

# Profesajungų gidas

Šiame  
numeryje:

1 p.  
ŽIV/AIDS darbo  
vietoje: problemos ir  
pagalbos priemonės

4 p.  
ŽIV/AIDS infekuotųjų  
teisės darbo rinkoje

*Remiantis nevyriausybinių organizacijų atliktais tyrimais, ŽIV (žmogaus imunodeficitu virusas) pozityvūs asmenys dažnai patiria diskriminaciją sveikatos, švietimo srityse ir darbo rinkoje.*

*Užkrečiamųjų ligų ir AIDS centro duomenimis per visą ŽIV infekcijos registravimo Lietuvoje laikotarpį (1988-2012 m.) užregistruota 2060 ŽIV užsikrėtusių asmenų. Iki 2013 m. Lietuvoje AIDS susirgo 334 ŽIV infekuoti asmenys.*

*Šiame naujienlaiškyje apžvelgiamos pagrindinės problemos, kurias patiria ŽIV pozityvūs ir AIDS sergantys asmenys darbo vietoje bei aptariamąsias pagalbos priemones, padėsiančias gerinti šios grupės gyvenimo kokybę. Antrą naujienlaiškio dalyje pateikiama teisės aktų interpretacija, kuri leidžia ŽIV pozityviems ir AIDS sergantiems asmenims ginti savo teises, remiantis Lygių galimybių įstatymu ir Darbo kodeksu, nepaisant to, kad sveikatos būklė nėra tiesiogiai įvardinta kaip viena iš pagrindų nediskriminavimo nuostatose.*

## ŽIV/AIDS darbo vietoje: problemos ir pagalbos priemonės

*Kaip rodo tyrimai, ŽIV užsikrėtusieji asmenys greta kitų socialinės izoliacijos aspektų taip pat patiria diskriminaciją darbo rinkoje ir junta atitinkamų programų, paslaugų poreikį, norėdami išlaikyti savo darbo vietą arba siekdami įsidarbinti naujoje. Vienose šalyse šiems asmenims suteikiama daugiau paslaugų ir garantijų, tačiau kitose jie patiria diskriminaciją, yra priversti slėpti savo diagnozę ir sveikatos būklę.*

## Bijodami socialinės atskirties, asmenys, užsikrėtę ŽIV, linkę slėpti savo diagnozę darbo vietoje, nes norėtų būti lygiavertiškai traktuojami vertinant ne pagal diagnozę, o darbinius gebėjimus.

Kaip teigia Lietuvos AIDS centro direktorius Saulius Čaplinskas, statistiniai ir mokslinių tyrimų duomenys rodo, kad žmonės, labiausiai rizikuojantys užsikrėsti ŽIV – dėl savo elgesio, gyvenimo būdo ar sąlygų (benamiai, narkomanai, psichosocialinę negalią turintys, mažas pajamas gaunantys ar socialiai neapdrausti asmenys) dažnai neturi galimybių arba nežino kaip gauti reikiamą sveikatos priežiūrą, socialines ir kitokias paslaugas. Todėl, pasak

Lietuvos AIDS centro direktoriaus, nuo pat ŽIV epidemijos pradžios buvo kuriamos įvairios programos, siekiant užtikrinti šių paslaugų prieinamumą ir tokiu būdu stabdyti infekcijos plitimą<sup>1</sup>. Nors dauguma programų orientuojasi į socialiai pažeidžiamas visuomenės grupes, svarbu analizuoti ir ŽIV užsikrėtusiųjų asmenų savirealizacijos poreikį, kurio išraiška yra sėkmingas ir visavertis dalyvavimas darbo rinkoje.

Bijodami socialinės atskirties, asmenys, užsikrėtę ŽIV, linkę slėpti savo diagnozę darbo vietoje, nes norėtų būti lygiavertiškai traktuojami vertinant ne pagal diagnozę, o darbinius gebėjimus.

Kokybinis tyrimas dėl žmonių, infekuotų ŽIV ar sergančių AIDS, pažeidžiamumo įvertinimo Lietuvoje (2009<sup>2</sup>), ŽIV užsikrėtusių asmenų patirtis darbo rinkoje apiubūdina taip:

- Dirbančio ŽIV užsikrėtusio asmens dažniausias

1 Doc. dr. Saulius Čaplinskas ŽIV ir AIDS atvejo valdymo modelio diegimas Lietuvoje: teorija ir praktika, Vilnius, 2009

2 Jungtinių Tautų vystymo programa (JTVP) Lietuvoje. Kokybinis tyrimas dėl žmonių, užsikrėtusių ŽIV / sergančių AIDS, pažeidžiamumo įvertinimo Lietuvoje (2009)

apsisprendimas yra neinformuoti darbdavio ir darbo aplinkos apie ŽIV diagnozę, nes tai lems darbo netekimą ir socialinę atskirtį. ŽIV užsikrėtę asmenys nelinkę darbdaviui atskleisti diagnozės, nes esant alternatyvai pasirinkti iš dviejų darbuotojų, bus pasirinktas „sveikasis“, nepriklausomai nuo kitų turimų įpročių, galbūt ir žalingų. Esminė kliūtis darbo rinkoje yra pačių darbdavių neinformuotumas bei žinių apie ŽIV/AIDS poreikio ignoravimas.

- ŽIV užsikrėtusiems asmenims darbo rinkoje svarbus ne išskirtinumas, o lygiavertiškumas, t.y. žmogiškasis orumas darbo rinkos kontekste. Darbdaviams būtini mokymai apie ŽIV, kurie sudarytų prielaidas jų tolerancijos ir supratingumo plėtotei, veiksiantys kaip socialinės atskirties darbo rinkos kontekste prevencija.
- Darbdaviai yra visuomenės nariai, kuriems poveikį daro visuomenėje egzistuojantys stereotipai ŽIV užsikrėtusių asmenų atžvilgiu: renkantis darbuotoją, pirmenybė teikiama ne ŽIV užsikrėtusio asmens kompetencijai, o ŽIV diagnozei; darbdavio baimė ir nerimas dėl neinformuotumo apie ŽIV specifiką lemia neracionalius bei neigiamus sprendimus ŽIV užsikrėtusio darbuotojo atžvilgiu.
- Darbdavių informuotumas ir tikslios žinios ŽIV/AIDS klausimais yra pozityvi ir aktyvi prevencija ŽIV užsikrėtusių asmenų socialinės atskirties požiūriu. Tai sudaro prielaidas darbdaviui koncentruotis ne į asmens ŽIV diagnozę, o į turimą profesinę kvalifikaciją ir kompetenciją, nulemtą asmens darbinės patirties.
- ŽIV užsikrėtę asmenys nelinkę atvirai diskutuoti apie sveikatos situaciją su kolegomis ar darbdaviais, nes bijo socialinės atskirties, darbo netekimo. Asmenys, užimantys aukštą socialinį statusą ir turintys finansines galimybes ŽIV gydymui skiria gausius finansinius išteklius gydymuisi ne Lietuvoje, taip išlaikydami savo konfidencialumą. „Kiti“ ŽIV užsikrėtusieji gyvena su diagnozės nulemta psichologine įtampa ir fiziologiniais negalavimais, slėpdami diagnozę nuo aplinkos.
- ŽIV užsikrėtusieji neturi būti apiboti profesijos pasirinkime, tačiau būtina apibrėžti tikslus kriterijus dėl

ŽIV užsikrėtusių asmenų galimybių dirbti konkrečiose profesinėse srityse. Tai sąlygotų objektyviais kriterijais grindžiamą ŽIV užsikrėtusių asmenų socialinės atskirties prevenciją.

Lietuvoje ŽIV užsikrėtusiems asmenims, norintiems integruotis į darbo rinką arba išsilaikyti darbo vietoje nėra skiriamas specifinis dėmesys, nėra atitinkamų teisės aktų ir programų. Vienintelį šio probleminio klausimo paminėjimą pavyko rasti tik Nacionalinėje antidiskriminacinėje 2009–2011 metų programoje<sup>3</sup>, kurioje pažymima, kad „esama ir kitokios diskriminacijos, nepakantumo apraiškų, pavyzdžiui, ŽIV/AIDS sergančiųjų diskriminacija darbo rinkoje, sveikatos apsaugos sistemoje ir kitose visuomenės gyvenimo srityse, todėl būtina atsižvelgti į šių žmonių padėtį ir imtis atitinkamų priemonių, kad jie nepatirtų socialinės atskirties“.

Jungtinėse Amerikos Valstijose šiam klausimui visais lygiais skiriama kur kas daugiau dėmesio.

ŽIV/AIDS epidemijos poveikis darbo rinkai kasmet didėja, kadangi daugiausia šios ligos paveikiami jauni – 25-44 metų amžiaus asmenys, kurie JAV sudaro daugiau nei pusę visų 121 milijonų dirbančiųjų<sup>4</sup>.

JAV yra keturi pagrindiniai teisės aktai, apsaugantys ŽIV užsikrėtusius asmenis darbo vietoje:

Negalią turinčių amerikiečių aktas 1990 (The Americans with Disabilities Act), kuris draudžia diskriminaciją darbo rinkoje negalės pagrindu. ŽIV užsikrėtę asmenys (net jei jiems nepasireiškia simptomai) yra tarp tų, kuriuos gina šis teisės aktas.

Užimtumo saugos ir sveikatos administracijos (The mission of the Occupational Safety and Health Administration) darbo tikslas yra saugoti 100 milijonų dirbančių amerikiečių gyvybę ir sveikatą, o ŽIV užsikrėtusiems asmenims pagal Užimtumo saugos ir sveikatos aktą, 1970, teikiama ypatinga apsauga.

<sup>3</sup> 2009 m. balandžio 15 d. Nr. 317

<sup>4</sup> Oficialus JAV Vyriausybės AIDS skirtas tinklapis <http://aids.gov>

Šeimos nario globos aktas 1993 (The Family Medical Leave Act) taikomas dirbantiesiems privačiame sektoriuje. Pagal jį, suteikiamos nedarbingumo atostogos darbuotojui, kuris turi globoti sunkiai sergantį artimą šeimos narį (tarp kitų ligų yra ir ŽIV/AIDS). 12 mėnesių laikotarpiui galima gauti 12 apmokamų savaitių.

Sveikatos draudimo perkėlimo ir atskaitingumo aktas 1996 (The Health Insurance Portability and Accountability Act) apibrėžia teises į sveikatos priežiūrą ŽIV užsikrėtusiems asmenims.

JAV Darbo departamentas atsakingas už dirbančiųjų, ieškančių darbo ir išėjusių į pensiją asmenų gerovę, siekia gerinti darbo sąlygas, kurti galimybes sėkmingai įsidarbinti ir užtikrinti su darbu susijusias išmokas ir teises<sup>5</sup>. Nors departamentas neadministruoja nacionalinių ŽIV/AIDS programų, jis padeda asmenims, užsikrėtusiems ŽIV užsitikrinti pajamas, vystyti darbinis gebėjimus ir įdarbinimą, kovoja su jų patiriama diskriminacija įsidarbinant ir siekiant išsilaikyti darbo vietoje. Šis departamentas atsakingas už dalį Nacionalinės ŽIV/AIDS strategijos įgyvendinimo.

<sup>5</sup> JAV Darbo departamentas [www.dol.gov](http://www.dol.gov)

ŽIV/AIDS  
epidemijos  
poveikis darbo  
rinkai kasmet  
didėja, kadangi  
daugiausia šios  
ligos paveikiami  
jauni – 25-44  
metų amžiaus  
asmenys, kurie  
JAV sudaro  
daugiau nei  
pusę visų  
121 milijonų  
dirbančiųjų.

# ŽIV/AIDS infekuotųjų teisės darbo rinkoje

Įvairių tyrimų duomenimis ŽIV pozityvūs / AIDS sergantys asmenys teigia susiduriantys su įvairių formų diskriminacija skirtingose srityse: sveikatos, švietimo, darbo. Per 11 metų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nėra gavusi nei vieno ŽIV pozityvių ar AIDS sergančių asmenų skundo.

Nors LR teisės aktai nustato tam tikras nuostatas dėl asmenų pareigos informuoti darbdavį apie infekcijas, vis dėlto, toks reikalavimas yra privalomas ne visose darbo srityse.

2009 m. Jungtinių Tautų Vystymo Programos atliktas tyrimas "Dėl žmonių, užsikrėtusių ŽIV/sergančių AIDS, pažeidžiamumo įvertinimo Lietuvoje" atskleidė, kad ŽIV pozityvūs žmonės reguliariai ir įvairiose aplinkose – ypač sveikatos priežiūros, gydymo ir kitose įstaigose – susiduria su įvairių formų diskriminacija.

Lygių galimybių įstatyme įtvirtintas diskriminacijos pagrindų sąrašas nenumato konkrečiai ŽIV/AIDS sergančių asmenų apsaugos nuo diskriminacijos, sveikatos būklė taip pat nėra įvardinta prie diskriminacijos pagrindų. Lietuvoje kol kas nėra susiklosčiusi teisminė praktika, kuri interpretuotų šių asmenų apsaugą nuo diskriminacijos vienu iš įstatyme įtvirtintų pagrindų.

LR Darbo kodeksas įtvirtina darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, keitinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeimninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Šiais pagrindais ginami asmenys dėl diskriminacijos, kaip ir Lygių galimybių įstatyme, Darbo kodeksas neišskiria atskirai ŽIV/AIDS sergančių asmenų ar sveikatos būklės kaip vieno iš pagrindų.

## Ar LR teisės aktai gina ŽIV pozityvius ir AIDS sergančius asmenis nuo diskriminacijos?

Lietuvoje galioja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija, o taip pat Europos žmogaus teisių teismo sprendimai. Remiantis vienu iš jų, buvo konstatuota, kad ŽIV pozityvus statusas turėtų būti laikomas vienu iš pagrindų nediskriminavimo nuostatose.

Europos žmogaus teisių teismas byloje *Kiyutin prieš Rusiją* (2011 m.) konstatavo, kad ŽIV pozityvaus asmens statusas patenka po Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 14 str. apsauga. Teismas byloje konstatavo, kad Vyriausybės atsisakymas suteikti asmeniui leidimą gyventi dėl ŽIV pozityvaus statuso yra neteisėta diskriminacija remiantis Konvencijos 14 str.

Teismas pasisakė, kad nors 14 str. aiškiai neįvardija sveikatos būklės ar bet kokios kitos medicininės būklės tarp Konvencijos saugomų diskriminacijos pagrindų sąrašo, tačiau Teismas neseniai pripažino, kad fizinė negalia ir įvairūs kiti sveikatos sutrikimai patenka į šios nuostatos taikymo sritį (*Glor prieš Šveicariją*, ir *G.N. ir kiti prieš Italiją*). Teismas atkreipė dėmesį į JT Žmogaus teisių komisijos nuomonę, kad terminas "kitoks statusas" nediskriminavimo

Nors LR teisės aktai nustato tam tikras nuostatas dėl asmenų pareigos informuoti darbdavį apie infekcijas, vis dėlto, toks reikalavimas yra privalomas ne visose darbo srityse.

nuostatose tarptautiniuose dokumentuose gali būti interpretuojamas kaip apimantis sveikatos būklę, tarp jų ir ŽIV infekciją. Toks požiūris yra suderinamas su Europos Tarybos Parlamentinės Asamblėjos Rekomendacija, kurioje raginama stiprinti nediskriminavimo nuostatą 14 straipsnyje, įtraukiant sveikatą tarp kitų nediskriminavimo pagrindų, ir taip pat su JT Neįgalųjų teisių konvencija, kurioje nustatoma, kad Valstybės narės turi įtvirtinti diskriminacijos draudimą dėl negalios<sup>6</sup>.

Taigi, asmuo turėtų būti saugomas nuo diskriminacijos dėl savo sveikatos būklės, taip pat ir dėl ŽIV infekcijos, remiantis Konvencijos 14 str., kaip viena iš negalios formų arba remiantis terminu „kitoks statusas“.

Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga, nagrinėjanti skundus dėl diskriminacijos nuo 2001 iki 2013 metų nėra gavusi nei vieno skundo dėl ŽIV pozityvių ar AIDS sergančių asmenų diskriminacijos.

Remiantis Žmogaus teisių stebėjimo instituto apžvalga „Žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvoje 2011-2012“: „Jau minėtas 2009 m. tyrimas<sup>6</sup> leidžia daryti išvadą, jog ŽIV pozityvieji nėra gerai susipažinę su savo teisėmis bei nėra linkę jų aktyviai ginti – daugiau vilčių yra dedama į visuomenės švietimą, tolerancijos ugdymą, o ne teisės nebūti diskriminuojamam įgyvendinimą, ir, prireikus, jos gynimą teisiniu ar kitais būdais. Pagrindinės kliūtys – visuomenės nuostatos ŽIV pozityviųjų atžvilgiu, stigmos ir diskriminacijos baimė, taip pat baimė prarasti privatumą ir konfidencialumą.“

### Ar ŽIV pozityvūs / AIDS sergantys asmenys privalo informuoti darbdavius?

Remiantis LR Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymu „Asmenys, įtariami, kad serga pavojinga ar ypač pavojinga užkrečiamąja liga, turėję sąlytį, sukėlėjų nešiotojai privalo įtarę, jog yra susirgę pavojinga ar ypač

pavojinga užkrečiamąja liga ar kad nešioja sukėlėją, savo iniciatyva nedelsdami nutraukti darbą, jeigu jis yra susijęs su maisto produktų gamyba, realizavimu, gabenimu, saugojimu, geriamojo vandens tiekimu, vaikų ugdymu švietimo įstaigose, slauga sveikatos priežiūros ir globos įstaigose, pranešti apie tai darbdaviui ir kreiptis į bendrosios praktikos gydytoją ar asmens sveikatos priežiūros specialistą“ (36 str. 1 d.)

Remiantis JT Vystomojo bendradarbiavimo programos atliktu tyrimu „Vyriausybės ir žemesniais aktais yra numatytas privalomas tikrinimas dėl ŽIV – siekiant išsilavinimo, bei dirbant: visi norintys įsidarbinti laivyne ir jau įsidarbinus – privalomas testavimas vieną kartą per metus (ŽIV ir AIDS yra kontraindikacija visų kategorijų laivyno darbuotojams). Apskritai nėra jokių nuostatų, ribojančių užsikrėtusiųjų ŽIV galimybes mokytis ar dirbti, tačiau iš anksčiau likęs reikalavimas kai kuriais atvejais tikrintis dėl ŽIV“.

Remiantis LR Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 1 d. Vyriausybė nustato baigtinį darbų ir veiklos sričių sąrašą, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis. Sąrašas tvirtinamas LR Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimu Nr. 544 [dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo](#) (naujausia redakcija su 2010 m. birželio 11 d. priimtais pakeitimais).

Tais atvejais, jei asmuo atleidžiamas iš darbo, sužinojus apie

Profesjonų turėtų vaidinti itin svarbų vaidmenį, tiek šviečiant darbdavius, tiek profesjonų narius apie ŽIV pozityvių ir AIDS sergančių asmenų teises.

6 Jungtinių Tautų vystymo programa (JTVP) Lietuvoje. Kokybinis tyrimas dėl žmonių, užsikrėtusių ŽIV / sergančių AIDS, pažeidžiamumo įvertinimo Lietuvoje (2009)

ŽIV infekciją ar AIDS, ir toks darbas ar veikla nėra įtraukta į minėtą sąrašą, asmuo turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir/ar teismą dėl diskriminacijos, vis dėlto svarbu atsiminti, kad patį atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu gali tik teismas arba Darbo ginčų komisija.

### Asmens teisė į privatumą

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad LR įstatymai ne tik nustato pareigą kai kuriais atvejais informuoti darbdavį, bet taip pat gina asmens teisę į jo asmens ir šeimos gyvenimo privatumą.

LR Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 34 str. nustatyta, kad "duomenys apie asmenų, sergančių, įtariamų, kad serga užkrečiamosiomis ligomis, sveikatą teikiami tik įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka." Ši įstatymo nuostata galioja ir darbdaviui.

Asmens teisė į privatumą buvo akcentuota EŽTT byloje *Armonienė prieš Lietuvą* (pareiškimo nr. 36919/02). Teismas dar kartą pabrėžė asmens duomenų apsaugos, o ypač medicininių duomenų apsaugos svarbą visuomenėje. "Pagarba sveikatos duomenų konfidencialumui yra esminis Konvencijos <...> teisinių sistemų principas. Išdėstyti teiginiai

yra ypač reikšmingi, kai kalbama apie konfidencialumo dėl asmens ŽIV padėties apsaugą. Tokių duomenų atskleidimas gali dramatiškai paveikti asmens privatų ir šeimos gyvenimą, taip pat socialinę ir darbo situaciją, sukelti tam asmeniui gėdos ir atstūmimo pavojų".

**Nors nevyriausybinių organizacijų duomenimis dažnas ŽIV pozityvus ar AIDS sergantis asmuo patiria diskriminaciją įvairiose srityse, tame tarpe ir darbo. Vis dėlto, skundų dėl šios asmenų grupės patiriamos diskriminacijos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nesusilaukia.**

**Dėl to, profsąjungos turėtų vaidinti itin svarbų vaidmenį, tiek šviečiant darbdavius, tiek profsąjungų narius apie ŽIV pozityvių ir AIDS sergančių asmenų teises. Nors LR teisės aktai nustato, kad tam tikrais atvejais, privaloma informuoti darbdavį, taip pat kai kurioms profesijoms reikalinga atlikti privalomą sveikatos patikrinimą, tiek šiais, tiek visais kitais atvejais – asmens ir jo šeimos gyvenimo privatumas yra saugomas įstatymų.**