



Žmogaus teisių
stebėjimo institutas

Didžioji g. 5, 01128, Vilnius
Tel. 8 5 2314 677
El. p. hrmi@hrmi.lt

**Neįgalųjų reikalų departamentui prie
Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Švitrigailos g. 10, LT-03223, Vilnius**

**2021-01-12
Nr. IS-XVI-1**

Tik el. paštu

DĖL 2021-2030 M. NEĮGALIESIEMS TINKAMOS APLINKOS VISOSE GYVENIMO SRITYSE PLĖTROS PROGRAMOS PROJEKTO

Žmogaus teisių stebėjimo institutas susipažino su 2021-2030 m. žmonėms su negalia tinkamos aplinkos visose gyvenimo srityse plėtros programos projektu (Projektas) ir teikia pastabas bei pasiūlymus.

Programa siekiama gerinti fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą žmonėms su negalia bei prekių ir paslaugų pritaikymą žmonių su negalia poreikiams, tačiau iš Projekto matyti, kad šios aplinkos prieinamumo gerinimo priemonės neapima darbo sąlygų pritaikymo žmonių su negalia poreikiams. Pažymėtina, kad Lietuvoje dirba tik 29 proc. negalią turinčių žmonių, iš jų tik 22,6 proc. – atviroje darbo rinkoje.¹ Tokią menką žmonių su negalia įtrauktį į darbo rinką didele dalimi lemia ir tai, kad darbo sąlygos Lietuvos darbovietėse nėra tinkamai pritaikytos žmonių su negalia poreikiams, ir ne visi viešojo bei privataus sektoriaus darbdaviai įgyvendina Darbo kodekso 26 str. numatytą įpareigojimą „imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“

Pažymėtina, kad pareiga tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus subjektams tinkamai pritaikyti darbo sąlygas žmonėms su negalia, jeigu dėl to nepatiriama neproporcinga našta, kyla ir iš Jungtinių Tautų Neįgalųjų teisių konvencijos, kurios 27 str. 1 d. i) punktas įpareigoja užtikrinti, kad žmonėms su negalia darbo vietoje būtų tinkamai pritaikytos sąlygos.² Remiantis šiuo straipsniu, valstybės pripažįsta žmonių su negalia teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; ši teisė apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, tinkama visiems ir prieinama žmonėms su negalia. Remiantis Konvencija, darbo sąlygų nepritaikymas yra laikomas žmonių su negalia teisių pažeidimu ir jų diskriminacija.

Pažymėtina, kad nors tarptautiniai dokumentai ir Darbo kodeksas numato pareigą visiems viešojo ir privataus sektoriaus darbdaviams tinkamai pritaikyti darbo sąlygas žmonėms su negalia, trūksta tyrimais paremtų duomenų apie tokio pritaikymo faktinį įgyvendinimą Lietuvos darbovietėse, taip pat tyrimų,

¹ Valstybinio audito ataskaita, Asmenų su negalia socialinė integracija, 2020 m. rugsėjo 7 d.,

[file:///C:/Users/M%C4%97ta/AppData/Local/Temp/Ataskaita Asmenu su negalia socialine integracija.pdf](file:///C:/Users/M%C4%97ta/AppData/Local/Temp/Ataskaita%20Asmenu%20su%20negalia%20socialine%20integracija.pdf)

² Jungtinių Tautų Neįgalųjų teisių konvencija ir jos fakultatyvus protokolai, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.335882>

susijusių su žmonių su negalia poreikių darbo vietoje įvertinimu, efektyvaus darbo sąlygų žmonėms su negalia pritaikymo darbovietėse priežiūros ir kontrolės mechanizmo. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad darbo sąlygų žmonėms su negalia pritaikymas apima tiek fizinės infrastruktūros pritaikymą, tiek informacinės, organizacinės, administracinės ir kitos aplinkos pritaikymą žmonių su negalia poreikiams, kad žmonės su negalia galėtų lygiaverčiai su visais ir pilnavertiškai dirbti, kilti karjeros laiptais, profesiskai tobulėti. Tinkamas darbo sąlygų pritaikymas apima pritaikymą ne tik žmonių su fizine negalia poreikiams, bet ir regos, klausos, intelekto ar kitą negalią turinčių žmonių poreikiams.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas³ yra pažymėjęs, kad sąvoka „tinkamas sąlygų pritaikymas“ turi būti suprantama kaip įvairių kliūčių, trukdančių žmonėms su negalia visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kiti darbuotojai sąlygomis, pašalinimas. Darbdavių pareiga – imtis tinkamų, veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai pritaikyti.

Pavyzdžiui:

- pritaikyti patalpas ir įrenginius;
- nustatyti tinkamus darbo laiko modelius;
- paskirstyti užduotis;
- organizuoti mokymą;
- aprūpinti integracijos bei įtraukties ištekliais.⁴

Atsižvelgiant į tai, siūlome į Projektą įtraukti papildomas priemones:

- a) Tobulinti teisinį reglamentavimą, poįstatyminiais aktais numatant konkrečias gaires ir reikalavimus darbdaviams dėl tinkamo darbo sąlygų pritaikymo žmonėms su įvairiomis negaliomis;
- b) Vykdyti šviečiamąsias darbdaviams skirtas priemones, skatinančias pilnavertiškai įgyvendinti Darbo kodekse numatytą įpareigojimą tinkamai pritaikyti darbo sąlygas žmonėms su negalia;
- c) Bendradarbiaujant su žmonių su negalia organizacijomis, vykdyti tyrimus ir identifikuoti žmonių su negalia poreikius darbo aplinkoje;
- d) Rinkti duomenis apie tai, kaip šiuo metu Lietuvos darbdaviai įgyvendina įpareigojimą pritaikyti darbo sąlygas ir koku mastu šios sąlygos šiuo metu yra pritaikytos;
- e) Vystyti ir įdiegti priežiūros ir kontrolės mechanizmą, reguliariai vertinantį, kaip Lietuvos darbovietėse pritaikomos sąlygos žmonėms su negalia;
- f) Rinkti ir viešinti gerosios praktikos pavyzdžius dėl darbo sąlygų pritaikymo žmonėms su negalia;
- g) Šviesti žmones su negalia apie jų turimas teises darbovietėje, susijusias su tinkamu sąlygų pritaikymu jų poreikiams.


Taip pat su pastabomis pridedame 2020 m. Žmogaus teisių stebėjimo instituto išleistą atmintinę darbdaviams „Tinkamas sąlygų pritaikymas žmonėms su negalia: kaip tai įgyvendinti darbovietėje“ ir maloniai prašome Departamento šį leidinį pagal galimybes pavišinti savo informacijos kanalais.

³ 2019 m. rugsėjo 11 d. sprendimas byloje Nr. C-397/18.

⁴ Ugnė Grigaitė, „Tinkamas sąlygų pritaikymas žmonėms su negalia: kaip tai įgyvendinti darbovietėje“, Vilnius, 2020, http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2020/11/SalyguPritaikymas_A53mm-zalias-WEB-2.pdf

Kilus klausimams dėl pateiktų pastabų, maloniai prašome kreiptis į Žmogaus teisių stebėjimo instituto advokacijos vadovę Mėtą Aduvavičiūtę el. paštu: meta.adutaviciute@hrmi.lt.

Pagarbiai

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Pūras', with a stylized flourish at the end.

Dainius Pūras
Direktorius