo vietas (TILS, 2009).**

Daugelyje Vakarų valstybių veikia aktyvios nevyriausybinės organizacijos, kurių tikslas – plėtoti ir remti pranešėjų veiklą kovojant su darbovietėse paplitusiomis neigiamomis praktikomis. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje dirbanti organizacija „Public Concern at Work[5]“ pataria darbuotojams – pranešėjams sprendžiant dilemas darbovietėje, remia organizacijas, diegiančias pranešėjų apsaugos programas ir makrolygiu vykdo informacinę veiklą siekdami pokyčių teisinėje bazėje.

Vokietijoje nuo 2006 metų veikiantis Pranešėjų tinklas[6] teikia paramą ir apsaugą pranešėjams ir potencialiems pranešėjams.

5 http://www.pcaw.org.uk/
6 http://www.whistleblower-net.de/

Šios iniciatyvos siekis – sukurti atviram dialogui palankų klimatą, pagerinti pranešėjams sąlygas visuomenėje, valstybėje ir darbo rinkoje, telkti įstaigas ir organizacijas, remiančias pranešėjus ir jų veiklą.

JAV Darbo departamente vykdoma pranešėjų apsaugos programa7 daugiau nei dvidešimčia priimtų statutų saugo darbuotojus, kurie praneša apie pažeidimus darbo vietoje ir savo veikloje aktyviai bendradarbiauja su visuomeninėmis organizacijomis. Pagal šią programą, pranešėjai gali paskambinti ir gauti konsultaciją arba pateikti pranešimą užpildydami internetinę formą **bet kokia kalba.**

Lietuvoje Transparency International Lietuvos skyrius (TILS) nuo 2009 m. aktyviai dirba pranešėjų apsaugos srityje ir siekia, kad būtų priimtos pranešėjus ginančios nuostatos bei darbovietėse susikurtų pranešėjams palanki aplinka. 2006 m. balandžio mėn. Žmogaus teisių stebėjimo institutas pasiūlė teisinę pagalbą Daliai Budrevičienei, viešai prabilusiai apie atlyginimus vokeliuose “Krekenavos agrofirmoje“. Kaip pastebima lyginamajame dešimties šalių tyrime, Lietuvoje tik mažas skaičius įvertintų bendrovių nurodė etikos kodeksą kaip neatskiriamą jų verslo tapatybės dalį. Mažai bendrovių turi aiškias ir paskelbtas normas, susijusias su pranešimais (TILS, 2009). Tenka konstatuoti, jog Lietuvoje tai daugiau pavienės iniciatyvos ir trūksta visuomenės sąmoningumo pripažįstant pranešėjų veiklos svarbą, nors nevyriausybinės organizacijos plėtoja aktyvią veiklą tiek remdamos atskirus pranešėjus, tiek inicijuodamos politinius pokyčius – Pranešėjų apsaugos įstatymą, kurio projektas buvo pateiktas 2010 metais, tačiau vis dar nepriimtas ir buvo kritikuojamas dėl to, kad neatitinka pranešėjų apsaugos principų ir negalėtų būti laikomas pranešėjų apsaugos įstatymu pagal tarptautinius pranešėjų apsaugos standartus ir visuotinai pripažįstamą praktiką (Muravjovas, 2010[8]).

7 http://www.whistleblowers.gov/
8 Transparency International: ką saugos pranešėjų apsaugos įstatymas? 2010-10-13 Sergejus Muravjovas, TILS vadovas, http://kauno.diena.lt/naujienos/nuomones/transparency-international-ka-saugos-praneseju-apsaugos-istatymas-183497#ixzz2mv4pKVCu

ES standartai ir Lietuvos lygių galimybių įstatymai – ar yra vietos tobulėjimui?

Jau beveik dešimt metų Lietuvoje taikomas diskriminaciją draudžiantis Lygių galimybių įstatymas (LGĮ), o Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas veikia dar nuo seniau. Tai teisiniai instrumentai, sudarantys Lietuvos asmenų nediskriminavimo teisės pagrindus. Tačiau ne paslaptis, kad šie teisės aktai dienos šviesą išvydo ne dėl vienos ar kitos politinės partijos, asmenybės ar visuomenės spaudimo. Šių teisės aktų atsiradimą ir visą pastarojo dešimtmečio progresą asmenų lygybės užtikrinimo srityje inspiravo pokyčiai Europos Sąjungos (ES) teisėje. Todėl Lietuvai, kaip ES valstybei-narei teko sekti pramintu taku.

ES priėmus Rasių lygybės (2000/43/EB)[9] ir Užimtumo pagrindų (2000/78/EB)[10] direktyvas buvo sukurti tam tikri konkretūs ir privalomi lygybės standartai ir nors valstybėms narėms direktyvos suteikė laisvės ribas, kaip jų nuostatas realizuoti nacionalinėje teisėje, šie standartai tapo privalomi. Lietuva šių direktyvų nuostatas įgyvendino LGĮ[11].

Nors Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuomone LGĮ visiškai atitinka ES direktyvų standartus, tačiau su tuo sutinka ne visi. Ekspertų manymų[12], diskriminaciją draudžiantys Lietuvos teisės aktai turi trūkumų ir netikslumų, sukeliančių nemenkas kliūtis asmenims ginti pažeistas teises. Visų pirma, pastebima, kad daugeliu atvejų Lietuvos teisės aktai paprasčiausiai atkartoja direktyvų nuostatas, tačiau jų nedetalizuoja ir netikslina. Daugeliu atvejų direktyvos įtvirtina tam tikras gaires, principines nuostatas, kurių praktiškam taikymui reiktų detalesnio mechanizmo. Bene svarbiausiais nacionalinės teisės aktų trūkumais įvardijami šie:

- Nors į Rasių lygybės (2000/43/EB) direktyvos galiojimo lauką patenka socialinės apsaugos sistema ir sveikatos apsauga, LGĮ tai neapibrėžiama. Nors LGĮ 5 str. nuostata, kad visos „Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad visuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės“ leidžia manyti, kad šis Įstatymas gali būti taikomas ir socialinei apsaugai bei sveikatos apsaugai, aiškesnis įvardinimas įneštų daugiau tikrumo. Lygių galimybių kontrolieriaus praktikoje ne kartą tirtas skundas sveikatos apsaugos srityje, tačiau apie socialinės apsaugos sritį vienareikšmiškai pasisakyta nebuvo.
- Vienas labai svarbių ES teisės reikalavimų – suteikti asociacijoms, organizacijoms ar kitiems juridiniams asmenims nukentėjusio vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, atstovauti teisminėse ir (arba) administracinėse procedūrose – Lietuvos teisės apibrėžiamas nevienareikšmiškai. LGĮ 12 str. 2 d. teigiama, kad „asociacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuojančiame teisės akte atitinkamu pagrindu diskriminuojamų asmenų gynimas ir jų

Ekspertų manymų, diskriminaciją draudžiantys Lietuvos teisės aktai turi trūkumų ir netikslumų, sukeliančių nemenkas kliūtis asmenims ginti pažeistas teises.

9 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL 2004 m. specialusis leidimas, 20 skyrius, 1 tomas, p. 23).

10 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 79).

11 Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, prieiga internetu http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=454179 (žiūrėta 2013-12-11).

12 Report on Measures to Combat Discrimination Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC Country Report 2012, prieiga internete http://www.non-discrimination.net/content/media/2012-LT-Country%20Report_final.doc(žiūrėta 2013-12-11).

atstovavimas teisme yra nurodyta kaip viena iš veiklos sričių, diskriminuojamo asmens pavedimu gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose.“ Tačiau panašaus pobūdžio nuostata Civilinio proceso kodekse, išvardinanti asmenis, galinčius būti atstovais pagal pavedimą teisme, riboja tokių organizacijų veiklą ir suteikia teisę atstovauti tik tiesioginius organizacijos narius: „asociacijos arba kiti viešieji juridiniai asmenys, kurių steigimo dokumentuose kaip vienas iš veiklos tikslų yra nurodytas tam tikros grupės asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme, jeigu jie atstovauja asociacijos arba kito viešojo juridinio asmens dalyviams bylose pagal šių juridinių asmenų steigimo dokumentuose numatytus veiklos tikslus.“.[13] Taigi, du galiojantys teisės aktai prieštarauja vienas kitam ir tai sukelia netikrumo jausmą tiek organizacijoms, tiek asmenims, ieškantiems pagalbos.

- Kai kalbama apie negalią, bene didžiausias iššūkis realizuoti lygias galimybes yra aplinkos trukdžiai (neįgaliesiems nepritaikytos mokymo įstaigos, transportas, darbovietės ir kt.). Todėl Užimtumo pagrindų direktyvoje 2000/78/EB tinkamų sąlygų sudarymas išskiriamas atskiru straipsniu (5 str.): „Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.“ Kitaip sakant, nacionalinė teisė turėtų užtikrinti, kad kiekvienas darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl neįgaliojo darbuotojo įdarbinimo, privalėtų pasverti, kokių tinkamų priemonių galėtų imtis sudarant darbuotojui palankią darbo aplinką. Deja, LGĮ nuostata yra daug aptakesnė ir vargu ar darbdavio atsisakymas galėtų būti prilygintas diskriminacijai. LGĮ 7 str., apibrėžiantis darbdavių pareigas teigia, kad „darbdavys privalo imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“

Kai kalbama apie negalią, bene didžiausias iššūkis realizuoti lygias galimybes yra aplinkos trukdžiai (neįgaliesiems nepritaikytos mokymo įstaigos, transportas, darbovietės ir kt.).

- Viena iš silpniausių Lietuvos nediskriminavimo teisės sričių – sankcijos už lygių galimybių pažeidimus. ES direktyvos neapribojo valstybių narių laisvės pačioms pasirinkti sankcijų mechanizmą, tačiau privalomas principas yra tas, kad sankcijos būtų efektyvios, proporcingos pažeidimui ir atgrasančios. Deja, sankcijų įvairovė, kurią įtvirtina Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra skurdi. Bene vienintelė sankcija, galinti turėti atgrasantį poveikį yra administracinė bauda, kurią gali skirti Lygių galimybių kontrolierius. Tačiau per pastaruosius penkerius metus ji nė karto nebuvo skirta. Todėl vienintelis kelias gauti kompensaciją diskriminaciją patyrusiems asmenims – bylinėtis teismuose bendrąja civilinio proceso tvarka.

Kituose naujienlaiškiuose kai kuriuose Lietuvos nediskriminavimo teisės trūkumus aptarsime išsamiau ir pateiksime galimų sprendimų pasiūlymų.

13 LR Civilinio proceso kodeksas, 56 str.

Leidinį parengė: Lietuvos žmogaus teisių centras, VšĮ Psichikos sveikatos perspektyvos