



2013 m. vasaris Nr. 3

Šiame numeryje:

Teisių gynimo mechanizmas
2 p.

Buvusių kalinių integracija į darbo rinką
5 p.

Prieš Jūsų akis – naujas nevyriausybinėms organizacijoms skirtas naujienlaiškio numeris. Naujienlaiškis leidžiamas bendradarbiaujant Lygių galimybių plėtros centrui, VšĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ ir Lietuvos žmogaus teisių centrui įgyvendinant projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“.

Pirmuose naujienlaiškio numeriuose trumpai apžvelgėme teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją darbo santykiuose bei aptarėme, kokį vaidmenį gali atlikti nevyriausybinės organizacijos, gindamos diskriminaciją patiriančius asmenis. Jau

minėta, kad šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas suteikia nevyriausybinėms organizacijoms galimybę atstovauti diskriminaciją patyrusius asmenis teisminėse ir administracinėse procedūrose. NVO palaikymas galėtų būti neįkainojama parama diskriminacijos aukoms. Todėl šiame numeryje pateiksime trumpą pagrindinių diskriminaciją darbe patyrusių asmenų teisių gynimo procedūrų apžvalgą. Taip pat rasite gerosios praktikos pavyzdžių, kaip į darbo rinką integruoti asmenis, išėjusius iš įkalinimo įstaigų.



Pirmyn »

Teisių gynimo mechanizmas

Nevyriausybines organizacijos diskriminacijos aukoms gali padėti apginti pažeistas teises. NVO darbuotojai išklausę ar gavę besikreipiančio asmens skundą ir identifikavę, kokio pobūdžio diskriminacija buvo patirta, turėtų pasiūlyti pasirinkti tinkamiausią teisių gynimo mechanizmą ir, jei yra galimybė, padėti surašyti skundą kompetentingoms institucijoms. **Prieš imantis konkrečių veiksmų, svarbu aiškiai atsakyti į klausimą: kokio rezultato siekia diskriminaciją patyręs ir skundą inicijuojantis asmuo? Koks yra skundo tikslas – teisingumo diskriminaciją patyrusio asmens atžvilgiu atstatymas, ar siekis kelti visuomenėje diskriminacijos problemos suvokimo lygį, viešinti problemą? Nuo atsakymo į šį klausimą ir priklauso tolesnių veiksmų pasirinkimas.** Tačiau prieš pasiūlant konkretų gynimo mechanizmą, būtina atsižvelgti į konkrečią situaciją, ir įvairius aspektus: skuba, galimas reikiamų procedūrų įgyvendinimo laikas; naudojimosi tam tikromis procedūromis apribojimai; ar reikalingas (įmanomas, galimas) teisiškai privalomo pobūdžio sprendimas?; įrodymų surinkimas – įrodymo tinkamumo ir pakankamumo tam tikrai procedūrai patikrinimas; ar būtinas (pageidautinas) teisinis atstovavimas; valstybės garantuojamos teisinės pagalbos galimybė; galimybė aukai gauti kompensaciją; galimybė panaudoti skundą problemos suvokimo visuomenėje stiprinimui; konkretaus mechanizmo galimos išlaidos ir kaina ir k.t.

Prieš imantis konkrečių veiksmų, svarbu aiškiai atsakyti į klausimą: kokio rezultato siekia diskriminaciją patyręs ir skundą inicijuojantis asmuo?

Reikia pripažinti, kad Lietuvos teisės aktai nenumato specifinių teisinių procedūrų išimtinai ginčams dėl diskriminacijos spręsti. Kitose šalyse yra pavyzdžių, kai procesiniuose teisės aktuose numatomos specifinės procedūros, skirtos vien tik ginčams dėl diskriminacijos, pvz. mediacijos galimybė ar panašiai. Lietuvoje diskriminaciją darbo santykiuose patyrę asmenys turi naudotis bendrosiomis darbo teisės garantuojamomis procedūromis. Dažniausiai kreipiamasi į teismą su civiliniu ieškiniu arba teikiamas skundas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. **Taigi, galima išskirti teisminį ir neteisminį diskriminaciją darbe patyrusių asmenų teisių gynimo mechanizmus.**

Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 2 str. numato darbo santykių teisinio reglamentavimo principus. Vienas iš jų – darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ir pažiūrų. **Taigi, savo esme diskriminacinis veiksmas pažeidžia vieną pagrindinių darbo teisės principų.** LR Darbo Kodekso 129 str. numatyta, jog darbuotojo lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ar šeiminė padėtis, amžius, įsitikinimai ar pažiūros negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, kai nėra darbuotojo kaltės. 96 str. 3 dalyje nustatyta, kad teismui nustačius, jog atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Teismas – konstitucinė teisingumą vykdanči institucija – nagrinėja civilines ir baudžiamąsias bylas bei skundus (prašymus) dėl viešojo ir vidinio administravimo subjektų priimtų administracinių aktų ir veiksmų ar neveikimo. Taigi, dėl diskriminacinių veiksmų, kuriais pažeidžiami darbo teisės reikalavimai kiekvienas darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą. Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnyje taip pat įtvirtinta

nuostata, kad kiekvienas asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka. **Civilinis ieškinys teismui diskriminacijos atveju – tai bene vienintelis būdas gauti apčiuopiamą kompensaciją dėl diskriminacinių veiksmy.** Svarbu pažymėti, kad teismo nagrinėjimo metu diskriminacijos aukos gali pasinaudoti jau anksčiau minėta „**irodinėjimo naštos perkėlimo**“ taisykle: pateikus ieškinį dėl diskriminacijos įstatymo saugomu pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas (Lygių galimybių įstatymo 4 str.). Tai nukrypimas nuo bendros civilinio proceso taisyklės, tačiau Lietuvos teisminė praktika jau pripažįsta, kad diskriminacijos atvejais jis yra teisėtas ir leidžiamas, o kartais ir būtinas, kadangi dažnai visi įrodymai yra pažeidėjo (pvz. darbdavio) rankose, ir, neperkėlus įrodinėjimo naštos, pagrįsti diskriminacijos ieškinį būtų labai sudėtinga ar netgi neįmanoma.

Be abejo, teikiant ieškinį teismui būtinas tam tikros teisinės žinios, ypač geras procesinės teisės išmanymas. Todėl šiuo atveju greičiausiai teks pasinaudoti teisininkų, advokatų konsultacijomis. Galbūt todėl didžioji dalis dėl diskriminacijos besiskundžiančių asmenų renkasi paprastesnį kelią – kreiptis į **Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą**. Gal todėl, kad reikalavimai skundai – nesudėtingi, pateikimo procedūra – gana greita ir paprasta. Skundai gali būti paduodami visose Lygių galimybių įstatymo taikymo sferose (darbo santykiai, prekių ir paslaugų pirkimas, švietimas, sveikatos apsauga, diskriminacinių skelbimų ginčijimas ir t.t.). Skundų nagrinėjimas yra kvaziteisinis (ir kartu bene pagrindinis) Kontrolieriaus

Teikiant ieškinį teismui būtinas tam tikros teisinės žinios, ypač geras procesinės teisės išmanymas. Todėl šiuo atveju greičiausiai teks pasinaudoti teisininkų, advokatų konsultacijomis

tarnybos funkcija. Kontrolieriaus sprendimai yra privalomi, už jų nevykdymą gali būti skiriamos administracinės nuobaudos. Tyrimo metu ar atlikęs tyrimą, lygių galimybių kontrolierius gali priimti šiuos sprendimus:

- 1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai;
- 2) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus, pakeisti ar panaikinti su tuo susijusį aktą;
- 3) nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas;
- 4) atmesti skundą, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;
- 5) nutraukti tyrimą, jeigu pareiškėjas skundą atsiima arba kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, arba kai pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko, arba kai lygias teises pažeidžiančios veikos nutraukiamos, arba kai lygias teises pažeidžiantis teisės aktas pakeičiamas ar panaikinamas;
- 6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;
- 7) laikinai sustabdyti tyrimą, jei asmuo, kurio skundas ar apskundžiami veiksmai tiriama, serga arba yra išvykęs;
- 8) laikinai, kol bus priimtas galutinis sprendimas, uždrausti skleisti reklamą, jeigu yra pakankamai duomenų, kad paskleista ar numatoma paskleisti reklama gali būti pripažinta kurstančia tautinę, rasinę, religinę, lyčių, lytinės orientacijos, negalios, įsitikinimų, amžiaus neapykantą ir padarytų visuomenės interesams esminės žalos, žemintų žmogaus garbę ir orumą bei pažeistų visuomenės moralės principus;
- 9) įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus bei sąlygas.

Paprastai savo praktikoje Lygių galimybių kontrolierius dažniausiai apsiriboja pažeidėjo įspėjimu, siūlymu nutraukti dis-

krimuojančius veiksmus ar pakeisti diskriminuojančius teisės aktus. Labai retais atvejais skiria baudą pažeidėjui (maksimalus baudos dydis – 4000 Lt). **Taigi, nors skundo nagrinėjimo procedūra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje yra paprastesnė, pigesnė ir greitesnė, būtina pabrėžti, kad ji daugiau skirta nustatyti diskriminacijos atvejį, jį paviešinti, išpėti pažeidėją, o ne atlyginti žalą diskriminaciją patyrusiam asmeniui.** Kontrolieriaus sprendimai neturi jokio kompensacinio efekto diskriminacijos aukai (nėra išmokų, grąžinimo į darbą ir pan.).

Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti Lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl diskriminacijos. Skundai teikiami raštu: pareiškėjas arba jo įgaliotas asmuo skundą lygių galimybių kontrolieriui gali atsiųsti paštu (Šeimyniškių g. 1A, 09312 Vilnius (5 aukštas), faksu (8-5 2612725), elektroniniu paštu (mvlgk@lrs.lt) ar atnešti į Lygių kontrolieriaus tarnybos priimamąjį. Pareiškėjas taip pat gali pateikti skundą žodžiu ar telefonu. Kontrolierius, įžvelgęs pateiktoje informacijoje ar pranešimuose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ar Lygių galimybių įstatymo pažeidimo požymius, gali pradėti tyrimą savo iniciatyva. Skundą galima paduoti per 3 mėnesius nuo skundžiamųjų veiksmų padarymo. Skundai, paduoti praėjus šiam terminui, paprastai nėra nagrinėjami, nebent Kontrolierius nusprendžia kitaip.

Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti Lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl diskriminacijos

Tais atvejais, kai skundas nepriklauso Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai, atsakyme nagrinėti nurodoma, į kokią instituciją tuo klausimu galėtų kreiptis pareiškėjas. Po ištyrimo pakartotinai paduotas skundas nenagrinėjamas, išskyrus atvejus, kai nurodomos naujos aplinkybės ar pateikiami nauji faktai. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per vieną mėnesį nuo skundo gavimo dienos. Prireikus kontrolierius tyrimo terminą gali pratęsti iki dviejų mėnesių. Apie tai turi būti informuojamas pareiškėjas.

Baigus nagrinėti skundą, parašoma pažyma, kurioje nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, surinkti įrodymai ir veiksmų juridinis įvertinimas. Pažymą pasirašo kontrolierius. Su tyrimo rezultatais supažindinamas skundo autorius, institucijos, kurioje buvo atliekamas tyrimas, vadovas ir asmuo, kurio veiksmai buvo tiriami. Jiems išsiunčiami arba įteikiami pažymos nuorašai. Pažymėtina, kad, atlikus skundo tyrimą, visada ieškoma būdų, kaip padėti žmogui, t. y. pašalinti diskriminacijos apraiškas taikiu būdu, o dažnai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atlieka tarpininko-taikintojo vaidmenį, siekdama surasti optimaliausią problemos sprendimo būdą.

Svarbu žinoti, kad nesutinkant su kontrolieriaus sprendimais, juos visada galima skųsti teismui.

Buvusių kalinių integracija į darbo rinką

Parengta pagal Grundtvig mokymosi partnerystės projekto „Buvusių kalinių integracijos į darbo rinką plėtra“ ataskaitą (2012) ir Rumunijoje atliktą studiją dėl integruotų tarpinstitucinių priemonių siekiant buvusių nuteistųjų socialinės reintegracijos (2011)

Buvę kaliniai yra viena iš socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių, kurių grįžimas į darbo rinką yra itin komplikotas dėl daugelio sisteminių priežasčių. Šiame straipsnyje bandysime apžvelgti pagrindines jų patiriamas problemas ir pasiteisinsius sprendimus, leidusius šios grupės atstovams sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Kaip teigiama Grundtvig mokymosi partnerystės projekto „Buvusių kalinių integracijos į darbo rinką plėtra“ ataskaitoje (2012), sėkminga buvusių nuteistųjų integracija priklauso nuo visuomenės, šeimos, socialinės rūpybos ir kitų elementų, kuriuose darbo aspektas yra vienas iš svarbiausių. Visuomenė ir valdžios struktūros į grįžusiųjų iš įkalinimo įstaigų adaptacijos problemą ilgą laiką kreipė pernelyg mažai dėmesio. Buvusių kalinių socialinės grupės suvokimas, kaip itin pažeidžiamos, kuriai reikalingas ypatingas dėmesys, priežiūra bei kontrolė, taip pat ir socializacija bei integracija į visuomenę, yra palyginti nauja koncepcija.

Dėl sudėtingų gyvenimo sąlygų, finansinių problemų, polinkio į piktnaudžiavimą alkoholiu, narkotinėmis ir psichotropinėmis medžiagomis buvę nuteistieji paprastai turi žymiai daugiau sveikatos sutrikimų, lyginant su likusia visuomenės dalimi

Ataskaitoje pastebima, jog dėl sudėtingų gyvenimo sąlygų, finansinių problemų, polinkio į piktnaudžiavimą alkoholiu, narkotinėmis ir psichotropinėmis medžiagomis buvę nuteistieji paprastai turi žymiai daugiau psichikos ir sveikatos sutrikimų, lyginant su likusia visuomenės dalimi. Paliekantiesiems įkalinimo įstaigą dažnai trūksta elementarių žinių, patirties bei finansinių resursų, kad galėtų susirasti darbą ir gyvenamąją vietą. Dėl to jie rizikuoja per trumpą laikotarpį pakartotinai atsidurti nusikalstamoje aplinkoje, tuo neigiamai veikdami likusių visuomenės dalį. Nors kalinimo įstaigos yra atsakingos už nuteistųjų reintegraciją baudmės atlikimo laikotarpiu, tačiau šiam pasibaigus, iššūkis perduodamas kitoms visuomenės grupėms: politikos formuotojams, darbdaviams, profesinėms sąjungoms, savanoriško sektoriaus organizacijoms, taip pat ir privatiems visuomenės nariams, kurie atlieka aktyvų vaidmenį buvusių nuteistųjų integracijos procese.

Rumunijoje atliktoje studijoje dėl integruotų tarpinstitucinių priemonių siekiant buvusių nuteistųjų socialinės reintegracijos (2011) nagrinėjamos aštuonių Europos Sąjungos valstybių patirtys, dvi iš jų – Danijos ir Austrijos – čia trumpai ir apžvelgsime.

Danijoje yra penki uždaro tipo kalėjimai, aštuoni – atviro ir 36 areštinės, kurie yra Teisingumo ministerijos Kalėjimų ir probacijos departamento pavaldume. Kiekvienoje įkalinimo įstaigoje organizuojamos kelios dešimtys rehabilitacijos programų. Verslo socialinės atsakomybės forumas inicijavo programą „Duok penkis“ (High: Five), kuria siekiama padėti viešojo ir privataus sektoriaus įstaigoms stiprinti socialinę atsakomybę ir kurti darbo ar praktikos vietas jauniems žmonėms, esantiems rizikos grupėje dėl kriminalinio įrašo jų bylose. Programoje dirba patyrę konsultantai, ji finansuojama iš valstybės lėšų siekiant pakeisti neigiamus požiūrius į baudmę atlikusius asmenis ir koordinuoti pastangas bendradarbiaujant policijai, Kalėjimų ir probacijos tarnybai, vietos valdžiai ir kitoms susijusioms institucijoms. Daugelis įmonių sutinka dalyvauti šioje programoje, tarp jų – Danijoje ir pasaulyje žinomos įmonės kaip McDonald's, Grundfos, Christiansen & Essenbæk ir kt.

Programa vadovaujasi specialia metodologija dirbti su potencialiais darbdaviais. Iš pradžių atrenkami motyvuoti, priklausomybių neturintys kandidatai, pasiryžę keisti savo gyvenimo būdą. Kreipdamiesi į darbdavius, pirmiausia programos atstovai pateikia bendrą informaciją apie programos teikiamas galimybes, paskui pristato sąrašą su bausmę atliekančių asmenų apibūdinimu ir jų atliktais nusikaltimais teiraudamiesi darbdavio, kurį kandidatą pasirinktų išbandyti įdarbinti. Darbdaviai atrenkami taip pat remiantis tam tikrais kriterijais – pirmiausia, tai noras bendradarbiauti programoje, egzistuojančios vidinės struktūros, kurios suteiks mentorystę naujiems darbuotojams, įmonė numato tam skirti lėšų ir yra socialiai motyvuota. Nuo 2006 m. 700 žmonių buvo įdarbinta, iš jų 70% tęsia darbą arba mokosi, ir tik 5–6% nusikalsta pakartotinai.

Austrijoje yra 27 kalėjimai, vienas skirtas nepilnamečiams, kurių proporcija bendrame nuteistųjų skaičiuje sudaro 3% (2009 m. pabaigos duomenys).

Contrapunkt socialinė įmonė yra socialinės pakraipos pelno siekianti organizacija, kurios pagrindinės veiklos yra paslaugų teikimas rinkoje siekiant profesinės reintegracijos socialiai pažeidžiamų grupių atstovams. Su darbuotojais sudaromi laikinos darbo sutartys, dalyvaudami specialiose programose jie ruošiami integruotis į darbo rinką. Trečdalis programos išlaidų finansuojama iš įmonės pajamų, gautų pardavus prekes ir paslaugas. Likusią dalį dengia įdarbinimo agentūros, Europos Socialinių fondų ir vietos savivaldybių lėšos. Teikiamos paslaugos – dėvėtų drabužių surinkimas, rūšiavimas, išvežimas, sodininkystė, sniego valymas, šiukšlių rūšiavimas, namų meistro paslaugos

Daugumos kalėjimų veikla yra paremta pažeidėjų kontrolės ir priežiūros principu

ir pan. Contrapunkt turi 100 senos tekstilės konteinerių, kiekvieną savaitę juose surenkama 13 tonų dėvėtų rūbų, kurių kokybiškiausi parduodami Contrapunkt parduotuvėse, likusieji perdirbami ir tik labai maža dalis išmetama. Programos darbuotojai, mokantys dailidės amato, remontuoja senus išmestus baldus, suteikia jiems naują išvaizdą ir parduoda.

Contrapunkt vykdo žmogiškųjų išteklių vadybą, darbuotojų mokymus, bendradarbiauja su paslaugų gavėjais. Taip pat pabrėžiama įmonės orientacija į aplinkosauginius klausimus, kovojama su aplinkos tarša.

Kaip teigiama Grundtvig mokymosi partnerystės projekto „Buvusių kalinių integracijos į darbo rinką plėtra“ ataskaitoje (2012), socialinė palikusiųjų įkalinimo vietos atskirtis yra nevienodas pilietinių teisių (įskaitant ekonomines, socialines bei kultūrines) pasiskirstymas tarp visuomenės narių. Valstybės politikos tikslas turėtų būti – tinkamai įgyvendinti, administruoti ir prižiūrėti pilietinių teisių taikymą visuomenėje. Daugumos kalėjimų veikla yra paremta pažeidėjų kontrolės ir priežiūros principu. Toks tvarkos modelis, lyginant su įprastinėmis visuomenės normomis, nuteistajam potencialiai gresia klaidinga socialine orientacija, marginalizacija ir kitomis rimtomis pasekmėmis. Ataskaitoje apibendrinama, jog situacijai gerinti būtinos kompleksinės sinergetinės priemonės, užduotis padalijant kelių profesijų ekspertams ir pasikliaujant harmoningu įkalinimo įstaigose dirbančio personalo, pedagogų ir psichologų, kitų pedagogų, įvairių organizacijų, socialinių darbuotojų, mentorių bei įdarbinimo konsultantų bendradarbiavimu.

Leidinio sudarytojai: Gediminas Andriukaitis, Birutė Sabatauskaitė, Eglė Šumskienė

«« Pradžiai

« Atgal