

# Profesajungų gidas

## Šiame numeryje:

2 p.  
Globalios pastangos  
užtikrinti ŽIV pozityvių  
ir AIDS sergančių  
asmenų saugumą  
darbo vietoje

4 p.  
Darbuotojų su  
negalia lygių  
galimybių apsauga

*Sausio mėnesio naujienlaiškyje buvo apžvelgtos pagrindinės problemos, kurias patiria ŽIV pozityvūs ir AIDS sergantys asmenys darbo vietoje, bei aptartos pagalbos priemonės, padedančios gerinti šios visuomenės grupės gyvenimo kokybę.*

*Šiame numeryje, tęsiant tą pačią temą, aptariamos tarptautinių organizacijų rekomendacijos ir tyrimai, kuriais remiantis įstaigos ir organizacijos išsivysčiusiose demokratinėse valstybėse diegia specialias programas, skirtas padėti ŽIV pozityviems ir AIDS sergantiems asmenims gerai jaustis darbo vietoje.*

*Antroje naujienlaiškio dalyje aptariama teisinė darbuotojų su negalia apsauga, remiantis ES Užimtumo direktyva ir Lietuvos Respublikos teisės aktais pristatoma neįgalumo sąvoka.*

*Kitame numeryje bus rašoma apie Europos teisingumo teismo bylas, kurios analizuoja darbuotojų su negalia interesų apsaugą.*

# Globalios pastangos užtikrinti ŽIV pozityvių ir AIDS sergančių asmenų saugumą darbo vietoje

ŽIV/AIDS epidemija turi didelį poveikį darbo rinkai, nes daugiausia šios ligos paveikiami jauni, darbingo amžiaus asmenys. Auga įmonių patiriami kaštai, kuriuos lemia mažėjantis produktyvumas, augančios darbo išlaidos, prarandami įgūdžiai ir patirtis. Be to, ŽIV/AIDS problema darbo vietoje susijusi su stigmatizacija ir diskriminacija. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) savo veikloje daug dėmesio skiria ŽIV/AIDS paveiktų asmenų integracijai į darbo rinką. Šių metų kovą, minint Nulinės diskriminacijos dieną (Zero Discrimination Day, UNAIDS, 2014<sup>1</sup>), TDO pasidalino penkiais pagrindiniais principais, kuriuos svarbu žinoti vystant viešąjį diskursą apie ŽIV pozityvių ir AIDS sergančių asmenų dalyvavimą darbo rinkoje<sup>2</sup>:

- Gydymas sudaro sąlygas gerai jaustis ir dirbti. Nors ŽIV neišgydomas, tačiau jo progresą sustabdyti įmanoma. Daugėja žmonių, kurie ilgus metus gali jaustis puikiai ir išlikti produktyvūs. Svarbiausia, kad vyriausybės priimtų atsakomybę sudaryti sąlygas prieinamam gydymui ir kitoms sveikatos priežiūros paslaugoms ŽIV pozityviems ir AIDS sergantiems asmenims.
- Darbas padeda išlikti sveikiems. kaip teigia TDO Generalinis direktorius Guy Ryder, darbas yra ne tik teisė, bet ir gydymo dalis,

- UNAIDS vertinimu, beveik pusė ŽIV pozityvių asmenų to nežino ir nesigydo. Darbo vieta yra tinkama erdvė skleisti žinią, paskatinti išsitiirti, užtikrinant konfidencialios informacijos apsaugą, todėl labai svarbu stengtis kovoti su stigma ir diskriminacija darbe.
- Žmonės dažnai negauna darbo arba praranda jį dėl to, jog yra ŽIV pozityvūs. ŽIV nesumažina darbingumo, juo neįmanoma užkrėsti kolegų, tad ši diagnozė neturėtų būti kliūtis įsidarbinti arba išsilaikyti darbo vietoje.
- Pasiskūsti dėl patiriamos diskriminacijos dažnai yra labai sudėtinga. ŽIV pozityvūs asmenys dažnai neturi reikiamos informacijos ir resursų, kurių reikia norint pasipriešinti darbdavio pastangoms atleisti iš darbo. Svarbu, kad egzistuočių nacionalinės ir tarptautinės programos, teisinė bazė, tačiau taip pat svarbus jų taikymas praktikoje, kad ŽIV pozityvūs asmenys turėtų galimybę sulaukti teisinės pagalbos.

Kaip teigiama 2013 m. TDO atliktame tyrime, dirbantys ŽIV pozityvūs asmenys 40 proc. dažniau kreipiasi dėl gydymo negu bedarbiai<sup>3</sup>.

ŽIV pozityvių asmenų bedarbystė (ypač menkiau išsivysčiusiose šalyse) riboja gydymosi galimybes, didina tikimybę jiems susirgti depresija, išsivystyti

1 [www.unaids.org](http://www.unaids.org)

2 [http://www.ilo.org/aids/Whatsnew/WCMS\\_236711/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/aids/Whatsnew/WCMS_236711/lang--en/index.htm)

3 The Impact of Employment on HIV Treatment Adherence. ILO, 2013

priklausomybėms, prarasti gyvenamąją vietą, nusikalsti ir atsidurti kalėjime<sup>4</sup>.

TDO ir UNAIDS organizacijos apjungė pastangas, siekdamos padidinti ŽIV pozityvių darbuotojų, žinančių apie savo sveikatos būklę ir galinčių gauti gydymą, pasinaudojant Savanoriško konsultavimo ir testavimo darbo vietoje (VCT@WORK) iniciatyvos teikiamomis galimybėmis<sup>5</sup>, skaičių. Šioje globalioje viešojo ir privataus sektoriaus partnerystėje dalyvauja TDO trišaliai nariai (vyriausybės, darbdaviai ir darbuotojai). Ja siekiama užtikrinti prieigą prie tyrimo, konsultavimo ir gydymo darbuotojams, jų šeimoms ir bendruomenėms. Šia programa ketinama pasiekti, kad iki 2015 metų antiretrovirusinį gydymą gautų 15 mln. ŽIV pozityvių žmonių (JT Generalinės Asamblėjos Politinė Deklaracija dėl ŽIV/AIDS, 2011).

ŽIV/AIDS darbe nėra išskiriama kaip skubaus politinio atsako reikalaujanti prioritetinga sritis Lietuvoje, tačiau mūsų šalis, kaip Europos Sąjungos narė, tampa vis labiau patraukli darbo migrantams, kurie labiau negu bendroji populiacija yra paveikti AIDS/ŽIV (IOM, 2012, pranešimas spaudai Pasaulinės AIDS dienos proga<sup>6</sup>). Vartotojų, sveikatos ir maisto programų vykdomoji įstaiga ŽIV/AIDS prevenciją migrantų grupėje išskiria kaip raktinį komponentą, siekiant mažinti ŽIV paplitimą Europoje<sup>7</sup>.

4 The Impact of Employment on HIV Treatment Adherence. ILO, 2013

5 [http://www.ilo.org/aids/WCMS\\_215899/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/aids/WCMS_215899/lang--en/index.htm)

6 <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/news-and-views/press-briefing-notes/pbn-2012/pbn-listing/world-aids-day-migrants-dispropo.html>

7 <http://ec.europa.eu/eahc/projects/database.html?prjno=2007323>

Nors ŽIV  
neišgydomas,  
tačiau jo  
progresą  
sustabdyti  
įmanoma.  
Daugėja  
žmonių, kurie  
ilgus metus  
gali jaustis  
puikiai ir išlikti  
produktyvūs.

# Darbuotojų su negalia lygių galimybių apsauga

Lietuvoje galioja teisės aktai, įtvirtinantys apsaugą nuo diskriminacijos dėl negalios. Vis dėlto, teisės aktai nenustato baigtinio sąrašo atvejų, kada asmenys gali ginti savo teises dėl diskriminacijos dėl negalios. Todėl, norint geriau suprasti pagrindinius apsaugos nuo diskriminacijos dėl negalios principus, darbuotojų interesus atstovaujančioms profsajungoms būtina suvokti šios apsaugos rėmus.

Asmenų su negalia lygybės principas darbo santykiuose yra vienas iš privalomų principų, kurių įgyvendinimą reglamentuoja teisės aktai. Tokį principą įtvirtinta Lygių galimybių įstatymas ir Darbo kodeksas. Tačiau taip buvo ne visada. Ilgą laiką Europos Sąjungos valstybių (taip pat ir Lietuvos) įstatymuose diskriminacija negalios pagrindu buvo nedraudžiama. Neįgalių asmenų teisinis statusas ir jų teisės buvo įtvirtintos tik tam tikrais atvejais.

Įtvirtinant neįgalųjų asmenų statusą žmogaus teisių kontekste, pirmasis labai svarbus žingsnis buvo žengtas 1997 m., kai buvo pasirašytas Europos Sąjungos Amsterdamo susitarimas, kuriame buvo įtrauktas 13 str. Šiame straipsnyje teigiama, kad „nepažeisdama kitų šios sutarties nuostatų ir neviršydamas bendrijai jos suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos“.

Įsigaliojus Amsterdamo susitarimui, Europos Komisija pasiūlė priimti direktyvas, uždraudžiančias asmenų diskriminaciją tam tikrais pagrindais ir 2001-2006 m. veiksmų planą, skirtą

kovai su diskriminacija. Kitas svarbus žingsnis neįgalųjų asmenų atžvilgiu, įgyvendinant Amsterdamo susitarimo 13 str. nuostatas dėl nediskriminavimo, buvo 2000 m. lapkričio 27 d. Europos Sąjungos Tarybos priimta Direktyva, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Užimtumo direktyva).

## Kas yra negalia?

Negalios apibrėžimas teisės aktuose itin svarbus, nes pagal jį nustatoma, kuriuos asmenis jų nuostatos gina. Tačiau nėra universalus įstatyminio neįgalumo apibrėžimo, kurį visos Europos Sąjungos valstybės narės galėtų vieningai įtvirtinti savo nacionaliniuose įstatymuose. Todėl asmuo, kuris įstatymiškai yra pripažintas neįgaliuoju vienoje Europos Sąjungos valstybėje, kitoje gali būti tokiu nelaikomas. Yra neaiški Užimtumo direktyvos pozicija trumpalaikės, buvusios, būsimos ar nesunkios negalios, asmens, kuriam priskiriama negalia, ir su juo susijusių žmonių atžvilgiu. Akivaizdu, kad žmonės, kurie gali būti diskriminuojami dėl negalios, nėra tik asmenys, kurie turi teisės aktų pripažintą negalią. Asmenys gali būti diskriminuojami ir dėl to, kad jie turėjo negalią praeityje (pavyzdžiui, buvę psichikos sveikatos paslaugų vartotojai) ar gali tapti neįgaliais ateityje (pavyzdžiui, dėl tam tikrų genetinių požymių). Taip pat gali būti diskriminuojami ir su neįgaliaisiais susiję asmenys (pavyzdžiui, turintys neįgalų šeimos narį).

Mūsų šalyje neįgalumo sąvoka įtvirtinta 2005 m. įsigaliojusiame Neįgalųjų socialinės integracijos įstatyme: „Neįgalumas yra dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs

ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas“.

### Kas yra darbuotojas?

Kalbant apie darbo teisinius santykius, svarbi ir darbuotojo sąvoka tam, kad galėtume apibrėžti, kurie asmenys gali būti ginami nuo diskriminacijos vadovaujantis tiek Užimtumo direktyvos, tiek nacionalinės teisės nuostatomis. Užimtumo direktyva darbuotojo apibrėžimo nereglementuoja. Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais, darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisumą ir veiksnumą (visiškai atsirandantį nuo 16 metų), dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Tačiau paprastai neįgalių žmonių užimtumo teisių realizavimo padėtis yra sudėtingesnė, tad ir jų galimybės realiai efektyviai naudotis Užimtumo direktyvos ar nacionalinės teisės nuostatomis sukuriama apsauga yra sudėtingesnės.

### Kaip Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktai reglamentuoja negalią turinčių darbuotojų lygių galimybių ir teisėtų interesų apsaugą?

Užimtumo direktyva nustato kovos su diskriminacija dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą. Ši direktyva taikoma:

- įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;
- galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;
- įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;
- narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių

organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

Užimtumo direktyva draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti bei siekia užtikrinti, kad neįgalūs asmenys, patiriantys diskriminaciją, turėtų teisę skųsti tokį elgesį.

Remiantis Užimtumo direktyva, diskriminacija negalios pagrindu yra tiesioginė tada, kai dėl negalios vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui (pavyzdžiui, atsisakoma priimti į darbą žmogų su negalia). Diskriminacija gali pasireikšti ir tokiais atvejais, kai iš pirmo žvilgsnio neutrali sąlyga, kriterijus ar praktika turi reikšmingą neigiamą, negatyvų ar kitokį poveikį neįgalių asmenų atžvilgiu. Tai vadinama netiesiogine diskriminacija. Visgi pabrėžtina, kad tam tikrais atvejais tiek tiesioginė, tiek netiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama.

Užimtumo direktyva apibrėžia priekabiavimą kaip dar vieną diskriminavimo formą. Priekabiavimas laikomas diskriminacija, jei dėl negalios nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Diskriminacija laikomas ir nurodymas diskriminuoti.

Užimtumo direktyvoje yra straipsnis, leidžiantis valstybėms narėms numatyti, kad skirtingų sąlygų taikymas, remiantis

Asmenų su negalia lygybės principas darbo santykiuose yra vienas iš privalomų principų, kurių įgyvendinimą reglamentuoja teisės aktai.

savybe, susijusia su negalia, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas. Remiantis šiuo straipsniu, valstybės narės turi galimybę leisti darbdaviams nurodyti, kad tam tikra negalia yra įdarbinimo reikalavimas ribotam skaičiui darbo vietų.

Užimtumo direktyva leidžia valstybėms narėms imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nuostolius dėl negalios arba juos kompensuoti, siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę. Konkrečios tokios rūšies priemonių detalės nėra pateiktos, tačiau paminėtina, kad pozityvioji diskriminacija yra įstatymo leidėjo ir pačios valstybės tam tikru mastu ir laikotarpiu taikomos specialios priemonės. Užimtumo direktyva įtvirtina, kad valstybės narės gali toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl profesinės sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės. Ši nuostata suteikia galimybę plačiau apsaugoti žmonių su negalia teises ir sustiprinti teigiamo poveikio priemonių panaudojimo galimybę, skatinant žmonių su negalia įdarbinimą.

Užimtumo direktyva siekia užtikrinti, kad neįgalūs asmenys, patiriantys diskriminaciją, turėtų teisę skųsti tokį elgesį.

Užimtumo direktyvoje ypatingas dėmesys skiriamas darbdavių pareigai suteikti neįgaliesiems tinkamas sąlygas, siekiant skatinti įvairias negalias turinčių asmenų galimybes dirbti. Direktyvoje rašoma: „siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodų sąlygų taikymo principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos (angl. reasonable accomodation, aut. pastaba). 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 apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis“. Taigi darbdavys turi neabejotiną pareigą suteikti neįgaliajam tinkamas darbo sąlygas. Tačiau iš darbdavio reikalaujama suteikti tinkamas patalpas tik būtiniausioms darbinėms funkcijoms (pagrindinėms, svarbiausioms pareigoms) atlikti.

Nėra reikalaujama, kad darbdavys įdarbintų, paaukštintų ar paliktų darbo vietoje asmenį su negalia, kuris nėra kompetentingas ar negali atlikti būtiniausių darbinė funkcijų. Tačiau, jei dėl savo negalios neįgalusis negali atlikti tik vienos neesminės darbinės funkcijos, tai nereiškia, kad jis negali užimti konkrečių pareigų. Norėdamas sužinoti, ar neįgalus asmuo gali atlikti būtiniausias pareigas, darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju turėtų įvertinti, kurios darbinės funkcijos yra būtiniausios. Tam padėtų pareiginė instrukcija, kurioje būtų detalios išvardintos konkrečios darbuotojo pareigos. Tinkamoms darbo sąlygoms suteikti darbdavys turi imtis visų reikiamų priemonių. Pavyzdžiui, jis gali neįgaliam darbuotojui pritaikyti ne tik patalpas ar įrengimus, bet ir nustatyti darbotvarkę, organizuoti mokymą, perskirstyti darbinės užduotis, pakeisti testavimo ar vertinimo tvarką, suteikti skaitytojo ar vertėjo paslaugas. Pabrėžtina, kad darbdavys turi taikyti tinkamas sąlygas ir prieš priimant asmenį su negalia į darbą.

Tinkamų darbo sąlygų suteikimas yra darbdavio pareiga, tačiau ji nėra neribota ar absoliuti. Užimtumo direktyva numato apribojimus, kad reikalavimas asmeniui su negalia suteikti tinkamas sąlygas netaptų neproporcingas ir nepakeliama našta darbdaviui. Norint nustatyti, kas yra nepakeliama ir neproporcinga našta, reikia atsižvelgti į daugelį aplinkybių, pavyzdžiui, finansines ir kitas susijusias sąnaudas, darbovietės dydį, finansinius išteklius, galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą ir panašiai.

## Darbdavys turi neabejotiną pareigą suteikti neįgaliajam tinkamas darbo sąlygas.

Tinkamų darbo sąlygų suteikimo reglamentavimas yra vienas pagrindinių principų griauant stereotipines nuostatas, kad neįgalieji negali dirbti ir turi ribotas galimybes. Tokiu būdu siekiama priversti darbdavius atsisakyti savo išankstinių nuostatų apie negalią, pagrindinį dėmesį

skiriant atskirų asmenų galimybėms, o ne trūkumams. Be to, daugelio ES teisės ekspertų nuomone, nepagrįstas darbdavio atsisakymas suteikti tinkamas darbo sąlygas gali būti vertinamas kaip diskriminacija.

Užimtumo direktyvoje nurodyta, kad valstybės narės turi sudaryti galimybę asmenims, kurie laiko save nukentėjusiais nuo diskriminavimo dėl negalios, laisvai naudotis teismo ir (arba) administracinėmis procedūromis, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams. Direktyva užtikrina tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl negalios įrodinėjimo pareigos perkėlimą atsakovui (išskyrus baudžiamąjį procesą).

Lietuva privalo užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, įskaitant ir Užimtumo direktyvos, perkėlimą į savo nacionalinę teisės sistemą bei jų įgyvendinimą. Asmenų lygybės principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kurioje teigiama, jog „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“.

Neįgalių asmenų nediskriminavimą ir lygias galimybes reglamentuoja Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, kuris nustato, kad „neįgalieji turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai“, „neįgaliesiems sudaromos tokios pat <...> darbo, <...> galimybės“, „kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės,

gerinančios neįgaliųjų padėtį“, „neįgaliesiems sudaromos sąlygos veiklai visose gyvenimo srityse“. Psichikos sveikatos priežiūros įstatymas įtvirtina nuostatą, kad „psichikos ligoniai turi visas politines, ekonomines, socialines ir kultūrinės teises“ ir kad „psichikos ligoniai negali būti diskriminuojami dėl jų esamų ar buvusių psichikos sveikatos sutrikimų“.

Darbo teisinius santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Darbo kodeksas įtvirtina asmenų lygybės principą, kuris apima darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Lygių galimybių įstatymas užtikrina, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, draudžia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, užtikrina Europos Sąjungos nuostatų taikymą Lietuvoje. Šis įstatymas yra skirtas užtikrinti ir Užimtumo direktyvos taikymą. Vis dėlto, nors asmenų su negalia lygių galimybių ir teisėtų interesų apsaugos sistema darbo teisiniuose santykiuose pripažįstama ir garantuojama tiek Europos Sąjungos teisės aktų nuostatose, tiek Lietuvos įstatymuose, mūsų visuomenėje vis dar egzistuoja diskriminacija dėl negalios, o dauguma darbo vietų neįgaliesiems nėra pritaikytos.