

Profesajungų gidas

Šiame
numeryje:

2 p.
Kaip pagrįsti
savo skundą dėl
diskriminacijos?

6 p.
Jauni žmonės
darbo rinkoje

*Šiame, paskutiniajame profesajungoms skirtame naujienlaiškyje, bus apžvelgiamos dvi temos. Pirmoji – **kaip pagrįsti diskriminacijos skundą** ir kokių teisinių strategijų reikėtų imtis prieš pateikiant kreipimąsi dėl diskriminacijos darbo rinkoje. Antrojeje leidinio dalyje aptariamos **jaunimo patiriamos problemos darbo rinkoje** bei pristatomos Europos Sąjungos ir nacionalinės pastangos sprendžiant šiuos klausimus.*

Kaip pagrįsti savo skundą dėl diskriminacijos?

Lietuvos teisinėje sistemoje egzistuoja labai svarbus teisinis principas, kad įrodinėjimo pareiga diskriminacijos atvejais priskiriama darbdaviui

Lietuvos teisinėje sistemoje egzistuoja labai svarbus teisinis principas, kad įrodinėjimo pareiga diskriminacijos atvejais priskiriama darbdaviui (darbdavys turi įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo). Vis dėlto svarbu žinoti, kaip geriau pateikti įrodymus, aprašyti situaciją, kad diskriminacijos atvejis būtų pagrįstas ir įrodinėjimo pareiga galėtų pereiti darbdaviui. Pateiksime kelis būdus, kaip pristatyti

įrodymus. Kuo stipresni diskriminaciją patyrusio asmens pateikiami įrodymai, tuo stipresnė jo pozicija, netgi tais atvejais, kai skundas teikiamas ne teismui, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar sprendžiant atvejį mediacijos būdu.

Bendrosios kompetencijos teismuose dažniausiai reikia pateikti informaciją, kuri padėtų nustatyti, jog diskriminacijos atvejis buvo galimas, tam, kad įrodinėjimo pareiga galėtų būti perkeliama galimai pažeidimą padariusiam asmeniui. Siekiant, kad tyrimas būtų sėkmingai pradėtas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, patartina pateikti gana detalius paaiškinimus. Tuo tarpu nustatant aplinkybes ir renkant įrodymus baudžiamosiose bylose reikalavimai yra aukštesni. Prieš perduodant bylą teismui įrodymus renka

prokurorai ar policijos pareigūnai, tačiau teismo proceso metu, laikantis rungimosi principo, įrodymus gali teikti ir šalys.

Įrodymai įvairiuose teisiniuose procesuose paprastai apima liudytojų, rašytinius, daiktinius įrodymus, apžiūrų protokolus, ekspertų išvadas, nepažeidžiant įstatymų padarytus vaizdo ir garso įrašus, nuotraukas, kitas įrodinėjimo priemones. Įvairių šalių teismų praktikoje dažnai diskriminacija bylose patvirtinama remiantis atsakovų išsakytais žodiniais ar raštiškais pareiškimais, kuriuos įmanoma įrodyti, jeigu yra tai patvirtinančių liudytojų parodymų ar dokumentų, taip pat naudojantis bendromis žiniomis.¹

¹ How to present a discrimination claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives, European Commission, Directorate-General for Justice, July, 2011. P. 46-51.

Nediskriminavimo tinklas pateikia tokius klausimus, kuriuos privalo atsakyti nukentėjusysis prieš teikdamas skundą dėl diskriminacijos:

KLAUSIMAI	ATSAKYMŲ PAVYZDŽIAI
Kas?	Apsaugos darbuotojas.
Ką padarė?	Neįleido į vidų.
Į ką buvo nukreipti veiksmai?	Mane ir mano draugas.
Kada?	2014-07-01, apie 23 val.
Kur?	Bare „Baras“.
Kaip?	Mums pareiškė, kad norėdami patekti į vidų, turime būti baro nariais.
Koks buvo tų veiksmų rezultatas, pasekmės?	Mes negalėjome patekti į barą „Baras“ ir jautėmės pažeminti, kai pamatėme, kad visi kiti ateinantys patenka į vidų.
Kas atsakingas už veiksmus?	Apsaugos darbuotojas, savininkas, apsaugos darbuotojo darbdavys arba visi kartu.
Kas buvo įvykio liudytojai?	Mes buvome penkiese, buvo kiti klientai, einantys į barą, praeiviai, apsaugos darbuotojas.
Ar egzistuoja įrodymai, statistika ar ekspertų nuomonė, pagrindžianti šį skundą?	Ne, bet mano draugas turi vaizdo įrašą, kuriame užfiksuoti kiti asmenys, įeinantys į vidų. Po to mes išbandėme testavimo metodą. Tai pirmas kartas, kai mes išgirdome apie šio baro narystę apskritai. Taip pat universitete esame girdėję, kad anksčiau šioje vietoje buvo neįleisti ir kiti afrikiečiai studentai.
Kaip galėtumėte apibūdinti nukentėjusįjį (nukentėjusiuosius)? Ar šis asmuo (šie asmenys) priklauso tam tikrai pažeidžiamai grupei? Ar jis (jie) buvo susietas (susieti) su kitais asmenimis, turinčiais tokią tapatybę?	Keturi iš mūsų yra juodaodžiai afrikiečiai studentai, o vienas mūsų draugas – vietinis.
Su kuo lyginate veiksmus jūsų atžvilgiu, teigdami, kad jums buvo taikomos mažiau palankios sąlygos? (Nereikia lyginti priekabiavimo, viktimizacijos ar nurodymo diskriminuoti atvejais, taip pat tada, kai patalpos nėra pritaikomos neįgaliesiems.)	Visi kiti klientai buvo įleidžiami į vidų, nei vienas iš jų nebuvo juodaodis afrikietis.
Ar šis atvejis ginamas nediskriminavimo įstatymų?	Taip, mūsų nuomone šis atvejis turėtų būti ginamas Lygių galimybių įstatymo.

Įvairūs įrodymų būdai – statistika, situacijos testavimas, vaizdo ir garso įrašai, ekspertų išvados, išvados daromos iš surinktų netiesioginių įrodymų, nukentėjusiojo parodymai – gali padėti nukentėjusiems nuo diskriminacijos pateikti pagrįstą skundą.

Situacijos testavimas – tai vienas iš būdų, kuris naudojamas, siekiant įsitikinti dėl diskriminacinės praktikos taikymo įdarbinimo, atsisakymo įleisti į įstaigą atvejais. Šis būdas vis dažniau naudojamas įvairiose ES šalyse. Sisteminis testavimo būdo naudojimas Vengrijoje leido laimėti teisines bylas dėl plačiai paplitusios romų diskriminacijos. Kai kuriose šalyse šį metodą naudoja pačios Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos.

Tikriausiai vienintelį kartą testavimo atvejis buvo pritaikytas Lietuvoje 2007 metais, kai romų tautybės moteris bandė įsidarbinti UAB Disonai priklausančioje kavinėje „Lakštingala“ pagal Darbo biržos išduotą rekomendaciją indų plovėjos pareigose¹. Moteris į darbą nebuvo priimta, nepaisant to, kad kelios minutės prieš darbo pokalbį ji buvo patikinta telefonu, kad kavinei vis dar reikia indų plovėjos. Po pokalbio dėl darbo, Žmogaus teisių stebėjimo instituto prašymu, antstolis paskambino į tą pačią kavinę paklausti ar indų plovėjos darbo vieta laisva, atsakymas buvo teigiamas. Tą pačią dieną, lietuvių kilmės moteris buvo paprašyta pabandyti įsidarbinti toje pačioje kavinėje. Lietuvių tautybės moteris be kliūčių šį darbą gavo. Pokalbio metu kavinės administratorė pratarė, kad, nors tą dieną iš darbo biržos jiems buvo atsiųsta moteris, tačiau „čigonė“, o kolektyvas „čigonės“ nenori, todėl jos įdarbinti negalėję. Šioje byloje buvo pripažinta tiesioginė diskriminacija dėl etninės priklausomybės bandant įsidarbinti ir buvo priteista turtinė bei neturtinė žala (2008 m. gruodžio 10 d. Vilniaus apygardos teismo sprendimas po apeliacinio skundo paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą).

¹ Informacija gauta iš Žmogaus teisių stebėjimo instituto puslapio: <https://www.hrmi.lt/naujiena/313/>

Įvairūs įrodymų būdai – statistika, situacijos testavimas, vaizdo ir garso įrašai, ekspertų išvados, išvados daromos iš surinktų netiesioginių įrodymų, nukentėjusiojo parodymai – gali padėti nukentėjusiems nuo diskriminacijos pateikti pagrįstą skundą.

Kai kuriose šalyse situacijos testavimo metodus naudoja ir žurnalistai, kurie siekia atskleisti ir informuoti visuomenę apie diskriminacijos atvejus. Prancūzijoje situacijos testavimą naudoja valstybės institucijos, siekdamos pagerinti paslaugų kokybę.

Statistiniai įrodymai – viena iš priemonių, padedančių pagrįsti netiesioginės diskriminacijos skundus, kurią mini nediskriminavimo direktyvos. Praktikoje, statistiniai įrodymai dažniausiai naudojami, siekiant pagrįsti diskriminaciją dėl nevienodo atlyginimo mokėjimo dėl lyties, kolektyvinį atleidimą iš darbo dėl amžiaus ar segregaciją etninės kilmės pagrindu. Naudodami statistiką, nukentėjusieji turi galimybę parodyti diskriminacijos tipinius atvejus, kurie gali padėti pagrįsti diskriminaciją jų paties atveju. Vis dėlto statistika kai kuriais atvejais neegzistuoja ir ji nėra privaloma netiesioginei diskriminacijai pripažinti.

Kitos įrodymų rūšys apima vaizdo ir garso įrašus (jeigu jie yra leidžiami įstatymo ir teismų praktikos), šalių paaiškinimus žodžiu ir raštu, ekspertų parodymus, liudytojų parodymus, atsižvelgiant į netiesioginius įrodymus daromas išvadas, viešai išspausdintus pareiškimus.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (LAT) yra pasisakęs dėl garso įrašo naudojimo byloje ir teisės į asmens privatumą: „Asmens veikla sudarant ir vykdant komercinio pobūdžio sutartis priskirtina prie asmens privatumo. Kartu pažymėtina, kad šiuo atveju vieno asmens privatumas susiliečia ir gali susitapatinti su kito asmens privatumu. Tiek sudarant ir vykdant sutartį, tiek pokalbyje dėl sutarties vykdymo susiliečia abiejų asmenų interesai ir pokalbyje dalyvaujantiems asmenims pokalbio turinys tampa bendru. Nuostatos dėl asmens privataus gyvenimo šioje byloje turi būti svarstomos į šiuos aspektus atsižvelgiant. <...> Turi reikšmės, ar asmuo nepiktnaudžiauja teise apskritai ir teise į privatumą. Jeigu asmuo piktnaudžiauja teise į privatumą, kai elgdamasis nesąžiningai ginasi privatumu, tai atskirais atvejais gali būti pagrįsta atsisakyti ginti jo privatumo teisę.“²

LAT taip pat suformavo svarbų principą dėl įrodymų rinkimo atliekant įrašą, kai tai daroma siekiant ginti savo pažeistas teises: „Jeigu įrašą siekiama panaudoti viešame teismo posėdyje pažeidžiamoms teisėms ginti, kaip įrodymą, ir tik tokiu tikslu jis padaromas ir naudojamas, tai išvardytų aplinkybių visuma leistų daryti išvadą, kad fiksuojančio pokalbį asmens veiksmai buvo grindžiami jo siekimu ginti pažeistą teisę, o garso įrašo darymas aiškinamas tik būtinumu geriau įrodyti jam palankias bylai reikšmingas aplinkybes, bet ne pažeisti kito asmens privatumą.“

Taigi, diskriminacijos atvejais įdarbinant ar dirbant turėtų būti priskiriami prie tokių, kurių metu pokalbis su darbdaviu ar kitu asmeniu, atliekančiu diskriminacijos veiksmus, gali būti įrašomas su tikslu ginti savo pažeistas teises. Vis dėlto reikėtų pabrėžti, kad garso ar vaizdo įrašų, kaip įrodymų byloje, naudojimą teismas vertintų kiekvienoje konkrečioje byloje atskirai, atsižvelgdamas į jų rinkimo priemones, būdus, tikslą, turinio pobūdį ir pan. Jeigu įrašuose yra užfiksuotas asmens privatus gyvenimas, remiantis Civilinio proceso kodeksu,

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis, priimta civilinėje byloje pagal R.M. kasacinį skundą, civilinė byla R.M. v. A.L., civilinės bylos Nr. 3K-3-1406/2002, Bylų kategorija 20.6; 126

viešame teismo posėdyje įrašai gali būti paskelbiami tik to asmens sutikimu, kitais atvejais – tik uždaramame teismo posėdyje. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad įrodymus savo iniciatyva, panaudojant slaptus garso įrašus, galima rinkti tik iki bylos pradžios.

Įrodymų rinkimas ir pateikimas. Dažnai nukentėję nuo diskriminacijos asmenys atgrasomi nuo skundo pateikimo, nes baiminasi, kad įrodymai, apie kuriuos jiems žinoma, nebus prieinami tyrimo metu. Pravartu prieš pradėdant teisinę procedūrą pasiteirauti liudytojų, ar jie galėtų duoti parodymus. Paprastai, kai dokumentai yra sunkiai prieinami nukentėjusiajam, tam tikrus dokumentus gauti lengviau per institucijas (pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ar policiją).

Remiantis LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kuris nustato visų diskriminacijos skundų nagrinėjimo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje procedūrą, nukentėjusysis kartu su skundu gali pateikti ginčijamo sprendimo nuorašą, turimus įrodymus ir jų aprašymus, siūlomų apklausti asmenų sąrašą su jų adresais ir nurodymu, kokias aplinkybes kiekvienas iš jų gali patvirtinti. Lygių galimybių kontrolierius turi teisę reikalauti atitinkamų asmenų per 10 dienų pateikti informaciją, būtiną kontrolieriaus funkcijoms atlikti. Atsakomybė už Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pareigūnų reikalavimų nevykdymą numatoma LR Administracinių teisės pažeidimų kodekse (187(5) str.).

Remiantis Nediskriminavimo tinklo rekomendacijomis, prieš imantis teisinių procedūrų pravartu laikytis teisinės strategijos, siekiant tinkamai pasiruošti procesui. Nukentėjusysis tuo pačiu metu gali imtis daugiau nei vieno veiksmo, skundai gali būti paduodami daugiau nei vienai institucijai. Nagrinėdamas skundą Lygių galimybių kontrolierius turi pareigą nustatyti pažeidimo buvimo ar nebuvimo faktą, iširti aplinkybes, kuo aiškina savo veiksmus pažeidimą padariusieji asmenys, kokie įrodymai ir faktai pagrindžia teisės akto pažeidimą. Tai reiškia, kad skundu nukentėjusieji gali padėti sau surinkti reikalingus įrodymus.

Jauni žmonės darbo rinkoje

Jaunimo bedarbstė per pastaruosius ketverius metus išaugo net 26,9 proc.

Šiuo metu daugelis jaunų žmonių yra puikiai išsilavinę, tačiau jie patiria daug problemų darbo rinkoje. Daugeliui jų sunku pereiti iš švietimo sistemos į darbo santykius,

po studijų susirasti pirmąjį darbą. Dažnai jauni žmonės sugaišta ilgus metus ieškodami darbo arba įsidarbinę vietose, reikalaujančiose mažesnės nei įgytos profesinės kvalifikacijos. Ši situacija priklauso nuo bendrų tendencijų darbo rinkoje ir ekonominės padėties šalyje, taip pat nuo jaunų žmonių išsilavinimo, įgūdžių ir švietimo sistemoje įgytų gebėjimų atitikimo darbo rinkos poreikiams.

LR Jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2003, Nr. 119-5406) jaunas žmogus apibrėžiamas kaip asmuo nuo 14 iki 29 metų. Integracijos į darbo rinką aspektu jauni asmenys yra socialinės rizikos grupė. Europos statistikos agentūros Eurostat duomenimis, jaunimo bedarbstė per pastaruosius ketverius metus išaugo net 26,9 proc.¹ Apie 5,5 mln. ES jaunuolių yra bedarbiai, vienas iš penkių jaunesnių kaip 25 metų amžiaus norinčių dirbti žmonių negali rasti darbo. Jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai didesnis nei visų amžiaus grupių kartu sudėjus. 7,5 mln. 15–24 metų žmonių šiuo metu neturi darbo ir nesimoko². Jaunimo bedarbstė Lietuvoje 14 proc. viršija bendrą ES šalių vidurkį³. Didesnis

pavojus negauti darbo kyla mažesnį išsilavinimo ir profesinio parengimo lygį turintiems arba darbo patirties neturintiems jaunuoliams.

Tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu mastu kuriamos priemonės, programos ir iniciatyvos siekiant sudaryti tinkamas sąlygas jauniems žmonėms integruotis į darbo rinką. 2013 m. Nacionalinėje reformų darbotvarkėje „Lietuva: 2013 m. Nacionalinė reformų darbotvarkė“⁴ apibendrinamos svarbiausios vykdomos ir planuojamos struktūrinės reformos, siekiant kiekybinių strategijos „2020 m. Europa“ tikslų. Šiame strateginiame dokumente didelis dėmesys skiriamas jaunimo nedarbo problemos sprendimui. Nacionalinės reformų darbotvarkės 3 rekomendacija numato „spręsti aukšto nedarbo, visų pirma jaunimo, žemos kvalifikacijos darbuotojų ir ilgalaikių bedarbių, problemą skiriant daugiau išteklių aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms ir kartu gerinant jų veiksmingumą.“

Europos Sąjungos iniciatyva „Judus jaunimas“ siekiama gerinti jaunimo švietimą ir įsidarbinimo galimybes, mažinti didelį jaunimo nedarbą ir didinti jo užimtumą. Tai atitinka platesnį ES tikslą – siekti 75 proc. darbingo amžiaus gyventojų (20–64 metų) užimtumo. Siekiama švietimą ir mokymą labiau priderinant prie jaunuolių poreikių, paskatinant daugiau jų pasinaudoti ES stipendijomis studijuoti arba stažuotis kitoje šalyje, raginant ES šalis imtis priemonių, kad baigę mokslus jaunuoliai galėtų lengviau įsidarbinti.

Lietuvoje įgyvendinamos jaunimo įdarbinimo iniciatyvos buvo pristatytos ir aptartos diskusijoje „Kaip judus jaunimas

1 Rūta Brazienė, Inga Mikutavičienė Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. VIEŠOJI POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS 2013, T. 12, Nr. 1 / 2013, Vol. 12, No 1, p. 108–119

2 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=lt>

3 Rūta Brazienė, Inga Mikutavičienė Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. VIEŠOJI POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS 2013, T. 12, Nr. 1 / 2013, Vol. 12, No 1, p. 108–119

4 2013 m. Nacionalinė reformų darbotvarkė „Lietuva: 2013 m. Nacionalinė reformų darbotvarkė. Vilnius, 2013

Europos Sąjungos iniciatyva „Judus jaunimas“ siekiama gerinti jaunimo švietimą ir įsidarbinimo galimybes, mažinti didelį jaunimo nedarbą ir didinti jo užimtumą

gali išjudinti Lietuvos ekonomiką?“, kuri vyko 2012 m. pavasarį Vilniuje⁵:

- Žmogiškųjų išteklių veiksmų programos 3 prioritetas „Tyrėjų gebėjimų stiprinimas“. 2007–2013 m. programiniu laikotarpiu siekiama didinti mokslininkų ir tyrėjų skaičių Lietuvoje (ypač versle).
- Jaunųjų bedarbių profesinis mokymas.

Siekiant bedarbiams ir apie atleidimą įspėtiems asmenis suteikti galimybę prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių, įgyvendinama bedarbių profesinio mokymo iniciatyva. Šios iniciatyvos dėka bedarbiai gali įgyti profesiją, kelti kvalifikaciją bei persikvalifikuoti.

- Lengvatų sistema darbdaviams, įdarbinantiems jaunos žmones be darbo patirties. Lietuvos darbo birža darbdaviams, įdarbinusiems jauną specialistą iki 29 m. metus laiko skiria subsidiją, t. y. kompensuoja iki 50 proc. darbo užmokesčio. Įdarbinus jauną bedarbį tokia subsidija skiriama 6 mėn. Jei darbdavys į darbą priima jaunuolį, pirmą kartą pradėdantį veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, subsidija skiriama 12 mėn.
- Duomenų bazės ir informacijos centrai. Sėkmingai įsidarbinimui didelės svarbos turi tinkama informacija apie įsidarbinimo galimybes. Šiuo metu Lietuvoje veikia darbo vietų studentams ir moksleiviams duomenų bazė, taip pat aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė „Talentų bankas“, kurios tikslinė grupė yra darbdaviai ir

darbo ieškantys aukštųjų mokyklų baigiamųjų kursų studentai ir absolventai. Prie teritorinių darbo biržų veikia 11 jaunimo darbo centrų, kuriuose organizuojami profesinio informavimo, karjeros planavimo bei darbo paieškos įgūdžių tobulinimo užsiėmimai.

- Finansinės verslumo ir savarankiško užimtumo didinimo priemonės. Jaunimui yra suteikta galimybė pasinaudoti lengvatinėmis paskolos verslo pradžiai ar plėtrai, kurių esmė yra mažesnė palūkanų norma.
- Jaunimo darbo įgūdžių ir karjerai svarbių kompetencijų formavimo švietimo sistemoje priemonės. Siekiant tobulinti jaunimo įgūdžius ir kompetencijas Lietuvoje vyksta nuolatinis mokymo ir studijų programų atnaujinimas, organizuojamos studentų praktikos ir stažuotės, vykdoma Nacionalinio profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, kuria siekiama didinti profesinio mokymo patrauklumą.
- Kitos paramos įdarbinat jaunimą iniciatyvos. Nekvalifikuotam jaunimui Lietuvoje yra siūloma laikino užimtumo priemonė – viešieji darbai, Lietuvoje taip pat veikia laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinai įdarbinančio darbuotojus pagal užsakovo reikalavimus.
- Jaunimo garantijų iniciatyva, kurios tikslas – užtikrinti, kad jauni žmonės per 4 mėn. nuo mokyklos baigimo susirastų darbą arba būtų įtraukti į tolimesnes mokymo ir perkvalifikavimo programas.

Identifikuotas problemos mastas, įvardinti prioritetai, politinė valia, skiriami finansiniai išteklių ir tarptautinis bendradarbiavimas jaunimo nedarbo problemai spręsti – reikšmingos prielaidos situacijai keistis, tačiau kol kas esminis postūmis nėra įvykęs ir jaunimas darbo rinkoje vis dar patiria reikšmingų sunkumų.

⁵ Parengta remiantis diskusijos „KAIP JUDUS JAUNIMAS GALI IŠJUDINTI LIETUVOS EKONOMIKĄ?“, kuri vyko 2012 m. balandžio 5 d. Vilniuje, medžiaga.