

Diskriminacija darbo skelbimuose - BNS Spaudos centras

Nors labai dažnai nei nesusimąstome apie internete bei spaudoje vis pasirodančius diskriminuojančius darba siūlančius skelbimus, darbo rinkoje žmonės neretai būna nuvertinami ar atstumiami dėl savo tautybės, lyties, šeimyninės ar socialinės padėties, religijos, kalbos ar politinių įsitikinimų.

Lietuvos žmogaus teisių centras savo kasmetinėje ataskaitoje Europos tinklui prieš rasizmą ([European Network Against Racism](#), ENAR) apie tautinių ir religinių mažumų padėtį Lietuvos darbo rinkoje už 2012-2013 metus, rašo, jog net 43% netradicinių religinių grupių atstovų Lietuvoje patyrė diskriminaciją darbo vietoje ir 43,8% tautinių mažumų atstovų jautė diskriminaciją darbovietėje siekdami karjeros.

Vis dėlto darbo skelbimuose dažniausiai pasitaikanti diskriminacijos rūšis yra seksizmas. Tokie skelbimai, kaip „darbas dviems moterims sunkvežimių plovykloje“, „darbas komunikabiliai merginai“, „reikalinga picų kepėja, moteris“, skatina manyti, kad vyrai ir moterys nelygiavertiškai atlieka įvairius darbus ir be jokios realios priežasties išskiria skirtingų lyčių atstovus pagal gebėjimą dirbti tam tikros rūšies darbus, taip skatina seksizmą ir neteisėtai apriboja žmonių galimybes įsidarbinti. Taip pat skelbime nurodomas pirmenybės teikimas ar reikalavimas dėl „stabilios šeimyninės padėties“ ar santuokos, vaikų turėjimo ar neturėjimo, yra diskriminuojantys dėl šeimyninio statuso ir nelegaliai apribojantys įsidarbinimą. Lygiai taip pat ir reikalavimai susiję su nurodomu amžiumi, pvz.: „ieškomas mokymo vadovo asistentas, amžius ne mažiau kaip 24 metai“ ar „reikalinga drabužių pardavėja, ne jaunesnė nei 30“. Tokie skelbimai nuvertina jaunesnius žmones, lyg jie nesugebėtų darbo atlikti vienodai gerai vien dėl savo amžiaus.

Lietuvos įstatymai, pirmiausia Konstitucija, užtikrina lygias teises visiems gyventojams, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Taip pat Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnis įtvirtina bendrą diskriminacijos draudimą. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str. reglamentuoja, kad skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Tačiau darbo skelbimuose dažnai randama akivaizdžių šių įstatymų pažeidimų, nes juose teikiama pirmenybė konkrečioms potencialaus darbuotojo savybėms, dažniausiai tai yra amžiaus cenzas (reikalingi yra tik konkrečios amžiaus grupės atstovai), pvz., ieško „*simpatiškos merginos iki 30 metų*“.

Ginant žmogaus teises ir mažinant diskriminaciją, nevyriausybinių organizacijų atlieka bene didžiausią vaidmenį, nes būtent jos platina informaciją ir siūlo žmonėms pagalbą. Europos žmogaus teisių fondas (EFHR) stebi internetinę erdvę ir apskundžia lygių teisių kontrolieriui netinkamų darbo skelbimų autorius, siekdamas patraukti juos baudžiamojon atsakomybėn. Dažniausiai EFHR diskriminuojančių skelbimų autoriams prašo skirti maksimalias 2000 lt baudas už lygių galimybių pažeidimą, tokių skundų yra pateikę daugiau nei 30, 14 iš jų buvo pripažinti kaip pažeidžiantys lygias galimybes, tačiau jų autoriams dažniausiai duodamas tik įspėjimas. Vis dėlto EFHR teigia, jog interneto erdvėje pasirodo vis mažiau lygių galimybių įstatymų neatitinkančių darbo pasiūlymų. Be to EFHR nemokamai teikia teisinės konsultacijas diskriminacijos tema ar darbovietėje nukentėjusiems asmenims.

Lietuvoje visuomenė yra pakankamai vientisa, migrantai, pabėgėliai ir prieglobsčio prašantys žmonės, Lietuvos žmogaus teisių centro duomenimis, sudaro mažiau nei 1% visos darbo rinkos, o tautinės mažumos apie 15,9%. Taigi diskriminacija tautybės atžvilgiu visuomenės nėra laikoma didelia problema, nes didžiausia jos dalis tokios diskriminacijos nesulaukia ir sulaukti nesitiki. Lygių galimybių plėtros centro ekspertė bei Etninių tyrimų instituto mokslininkė dr. Vilana Pilinkaitė Sotirovič sako, jog dažniausiai diskriminacijos problemškumą supranta tie, kurie yra asmeniškai dėl jos nukentėję. Kiti piliečiai apie ją neretai būna girdėję tik iš žiniasklaidos. Dažnai nevyriausybinių organizacijų tampa vienais pagrindinių informacijos šaltinių visais lygių teisių pažeidimų klausimais, nes kasdien bendrauja su įvairiomis žmonių bendruomenėmis ir išklauso piliečių nusiskundimų, o oficialios įstaigos ir populiarioji žiniasklaida dažnai nėra linkusios diskriminacijos klausimų kelti į viešumą.

Nors darbo skelbimų, kuriuose buvo užfiksuotos diskriminacijos apraiškos, autoriai dažniausiai teigia, kad taip atsitiko, nes jie nepakankamai gerai žinojo LR įstatymus, susijusius su lygiomis galimybėmis ir nemanė, kad rašoma nors netinkama, tad tikisi išėmę skelbimą iš internetinių puslapių išspręsti problemą, iš tikrųjų problema prasideda kur kas giliau. Nėra atliktų oficialių tyrimų apie visuomenėje vyraujančią diskriminacijos sampratą, bet akivaizdu, kad visų pirma ji atsiranda dėl nusistovėjusių klaidingų žmonių nuostatų dėl lyties vaidmenų, tautybių skirtumų ir pan. Kol žmonės nesuvoks, kokią įtaką žmonių individualiems ar grupės skirtumams sukuria stereotipiniai požiūriai, pačios visuomenės santvarka ir ugdymas, o ne įgimtos savybės, nuolat atsiranda lygių galimybių pažeidimų, nes net patys darbdaviai, ne norėdami specialiai diskriminuoti kokią nors žmonių grupę, o dėl savo riboto ir stereotipinio suvokimo, nuolat sukuria situacijas, kai vieni žmonės yra vertinami geriau nei kiti dėl priklausymo kuriai nors lyties, amžiaus, tautos, religijos ar kitai grupei, nors tam nėra tikro pagrindo. Be to bylos dėl diskriminacijos darbo rinkoje į teismą patenka pakankamai retai ir santykinai ne daug žmonių kreipiasi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, tad greičiausiai ir patys žmonės apie savo teises, diskriminacijos problemą ir kur kreiptis jos patyrimo atveju, nėra itin gerai informuoti.

Tad svarbu nepamiršti, kad svarbu tinkamai ugdyti vaikus ir supažindinti juos, kaip ir kitus piliečius, su lygių galimybių darbo rinkoje problemomis, skatinti jų sąmoningumą ir brandinti atsakingą kartą. Tačiau tai yra procesas, kuriam reikia nemažai laiko, tad iki tol kiekvienas iš mūsų gali prisidėti stebėdamas darbo rinkos pokyčius ir prie jų prisidedamas. Europos žmogaus teisių fondas skatina atkreipti dėmesį į diskriminuojančius darbo skelbimus ir apie juos pranešti.

EFHR