

LYGIOS GALIMYBĖS LIETUVOS DARBO RINKOJE: SITUACIJOS APŽVALGA

Kurk
Lietuvai



LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS
TARNYBA

Šiuo leidiniu siekiama įvertinti lygių galimybių situaciją Lietuvos darbo rinkoje. Apžvalga remiasi dvylika kokybinių interviu su žmogaus teisių ekspertais ir diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamų grupių atstovais, taip pat ankstesniais Lietuvos ir Europos tyrimais bei statistika. Nagrinėjama, kiek šiai sričiai dėmesio skiriama šalies įstatymuose bei viešosios politikos priemonėse, su kokiomis kliūtimis darbo rinkoje ir kodėl susiduria kiekviena iš diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamų visuomenės grupių.

VALSTYBINĖ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

ĮSTATYMINĖ BAZĖ

Lygių galimybių įstatymas (2003)

apibrėžia lygių galimybių sąvoką kaip „tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos“ ir tokiu būdu išskiria 14 atskirų galimos diskriminacijos pagrindų. Įstatymas įpareigoja užtikrinti lygias galimybes valstybės ir savivaldos, švietimo, darbo, organizacijų ir asociacijų, vartotojų teisių srityse, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (LGKT), kaip nepriklausoma institucija, vykdo šio įstatymo priežiūrą.

Be šio įstatymo, pagarbą žmogaus teisėms bei pagrindinius lygių galimybių principus užtikrina LR Konstitucija, Darbo kodeksas, Baudžiamasis kodeksas, socialinės apsaugos ir kiti tiksliniai įstatymai.

Kalbant apie darbo santykius, svarbu atskirai paminėti 2017 m. įsigaliojusią naują Darbo kodekso (DK) redakciją, kurios 26 straipsnis įpareigoja darbdavį „įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus“, draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją bei priekabiavimą, įpareigoja taikyti vienodus atrankos kriterijus priimant į darbą, sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes ir lengvatas, naudoti vienodus darbo vertinimo bei atleidimo iš darbo

kriterijus, mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą ir kt. Be to, daugiau kaip penkiasdešimt darbuotojų turintis darbdavys „privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones“.

Be išplėtos teisinės bazės, realiam pokyčiui socialinėje aplinkoje ir lygių galimybių užtikrinimui Lietuvos darbovietėse reikalingas politinis dėmesys bei aktyvios skatinimo ir įgyvendinimo priemonės.

DISKRIMINACIJOS PAGRINDŲ GRUPAVIMAS:

- ❖ *Lytis*
- ❖ *Rasė, tautybė, kalba, kilmė, etninė priklausomybė, pilietybė*
- ❖ *Socialinė padėtis**
- ❖ *Religija, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros*
- ❖ *Amžius*
- ❖ *Lytinė orientacija*
- ❖ *Negalia*

**Socialinės padėties pagrindas dažnu atveju yra siauresnis nei suvokiama viešajame diskurse. Lygių galimybių įstatyme socialinė padėtis apibrėžiama kaip asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai (LGKT 2018 veiklos ataskaita, p.27). Kadangi asmens socialinę padėtį didžiają dalimi lemia faktinės (išorinės) aplinkybės, o ne tapatybės požymiai, šis pagrindas į apžvalgą nebus įtrauktas.*

NACIONALINIAI STRATEGINIAI DOKUMENTAI IR VEIKSMŲ PLANAI

Valstybės pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ socialinė atskirtis bei lygios galimybės paminėti epizodiškai.

„Sumanios visuomenės“ dalyje teigiama, kad „visuomenė turi pripažinti socialinę atskirtį patiriančių asmenų teises, padėti jiems išsaugoti orumą ir būti visaverčiais visuomenės nariais, aktyviai dalyvauti socialinės įtraukties politikoje ir veikloje, padėti kovoti su stereotipais ir stigmatizacija, išsaugoti ir stiprinti gyvenimo kokybę, socialinę, ypač vaikų, gerovę ir lygias galimybes visiems“. Tai yra vienintelis lygių galimybių paminėjimas šiame dokumente, o žmogaus teisių rodikliai nėra įtraukti į pažangos rodiklius. Diskriminacijai jautrios socialinės grupės lieka nematomos šalies pažangos vizijoje.

Pagrindiniame valstybės vidutinės trukmės planavimo dokumente – 2014-2020 m. Nacionalinėje pažangos programoje (NPP) – lygių lygybė ir nediskriminavimas yra įtvirtintas kaip vienas iš trijų programos horizontaliųjų principų, kuris, tikėtina, išliks ir šiuo metu derinamoje NPP 2021-2030 metams (I. Karpavičiūtė). Be to, vieno iš NPP prioritetų - „veikli ir solidari visuomenė“ - bendrasis tikslas yra „gerinti gyvenimo kokybę, stiprinti socialinę sanglaudą ir užtikrinti visiems lygias galimybes“. Sveikintina yra tai, kad lygios galimybės yra horizontalus principas – tokį principą taikyti ar bent jį atsižvelgti reikėtų visuose šalies teisės aktuose ir strateginėse programose. Vis dėlto, jo įgyvendinimui NPP numatytos priemonės gali būti apibūdintos kaip deklaratyvios – įgyvendinimas išlieka fragmentuotas,

o dėmesys skiriamas išimtinai lyčių lygybei, amžiaus bei negalios pagrindams, o kitos socialinės grupės ir jų poreikiai ignoruojami.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija priėmė ir koordinuoja tarpinstitucinį Nediskriminavimo skatinimo veiksmų planą 2017-2019, tačiau planas sulaukia kritikos tiek iš nevyriausybiinių organizacijų, tiek iš tarptautinių stebėtojų, tiek iš atskirų diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamų grupių, jo trūkumus pripažįsta ir ministerijos darbuotojai. Visgi planuojama šį planą pratęsti dar vieneriems metams, o naują priimti nuo 2021 m. kartu su būsima NPP.

„Suneštini balius, kur sukviečia skirtingas institucijas prie stalo ir klausia, kas ką darysite per ateinančius metus, bet tai nėra strateginis ar suplanuotas požiūris, kad mes per X metų norime pasiekti tiek dalykų, nėra vedamosios jėgos,“ - B. Sabatauskaitė, Žmogaus teisių centras.

„Planas iki 2015 m. buvo Vyriausybės koordinavimo ribose, bet kai valdžia keitėsi, planas atsirado mūsų ministerijoje, o mes nelabai turime įtakos kitoms institucijoms ir visą laiką labai sudėtinga išreikalauti, kad kažkas kažką pasiūlytų nauja. Dažniausiai kas ką jau turi, tą ir siūlo arba pritraukia. Mums nepatiko ir tai, kad per šį laiką nebuvo išsamių tyrimų, analizės, nieko iš mūsų pusės,“ - I. Karpavičiūtė, SADM.

Vyriausybės programoje lygių galimybių užtikrinimą galima tik „įžiūrėti“ tokiuose jos siekiuose kaip užtikrinti orų piliečių gyvenimą savo valstybėje, stiprinti darbo ir šeimos pareigų derinimą, daug dėmesio skirti patyčių prevencijai, įgyvendinti JT Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatas, skatinti neįgaliųjų užimtumą, kurti užimtumo galimybes pagyvenusiems

žmonėms bei darnius darbo santykius. Vyriausybės programos įgyvendinimo plane (prioritetas „Darni, atsakinga ir sveika visuomenė“) tam skirtos kelios priemonės: vyresnio amžiaus asmenų įtraukimas į darbo rinką ir diskriminacinių nuostatų dėl amžiaus mažinimas, moterų ir vyrų lygių galimybių ir paskatų pasirinkti netradicines moterims ir vyrams profesijas įtvirtinimas, asmenų su negalia integracijos sistemos tobulinimas <..> bei nuoseklus visuomenės informavimas apie patyčių žalą.

Svarbu paminėti, kad tam tikros diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamos grupės turi atskiras strategines programas ar veiksmų planus, priimtus Vyriausybės arba ministerijų lygmeniu. Tai Vyriausybės nutarimas dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo, Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 m. programa, Nacionalinės neįgaliųjų socialinės integracijos 2013–2019 m. programa, Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2015–2020 m. veiksmų planas. Jie šioje apžvalgoje atskirai nebuvo vertinami.

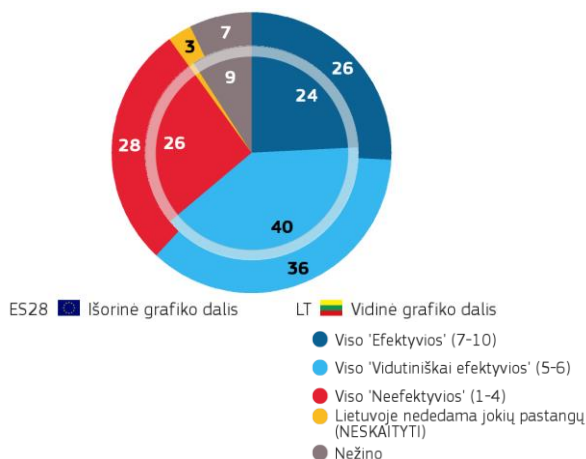
„Valstybėje trūksta krypties, lyderystės šitoje srityje <...> matosi, kad tikrai nėra šitos vyriausybės prioritetas, kas atsispindi ir strateginiuose dokumentuose. Pavyzdžiui, Diskriminacijos mažinimo veiksmų plane, kuris baigiasi ir ministerija ruošiasi rengti naują, rodikliai ir siejami rezultatai buvo visiškai neambicingi - darbo užmokesčio atotrūkio procentai patys sumažės, neva kelis metus kažką darys, kad mažintų, bet rodiklius išspręs pati rinka. Planas tik formalus, popierinis, nėra vienos strateginės krypties. Fragmentuotos priemonės, renginiai kažkokie, bet kokie mūsų valstybės tikslai? To trūksta,“ – M. Adutavičiūtė, Žmogaus teisių stebėjimo institutas

MECHANIZMO VEIKIMAS

Įstatyminė bazė yra pakankamai gera su keliais išskirtais trūkumais, kuriuos vardijo kalbinti ekspertai – pavyzdžiui, darbdavio pareiga pritaikyti darbo vietą, o ne darbo sąlygas darbuotojui su negalia (A. Daukšaitė-Timpė), lytinės tapatybės kaip atskiro diskriminacijos pagrindo trūkumas (E. Platovas), DK 26 str. nuostatos įgyvendinimo priežiūros mechanizmo neapibrėžtumas (M. Adutavičiūtė) ir kt. Tačiau programų nepakankamo efektyvumo ir sistemingumo, jų įgyvendinimo kokybės bei strateginio požiūrio nebuvimo, priemonių fragmentiškumo ir deklaratyvaus pobūdžio, tam tikrų diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamų grupių ignoravimo problemas kėlė kone visi šiame tyrime kalbinti ekspertai.

Antidiskriminacinių priemonių nepakankamumas matomas ir visuomenės apklausų rezultatuose. Kai Lietuvos gyventojų buvo klausama apie šalies pastangų įveikti visas diskriminacijos formas efektyvumą, du trečdaliai (66 %), panašiai kaip kitose ES šalyse, jas įvertino kaip neefektyvias arba vidutiniškai efektyvias (Pav. 1). Šie rodikliai beveik nepasikeitė nuo 2015 m.

Pav. 1 | Ar manote, jog mūsų šalies pastangos įveikti visas diskriminacijos formas yra efektyvios?



LYGIŲ GALIMYBIŲ SITUACIJA DARBO RINKOJE

BENDRA SITUACIJA

Nustatyti diskriminacijos apimtis darbo rinkoje sudėtinga, nes nėra aiškių vertinimo rodiklių, daug lygių galimybių pažeidimo atvejų yra netiesioginė ir dėl to sunkiai matoma diskriminacija, didžioji dauguma atvejų lieka nefiksuoti ir nepasiekia atsakingų institucijų. Be to, egzistuoja skirtingi diskriminacijos suvokimai, kas ir kada yra laikoma diskriminacija. Dažniausiai tam naudojami rodikliai – visuomenės nuostatos apie tam tikros grupės asmenis (Pav. 2), pažeidžiamų grupių apklausos, gautų skundų dėl diskriminacijos skaičiai ir kt.

Diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamiausias visuomenės grupes taikliai atspindi apklausos rezultatai, kur klausiama, kokie veiksniai gali būti laikomi kandidato trūkumu renkantis darbuotoją. Lietuvos gyventojų atsakymai (Eurobarometras 493, 2019):

59 % - amžius

51 % - negalia

41 % - romų tautybė

27 % - seksualinė orientacija

22 % - translytiškumas arba transseksualumas

21 % - lytis

18 % - odos spalva

19 % - akcentas

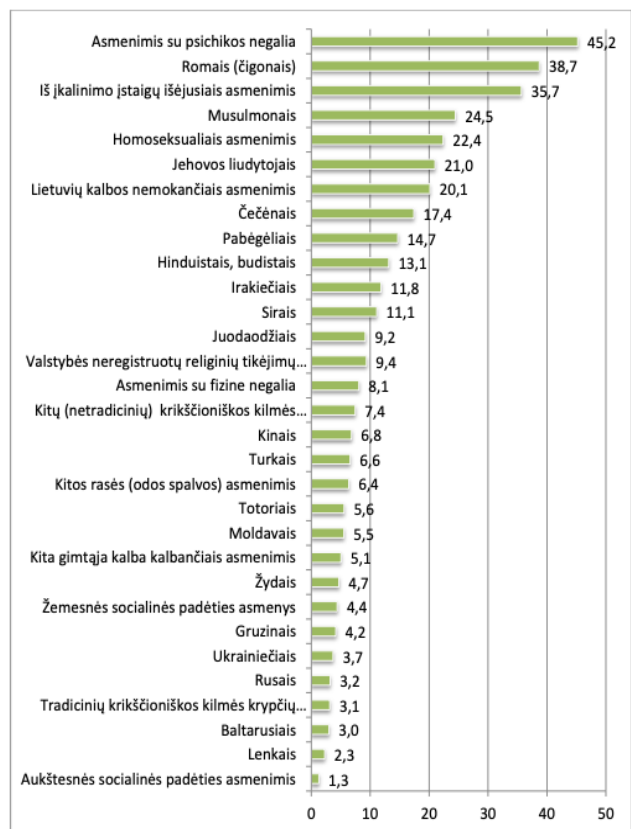
16 % - religinių įsitikinimų reiškinys

10 % - kilmė

Apklausos taip pat rodo, kad dažniausiai diskriminacija Lietuvoje yra siejama

būtent su darbo santykiais. Papatyti atpažinti diskriminacines situacijas, didžiausias procentas (virš 92 %) respondentų diskriminacines laikė būtent priėmimo į darbą, atleidimo ir algos nustatymo situacijas (Janušauskienė, 2019). Tačiau prieštarą tarp visuomenės suvokiamo gan didelio diskriminacijos masto ir labai reto naudojimosi sukurtais žmogaus teisių apsaugos mechanizmais iliustruoja duomenys iš LGKT veiklos ataskaitų. 2018 m. į Tarnybą kreiptasi 947 kartus ir tai yra 25 % kreipimūsi daugiau nei 2017 ir net 79 % daugiau nei 2016 m. Dažniausiai į LGKT kreipiamasi dėl diskriminacijos darbo santykių srityje. 2018 m. tai sudarė 39 % visų kreipimūsi.

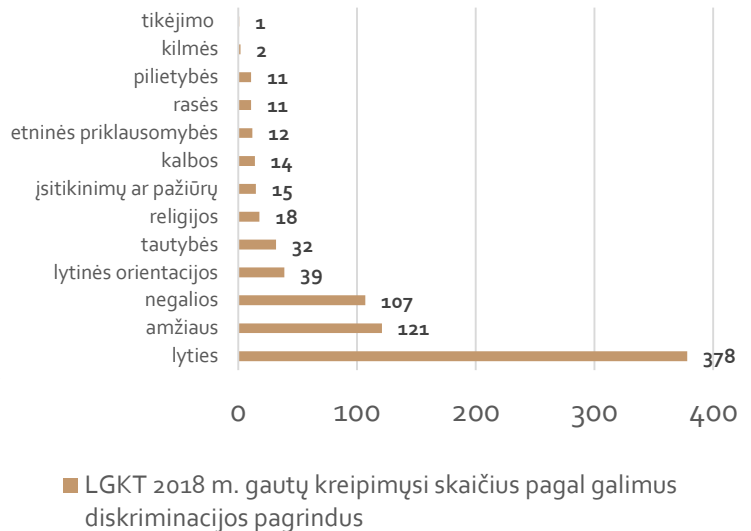
SU KUO IŠ ŠIŲ ŽMONIŲ GRUPIŲ JŪS NENORĖTUMĖTE DIRBTI VIENOJE DARBOVIETĖJE? (2019, %)



Pav. 2 | Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktos visuomenės nuostatų apklausos 2019 m. rezultatai

Kreipimūsi statistiką 2018 m. pagal galimus diskriminacijos pagrindus iliustruoja Pav. 3.

Apklausoje klausiant, kodėl patyrę diskriminaciją žmonės nesiiima ginti savo teisių, 78 % atsakė, kad tai anksčiau ar vėliau gali grėsti atleidimu iš darbo, o 69 % bijo, kad tai gali pakenkti santykiams su bendradarbiais (Janušauskienė, 2019). Todėl lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose yra prioritetinė tema.



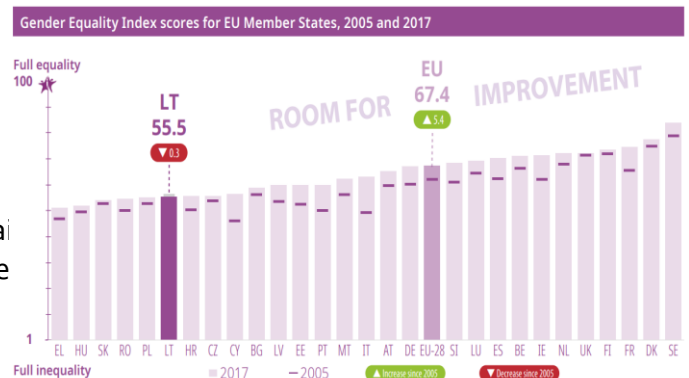
Pav. 3 | LGKT 2018 m. veiklos ataskaita, p. 13

APŽVALGA PAGAL ATSKIRUS PAGRINDUS

LYTIS

Lyčių lygybei skatinti Lietuvoje 1998 m. buvo priimtas atskiras tikslinis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Su lytimi susiję klausimai sulaukia daugiausia dėmesio viešojoje erdvėje jų rodiklių statistikos yra daugiausia tarp visų pagrindų, todėl padėtį galima palyginti įvairiose srityse, šiam klausimui skiriama ir daugiausiai politikos priemonių. Visgi padidintas dėmesys negarantuoja didesnės lygybės, nes diskriminacija dėl lyties yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos rūšių darbo santykiuose.

Pagal Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) Lyčių lygybės indeksą 2019, Lietuva vienintelė eina priešinga kryptimi nei likusios ES šalys – čia ne tik nėra progreso lyčių lygybės srityje, bet situacija nuo 2005 metų pablogėjo 0,3 taško. Turėdama 55,5 taškus iš 100 (kur šimtas – visiška lygybė), Lietuva 11,9 taškais atsilieka nuo ES vidurkio ir yra 23-ioje vietoje (nors 2005 m. buvo 16-ta) (Pav. 4).



Pav.4 | Lyčių lygybės indeksas: Lietuva 2019, Europos lyčių lygybės institutas

Situacija pablogėjo finansų ir galios srityse, o darbo srityje šiek tiek pagerėjo (+1,7 taško) dėl išaugusio moterų ir vyrų užimtumo bei darbingo gyvenimo trukmės ilgėjimo. Problemiškas išlieka nelygus lyčių pasiskirstymas skirtinguose darbo sektoriuose: 27 % visų moterų ir tik 6 % visų vyrų dirba švietimo, sveikatos ir socialinio darbo (EWH) srityse, o tuo metu mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos (STEM) srityse – vos 8 % moterų ir net 33 % vyrų.

Kai vyras Lietuvoje uždirba vieną eurą, tai moteris atitinkamai vidutiniškai uždirba

85 centus. Bendrą moterų ir vyrų, taip pat vaikų turinčių porų pajamų atotrūkį iliustruoja Pav. 5.

Su darbo tema susiję šeimos ir darbo derinimo rodikliai, nes ES kontekste Lietuva išskiria didžiausiu atotrūkiu tarp moterų ir vyrų skiriamo laiko artimųjų priežiūrai bei namų ruošai. Paprastai tariant, kol moteris rūpinasis namais ir artimaisiais, ji nebeturi laiko papildomam darbui, kvalifikacijos kėlimui, profesinių kontaktų mezgimui ir pan. Lietuva neigiama prasme išsiskiria ES kontekste ir tuo, kad dauguma tiek vyrų, tiek moterų neturi galimybės daryti įtakos savo darbo laikui, kas apsunkina darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą – žr. Pav. 6

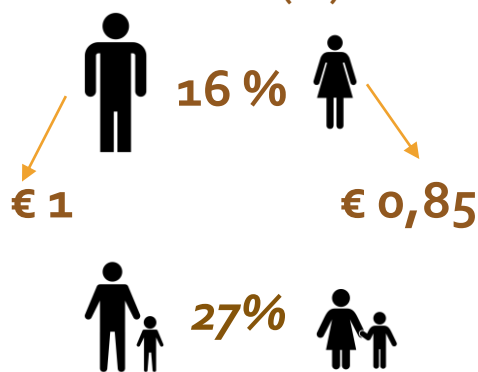
LGKT tyrimai dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu jau nuo 1999-ųjų sudaro didžiausią dalį lyginant su kitais diskriminavimo pagrindais: 2018 metais – 32 %. Lygiai pusė gautų skundų bei Kontrolierės inicijuotų tyrimų buvo atlikta dėl galimų moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų būtent darbo santykių srityje (p. 17 ir 43, LGKT 2018 veiklos ataskaita)

| VYRAI | MOTERYS |
|---|---------|
| 24% | 41% |
| praleidžia bent vieną valandą per dieną vaikų, anūkų, senolių ar neįgaliųjų neatlygintinai priežiūrai | |
| 29% | 79% |
| praleidžia bent vieną valandą per dieną maisto ir namų ruošai | |
| 72% | 79% |
| neturi galimybės daryti įtakos savo darbo laikui | |

Pav. 6

*Svarbiu lyčių lygybės klausimo informacijos šaltiniu išlieka kito „Kurk Lietuvai“ projekto rėmuose 2017 m paskelbta analizė – „Lyčių nelygybė darbo rinkoje“, Donatas Paulauskas, 2017

Pav. 5 | Vyrų ir moterų pajamų skirtumai (LT)



TRANSLYČIAI ASMENYS

Kalbant apie lytis, svarbu paminėti tuos, kurių lytinė tapatybė priklauso tarp „moters“ ir „vyro“

„moters“ ir „vyro“ kategorijų esančiam lyčių spektrui. Lytinė tapatybė nėra išskirta kaip atskiras diskriminacijos pagrindas nei Lygių galimybių įstatyme, nei Darbo kodekse, taip pat nėra aiškios teismų nuomonės, ar translyčių asmenų diskriminacijos atvejus galima aiškinti per lyties sąvoką. Todėl šie žmonės yra ypatingai pažeidžiami ne tik darbo santykių, bet ir kitose gyvenimo srityje, nes nėra tiesiogiai saugomi ir todėl neturi teisės skųstis dėl diskriminacijos, kurios sulaukia.

Egzistuoja teisinės kliūtys translyčiams asmenims dirbti tokių atskirų profesijų darbus kaip advokato ir advokatų padėjėjo, prokuroro, antstolio, teisėjo, pretenduoti į vidaus ar statutinę tarnybą bei atlikti privalomąją karo tarnybą dėl taikomų sveikatos reikalavimų, nesuderinamų su naujaisiais medicinos mokslo duomenimis (*Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje, p. 105-107*)

„Translyčių asmenų problemos kitos. Pavyzdžiui, įsidarbinant pateiki pasą ar diplomą, kur nurodyta kita lytis nei save identifikuoji pats, bet uniformą gauni nurodytos lyties ir turi rengtis tos lyties persirengimo kambaryje. Tai kasdieninė diskriminacija. Arba jeigu jau dirbi darbovietėje ir nusprendi pakeisti lytį, tai galite tik įsivaizduoti vadovo ir bendradarbių priešiškas reakcijas,“ - E. Kuktoraitė, Lietuvos gėjų lyga

Pav. 7 | Visuomenės nuostatos translyčių asmenų atžvilgiu:

10 % jaustųsi patogiai, jei translyčiams asmenims būtų prieinamos vienodos sąlygos dalyvauti darbinėje, politinėje, socialinėje veikloje

28 % jaustųsi nepatogiai dirbdami su translyčiais asmenimis vienoje darbovietėje

64 % sutiktų dirbti vienoje darbovietėje su translyčiu asmeniu

2018, LGKT 2018 veiklos ataskaita p.7

Nors translytiškumas nėra seksualinė orientacija, šios grupės tyrimai dažnai integruojami į LGBT temas. Pavyzdžiui, ES mastu atlikta apklausa (*EU FRA LGBT Survey 2013*) parodė, kad translyčiai asmenys yra labiausiai diskriminuojama grupė užimtumo srityje lyginant su seksualinės orientacijos mažumomis visoje Europoje: ES mastu net 30 % apklaustųjų translyčių asmenų teigė susidūrę su diskriminacija dėl savo lytinės tapatybės darbo paieškų metu, kai, pavyzdžiui, homoseksualių asmenų vidurkis yra 12 %. Lietuvoje 55 % dirbančių translyčių asmenų teigia sulaukę neigiamų komentarų ar priešiško elgesio darbe dėl savo lytinės tapatybės (19 % jų sulaukia dažnai arba visada). Palyginimui, tą išgyvena 44 % visos LGBT bendruomenės narių.



AMŽIUS

„Diskriminacijos Lietuvos darbo rinkoje barometro“ (*Vilmorus*) 2018-ųjų metų duomenimis, 57 % respondentų teigė asmeniškai patyrę diskriminaciją įsidarbinant ir daugiau nei 40 % apklaustųjų teigė pažįstantys bent vieną žmogų, kuris įsidarbindamas ar jau esant darbo santykiuose patyrė diskriminaciją būtent dėl amžiaus.

Jei jaunesnio amžiaus asmenų grupė įprastai patiria diskriminaciją ieškant darbo ar įsidarbinant (Brazienė ir Mikutavičienė, 2013), vyresnių žmonių diskriminacija darbo rinkoje įgauna įvairias formas. Jie ne tik susiduria su sunkumais ieškodami darbo, bet taip pat dažniau nei jaunesni patiria diskriminaciją darbo aplinkoje. Su amžiumi susijusi diskriminacija ypatingai išryškėja 50-55 m. amžiaus grupėje. Šiai grupei primetamas pasyvaus,

neproduktyvaus, negebančio prisitaikyti prie naujovių bei nenorinčio mokytis visuomenės nario vaidmuo. Šio amžiaus ir vyresniems asmenims darbe apribojamos kvalifikacijos kėlimo, mokymų, paaukštinimo pareigose galimybės, atliekamos funkcijos ir atsakomybės, nesudaromos galimybės pritaikyti darbo vietą ar sąlygas dėl suprastėjusios darbuotojo sveikatos. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau susiduria su diskriminuojančiais ir pagarbos stokojančiais darbo santykiais, dažniau patiria spaudimą išeiti iš darbo nesulaukus pensijinio amžiaus ar yra nepagrįstai atleidžiami (Brazienė 2017, Pocius 2016).

Vyresni asmenys dažniau nei jaunesni patenka į ilgalaikių bedarbių kategoriją, yra labiau linkę (arba yra priversti aplinkybių)

dirbti ribotos trukmės ir mažiau apmokamą darbą (Brazienė ir kt., 2014). Pavyzdžiui, Užimtumo tarnybos 2019 m. duomenimis, net 40 % registruotų bedarbių sudaro vyresni nei 50 metų asmenys, o jaunimas (16-29 m.) – 17 % (*Lietuvos užimtumo tendencijos ir ateities prognozės 2019*).

2018 m. LGKT 57 % tyrimų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu sudarė tyrimai, susiję su darbo santykių sritimi. Didžioji dalis jų – dėl darbo skelbimų. Diskriminacinio turinio darbo skelbimuose greta profesinių reikalavimų buvo nurodomas pretendento amžiaus reikalavimas. Dažniausiai buvo ieškoma jaunesnio amžiaus asmenų, įvardinant amžiaus ribą arba amžiaus grupes. Tačiau būta ir atvejų, kai darbdaviai nurodė, jog ieško ne jaunesnių kaip 21 ar 25 metų amžiaus kandidatų. Kitų darytų tyrimų rezultatai patvirtina, jog 25-40 metų tarpsnis įprastai Lietuvos darbdavių įžvelgiamas kaip patraukliausia amžiaus riba, kuomet asmenys turi didžiausias galimybes įsidarbinti ir įsitvirtinti darbo santykiuose (Brazienė ir kt., 2014; Pocius, 2016).

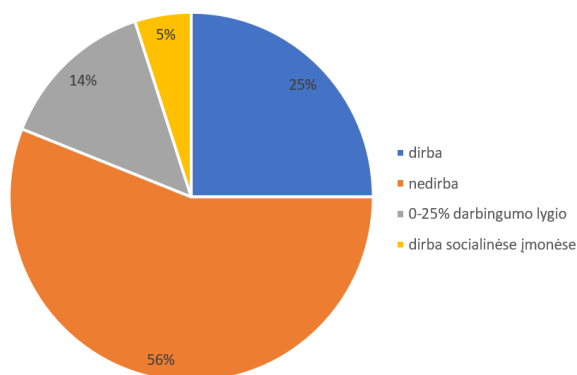
„Kiekviena amžiaus grupė turi savo specifiką, bet, ko gero, dažniausiai diskriminuojamas vyresnio amžiaus žmogus ir tada antroje vietoje - jaunimas, kuriems įsilieti į darbo rinką taip pat sudėtinga. Mes prarandame vyresnio amžiaus žmonių potencialą – jie išmetami iš darbo rinkos. Arba tiesiai pasakoma „tu tokio amžiaus jau rašyk prašymą išeiti“, arba yra įvairūs rafinuoti metodai, kai pradedama kažko mažiau duoti, nepatogiai atostogas skirstyti ir pan. Sukuria tokią aplinką nepakenčiamą, kad pats išeini. Vyresnės kartos nurašomos dar ir iš anksto, nes kam į juos investuoti pinigus, dar tik kelis metus padirbs ir išeis į pensiją. Bet jeigu būtų investuojama į jų įgūdžių atnaujinimą, persikvalifikavimą, tai gal ne du dar metus padirbs, o septynis?“ - Dr. Sarmitė Mikulionienė, Lietuvos socialinių tyrimų centras

NEGALIA

Pagal Pasaulio sveikatos organizacijos skaičiavimus, maždaug 10 % pasaulio gyventojų turi negalią. Lietuvoje yra apie 158,8 tūkst. darbingo amžiaus neįgaliųjų, iš kurių dirba tik 47,7 tūkst. (30%) (*SADM duomenys*). Maždaug septindalis neįgaliųjų yra mažiausio (0-25%) darbingumo lygio – Pav. 8.

2018 metais LGKT buvo atlikti 48 tyrimai dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu – 18 % visų atliktų tyrimų, tačiau tokių skundų darbo santykių srityje skaičius kasmet 2016-2019 m. varijavo vos tarp 5-9 per metus. Į Tarnybą kreiptasi dėl apribojimų įsidarbinant, skirtingų darbo sąlygų asmenims su negalia sudarymo, tinkamos darbo vietos neįrengimo, laiko, kitų darbo sąlygų nepritaikymo, priekabiavimo dėl negalios darbovietėje (p. 38, LGKT 2018 veikos ataskaita). Dėl žmonių su negalia lygių galimybių neužtikrinimo ir diskriminacijos Lietuva yra gavusi tarptautinės kritikos – pavyzdžiui, [Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių komiteto išvados 2016 m.](#)

Pav. 8 | Darbingo amžiaus neįgalieji - 147,7 tūkst.



Statistikos, kuri atskleistų žmonių su negalia padėtį, Lietuvoje renkama nepakankamai. Kalbinti ekspertai pritarė, kad neįgalieji didžiausią diskriminaciją patiria dar mėgindami įsidarbinti – kai tiesiog nėra kviečiami į darbo pokalbius dėl darbdavių baimės, išankstinių nuostatų ar tiesiog nežinojimo, pavyzdžiui, kad susitikimui su kurčiuoju kandidatu gestų kalbos vertėjo paslaugas galima užsisakyti

nemokamai (K.Vaišnora). Arba į darbo vietas neįgalieji net nepretenduoja patys, nes dėl visokeriopos segregacijos ir stigmos jiems trūksta išsilavinimo, įgūdžių bei pasitikėjimo savimi. Tokią netiesioginę diskriminaciją užfiksuoti sunku. Taip pat neįgaliesiems paprastai mokamas mažesnis atlyginimas, kas neigiamai veikia ir neįgaliųjų motyvaciją, kai renkamasi gyventi iš socialinių pašalpų (*Neįgaliųjų situacija darbo rinkoje 2012*). O darbdaviai argumentuoja tuo, kad neįgalieji gauna papildomas pašalpas, todėl didesnis atlyginimas reikalingas tik sveikiems darbuotojams (K. Vaišnora)

Daukšaitės teigimu, diskriminuojami yra ir tie, kurie negalią įgyja jau dirbdami. Darbdaviai arba nesutinka neįgaliajam pritaikyti darbo vietos ir sąlygų ir yra linkę verčiau tokį darbuotoją „išprašyti“ iš darbo, arba neįgalus darbuotojas susiduria su priekabiavimu. Toks priekabiavimas yra „labai sunkiai identifikuojamas, nes kartais atrodo, kad tai lyg siekis apsaugoti žmogaus sveikatą, bet kartais tai ir kažkokios

„Kartais darbdavys pernelyg bijo "kad tu pakenksi savo sveikatai, tai geriau išvis nedirbk", nors darbuotojas nori dirbti. Mes turim palikti galimybę neįgaliam žmogui pačiam įsivertinti ir pasakyti – aš galiu, aš noriu, aš būsiu jums naudingas" - A.
Daukšaitė-Timpė, Žmonių su negalia teisių stebėjimo komisija

menkesnės užduotys, jis nušalinamas nuo darbo, apribojamas, jaučiasi menkesnis bendravimas”.

Kalbant apie darbo vietos pritaikymą neįgaliam darbuotojui, „nepritaikytos aplinkos problema dėl jos dažnumo suvokiama kaip beveik neišsprendžiama“ (p. 83, Žvinklienė ir kt., 2018) . Tačiau tai ir įstatyminė spraga, kur angliška sąvoka „reasonable accommodation“ Lietuvos teisėkūroje buvo išversta kaip darbdavio prievolė pritaikyti darbo VIETĄ. „Tai yra gana siaura formuluotė, nes angliškas variantas apima ne tik vietą, bet ir sąlygas, darbo funkcijas, darbo grafiką ir viską, kas yra reikalinga darbuotojui, su išimtimi, kad tas pritaikymas nereikalautų neproporcingų išlaidų iš darbdavio“ - A. Daukšaitė. „O kartais ten reikia elementarių dalykų, net nekainuojančių – tiesiog susėsti ir aptarti, kokios yra darbuotojo stipriosios savybės ir kaip jos gali būti panaudotos, o kitas darbas perskirstytas taip, kad jis galbūt kažkokių funkcijų neatliktų, bet didžiąją darbo dalį padarytų. Trūksta darbdavių lankstumo ir bandymo suprasti“ (B. Sabatauskaitė).

Neįgalieji nėra darbdavių matomi kaip potencialus darbo jėgos šaltinis, per daug koncentruojamasi į pačią diagnozę ir darbingumo lygio procentus, o ne konkretaus darbuotojo elgesį ir savijautą, bet, K. Levickaitės žodžiais, „kas ta negalia, turi ar neturi diagnozę, bet tu arba gali, arba negali dirbti“.



PROTO IR PSICHIKOS NEGALIŲ TURINTYS

ASMENYS - atskira neįgaliųjų žmonių grupė, kurių pažeidžiamumas yra ypatingai didelis, net ir lyginant su kitos negalios asmenimis. 2018 m. 100 tūkst. Lietuvos gyventojų teko 5,2 tūkst. užfiksuotų psichikos ir elgesio sutrikimų atvejų (Valstybinio psichikos sveikatos centro duomenys), o Pasaulio sveikatos organizacija prognozuoja, kad vieną iš keturių pasaulio žmonių tam tikru gyvenimo momentu paveiks psichiniai ar neurologiniai sutrikimai.

Tokią negalių turintys žmonės susiduria su didele visuomenės atskirtimi ir itin nepalankiu visuomenės požiūriu. Jie „pirmauja“ visose apklausose, kur klausiama, su kuo nenorėtumėte dirbti, o viešajame diskurse vaizduojami kaip pavojingi. Šiuo klausimu darbdaviai nėra visuomenės išimtis. Ši viena didžiausių visuomenės stigmų darbo santykiuose veikia nepriklausomai nuo darbuotojo amžiaus, patirties ar tautybės, pats psichinės negalios faktas yra ryškiausia kontraindikacija darbingumui (p.106. Šumskienė ir kt.)

"Diskriminacijai darbe įvertinti nėra aiškaus skaičiaus, bet organizaciniai psichologai sako, kad pasireiškia darbuotojų atrankoje bei atleidžiant iš darbo. <...> Kai dirbantis žmogus suserga, tada visi labai išsigąsta. Įmonės skambina, klausia ką daryti. Reikia psichikos sveikatos politiką daryti, antistigmatizaciją, visas programas, čia ne vieno atvejo sprendimas, tai visos aplinkos kūrimas. Tada - "ai, sunku, brangu". Ir pats žmogus nežino, ką daryti, ir po ligos grįžus į darbą jam dar sunkiau, nes visi nežino, ką jam pasakyti. O reikia pasiūlyti jam palankios darbo vietos modelį. Kiekvienas psichosocialinės negalios atvejis labai individualus. Vienam reikės sutrumpintos darbo dienos, kitam ramesnės darbo aplinkos, mažiau su žmonėmis bendrauti ir pan. <...>. Todėl, neoficialiais duomenimis, taip, darbdaviai linkę geriau „iškrapštyti“ žmogų iš darbo vietos," - K. Levickaitė, „Psichikos sveikatos perspektyvos“

Neįgaliųjų grupė yra ypatingai jautri ir daugialypei diskriminacijai, tai yra, kai veikia keli diskriminacijos pagrindai, pavyzdžiui, negalios ir amžiaus arba negalios ir lyties bei kiti variantai, kurie darbuotojo situaciją apsunkina papildomai. Taip pat žmonės su negalia yra dvigubai didesnėje skurdo rizikoje, palyginti su asmenimis, neturinčiais negalios (Lietuvos statistikos departamentas, 2017). Situaciją sunkina institucinė izoliacija, individualios pagalbos stoka. Todėl įvairiapusiška integracija ir išlaikymas darbo rinkoje, finansinė bei konsultacinė pagalba jų darbdaviams yra gyvybiškai svarbūs (Neįgaliųjų situacija darbo rinkoje 2012).

LYTINĖ ORIENTACIJA

Lytinė orientacija kaip atskiras diskriminacijos pagrindas į Lietuvos teisės aktus įtrauktas 2003 m., tačiau Lietuvoje LGBT asmenys yra diskriminuojami labiausiai ES kontekste – Pav. 9 (EU LGBT Survey 2013)

Pav. 9

| LIETUVA | ES |
|---|-----|
| 61% | 47% |
| jautėsi diskriminuojami per pastaruosius metus | |
| 27% | 19% |
| jautėsi diskriminuojami per paskutinius dvylika mėnesių darbo aplinkoje | |
| 1% | 22% |
| visada atviri apie savo orientaciją | |
| 71% | 38% |
| niekada atvirai nedeklaruoja savo orientacijos | |

Taip pat pagal šios apklausos duomenis, Lietuvoje 58 % LGBT asmenų nėra prisipažinę apie savo seksualinę orientaciją darbe per paskutinius 5 metus. Su negalėjimu atsiskleisti susijusi netiesioginė diskriminacija yra didžiausia kliūtis darbo santykiuose ir pasak Lietuvos gėjų lygos (LGL) atstovų. Tokioje situacijoje esantys LGBT asmenys nesijaučia kolektyvo

dalimi, jaučiasi nekokybiškai ir nepilnavertiškai, toks kasdienis apsimetinėjimas, negalėjimas dalyvauti darbuotojų šeimų susitikimuose, kolegoms pasipasakoti, ką veikei savaitgalį, labai vargina ir demotyvuoja darbuotojus. Be to, net ir atleisti iš darbo, LGBT nariai nėra linkę skųstis, diskriminacijos atvejai nuslepiami, todėl statistiką vesti sudėtinga.

„Dauguma renkasi neatskleisti savo seksualinės orientacijos, nes bijo darbą prarasti arba dirbti tokiomis sąlygomis, kuriomis nebebus įmanoma dirbti. Kol vadovybė nesikiša, nevyksta jos pokytis. Žmonės neatsiskleidžia, nes nėra tam sąlygų, o kolegos nemato problemos toliau laidydami homofobiškus juokelius“ - E. Kuktoraitė, Lietuvos gėjų lyga

2018 m. LGKT buvo gauti 5 skundai dėl galimos diskriminacijos lytinės orientacijos pagrindu – tai sudarė apie 2 % visų Tarnyboje gautų skundų skaičiaus. Dar mažesnė jų dalis yra dėl darbo santykių. Toks mažas skundų skaičius (3–5 per metus) nekinta jau nuo 2009-ųjų (LGKT 2018 veiklos ataskaita). Šie skaičiai jokiū būdu nereiškia, kad diskriminacijos nėra. Priešingai, jie iliustruoja socialinę šios grupės stigmatizaciją, kuri darbo santykiuose išlieka dar stipresnė nei kitur. Kadangi problemas bijoma kelti į viešumą, tai ir teisinė apsauga nuo diskriminacijos išlieka teorinė, nes netaikoma praktiškai (p. 71, Žvinklienė ir kt., 2018).

Klausiant apie valstybinį požiūrį į LGBT situaciją, E. Kuktoraitė teigė, kad „įstatyminėje bazėje jokio progreso nėra jau 10 metų, absoliuti stagnacija“. Priešingai, Seime vis pasirodo iniciatyvos, galinčios LGBT situaciją dar labiau pabloginti. Vis dėlto viltis teikia Europos Komisija, kur LGBT teisių klausimas šiuo metu yra prioritetas.



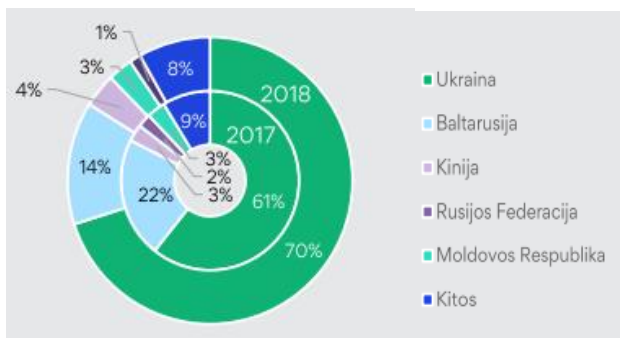
RASĖ, TAUTYBĖ, KALBA, KILMĖ, ETNINĖ PRIKLAUSOMYBĖ, PILIETYBĖ

Visų šių šešių pagrindų požymiai yra labai susiję, dažnai persidengia bei pasireiškia kaip daugialypė diskriminacija. Net ir LGKT gaunamuose skunduose kartu dažnai nurodomi tautybės, kilmės ir etninės priklausomybės pagrindai, arba kartu kalbos bei tautybės pagrindai. Diskriminacija gali persidengti ir su religijos pagrindu kaip, pavyzdžiui, musulmonų atveju, arba su rasės kaip, pavyzdžiui, pabėgėlių iš Afrikos atveju. LGKT per paskutinius ketverius metus iš viso gavo 93 skundus dėl galimos diskriminacijos šiais pagrindais, tačiau tik 18 (19 %) iš jų buvo iš darbo santykių srities.

Vienas iš septynių Lietuvos gyventojų (13 %) priklauso tautinėms mažumoms, o tarptautinė migracija aktyvėja. Ne lietuviių nuolatinių gyventojų dalis vis auga (Pav. 10), tačiau Lietuvai vis dar „nėra būdinga rasinė, nei stipriai diferencijuota religinė ar kultūrinė įvairovė (p. 102, Žvinklienė ir kt., 2018).

| | Gyventojų pagal tautybę dalis, palyginti su bendru nuolatinių gyventojų skaičiumi proc. ^{1,2} | | | |
|----------------|--|-------|-------|-------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Iš viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Lietuviai | 87,0 | 86,9 | 86,8 | 86,4 |
| Rusai | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,5 |
| Lenkai | 5,6 | 5,6 | 5,6 | 5,7 |
| Baltarusiai | 1,2 | 1,2 | 1,4 | 1,5 |
| Ukrainiečiai | 0,6 | 0,6 | 0,7 | 1,0 |
| Žydai | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Latviai | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Totoriai | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Vokiečiai | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Romai | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Kitos tautybės | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,4 |
| Nenurodyta | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |

Pav. 10 | Gyventojų registro duomenys



Pav. 11 | 2018 UŽT išduoti leidimai dirbti Lietuvoje pagal pilietybę

„Nors užsieniečių įdarbinimui nelabai pritaria visuomenė, tačiau atvežtinė darbo jėga tampa vis populiarsnė tarp Lietuvos įmonių“ (UŽT, 2019). 2018 m. Užimtumo tarnyba užsieniečiams išdavė 5,2 tūkst. leidimų dirbti Lietuvoje ir šie įsiliejo į šalies darbo rinką. Iš jų – 90 % atvyko pagal patvirtintą profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą. Daugiausiai užsieniečių atvyko dirbti į paslaugų ir statybų sektorius. Tokių darbuotojų pasiskirstymas pagal pilietybę – Pav. 11. Aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio pritraukimas yra numatytas ir Vyriausybės programos įgyvendinimo plane.

Rytų bloko šalių kilmės darbuotojams palankiausias ir visuomenės nuostatos. Tuo tarpu pačios pažeidžiamiausios, tiek statistikos atžvilgiu, tiek tyrimo metu apklaustų ekspertų nuomone, yra dvi grupės – romų tautybės bei pabėgėlių statusą turintys asmenys. Jų atskirtį ir „beteisiškumą“ jausmu, žinių stoka, nes itin retai skundžiasi ir institucijoms.

ROMAI. 2011 m. Lietuvos gyventojų surašyme buvo suskaičiuoti 2115 romų tautybės žmonės, iš jų 47 % buvo 19-69 metų, t.y. darbingo amžiaus. Tikėtina, kad realūs skaičiai yra didesni nei statistikoje. Tyrimai rodo, kad romai išlieka Lietuvos gyventojų nepalankiausiai vertinama etnine grupe. Nors socialinė distancija mažėja visų etninių grupių atžvilgiu, tačiau požiūris į romus nesikeičia jau daugelį metų (p. 9, Šumskienė ir kt., 2014). Su romais kaimynystėje nenorėtų gyventi 63 %, dirbti vienoje darbovietėje – 39 % respondentų. Romų segregacija šalyje yra kompleksinė, situacija ypatingai sudėtinga ir darbo santykių srityje.

Romai Lietuvoje:

12% šiuo metu dirba samdomą darbą arba yra savarankiškai dirbantys (15% vyrų ir 9% moterų)

38 % - bedarbiai

23 % moterų nurodė esančios namų šeimininkės

10 % nurodė nedirbantys dėl negalios (šalies rodiklis - 5 % tarp 19-69 m.)

29 % pagrindinis pragyvenimo šaltinis yra socialinės išmokos

75 % skurdo rizikos lygis

* „Romų tautybės asmenų padėtis lyginant su kitais šalies gyventojais“ 2015

„Romų netik nedarbina, bet jiems nesibaimina tiesiai šviesiai pasakyti kad „čigonų nepriimam“, nes žino, kad vis tiek nesiskųs, o ir tie, kurie jau dirba daug metų – tas nuolatinis stebėjimas, ar tu nepavogsi,“ – B. Sabatauskaitė, Žmogaus teisių centras

PABĖGĖLIAI. Prieš ketverius metus visoje ES prasidėjęs beprecedentis pabėgėlių ir migrantų antplūdis palietė ir Lietuvą. Šis sąlyginai naujas reiškinys vis dar nėra nusistovėjęs nei valstybiniuose migracijos bei integracijos procesuose, nei visuomenės nuostatose (Pav.12).

Sutinku / Greičiau sutinku nei nesutinku, kad:

| | |
|------------|--|
| 74% | Pabėgėliai gali padidinti nusikalstamumo lygį Lietuvoje |
| 68% | Pabėgėliai gali sukelti socialinius neramumus Lietuvoje |
| 62% | Pabėgėlių kasmet Lietuvoje daugėja |
| 62% | Dauguma pabėgėlių, kurie atvyks į Lietuvą, yra ekonominiai (darbo) migrantai |
| 58% | Lietuvoje jau pakanka pabėgėlių ir negalima leisti, kad jų atvyktų daugiau |
| 54% | Valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio pabėgėlių integracijai |
| 50% | Pabėgėliai yra pažeidžiama grupė, todėl Lietuva privalo jiems padėti |

Etninių tyrimų instituto apklausa 2019

Kliūtys, su kuriomis Lietuvos darbo rinkoje susiduria pabėgėliai, yra tiek teisinės, tiek kultūrinės, kur veikia ir kalbos barjeras. I. Rancovos nuomone, patys integracijos procesai yra problemiški, nėra aiškios struktūros, metodologijos, efektyvumo rodiklių – „nei ministerija, nei paslaugas teikiantys „Caritas“ ar „Raudonasis kryžius“ neturi kažkokio įrankio, pagal kurį dirbtų, tiesiog vadinasi „integracija“. Nėra darbų pasiskirstymo, pavyzdžiui, su užimtumo specialistais. <..> Šitą įdarbinau, o kitas tuo metu jau iškrito, kol kitą darbdavį pasigavau, antras nenuėjo į darbo pokalbį, ir taip nuolat nežinai. Įdarbinam ir rezultatas jau pasiektas, bet retai kalbame, ar žmogus išlieka 3 ar 6 mėn. toje darbo vietoje, ar išbūna adaptacijos laikotarpį“. I. Rancova taip pat komentavo, kad nesusipratimams spręsti trūksta dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat tarp

darbdavių ir institucijų, nes nėra nuoseklios pagalbos darbdaviams, kur galėtum paskambinti ir pasitarti, kaip elgtis konkrečioje situacijoje, kad nereikėtų iškart atleisti naujai dirbti priimto atvykėlio.

„Įmonės labai skirtingos, skirtingos organizacijų kultūros. Yra „Western Union“ ir „Phillip Morris“, kur visada buvo ramu dėl ten nuėjusių darbuotojų, kurie sudaro sąlygas, labai atvirai ir gražiai su jais dirba, padarė kambarį meldimuisi ir kt. Tuo tarpu kitos – „džiaukitės, kad priėmėm“, net atlyginimų nemoka, išnaudoja darbuotojus, darbuotojai ten ilgai neišsilaiko. Kai baigiasi subsidijos, patys padaro tokias sąlygas, kad žmogus išeitų, tada ieško kito pabėgėlio“. - I. Rancova, „Raudonasis Kryžius“



RELIGIJA, TIKĖJIMAS, ĮSITIKINIMAI AR PAŽIŪROS

47 % Lietuvos gyventojų teigia esantys religingi, 34 % - nereligingi, o 6 % apibūdina save kaip ateistus („WIN/Gallup International“ 2017). 2018 m. Lietuvoje, be Romos katalikų, veikė dar 36 skirtingi religiniai judėjimai ir pakraipos, turinčios registruotas religines organizacijas (*Lietuvos statistikos departamentas*). Religijos ir tikėjimo pagrindai dažnai tapatinami. Įsitikinimai ir pažiūros – taip pat yra asmenybės bei privataus žmogaus gyvenimo dalis, jie gali būti politiniai, religiniai,

ekonominiai, kultūriniai ir kt., tačiau negali būti sutapatinami su asmens nuomone. Jie leidžia priskirti konkretų asmenį tam tikrai grupei, kurios narius vienija ir iš kitų grupių išskiria tokių pat pažiūrų ir įsitikinimų turėjimas. Pavyzdžiui, ateizmas yra saugomas nuo diskriminacijos kaip įsitikinimas. Visgi kreipimaisi į LGKT dėl galimos diskriminacijos religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, vieni rečiausių (2018 m. sudarė 4 % visų Tarnyboje atliktų tyrimų), mažiau nei pusė jų – iš darbo santykių srities. Mažą skundų skaičių iš dalies paaikškina griežta tendencija religiją ir tikėjimą atskirti nuo darbo santykių, o problemas „nukęsti“ ar spręsti bendruomenėje, o ne kelti į viešumą. M. Ališauskienės nuomone, tai yra

ties tradicinės religinės sąmonės pasekmė, tiek nepasitikėjimas institucijomis, kad jos galėtų šias problemas išspręsti. Religinės diskriminacijos apraiškas darbo santykiuose apčiuopti sunku, nes, M. Ališauskienės žodžiais, „Lietuvoje galioja visuotinė nuostata nedemonstruoti savo asmeninio gyvenimo, todėl tiek religingi, tiek ateistinių pažiūrų žmonės yra linkę nutylėti apie savo pasirinkimus. Tačiau toks religinių įsitikinimų atskyrimas nuo darbo santykių yra paradoksalus, nes net ir darbe gyvenam būtent pagal katalikišką kalendorių ir visiems suprantama, kad yra religinės valstybinės šventės, nors kitų įsitikinimų žmonės yra diskriminuojami netiesiogiai. Tai galioja ir kitoms darbuotojų tradicijoms - švenčių šventimas, tam tikro maisto ir gėrimų ar alkoholio vartojimas kolektyve.“

„Lietuvoje būtent krikščionys daugiausia susidurdavo su diskriminacija, ką rodo mūsų tyrimai, nes yra supratimas, kokia turi būti „norminė“ krikščionybė. O tie „nenorminiai“ krikščionys – jau sektantai, ne tie „tikrieji“. Visuomenės norma – praktika vidutinė, į bažnyčių per šventes, plotkelės per Kalėdas, kiaušiniai per Velykas, krikštas, pirma Komunija, toks privalomų katalikiškų ritualų rinkinys. Bet jeigu atsiranda intensyviau religingi žmonės, vaikstantys į bažnyčių, pasninkaujantys, einantys išpažinties, atsakantys alkoholio, turintys daugiau vaikų dėl religinių priežasčių, tai iškart susilaukiama nusistebėjimų, kad plauki prieš srovę,“ – Dr. M. Ališauskienė, VDU

„Tos atskirties tarp viešo ir privataus laikytis sunkiau ir su kitomis problemomis susiduria tie, kurių įsitikinimai matomi išoriškai – išsiskiria savo šukuosena, apranga, tatuiruotėmis ar kitais ženklais, arba tie, kurie nori laikyti Šventąjį raštą ar kitą religijos ženklą ant darbo stalo. Tokiu atveju galima diskriminacija dar įsidarbinimo etape. Taip pat žinomi atvejai, kai žmonės prašomi darbe nusiimti tam tikrus simbolius tiek nuo darbo stalo, tiek nuo kūno,“ - M. Ališauskienė.

MUSULMONAI - iš religinių grupių yra vertinami nepalankiausiai visuomenės nuostatų apklausose. Maldos pertraukėlių nesuteikimas, maldos kambario ar net vietos nebuvimas – rodos, viena lengviausiai praktiškai išsprendžiamų kliūčių, bet tai ir viena jautriausių temų, daug nesusipratimų sukeliantis dalykas – tiek pabėgėlių, tiek kitų darbuotojų iš užsienio atžvilgiu. Visuomenės nuostatas gerai iliustruoja tai, kad, kalbant apie pabėgėlius, būtent religijos aspektas beveik dvigubai keičia visuomenės nuostatas į juos. Pavyzdžiui, 2019 m. apklausos duomenimis, karo pabėgėlius krikščionis sutiktų priimti gyventi 63 % apklaustųjų, atitinkamai karo pabėgėlius musulmonus – 34 %. Nors dalyje įstaigų yra įrengtos katalikiškos koplyčios, pavyzdžiui, universitetuose, ligoninėse, tačiau tarptautiniai studentai, darbuotojai ar lankytojai šios „privilegijos“ neturi. Šiai galimybei prieštarautų 76 % apklaustųjų (Pav. 13)

Nesutinku / Greičiau nesutinku, kad priimtiems į Lietuvą gyventi pabėgėliams būtų:

| | |
|-------------|--|
| 76% | Darbo vietose įrengti maldos kambariai |
| 68% | Leidžiama nešioti religiškais sankcionuotus apdarus |
| 59 % | Galimybė viešose įstaigose (švietimo, darbo vietose ir kt.) gauti maistą, atitinkantį religines normas |

ETC visuomenės nuostatų tyrimas 2019

Pav. 13

JEHOVOS LIUDYTOJAI – antra po musulmonų religinė grupė, su kuria pagal apklausas lietuviai nenorėtų dirbti vienoje darbovietėje (2019 m. – 21 %). Kalbinti Jehovos bendruomenės atstovai pasakojo, kad „kol nereikia atskleisti religijos įsidarbinant ir žmogus to pradžioje nesako, tada nekyla problemų. Nes Jehovos liudytojai

neturi jokių išorinių požymių“. Visgi organizacinė kultūra, tam tikrų kolektyvo tradicijų laikymasis gali būti Jehovos liudytojams nepalankūs. „Kai klausinėjau savo kolegų, tai dažniausia problema darbe, kurią jie paminėjo, buvo vertimas švęsti tam tikras šventes, kurių pagal mūsų įsitikinimus mes nešvenčiame - mes nešvenčiam nei savo, nei kito žmogaus gimtadienių, nešvenčiam Kalėdų. Mes linksmi gyvenam, bet tų švenčių mes nešvenčiam. O kitos darbovietės, norėdamos stiprinti kolektyvą, būtinai švenčia kiekvieną gimtadienį, renka rinkliavas dovanoms, kiekvieną iš eilės sveikina. Jehovos liudytojai neprieštarauja, tik bando mandagiai atsisakyti, bet kartais jiems daro spaudimą, kone verčia,“ – G. Tereikis.

Po musulmonų ir Jehovos liudytojų, kitos apklausose „nepopuliarios“ religinės grupės yra hinduistai, budistai, neregistruotų religinių tikėjimų nariai, žydai.

„Štai mano CV buvo parašyta, kad aš dirbau Jehovos liudytojų religinėje bendrijoje. Tuomet keturiuose pokalbiuose dėl darbo buvo liečiama religijos tema, visi keturi norėjo įsitikinti, ar viskas su manimi gerai, ar neketinu skleisti religijos, ar aš rimtai žiūrėsiu į darbą, ar iš pažiūros protingas žmogus. <...> Tai pailustravo, kad jeigu tektų atskleisti savo religiją darbinantis, daugeliu atvejų būtų problemų. Vėliau darbo eigoje, kai žmogus pasisako, ir kadangi aplinkiniai būna jį pažinę, o mūsų religinė nuostata yra gerai dirbti, nevogti, neturėti žalingų įpročių, nuoširdžiai atlikti savo pareigas, tai dažniausiai užsirekomenduoja kaip geri darbuotojai ir vėliau tai netampa priežastimi jį atleisti ar pan. <...> Yra buvę atvejų, kad darbdavys pasikviečia ir bando jį protą atvesti, bet vis tiek jį kaip darbuotoją vertina, nes būna pažinę,“ – Gytis Tereikis, Jehovos liudytojas

IŠVADOS

Bendros situacijos apžvalga ir įvairių grupių pavyzdžiai iliustruoja, jog diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje yra realiai egzistuojantis ir žalingas reiškinys, trukdantis pritraukti bei integruoti papildomos darbo jėgos, mažinantis pačių darbuotojų motyvaciją, ribojantis šių asmenų galimybę savo potencialu prisidėti prie ekonominės ir socialinės gerovės kūrimo, taip ir toliau didinant atskirtį ir kitose viešo gyvenimo srityse.

Apžvalga taip pat atskleidžia sudėtingą bei kompleksiską lygių galimybių situaciją. Sudėtingą, nes nėra aiškių vertinimo rodiklių, kurie leistų daryti apibendrinančias išvadas, diskriminacijos, ypač netiesioginės, mastas lieka nematomas, pažeidimai nefiksuojami. Kompleksišką, nes kiekviena pažeidžiama grupė turi savo specifiką, susiduria su skirtingomis diskriminacijos formomis, skirtingose darbo santykių srityse. Tokios diskriminacijos priežastys yra sudėtinės, nes dažnai susijusios su situacija ir kitose gyvenimo srityse bei bendra visuomenės stigma tam tikrų grupių atžvilgiu. Be to, kiekvieno diskriminacijos pagrindo grupių viduje galima išskirti atskiras pažeidžiamiausias pogrupes su tam tikra specifika, kaip, pavyzdžiui, translyčiai asmenys, romai, musulmonai, psichikos negalią turintys žmonės ir kt. Skirtingas nelygybės problemas būtina atskirai analizuoti ir atrasti tinkamiausius jų sprendimo būdus.

Lygių galimybių situacija Lietuvoje negali būti laikoma pavyzdine lyginant su kitomis ES šalimis. Nors tam tikros problemos yra bendros su kitomis ES šalimis kaip, pavyzdžiui,

nepakantumas romams ir pabėgėlių integracija, tačiau kitos neigiamai išskiria Lietuvą europiniame kontekste – kaip senyvo amžiaus darbuotojų diskriminacija, darbuotojui nepalankus darbo ir šeimos derinimas, situaciją iš esmės sprendžiančių politikos priemonių stoka ir kt.

Nors apžvalgoje tik bendrais bruožais buvo apibūdinta valstybinė politika skirtingų grupių ir jų problemų atžvilgiu, tačiau galima daryti išvadą, kad didelė dalis priemonių yra fragmentiškos ir formalios, jų įgyvendinimo mastai nėra ambicingi arba reikšmingi, įstatyminėje bazėje egzistuoja spragos, ypač dėl nuostatų įgyvendinimo kontrolės. Akivaizdus nacionalinio strateginio, Vyriausybės lygmeniu tvirtinamo ir tarpinstitucinį bendradarbiavimą užtikrinančio dokumento trūkumas. Atskiras dėmesys turėtų būti skirtas pasitikėjimui institucijomis, kurios gali priimti skundus ir spręsti diskriminacines situacijas, bei jų žinomumui didinti.

Aiškiai matomas poreikis ieškoti bendrų interesų ir bendradarbiavimo taškų su Lietuvos darbdaviais, nuo kurių požiūrio ir skiriamų resursų daugeliu atveju priklauso lygių galimybių diegimas konkrečiose darbovietėse ir tuo pačiu visoje darbo rinkoje. Parodyti, kas galėtų motyvuoti darbdavius imtis šių pastangų, įvertinti užsienio šalių praktikas bei pasiūlyti, nuo ko pradėti konkrečioje darbovietėje, kad lygių galimybių įgyvendinimo priemonės būtų efektyvios ir kokybiškos – tai bus antrosios projekto dalies tikslas.



INTERVIU SĄRAŠAS

1. Aduvavičiūtė Mėta, Žmogaus teisių stebėjimo instituto advokacijos vadovė, 2019-10-11
2. Ališauskienė Milda Dr., religijotyrininkė sociologė, Vytauto Didžiojo universiteto profesorė, 2019-10-14
3. Daušaitė-Timpė Audronė, vyresnioji patarėja, Teisės skyrius, LGKT ir Žmonių su negalia teisių stebėsenos komisijos narė, 2019-10-04
4. Gabrieliūtė Vilma, vyresnioji patarėja, Lygių galimybių integravimo skyrius, LGKT, 2019-10-14
5. Karpavičiūtė Ieva, skyriaus vedėja, ir Sigita Aleknė, vyr. specialistė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės skyrius, 2019-10-15
6. Levickaitė Karilė, VŠĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“ direktorė, 2019-10-18
7. Mikulionienė Sarmitė Dr., Lietuvos socialinių tyrimų centro direktorė, 2019-10-04
8. Platovas Eduardas, programų vadovas, ir Eglė Kuktoraitė, komunikacijos vadovė, Lietuvos gėjų lyga, 2019-10-24
9. Rancova Inga, socialinė darbuotoja ir humanitarinės pagalbos konsultantė, Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugija, 2019-10-09
10. Sabatauskaitė Birutė, Lietuvos žmogaus teisių centro direktorė, 2019-10-03
11. Tereikis Gytis ir Andrej Pakulin, Lietuvos Jehovos liudytojų religinė bendrija, 2019-10-04
12. Vaišnora Kęstutis, Lietuvos kurčiųjų draugijos prezidentas, 2019-11-19

ŠALTINIAI

1. Brazienė R., I. Mikutavičienė, „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas“, *Viešoji politika ir administravimas* 2013, T. 12, Nr. 1
2. Brazienė R., „Age and Workplace Discrimination in Lithuania“, *MPRA Paper* No. 84640, 2018-02-20
3. Janušauskienė Diana, „Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje“. *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA*. 2019. T. 30. Nr. 2, p. 100–107
4. Pocius A., „Demografinių grupių padėties pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje ir metodinių skirtumų įtaka santykiniams nedarbo rodikliams“, *Lithuanian Journal of Statistics*, 2016, vol. 55, No. 1, p. 6–18
5. Šumskienė Eglė, Margarita Jankauskaitė, Karilė Levickaitė, „Visuomenės nuostatų kitimo ir diskriminacijos priežasčių tyrimo ir rezultatų analizė“ 2014
6. Žvinklienė Alina, Lilija Kublickienė, Deimantė Šėporaitytė-Vismantė, Diana Janušauskienė, „Patikėję demokratija: gyventojų nuostatos ir socialinė patirtis lygių galimybių užtikrinimo srityje“, mokslo studija, Socialinių tyrimų centras, Vilnius 2018

7. EK - „Diskriminacija Europos Sąjungoje“, *Specialusis Eurobarometras 493 - Lietuva*, Gegužė 2019
<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/88318>
8. EU FRA - „LGBT Survey 2013, Main Results“, EU Agency for Fundamental Rights (FRA)
9. EIGE – „Lyčių lygybės indeksas: Lietuva 2019“, Europos lyčių lygybės institutas
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/LT>
10. LGKT - Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga, Eglė Tamulionytė ir Aivaras Žilvinskas, LGKT, 2019
11. LGKT – „Vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimo (socialinės įtraukties) į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita“, R. Brazienė, I. Mikutavičienė, A. Dorelaitienė, U. Žalkauskaitė, J. Jurkevičienė, Vilnius 2014
12. LGKT - 2018 m. veiklos ataskaita, 2019-03-05 Nr. BR. – 40, Vilnius,
<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>
13. LGKT – „Neįgaliųjų situacija darbo rinkoje: aplinkos pritaikymas neįgaliųjų poreikiams“, Laima Okunevičiūtė Neverauskienė, Rasa Kavaliauskaitė, Ginta Žemaitaitytė, Vilnius 2012
https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/neigaliuju-situacija-darbo-rinkoje_aplinkos-pritaikymas-neigaliuju-poreikiams.pdf
14. Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktos visuomenės nuostatų apklausos 2019 m. rezultatai. http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2019/02/Visuomenės-nuostatos-apklausa-rezultatai_20191.pdf
15. „Diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje: barometras“ 2018, Vilnius
16. PSO – „World health report: Mental disorders affect one in four people“, Pasaulio sveikatos organizacija, Ženeva 2001, https://www.who.int/whr/2001/media_centre/press_release/en/
17. UŽT – „Lietuvos užimtumo tendencijos ir ateities prognozės“, Lietuvos užimtumo tarnyba 2019 <http://uzt.lt/wp-content/uploads/2019/04/tendencijos-1.pdf>
18. „Romų tautybės asmenų padėtis lyginant su kitais šalies gyventojais“ sociologinio tyrimo tyrimo ataskaita, 2015 Diversity Development Group, Vilnius
<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/romu-tautybes-asmenu-padetis-lyginant-su-kitais-salies-gyventojais.pdf>

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje įgyvendinamas „Kurk Lietuvai“ programos projektas – „Lygių galimybių vertinimas ir konsultacijos Lietuvos darbovietėms“. Ši apžvalga – pirmoji projekto dalis.
Projekto tikslas – sukurti Lygių galimybių liniuotę, situacijos vertinimo įrankį individualioms darbovietėms, kurios nori diegti efektyvias ir kontekstui pritaikytas lygių galimybių įgyvendinimo priemones.

Daugiau apie projektą skaitykite čia: <http://kurkl.lt/projektai/lygiu-galimybiu-vertinimas-ir-konsultacijos-lietuvos-darbovietems/>

Projekto trukmė: 2019/09-2020/02

KONTAKTAI:

Skaidrilė Grigaitė-Mockevičienė
projektų vadovė
skaidrile.grigaite@kurkl.lt
[LinkedIN](#)

