

# Profesajungų gidas

Šiame  
numeryje:

1 p.  
Diskriminacijos  
darbo santykiuose  
pavyzdžiai ir skundų  
nagrinėjimas

4 p.  
Saugumas ir  
sveikata darbe:  
situacija Lietuvoje ir  
Europoje (2 dalis)

*Šiame naujienlaikraštyje pateikiami diskriminacijos darbo santykiuose pavyzdžiai Lietuvoje. Taip pat pristatomos Europos tendencijos apie tai, kaip darbuotojai vertina vyresnio amžiaus darbo rinkos dalyvius.*

*Leidinyje pradedamas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (LGKT) 2012 m. nagrinėtų skundų tautybės, lyties ir amžiaus pagrindais apžvalga. Nors ekonomikinės krizės laikotarpiu ypač pagausėjo skundų dėl diskriminacijos darbe (2012 m. jie sudarė apie pusę visų LGKT nagrinėtų skundų), pastebima, kad darbuotojai vis dar vengia skųstis dėl jų teisių pažeidimų. Tikimės, kad leidinyje pateikiami pavyzdžiai padrąsins diskriminaciją patiriančius asmenis, o profsajungoms suteiks naudingos informacijos, kuri padės joms palaikyti savo narius ginant šių teises darbo santykiuose.*

*Šiame numeryje taip pat apžvelgiama, kaip Europoje vertinamas vyresnio amžiaus darbuotojų produktyvumas bei jų skaičiaus augimo tendencijos.*

*Rugsėjo mėnesio leidinyje bus dalijamasi gerąja Europos profsajungų praktika, kaip kovoti su diskriminacija dėl amžiaus darbe, ir pristatoma informacija apie tai, kaip Europos darbuotojai vertina darbe patiriamą stresą.*

## Diskriminacijos darbo santykiuose pavyzdžiai ir skundų nagrinėjimas

*Parengta remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaita ir interviu su Lygių galimybių kontrolieriaus įstaigos specialistais.*

Kaip jau buvo minima antrajame naujienlaiškyje, asmenys dėl diskriminacijos darbe gali skųstis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (LGKT), teismui ir darbo ginčų komisijoms.

Vis dėlto, Lietuvoje nedaug diskriminacijos darbe atvejų yra nagrinėta tiek LGKT, tiek teismuose. Pasiteiravus skirtingų grupių atstovų, kodėl jie nesiskundžia dėl diskriminacijos, dažnai paaiškėja, kad jie bijo prarasti darbo vietą arba netiki, jog kas nors galėtų pasikeisti. Diskriminaciją patiriantys darbuotojai dažnai bando susitaikyti su savo situacija, diskriminaciją ignoruoti arba keisti darbą (Lietuvos žmogaus teisių centro interviu su skirtingomis NVO metu gauta informacija).

Tačiau pasitaiko atvejų, kai asmenys neatpažįsta diskriminacijos atvejų. Siekiant padėti atpažinti diskriminaciją darbe, toliau bus apžvelgiama keletas skundų, pateiktų LGKT.

**Diskriminaciją patiriantys darbuotojai dažnai bando susitaikyti su savo situacija, diskriminaciją ignoruoti arba keisti darbą**

### Diskriminacija darbe tautybės pagrindu:

2012 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba buvo pradėjusi tyrimą „savo iniciatyva dėl galimos diskriminacijos kalbos pagrindu Vilniaus rajono savivaldybėje. Periodiškai ši problema kyla Vilniaus rajono savivaldybėje, kai pretenduojant į valstybės tarnautojo pareigas reikalaujama lenkų kalbos mokėjimo tam tikru lygiu. Analogiškas skundas buvo tirtas 2008 m. Tyrimo metu nustatyta, kad specialiosios stojimo į valstybės tarnybą sąlygos gali būti diferencijuojamos pagal atitinkamų pareigų valstybės tarnyboje turinį. Užsienio kalbos mokėjimas gali būti nustatomas kaip specialus reikalavimas asmenims, siekiantiems tam tikrų pareigų valstybės tarnyboje ar konkrečioje valstybės ar savivaldybės įstaigoje. Tam, kad nebūtų pažeista piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, specialieji reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami.“

### Diskriminacija dėl lyties:

**Dažniausiai pasitaikantys skundai darbo santykiuose yra lyties ir amžiaus pagrindais**

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad dažniausiai pasitaikantys skundai darbo santykiuose yra lyties ir amžiaus pagrindais.

LGKT savo 2012 m. veiklos ataskaitoje išskiria nėščias moteris kaip išskirtinai pažeidžiamą grupę. Nėščios moterys gali susidurti su nepalankiu darbdavio elgesiu nuo to momento, kai informuoja apie savo nėštumą. Nepalankus elgesys pasireiškia įvairių garantijų nebetaikymu, nebeskiriamomis darbuotojų skatinimo priemonėmis, taikomomis kitiems darbuotojams.

LGKT dažnai konsultuoja asmenis dėl seksualinio priekabiavimo darbe, tačiau 2012 m. buvo pateiktas tik vienas skundas dėl seksualinio priekabiavimo darbe.

### Netiesioginė diskriminacija dėl lyties:

2012 m. LGKT gavo paklausimą „dėl priėmimo sąlygų į darbą bei kvalifikacinių reikalavimų nustatymo pretendentams mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybei užimti, kurie, pasak pareiškėjų, yra mažiau palankūs asmenims, grįžusiems iš atostogų vaikui prižiūrėti.“

Išnagrinėjusi paklausimą LGKT nustatė, kad „nėštumo bei gimdymo atostogos, o taip pat atostogos vaikui prižiūrėti pagal tikslinę paskirtį skirtos ne darbinei veiklai vystyti, bet atitinkamai saugiai ir sveikai išnešioti kūdikį, atgauti jėgas po gimdymo, o vėliau tinkamai ir saugiai prižiūrėti kūdikį. Šių atostogų metu žmogus gauna socialinio draudimo išmokas. Taigi atostogos iš esmės skirtos vaiko priežiūrai, bet ne mokslinei ar kitai veiklai vystyti.

Todėl šiuo požiūriu nustatytas 5 metų atestavimo laikotarpis gali būti mažiau palankus moterims nei vyrams, nes pagal statistikos duomenis moterys ženkliai dažniau nei vyrai naudojami vaiko priežiūros atostogomis ir, be abejonės, tik moterys naudojami nėštumo ir gimdymo atostogomis. Todėl 5 metų atestavimo rezultatai gali būti žymiai dažniau

nepalankūs arba tiesiog neigiami moterims nei vyrams. Atsižvelgiant į tai, kiek laiko moteris naudojami nėštumo ir gimdymo atostogomis bei kiek laiko moteris ar vyras naudojami vaiko priežiūros atostogomis, tiek laiko mokslininko mokslinė veikla yra suspenduojama ir tiek laiko jo mokslinis įdirbis per paskutinius penkerius metus negali būti fiksuojamas ir vertinamas.

Pastebėta, kad Mokslo ir studijų įstatymas nenumato, jog penkerių metų atestacijos terminas gali būti trumpinamas ar kitaip keičiamas, atsižvelgiant į nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaiko priežiūros atostogų trukmę.

Remdamasi minėtu paklausimu ir atliktu tyrimu, LGKT pateikė rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimo Švietimo, mokslo ir kultūros bei Žmogaus teisių komitetams svarstyti klausimą dėl Mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnio 4 dalies nuostatos, numatančios, kad mokslo darbuotojai atestuojami kas 5 metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka, papildymo ar pakeitimo, kad būtų įtvirtintos vienodos atestavimo sąlygos mokslo darbuotojams, nepaisant jų lyties.

### Diskriminacija dėl amžiaus:

#### Dažnėja diskriminacijos dėl amžiaus atvejų tiek darbo santykiuose, tiek ir valstybės tarnyboje

Per 2012 m. LGKT gavo 26 skundus dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu. Tarnybos ataskaitoje nėra išskirta, kiek iš šių skundų buvo susiję su darbo santykiais.

2012 m. ataskaitoje LGKT pastebi, kad ryškėja nauja tendencija – dažnėja diskriminacijos dėl amžiaus atvejų tiek darbo santykiuose, tiek ir valstybės tarnyboje. Tokie atvejai dažniau pasitaiko restruktūrizacijų metu, mažinant darbuotojų skaičių įmonėse ar įstaigose ir pan. Pastebima, kad labiausiai pažeidžiami tokiais atvejais yra vyresnio amžiaus žmonės, ypatingai priešpensinio ir pensinio amžiaus asmenys.

LGKT vienas iš 2012 m. gautų skundų buvo pateiktas Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo (LAMPSS) – kreipimasis dėl galimos dėstytojų diskriminacijos dėl amžiaus. LAMPSS nurodė, „jog Mokslo ir studijų įstatymas

nuo 2009-04-30 panaikino diskriminacinę nuostatą, apribojančią aukštųjų mokyklų dėstytojų darbinę veiklą nuo 65 m. amžiaus, t.y. su šio amžiaus dėstytojais nesudaryti darbo sutarčių ir nevykdyti jų atestacijos. Tačiau LAMPSS teigia, jog daugelis Lietuvos aukštųjų mokyklų šią nuostatą savaip pakeisdamos persikėlė į savo vidinius teisinius dokumentus (statutus, senato nutarimus ir pan.) ir toliau diskriminuoja dėstytojus amžiaus pagrindu.“

„Apsvarsčius LAMPSS išdėstytą poziciją bei ŠMM nuomonę lygių galimybių kontrolierė konstatavo, kad daugelyje Lietuvos aukštųjų mokyklų vykdoma praktika, kuomet poįstatymiais teisės aktais (Seimo nutarimais, Vyriausybės nutarimais) bei aukštųjų mokyklų vidaus teisės aktais įtvirtinti įstatymuose nenumatyti apribojimai dėl amžiaus darbo santykiuose, kas galimai prieštarauja Darbo kodeksui bei Lygių galimybių įstatymui. Lygių galimybių kontrolierė pažymėjo, jog tokia susiklosčiusi praktika iš esmės reiškia, jog asmenys, darbo santykiuose aukštosiose mokyklose patyrę savo atžvilgiu skirtingą traktavimą dėl amžiaus (dėstytojai, mokslo darbuotojai ar administracinis personalas), turi teisę ginti savo galimai pažeistas teises teisme bei reikalauti atlyginti turtinę bei neturtinę žalą.

Atsižvelgiant į išdėstytas aplinkybes bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 14 str., Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 12 str. 2 d. pasiūlyta Lietuvos Respublikos Seimo atitinkamiems komitetams, Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir kitoms institucijoms, aukštųjų mokyklų vadovams svarstyti klausimą dėl jų kompetencijai priklausančių teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius aukštosiose mokyklose, peržiūrėjimo, bei visų įstatymuose nenumatytų apribojimų dėl amžiaus panaikinimo.“

Šiame straipsnyje apžvelgta tik keletas LGKT išnagrinėtų skundų darbo santykiuose tautybės, lyties ir amžiaus pagrindais. Kai kurie skundai Tarnybos ataskaitoje nėra aprašomi detaliau, o pažymos, kurios surašomos išnagrinėjus skundą neviešinamos, asmenims pageidaujant. Vis dėlto, kaip teigia ir pačios LGKT atstovai, ekonominės krizės padariniai

Lietuvoje tebėra jaučiami ir žmonės vengia skųstis, bijodami prarasti darbą ar užsitraukti darbdavio ar kolegų nemalonę.

Labai svarbu pabrėžti, kad tais atvejais, kai asmenys nežino, ar atvejis, su kuriuo susiduria darbe laikytinas diskriminacija, egzistuoja galimybė konsultuotis su LGKT specialistais telefonu ar elektroniniu paštu.

**Tais atvejais, kai asmenys nežino, ar atvejis, su kuriuo susiduria darbe laikytinas diskriminacija, egzistuoja galimybė konsultuotis su LGKT specialistais**

*Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos adresas: Šeimyniškių g. 1A (5 aukštas), Vilnius; tel.: (8~5) 261 2787; el. paštas: [mvlgk@lrs.lt](mailto:mvlgk@lrs.lt); internetinė svetainė: [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt).*

## Saugumas ir sveikata darbe: situacija Lietuvoje ir Europoje (2 dalis)

*Parengta pagal Europos darbuotojų apklausą apie saugumą ir sveikatą darbe, 2013. [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)*

**Šių metų gegužės mėnesį buvo pristatyta Europoje vykdyta apklausa apie saugumą ir sveikatą darbe, kurią iniciavo Europos saugumo ir sveikatos darbe agentūra. Tyrimą vykdė rinkos tyrimų bendrovė Ipsos MORI, kuri rinko duomenis 31 Europos valstybėje nuo 2012 m. lapkričio iki 2013 m. vasario mėn. Viso apklausoje dalyvavo 16,622 darbuotojai, atstovaujantys įvairias Europos šalis. Gegužės mėnesio naujienlaiškyje aptarėme Lietuvoje atlikto darbuotojų tyrimo duomenis, o šiame numeryje pristatome bendras Europos tendencijas apie tai, kaip darbuotojai vertina vyresnio amžiaus darbo rinkos dalyvius – jų produktyvumą, praleidžiamas dėl ligos darbo dienas, patiriamus nelaimingus atsitikimus darbe bei tendenciją augti vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiui.**

### 1.1 Vyresnių nei 60 metų darbuotojų dalis

*Dauguma Europos darbuotojų tiki, jog vyresnių nei 60 metų darbuotojų dalis 2020 metais išaugs*

Daugiau nei pusė apklaustų Europos darbuotojų (52 proc.)

neabejoja, jog 2020 metais jų darbo vietoje išaugs vyresnių nei 60 metų darbuotojų dalis. Nemaža dalis apklaustųjų (43 proc.) galvoja, jog taip nebus. Atskirose šalyse nuomonės šiuo klausimu gerokai skiriasi. Tarp EU15 šalių daugiau apklaustųjų pritaria šiam teiginiui (56 proc.), tokia pat proporcija naujųjų ES šalių – narių nepritaria (55 proc.). Pastebėtina, kad šį teiginį labiau palaiko vyresnio amžiaus apklaustieji – 59 proc. 55 metų ir vyresnių darbuotojų, tuo tarpu 35-54 metų pritariančių yra 54 proc., ir tik 45 proc. jauniausių (18-34 metų amžiaus) darbuotojų.

### 1.2 Vyresnio amžiaus darbuotojams skirtos politikos priemonės ir programos

*Darbuotojams yra mažai žinoma apie esamas politikos priemones ir programas, skirtas padėti pagyvenusiems asmenims darbo vietoje*

Tik 12 proc. dirbančiųjų Europoje yra informuoti apie tai, kad esama specialių priemonių, skirtų padėti darbo vietoje pagyvenusiems darbuotojams, sulaukusiems pensinio amžiaus. Šis rodiklis gerokai skiriasi atskirose valstybėse ir tarp sociodemografinių grupių. Šveicarijoje apie tai žinančiųjų yra net 24 proc., Danijoje ir Jungtinėje Karalystėje – po 23 proc.

Tuo tarpu mažiau nei vienas iš dvidešimties dirbančiųjų apie šias priemones žino Bulgarijoje ir Italijoje (po 4 proc.), Kipre (3 proc.) ir Graikijoje (1 proc.). Įdomu, kad didesnėse įmonėse dirbantieji apie šias programas informuoti daugiau, negu mažesnėse. Palyginimui – apie paramos pagyvenusiems darbuotojams programas informuoti 19 proc. didžiausių (turinčių daugiau nei 250 darbuotojų) ir 7 proc. mažesnių įmonių darbuotojų. 61 proc. Europos darbuotojų, nežinančių apie priemones padėti vyresnio amžiaus darbuotojams, palaiko šių priemonių diegimą (tarp jų daugiau atstovų iš EU15 šalių). 39 proc. apklaustųjų prieštarauja tokių priemonių diegimui (tarp jų daugiau naujųjų Europos Sąjungos narių atstovų).

### 1.3 Darbuotojų, sulaukusių 60 metų, vertinimas

*Palyginti mažai darbuotojų tiki, kad vyresni darbuotojai dažniau nei kiti praleidžia darbą dėl ligos arba dažniau patiria nelaimingus atsitikimus ir yra mažiau produktyvūs darbo rinkos dalyviai*

#### Praleistos darbo dienos dėl ligos

Tyrimas parodė, kad Europoje tik apie trečdalį (35 proc.) dirbančiųjų tiki, jog vyresni nei 60 metų darbuotojai dažniau nei kiti praleidžia darbą dėl ligos. Daugiau nei pusė (54 proc.) šiam teiginiui pritarė (17 proc. iš jų atstovavo senąsias, o 43 proc. – naująsias ES šalis), taip pat šiam teiginiui dažniau pritarė jaunesni (iki 34 metų) apklaustosios dalyviai.

#### Nelaimingi atsitikimai darbe

Kiek daugiau nei penktadalis (22 proc.) apklaustųjų galvoja, kad vyresni nei 60 metų amžiaus darbuotojai dažniau patiria nelaimingus atsitikimus darbe. Beveik du trečdaliai yra priešingos nuomonės. Tik 16 proc. apklaustųjų, atstovaujančių

didžiausias įmones, galvoja, kad vyresni nei 60 metų amžiaus darbuotojai dažniau patiria nelaimingus atsitikimus darbe, tačiau taip galvoja net 49 proc. apklaustųjų Graikijos darbuotojų.

#### Produktyvumas

Daugiau nei ketvirtadalis (28 proc.) Europos dirbančiųjų vyresnio amžiaus darbuotojus laiko mažiau produktyviais darbo rinkos dalyviais, beveik du trečdaliai (60 proc.) galvoja, kad jų produktyvumas nesiskiria nuo kitų. Analizuojant tyrimo duomenis, pastebėta skirtumų tarp šalių ir sociodemografinių grupių. Vėlgi išsiskyrė senųjų ir naujųjų Europos Sąjungos šalių atstovų nuomonės šiuo klausimu. Tik mažiau nei penktadalis (18 proc.) EU15 šalių atstovų pagyvenusius laiko mažiau produktyviais darbo rinkos dalyviais, ketvirtadalis (24 proc.) neabejoja, kad jų produktyvumas nesiskiria nuo kitų amžiaus grupių darbuotojų produktyvumo. Palyginimui, beveik pusė (46 proc.) apklaustųjų EU12 šalių darbuotojų vyresnio amžiaus darbo rinkos dalyvius laiko mažiau produktyviais, o Kipre, Čekijos Respublikoje, Graikijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje taip manančių apklaustųjų dalis sudaro daugiau nei pusę respondentų.

Atstovaudama naująsias Europos Sąjungos nares, Lietuva taip pat pasižymi kritiškesniu šių darbo rinkos dalyvių vertinimu, mažesniu informuotumu apie paramos vyresnio amžiaus žmonėms darbo rinkoje priemones. Lietuvoje dažniau negu senosiose Europos Sąjungos narėse prieštaraujama pažangių inovacijų diegimui. Demografinės tendencijos rodo, jog augant vyresnio amžiaus asmenų skaičiui visuomenėje, didėja ir vyresnio amžiaus darbuotojų dalis darbo rinkoje. Tad ryškėja reikšminga profsąjungų veiklos sritis – pastangos įveikti darbo vietoje patiriamą diskriminaciją dėl amžiaus ir informacijos šioje srityje sklaida.