



European Network Against Racism
Réseau européen contre le racisme

ENAR Shadow Report 2012-2013

ENAR ŠEŠĖLINĖ ATASKAITA

Rasizmas ir diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje

Birutė Sabatauskaitė, Eglė Urbonaitė

Lietuvos žmogaus teisių centras

Problemos apibrėžtis

Atskaitomuoju laikotarpiu pradėtas naujosios Nacionalinės antidiskriminacinės programos įgyvendinimas. Priemonių kovai su diskriminacija darbo rinkoje joje nenumatyta. Taip pat priimtas Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 metų veiklos planas. Abi programos buvo priimtos neįtraukiant visuomenės atstovų. Kitos valdžios institucijų strategijos, skirtos kovai su rasizmu bei diskriminacija, nebuvo tinkamai vykdomos dėl lėšų bei politinės valios trūkumo.

Nepaisant visko, valdžios institucijos vis labiau stengiasi įtraukti visuomenines organizacijas į kovą su diskriminacija. Nevyriausybinių organizacijų bendradarbiauja tarpusavyje bei su valdžios institucijomis, siekiamos užmegzti dialogą su institucijomis bei organizuodamos viešas akcijas.

Romų bendruomenė bei nevyriausybinių organizacijų, dirbančių su romų bendruomene, pastebi, kad Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 metų veiklos plane numatytos priemonės, skirtos skatinti romų įtraukimą į darbo rinką, yra nepakankamos, ir kad plane neatsižvelgiama į romų situacijos sudėtingumą.

2013 m. priimti svarbūs Lygių galimybių įstatymo pakeitimai. Šio įstatymo 5 straipsnis papildytas nuostata, jog valstybės bei savivaldybių institucijos, be kitų įsipareigojimų, yra įpareigojamos savo strateginio planavimo dokumentuose numatyti priemones lygioms galimybėms užtikrinti. Savivaldybės institucijos taip pat privalo numatyti priemones lygioms galimybėms užtikrinti savo strateginės plėtros ir (ar) savivaldybės strateginiame veiklos plane. Įstatymas įsigalios 2014 m. spalio 1 d.

2012 m. kovą priimtos Vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymo pataisos, užkertančios kelią diskriminacijai visais įdarbinimo etapais. Be to, numatytas 10 dienų laikotarpis, per kurį įvairios institucijos, juridiniai bei fiziniai asmenys, gavę užklausą iš Ombudsmeno pareigūno, privalo suteikti pareigūnui reikalingą informaciją. Šis terminas yra reikšmingas skundų dėl diskriminacijos tyrimui, nes dėl jo tapo įmanomas greitesnis skundų išnagrinėjimas.

2012 m. priimtas socialinės apsaugos ir darbo ministro Sprendimas dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. Taip pat išleistas naujas teisės aktas, „Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygos ir tvarka“, pakeitęs ankstesniąją tokio paties akto redakciją. Institucijos įpareigtos sukurti sąlygas aukštos kvalifikacijos asmenų leidimo dirbti patvirtinimui.

Skundų dėl diskriminacijos sprendimo infrastruktūra ne visada veiksminga, nes asmenys negali įvardyti nei to, kad yra diskriminuojami, nei institucijų, į kurias tokiu atveju turėtų kreiptis pirmiausiai. Tai rodo viešai prieinamos informacijos bei pagalbos trūkumą. Dėl šios priežasties kyla situacija, kai asmenys neteikia skundų dėl klaidinančio valdžios mechanizmo.

Teismus pasiekia labai mažas bylų dėl diskriminacijos rasės, etninės grupės, tautybės, religijos, tikėjimo bei įsitikinimų pagrindais skaičius. Tai rodo arba asmenų nepasitikėjimą teisinės apsaugos efektyvumu bei informacijos bei teisinės pagalbos trūkumą.

Lygių galimybių kontrolieriui pateikiamų skundų skaičius taip pat nedidelis: tikėtina, jog asmenys nėra pakankamai informuoti, netiki galimybe pakeisti savo situaciją, arba bijo sulaukti atsakomųjų veiksmų iš savo darbdavių.

Antidiskriminacijos bei antirasizmo įdarbinimo procese klausimai nėra pakankamai sureguliuoti įstatymais. Būtina sukurti bei pradėti taikyti politines priemones bei mechanizmus. Turint omenyje tai, jog duomenų arba nėra, arba jie yra pasenę, būtina atlikti daugiau rasizmo bei diskriminacijos atvejų įdarbinant imigrantus, etninių mažumų atstovus bei moteris, tyrimų. Etninių mažumų diskriminaciją, vadovaujantis ekspertų išvadomis, lemia bereikalinga sąlyga turėti tam tikrus lietuvių kalbos įgūdžius, vadovavimasis nepalankiais stereotipais, bei kiti veiksniai.

Rekomenduojama:

- į nacionalinius įstatymus visiškai perkelti direktyvų 2000/43/EC ir 2000/78/EC nuostatas;
- priimti naują Tautinių mažumų įstatymą, kadangi senasis įstatymas nebegalioja nuo 2010 m.;
- Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos įstatymą papildyti nuostatomis, suteikiančiomis Tarnybai galią teikti pagalbą diskriminaciją patiriantiems asmenims bei atstovauti šiems asmenims teisme;
- valdžios institucijoms parengti įstatymo projektą, padidinantį socialines garantijas asmenims, kuriems suteikta papildoma apsauga;
- valstybė turėtų imigrantams užtikrinti teisę į teisingą atlygį, prižiūródama esamų teisės aktų įgyvendinimą;
- įkurti vyriausybės institucijas, skirtas atstovauti tautinėms mažumoms;
- vystyti nuolatinę valstybės, o ne projektinėmis lėšomis finansuojamą, naujų programų bei paramos mechanizmų monitoringo sistemą, kuria būtų užtikrinta ilgalaikė parama nedirbantiems asmenims, kadangi beveik pusė nedirbančių mažumų atstovų susiduria su ilgalaikė bedarbyste¹;
- aktyviai įgyvendinti bei tinkamai atnaujinti ilgalaikės užsieniečių darbuotojų integracijos programas. Šių programų pavyzdžiai: Nacionalinė demografinės (gyventojų) politikos strategija (2004), Nacionalinė ekonominės migracijos reguliavimo strategija (2007); Imigracijos politikos gairės (2008); Nacionalinė darnaus vystymosi strategija (2011), Valstybės ilgalaikės raidos strategija, Ilgalaikė Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtotės iki 2015 metų strategija, ir kt.
- tinkamai paskirstyti lėšas, reikalingas efektyviam integracijos bei antidiskriminacijos programų įgyvendinimui. Šių programų pavyzdžiai: Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 m. veiklos planas; Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas, ir kt.
- Lygių galimybių įstatymas įpareigoja valstybės bei savivaldybių institucijas įgyvendinti teisės aktus, užtikrinančius lygias galimybes. Rekomenduojama sukurti politines priemones lygių galimybių užtikrinimui bei diskriminacijos prevencijai visuose darbo rinkos sektoriuose.
- Lygių galimybių kontrolierius privalo imtis priemonių asmenims, kenčiantiems diskriminaciją, ginti bei padėti jiems teikiant skundus.
- Valstybės remiami institutai turėtų ištirti imigrantų bei etninių mažumų atstovų padėtį darbo rinkoje ir diskriminacijos bei rasizmo atvejus siekiant įsidarbinti bei dirbant.
- Turėtų būti ištirtos tautinių mažumų bei darbuotojų iš užsienio įsidarbinimo bei darbo įvairiuose ekonominiuose sektoriuose sąlygos;
- Reikalavimai, kurie nėra reikšmingi tam tikroms darbo vietoms užimti (pvz., pilietybė, kalbos įgūdžiai ir kt.), turėtų būti nugrinčyti bei nustatyti iš naujo. Aukštos kvalifikacijos reikalaujančios darbo vietos turėtų būti prieinamos ir ne Europos Sąjungos piliečiams.
- Rekomenduojama organizuoti valstybės lėšomis finansuojamas visuomenės švietimo programas bei darbuotojų mokomieji kursus, kuriais būtų mažinamas neigiamas bei stereotipais grįstas požiūris į etnines mažumas.
- Rekomenduojama etninių mažumų įdarbinimo galimybes didinti įdarbinimo rėmimu bei individualia parama;
- Romų reikalams spręsti turėtų būti įkurtas tarpinstitucinis organas, skirtas koordinuoti romų integracijos planų įgyvendinimą užtikrinančių institucijų veiklą. Valdžios institucijos turėtų suteikti pakankamą finansinę paramą Romų integracijos programos įgyvendinimui;
- Valstybė turėtų siekti nuodugnios diskusijos su pilietine visuomene bei nevyriausybėmis organizacijomis prieš priimant sprendimus, liečiančius pažeidžiamas visuomenės grupes.
- Viešos etninių mažumų bei imigrantų integracijos (taip pat ir jų integracijos į darbo rinką) bei kovos su diskriminacija strategijos turėtų būti suderintos su šių mažumų galimybe dalyvauti valstybės politiniame, socialiniame, ekonominiame bei kultūriniame gyvenime.

¹ Blažienė I., Gruževskis B, 'Lithuania: EWCO CAR on Working conditions of nationals with a foreign background', Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011.

- Rekomenduojamas glaudus institucijų bendradarbiavimas bei pakankamas nuoseklaus programų įgyvendinimo finansavimas. Patartina atkurti Tautinių mažumų bei išeivijos departamentą.
- ratifikuoti Konvenciją dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso, kaip tai rekomenduota žmogaus teisių NVO susitikimo su Vyriausybe² metu po Lietuvos visuotinės periodinės peržiūros JT Žmogaus teisių taryboje 2011 m. spalio 11 d.
- ratifikuoti Tarptautinę konvenciją dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos, laikantis JT Rasinės diskriminacijos panaikinimo komiteto Lietuvai skirtų išvadų³.

² Pirmasis susitikimas po Lietuvos visuotinės periodinės peržiūros JT Žmogaus teisių taryboje buvo surengtas 2012 m. balandžio 16 d., antrąjį organizavo Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija 2013 m. balandžio 19 d. Abu susitikimai inicijuoti Žmogaus teisių koalicijos (NVO, veikiančių žmogaus teisių srityje, koalicijos).

³ Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas, 78-oji sesija, CERD/C/LTU/CO/4-5, 2011m. vasario 14 d. – kovo 11 d., p.5.

Turinys

Problemos apibrėžtis	Error! Bookmark not defined.
1. Įžanga	Error! Bookmark not defined.
1.1 Sąvokos	6
1.2 Statistinė apžvalga	8
2. Situacija darbo rinkoje ir jos teisinis reguliavimas	Error! Bookmark not defined.
2.1 Darbo rinkos apžvalga	9
2.2 Teisės aktai	12
3. Rasizmo bei struktūrinės diskriminacijos apraiškos darbo santykiuose	Error! Bookmark not defined.
3.1 Diskriminacijos darbo santykiuose samprata	Error! Bookmark not defined.
3.2 Diskriminacijos paplitimas darbo santykių srityje	Error! Bookmark not defined.
3.3 Nelygybės modelių raida	21
3.4 Diskriminacija siekiant įsidarbinti	22
3.5 Diskriminacija darbovietėje	Error! Bookmark not defined.
3.6 Ekonomikos sektoriai	26
3.7 Geografinės teritorijos ir su jomis susiję veiksniai	26
4. Kova su iššūkiais	Error! Bookmark not defined.
4.1 Valstybės politika	28
4.2 Efektyvios teisinės gynybos prieinamumas	31
4.2.1 Teisminės gynybos priemonės	32
4.2.2 Neteisminės gynybos priemonės	35
4.3 Pilietinės visuomenės iniciatyvos	39
4.3.1 Profesinės sąjungos	39
4.3.2 NVO veikla	39
4.3.3 Darbdavių organizacijos	41
4.3.4 Kitos pilietinės visuomenės iniciatyvos	41
4.4 Individualių darbdavių iniciatyvos	41
5. Išvados ir rekomendacijos	Error! Bookmark not defined.
5.1 Su diskriminacija ir rasizmu susiję politiniai ir socialiniai procesai	43
5.2 Išvados ir rekomendacijos	43
6. Bibliografija	46

1. Įžanga

Rasizmas yra kai Lietuvoje gyvenančių etninių bei religinių mažumų kasdienybės dalis. Šio reiškinio apimtis bei apraiškos dažnai lieka nepastebėtos, nežinomos bei neužfiksuotos, ypač oficialiuose duomenų šaltiniuose. Dėl šios priežasties yra sudėtinga analizuoti situaciją bei siūlyti problemos sprendimo būdus. Net tais atvejais, kai prieinami išsamūs oficialūs duomenys, nevyriausybinių organizacijos lieka nepakeičiamu alternatyvios informacijos, tiesioginiai gaunamos iš asmenų bei bendruomenių, kasdien susiduriančių su diskriminacija, šaltiniu. ENAR šešėlinės ataskaitos tapo svarbiu įrankiu stebėti rasizmo bei ksenofobijos apraiškoms ES valstybėse. Tiek ENAR, tiek Europos šešėlinės ataskaitos yra neabejotinai svarbus atspirties taškas, nuo kurio galima pradėti organizuotą strateginę veiklą, ir ypač valstybių vyriausybių, Europos institucijų, kitų organizacijų bei žiniasklaidos veiklą, skirtą antirasistiniam visuomenės sąmoningumo ugdymui.

Tad šios ataskaitos tikslas yra prisidėti prie švietimo, pateikti kovos su rasizmu bei diskriminacija Lietuvoje ekspertų bei aktyvistų įžvalgas, ir tuo būdu prisidėti prie politikos kūrimo. Ataskaita grindžiama duomenimis, gautais iš nacionalinių įstatymų analizės bei jų derinimo su tarptautiniais bei ES teisiniais standartais, įvairių strateginių dokumentų analizės, ataskaitų bei, svarbiausia, pokalbių su įvairiais mokslininkais, nevyriausybėmis organizacijomis, profesinių sąjungų atstovais bei darbdavių atstovais.

Šioje ataskaitoje rasizmo bei diskriminacijos apraiškos Lietuvos darbo rinkoje 2012 m. kovo – 2013 m. kovo laikotarpiu nagrinėjamos detaliau nei ankstesniose ataskaitose. Ataskaitos išvados bus naudojamos siekiant paveikti valstybės politinių procesų eigą bei įtraukiamos į Europos lyginamąją ataskaitą, kuria bus stengiamasi paveikti Europos politinius procesus. Tikimasi, jog pagerinus statistinius bei lyginamuosius duomenis, šešėlinės ataskaitos žymiai paveiks Lietuvos bei Europos Sąjungos politiką bei paskatins būtinų politinių reformų priėmimą.

1.1 Sąvokos

Lietuvos teisės aktai neapibrėžia terminų „etninė mažuma“, „tautinė mažuma“, „etninė kilmė“ arba „tautybė“. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje terminas „tautybė“ yra minimas, bet neapibrėžiamas: „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“

Lietuvoje buvo ratifikuota bei galioja Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija, tapusi neatsiejama teisinės sistemos dalimi, kuria įtvirtinamas svarbus savi-identifikacijos principas: „Kiekvienas tautinei mažumai priklausantis asmuo turi teisę laisvai pasirinkti, ar su juo turi būti elgiamasi kaip su tautinei mažumai priklausančiu asmeniu, ar ne.“

Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas apibrėžia lietuvių kilmės asmens sąvoką: „Lietuvių kilmės asmuo – asmuo, kurio tėvai ar seneliai arba vienas iš tėvų ar senelių yra ar buvo lietuviai ir kuris pats laiko save lietuviu ir deklaruoja tai rašytiniu pareiškimu.“⁴

„Lietuvoje teisės akty, pateikiančių tautinių mažumų definiciją, nėra.“⁵ Tautinių mažumų įstatymas, netekęs galios 2010 m. sausio 1 d., taip pat neapibrėžia termino „tautinė mažuma.“⁶ Tautinių bendrijų tarybos svarstomame naujojo įstatymo projekte mėginama tautinės mažumas apibrėžti kaip „grupė Lietuvos Respublikos piliečių, kuriems būdinga kitokia nei tautinei daugumai kultūra, religija ar kalba, arba bent vienas iš šių požymių, ir kuriuos vienija siekis išsaugoti savo tautinę tapatybę.“⁷

Taip pat nėra ir visuotinai priimto termino „migrantas“ apibrėžimo. Teisės aktai bei įvairios programos vartoja sąvokas „užsienietis“, „ES valstybės narės pilietis“, „kitos valstybės pilietis“, „imigrantas“,

⁴ Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas, Nr. IX-1078, 2010, 2 str.

⁵ Blažienė I., Gruževskis B. „Lithuania: EWCO CAR on Working conditions of nationals with a foreign background“, Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilnius, 2011.

⁶ Lietuvos Respublikos tautinių mažumų įstatymas, Nr.4-117, 1991.

⁷ Lietuvos Respublikos tautinių mažumų įstatymo projektas, 2013.

„ekonominis migrantas“, „neteisėta migracija“ bei „trečiosios valstybės pilietis“. Šios sąvokos apibūdinamos žemiau:

Užsienietis - asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios.⁸

Europos Sąjungos valstybės narės pilietis - užsienietis, turintis vienos iš Europos Sąjungą sudarančių valstybių pilietybę.⁹

Kitos valstybės pilietis - asmuo, turintis kitos valstybės, ne Lietuvos Respublikos, pilietybę.¹⁰

Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties neapibrėžia termino „trečiosios valstybės pilietis“, tačiau nuostatose, įtvirtinančiose bevizio režimo sąlygas bei reikalavimą turėti vizą, naudojamas ES direktyvose randamas apibrėžimas. Be to, šiose nuostatose įtvirtintas terminas „saugi trečioji valstybė“, tuo tarpu terminas „trečiosios valstybės pilietis“ yra vartojamas kituose teisės aktuose.

Imigrantas - asmuo, atvykęs į Lietuvą laikotarpiui, kuris yra arba, tikėtina, bus ne trumpesnis kaip 12 mėnesių.¹¹ Migracija suprantama kaip asmenų (išskyrus asmenis, kurie naudojasi laisvo asmenų judėjimo teise) atvykimas gyventi į užsienio valstybę, susijęs su įvairiomis priežastimis (pavyzdžiui, dirbti, užsiimti verslu, susijungti su šeima, ieškoti prieglobsčio ir kita) ir sąlygojantis asmenų gyvenimą užsienio valstybės teritorijoje.¹²

Ekonominis migrantas - asmuo, išvykęs iš Lietuvos į užsienio valstybę (ekonominis emigrantas) arba atvykęs į Lietuvą iš užsienio valstybės (ekonominis imigrantas) dėl ekonominių priežasčių.¹³ Ekonominės migracijos reguliavimo strategija taip pat pateikia terminą „darbuotojai iš trečiųjų valstybių“, tačiau jo neapibrėžia.

Neteisėtas migrantas ir/arba neteisėta migracija – tai nacionaliniuose įstatymuose, pvz. Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties bei kituose teisės aktuose, minimi, tačiau neapibrėžiami terminai. Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties apibrėžiamas tik „neteisėtas atvykimas į Lietuvą“, kuris suprantamas kaip užsieniečio atvykimas į Lietuvos Respubliką, jeigu jis atvyko pažeisdamas Šengeno sienų kodekso nuostatas.¹⁴

Sąvokos „antros bei trečios kartos migrantai“ nėra vartojamos nei teisės aktuose, nei kitokuose strateginiuose dokumentuose. Šias sąvokas kartais vartoja mokslininkai, tiriantys ES integracijos politiką; šios sąvokos taip pat vartojamos kalbant apie Visagino,- miesto, pastatyto netoli atominės jėgainės, - gyventojus, atvykusius į jį iš Sovietinės Rusijos. Nepaisant visko, šie asmenų grupė paprastai laikoma tautine mažuma.¹⁵

Sąvoka „religinė mažuma“ Lietuvos teisės aktuose nevartojama. Religinių bendruomenių bei bendrijų įstatyme¹⁶ vartojamos šios frazės: religinės bendruomenės, religinės bendrijos, tradicinės religijos, netradicinės religijos.

Religinė bendruomenė - tai asmenų grupė, siekianti įgyvendinti tos pačios religijos tikslus. Ji gali būti atitinkamos religinės bendrijos vietinis padalinys.¹⁷

Religinių bendruomenių bei bendrijų įstatymas nustato devynių Lietuvos istorinio, dvasinio bei socialinio palikimo dalį sudarančių tradicinių religinių bendruomenių ir bendrijų sąrašą; į šį sąrašą įeina lotynų apeigų

⁸ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, Nr. IX-2206, 2004, 2 str.

⁹ Ibid.

¹⁰ Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas, Nr. IX-1078, 2010, 2 str.

¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl ekonominės migracijos procesų ir užsienio lietuvių būklės stebėsenos, analizės ir prognozavimo tvarkos aprašo patvirtinimo, Nr. 957, 2008.

¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės Lietuvos imigracijos politikos gairės, Nr. 1317, 2008.

¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės Ekonominės migracijos reguliavimo strategija, Nr. 416 2007.

¹⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, Nr. IX-2206, 2004, 10 str.

¹⁵ Šliavaitė K., „Etninės mažumos darbo rinkoje: kalbos, pilietybės ir socialinių tinklų reikšmė (Visagino atvejis)“, Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p. 105.

¹⁶ Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas, Nr. I-1057, 1995.

¹⁷ Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas, Nr. I-1057, 1995, 4 str.

katalikų, graikų apeigų katalikų, evangelikų liuteronų, evangelikų reformatų, ortodoksų (stačiatikių), sentikių, judėjų, musulmonų sunitų ir karaimų religinės bendruomenės.¹⁸

Visos kitos (netradicinės) religinės bendrijos gali būti įregistruotos laikantis įstatymu numatytos tvarkos bei sulaukti valstybės pripažinimo praėjus 25 metams nuo pirminio jų įregistravimo Lietuvoje.¹⁹

1.2 Statistinė apžvalga

Paskutinis gyventojų surašymas vyko 2011 m., o jo galutiniai rezultatai paskelbti 2013 m. birželį. Surašymo duomenimis, Lietuva yra ganėtinai vientisa valstybė, kurioje 84.1% gyventojų sudaro lietuviai.²⁰ Didžiausios mažumų grupės yra lenkai ir rusai, sudarantys atitinkamai 6,6% ir 5,8% gyventojų. Kiekviena kita tautinė mažuma, - žydai, latviai, totoriai, vokiečiai bei romai, - sudaro vos 0.1%, ir tik baltarusiai bei ukrainiečiai sudaro atitinkamai 1,2% bei 0,5% gyventojų. 0,2% gyventojų save laiko „kitomis etninėmis mažumomis“, o likę 1.1% gyventojų nenurodė jokios etninės kilmės.²¹

Tačiau nors ir vyrauja vientisumo tendencija, surašymo metu užregistruotos 154 užsienio tautybės; 11-kos iš šių tautybių atstovų skaičius siekia 1000 ar daugiau gyventojų.²²

Tautinių mažumų atstovų amžiaus analizė rodo, jog 23% tautinių mažumų atstovų sudaro 0-19 metų gyventojai. Šios amžiaus grupės lenkai sudaro 18% visų lenkų, tuo tarpu rusai – 11,8%.²³ Mažiausiai lietuvių yra 60 m. ir vyresnių gyventojų grupėje, kurioje jie sudaro vos 22,7% gyventojų, tuo tarpu šios amžiaus grupės ukrainiečių bei baltarusių skaičius siekia atitinkamai 37,5% ir 36,9% gyventojų savo tautybės gyventojų populiacijos.²⁴

Vykstant intensyviai emigracijai, Lietuvos gyventojų skaičius bei populiacijos struktūra pakito. Iki 1994 m. natūralus gyventojų prieaugis visiškai arba iš dalies kompensuodavo išvykusių gyventojų skaičių, tačiau nuo 1995 m., pakitus migracijos bei gyventojų prieaugio mastams, populiacija vis mažėja. Emigracija paveikė gyventojų etninę sudėtį: lietuvių skaičius padidėjo, todėl tautinių mažumų atstovų skaičiai pasiskirstė nelygiai (to priežastimi galėjo būti emigracija iš Visagino).²⁵

Lyginant su 2001 m. visuotinio gyventojų surašymo duomenimis, tautinė sudėtis nuo 2001 m. iki 2011 m. pakito nežymiai. Nors sumažėjo įvairių tautybių gyventojų, pabrėžtina tai, kad tautinių mažumų grupių skaičiai sumažėjo labiau nei lietuvių: ukrainiečių – 27%, rusų – 19,5%, baltarusių – 15,5%, lenkų – 14,8%, lietuvių – 11,8%.²⁶

Tautinių mažumų grupių sudėtis pagal lytį nebuvo tiriama.

Sprendžiant iš 2013 m. imigracijos statistikos, metų pradžioje šalyje gyveno 33 267 užsienio valstybių piliečiai; 2012 m. užsienio valstybių piliečių, gyvenančių Lietuvoje, skaičius buvo 32 469. Nors, remiantis 2013 m. sausio duomenimis, bendras gyventojų skaičius sumažėjo 0,5%, užsienio valstybių piliečių skaičius išaugo 6%, lyginant su 2012 m. liepos duomenimis. Bendras užsieniečių skaičius buvo 34 462, tačiau jie

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid. 6 str.

²⁰ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2011 gyventojų surašymo duomenys, <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1348&status=A> (2013 m. liepos 4 d.)

²¹ Ibid.

²² Lietuvos Statistikos Departamentas, Gyventojai pagal tautybę, gimtąją kalbą ir tikybą, Lietuvos Respublikos 2011 metų visuotinio gyventojų ir būstų surašymo rezultatai, 2013 m. kovo 15 d., p.1.

²³ Ibid, p.3.

²⁴ Ibid, p.3.

²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės Nacionalinė demografinė (gyventojų) politikos strategija, Nr. 1350, 2004.

²⁶ Lietuvos Statistikos Departamentas, Gyventojai pagal tautybę, gimtąją kalbą ir tikybą, Lietuvos Respublikos 2011 metų visuotinio gyventojų ir būstų surašymo rezultatai, 2013 m. kovo 15 d., p. 1.

sudaro vos 1,2% visų gyventojų.²⁷ Pastebima, jog dauguma imigrantų atvyksta iš Rusijos, Baltarusijos bei Ukrainos.²⁸

2013 m. pradžioje pastebėtas prašymų suteikti prieglobstį sumažėjimas: dėl prieglobsčio suteikimo kreipėsi 175 asmenys (trims asmenims suteiktas pabėgėlių statusas, 42 – papildoma apsauga), tuo tarpu 2012 m. gauti 623 prašymai suteikti prieglobstį, pabėgėlio statusas suteiktas 13 asmenų, papildoma apsauga – 100 asmenų.²⁹

Toks pat vientisumas pastebimas ir kalbant apie gyventojų išpažįstamas religijas bei tikėjimą. Nors valstybėje veikia 59 religinės bendruomenės, tik 11-kos iš jų sekėjų skaičius viršija 1 tūkst. gyventojų.³⁰ 77,2% visų gyventojų laiko save priskiria Romos katalikams, 4,1% - stačiatikiams, 0,8% - sentikiams, 0,6% - evangelikams liuteronams, 0,2% - evangelikams reformatams, o likę 0,9% gyventojų savęs priskiria kitoms religinėms bendruomenėms. 6,1% visų gyventojų savęs nepriskiria jokiai religijai, 10,1% nenurodė, kokiai religijai save priskirtų.³¹ Tokia sudėtis yra stabili nuo 2001 m., ir nepastebėtas joks žymus kurios nors religijos populiarumo išaugimas ar sumažėjimas.³²

Religijų pasiskirstymas pagal tautybę: 88,6% lenkų, 82,9% lietuvių, 49,6% baltarusių bei 13,7% ukrainiečių priskiria save Romos katalikams; 59,1 ukrainiečių, 51,5% rusų ir 32,3% baltarusių - stačiatikiams; 11,8% rusų priskyrė save sentikių religinei bendruomenei.

Įvairių tautybių žmonių, priklausančių kitoms religinėms bendruomenėms ar judėjimams, skaičius yra mažas, išskyrus 51,6% totorių, priskiriančių save musulmonams sunitams, bei 34% žydų, priklausančių judėjų religinei bendruomenei.

2. Situacija darbo rinkoje bei jos teisinis reguliavimas

2.1 Darbo rinkos apžvalga

Tautinės mažumos sudaro apie 14,8%, imigrantai – mažiau nei 1,2% visų Lietuvos gyventojų.³³ Didžioji dauguma užsieniečių - 61,3%, t.y. 19 903 asmenys (978 – ES valstybių narių piliečiai) turi leidimą šalyje gyventi nuolat, o 13 350 asmenų turi leidimą gyventi laikinai (iš jų 2 499 – ES valstybių narių piliečiai).³⁴

Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos privalo suteikti laikinus leidimus dirbti Lietuvoje gyvenantiems užsieniečiams (asmenų, turintiems leidimą nuolat gyventi, nereikalaujama gauti leidimą dirbti). Remiantis Darbo biržos duomenimis, 2012 m. užsieniečiams suteikti 4 627, 2013 m. pirmą pusmetį – 2 229 leidimai dirbti.³⁵ Iš viso 2013 m. galiojo 4 192 leidimai dirbti.³⁶ Lietuvos darbo birža nekaupia duomenų apie tai, kiek Lietuvoje dirba užsieniečių, turinčių leidimą laikinai gyventi, tačiau neprivalančių gauti leidimą dirbti.³⁷

²⁷ Migracijos departamentas prie VRM, 2013 m. I pusmečio pagrindiniai migracijos rodikliai Lietuvos Respublikoje, <http://www.migracija.lt/index.php?891450424>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

²⁸ Migracijos Departamentas prie VRM, Pagrindiniai Migracijos Rodikliai Lietuvos Respublikoje, 2013.

²⁹ Ibid, p. 2

³⁰ Lietuvos Statistikos Departamentas, Gyventojai pagal tautybę, gimtąją kalbą ir tikybą, Lietuvos Respublikos 2011 metų visuotinio gyventojų ir būstų surašymo rezultatai, 2013 m. kovo 15 d, p. 4.

³¹ Ibid, p. 5.

³² Surrašymo duomenimis 79% gyventojų buvo Romos katalikai, 9,5% - netikintys, 4% - ortodoksai; 7,5% nurodė esantys kitų religijų sekėjai.

³³ Migracijos departamentas prie VRM, 2013 m. I pusmečio pagrindiniai migracijos rodikliai Lietuvos Respublikoje, <http://www.migracija.lt/index.php?891450424>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

³⁴ Migracijos metraštis, Migracijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Vilnius, 2013, <http://www.migracija.lt/index.php?1995918238>, p. 13 (2013 m. rugpjūčio 14 d.).

³⁵ Lietuvos darbo birža prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos, atsakymas į užklausą Nr. Sd-2221 (2013 m. rugpjūčio 13 d.)

³⁶ Ibid.

³⁷ Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties numato, jog užsienio piliečiui nereikalingas leidimas dirbti (58 str., 40 str.) net tais atvejais, kai leidimas gyventi laikinai jam išduodamas situacijose, kai: asmuo išsaugojo teisę į Lietuvos Respublikos pilietybę Pilietybės įstatymo nustatyta tvarka; jis yra lietuvių kilmės asmuo; jam yra nustatyta globa

Nuo 2003 m. Statistikos departamentas nebeskirsto įdarbinimo rodiklių pagal tautybę. Taigi oficialių duomenų apie tautinių mažumų padėtį darbo rinkoje nėra.³⁸ „Pagrindiniai statistiniai šaltiniai teikia informaciją apie pilietybę, tautybę, etnines ar tautines mažumas, migrantus ir kt., tačiau „piliečių iš užsienio/specifinių etninių grupių“ kategorija neišskiriama.“³⁹

Paskutiniai tautinių mažumų atstovų padėties darbo rinkoje tyrimai atlikti 2008-2009 m. laikotarpiu.⁴⁰ Tyrimo rezultatai buvo pristatyti 2010 m.⁴¹ Dėl šios priežasties tautinių mažumų padėties analizė grindžiama šio tyrimo duomenimis.

Dalyvavimas darbo rinkoje. Remiantis paskutinio tyrimo, kurį vykdė Darbo ir socialinių tyrimų institutas, ir kuriuo siekta įvertinti tautinių mažumų situaciją darbo rinkoje, duomenimis, 92,8% respondentų save laikė ekonomiškai aktyviais. Iš jų 79,3% turėjo tam tikrą darbą, įskaitant samdomus darbuotojus, išėjusias nėštumo ir gimdymo atostogų moteris bei asmenis, išėjusius tėvystės atostogų; 13,5% save įvardijo kaip nedirbančius, tačiau ieškančius darbo.⁴²

Nedarbo lygis 2012 m. nukrito. Lietuvos darbo birža praneša, jog 210 200 asmenų buvo registruoti bedarbiai, ir šis skaičius sudaro apie 11,4% visos potencialios darbo jėgos.⁴³ Vyrų nedarbo rodikliai vis dar buvo aukštesni: nedirbančių moterų buvo apie 10,7% (99 800 moterų), tuo tarpu vyrų nedarbas siekė 12% (110 300 vyrų). Darbo biržos duomenimis, 2012 m. bedarbiais buvo registruoti 1208 užsieniečiai. Tai siekia apie 3,7% visų Lietuvoje gyvenančių užsieniečių skaičiaus, neįskaitant apie potencialią darbo jėgą.⁴⁴

Daugiausia registruotų bedarbių iš užsienio yra atvykę iš Rusijos Federacijos – 613, Baltarusijos – 186 ir Ukrainos – 116. Oficialių duomenų apie užsieniečių įdarbinimą, surinktų valstybės mastu bei suskirstytų pagal tautybę, lytį ar amžių, nėra.

Remiantis 2008 m. atliktos apklausos rezultatais, 69,8% respondentų, priklausančių tautinių mažumų grupėms, turėjo mokamą darbą, 9,5% dirbo bei studijavo. 13,5% iš jų, kurie nedirbo, bet aktyviai ieškojo darbo, taip pat priskirti prie aktyvių darbo rinkos atžvilgiu asmenų.⁴⁵

2012 m. liepos 1 d. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje buvo registruoti 158 bedarbiai romų tautybės asmenys (0,3% visų Vilniaus mieste registruotų bedarbių asmenų). Duomenų apie romų nedarbą kituose Lietuvos regionuose nėra.⁴⁶

„Kita apklausa, 2007 m. atlikta DSTI tiriant tautinių mažumų integracijos į darbo rinką galimybes, atskleidė bedarbių tautinių mažumų atstovų įdarbinimo galimybes probleminėse Lietuvos teritorijose, kur pagrindinių tautinių mažumų koncentracija, remiantis visuotinio surašymo duomenimis, yra didžiausia. Pokalbiai su bedarbiais mažumų atstovais parodė, jog žymus bedarbių procentas kenčia nuo ilgalaikio

(rūpyba) arba jis yra paskirtas globėju (rūpintoju); jo negalima išsiųsti iš Lietuvos Respublikos pagal to paties įstatymo kitas normas; jam suteikta laikina arba papildoma apsauga; jis ketina atlikti mokslinius tyrimus kaip tyrėjas pagal darbo sutartį, sudarytą su Lietuvos Respublikoje įregistruota mokslinių tyrimų įstaiga.

³⁸ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, p.246.

³⁹ Blažienė I., Gruževskis B, 'Lithuania: EWCO CAR on Working conditions of nationals with a foreign background', Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011.

⁴⁰ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.

⁴¹ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.

⁴² Ibid. p.249

⁴³ Lietuvos Darbo birža, 2012 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga,

<http://www.ldb.lt/informacija/darborinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D29>, (2013 m. rugpjūčio 13 d.).

⁴⁴ Ibid.: pirmoje 2013 m. pusėje 1 156 užsieniečiai buvo registruoti bedarbiai.

⁴⁵ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, p.249

⁴⁶ FRANET National Focal Point Social Thematic Study, The situation of Roma, Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas, 2012, p.17.

nedarbo (47% bedarbių nurodė nedirbantys jau daugiau nei 25 mėnesius).“⁴⁷

Profesinis lygis: Remiantis Migracijos departamento duomenimis, 71% užsieniečių darbuotojų Lietuvoje dirba tolimųjų reisų vairuotojais, 9% - laivų korpusų surinkėjais, 7% - suvirintojais, 3% - virėjais, 1% - konsultantais; 10% sudarė kitų profesijų atstovai. Pasak Tarptautinės Migracijos Organizacijos Vilniaus biuro direktorės A. Sipavičienės, vairuotojais dirbančių užsieniečių skaičius didelis, nes juos samdyti patogiau darbdaviams, nes, pvz., baltarusiams vairuotojams nereikalinga viza prekių vežimui į Rusiją.⁴⁸

2010 m., 20% tautinių mažumų atstovų, dalyvavusių apklausoje, dirbo pardavimų srityje, 15,5% - gamybos pramonėje. Mažiau nei 10% dirbo švietimo, sveikatos priežiūros, socialinio darbo, transporto bei sandėliavimo srityse. Respondentai, priklausantys tautinėms mažumoms, nurodė įvairias profesijas, taigi nurodyti dominuojančias profesijas arba apibūdinti mažumų atstovų užimamų postų ypatybes būtų sudėtinga.⁴⁹

36,6% apklaustų respondentų buvo įgiję aukštąjį universitetinį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą; 21,7% turėjo aukštesnįjį arba specialų profesinį išsilavinimą; 40,2% turėjo vidurinį, pagrindinį arba pradinį išsilavinimą, įskaitant ir asmenis, turinčius profesinį pasirengimą arba neturinčius jokio.⁵⁰

Darbo kokybė: 2008 m. duomenimis, 84,5% respondentų buvo įsidarbinę bei dirbo pagal darbo sutartis; 7,7% dirbo pagal verslo liudijimą (kas laikytina laisvai samdomu darbu), o 7,1% nurodė esantys individualių įmonių arba uždarytų akcinių bendrovių savininkai. Dauguma pastarųjų respondentų buvo smulkiųjų individualių įmonių bei UAB, kuriose dirba ne daugiau 50 darbuotojų, savininkais.

Naujų duomenų, iš kurių būtų galima spręsti apie tautinių mažumų pasiskirstymą darbo rinkoje, nėra. Mokslininkai svarsto, ar tautinių mažumų dalyvavimas tam tikrose darbo rinkos nišose užtikrintų efektyvią integraciją, ar pakištų koją sėkmingai socialinei integracijai. Verta pastebėti, jog kai kurios tautinės mažumos yra įsikūrusios tam tikrose Lietuvos teritorijose, pvz., Visagino miesto bei atominės jėgainės įkūrimas nulėmė šių apylinkių tautinę sudėtį.⁵¹ Nepaisant to, Visagino apylinkėse taip pat dideli emigracijos rodikliai, ir nuo 2001 m. iki 2011 m. populiacija čia sumažėjo net 25%.⁵²

Romų visuomenės centro atstovų teigimu, įvairiuose pramonės sektoriuose esama įmonių, kurios pageidauja, kad jų darbuotojai būtų tos pačios tautinės kilmės.⁵³ Ir vis dėlto, tai patvirtinančių duomenų nėra. Tiksliai situacijos analizei atlikti būtinas tyrimas.

Tautinių mažumų bei migrantų padėtį darbo rinkoje įvertinti sunku, nes kol kas neatlikti jokie nauji tyrimai. Darbo birža bei Statistikos departamentas turimos informacijos neskirsto pagal tautybę. Etninių tyrimų institutas tokias pat išvadas padarė savo tęstiniame moksliniame leidinyje „Etniškumo Studijos“: „Naujesni duomenys apie tautinių mažumų dalyvavimo darbo rinkoje ir nedarbo rodiklius nėra prieinami, todėl nėra galimybių įvertinti, kokį poveikį etninėms grupėms darbo rinkoje turėjo tiek ekonominio augimo laikotarpis, tiek nuo 2008 m. prasidėjusi ekonomikos krizės situacija.“⁵⁴

⁴⁷ Blažienė I., Gruževskis B, 'Lithuania: EWCO CAR on Working conditions of nationals with a foreign background', Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011.

⁴⁸ Krasauskas Ignas, „Ekspertė: Lietuvoje trokštami imigrantai gali nusispjauti ir išvažiuoti“, Delfi.lt, 2013 m. liepos 29 d., <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/eksperte-lietuvoje-trokstami-imigrantai-gali-nusispjauti-ir-ivaziuoti.d?id=61962153>, (2013 m. liepos 29 d.).

⁴⁹ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla. P.251.

⁵⁰ Ibid, p.249.

⁵¹ Šliavaitė K., 'Etninės mažumos darbo rinkoje: kalbos, pilietybės ir socialinių tinklų reikšmė (Visagino atvejis)', Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p.107.

⁵² Ibid, p.110.

⁵³ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

⁵⁴ Petrušauskaitė Vita, Pilinkaitė Sotirovič Vilana, "Rusai Lietuvoje: etninės grupės raida ir socialinės integracijos iššūkiai 2001-2011 m.", Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p.26.

2.2 Teisės aktai

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas nediskriminavimo principas: „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“

Lietuvos Respublika yra pasirašiusi bei ratifikavusi daugelį tarptautinių sutarčių, įskaitant ir Tarptautinį žmogaus teisių bilį, Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, bei Europos Tarybos Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvenciją⁵⁵. Lietuva taip pat yra Europos socialinės chartijos narė. Pažymėtina tai, jog Lietuvos parlamentas šią chartiją ratifikavo su tam tikromis išlygomis dėl užsieniečių, migrantų bei jų teisių⁵⁶; dėl pagyvenusių žmonių teisės į socialinę apsaugą (30 str.); dėl teisės į apsaugą nuo skurdo ir socialinės atskirties (30 str.); bei dėl asmenų, neturinčių pakankamai lėšų, teisės į būstą.⁵⁷

Pagrindiniai teisės aktai, liečiantys diskriminaciją įdarbinimo procese, yra šie:

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, priimtas 1998 m. gruodžio 1 d. bei įsigaliojęs 1999 m. kovo 1 d.; šiuo įstatymu draudžiama diskriminacija lyties pagrindu, įkurta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, bei numatytos šios tarnybos kompetencijos, skundų priėmimo ir tyrimo tvarka bei kitos tarnybos funkcijos. išnaša?

Lygių galimybių įstatymas, priimtas 2003 m. lapkričio 18 d. bei įsigaliojęs 2005 m. sausio 1 d.⁵⁸ Pagrindinis šio įstatymo paskirtis buvo siekti, kad būtų įgyvendintos ES antidiskriminacinių direktyvų 2000/43/EC bei 2000/78/EC normos. Lietuvos įstatymas ne tik suderintas su ES teisės aktais, bet ir papildytas tokiais nediskriminavimo pagrindais, kaip amžius, lytinė orientacija, negalia, rasės ar etninė priklausomybė, religija bei įsitikinimai.

Lygių galimybių principas taip pat minimas kai kuriuose kituose įstatymuose, skirtuose reguliuoti specifinius teisinius santykius. Darbo kodeksas⁵⁹ yra pagrindinis darbo santykius reguliuojantis teisės aktas.

Darbo kodeksas nustato, jog lygių galimybių principas yra vienas iš dviejų pagrindinių principų, taikytinų darbo santykiams: „darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“ (2 str.). Darbo kodeksas taip pat numato, jog „lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, ketinimas turėti vaiką (vaikų), santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir asociacijoms“ negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius (129 str.).

Lygių galimybių įstatymas 2008 m. papildytas tokiais pagrindais kaip tautybė, kilmė, kalba, socialinė padėtis, įsitikinimai bei pažiūros.⁶⁰ Taip pat išplėstos Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos bei perkelta įrodinėjimo našta bylose dėl diskriminacijos.

Abu teisės aktai draudžia diskriminaciją darbo santykiuose rasės, tautybės, kilmės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų bei kalbos pagrindu.

Pagal Migrantų integracijos politikos indeksą (MIPEX), priimtą 2011 m., „nukentėjusiems asmenims apsauga garantuojama kur kas mažesniame sričių skaičiuje, nei kitose 24 valstybėse iš 30 MIPEX valstybių narių. Išsami apsauga garantuojama švietimo bei darbo santykiuose, tačiau socialinė apsauga, socialinės garantijos bei teisė į prekes bei paslaugas (tokias kaip sveikatos priežiūros paslaugas bei būstą) nėra užtikrinami. Teismų praktikos, įrodančios esant priešingai, nėra.“⁶¹ Europos teisės ekspertų nediskriminavimo srityje

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Seimas Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvenciją ratifikavo 2000 m.

⁵⁶ 18 str. 2 and 3 punktai, 19 str. 2, 8, 12 punktai, 13 str. 4 p.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo, 2001.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, 2003.

⁵⁹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas, 2002.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, 2008.

⁶¹ Migrant Integration Policy Index, Lithuania, <http://www.mipex.eu/lithuania>, (2013 m. liepos 11 d.).

tinklo pastebėjimu, įstatymas asmenis gina nuo įvairių pagrindų diskriminacijos darbo ir švietimo santykiuose, taip pat numatoma teisė į prekes ir paslaugas. „Tai, kad įstatyme tiesiogiai neminima teisė į būstą, socialines garantijas bei socialinę apsaugą, nereiškia, kad ši teisė nėra užtikrinama.“⁶²

MIPEX analizėje nurodoma, jog „Lietuvoje visiems gyventojams užtikrinama mažesnė apsauga nuo diskriminacijos nei daugumoje kitų Europos valstybių. Teisiniai nediskriminavimo apibrėžimai Lygių galimybių įstatyme yra kur kas platesni, nei kitų Baltijos regiono bei centrinės Europos valstybių įstatymuose. Įstatymas saugo nuo diskriminacijos įvairiais pagrindais (tarp jų ir tautybės pagrindu, kaip ir 14-koje kitų MIPEX valstybių) bei apima diskriminaciją dėl turimo ryšio su kitu asmeniu bei diskriminaciją dėl numanomų asmens savybių. Visi viešojo bei privačiojo sektorių atstovai, įskaitant ir policijos pajėgas, privalo gerbti įstatymą. Įstatymo vykdymo priežiūros mechanizmai gerėja, tačiau vis dar nesiekia Europos vidurkio.“⁶³

Dauguma direktyvų 2000/78/EB bei 2000/43/EB nuostatų yra perkeltos į nacionalinį įstatymą, tačiau šio įstatymo priėmimą kritikavo kai kurios nevyriausybinės organizacijos, teigiančios, jog ne visos nuostatos perkeltos visiškai:

1. Asociacijų, organizacijų bei kitų juridinių asmenų teisė dalyvauti teismo bei administracinėse procedūrose⁶⁴. Ši teisė įtraukta į Lygių galimybių įstatymo 2008 m. redakciją. Vis dėlto, „praktikoje ši nuostata nėra veiksminga dėl procesinių įstatymų spragų.“⁶⁵ Pagal Civilinio proceso kodeksą bei jo normų išaiškinimą Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje, diskriminacijos aukoms teisme gali atstovauti advokatai, advokatų padėjėjai, arba asmenys, turintys aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą.⁶⁶ Nors Civilinio proceso kodeksas numato asociacijoms bei kitiems juridiniams asmenims teisę atstovauti savo nariams teisminiame procese, tai neužtikrina joms nei teisės teisme atstovauti savo nariams, kurie į jas kreipiasi pagalbos, nei galimybės pačioms imtis spręsti diskriminacijos problemą.
 2. Administracinės teisenos įstatymas numato tik tai, kad daugeliu atvejų įgaliotais atstovais⁶⁷ gali būti advokatai arba advokatų padėjėjai, ir kad taip pat taikytinos Civilinio kodekso bei Civilinio proceso kodekso nuostatos.⁶⁸
 3. Baudžiamojo proceso kodekse taip pat numatoma, jog įgaliotais atstovais gali būti advokatai bei advokatų padėjėjai, o ikiteisminio tyrimo pareigūno, prokuroro ar teisėjo leidimu – ir kiti aukštąjį teisinį išsilavinimą turintys asmenys; juridinio asmens atstovu gali būti juridinio asmens vadovas arba įgaliotas darbuotojas ar advokatas (55 str.).⁶⁹
- Iki šiol ištirtose bylose asociacijų dalyvavimas teisminiame procese išaiškintas siaurina mąja prasme. 2010 m. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas administracinėje byloje Lietuvos *Gėjų Lyga v*

⁶² Andriukaitis G., Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas, Šalies ataskaita, 2011, Lietuva, „Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC“, <http://www.non-discrimination.net/countries/lithuania>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

⁶³ Migrant Integration Policy Index, Lithuania, <http://www.mipex.eu/lithuania>, (2013 m. liepos 11 d.).

⁶⁴ Tarybos direktyvos Nr. 2000/43/EC 7 straipsnis, ir direktyvos Nr. 2000/78/EC 9 straipsnis.

⁶⁵ Andriukaitis G., Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas, Šalies ataskaita, 2011, Lietuva, „Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC“, <http://www.non-discrimination.net/countries/lithuania>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

⁶⁶ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002, 56 str. 6 p.: „Asociacijos arba kiti viešieji juridiniai asmenys, kurių steigimo dokumentuose kaip vienas iš veiklos tikslų yra nurodytas tam tikros grupės asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme, jeigu jie atstovauja asociacijos arba kito viešojo juridinio asmens dalyviams bylose pagal šių juridinių asmenų steigimo dokumentuose numatytus veiklos tikslus. Šiuo atveju bylą teisme veda atitinkamo juridinio asmens vienasmenis valdymo organas, įstatymų ar steigimo dokumentų nustatyta tvarka įgalioti kolegialių valdymo organų nariai arba atstovai pagal pavedimą – darbuotojai, turintys aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, ir (ar) advokatai (advokatų padėjėjai)“.

⁶⁷ Įstatyme nurodoma, jog teisėti atstovai yra tėvai, įtėviai, globėjai, taip pat advokatai ar jų padėjėjai (49 str.).

⁶⁸ Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas, 1999, 49 str. 3 p.: „Įgaliotais atstovais (pagal pavedimą) teisme paprastai būna advokatai. Advokato arba advokato padėjėjo įgaliojimai patvirtinami advokato arba advokato padėjėjo orderiu arba su klientu pasirašyta sutartimi. Kitų atstovų įgaliojimai turi būti nurodyti įgaliojime, išduotame ir įformintame Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka“.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nusprendė, jog tik asmenys, kurių teisės buvo tiesiogiai ar netiesiogiai pažeistos valstybės arba savivaldybių institucijų ar įstaigų veiksmais arba neveikimu, turi teisę teikti skundus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.⁷⁰ Pažymėtina tai, jog Vyriausiojo administracinio teismo sprendimai yra galutiniai ir neskundžiami. Vyriausiasis administracinis teismas formuoja vienodą administracinių teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus.

4. „Asmuo, turintis pagrindo manyti, jog prieš jį nukreipti diskriminuojantys veiksmai, arba jog jis yra seksualinio arba kitokio priekabiavimo objektas, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą objektyvios ir nešališkos pagalbos.“ Kai kurie apklausti respondentai teigė, jog tarnyba nesuteikia pakankamos pagalbos.⁷¹ Kiti autoriai mano, jog Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą stabdo riboti jos ištekliai⁷², ir kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba neturi teisinės galimybės atstovauti diskriminacijos aukoms teismuose.⁷³

5. Sankcijų sistema. Abi minėtosios direktyvos numato, jog „valstybės narės nustato taisyklės sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.“⁷⁴ Sankcijų sistemos bei jų taikymui reikalinga peržiūra, kuria būtų užtikrintas veiksmingas, proporcingas bei atgrasantis jų pobūdis.

Direktyva nustato, jog sankcijas „gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam.“ Tačiau Lygių galimybių įstatymu šios nuostatos nauda asmenims, kenčiantiems nuo diskriminacijos, nėra užtikrinta, kadangi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra kvaziteisminė institucija. Įstatyme viso labo užsimenama apie asmenų, patyrusių diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

Pagal Lygių galimybių įstatymą, administracinės sankcijos taikomos ribotam objektų ratui – darbdaviams, viešųjų bei privačių juridinių asmenų teisėtiems atstovams, švietimo įstaigoms, prekių pardavėjams, gamintojams bei paslaugų teikėjams. Lygių galimybių kontrolierius negali taikyti sankcijų darbuotojams, inicijuojantiems diskriminuojančius veiksmus; taip pat sankcijos netaikomos paslaugų sektoriuje, kai nukentėjusysis diskriminuojamas klientų. Nei klientams, nei darbuotojams Lygių galimybių įstatymas atsakomybės neužtraukia.

6. Direktyvoje 2000/43/EC nurodoma: „Siekiant užtikrinti demokratinių ir tolerantiškų visuomenių, leidžiančių visiems asmenims laisvai veikti nepaisant jų rasės ar etninės priklausomybės, vystymąsi, turėtų būti imtasi specialių veiksmų diskriminavimo dėl rasės arba etninės priklausomybės srityje dar prieš kalbant apie veiklą, kai dirbama pagal darbo sutartį ir kai dirbama savarankiškai, kurie apimtų ir tokias sritis, kaip švietimas, socialinė apsauga, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą, socialinius privalumus, taip pat prekių gavimo bei jų tiekimo klausimus.“⁷⁵

Europos teisės ekspertų nediskriminavimo srityje tinklas pastebi, jog „lyginant su savisamdą reguliuojančiais teisės aktais, nėra visiškai aišku, ar direktyvų nuostatos pakankamai perkeltos į

⁷⁰ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, Lietuvos gėjų lyga v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, Skundas Nr. A⁶⁶²-665/2010, 2010 m. balandžio 19 d. sprendimas.

⁷¹ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

Gruzdienė Gražina, Lietuvos maisto gamintojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

⁷² Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

⁷³ Samuolytė Jolanta, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

⁷⁴ Tarybos direktyvos Nr. 2000/43/EC 15 straipsnis įtvirtina asmenų lygybės nepaisant rasinės ar etninės kilmės principą; Oficialus leidinys L 180, 19/07/2000 p. 0022 – 0026.

Tarybos direktyvos Nr. 2000/78/EC 17 straipsnis numato bendrą lygybės taisyklę darbo ir profesiniuose santykiuose; Oficialus leidinys L303, 02/12/2000, p. 0016-0022.

⁷⁵ Tarybos direktyvos 2000/43/EC preambulė, (12) punktas.

Lygių galimybių įstatymą. Įvairią profesinę veiklą reguliuojantys įstatymai turėtų būti papildyti nediskriminavimo nuostatomis. Su savisamda susijusios teismų praktikos vis dar nėra.“⁷⁶

3. Rasizmo bei struktūrinės diskriminacijos apraiškos darbo santykiuose

Po nepriklausomybės atgavimo, Lietuvos Respublika ėmė kurti liberalią ir modernią teisės aktų duomenų bazę, kuria siekta įgyvendinti pagrindines žmogaus teises bei laisves. Įstatymų leidėjai nacionalinėje teisėje įtvirtino lygybės įstatymą. Įstojusi į NATO bei ES, Lietuva suderino savo teisinę sistemą su ES teisės aktais⁷⁷, ratifikavo tarptautinius žmogaus teisių dokumentus,^{78 79} priimtas pilietybės klausimus⁸⁰, švietimą⁸¹ reguliuojantys įstatymai, Lygių galimybių įstatymas⁸², Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas⁸³; į Konstituciją įtrauktos lygybę užtikrinančios normos bei diskriminacijos apibrėžimas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis nustato, jog „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“ Švietimo įstatymo 5 straipsnis įtvirtina lygių galimybių principą – „švietimo sistema yra socialiai teisinga, ji užtikrina asmens teisių įgyvendinimą, kiekvienam asmeniui ji laiduoja švietimo prieinamumą, bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimą ir sudaro sąlygas tobulinti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują.“ Sąvokos suderintos su diskriminaciją draudžiančių ES teisės aktų apibrėžimais.

Tiek Lygių galimybių įstatymas, tiek Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas diskriminaciją apibūdina bendrai. Pirmajame įstatyme⁸⁴ diskriminacija apibrėžiama kaip „tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.“ Antrajame⁸⁵ diskriminacija apibrėžiama kaip „tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.“

Sąvoka „rasizmas“ Lietuvos teisės aktuose nėra apibrėžta.

Tautinių mažumų ir išeivijos departamentas, kol nebuvo panaikintas 2010 m., analizavo rasizmo, ksenofobijos apraiškas, jų priežastis, pasekmes ir poveikį, teikė informaciją visuomenei, rengė ir skatino diskusijas ir susitikimus šiais klausimais.⁸⁶ Po šio departamento panaikinimo, jokia kita institucija, kuriai būtų pavestas uždavinys analizuoti, inter alia, rasizmo bei diskriminacijos tautybės pagrindu apraiškas, nebuvo įsteigta.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (Tarnyba) veikia kaip lygybę užtikrinanti institucija valstybės mastu. Pagrindinis Tarnybos uždavinys yra skundų, susijusių su tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos rasės, tautybės, kalbos, kilmės, tikėjimo, etninės kilmės, religijos ir kitais pagrindais.⁸⁷ Tarnybos nuostatuose

⁷⁶ Andriukaitis G., Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas, Šalies ataskaita, 2011, Lietuva, „Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC“, <http://www.non-discrimination.net/countries/lithuania>, p.6-7 (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

⁷⁷ Tarybos direktyvos Nr. 2000/78/EC 17 straipsnis numato bendrą lygybės taisyklę darbo ir profesiniuose santykiuose; Oficialus leidinys L303,02/12/2000,p.0016-0022.

⁷⁸ Pvz., Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija, 1995

⁷⁹ Mano teisės, Rasizmas ir ksenofobija, <http://www.manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=490>, (2013 m. rugsėjo 19 d.).

⁸⁰ Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas, Nr. XI-1196, 2010.

⁸¹ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 5 straipsnis; 1991.

⁸² Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2 straipsnis; 2003.

⁸³ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 straipsnis; 1998.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2 straipsnis; 2003.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 straipsnis; 1998.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl regioninių problemų ir tautinių mažumų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės reorganizavimo į tautinių mažumų ir išeivijos departamentą prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir šio departamento nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo 6.7 straipsnis, Nr. 1370, 1998.

⁸⁷ Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas, 1 paragrafas, bendrosios nuostatos.

numatoma, jog tarnyba taip pat „kaupia, analizuoja ir apibendrina medžiagą apie Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymų pažeidimus bei taikytus administracinės atsakomybės atvejus“.⁸⁸

Tačiau, nors Tarnyba gali pradėti tyrimą savo iniciatyva,⁸⁹ žmogaus teisių ekspertai su apmaudu pastebi, jog institucija nevykdo produktyvios rasizmo bei diskriminacijos apraiškų stebėsenos.⁹⁰

Kalbant apie tautinių bei etninių mažumų įdarbinimo monitoringą, Europos komisijai kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI) buvo pranešta, jog Tautinių mažumų ir išėivijos departamentas, prieš jį panaikinant, dalyvavo sudarant visuotinio gyventojų surašymo klausimyną, į kurį buvo įtraukti neprivalomi klausimai apie pilietybę, tautybę, kalbą (įskaitant gimtąją kalbą bei mokamas papildomas kalbas), religiją bei darbinę padėtį. ECRI sprendė, jog, visuotinio gyventojų surašymo kontekste, naudojantis duomenimis apie asmenų pilietybę, tautybę, kalbą bei religiją buvo įmanoma efektyviai išanalizuoti situaciją darbo rinkoje. Klausimynas buvo sudarytas rusų, lenkų, anglų bei lietuvių kalbomis, o surašymo rezultatai regionuose, kuriuose didelis rusiškai bei lenkiškai kalbančiųjų skaičius, buvo paskelbti šiomis kalbomis. Nors iniciatyva – pagirtina, ECRI nuomone, duomenys turėtų būti kaupiami bei analizuojami nuolatos.⁹¹ Be to, surašymo duomenys neatskleidė šalies rasizmo bei diskriminacijos lygio.

Žmogaus teisių nevyriausybinių organizacijų, tokios kaip Europos žmogaus teisių fondas⁹², Tolerantiško jaunimo asociacija, Žmogaus teisių stebėjimo institutas bei valstybės institucija Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, stebi diskriminacijos internete atvejus. Be kitų pagrindų, jie susiję su etniškumu bei tautybe. Ši veikla – toli gražu ne vienintelis šių organizacijų bei Tarnybos tyrimų objektas, tad būtina sukurti veiksmingą mechanizmą. Kalbinti ekspertai pažymi, jog kol kas veikiančio diskriminacijos bei rasizmo monitoringo mechanizmo nėra.⁹³ Dėl to sudėtinga tirti ir su darbo santykiais susijusias diskriminacijos apraiškas internete.

3.1. Diskriminacijos darbo santykiuose samprata

Jokių oficialių tyrimų apie diskriminacijos sampratą visuomenėje nėra atlikta. Žmogaus teisių ekspertai, akademikai bei praktikuojantys teisininkai, išskiria keletą diskriminacijos darbo santykiuose supratimo lygmenų.

Pirmąjį lygmenį sudaro visuomenė. Lietuvos visuomenė – ganėtinai vientisa. Migrantai bei pabėgėliai (prieğlobsčio prašytojai) sudaro mažiau nei 1% darbo rinkos, tautinės mažumos – apie 15,9%.⁹⁴ Diskriminacijos darbo santykiuose tautybės ar pilietybės pagrindu žmonės nelaiko rimta problema. To priežastis slypi tame, jog visuomenė nesupranta, kas yra diskriminacija, bei nesitiki, kad jos aukomis gali tapti patys.⁹⁵

Dažniausiai paaiškėja, jog tie, kurie supranta diskriminacijos problemiškumą, yra patys asmeniškai nukentėję nuo diskriminacijos.⁹⁶ Asmenys, nepatyrę diskriminacijos patys, paprastai apie problemą yra

⁸⁸ Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo, 6 straipsnis, 2003.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Baliko, E., Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius; kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d. Daugiau apie tai: „4.2.2.1. Ombudsmenas ir lygybės institucija“.

⁹¹ Europos komisija kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI), Ataskaita apie Lietuvą (ketvirtasis etapas), priimta 2011 m. birželio 22 d., publikuota 2011 m. rugsėjo 13 d., p. 48,

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Lithuania/Lithuania_CBC_en.asp, (2013 m. rugsėjo 20 d.).

⁹² Europos žmogaus teisių fondas, <http://lt.efhr.eu/>, (2013 m. rugsėjo 20 d.).

⁹³ Dr. Žibas, K., Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

⁹⁴ Lietuvos Statistikos departamentas.

⁹⁵ Baliko E., Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius; kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

⁹⁶ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič, V., Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

Vaigė Laima, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

girdėję tik iš žiniasklaidos.⁹⁷ Prie diskriminacijos sampratos ugdymo prisideda ir nevyriausybinių organizacijų bei mokslininkai, rengiantys diskusijas bei aprašantys probleminius klausimus.⁹⁸

Antrąjį lygmenį sudaro valdžia. Diskriminacija niekada nebuvo svarbiausias politinių diskusijų klausimas. Toks politinės valios trūkumas lemia lėtą informacijos srautą. Politinėms iniciatyvoms turi būti pritarta Seimo balsavimu, o ši procedūra yra ilga. Socialinių reikalų ir darbo ministerija bei Kultūros ministerija yra pagrindinės institucijos, sprendžiančios tautinių mažumų bei nediskriminavimo klausimus, tačiau nei viena iš jų nededa pakankamai pastangų, kad kova su diskriminacija darbo santykiuose būtų veiksminga. Bendra situacija bei žiniasklaida atspindi valdžios institucijų poziciją, taip nulemiant ir viešąją nuomonę.⁹⁹ Valdžios institucijos arba nepastebi tautinių mažumų problemų, arba jas ignoruoja. Kadangi tautinės bei etninės mažumos neturi tokio atstovų parlamente skaičiaus, kurio pakaktų norint į politinę dienotvarkę įtraukti jiems rūpimus klausimus.¹⁰⁰

Diskriminacijos atvejų dažnumas nėra oficialiai ištirtas. Mokslininkai mano, jog diskriminacijos bei rasizmo apraištos darbo santykiuose gali dažnai kartotis.¹⁰¹ Oficialiai manoma, jog diskriminacijos atvejai yra atsitiktiniai. Profesinių sąjungų atstovai bei Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra linkę pritarti tokiai nuomonei.¹⁰² Tačiau profesinės sąjungos pripažįsta, jog tarptautinės kompanijos labiau vertina asmens sugebėjimus nei tautybę.¹⁰³ Per metus Tarnyba sulaukia vos keleto skundų, į teisėsaugos institucijas kreipiamasi dar rečiau. Atskaitomuoju laikotarpiu, Lietuvos Aukščiausioje Teismo nebuvo sprendžiama nė viena byla dėl diskriminacijos.¹⁰⁴ Sudėtinga faktiškai nustatyti, ar žmonės nepatiria diskriminacijos, nežino, jog yra diskriminuojami, ar nejaučia paspirties apie neteisingą elgesį pranešti atsakingoms institucijoms. Pvz., grupinių priekabių dėl tautybės darbo vietoje visuomenė nelaiko diskriminuojančiu elgesiu, todėl sunku paaiškinti, kas yra diskriminacija.¹⁰⁵ Diskriminacijos atvejus sudėtinga apibrėžti bei įrodinėti, todėl jie atpažįstami ne visada.

Kalbant apie struktūrinę diskriminaciją, dabartinė imigracijos politika pati savaime laikytina diskriminuojančia. Valstybė sprendžia, ką įleisti į šalį ir, tuo būdu, į Europos Sąjungą. Tai daroma siekiant asmenų judėjimo kontrolės, tačiau imigraciją reguliuojantys teisės aktai diskriminuoja trečiųjų valstybių piliečius. ES bei nacionalinių teisės aktų dėka, aukštąjį išsilavinimą turintys imigrantai darbindamiesi susiduria su mažiau keblumų.¹⁰⁶

2012 m. Etninių tyrimų institutas atliko viešosios nuomonės apie tai, kokia turėtų būti Lietuvos vyriausybės politika imigrantų iš skurdžių valstybių atžvilgiu, tyrimą. Dauguma respondentų sutiko, jog imigrantai turėtų būti įleidžiami į šalį, jei jiems čia yra darbo. Respondentai taip pat sutiko, jog imigrantų skaičius turėtų būti

⁹⁷ Samuolytė Jolanta, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

⁹⁸ Dr. Ališauskienė Milda, Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 19 d.

⁹⁹ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 9 2013 m. liepos.

¹⁰⁰ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁰¹ Siniovas Vladimiras, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

¹⁰² Gruzdienė Gražina, Lietuvos maisto gamintojų asociacija, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.; Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.; Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.; Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

¹⁰³ Gruzdienė Gražina, Lietuvos maisto gamintojų asociacija, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

¹⁰⁴ Samuolytė Jolanta, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

¹⁰⁵ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič, V., Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁰⁶ Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 30-44¹ straipsniai; 2004 (2013 m. redakcija). Seimas sujungė nacionalinį įstatymą su Tarybos direktyvos Nr. 2009/50/EC normas dėl trečiųjų asmenų atvykimo ir gyvenimo šalyje su tikslu dirbti aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą.

griežtai kontroliuojamas. Žmonės visiškai nepritarė, jog turėtų būti leidžiama imigruoti visiems norintiems dirbti, bet taip pat nepritarė ir tam, kad imigracija į Lietuvą turėtų būti uždrausta.¹⁰⁷

Remiantis statistiniais duomenimis, nedarbas tarp tautinių mažumų paplitęs kur kas labiau nei tarp gyventojų daugumos. Migrantai iš trečiųjų valstybių į šalį gali atvykti tik turėdami leidimą dirbti bei darbo sutartį. Todėl darbo rinkoje ribojamas jų judėjimas: jie negali keisti darbo vietos, darbdaviai tokius darbuotojus gali atleisti bet kuriuo sutarties vykdymo metu; darbuotojai tampa pažeidžiami bei gali patirti išnaudojimą. Darbdaviui nutraukus sutartį, darbuotojas privalo per 3 dienas palikti šalį. Nors ir nedažnai, tačiau pasitaiko atvejų, kai darbuotojas negauna atlygio, yra atleidžiamas bei turi skubiai išvykti iš šalies.¹⁰⁸ Struktūrinė problema yra ta, jog tokie darbuotojai nebesikreipia į kompetentingas institucijas dėl patirtos skriaudos, nors ir yra išvystyta reikalinga sistema. Atvykę dėl darbo migrantai paprastai yra mažai informuoti arba informacijos neturi išvis.¹⁰⁹

Pabėgėliai bei prieglobsčio prašytojai Lietuvoje atsiduria palikę namus dėl pagrįstos persekiojimo baimės arba grėsmės jų gyvybėms. Į šalį jie neatvyksta savo noru ir dažnai išgyvena psichologinę traumą, todėl jų integracija tampa itin sudėtinga. Užsieniečiai nėra supažindinami su savo teisėmis darbo santykiuose. Pasitaiko atvejų, kai jie įdarbinami neformaliai arba negauna atlygio už atliktą darbą.¹¹⁰ Viešosios nuomonės tyrimais atskleista, jog 16,3% gyventojų nenorėtų dirbti su pabėgėliais.¹¹¹ Viešoji nuomonė apie pabėgėlius yra neigiama. Lietuvos Raudonojo kryžiaus draugijos bei Centro Plius socialiniai darbuotojai teikia tokias paslaugas, kaip pabėgėlio lydėjimas į darbo pokalbį, kurio metu tarpininkaujama bei atstovaujama pabėgėlio interesams.

Prieglobsčio prašytojai, gaunantys papildomą apsaugą, kasmet privalo prašyti suteikti naują leidimą gyventi. Struktūrinės diskriminacijos pavyzdžiu laikytinas faktas, jog leidimas gyventi laikinai negali būti pratęsiamas, todėl darbdaviai nenori samdyti asmenų, kuriems leidžiama šalyje gyventi laikinai bei įsakoma palikti šalį po 5-6 mėnesių.¹¹²

Ekonominiai principai lemia, jog daugiausia migrantų dirba transporto bei statybų sektoriuose.¹¹³ Taigi apie 95-97% dirbančių migrantų yra vyrai.¹¹⁴ Iš to galima daryta svarbią prielaidą, jog diskriminuojamos migrantės moterys.

Migrantės bei tautinių mažumų atstovės darbo rinkoje užima abejotiną padėtį. Akademikai bei ekspertai pabrėžia šios problemos tyrimo poreikį. Kadangi nėra oficialių duomenų, šios siauros srities situacija nėra aiški. Apklausų metu gautais duomenimis, moterų padėtis kur kas keblesnė nei vyrų. Dėl kultūrinių skirtumų, moterims iš trečiųjų valstybių už tokį patį darbą mokama mažiau.¹¹⁵ Be to, dauguma šių moterų į Lietuvą atvyksta vardan šeimos ir dažniausiai tampa priklausomos nuo sutuoktinio lėšų, todėl dažnai privalo likti namie bei rūpintis šeima ir buitimi. Jų integracija į visuomenę tampa sudėtinga, jos neišmoksta kalbos,

¹⁰⁷ Etninių tyrimų institutas, Lietuvos mokslo tarybos finansuota viešosios nuomonės apklausa, <http://ces.lt/en/#&panel1-3>, (2013 m. rugsėjo 21 d.).

¹⁰⁸ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

¹⁰⁹ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

¹¹⁰ Ibid.; Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

¹¹¹ Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas; instituto prašymu rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų kompanijos Baltic Surveys atliktos apklausos rezultatai; apklausti 1000 respondentų 15-74 m. amžiaus grupėje. Šaltinis: www.ces.lt (2013 m. rugsėjo 20 d.).

¹¹² Siniovas Vladimiras Mykolas Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 30 2013 m. liepos.

¹¹³ Europos migracijos tinklas, Top 5 foreigners' professions, <http://123.emn.lt/en/labour-immigration/top-5-foreigners-professions>, (2013 m. rugsėjo 28 d.).

¹¹⁴ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 16 2013 m. liepos; Dr. Žibas K., Immigration Trends of Third Country Nationals in Lithuania (2004-2008). Etniškumo studijos 2009/2. Migrant Integration: Third Country Nationals in Lithuania. Institute for Social Research, Vilnius: Eugrimas, p. 17-39 ISSN 1822-1041. (Žibas K. Issue Editor).

¹¹⁵ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič, Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 9 2013 m. liepos: Asian couple earned different salaries due to "Asian cultural tradition" – women could not earn more than men.

o tai pakiša koją integruojantis ir į darbo rinką. Dėl kalbos barjero integruotis sunku daugeliui migrantų, jiems reikalinga pagalba mokantis. Iš pretendentų į įvairias darbo vietas dažnai reikalaujama puikiai kalbėti lietuviškai.¹¹⁶

Tautinių mažumų moterų diskriminaciją sunkiau įrodyti. Integruotis lengviau antros kartos migrantams, ypač gimusiems Lietuvoje. Tačiau pasitaiko atvejų, kai asmens pavardė nulemia jo/jos tinkamumą darbo vietai. Sunkiausia yra romių moterų padėtis, kadangi jos yra lengvai atpažįstamos bei dažnai atvirai diskriminuojamos. Šių moterų patiriama diskriminacija dar ir daugialypė – dėl lyties, odos spalvos bei kilmės.¹¹⁷

Teisės aktų, kuriais būtų užtikrinama migrantų bei tautinių mažumų atstovių integracija į darbo rinką, nėra. Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas¹¹⁸ diskriminaciją dėl lyties nurodo kaip svarbią problemą. Šis planas iš dalies sprendžia ir tautinių mažumų atstovių (ypač – romių moterų) bei migrantų integracijos į darbo rinką klausimus.

Religinių mažumų situacija nėra tokia kebli kaip tautinių mažumų. Religiniai įsitikinimai nėra lengvai pastebimi, darbdaviai nereikalauja gyvenimo aprašyme nurodyti religijos, kaip kad nėra reikalaujami ir konkretūs religiniai įsitikinimai kandidatuojuojant į darbo vietą. Ir vis dėlto, asmenys, atskleidžiantys savo netradicinius religinius įsitikinimus, prisipažįsta esą diskriminuojami.¹¹⁹ Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras pažymi, jog asmenys, prisipažindami apie savo netradicinį tikėjimą, patiria tiek pat streso, kiek LGBT asmenys jo patiria prisipažindami apie savo lytinę orientaciją. Visuomenė neigiamai žiūri į tokias religijas kaip islamas, Jehovos liudytojai, induizmas, budizmas, o taip pat ir netradicinės krikščionybės atmainas, pvz., Tikėjimo Žodžio bažnyčia, baptistai ar krikščionys-sekmininkai. Apklausų duomenys rodo, jog 43% netradicinių religinių grupių atstovų yra patyrę diskriminaciją darbo vietoje.¹²⁰ Dažniausia kliūtis kovoje su diskriminacija yra informacijos apie tai, kaip pateikiami skundai, trūkumas.¹²¹ Kai kuriais atvejais situaciją apsunkina ir pačių aukų nenoras įrodinėti savo teises.¹²²

Diskriminacija bei rasizmas darbo rinkoje nėra nei politinės darbotvarkės, nei viešos diskusijos tema. Viešai skelbiamos informacijos apie tai, kad 2012 m. būtų įkurtos ekstremistinių, ksenofobiškų pažiūrų politinės partijos ar grupės, pasisakančios prieš imigraciją, islamą, romų bendruomenę ir kt., nėra.¹²³ Per paskutiniuosius parlamento rinkimus į Seimą neišrinkta nė viena tautinių mažumų atstovė moteris. Vos vienas šio Seimo narys yra tautinės mažumos grupės narys.

Taigi atskaitomuoju laikotarpiu nepastebėta pokyčių. Sukurtas naujas politinis instrumentas, Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas¹²⁴, kuriuo pakeista ankstesnė šio dokumento redakcija. Institucijos ruošiasi įtvirtinti leidimų dirbti išdavimo tvarką aukštos kvalifikacijos darbuotojams, ruošiamas naujo įstatymo projektas. Vidaus reikalų viceministras mano, jog leidimų gyventi išdavimo aukštos kvalifikacijos darbuotojams procedūra neturėtų trukti ilgiau nei mėnesį. Tačiau ekspertai bei verslininkai tokio įstatymo projekto nelaiko naujove, nes procedūra vis tiek liks ganėtinai ilga.¹²⁵

¹¹⁶ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 16 2013 m. liepos.

¹¹⁷ Vaigė Laima, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 20 2013 m. rugpjūčio.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Nediskriminavimo skatinimo tarpinstitucinio veiklos plano 2012-2014 m., 2011.

¹¹⁹ Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymo 5 straipsnis: „Valstybė pripažįsta devynias Lietuvos istorinio, dvasinio bei socialinio palikimo dalį sudarančias tradicines Lietuvoje egzistuojančias religines bendruomenes ir bendrijas: lotynų apeigų katalikų, graikų apeigų katalikų, evangelikų liuteronų, evangelikų reformatų, ortodoksų (stačiatikių), sentikių, judėjų, musulmonų sunitų ir karaimų.“ 1995.

¹²⁰ Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, „Tylos zona: religinė diskriminacija šiuolaikinėje Lietuvoje“, 2012.

¹²¹ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič, Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹²² Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

¹²³ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič, Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹²⁴ Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo, 2013.

¹²⁵ Delfi.lt, „Ekspertė: Lietuvoje trokštami imigrantai gali nusispjauti ir išvažiuoti“, Krasauskas I., 29 2013 m. liepos.

3.2. Diskriminacijos paplitimas darbo santykių srityje

Ekspertų teigimu, diskriminacija dėl tautybės, pilietybės bei religijos nėra tokia dažna, kaip diskriminacija dėl lytinės orientacijos, lyties ar amžiaus.¹²⁶ 2012 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pateikti aštuoni skundai dėl diskriminacijos tautybės pagrindu. Vos vienas iš šių skundų buvo susijęs su darbo santykiais. Tarnybai taip pat pateikti šeši skundai dėl diskriminacijos kalbos pagrindu, iš kurių du buvo susiję su darbo santykiais; taip pat pateikti keturi skundai dėl diskriminacijos tautybės pagrindu, iš kurių du buvo susiję su darbo santykiais.¹²⁷

ES piliečių įdarbinimo procedūra yra paprastesnė. Tiek trečiųjų valstybių piliečiai (migrantai), ypač pabėgėliai ar prieglobsčio prašytojai, tiek tautinės mažumos kenčia nuo neigiamų stereotipų. Diskriminacija patiriama tiek siekiant patekti į darbo rinką, tiek darbovietėje. Pirmuoju etapu susiduriama su tiesiogine diskriminacija, kai, pvz., darbdavys atmeta asmens kandidatūrą dėl jo pavardės arba akcento. Ypatingas vaidmuo tenka ir kalbos barjerui; pvz., tautinių mažumų atstovams lengviau kalbėti lietuviškai, nei migrantams.¹²⁸

Religinės mažumos su diskriminacija darbo rinkoje paprastai nesusiduria, tačiau yra diskriminuojami darbovietėje. Tokia diskriminacija yra veikiau netiesioginė nei tiesioginė. Trečiųjų valstybių piliečiams mokamas mažesnis atlyginimas nei Lietuvos piliečiams¹²⁹; be to, jie verčiami dirbti daugiau viršvalandžių bei mažesniu tarifu.¹³⁰ Struktūrinė diskriminacija – tai atvejai, kai tam tikri dokumentai blogina užsieniečių padėtį, pvz., kai iš kandidato, norinčio dirbti advokatu, reikalaujama turėti Lietuvos ar kitos ES valstybės pilietybę.¹³¹ Ekspertai pabrėžia, jog toks socialinis neteisingumas ypač būdingas atvejams, kai užsieniečiai siekia užimti aukštos kvalifikacijos reikalaujančias darbo vietas.¹³²

Naujų tyrimų apie tai, kaip tautinės mažumos integruojasi į darbo rinką, nėra. Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas paskutinį aktualų tyrimą atliko 2010 m. Respondentų buvo paprašyta nurodyti pagrindines problemas, su kuriomis tautinių mažumų atstovai susiduria mėgindami įsidarbinti, ir patarti, kaip pagerinti situaciją darbo rinkoje. Tarp minėtų problemų vos kelios buvo susijusios su tautybe. Apklausa parodė, jog tautinių mažumų atstovai, norintys įsitvirtinti darbo rinkoje, susidūrė su tokiais pačiomis bendro pobūdžio problemomis kaip ir kiti darbo rinkos dalyviai: žemais atlyginimais, pasiruošimo darbui trūkumu (prastu užsienio kalbų mokėjimu, nepakankama kvalifikacija), ir kt. Vis dėlto, kelios paminėtos problemos buvo susijusios su etniškumu. Pagrindinė problema – nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas (42% apklaustųjų); kitos problemos – neigiamas darbdavio požiūris į apklaustųjų tautybę (10,8%); 8,5% nurodė patyrę bendrą diskriminaciją darbo rinkoje dėl jų tautybės. Kai kurie asmenys susidūrė su jų kvalifikaciją įrodančių dokumentų nepripažinimu Lietuvoje (6,8%), vienas asmuo nurodė, jog jo galimybės būti paaukštintam pareigose buvo ribojamos dėl etninės kilmės.¹³³

¹²⁶ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 12 2013 m. liepos.

Dr. Ališauskienė Milda, Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 19 d.

Bereznicki Junona, Lietuvos žydų bendruomenė, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹²⁷ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>, (2013 m. rugpjūčio 5 d.).

¹²⁸ Siniovas Vladimiras Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 30 2013 m. liepos.

¹²⁹ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

¹³⁰ Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹³¹ Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas, 7 straipsnis, 2004.

¹³² Siniovas Vladimiras Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

¹³³ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla. P.251-252.

2012 m. atlikta visuomenės nuomonės apklausa, skirta socialinio atotrūkio tarp įvairių grupių bei požiūriui į imigraciją tirti.¹³⁴ 43.1% apklaustųjų teigė, jog nenorėtų dirbti su romų tautybės asmeniu, 24,9% - su musulmonais, 22,5% - su čečėnais, 16,3% - su pabėgėliais.¹³⁵ Jehovos liudytojai bei Tikėjimo žodžio bendrija taip pat kenčia nuo diskriminacijos.¹³⁶

3.3 Nelygybės modelių raida

Apibendrinus ekspertų išvadas matyti, jog per pastarąjį dešimtmetį situacija pagerėjo: priimti reikalingi įstatymai, Lietuvos teisinė sistema suderinta su ES teisės aktais, profesinių sąjungų veikla tapo veiksmingesnė, o religinės bendruomenės nebėra tokios izoliuotos kaip anksčiau ir gali paviešinti problemas, su kuriomis susiduria.¹³⁷ Vis daugiau žmonių prabyla apie diskriminaciją. Nevyriausybinių organizacijų tapo pagrindinėmis kovotojomis su nelygybe, skatindamos pažeidžiamų visuomenės grupių vystymąsi.

Tačiau nevyriausybinių organizacijų veikla – vis dar fragmentiška¹³⁸, ypač kai besitęsiant finansinei krizei jas spaudžia biudžetas. Lietuvos visuomenei trūksta socialinio suvokimo, netgi pastebėta, jog etniškumas yra socialinių ryšių vaizdinys.¹³⁹ Tautinių mažumų ir išeivijos departamentas, kuriam buvo pavesta spręsti tautinių mažumų problemas, buvo panaikintas 2010 m. Jam pakeisti nebuvo sukurtas joks kitas veiksmingas organas. Ekonominė ir finansinė krizė neigiamai paveikė diskriminacijos aukas, kurie baiminosi skųstis dėl diskriminacijos, nenorėdami prarasti darbo.¹⁴⁰

Darbo migrantų skaičius krizės metu smarkiai sumažėjo,¹⁴¹ - 2008 m., prieš prasidedant krizei, išduoti 7819 leidimai dirbti. Kitais metais, finansinei krizei sukrėtus ekonomiką, išduoti 2239 leidimai dirbti, o 2010 m. šis skaičius nukrito iki 1808. Vėliau leidimų skaičius vėl ėmė augti, tačiau 2009 m. rodiklis nebuvo pasiektas.¹⁴²

Pastebima, jog ilgainiui prie situacijos geriau prisitaikė rusų mažuma: tėvai ėmė leisti vaikus į lietuvių mokyklas, kad šie išmokytų kalbą, įgytų draugų ratą bei vėliau lengviau siektų karjeros. Kita vertus, rusų jaunimas labiau linkęs į emigraciją. Per pastarąjį dešimtmetį pakito ir lenkiškų mokyklų skaičius.¹⁴³ Ekonominė krizė paveikė lenkų, kurie yra linkę dirbti nedideliuose šeimos versluose, bendruomenę. Dauguma jų žmonių buvo priverstos užsidaryti dėl finansinės krizės.¹⁴⁴ Romų bendruomenė tebėra labiausiai pažeidžiama visuomenės grupė.¹⁴⁵ Visuomenės apklausų rezultatai rodo¹⁴⁶, jog per pastaruosius dešimt metų neigiamas požiūris į romų bendruomenę nepakito. Socialiniai darbuotojai privalo pagalbą romų

¹³⁴ Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas; instituto prašymu rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų kompanijos Baltic Surveys atliktos apklausos rezultatai; apklausti 1000 respondentų 15-74 m. amžiaus grupėje. Šaltinis: www.ces.lt (2013 m. rugsėjo 20 d.)

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Dr. Ališauskienė Milda, Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 19 d.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

¹³⁹ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁴⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>, (2013 m. rugsėjo 29 d.).

¹⁴¹ Žibas Karolis, "Migrantų integracijos procesai Lietuvoje: tendencijos ir problematika. „Integra: pirmieji migrantų integravimosi žingsniai naujoje visuomenėje“, Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas, 2012, Vilnius.

¹⁴² Europos migracijos tinklas, How many foreigners work in Lithuania?, <http://123.emn.lt/en/labour-immigration/how-many-foreigners-work-in-lithuania>, (2014 m. sausio 3 d.).

¹⁴³ Etninių tyrimų instituto informacija, www.ces.lt, (2013 m. rugsėjo 20 d.).

¹⁴⁴ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.).

¹⁴⁵ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁴⁶ Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas; instituto prašymu rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų kompanijos Baltic Surveys atliktos apklausos rezultatai; apklausti 1000 respondentų 15-74 m. amžiaus grupėje. Šaltinis: www.ces.lt (2013 m. rugsėjo 20 d.).

bendruomenės nariams įsidarbinant paversti prioritetu. Tačiau rasti socialinių darbuotojų, norinčių dirbti su romais, sunku rasti.¹⁴⁷

Lytis taip pat tebėra vienas iš pagrindinių diskriminacijos darbovietėje pagrindų, taip pat ekonominės krizės metu žymiai padaugėjo skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus. Krizių metu, daug įmonių užsidarė, o valstybės įstaigos nepajėgė samdyti naujų darbuotojų dėl biudžeto ribojimų. Tai padidino nedarbo lygį. Lietuvos švietimo profesinė sąjungos teigimu, pensinio amžiaus mokytojai buvo priversti atsistatydinti, kad jų vietos būtų atlaisvintos jauniems specialistams. Nepaisant to, žmonės retai kada kreipiasi į kompetentingas institucijas, bijodami būti atleisti iš darbo.¹⁴⁸ Dėl to nustatyti, kaip dažnai pasitaiko diskriminacijos dėl amžiaus atvejų, sunku. Pastaraisiais metais pasirodė mažiau diskriminuojančio pobūdžio darbo skelbimų.¹⁴⁹

Nepaisant visko, jaunimas ir pagyvenę žmonės darbą randa sunkiai, nepaisant savo tautybės bei religijos.

3.4 Diskriminacija siekiant įsidarbinti

Tautinės mažumos – 45,9% moterų ir 16,8% vyrų – nurodė, jog sudėtingiausia jiems yra patekti į darbo rinką. Be to, moterys dažniau nei vyrai susiduria su diskriminacija atlyginimo atžvilgiu (13,3% moterų ir 3,7% vyrų), „stiklinių lubų“ fenomenu (12,6% moterų ir 5,3% vyrų) ir diskriminuojančiomis darbo sąlygomis (10,4% moterų ir 4,1% vyrų).¹⁵⁰

Baltarusiai, rusai ir ukrainiečiai teigė, jog darbo skelbimų jie dažniausiai ieško internete bei laikraščiuose. Respondentai labiau linkę naudotis socialiniais tinklalapiais nei draugų ar pažįstamų pagalba. Migrantams dažnai pavyksta patekti į darbo rinką naudojantis pažintimis su visuomenės dauguma bei viešosiomis institucijomis.¹⁵¹ 22,5% studentų bei 6,1% darbuotojų iš ne ES valstybių ieškodami darbo susidūrė su neigiamu požiūriu į juos.¹⁵²

Lietuvos darbo birža prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos yra įstaiga, išduodanti leidimus dirbti užsieniečiams, apsigyvenusiems Lietuvoje bei turintiems leidimą dirbti laikinai (asmenims, kuriems šalyje leista gyventi nuolat, nereikia gauti leidimo dirbti). Trečiųjų valstybių piliečiams leidžiama užimti darbo vietas, į kurias nekandiduoja lietuviai ar kiti ES piliečiai. Jie privalo būti užsiregistravę Darbo biržoje bent vieną mėnesį prieš darbdaviui paskelbiant apie galimą darbo vietą. Tuo tarpu darbdavys privalo apie darbo vietą viešai ir išlaukti bent vieną mėnesį prieš pasamdydamas darbuotoją. Jei neatsiranda tinkamas kandidatas lietuvis arba kitos ES valstybės pilietis, darbdavys gali kreiptis į Darbo biržą su prašymu pasamdyti trečiosios valstybės pilietį. Jei asmuo yra įdarbinamas, jis gauna leidimą dirbti būtent toje darbo vietoje. Leidimai dirbti išduodami daugiausiai dvejiems metams.¹⁵³ Daugiausia leidimų dirbti išduota tarptautinių krovinių vilkikų vairuotojams (3265). Laivų korpusų surinkėjams bei suvirintojams taip pat išduotas žymus leidimų skaičius (atitinkamai 406 ir 322 leidimai).¹⁵⁴

Studentai iš ne ES valstybių taip pat susiduria su sunkumais prašydami išduoti leidimą dirbti. Jiems prašyti leidimo dirbti leidžiama tik antrais studijų metais, ir darbo valandų skaičius ribojamas iki 20 valandų per savaitę.¹⁵⁵

¹⁴⁷ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁴⁸ Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

¹⁴⁹ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

¹⁵⁰ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla. p.251-252.

¹⁵¹ Žibas K., "Baltarusiai, rusai ir ukrainiečiai Lietuvoje: nuo imigrantų iki ateities piliečių", Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p. 145-177.

¹⁵² Beresnevičiūtė V., Leončikas T., Žibas K., "Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys", Etniškumo studijos, 2009/02 (2009), p. 77-110.

¹⁵³ Lietuvos darbo birža prie socialinių reikalų ir darbo ministerijos, atsakymas į užklausą Nr. Sd-2221, 2013 m. rugpjūčio 13 d.

¹⁵⁴ Europos migracijos tinklas, Top 5 foreigners' professions, <http://123.emn.lt/en/labour-immigration/top-5-foreigners-professions>, (2013 m. rugsėjo 28 d.).

¹⁵⁵ Lietuvos darbo biržos prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos informacija

Nors ekspertai aiškina, jog diskriminaciją sudėtinga įrodyti bet kuriame darbo santykių etape, tam tikroms grupėms tiesioginė diskriminacija gresia labiausiai. Ir vis dėlto, atskaitomuoju laikotarpiu teismuose nesvarstyta nė viena byla dėl tokios diskriminacijos.

Romų visuomenės centro duomenimis, būtent romų bendruomenė Lietuvoje yra ta grupė, kurios nariams įsidarbinti yra sunkiausia. Dėl juos persekiojančių stereotipų, įsidarbinimo procese jiems padeda Romų visuomenės centro socialiniai darbuotojai. Darbdaviai romais nepasitiki ir yra prieš juos nusiteikę, tad Romų visuomenės centro atstovai turi įdėti daug pastangų, kad įrodytų asmens tinkamumą darbo vietai.¹⁵⁶

Įsidarbinimo sėkmę lemia ir asmens išvaizda. Rusams, baltarusiams ir ukrainiečiams gauti darbą yra lengviau nei turkų bei kinų mažumoms.¹⁵⁷

Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugijos pastebėjimu, esama darbdavių, kurie pirmenybę teikia lietuviams, nes jų požiūris į pabėgėlius yra stipriai veikiamas stereotipų.¹⁵⁸

Darbo skelbimuose nurodomas reikalavimas mokėti lietuvių kalbą net tokiose pareigose, kur kalbos mokėjimas neturi įtakos darbo kokybei, pvz., indų plovėjo, mechaniko ar statybininko pareigose. Egipto pilietis negavo darbo statybose dėl to, jog nemokėjo lietuvių kalbos.¹⁵⁹ Lygių galimybių kontrolierė prisimena atvejį, kai Vilniaus rajono savivaldybė kėlė reikalavimą mokėti lenkų kalbą, norint užimti administracinį postą įstaigoje. Savivaldybė nepaaiškino, kodėl šioms pareigoms buvo būtina lenkų kalba. Būta skundų ir iš rusakalbių asmenų, tačiau neužteko įrodymų, jog jie buvo diskriminuojami.¹⁶⁰

Socialinių reikalų ir darbo ministras išleido „Žmogiškųjų išteklių tobulinimo įmonėse“ projektų finansavimo iš ES lėšų planą.¹⁶¹ Baptistų bendruomenė kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą su skundu dėl šio plano 17.4 straipsnio, kuriame įtvirtinta diskriminacija religijos pagrindais. Šiame straipsnyje numatyta, jog tik tradicinės religinės bendruomenės gali teikti projektus. Nepaisant fakto, kad baptistų religinė bendruomenė organizuoja aktyvią socialinės gerovės ugdymo veiklą, jiems buvo užkirstas kelias prašyti ES struktūrinių fondų paramos. Remiantis Lietuvos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymu, baptizmas laikomas netradicine konfesija. Tarnyba ėmėsi tirti skundą savo iniciatyva, išanalizavo situaciją ir priėmė sprendimą, kuriuo rekomendavo Socialinių reikalų ir darbo ministerijai atsižvelgti į Lygių galimybių įstatymo nuostatas, kurių laikantis būtų išvengta diskriminacijos kuriant lėšų paskirstymo planus ateityje.¹⁶² Skundžiamasis įsakymas pakeistas nebuvo.

Afganų tautybės studentas, Lietuvoje studijuojantis teisę, skundėsi negalėsiąs Lietuvoje siekti advokato karjeros, nes remiantis Lietuvos advokatūros įstatymu tik Lietuvos piliečiai turi teisę užsiimti advokato veikla.¹⁶³ Studentui, gavusiam leidimą gyventi, ne visos profesijos buvo prieinamos.¹⁶⁴

Romų visuomenės centro atstovai pateikė dar vieną struktūrinės diskriminacijos, kurią nulėmė institucijų politika, pavyzdį. Vilniaus miesto savivaldybės įstaiga „Susisieikimo paslaugos“ reguliuoja viešąjį transportą

https://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PASLAUGOSDARBDAMIAMS/Puslapiai/uzsienieciu_idarbinimas.aspx, (2013 m. rugsėjo 28 d.).

¹⁵⁶ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁵⁷ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

¹⁵⁸ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius; kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.; Siniovas Vladimiras Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

¹⁵⁹ Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹⁶⁰ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

¹⁶¹ Socialinių reikalų ir darbo ministro įsakymas dėl finansavimo skyrimo projektams, finansuojamiems pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos (toliau – ir ŽIPVP) 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.3-SADM-02-K priemonę „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“, 2011.

¹⁶² Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, pažyma dėl savo iniciatyva pradėto tyrimo dėl diskriminacijos tikėjimo pagrindu), 2011 m. balandžio 28 d., Nr. (11-SN-32).

¹⁶³ Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas, 2004.

¹⁶⁴ Siniovas Vladimiras, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

Vilniaus mieste. Kirtimai – tai romų bendruomenės gyvenama pietinė miesto dalis. Atskaitomuoju laikotarpiu, tarp miesto centro ir Kirtimų veikė tik vienas viešojo transporto maršrutas, ir dėl mažo keleivių skaičiaus autobusai važiavo retai. Šios aplinkybės lėmė, jog žmonėms buvo neįmanoma nuvykti į darbovietę mieste, o vaikams tapo itin sudėtinga grįžti namo iš mokyklos.¹⁶⁵ Vilniaus miesto savivaldybė tvirtino ketinanti nuo 2013 m. liepos 1 d. įsteigti daugiau maršrutų į Kirtimus.¹⁶⁶

Lietuvos Respublikoje pripažįstamos užsienyje įgytos kvalifikacijos. Vyriausybė patvirtino du pripažinimo būdus. Darbdavys gali pristatyti arba Studijų kokybės vertinimo centro priimto sprendimo (kai profesija nėra reguliuojama Lietuvos įstatymų, reikalaujama būti įgijus aukštąjį išsilavinimą)¹⁶⁷ ir aukštojo mokslo diplomo ar jį atitinkančio dokumento kopijas, arba kompetentingos institucijos priimtą sprendimą¹⁶⁸ (kai profesija yra sureguliuota Lietuvos įstatymų^{169,170}). Prieglobsčių teikimo eksperto teigimu, pasitaiko atvejų, kai Lietuva nepripažįsta diplomų, arba kai prieglobsčio prašytojai neturi galimybės pristatyti reikalingų dokumentus, ko dėka jie atsiduria nepalankioje situacijoje, nes negali įrodyti savo akademinio gebėjimų.¹⁷¹ Užsienyje įgytų kvalifikacijų sulginimas užtrunka 2-4 mėnesius. Kompetentingos institucijos privalo patvirtinti diplomų tikrumą; procedūra atliekama nemokamai.¹⁷²

Visi kalbinti ekspertai¹⁷³ pastebėjo, jog įdarbinimo agentūros neprisideda prie diskriminuojančių veiksmų. Agentūros viso labo tarpininkauja tarp darbdavių bei ieškančių darbo asmenų, ir taiko darbdavių keliamus reikalavimus.

Kalbant apie švietimo įstaigas, 2010 m. Lygių galimybių kontrolierius bei Tolerantiško jaunimo asociacija atliko diskriminacijos vidurinių mokyklų istorijos vadovėliuose tyrimą.¹⁷⁴ Be kitų išvadų, tyrėjai aptiko ir tautinės bei religinės diskriminacijos požymių: viename vadovėlyje pateiktos euro-centristinės pažiūros, kitame – etnocentristinės pažiūros bei nacionalistinė nuomonė. Praeityje būta ir atvejų, kai ikimokyklinio amžiaus vaikai buvo mokomi diskriminacinio pobūdžio dainų.¹⁷⁵ Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS pastebi, jog ir akademinėje bendruomenėje kartais diegiamas neigiamas požiūris į universitetų studentų iš ne ES valstybių.¹⁷⁶

Esminiai iššūkiai, su kuriais susiduriama samdant įvairių darbo jėgą bei siekiant sąžiningos samdymo praktikos, yra etniniai stereotipai, žinių trūkumas bei baimė. Kadangi tautinių/religinių mažumų atstovų skaičiai yra maži, įmonės nesisistengia kurti strategijų ar taisyklių, kuriomis būtų skatinamas įvairios darbo jėgos įdarbinimas. Nuo 2014 m. spalio 1 d. valstybės institucijos privalės užtikrinti lygias galimybes savo strateginio planavimo dokumentuose. Savivaldybių įstaigos privalės savo strateginio planavimo dokumentuose numatyti priemones lygioms galybėms užtikrinti.¹⁷⁷

¹⁶⁵ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁶⁶ Maršrutai ir tvarkaraščiai, <http://www.stops.lt/vilnius/#bus/3/b-a/2653/en>, (2013 m. rugsėjo 29 d.).

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 212 „Dėl Išsilavinimo ir kvalifikacijų, susijusių su aukštuoju mokslu ir įgytų pagal užsienio valstybių ir tarptautinių organizacijų švietimo programas, pripažinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2012.

¹⁶⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Trečiųjų šalių piliečių reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo“, 2011.

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašo patvirtinimo“, 2010.

¹⁷⁰ Lietuvos darbo biržos prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos, atsakymas į užklausą No. Sd-2221, 2013 m. rugpjūčio 13 d.

¹⁷¹ Siniovas Vladimiras, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

¹⁷² Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹⁷³ Žr. į bibliografijos sąrašą.

¹⁷⁴ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.; delfi.lt, „Vadovėliuose rasta seksizmo, etnocentrizmo ir antiamerikanizmo apraiškų“, Zverko N., 13 2010 m. gegužė.

¹⁷⁵ Žr. ENAR šešėlinę ataskaitą 2010-2011 „Rasizmas ir diskriminacija Lietuvoje“, p.18.

¹⁷⁶ Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹⁷⁷ Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas, 2013.

3.5 Diskriminacija darbovietėje

43,8% tautinių mažumų atstovų teigė patyrę diskriminaciją darbo rinkoje arba pačioje darbovietėje. Dažniausiai pasitaikanti problema, nurodyta 23,7% moterų ir 11,5% vyrų, yra karjeros siekimas darbovietėje.¹⁷⁸

Dėl lengvesnio socialinio ryšio tarp užsieniečių bei darbdavių polinkio laikyti neigiamų stereotipų tapo įprasta užsieniečiams dirbti drauge su kitais užsieniečiais.¹⁷⁹ Romų bendruomenė ir toliau lieka viena labiausiai pažeidžiamų visuomenės grupių Lietuvos darbo rinkoje. Ši bendruomenė susiduria su neigiamais stereotipais tiek iš darbdavių, tiek iš bendradarbių.

Bėda ta, jog diskriminaciją darbovietėje yra sunkiau įrodyti. Lygių galimybių kontrolierė taip pat praneša, jog tokia tendencija vyravo visu atskaitomuoju laikotarpiu – darbuotojai bijo skųsti savo darbdavius.¹⁸⁰ Profesinės sąjungos šioje srityje neturi daug galios, nes darbuotojai į savo profesinių sąjungų atstovus nesikreipia pagalbos.¹⁸¹

Diskriminacijos darbovietėje įrodymai gali būti renkami tik vykdant socialinius tyrimus. Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras susidūrė su keletu atvejų. Buvo suabejota vidurinės mokyklos mokytojos gebėjimu tinkamai dėstyti matematiką dėl jos narystės netradicinėje Jehovos liudytojų bendruomenėje. Kita mokytoja, dėsčiusi tikybos discipliną, prarado teisę mokyti po to, kai susilaukė kūdikio ir tapo netekėjusia vieniša motina. Remiantis teisės aktais, tikybos mokytojos privalo įgyti religinių studijų laipsnį bei vyskupo pritarimą. Susilaukti nesantuokinio vaiko buvo nesuderinama su katalikų bažnyčios vertybėmis – taip moteriai buvo paaiškinta, kodėl ji negalinti dėstyti tikybos. Mokyklos direktorius pamėgino išspręsti situaciją įpareigodamas darbuotoją pakeisti kvalifikaciją, kad moteris galėtų likti dirbti mokykloje. Nė vienas iš minėtų atvejų nepasiekė kompetentingų institucijų. Oficialiai įrodymų apie religinę diskriminaciją darbovietėje nėra, tačiau akivaizdu, jog toks teiginys neatspindi realybės.¹⁸²

Rusų kilmės moteris Tarnybai pateikė skundą dėl darbovietėje nuolat kenčiamų priekabių iš kolegų. Kontrolieriui ištyrus situaciją paaiškėjo, jog pažeistos Lygių galimybių įstatymo normos; įmonės direktoriui rekomenduota pagerinti darbo sąlygas. Lygių galimybių įstatymas kontrolieriui nesuteikia galios darbuotojams skirti administracinių sankcijų, nes pagal šį įstatymą, sankcijos gali būti taikomos tik darbdaviui.

Netiesioginė diskriminacija darbovietėje dažniausiai pasireiškia kaip diskriminacija dėl kalbos. Europos žmogaus teisių fondas pateikė pavyzdį, kai Lenkijos pilietis buvo priimtas į darbo vietą, tiesiogiai susijusią su Rusijos rinka, todėl darbuotojo pagrindinė kalba turėjo būti rusų. Nepaisant to, įstatyme numatoma, jog tam, kad darbuotojas galėtų tinkamai atlikti tam tikras funkcijas, jis turi turėti tinkamus lietuvių kalbos įgūdžius. Darbo inspekcija, tikrinusi įmonę, nusprendė, jog skundo teikėjas nebuvo tinkamai informuotas apie kalbos reikalavimus.¹⁸³ Kitas pavyzdys yra taksi vairuotojai, kuriems draudžiama kalbėti ne lietuvių kalba, kai jie naudojami taksi radijo įranga savo pamainos metu.¹⁸⁴

2012 m. liepą žiniasklaida pranešė apie akivaizdų diskriminacijos atvejį Trakuose: verslininkas iš Filipinų ir jo žmona lietuvė buvo įžeidinėjami bei sumušti vietinio vyro ir jo bendrininkų, iš kurių visi buvo kriminalinio pasaulio nariai bei reikalavo mokesčio iš verslininko, Trakuose turėjusio verslą. Filipinų ambasada Stokholme Lietuvos Respublikos Užsienio reikalų ministerijai dėl šio incidento įteikė notą.¹⁸⁵

¹⁷⁸ Okunevičiūtė Neverauskienė L. 'Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai', Filosofija. Sociologija, 2010. T.21. Nr.4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla. p.251-252.

¹⁷⁹ Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹⁸⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>, (2013 m. rugsėjo 29 d.).

¹⁸¹ Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

¹⁸² Dr. Ališauskienė Milda, Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 19 d.

¹⁸³ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

¹⁸⁴ Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁸⁵ Delfi.lt, "Po užsieniečio užpuolimo Trakuose – Filipinų ambasados nota", Bardauskas J., 2012 m. liepos 2 d.

Religinės mažumos paprastai patiria netiesioginę diskriminaciją. Darbo skelbimuose paprastai nėra nurodoma, jog tam tikrai profesijai reikalinga, kad asmuo išpažintų tradicinę religiją; įvardinti savo religinę priklausomybę nereikalaujama ir darbo pokalbio metu. Tačiau netradicinių religinių bendruomenių arba kitų nepopuliarių konfesijų¹⁸⁶ atstovai gali patirti netiesioginę diskriminaciją darbovietėje, bendradarbiams sužinojus apie asmens religiją.¹⁸⁷

Islamo išpažinėjui, dirbusiam gamybos įmonėje Lietuvoje, nebuvo suteikta teisė į maldos laiką penktadieniais. Darbdavys atmetė pasiūlymus ir nesileido į derybas dėl vyro religinių poreikių patenkinimo, kadangi sąlygos neva turėjusios būti vienodos visiems darbuotojams. Vaikams mokyklose taip pat nėra sudarytos sąlygos anksčiau išeiti iš pamokų vardan maldos.¹⁸⁸

Švietimo darbuotojų profesinė sąjunga pateikė pavyzdį, kai katalikė mokytoja kreipėsi į sąjungą dėl mokyklos apsisprendimo švęsti pagoniškas šventes (pvz., Užgavėnės). Mokytoja prašė sąjungą tarpininkauti siekiant susitarimo, kad jai nereikėtų dalyvauti tokiose šventėse, kurios prieštarauja jos katalikiškoms vertybėms. Po sąjungos kreipimosi, mokyklos administracija pasistengė, kad mokytojai nereikėtų dalyvauti jokiose panašiose šventėse.¹⁸⁹ Kadangi trūksta duomenų, sunku apibrėžti netyčinio ar nevienodo elgesio mastą.¹⁹⁰

3.6 Ekonomikos sektoriai

Ekonomikos sektoriai, kuriuose diskriminacija ir rasizmas darbo santykiuose pasireiškia dažniausiai, yra tie, kuriuose dirba daugiausia užsieniečių, t.y. laivybos industrija, statybos sektorius bei tolimųjų maršrutų vežimo verslas. Verta paminėti ir tekstilės bei rūbų gamybos šakas.¹⁹¹ Šiuose sektoriuose nuo diskriminacijos dažniau kenčia nelegaliai dirbantys asmenys, t.y. tiek neregistruoti darbuotojai, už kuriuos nėra mokamos įmokos į socialinio draudimo fondus, tiek nelegalūs migrantai, neturintys reikalingų dokumentų bei teisės dirbti Lietuvoje, nepriklausomai nuo sektoriaus.

Taip pat diskriminacija dažniau pasireiškia tuose darbo rinkos lygmenyse, kur reikalingi žemesni įgūdžiai. Tai lemia keletas priežasčių: visų pirma, migrantai, pabėgėliai (papildomos apsaugos gavėjai) ir tautinės mažumos dažnai dirba žemesnės kvalifikacijos reikalaujančius darbus, nes aukštesnės kvalifikacijos jie dažnai neturi. Antra, šiems žmonėms trūksta informacijos apie tai, kur jie galėtų kreiptis pagalbos. Dėl to diskriminacijos tikimybė yra didesnė.

3.7 Geografinės teritorijos ir su jomis susiję veiksniai

Diskriminacijos apraiškos dažnesnės didžiuosiuose šalies miestuose, kadangi juose apsigyvena daugiau užsieniečių. Kaimo teritorijos dažnai būna gana uždaros, ir jose užsieniečiams nesudaroma galimybių lengvai integruotis į vietines bendruomenes. Lietuvoje yra du pagrindiniai regionai, kur pastebima tam tikra

¹⁸⁶ Remiantis Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymo 5 straipsniu, valstybė pripažįsta devynias Lietuvos istorinio, dvasinio bei socialinio palikimo dalį sudarančias tradicines Lietuvoje egzistuojančias religines bendruomenes ir bendrijas: lotynų apeigų katalikų, graikų apeigų katalikų, evangelikų liuteronų, evangelikų reformatų, ortodoksų (stačiatikių), sentikių, judėjų, musulmonų sunitų ir karaimų. Tačiau musulmonai susiduria su žiniasklaidos suformuotų neigiamų stereotipų nulemta diskriminacija.

¹⁸⁷ Dr. Ališauskienė Milda, Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 19 d.

¹⁸⁸ Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

¹⁸⁹ Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

¹⁹⁰ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

¹⁹¹ Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 22 2013 m. rugpjūčio; Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.; Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

diskriminacija: Visaginas, kuriame daugiau nei 50% gyventojų yra rusai, bei Vilniaus apskritis, tankiai gyvenama lenkų mažumos.¹⁹²

Kalbinti ekspertai¹⁹³ pastebi tendenciją, jog iš darbo santykių kylanti diskriminacija dažniausiai pasitaiko mažuose privačiuose versluose. Tačiau oficialių duomenų apie šią problemą nėra.

Dėl daugelio tiesioginės diskriminacijos atvejų kalti darbdaviai, bet kartais svarbus vaidmuo tenka ir kitiems darbuotojams (bendradarbiams), kurių priekabės patiria ne lietuvių kilmės asmenys bei tautinių mažumų atstovai. Apie darbo agentūrų sukeltą diskriminaciją nėra duomenų.

¹⁹² Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

¹⁹³ Žr. bibliografijos sąrašą.

4. Kova su iššūkiais

4.1 Valstybės politika

Teisės aktų, skirtų būtent kovai su diskriminacija darbo rinkoje, nėra. Diskriminacijos problema pripažįstama įvairiuose dokumentuose, tačiau nacionalinėse strategijose ir veiksmų planuose numatytos vos kelios kovos su ja priemonės.

2011 m. Vyriausybė priėmė Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinį veiklos planą, tačiau prie jo prisidėti nebuvo kviečiamos pilietinės visuomenės organizacijos.¹⁹⁴ Šis dokumentas įvardina tokius diskriminacijos pagrindus kaip rasė, tautybė, religija, įsitikinimai ir tikėjimas. Taip pat jame pripažįstama, jog trūksta tyrimų apie moterų padėtį įvairiose visuomenės grupėse. Dauguma plane numatytų priemonių yra susijusios su mokymais, moksliniais tyrimais bei kova su diskriminacija įvairiose srityse. Nė viena iš priemonių nėra pritaikyta būtent kovai su diskriminacija darbo rinkoje.

2007 m. buvo priimta Tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 m. strategija.¹⁹⁵ Kai kurios šios strategijos nuostatos siekia kovoti su diskriminacija darbo rinkoje ir imtis pozityvių veiksmų tam, kad būtų užtikrintos tautinių mažumų galimybės patekti į darbo rinką. Taip pat buvo priimtas ir įgyvendintas Veiksmų planas 2007-2010 m., tačiau po jo nebebuvo priimtas kitas strateginės plėtros planas. Institucija, kuriai buvo pavesta įgyvendinti strategiją, buvo Tautinių mažumų ir išeivijos departamentas, tačiau šį įstaigą buvo panaikinta 2010 m. Dabar šios strategijos įgyvendinimu rūpinasi Kultūros ministerija, kuri perėmė minėto departamento funkcijas. Kad strategija būtų įgyvendinta tinkamai, būtina priimti veiksmų planą, kuriame būtų numatyti konkretūs uždaviniai ir jiems remti skirtas biudžetas.

Etninių tyrimų institutas įvertino politinės plėtros, vykusios nuo 2001 m., veiksmingumą. Instituto teigimu, jog norint skatinti integraciją būtina atsižvelgti į įtampą, dėl oficialios kalbos pakeitimo vyravusių po nepriklausomybės atkūrimo, bei nesantaiką tarp visuomenės daugumos bei mažumų. Tyrimai rodo, jog politinės priemonės, priimtose siekiant įtvirtinti lietuvių kalbos vartojimą nepriklausomybės atkūrimo laikotarpiu, buvo gana sėkmingos. Kitas svarbus instituto pastebėjimas yra tai, jog daugelis vyriausybės programų integraciją apibūdina kaip „dalyvavimą daugumos kultūroje ir visuomenėje“, kas prieštarauja kituose teisės aktuose įtvirtintai sampratai, kai integracija apibūdinama kaip asmenų dalyvavimas valstybės politiniame, socialiniame, ekonominiame ir kultūriniame gyvenime. Tokia samprata taip pat prieštarauja Konstitucinio teismo išvadai apie sąvoką „lietuvių tauta“, kurioje išreiškiama nuomonė, jog Lietuvos valstybės pagrindas yra jos pilietinė tauta, kurią sudaro visi jos piliečiai nepriklausomai nuo etninės kilmės.¹⁹⁶ Institutas daro išvadą, jog tokia argumentacija naudojama iš kituose dokumentuose.¹⁹⁷

Sunku pasakyti, koks biudžetas numatytas šio plano įgyvendinimui darbo rinkoje bei tautinių ir etninių mažumų problemų sprendimui. Tačiau galima įvardinti lėšas, skirtas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai: 2011 m. tai buvo 1 256 000 Lt, iš kurių 584 000 Lt buvo skirta darbuotojų atlyginimams.¹⁹⁸ 2012 m. Tarnybai skirtas biudžetas buvo padidintas 5,2% ir siekė 1 325 000 Lt, iš kurių 584 000 Lt skirta atlyginimams. Tokio pat dydžio biudžetas Tarnybai skirtas 2013 m., iš kurio darbuotojų atlyginimams skirta dalis padidinta 6,4% ir siekė 624 000 Lt.¹⁹⁹

¹⁹⁴ Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, 2011.

¹⁹⁵ Tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 metų strategijos įgyvendinimo 2007-2010 metų priemonių planas patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, 2007.

¹⁹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl teisės aktų, reguliuojančių Lietuvos Respublikos pilietybės santykius nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, bylos nr. 45/03-36/04, 2006 m. lapkričio 13 d.

¹⁹⁷ Petruškauskaitė Vita, Pilinkaitė Sotirovič Vilana, „Rusai Lietuvoje: etninės grupės raida ir socialinės integracijos iššūkiai 2001-2011 m.“, Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p.18.

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos 2011 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas, 2010.

¹⁹⁹ Lietuvos Respublikos 2013 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas, 2012.

2012 m. priimtos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pataisos, užtikrinančios kovą su diskriminacija visuose darbo santykių etapuose, ir nustatančios 10 dienų terminą, per kurį įvairios institucijos, fiziniai bei juridiniai asmenys privalo suteikti reikiamą informaciją Lygių galimybių kontrolieriui jo/jos prašymu. Pastaroji nuostata yra reikšminga skundų tyrimo procedūrai, kadangi užtikrina savalaikį skundų išnagrinėjimą.²⁰⁰ 2012 m. spalį priimtos dar kelios pataisos, tačiau jos tiesioginio poveikio skundų dėl diskriminacijos darbo santykiuose nagrinėjimui neturi.

Tautinių mažumų įstatymo, netekusio galios 2010 m. sausio 1 d., likimas vis dar neaiškus. Remiantis įvairių pilietinės visuomenės organizacijų informacija, įstatymo sugrąžinimą svarstė Tautinių mažumų taryba prie Kultūros ministerijos. Visgi įstatymo projektas dar nebuvo nei pristatytas visuomenei, nei įregistruotas Seime.

„Etniškumo studijų“ autoriai pastebi²⁰¹, jog su tautinių mažumų integracija susiję dokumentai gali būti įgyvendinti tik vykdomaisiais teisės aktais. „Ilgalaikis konfliktas tarp etninės daugumos ir etninių mažumų, ir tautinių mažumų integraciją reguliuojančių aktų nebuvimas įrodo, jog ši politikos sritis palikta likimo valiai.“²⁰²

Apibendrinami vienos etninės grupės vystymąsi Lietuvoje²⁰³ ir iššūkius, su kuriais ši grupė susiduria, mokslininkai kritiškai žiūri į tautinių mažumų integracijos strategijas. V. Petrušauskaitės ir V. Pilinkaitės Sotirovič nuomone, pastangos įgyvendinti ES migracijos politiką lemia, jog naujai atvykę užsienio valstybių piliečiai dabar sulaukia daugiau dėmesio nei tautinių mažumų atstovai, čia gyvenantys jau ilgą laiką; dėl to peršasi išvada, jog Lietuvai jos tautinių mažumų socialinė integracija nerūpi ir dėl to nepritraukia valstybės ir jos politikų dėmesio.²⁰⁴

Kaip jau minėta 2012-2014 m. ENAR Šešėlinėje ataskaitoje „Rasizmas ir diskriminacija“, 2012 m. pradžioje priimtas Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 metų veiklos planas, tačiau jis nesiderina su Europos Komisijos komunikato „Dėl Europos Sąjungos romų nacionalinių strategijų plano iki 2020 metų“²⁰⁵ nuostatomis ir šio komunikato keliamais struktūros, tikslų, finansavimo, monitoringo ir koordinacijos reikalavimais.²⁰⁶

Migrantų integracijos politikos dokumentus galima trumpai išvardinti paminint Nacionalinę demografinės (gyventojų) politikos strategiją (2004), Nacionalinę ekonominės migracijos reguliavimo strategiją (2007); Imigracijos politikos gaires (2008); Nacionalinę darnaus vystymosi strategiją (2011), Valstybės ilgalaikės raidos strategiją, Ilgalaikę Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtotės iki 2015 metų strategiją, ir t.t. Taip pat priimtos tokios programos kaip Nacionalinė nediskriminavimo programa, Nacionalinė kovos su skurdu ir socialine atskirtimi programa, ir kt.

Nuo 2012 m. kovo iki 2013 m. kovo nebuvo priimta jokių aktų, skirtų kovai su diskriminacija darbo rinkoje.

2012 m. pabaigoje socialinių reikalų ir darbo ministras priėmė sprendimą dėl užsieniečių priėmimo į aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančius postus ir šio darbo atitikties darbo rinkos poreikiams.²⁰⁷ Tačiau šiame dokumente nuostatų dėl migrantų integracijos ir kovos su diskriminacija nėra.

Priimtas naujas politinis teisės aktas „Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygos ir tvarka“, pakeitęs

²⁰⁰ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2, 3, 6, 25 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo, įstatymo papildymo 6¹ straipsniu įstatymas, 2012.

²⁰¹ <http://ces.lt/en/ethnicity-studies/>

²⁰² Petrušauskaitė V. ir Pilinkaitė Sotirovič Vilana, „Rusai Lietuvoje: etninės grupės raida ir socialinės integracijos iššūkiai 2001-2011 m.“, Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p.7-13.

²⁰³ Šios ataskaitos autorės turi omenyje straipsnį „Russians in Lithuania: development of the ethnic group and social challenges in 2001-2011“, Ibid.

²⁰⁴ Šliavaitė Kristina, „Etninės mažumos ir naujieji imigrantai Europos Sąjungos plėtros kontekste: socialiniai iššūkiai ir ateities perspektyvos. PRATARMĖ“, Etniškumo studijos, 2012/1-2 (2012), p.7.

²⁰⁵ EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020, COM (2011) 173.

²⁰⁶ Sabatauskaitė Birutė, Urbonaitė Eglė, „Racism and related discriminatory practices in Lithuania“, ENAR Šešėlinė ataskaita 2011-2012, Lietuvos žmogaus teisių centras, 2013 m. kovas, p.13

²⁰⁷ Sprendimas dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašas patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro; 2012.

ankstesnę šio akto redakciją. Netrukus įsigalios leidimų dirbti aukštos kvalifikacijos užsieniečiams išdavimo tvarka. Ruošiamas naujo įstatymo projektas, ir vadaus reikalų viceministro pastebėjimu, leidimų dirbti išdavimo procedūra nebeužtruks ilgiau nei mėnesį.

Etninių tyrimų instituto analizės duomenimis, Ekonominės migracijos reguliavimo strategija (EMRS) imigracijos politikos įgyvendinimą ir integraciją nurodo kaip politinius prioritetus. Analizė rodo, kad 2007 m. kovai su imigracija buvo skirtos 8 iš 35 priemonių, 2008 m. – 4 iš 20 priemonių.

Nors deklaruojama, kad integracija yra prioritetas, vos viena priemonė skirta jai skatinti: „Nustatyti prioritetinę veiklą, susijusią su imigrantų iš trečiųjų valstybių integravimu į Lietuvos visuomenę ir darbo rinką, atsižvelgiant į „Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai“ teikiamas galimybes“.²⁰⁸

Su diskriminacija darbo santykiuose susijusios nuostatos aukščiau minėtuose strateginiuose dokumentuose:

Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje minima, jog tautinių mažumų teisių pažeidimai yra viena iš grėsmių, reikalaujančių daugiau dėmesio. Strategija taip pat siekia „sukurti ir įgyvendinti nacionalinę teisinės pagalbos sistemą, sudaryti lygias galimybes asmenims, neatsižvelgiant į jų tautybę, lytį, įsitikinimus, ginti savo teises ir teisėtus interesus“ ir „koordinuoti valstybės ir religinių bendruomenių santykius laikantis religinės tolerancijos principų.“²⁰⁹

Nacionalinė demografinės (gyventojų) politikos strategija nustato: „Lietuva – visateisė ir lygiavertė ES valstybė narė, išsaugojusi lietuvių tautos savitumą. Išugdyta pilietinė visuomenė gerbia tautinių mažumų ir valstybėje gyvenančių užsieniečių visuotinai pripažintas teises ir laisves.“²¹⁰

Nacionalinė darnaus vystymosi strategija (2011) vienu iš pagrindinių savo principų nurodo pagrindinių teisių užtikrinimą ir gynybą: „Daugiausia dėmesio skirti žmonėms – remti pagrindines jų teises, kovoti su visų formų diskriminacija, padėti mažinti skurdą, panaikinti socialinę atskirtį.“ Nustatytas konkretus tikslas – „užtikrinti imlią ir įtraukiąją darbo rinką, integruoti lyčių lygybės ir lygių galimybių aspektą užimtumo srityje.“²¹¹

Migrantų integracijos politikos indekse padaryta išvada, jog „Lietuvos politikos dėka, darbo rinka tapo nepatrauklia darbuotojams migrantams, norintiems ilgalaikės integracijos. Laikiniesiems migrantams iš ne ES valstybių sudaromos palankesnės sąlygos gauti darbą visuose sektoriuose, išskyrus viešąjį (tokia pati padėtis vyrauja vos 9 MIPEX valstybėse narėse). Tačiau jiems tenka nueiti ilgą, sunkų kelią, kol Lietuvoje jie pagerina savo karjerą, įgūdžius ir kvalifikacijas. Atvykę dirbti laikinai, darbuotojai yra izoliuojami savo darbo vietose penkeriems metams, automatiškai nesuteikiant teisės pakeisti darbą ar sektorių, kol jie netampa ilgalaikiais gyventojais. Praradę darbus, jie privalo palikti ir šalį, dėl ko viešos įdarbinimo paslaugos ir priemonės jiems tampa iš dalies neprieinamos.“²¹²

Apklaustų respondentų nuomone, nediskriminavimo politika yra neveiksminga. Svetimšalių statusas nėra tinkamai ginamas.²¹³ Reikalinga konkreti atlyginimų politika, tačiau tam nėra politinės valios. Dėl to kartais asmenys diskriminuojami, kai atlyginimai jiems mokami atsižvelgiant į jų pilietybę ar tautybę.²¹⁴ Reikalingas vienas departamentas ir vieninga sistema tautinių mažumų problemoms spręsti.²¹⁵ Sprendimu panaikinti Tautinių mažumų ir išeivijos departamentą ir probleminių klausimų sprendimą pavesti Kultūros ministerijai nebuvo atsižvelgta į tai, jog tautinių mažumų grupės nerimauja ne dėl kultūros, bet dėl kitų problemų.

²⁰⁸ Žibas Karolis, „Migrantų integracijos procesai Lietuvoje: tendencijos ir problematika“. „Integra: pirmieji migrantų integravimosi žingsniai naujoje visuomenėje“, Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas, 2012, Vilnius.

²⁰⁹ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl valstybės ilgalaikės strategijos, 2002.

²¹⁰ Nacionalinė demografinės (gyventojų) politikos strategija patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, 2004.

²¹¹ Nacionalinė darnaus vystymosi strategija patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, 2003, 2009.

²¹² Imigrantų integracija: naujoji studija vertina ir lygina Lietuvą su kitomis Europos šalimis bei Šiaurės Amerika, Lietuvos socialinių tyrimų centras Etninių tyrimų institutas, 2011.

²¹³ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

²¹⁴ Gruzdienė Gražina, Lithuanian Trade Union of Food Producers, Vilnius, kalbėtasi 27 2013 m. rugpjūčio.

²¹⁵ Vaigė Laima, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

Tautinių mažumų įstatymo galiojimo pabaiga – tai neigiama politinė linkmė, o naujojo įstatymo priėmimo procesas trunka jau ilgai (nuo 2010 m. – B.S.).²¹⁶

Viešojoje sferoje pastebima įtampa, konkurencija bei trintis tarp lietuvių ir lenkų,²¹⁷ prie kurios greičiausiai prisidėjo Lietuvos ir Lenkijos politikai.²¹⁸

4.2 Efektyvios teisinės gynybos prieinamumas

Lietuvos teisinė sistemoje neįtvirtintos specialios teisinės procedūros, skirtos diskriminacijos byloms spręsti. Nėra nei atskiros teisminės, nei administracinės ar mediacijos būdu vykdomos atskiros procedūros, išskyrus skundų Lygių galimybių kontrolieriui teikimo tvarką, aprašytą 4.2.2.1 dalyje.

Diskriminacijos aukos turi laikytis bendrosios tvarkos. Lygybės principas, įtvirtintas Konstitucijoje, minimas daugelyje kitų teisės aktų.

Diskriminaciją darbovietėje kenčiantys asmenys gali rinktis iš keleto procesinių alternatyvų. Darbo kodekse numatyta individualių darbo ginčų sprendimo procedūra. Pagal Darbo kodekso 285 straipsnį, individualus darbo ginčas – tai „nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.“²¹⁹ Jei tokio ginčo nėra įmanoma išspręsti derybomis darbovietėje, individualius darbo ginčus svarsto:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, jeigu kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos. Svarbu tai, jog remiantis pataisomis, priimtomis 2013 m. sausio 1 d., darbuotojų ginčus dėl darbo sutarties sąlygų, pvz., atlyginimo, pareigų, ir kt., taikymo pirmiausia spęs darbo ginčų komisija kaip privalomas ikiteisminis organas, nors anksčiau šie ginčai buvo sprendžiami tik teismuose.

Darbo ginčų komisijos sprendimai gali būti abiejų ginčo šalių apskundžiami teismui per mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos (296 straipsnis). Sprendimas įsiteisėja pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, jeigu nė viena šalis nepareiškė ieškinio teisme (297 straipsnis). Darbo kodekse taip pat numatoma, jog sprendimai vykdomi nedelsiant, jei jie, pvz., 1) susiję su darbo užmokesčio priteisimu, kai sprendime nustatyta darbo užmokesčio dalis neviršija vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio; 2) susiję su neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimu į darbą.

Asmenys, turintys pagrindo manyti esą diskriminuojami, taip pat gali kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, laikydamiesi tvarkos, numatytos Lygių galimybių įstatyme bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (daugiau apie tai – ataskaitos 4.2.2.1 dalyje).

Teoriškai turėtų egzistuoti galimybė pateikti skundą Valstybinei darbo inspekcijai, praktinės galimybės tai padaryti aptartos 4.2.2 dalyje.²²⁰

„Pažymėtina, kad remiantis Darbo kodekso procedūromis gali būti ginamos lygios galimybės darbo santykiuose, tuo tarpu teisme galima ginti lygias galimybes visose srityse: darbo, švietimo, paslaugų.“²²¹ Žinoma, skundai gali būti teikiami Lygių galimybių kontrolieriui, kaip minima 2.2 ir 4.2.2.1 dalyse.

²¹⁶ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²¹⁷ Vaigė Laima, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

²¹⁸ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

²¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002.

²²⁰ Article 233, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, 1985.

²²¹ LGBT teisės Europoje ir Lietuvoje, Equal JUS projekto vadovas teisininkui, 20110430, p.55.

4.2.1 Teisminės priemonės

Žmogaus teisė į teisingumą įtvirtinama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje: „Asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą.“²²² Lygybės įstatymui principą saugo Konstitucijos 29 straipsnis; ši teisė gali būti ginama teisme. Teisė į gynybą įtvirtinama Teismų įstatyme, kur nustatyta: „Lietuvos Respublikos piliečiai turi teisę į teisminę gynybą nuo kėsimosi į Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir įstatymuose, Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse įtvirtintas jų teises ir laisves. Įstatymų numatytais atvejais jie turi teisę gauti valstybės garantuojamą teisinę pagalbą.“ Čia pat nustatoma ir tai, jog „užsieniečiai bei asmenys be pilietybės turi tokias pačias teises į teisminę gynybą kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai, jeigu kitaip nenustato įstatymai ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys.“²²³ Teisė į teisminę gynybą užtikrinama ir įmonėms, įstaigoms, organizacijoms bei kitoms institucijoms.

Darbo kodeksas numato, jog darbo ginčo atveju asmuo turi teisę pasinaudoti kodekse įtvirtinta procedūra.

Remiantis kodekso 27 straipsniu, bendrasis ieškinio senaties terminas, per kurį asmuo gali kreiptis į teismą, yra treji metai. Atskiro termino byloms dėl diskriminuojančių veiksmų nėra, todėl taikomas bendrasis terminas. Išimtis: šis terminas netaikomas byloms, kuriose darbuotojas gina savo garbę ir orumą.

Skundų teikimo Darbo ginčų komisijai terminai aptariamai kitame skyriuje.

Sankcijos: pačiame Darbo kodekse sankcijos už diskriminaciją darbovietėje nėra numatytos; šias sankcijas nustato Administracinių teisės pažeidimų kodeksas: „Darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų.“²²⁴ Kodekse taip pat aprašomos sankcijos už darbo santykių pažeidimus.

Civilinis procesas: kompensacija. Civilinis kodeksas nustato neturtinės žalos apibrėžimą 6.250 straipsnyje, 1 dalyje; to paties straipsnio 2 dalis nustato taisykles, pagal kurias neturtinė žala yra atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais²²⁵, todėl ši norma taikoma ir reikalavimams kompensuoti neturtinę žalą bylose dėl diskriminacijos, kaip ją apibrėžia Lygių galimybių įstatymas.

Asmuo turi teisę kreiptis į teismą su ieškiniu prieš savo darbdavį ir reikalauti kompensacijos byloje dėl darbovietėje patiriamos diskriminacijos.

Galimybe reikalauti kompensacijos buvo pasinaudota pirmoje ir kol kas vienintelėje Lietuvos teismuose svarstytoje byloje dėl diskriminacijos tautybės pagrindu.²²⁶ Skundo teikimo metu įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė ir teisė reikalauti kompensacijos dėl lygybės principo pažeidimo dar nebuvo perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, todėl iki tol nebuvo užregistruota jokių bylų dėl diskriminacijos.

Teismas priėmė sprendimą ieškovės naudai ir priteisė jai 2864,98 Lt (apie 830 eurų) kompensacijos. Taip pat skirta bauda pažeidėjams.

Administracinis procesas: Administracinių bylų teisenos įstatyme numatoma, jog „Skundą (prašymą) dėl viešojo administravimo subjekto priimto administracinio akto ar veiksmo (neveikimo) turi teisę paduoti asmenys, taip pat kiti viešojo administravimo subjektai, įskaitant valstybės ir savivaldybių viešojo administravimo tarnautojus, pareigūnus ir įstaigų vadovus, kai jie mano, kad jų teisės ar įstatymų saugomi interesai yra pažeisti.“²²⁷ Daugeliu atvejų, įstatymas numato, jog tik atlikus privalomą ikiteisminį tyrimą ir išankstinį skundo nagrinėjimą ne teismo tvarka galimas skundo pateikimas administraciniam teismui. Skundai privalo būti pateikti Administracinių ginčų komisijai arba kitai išankstinio ginčų nagrinėjimo ne teismo tvarka institucijai (pvz., Darbo inspekcijai).

²²² Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992.

²²³ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, 4 straipsnis, 1994.

²²⁴ 41 straipsnis „Darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas“, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, 1985.

²²⁵ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2000.

²²⁶ Vilniaus miesto 2-jo apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-1189-545/2008, 2008 m. birželio 30 d.

²²⁷ Article 22, Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas, 1999.

Terminai: skundai administracinių ginčų komisijai turi būti paduoti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo skundžiamo administracinio akto paskelbimo arba individualaus akto įteikimo ar pranešimo apie administracijos (tarnautojo) veiksmus (neveikimą) suinteresuotai šaliai dienos arba per du mėnesius nuo dienos, kai baigiasi reikalavimo įvykdymo terminas.²²⁸

Remiantis Administracinių bylų teisenos įstatymu, turtinės žalos administracinėse bylose klausimai sprendžiami pagal Civilinio proceso kodekse nustatytas taisykles.

Baudžiamasis procesas: baudžiamąją bylą galima iškelti esant Baudžiamojo kodekso 169 straipsnio pažeidimams: „Tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.“²²⁹

Kol kas dėl šio straipsnio pažeidimų buvo iškeltos vos kelios bylos, tačiau nė viena iš jų nepasiekė teismo. Todėl sunku pasakyti, ar ikiteisminis tyrimas kurioje nors iš šių bylų buvo atliekamas dėl diskriminacijos darbo santykiuose.

Taigi teisinių bylų, kylančių iš diskriminacijos dėl rasės, tautybės, kalbos, kilmės ar religijos darbo santykiuose, nėra.

„Civilinėse bei administracinėse bylose asmenys, nukentėję nuo diskriminacijos, privalo laikytis bendros tvarkos, kurią gali būti sudėtinga taikyti diskriminacijos bylose. Kol kas teismą buvo pasiekusios vos kelios bylos, susijusios su diskriminacija kuriuo nors pagrindu.“²³⁰

Viena didesnių bylų, minėtų daugelyje ataskaitų ir analizuojamųjų straipsnių, buvo iškelta ieškinį pateikus romų tautybės moteriai, padedamai žmogaus teisių nevyriausybinės organizacijos, Žmogaus teisių stebėjimo instituto. Sprendimas byloje S. Marcinkevič v. UAB Disona²³¹ priimtas 2008 m. birželio 30 d.

Trumpa bylos santrauka: Ši byla reikšminga tuo, jog joje pirmą kartą teismo buvo pripažinta tiesioginė diskriminacija. Byla dėl romės diskriminacijos teismą pasiekė 2007 m. pabaigoje. Moteriai padėjo Vilniuje įsikūrusi žmogaus teises ginanti NVO, pirmą kartą Lietuvoje panaudojusi testavimo metodą, kurio dėka buvo įrodyta, jog moteris išties buvo diskriminuojama, kai mėgino įsidarbinti kavinėje. Panašaus į ieškovės amžiaus lietuvė buvo paprašyta kreiptis į kavinę praėjus kelioms valandoms po to, kai romei buvo pasakyta, jog darbo vieta jau užimta. Lietuvė buvo nedelsiant priimta į darbą. Testavimo rezultatai buvo patvirtinti antstolio ir vėliau teisme panaudoti kaip diskriminuojančio elgesio įrodymas.

Nors NVO byloje dalyvavo kaip tretysis asmuo nukentėjusiosios pusėje, vis tiek buvo reikalaujama, kad moteriai atstovautų advokatas. Lygių galimybių kontrolierė byloje pristatė savo padarytas išvadas. Teismas priėmė sprendimą ieškovės naudai ir, remdamasis Darbo kodekso nuostatomis, priteisė moteriai 2 864,98 Lt (apie 830 eurų) kompensaciją.

Kitų bylų dėl darbovietėje patirtos diskriminacijos dėl rasės, tautybės, kilmės, kalbos ar religijos per pastaruosius trejus metus nebuvo. Nepaisant to, šioje ataskaitoje trumpai apibendrinamos kitos diskriminacijos bylos, kadangi jose atskleista diskriminacijos bylų interpretacija bei sprendimo taisyklės.

Įrodinėjimo našta ir įrodymų rinkimas: įrodinėjimo naštos perkėlimas Lygių galimybių įstatyme įtvirtintas 2008 m. Norma atkartoja Direktyvos 2000/43/EC 8 straipsnio nuostatas: „Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus,

²²⁸ 30 straipsnis, *Ibid.*

²²⁹ Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, 2000.

²³⁰ Andriukaitis G., Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas, Šalies ataskaita, 2011, Lietuva, „Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC“, <http://www.non-discrimination.net/countries/lithuania>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

²³¹ Vilniaus apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1020-464/2008, 2008 m. gruodžio 10 d., <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=cf19a862-f330-4e1a-beec-011f97683c39>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos 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.“

Kitų teisės aktų, kuriuose būtų detalizuojama, kaip perkeliama įrodinėjimo našta, nėra, todėl daug erdvės palikta teismų interpretacijai. Civilinio proceso kodekse nėra nuostatų, jog įrodinėjimo našta tenka atsakovui. Kaip teigiama Europos teisės ekspertų nediskriminavimo srityje tinklo ataskaitoje, buvo rengiamas įstatymo projektas tokiai nuostatai įtraukti į kodeksą, tačiau šį projektą atmetė Seimo nariai.²³² Laikantis bendros Civilinio proceso kodekso taisyklės, įrodinėjimo našta tenka ieškovui. Kaip matyti iš S. Marcinkevič v UAB Disona bylos, įrodinėjimo perkėlimas buvo pasiektas interpretuojant kitas teisės normas.

Civilinio proceso kodekso 182 straipsnio 4 dalyje nustatoma, jog aplinkybių, preziumuojamų pagal įstatymus ir nepaneigtų bendra tvarka, šalys neprivalo įrodinėti. Tokia nuostata paremta prezumpcija, jog pakanka įrodyti vieno fakto buvimą, kuriuo automatiškai būtų pagrįstas ir kito fakto buvimas. Todėl šalims nereikia įrodinėti to, kas preziumuojama įstatymo, pvz., Lygių galimybių įstatymo, nebent atsakovo pastangomis būtų įrodyta, jog prezumpcijos neegzistuoja. Todėl patartina naudotis įvairiais metodais, kuriais būtų pagrindžiami prima facie įrodymai, pvz., statistiniais duomenimis, atvejo testavimais (kaip tai daryta S. Marcinkevič v UAB Disona byloje), apklausomis, ar pan.²³³

Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 8 d. byla Nr. 3K-3-290/2012 D.V. v. AB Lietuvos paštas: Nors byloje nebuvo nustatyta diskriminacija tuo pagrindu, kurį analizuoja ši ataskaita, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino įrodinėjimo naštos prievolę, tad ši byla lėmė svarbaus standarto susiformavimą: „Savo reikalavimą ištirti su jo diskriminacija susijusias aplinkybes ieškovas grindė tuo, kad atsakovo atleisti darbuotojai priklauso tam tikroms socialinėms grupėms, kurios yra mažiau pageidaujamos darbo teisiniuose santykiuose nei kitos, pvz., darbuotojai, auginantys nepilnamečius vaikus, vyresni kaip 35 metų amžiaus, prižiūrintys pensinio amžiaus tėvus ir pan., taip pat atsakovo buvusio vadovo interviu, kuriame, pasak ieškovo, yra nurodomas ketinimas ateityje diskriminuoti darbuotojus dėl amžiaus.“ Teismas argumentavo, jog „ieškovas nurodė aplinkybes, kurios sudaro pagrindą spręsti, kad jo atžvilgiu galbūt buvo vykdoma tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija“. Teismas taip pat pastebėjo, jog nebuvo aišku, dėl kokių priežasčių pirmosios instancijos teismas nusprendė, kad ieškovas neįrodė diskriminacijos fakto, ir nusprendė, jog teismas neteisingai paskirstė įrodinėjimo našta.

„Teisėjų kolegija pažymi, kad konstituciniu lygmeniu įtvirtinto lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas ir darbuotojo apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas, kurio neginant, būtų pažeidžiamos asmens teisės ir teisėti interesai.“²³⁴

Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 21 d. byla Nr. 3K-3-598/2012: Šioje byloje Teismas išaiškino įrodinėjimo naštos perkėlimą netiesioginės diskriminacijos byloje. Teismas laikosi kiek kitokios pozicijos įrodinėjimo naštos bei įrodymų rinkimo pareigos atžvilgiu, kai byloje ieškovo nurodytų aplinkybių neužtenka, kad būtų preziumuojamas netiesioginės diskriminacijos buvimas.

„Taigi šiuo atveju netiesioginės diskriminacijos prezumpcijos prielaida turėtų būti kasatorės nurodytos aplinkybės, kad, atsakovui nutraukus nemokamą darbuotojų vežimą į darbą ir atgal, kasatorės padėtis palyginti su kitais darbuotojais, kurie buvo atsakovo vežami į darbą, tapo nelygiavertė. Tokių aplinkybių nei bylą nagrinėjusiems pirmosios ir apeliacinės instancijos teismams, nei kasaciniame skunde nepateikta. Teisėjų kolegija pažymi, kad savaime aplinkybė, jog, nutraukus nemokamo vežimo į darbo paslaugą, kasatorė savo mažamečius vaikus turi palikti kitų asmenų priežiūrai ilgesnį laiką nei prieš tai, nėra

²³² Andriukaitis G., Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas, Šalies ataskaita, 2011, Lietuva, „Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC“, <http://www.non-discrimination.net/countries/lithuania>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

²³³ Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė Diana, „Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe byloje“, Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2008 8 (110), p.73-82.

²³⁴ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-290/2012, D.V. v. AB Lietuvos paštas, 2012 m. birželio 8 d.

pakankama diskriminacijos buvimo prielaidai konstatuoti, nes kasatorė nenurodo, kokią ši aplinkybė turi reikšmę lyginant jos ir kitų darbuotojų padėtį. Dėl to teisėjų kolegija daro išvadą, kad šiuo atveju netenkinamos įstatyme nustatytos sąlygos, kurioms esant preziumuojama, jog netiesioginės diskriminacijos faktas buvo, atitinkamai atsakovui (darbdaviui) nekyla pareigos jį paneigti.”²³⁵

Teismas nedetalizavo, kokios aplinkybės laikytinos pakankamomis, kad būtų preziumuojama netiesioginė diskriminacija. Netiesioginės diskriminacijos byloje pateikus prima facie įrodymus, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, jog skundžiama padėtis, nors ir sukelianti netiesioginę diskriminaciją, yra pateisinama.

4.2.2 Neteisminės gynybos priemonės

Nors ir yra sukurtas bei tarptautinių institucijų nuolat giriamas teisinis mechanizmas kovai su diskriminacija,²³⁶ praktikoje skundų sprendimas yra miglotas.

4.2.2.1 Ombudsmenas arba lygybės užtikrinimo institucija

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (Tarnyba) yra institucija, valstybėje užtikrinanti lygybę. Jos pagrindinis uždavinys, liečiantis darbo santykius, yra skundų, susijusių su tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų bei pažiūrų, lytinės orientacijos, negalios, etninės kilmės ar religijos.²³⁷

Kontrolierius rūpinasi, kad būtų įgyvendinami Lygių galimybių įstatymas bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Pirmasis užtikrina individų, pasižyminčių ginamomis savybėmis, lygybę, tuo tarpu antrasis draudžia nelygybę dėl lyties ir nustato skundų nagrinėjimo procedūrą.

Tarnyba taip pat atlieka informavimo funkciją. Žmonės kviečiami kreiptis į Tarnybą konsultacijos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, atleidimo iš darbo bei priekabiavimo klausimais. Pastebima, jog piliečiai konsultuojami net tais atvejais, kai jų problemos nepatenka į Tarnybos jurisdikciją. Kita vertus, „skundų nagrinėjimo infrastruktūra ne visada veiksminga, nes žmonės nežino, į kurią instituciją kreiptis pirmiausia.“²³⁸ Tai rodo viešai prieinamos informacijos trūkumą, dėl kurio kyla situacijos, kai žmonės nesiskundžia diskriminuojami, nes juos suklaidina painus valdžios mechanizmas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Tarnybai taip pat suteikia teisę vyriausybiniams institucijoms teikti rekomendacijas priimti teisės aktų pataisas.²³⁹ Prie tokios normos nustatymo 2012 m. privedė 8% visų tyrimų.²⁴⁰ Puikus pavyzdys – Tarnybai pateiktas skundas, susijęs su tėvystės atostogomis, kurį ištyrus nustatyta diskriminacija dėl socialinės padėties; Tarnyba rekomendavo Socialinių reikalų ir darbo ministerijai pataisyti tuomet egzistavusius teisės aktus.²⁴¹

Tarnyba teikia informaciją nacionaliniams bei teritoriniams valdžios organams. Europos teisės departamentas priima nuomones, susijusias su diskriminacijos bylomis, svarstytomis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, tuo tarpu Socialinių reikalų ir darbo ministerijai teikiama informacija, į kurią atsižvelgiama įgyvendinant lygybės įstatymus.²⁴²

Tarnyba taip pat aktyviai bendradarbiauja su nacionalinėmis bei tarptautinėmis NVO, veikiančiomis žmogaus teisių srityje.

²³⁵ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-598/2012, E.N. v. UAB Vičiūnai ir partneriai, 2012 m. gruodžio 21 d.

²³⁶ E.g. Žmogaus teisių komiteto 105-osios periodinės ataskaitos papildomos pastabos; 9-27 2013 m. liepos 2012.

²³⁷ Lygių galimybių įstatymas, I skyrius, Bendrosios nuostatos, 2 str.

²³⁸ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

²³⁹ Lygių galimybių įstatymas, I skyrius, Bendrosios nuostatos.

²⁴⁰ Ibid. p. 19.

²⁴¹ Ibid. p. 20.

²⁴² Ibid. p. 104.

Skundai kontrolieriaus Tarnybai gali būti teikiami rašytine forma bei pristatomi paštu, faksu, elektroniniu paštu ar įteikiami asmeniškai. Taip pat galimas skundų teikimas telefonu.

Anonimiški skundai, remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, nėra tiriami. Tačiau jei pastebimi aiškūs lygybės įstatymų pažeidimo ženklai, kontrolierius gali pradėti tyrimą savo iniciatyvą, kai skundas pateiktas per tris mėnesius nuo asmens teisės pažeidusių veiksmų atlikimo.²⁴³

Pažymėtina tai, jog skundus gali teikti tik asmenys, tiesiogiai paveikti diskriminuojančios politikos arba nepalankaus elgesio. Kita vertus, būta precedento, kai šiai normai prieštaraujanti NVO padavė į teismą pačią Tarnybą, kai ši sustabdė tyrimą dėl diskriminuojančio darbo skelbimo, nes asmuo, pateikęs skundą, pats nenukentėjo nuo diskriminacijos. Nacionalinis teismas išaiškino, jog kai skundas siejasi su tiesiogine diskriminacija, Tarnyba privalo pradėti tyrimą savo iniciatyva, net jei skundą pateikė trečioji šalis, šiuo atveju – NVO.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lygių galimybių kontrolierius gali priima daug įvairių sprendimų. Pirmiausia, jei pastebimi nusikalstamos veikos požymiai, tyrimas gali būti perleistas prokuratūrai; priešingu atveju kontrolierius gali reikalauti nutraukti draudžiamą elgesį. Tarnyba taip pat gali susisiekti su reikiamu asmeniu ar institucija bei pareikalauti nutraukti neteisėtus veiksmus. Kai atvejis susijęs su viešąja institucija, kontrolierius gali pareikalauti nutraukti teisės akto galiojimą. Taip pat kontrolierius gali įspėti instituciją arba skirti jai baudą. Tačiau šia galimybe beveik niekada nesinaudojama.

Ištyrus skundą jis gali būti atmestas dėl įrodymų trūkumo, taip pat skundą galima atsiimti. Tyrimas taip pat būtų sustabdytas, jei abi šalys pasiektų privatų susitarimą dėl problemos sprendimo, arba jei diskriminuojantys veiksmai yra nutraukiami.²⁴⁴

Pabrėžtina tai, jog Tarnyba neatstovauja asmenims bylinėjimesi, į kurį įtraukta teisminė institucija. Teisiniame procese kontrolierius gali dalyvauti tik kaip trečioji šalis; tačiau tokios normos nėra gana, kad ieškovui būtų suteikta pakankama parama.

Visos Tarnybos teikiamos paslaugos yra nemokamos.

Kontrolieriaus suteiktais duomenimis, diskriminacija dėl rasės pasitaiko nedažnai. Per pastaruosius metus buvo vykdomi trys tyrimai dėl rasinės diskriminacijos, tačiau nė vienas jų nebuvo susijęs su darbo santykiais. Daugiausia teikiama skundų dėl diskriminacijos lyties, amžiaus bei socialinės padėties pagrindu.

Pasak Tarnybos, „ypač sudėtinga nustatyti netiesioginę diskriminaciją, nes asmenys dėl jos nesiskundžia, kadangi siekia išlaikyti turimas darbo vietas.“²⁴⁵

Besikreipiančius asmenis Tarnyba charakterizuoja pagal lytį. „2012 m. 55% procentų skundų pateikė moterys, 33% - vyrai. 11% skundų pateikė NVO.“²⁴⁶

Įrodinėjimo našta tenka atsakovui – laikomasi prezumpcijos, jog buvo diskriminuojama, jei nėra įrodoma priešingai. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme numatoma, jog kontrolierius turi teisę reikalauti suteikti informaciją, dokumentus ir kitus įrodymus, būtinus tyrimui. Be to, kontrolierius gali reikalauti oficialaus pasiaiškinimo iš asmens, diskriminavusio kitą asmenį, kurį privalu pateikti per 10 dienų nuo reikalavimo pateikimo. Jei informacija nesuteikiama, atsakingas asmuo arba institucija gali būti paduodami į teismą.

Tačiau pagrindinė problema yra laiko limitai, nes įprastinis terminas įrodymų rinkimui yra 1 mėnuo. Nors Tarnyba gali pratęsti terminą iki dviejų mėnesių, kai sprendžiamos sudėtingos bylos, šis terminas vis tiek yra „per trumpas, ir per šį laiką sudėtinga surinkti reikalingus duomenis.“²⁴⁷ Šiuo metu Seime svarstomas pasiūlymas terminą prailginti iki trijų mėnesių.

²⁴³ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, XX skyrius.

²⁴⁴ Ibid. 19.

²⁴⁵ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²⁴⁶ Ibid.

²⁴⁷ Ibid.

Kontrolieriaus sprendimai gali būti skelbiami viešai, kai tam gautas oficialus nukentėjusiojo asmens sutikimas, priešingu atveju sprendimai neviešinami. Taip pat pastebėtina tai, jog Tarnybos tinklalapis paskutinį kartą atnaujintas nuo 2012 m. spalį.²⁴⁸

Didžioji dauguma 2012 m. taikytų gynybos priemonių buvo rekomendacijos nutraukti neteisėtą elgesį, ir nors šios rekomendacijos nėra įpareigojančios, daugeliu atveju į jas buvo atsižvelgta. Tačiau taip pat pasitaiko problemų, kai rekomendacijos įgyvendinamos prieš darbuotojus. Darbuotojas gali būti kolegų diskriminuojamas, persekiojamas ar kęsti jų priekabes, tačiau kontrolieriaus rekomendacijos teikiamos tik darbdaviui. Dėl bendradarbiams taikomų sankcijų trūkumo susiklosto situacijos, kai dėl diskriminacinių veiksmų kalti asmenys išvengia atsakomybės. Tokią situaciją galima iliustruoti pavyzdžiu, kai 2013 m. Tarnyba sulaukė skundo iš moters, kuri kentė kolegų patyčias ir išnaudojimą dėl savo neįprastos pavardės. Kontrolierė pateikė rekomendaciją darbdaviui imtis priemonių, kad tokiam elgesiui būtų užkirstas kelias, tačiau atsakingi asmenys nebuvo nubausti.

Pastebėta tai, jog išnaudojus gynybos priemonę, ieškovas gali kontrolieriaus sprendimo pagrindu kreiptis į teismą.²⁴⁹ Norint prisiteisti piniginę kompensaciją, privalu kreiptis į teismą, nes Tarnyba žalos nepriteisia.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra nepriklausoma institucija, finansuojama bei skiriama Seimo, todėl Seimui ji yra tiesiogiai atskaitinga.

Tarnyba yra išnagrinėjusi 203 bylas dėl diskriminacijos darbo santykiuose ir kitose socialinėse srityse. 189 bylos pradėtos skundų pagrindu, kitos 14 – kontrolierės iniciatyva. Skundų dėl diskriminacijos darbo santykiuose kiekis išaugo. 2012 m. gauti 78 skundai, tuo tarpu 2011 m. jų buvo 54.²⁵⁰

Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog žmonės ėmė aktyviau ginti savo teises. Kita vertus, Tarnybos atstovai spėja, jog didžioji dauguma žmonių vis dar „baiminasi teikti skundus, net ir raginami pačios Tarnybos.“²⁵¹ Manoma, jog teisingumo siekis nublanksta prieš asmenų sunkią finansinę padėtį, dėl kurios jie vengia skųstis, nes tiki, jog tai sugadintų jų darbo santykius, ir dėl to jie būtų atleisti.²⁵²

Kitas neigiamas aspektas yra tai, jog „Tarnyba nėra pakankamai finansuojama, dėl to kenčia prevencija ir monitoringas.“²⁵³ Tarnybos atstovų teigimu, norint stebėti situaciją, reikia asmenų, galinčių atlikti tyrimą. Dėl lėšų trūkumo Tarnyba tokios funkcijos neatlieka pakankamai efektyviai. Viena vertus, Tarnyba aptinka diskriminuojančius darbo skelbimus, kita vertus, tyrimas nepradedamas, nes nėra pateiktas skundas.

2011 m. Vyriausybė patvirtino Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinį veiklos planą,²⁵⁴ kurio tikslas buvo skatinti lygybę, ugdyti supratimą bei toleranciją rasės, lyties, tautybės, kilmės, socialinės padėties, religijos ar tikėjimo, amžiaus, lytinės orientacijos ar negalios atžvilgiu.

Rengiant šį planą, Vyriausybė atsižvelgė į kontrolierės metinę ataskaitą. Tai rodo, jog Tarnyba įgijo reikšmingesnį vaidmenį nediskriminavimo programų rengime. Ir vis dėlto, Tarnyba sulaukia daug pilietinės visuomenės organizacijų kritikos dėl iniciatyvumo trūkumo bei nerezultatyvaus darbo. Apklausti ekspertai nurodė, jog kontrolierės metinėse ataskaitose įvardijamos rekomendacijos nedaro jokios įtakos struktūriniam situacijos gerinimui.²⁵⁵

Faktiškai daugybės rekomendacijų nėra paisoma, todėl reikalingi pokyčiai nevyksta. Tai dažnai pastebima bankų strategijose, ypač, kai kalbama apie paskolų teikimą. Bankai laikosi įstatymų, priimtų valstybės, net

²⁴⁸ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, www.lygybe.lt, (2013 m. spalio 3 d.).

²⁴⁹ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²⁵⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>, (2013 m. rugpjūčio 5 d.).

²⁵¹ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²⁵² Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>, (2013 m. rugpjūčio 5 d.).

²⁵³ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²⁵⁴ Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas, No1281, 2011 m. lapkričio 2 d.

²⁵⁵ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

kai jų prigimtis lemia diskriminaciją. „Rusijos pilietė kreipėsi į Tarnybą, kai jai nebuvo suteikta turto įkeitimo paslauga. Buvo pateikta rekomendacija, tačiau situacija nepasikeitė.“²⁵⁶

Be to, kontrolierė bendradarbiauja su žiniasklaida. Manoma, jog viešumas žmonėms padės suprasti diskriminacijos pagrindus bei išmokys juos atpažinti diskriminaciją kasdienėse situacijose. Tarnyba rengia seminarus žiniasklaidos atstovams bei žmogaus teisių aktyvistams. Šiais seminarais yra siekiama atskleisti diskriminacijos priežastis bei keisti informaciją.²⁵⁷

Kontrolierė jau daugiau nei dešimt metų rengia švietimo programas. 2012 m. pradėti projektai „C.A.F.E. Keisk požiūrį – siek lygybės“²⁵⁸ ir „Sisteminis lyčių lygybės integravimas valstybės valdyme“.²⁵⁹ Šiuos projektus remia Europos Komisija.

Kaip teigiamą pasiekimą reikia paminėti, jog „2012 m. kontrolierė drauge su meru lankėsi Marijampolės mieste. Po šio vizito žymiai pagerintos neįgalių čigonų sąlygos.“²⁶⁰

4.2.2.2 Tarpininkavimas ir taikinimas

Darbo santykiuose galimas tarpininkavimas ir taikinimas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ir Valstybinė darbo inspekcija drauge su Teisėjų tarybos patvirtintais tarpininkais, teikia tarpininkavimo ir taikinimo paslaugas. Teismo skirto tarpininko paslauga teikiama nagrinėjant civilines bylas teisme. Pati Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba oficialiai netarpininkauja, tačiau gali tarpininkauti bylose, kur galima pasiekti sutaikinimo.²⁶¹ Oficialių duomenų apie tai, keliose bylose per atskaitomąjį laikotarpį Tarnyba tarpininkavo, ir kiek iš jų buvo susijusios su darbo santykiais. Profesinės sąjungos pastebi, jog jos taip pat neoficialiai tarpininkauja sprendžiant tarp darbdavių ir darbuotojų kylančius konfliktus.²⁶²

Nuo 2013 m. sausio 1 d. veikia Valstybinės darbo inspekcijos įsteigtos darbo ginčų komisijos prie vietinių Darbo inspekcijų visose 10 Lietuvos apskrityse. Daugiau informacijos apie tai bus pateikta kitame skyriuje.

4.2.2.3 Darbo inspekcija

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) ir darbo ginčų komisijos yra kvaziteisminės institucijos. Remiantis įstatymu, nei VDI, nei darbo ginčų sprendimo komisijos neturi galios taikyti administracines sankcijas vien tautybės, pilietybės ar religinių įsitikinimų pagrindu. VDI prižiūri darbo įstatymų bei darbuotojų sveikatos ir darbo saugos standartų įgyvendinimą darbovietėje. VDI neskirsto gaunamų skundų dėl diskriminacijos pagal lyties, amžiaus, rasės, tautybės, kalbos, lytinės orientacijos ar kitus pagrindus.²⁶³ Jei nustatoma diskriminacija, VDI gali nuspręsti ir skundą perduoti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. VDI informuoja, jog atskaitomuoju laikotarpiu skundų dėl diskriminacijos ar rasizmo apraiškų, susijusių su asmens tautybe, kilme ar religija, negavo.²⁶⁴

2012 m. birželio 26 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos Darbo kodekso XIX skyriaus pataisas, įsigaliojusius 2013 m. sausio 1 d. Pakeista darbo ginčų nagrinėjimo procedūra, įtraukiant privalomą

²⁵⁶ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²⁵⁷ Ibid. 103.

²⁵⁸ Europos Bendrijos užimtumo ir socialinio solidarumo PROGRESS programos projektas „C.A.F.E. Keisk požiūrį – siek lygybės“ (sutarties su Europos Komisijos Nr. JUST/2011/PROG/AG/1927).

²⁵⁹ Socialinio solidarumo PROGRESS programos projektas „Sisteminis lyčių lygybės integravimas valstybės valdyme“ (sutarties su Europos Komisijos Nr. VS/2010/0591).

²⁶⁰ Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

²⁶¹ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html> (2013 m. rugpjūčio 5 d.).

²⁶² Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

Gruzdienė Gražina, Lithuanian Trade Union of Food Producers, Vilnius, kalbėtasi 27 2013 m. rugpjūčio.

²⁶³ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

²⁶⁴ Lietuvos darbo biržos prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos atsakymas į užklausą Nr. (25)SD-10827, 2013 m. rugpjūčio 13 d.

ikiteisminę skundo tyrimo stadiją, kuri patikėta nebe įmonių vidaus darbo ginčų komisijoms, bet išorinėms darbo ginčų komisijoms. Ikiteisminis ginčų sprendimas VDI komisijose, tikimasi, bus veiksmingesnis bei sumažins teismų darbo krūvį ir įmonėms užkraunamą administracinę naštą.²⁶⁵

VDI komisijos sprendžia individualius darbo ginčus tarp darbdavio bei darbuotojo, susijusius su neišmokėtais atlyginimais arba turtine žala, drausminėmis nuobaudomis, nesuteiktomis atostogomis, ir kt. VDI pabrėžia, jog darbo ginčų komisijos sprendžia darbo teisinių santykių, o ne diskriminacijos bylas.²⁶⁶

4.3 Pilietinės visuomenės iniciatyvos

4.3.1 Profesinės sąjungos

Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ nurodė vieną atvejį, kai 2012 m. sąjunga sulaukė užsieniečio prašymo tarpininkauti darbo ginče.²⁶⁷ Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos pastebi, jog diskriminacijos atvejų įmonėse, kuriose veikia profesinės sąjungos, pasitaiko rečiau. Kolektyvinės sutartys bei reguliarūs susitikimai su įmonių vadovais užtikrina diskriminacijos darbovietėje prevenciją.²⁶⁸

NVO atstovai pabrėžia, jog profesinių sąjungų dalyvavimas kovoje su diskriminacija nėra aktyvus. Profesinių sąjungų veikla pirmiausia skirta ekonominiams veiksniams gerinti, kova su diskriminacija nėra jų pareiga.

4.3.2 NVO veikla

Ekspertų pastebėjimu, NVO yra pajėgiausios veikėjos, viešinančios diskriminacijos problemą bei kovojančios su diskriminacija ir rasizmu visose žmogaus teisių srityse. NVO teikia pagalbą tautinėms mažumoms, padeda socialiniams darbuotojams rasti mažumų atstovams darbus, teikia teises konsultacijas bei atstovauja, prisideda prie supratimą ugdančių kampanijų, veiksmų planų, ir kt. Nepaisant to, NVO vaidmuo sprendimų priėmimo yra mažai reikšmingas. Be to, NVO veikla dažnai yra fragmentiška, kadangi jų darbas dažniausiai organizuojamas vykdam projektus. NVO organizuojama veikla nėra nuolat stabiliai finansuojama.²⁶⁹

Migrantų reikalus sprendžia Tolerantiško jaunimo asociacija kartu su Socialinių-educacinių iniciatyvų centru PLIUS, kurie vykdo tęstinį projektą „Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS“. Keletas šio centro organizuojamų veiklų – lietuvių kalbos kursai rusakalbiams bei anglakalbiams, pagalba socialiniams darbuotojams, paslaugos, skatinančios migrantus dalyvauti darbo rinkoje, teisinės paslaugos, konsultacijos apie verslo kūrimą Lietuvoje, bei pagalba migrantams. Kitas centras, teikiantis pagalbą migrantams, veikia Klaipėdoje, Lietuvos uostamiestyje su antra pagal dydį užsieniečių populiacija.²⁷⁰

Žmogaus teisių stebėjimo institutas, Lietuvos žmogaus teisių centras ir Lygių galimybių plėtros centras – tai NVO, aktyviai dirbančios žmogaus teisių srityje, propaguojančios žmogaus teises, siekiančios dialogo tarp valstybės valdžios institucijų, kovojančios su neapykantos kurstymu. Šios NVO taip pat ugdo supratimą ir organizuoja šviečiamąją veiklą. Šių NVO veikla neapsiriboja vien tautybės bei etniškumo problemomis.

²⁶⁵ Lietuvos darbo biržos naujiėnos, 2012 m. rugpjūčio 8 d., Teisės žinios, <http://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/Newsflash.employment.2012-08-08.eng.html>, (2013 m. spalio 1 d.).

²⁶⁶ Lietuvos darbo birža prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijo, atsakymas į užklausą Nr. (25)SD-10827, 2013 m. rugpjūčio 13 d.

²⁶⁷ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

²⁶⁸ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

²⁶⁹ Siniovas VladimirasMykolo Romerio universitetą, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

²⁷⁰ Klaipėdos migrantų centras, www.facebook.com/Klaipedainfocentre, (2013 m. spalio 3 d.).

Romų visuomenės centras sprendžia išimtinai romų bendruomenės problemas. Ekspertų teigimu, centras galėtų įdėti daugiau pastangų į atstovavimą romų bendruomenei bei jų teisių propagavimą. Lietuvos žydų bendruomenė sprendžia socialinius bei kultūrinius reikalus.

Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras dirba religijos laisvės srityje.

Pagrindinė problema, kurią sprendžia profesinės sąjungos, yra politikų ir darbdavių nepasitikėjimas nei profesinėmis sąjungomis, nei NVO.²⁷¹ Beje, galima pastebėti keistą valstybės institucijų tendenciją bendradarbiauti tik su tomis NVO, kurios pritaria valdančiosios daugumos idėjoms.²⁷² Nėra struktūros, pagal kurią galėtų būti vystomas dialogas tarp dviejų šalių, ir tam reikalinga sukurti mechanizmą. Didžiosios Lietuvos NVO yra atviros pasiūlymams bendradarbiauti su valstybės valdžia ir prisijungti prie sprendimų priėmimo proceso.

Nepaisant to, kasmet pasitaiko teigiamų rezultatų pavyzdžių. 2012 m. vasario 27 d. sudaryta galimybė teikti konsultacijas dėl Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 metų veiklos plano projekto. Kovo 15 d. septynios NVO pateikė savo pastabas ir pasiūlymus. Remiantis jų informacija, planas buvo Kultūros ministro patvirtintas neišanalizavus pastabų.²⁷³ Veiksmų planas patvirtintas 2012 m. kovo 20 d., ir laikantis Europos Komisijos komunikato „Dėl Europos Sąjungos romų nacionalinių strategijų plano iki 2020 metų“²⁷⁴ normų, pateiktas Europos Komisijai. Organizacijos, sprendžiančios romų reikalus, susiklosčius šiai situacijai išleido rezoliuciją.²⁷⁵ Tai lėmė, jog Kultūros ministerijos iniciatyva buvo sukurta darbo grupė plano įgyvendinimo stebėjimui. Ši darbo grupė susideda iš Švietimo ir mokslo ministerijos, Socialinių reikalų ir darbo ministerijos, Švietimo plėtotos centro ir Vilniaus miesto savivaldybės atstovų; taip pat dalyvauja ir NVO. Kol kas buvo surengti du susitikimai.²⁷⁶

Dialogas užsimezga ministerijoms ėmus administruoti ES žmogaus teisių programas, arba kai jos yra įpareigos konsultuotis su visuomene. NVO taip pat bendradarbiauja su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Jos rengia visuomenės bei teisėsaugos pareigūnų mokymus. Darbo biržos, Valstybės socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos, Studijų kokybės vertinimo centro bei Švietimo ministerijos atstovai lankosi migrantų centruose, kur rengiami informaciniai seminarai atvykėliams.²⁷⁷

Europos žmogaus teisių fondo iniciatyva buvo keturiomis kalbomis išleistas lankstinukas apie diskriminaciją darbo santykiuose. Lankstinuko egzemplioriai buvo dalijami mažesniuose Lietuvos miestuose gyvenančioms tautinėms mažumoms.²⁷⁸

Didžiausių tautinių mažumų (lenkų, rusų ir baltarusių) organizacijų tyrimo išvados rodo, jog egzistuojančios tautinių mažumų organizacijos neužmezga ryšio su naujai atvykusiais tos pačios tautinės grupės nariais iš Ukrainos, Baltarusijos ar Rusijos. Naujų organizacijų, kurios galėtų suvienyti šalyje jau gyvenančias mažumas su atvykėliais, nėra. Musulmonai buriasi savo religinėse bendruomenėse. Naujakuriai musulmonai (iš Pakistano ar Egipto) vienijasi į nedidelius, neoficialius susibūrimus. Tailando, Japonijos ir Kinijos piliečiai bendrauja ambasados bei neoficialių bendruomenės lyderių dėka.²⁷⁹

Ekspertų pastebėjimu, tautinių mažumų organizacijos yra uždaros ir daugiausia pastangų deda į kultūros bei tradicijų puoselėjimą, bet ne į žmogaus teisių bei pilietines problemas. Per 10 metų situacija pagerėjo.

²⁷¹ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

²⁷² Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

²⁷³ Sabatauskaitė B., Urbonaitė E., Rasizmas ir diskriminacija Lietuvoje, ENAR, 2012.

²⁷⁴ ES romų integracijos nacionalinių strategijų planas iki 2020 m., COM (2011) 173.

²⁷⁵ Romų ir su romais dirbančių organizacijų rezoliucija dėl romų integracijos strategijos Lietuvoje, 2012 m. kovo 21 d., Vilnius.

²⁷⁶ 2012 m. balandžio 11 d. and 2012 m. rugsėjo 11 d.

²⁷⁷ Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

²⁷⁸ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

²⁷⁹ Beresnevičiūtė V., Leončikas T., Žibas K., „Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys“, Etniškojo studijos, 2009/02 (2009), 77-110.

Tačiau moterų, asmenų su negalia ir kitų grupių teisėms nėra atstovaujama.²⁸⁰ Europos žmogaus teisių fondas yra puikus NVO, atstovaujančios lenkų bei rusų tautinėms mažumoms, pavyzdys. Fondas taip pat teikia konsultacijas ir atstovauja asmenims teismuose.²⁸¹

4.3.3 Darbdavių organizacijos

2013 m. įkurtas socialiai atsakingų įmonių tinklas. Nacionalinis tinklas, vienijantis verslo įmones, priklauso išimtinai bei savanoriškai Jungtinių Tautų iniciatyvai „Global impact“. Tinklo pagrindinė misija yra atsakingo verslo, kaip šalies darnaus vystymosi užtikrinančios sąlygos, plėtra Lietuvoje. Šio tinklo vienijamos įmonės turi progą keistis žiniomis, patirtimi bei inovacija, dalyvauti mokymuose, įgyvendinti visuomenei reikšmingus projektus bei prisidėti prie darnaus vystymosi.²⁸²

Apklausta Lietuvos verslo konfederacija nepaminėjo jokių teigiamų organizacijos, kovojančios su diskriminacija darbo rinkoje, pavyzdžių. Kitos organizacijos neatsiliepė į prašymą duoti interviu.²⁸³

4.3.4 Kitos pilietinės visuomenės iniciatyvos

Dokumentinių filmų žmogaus teisių tema festivalis „Nepatogus Kinas“ yra pilietinės visuomenės organizacijos, Lietuvos žmogaus teisių centro, organizuojamas pozityvios veiklos pavyzdys. Kasmetinis dokumentinių filmų festivalis buvo įkurtas 2007 m. Šios ne pelno siekiančios iniciatyvos misija yra supažindinti visuomenę su žmogaus teisių problemomis visame pasaulyje ir susieti jas su žmogaus teisių problemomis Lietuvoje. Šių metų festivalio dėmesio centras – diskriminacija darbo rinkoje. Pristatydami dokumentinius filmus, liečiančius pagrindines žmogaus teisių temas, kviesdami filmų kūrėjus bei aktyvistus iš viso pasaulio, organizatoriai skatina viešą diskusiją apie žmogaus teisių problemas bei jų sprendimų būdus.

Nepaisant projekto socialinės misijos ir nekomercinio pobūdžio, „Nepatogus Kinas“ yra vienas populiariausių ir labiausiai lankomų kino festivalių Lietuvoje. „Nepatogus Kinas“ yra kol kas vienintelis tokio pobūdžio kino festivalis Baltijos šalyse. Nuo festivalio įkūrimo jo edukacinėse peržiūrose apsilankė daugiau nei 60 000 žiūrovų. Festivalio organizatorių tikslas yra plėsti savo žiūrovų akiratį ir atkreipti dėmesį į socialinius iššūkius, globalias bei lokalias žmogaus teisių problemas. Tai – erdvė laisvai minčiai ir atviroms diskusijoms apie tai, kas iš tiesų svarbu. Visi rodomi filmai yra titruojami anglų ir lietuvių kalbomis.²⁸⁴

4.4 Individualių darbdavių iniciatyvos

Individualūs darbdaviai rodo teigiamą progresą. Lietuvos verslo konfederacija nepaminėjo jokių specifinių procedūrų, skirtų diskriminacijos skundų sprendimui, ir pabrėžė, jog svarbiausias vaidmuo skundų valdymo procese skiriamas žmogiškųjų išteklių specialistams. Specialistui arba žmogiškųjų išteklių skyriui pavedama dauguma skundų. Diskriminacija, regis, nėra tiek išplitusi, kad darbdaviai norėtų su ja kovoti. Daugiausia su diskriminacija kovojama prevencijos būdu, skatinant bendravimą, komandinę veiklą bei organizuojant įmonių renginius.²⁸⁵

Dauguma respondentų minėjo, jog kova su diskriminacija sėkmingai vystoma didelėse kompanijose, ypač užsienio kapitalo įmonėse. Dauguma įmonių turi vidaus tinklalapius, kuriuose darbuotojai gali išreikšti savo nuomones. Šiose įmonėse stengiamasi sukurti vidinius komunikacijos tinklus, per kuriuos būtų pranešama

²⁸⁰ Dr. Pilinkaitė-Sotirovič Vilana, Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

²⁸¹ Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

²⁸² Socialinių reikalų ir darbo ministerijos informacija, <http://www.socmin.lt/index.php?-15366456457>, (2013 m. rugsėjo 23 d).

²⁸³ Lukošūtė Kristina, Lietuvos verslo konfederacija, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 17 d.

²⁸⁴ Nepatogus kinas, <http://www.nepatoguskinas.lt/en/website/about-festival>, (2013 m. spalio 3 d).

²⁸⁵ Lukošūtė Kristina, Lietuvos verslo konfederacija, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 17 d..

apie esamas problemas; tokias sistemas turi Omnitel, Statoil, GF ir Maxima.²⁸⁶ Šios įmonės taip pat turi socialinės atsakomybės strategijas, socialinės politikos skyrius ir etikos kodeksus.²⁸⁷

Profesinės sąjungos kritikuoja Lietuvos įmonių supratimą apie tai, kas yra socialinė atsakomybė ir kam reikalingi etikos kodeksai. „Dauguma šių įmonių yra skandinaviškos, Lietuvoje jos žaidžia su socialine atsakomybe, susikuria politiką, bet žmonės vis tiek samdomi už minimalų atlygį ir kas mėnesį gauna priedus. Pasiskundę dėl diskriminacijos, jie tų priedų netenka.“²⁸⁸ Į etikos kodeksus, priimamus įvairiose kompanijose, galima žiūrėti kaip į gerą instrumentą, - deja, jų niekas neskaito. Nepaisant visko, prireikus jais naudojasi profesinės sąjungos, nes šiuose kodeksuose paprastai įtvirtinamos pažangios užsienio įmonių elgesio taisyklės.²⁸⁹

Pasitaikė vienas atvejis, kai darbdavys mėgino pasamdyti pabėgėlius. Kai kuriose įmonėse daugiausia įdarbinami migrantai.²⁹⁰

²⁸⁶ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

²⁸⁷ Vaigė Laima, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

²⁸⁸ Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

²⁸⁹ Gruzdienė Gražina, Lietuvos maisto gamintojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

²⁹⁰ Dr. Žibas Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.

5. Išvados ir rekomendacijos

5.1 Su diskriminacija ir rasizmu susiję politiniai ir socialiniai procesai

Atskaitomuoju laikotarpiu pradėtas naujojo Nacionalinio nediskriminavimo veiksmų plano įgyvendinimas. Šis veiksmų planas skiria diskriminaciją rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų ir tikėjimo pagrindu. Taip pat pripažįstama, jog būtina tirti moterų, priklausančių skirtingoms visuomenės grupėms, situaciją. Dauguma plane įtvirtintų priemonių yra susijusios su įgūdžių kėlimu, tyrimais ir kova su diskriminacija visose srityse. Nė viena priemonė nėra numatyta specialiai kovai su diskriminacija darbo rinkoje. Taip pat priimtas Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 metų veiklos planas. Tačiau vis dar maža politinės iniciatyvos, kad visuomenė būtų įtraukiama į vyriausybės politikų bei strateginių planų rengimą, kaip ir integracijos planų įgyvendinimo finansavimą.

Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 metų veiklos planu siekiama ugdyti romų dalyvavimą darbo rinkoje, informuojant juos apie esamas galimybes įsidarbinti ir finansuojant konkurencinius projektus, kuriais siekiama įdarbinti romus. Romų bendruomenė ir su ja dirbančios NVO pabrėžia, jog plane numatytos priemonės nėra pakankamos, kad būtų paremtas romų dalyvavimas darbo rinkoje, ir jog nėra atsižvelgiama į romų situacijos sudėtingumą.

2013 m. priimtos svarbios Lygių galimybių įstatymo pataisos. Įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog savivaldybės institucijos privalo numatyti priemones lygioms galimybėms užtikrinti savo strateginės plėtros dokumentuose. Savivaldybės institucijos taip pat privalo įtraukti priemones lygioms galimybėms užtikrinti į savivaldybės strateginį veiklos planą. Įstatymas įsigalios 2014 m. spalio 1 d.

2012 m. kovą priimtos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pataisos, užtikrinančios kovą su diskriminacija visuose darbų santykių etapuose. Be to, nustatytas 10 dienų terminas, per kurį, Lygių galimybių kontrolieriui pareikalavus, įvairios institucijos, fiziniai bei juridiniai asmenys privalo suteikti reikalingą informaciją. Pastaroji taisyklė svarbi diskriminacijos skundų nagrinėjimui, kadangi užtikrina savalaikį skundų išnagrinėjimą.

2012 m. pabaigoje buvo priimtas Socialinių reikalų ir darbo ministro Sprendimas dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašas. Taip pat išleistas naujas teisės aktas - Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, pakeitęs ankstesnes to paties akto redakcijas. Netrukus įsigalios leidimo dirbti išdavimo aukštos kvalifikacijos užsieniečiams tvarka.

Nepaisant visko, valstybės institucijos vis labiau stengiasi į kovą su diskriminaciją įtraukti pilietinės visuomenės organizacijas. Nevyriausybinių organizacijų vis dažniau bendradarbiauja siekdamos dialogo su institucijomis bei organizuodamos viešąsias akcijas.

5.2 Išvados ir rekomendacijos

Nediskriminavimo bei antirasizmo darbo santykiuose sritis nėra visiškai sureguliuota įstatymais. Reikia politinių instrumentų ir mechanizmų kūrimo ir įgyvendinimo. Kol nėra detalių ar nuolat atnaujinamų duomenų, migrantų ir tautinių mažumų, įskaitant moteris, diskriminacijos ir rasizmo darbo rinkoje padėtis turi būti nuodugniai ištirta. Bereikalingos sąlygos turėti tam tikrus lietuvių kalbos įgūdžius ir neigiami stereotipai tautinėms mažumoms sukelia didelių problemų.

Autorės rekomenduoja:

- visiškai perkelti direktyvų 2000/43/EC ir 2000/78/EC normas į nacionalinius įstatymus;
- priimti naują Tautinių mažumų įstatymą, kadangi ankstesnioji redakcija nustojo galioti 2010 m.;
- papildyti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos įstatymą pataisomis, suteikiančiomis kontrolieriui galią teisme atstovauti nuo diskriminacijos nukentėjusiems asmenims;

- valdžios institucijos turėtų parengti įstatymo projektą, kuriuo būtų plečiamos papildomą apsaugą gaunančių asmenų galimybės kaip įmanoma greičiau sulaukti socialinės apsaugos;
- valstybė turėtų užtikrinti darbuotojams iš užsienio teisę į teisingą atlyginimą, pasitelkdama esamų teisės aktų įgyvendinimo monitoringą;
- turėtų būti įkurtos valstybinio lygmens institucijos, atstovaujančios tautinėms mažumoms;
- valstybė turėtų vystyti nuolatinės esamų programų bei paramos mechanizmų stebėjimo sistemą, finansuojamą neprojektinėmis lėšomis, kad būtų užtikrinta ilgalaikė parama nedirbantiems asmenims, kadangi beveik pusė bedarbių tautinių mažumų atstovų kentė nuo ilgalaikio nedarbo²⁹¹;
- turėtų būti aktyviai įgyvendinamos bei atnaujinamos tęstinės užsieniečių darbuotojų integracijos programos, pvz., Nacionalinė demografinės (gyventojų) politikos strategija (2004), Nacionalinė ekonominės migracijos reguliavimo strategija (2007); Imigracijos politikos gairės (2008); Nacionalinė darnaus vystymosi strategija (2011), Valstybės ilgalaikės raidos strategija, Ilgalaikė Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtotės iki 2015 metų strategija, ir kt.;
- turi būti tinkamai paskirstytos lėšos, reikalingos efektyviam integracijos bei nediskriminavimo programų įgyvendinimui. Šių programų pavyzdžiai: Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2012-2014 m. veiklos planas; Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas, ir kt.;
- Lygių galimybių įstatymas įpareigoja valstybės bei savivaldybių institucijas įgyvendinti teisės aktus, užtikrinančius lygias galimybes. Rekomenduojama sukurti politines priemones lygių galimybių užtikrinimui bei diskriminacijos prevencijai visuose darbo rinkos sektoriuose;
- Lygių galimybių kontrolierius privalo imtis priemonių asmenims, kenčiantiems diskriminaciją, ginti bei padėti jiems teikiant skundus;
- valstybės remiami institutai turėtų ištirti imigrančių bei etninių mažumų atstovų padėtį darbo rinkoje ir diskriminacijos bei rasizmo atvejus siekiant įsidarbinti bei dirbant;
- turėtų būti ištirtos tautinių mažumų bei darbuotojų iš užsienio įsidarbinimo bei darbo įvairiuose ekonominiuose sektoriuose sąlygos;
- reikalavimai, kurie nėra reikšmingi tam tikroms darbo vietoms užimti (pvz., pilietybė, kalbos įgūdžiai ir kt.), turėtų būti nugrinčyti bei nustatyti iš naujo. Aukštos kvalifikacijos reikalaujančios darbo vietos turėtų būti prieinamos ir ne Europos Sąjungos piliečiams;
- rekomenduojama organizuoti valstybės lėšomis finansuojamas visuomenės švietimo programas bei darbuotojų mokomieji kursus, kuriais būtų mažinamas neigiamas bei stereotipais grįstas požiūris į etnines mažumas;
- rekomenduojama etninių mažumų įdarbinimo galimybes didinti įdarbinimo rėmimu bei individualia parama;
- rekomenduojama organizuoti valstybės lėšomis finansuojamas visuomenės švietimo programas bei darbuotojų mokomieji kursus, kuriais būtų mažinamas neigiamas bei stereotipais grįstas požiūris į etnines mažumas;
- rekomenduojama etninių mažumų įdarbinimo galimybes didinti įdarbinimo rėmimu bei individualia parama;
- romų reikalams spręsti turėtų būti įkurtas tarpinstitucinis organas, skirtas koordinuoti romų integracijos planų įgyvendinimą užtikrinančių institucijų veiklą. Valdžios institucijos turėtų suteikti pakankamą finansinę paramą Romų integracijos programos įgyvendinimui;
- valstybė turėtų siekti nuodugnios diskusijos su pilietine visuomene bei nevyriausybinėmis organizacijomis prieš priimant sprendimus, liečiančius pažeidžiamas visuomenės grupes;
- viešos etninių mažumų bei imigrantų integracijos (taip pat ir jų integracijos į darbo rinką) bei kovos su diskriminacija strategijos turėtų būti suderintos su šių mažumų galimybe dalyvauti valstybės politiniame, socialiniame, ekonominiame bei kultūriniame gyvenime;

²⁹¹ Blažienė I., Gruževskis B, 'Lithuania: EWCO CAR on Working conditions of nationals with a foreign background', Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011.

- rekomenduojamas glaudus institucijų bendradarbiavimas bei pakankamas nuoseklaus programų įgyvendinimo finansavimas. Patartina atkurti Tautinių mažumų bei išeivijos departamentą;
- ratifikuoti Konvenciją dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso, kaip tai rekomenduota žmogaus teisių NVO susitikimo su Vyriausybe²⁹² metu po Lietuvos visuotinės periodinės peržiūros JT Žmogaus teisių taryboje 2011 m. spalio 11 d.
- ratifikuoti Tarptautinę konvenciją dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos, laikantis JT Rasinės diskriminacijos panaikinimo komiteto Lietuvai skirtų išvadų²⁹³.

²⁹² Pirmasis susitikimas po Lietuvos visuotinės periodinės peržiūros JT Žmogaus teisių taryboje buvo surengtas 2012 m. balandžio 16 d., antrąjį organizavo Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija 2013 m. balandžio 19 d. Abu susitikimai inicijuoti Žmogaus teisių koalicijos (NVO, veikiančių žmogaus teisių srityje, koalicijos).

²⁹³ Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas, 78-oji sesija, CERD/C/LTU/CO/4-5, 2011 m. vasario 14 d. - kovo 11 d., p.5

6. Bibliografija

ES teisės aktai

2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, **Oficialusis leidinys L 180, 19/07/2000 P. 0022 – 0026**, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>, (2013 m. liepos 10 d.).

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, **Oficialusis leidinys L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022**, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> (2013 m. liepos 10 d.).

ES romų integracijos nacionalinių strategijų planas iki 2020 m., COM (2011) 173, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0173:FIN:EN:HTML>, (2012 m. vasario 28 d.).

Tarptautinių organizacijų teisės aktai

Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija, Europos Taryba, Strasbūras, 1995.

Vyriausybės aktai

Nacionalinė darnaus vystymosi strategija patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 1160 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugsėjo 16 d. nutarimo Nr. 1247 redakcija).

Nacionalinė demografinė (gyventojų) politikos strategija, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. spalio 28 d. nutarimu Nr. 1350, as last amended 21 July 2010, 2004, Nr. 159-5795, (2013 m. rugpjūčio 7 d.).

Nediskriminavimo skatinimo 2012-2014 metų tarpinstitucinis veiklos planas patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. lapkričio 2 d. nutarimu 1281.

Tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 metų strategijos įgyvendinimo 2007-2010 metų priemonių planas patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1132.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl ekonominės migracijos procesų ir užsienio lietuvių būklės stebėsenos, analizės ir prognozavimo tvarkos aprašo patvirtinimo, 2008, Nr. 114-4363, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=362700 (2013 m. liepos 2 d.).

Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Gyventojai pagal tautybę, gimtąją kalbą ir tikybą, Lietuvos Respublikos 2011 metų visuotinio gyventojų ir būstų surašymo rezultatai, 2013 m. kovo 15 d.

Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2011 gyventojų surašymo duomenys, <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1348&status=A>, (2013 m. liepos 4 d.).

Pagrindiniai Migracijos Rodikliai Lietuvos Respublikoje, Migracijos Departamentas prie VRM, 2013 m.

2013 m. I pusmečio pagrindiniai migracijos rodikliai Lietuvos Respublikoje, Migracijos departamentas prie VRM, 2013 m. p. 1, <http://www.migracija.lt/index.php?-891450424>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

Sprendimas dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašas patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. A1-587.

Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. kovo 27 d. įsakymu Nr. A1-133, **2013, Nr. 34-1675**, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=445495, (2013 m. liepos 2 d.).

Leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. A1-223/1V-310, 2004, Nr. 149-5435; 2006, Nr. 135-5126.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>, (2013 m. rugpjūčio 5 d.).

Lietuvos darbo birža prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos, atsakymas į užklausą Nr. (25)SD-10827, 2013 m. rugpjūčio 13 d.

Lietuvos darbo birža prie Socialinių reikalų ir darbo ministerijos, atsakymas į užklausą Nr. Sd-2221, 2013 m. rugpjūčio 13 d.

Nacionaliniai teisės aktai ir teismų praktika

Lietuvos Respublikos Konstitucija, įsigaliojusi 1992 m. lapkričio 2 d., *Valstybės Žinios*, 1992, No. 33-1014.

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, 1985, Nr. 1-1, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453621, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas, 1999, Nr. 13-308, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=451027, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, 2000, Nr. 89-2741, http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453631, (2013 m. rugpjūčio 23 d.).

Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002, Nr. 37-1341, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453654, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2000, Nr. 74-2262, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453924, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002, Nr. 36-1340, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=449799, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002, Nr. 64-2569, http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453262, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, 2004, Nr. 73-2539, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453586, (2013 m. rugpjūčio 7 d.).

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl teisės aktų, reguliuojančių Lietuvos Respublikos pilietybės santykius nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, bylos nr. 45/03-36/04, 2006 m. lapkričio 13 d., <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2006/n061113.htm>, (2013 m. rugpjūčio 24 d.).

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, 2003, Nr. 114-5115, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=222522, (2013 m. rugpjūčio 20 d.).

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, 2008, Nr. 76-2998, Redakcija lietuvių kalba: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=323620&b=>, Redakcija anglų kalba: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389500, (2013 m. rugpjūčio 20 d.).

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2, 3, 6, 25 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo, įstatymo papildymo 6¹ straipsniu įstatymas, 2012, Nr. 36-1769, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=420128&p_tr2=2, (2013 m. rugsėjo 24 d.).

Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas, 2010, Nr. IX-1078, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=449329, (2013 m. liepos 5 d.).

Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas, 1995, Nr. 89-1985; 2010, Nr. 1-12, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=363706, (2013 m. rugpjūčio 7 d.).

Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, 1994, Nr. 46-851, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=450052, (2013 m. rugpjūčio 21 d.).

Lietuvos Respublikos 2011 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas, 2010, Nr. 151-7712, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=414050, (2013 m. rugsėjo 20 d.).

Lietuvos Respublikos 2012 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas, 2011, Nr. 163-7741, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=438841, (2013 m. rugsėjo 20 d.).

Lietuvos Respublikos 2013 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas, 2012, Nr. 153-7823, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=440373&p_query=&p_tr2=2, (2013 m. rugsėjo 20 d.).

Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl valstybės ilgalaikės strategijos, 2002, Nr. IX-1187.

Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-598/2012, E.N. v. UAB Vičiūnai ir partneriai, 2012 m. gruodžio 21 d.

Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-290/2012, D.V. v. AB Lietuvos paštas, 2012 m. birželio 8 d.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis, Administracinė byla Nr. A⁶⁶²-665/2010, Lietuvos gėjų lyga prieš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, 2010 m. balandžio 19 d.

Vilniaus apygardos administracinio teismo sprendimas, bylos Nr. I-1655-643/2013, VšĮ Europos žmogaus teisių fondas prieš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, 2013 m. gegužės 6 d.

Vilniaus miesto 2-jo apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-1189-545/2008, 2008 m. birželio 30 d.

Vilniaus apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1020-464/2008, 2008 m. gruodžio 10 d., <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=cf19a862-f330-4e1a-beec-011f97683c39>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

Nevyriausybinių organizacijų leidiniai

Andriukaitis G., Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas, Šalies ataskaita, 2011, Lietuva, "Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC", <http://www.non-discrimination.net/countries/lithuania>, (2013 m. rugpjūčio 8 d.).

Europos migracijos tinklas, Top 5 foreigners' professions, <http://123.emn.lt/en/labour-immigration/top-5-foreigners-professions>, (2013 m. rugsėjo 28 d.).

LGBT teisės Europoje ir Lietuvoje, Equal JUS projekto vadovas teisininkui, 2011 m. balandžio 30 d.

Sabatauskaitė Birutė, Urbonaitė Eglė, "Rasizmas ir diskriminacija Lietuvoje", ENAR Šešėlinė ataskaita 2011-2012, Lietuvos žmogaus teisių centras, 2013 m. kovas.

Žiniasklaidos straipsniai

Delfi.lt, "Ekspertė: Lietuvoje trokštami imigrantai gali nusispjauti ir išvažiuoti", Krasauskas I., 2013 m. liepos 29 d.

Delfi.lt, "Po užsieniečio užpuolimo Trakuose – Filipinų ambasados nota", Bardauskas J., 2012 m. liepos 2 d.

Delfi.lt, "Vadovėliuose rasta seksizmo, etnocentrizmo ir antiamerikanizmo apraiškų", Zverko N., 2010 m. gegužės 10 d.

Kiti šaltiniai

Beresnevičiūtė V., Leončikas T., Žibas K., "Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys", *Ethnicity Studies*, 2009/02 (2009), 77-110.

FRANET National Focal Point Social Thematic Study, The situation of Roma, 2012, Lithuania, Lietuvos socialinių tyrimų institutas, Etninių tyrimų institutas, 2012.

Imigrantų integracija: naujoji studija vertina ir lygina Lietuvą su kitomis Europos šalimis bei Šiaurės Amerika, Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas, 2011, <http://www.mipex.eu/diskusija-imigrantu-integracija-lietuvoje-naujoji-studija-vertina-ir-lygina-lietuva-su-kitomis-europ>, (2013 m. rugpjūčio 23 d.).

Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė Diana, "Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe byloje", *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2008 8 (110), p.73-82.

Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas; instituto prašymu rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų kompanijos Baltic Surveys atliktos apklausos rezultatai; apklausti 1000 respondentų 15-74 m. amžiaus grupėje. Šaltinis: www.ces.lt (2013 m. rugsėjo 20 d.).

Petrušauskaitė Vita, Pilinkaitė Sotirovič Vilana, "Rusai Lietuvoje: etninės grupės raida ir socialinės integracijos iššūkiai 2001-2011 m.", *Etniškumo studijos*, 2012/1-2 (2012), p.18-50.

Šliavaitė K., "Etninės mažumos darbo rinkoje: kalbos, pilietybės ir socialinių tinklų reikšmė (Visagino atvejis)", *Etniškumo studijos*, 2012/1-2 (2012), 103-122.

Šliavaitė Kristina, "Etninės mažumos ir naujieji imigrantai Europos Sąjungos plėtros kontekste: socialiniai iššūkiai ir ateities perspektyvos. PRATARMĖ", *Etniškumo studijos*, 2012/1-2 (2012), p.7-13.

Žibas K., "Baltarusiai, rusai ir ukrainiečiai Lietuvoje: nuo imigrantų iki ateities piliečių", *Etniškumo studijos*, 2012/1-2 (2012), 145-177.

Žibas Karolis, "Migrantų integracijos procesai Lietuvoje: tendencijos ir problematika. „Integra: pirmieji migrantų integravimosi žingsniai naujoje visuomenėje“, Lietuvos socialinių tyrimų centras, Etninių tyrimų institutas, 2012, Vilnius.

Kalbintų ekspertų sąrašas

Dr. Ališauskienė Milda, Naujųjų religijų tyrimo ir informacijos centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 19 d.

Baliko Ewelina, Europos žmogaus teisių fondas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

Bereznicki Junona, Lietuvos žydų bendruomenė, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

Grigolovičienė Danguolė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 12 d.

Gruzdienė Gražina, Lietuvos maisto gamintojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

Lukošiūtė Kristina, Lietuvos verslo konfederacija, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 17 d.

Novopolskaja Svetlana, Romų visuomenės centras, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

Dr. Pilinkaitė-Sotirovič, V., Lygių galimybių plėtros centras, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 9 d.

Posochovas Aleksandras, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 27 d.

Samuolytė Jolanta, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

Siniovas Vladimiras, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 2013 m. liepos 30 d.

Turonis Romas, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 22 d.

Vaigė Laima, Mykolo Romerio universitetas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, kalbėtasi 2013 m. rugpjūčio 20 d.

Zaher Ehab, Bartkevičienė Aistė, Mukauskaitė Ieva, Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS, kalbėtasi 2013 m. rugsėjo 3 d.

Dr. Žibas, Karolis, Etninių tyrimų institutas, Vilnius, kalbėtasi 2013 m. liepos 16 d.