

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
TEISĖS FILOSOFIJOS IR ISTORIJOS KATEDRA

UGNĖ ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ
ADMINISTRACINĖS TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA
ADTmns0-01

NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ AIŠKINIMAS IR TAIKYMAS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Lekt. dr. Rūta Petkuvienė

Vilnius, 2011

TURINYS

| | |
|---|----|
| ĮVADAS | 4 |
| 1. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO SAMPRATOS TURINYS | 6 |
| 1.1. Diskriminacijos samprata, prigimtis bei istorinė raida | 6 |
| 1.2. Diskriminaciją sąlygojantys veiksniai | 12 |
| 1.2.1. Diskriminacija dėl rasės ir etninės kilmės..... | 12 |
| 1.2.2. Diskriminacija dėl religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų..... | 14 |
| 1.2.3. Diskriminacija dėl asmens negalios..... | 15 |
| 1.2.4. Diskriminacija dėl seksualinės orientacijos..... | 16 |
| 1.2.5. Diskriminacija dėl asmens amžiaus..... | 17 |
| 1.2.6. Diskriminacija dėl asmens lyties..... | 19 |
| 1.3. Diskriminacijos pasireiškimo formos | 20 |
| 1.3.1. Tiesioginė diskriminacija..... | 20 |
| 1.3.2. Netiesioginė diskriminacija..... | 23 |
| 2. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO TAIKYMAS | 25 |
| 2.1. Pozityviosios diskriminacijos (diferenciacijos) reikšmė | 25 |
| 2.2. Diskriminacijos draudimo išlygos | 27 |
| 2.2.1. Profesiniai reikalavimai..... | 27 |
| 2.2.2. Skirtingų sąlygų taikymo dėl amžiaus pateisinimas..... | 29 |
| 2.3. Įrodymų naštos perkėlimo atsakovui taisyklė ir jos turinys | 31 |
| 2.4. Sankcijos ir teisinė atsakomybė už diskriminacijos draudimo pažeidimą | 35 |
| 2.4.1. Sankcijos už diskriminacijos draudimo pažeidimą..... | 36 |
| 2.4.2. Teisinė atsakomybė už diskriminacijos draudimo pažeidimą..... | 38 |
| 3. TEISINIO REGULIAVIMO SOCIALINĖ PASKIRTIS – ELIMINUOTI DISKRIMINACIJĄ | 41 |
| 3.1. Diskriminacijos fenomenas Lietuvoje ir užsienyje: lyginamoji tendencijų analizė | 41 |
| 3.1.1. Padėtis Lietuvoje..... | 41 |
| 3.1.2. Situacija Europos Sąjungos valstybėse narėse..... | 46 |
| 3.2. Svarbiausi neformalūs kovos su diskriminacija būdai | 49 |
| 3.2.1. Informacijos sklaida..... | 50 |
| 3.2.2. Socialinis dialogas su nevyriausybinėmis organizacijomis..... | 51 |
| 3.3. Diskriminacijos draudimo pagrindas – žmogaus orumo apsauga | 53 |
| IŠVADOS | 55 |
| PASIŪLYMAI | 56 |

| | |
|------------------------------|----|
| LITERATŪRA | 57 |
| SANTRAUKA | 63 |
| ZUSAMMENFASSUNG | 65 |

IVADAS

Diskriminacijos draudimas, kaip visuotinis, universalusis teisės principas, įtvirtintas tiek nacionaliniuose, tiek Europos Sąjungos, taip pat ir įvairiuose tarptautiniuose teisės aktuose. Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas įvairias diskriminacijos bylas, suformulavo labai plačią nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo doktriną.

Nediskriminavimo principas gali būti nagrinėjamas keliais aspektais. Diskriminacijos draudimas gali būti analizuojamas santykyje su visų asmenų lygybės principu, aiškinamas atsižvelgiant į svarbiausius, labiausiai paplitusius diskriminacijos veiksnius. Galima nagrinėti nediskriminavimo principo taikymo praktikoje specifiškumą. Įmanomas ir diskriminacijos draudimo nagrinėjimas santykyje su žmogaus orumo apsauga. Magistro baigiamojo darbo tema – nediskriminavimo principo aiškinimas ir taikymas.

Nediskriminavimo principas, įvairios jo interpretacijos aptariamos daugelio užsienio autorių (R. N. Batlerio, M. Bellas, S. Fredman, Z. Freudo, C. McCrudden, J. Rau, D. Schiek, E. Schrödter ir kt.) darbuose. Kai kurie diskriminacijos aspektai atskleisti ir lietuvių autorių darbuose: D. Grigolovičienė, M. Jankauskaitė, I. Mačernytė – Panomariovienė, L. Mališauskaitė, L. Vengalė, S. Vidrinskaitė ir kt. nagrinėjo diskriminacijos ir lygių galimybių tarpusavio santykį; D. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, S. Mikulionienė, V. Milašiūtė tyrinėjo įvairias diskriminacijos pasireiškimo formas; diskriminacijos, tolerancijos ir orumo tarpusavio sąryšį nagrinėjo R. Plečkaitis, E. Venckienė ir kt. Pabrėžtina, kad labai plačią antidiskriminacinę jurisprudenciją suformulavo Europos Teisingumo Teismas, todėl darbe pagrindinis dėmesys skiriamas Europos Teisingumo Teismo nagrinėtoms diskriminavimo byloms ir jų analizei.

Temos aktualumas. Nediskriminavimo principą galima nagrinėti įvairiais aspektais, o dėl principui būdingo latentiškumo ir gebėjimo įsiskverbti į įvairius teisinius santykius, pasireiškia vis nauji diskriminacijos, kaip socialinio reiškinio, aspektai, atsiskleidžia įvairūs šio reiškinio požymiai. Mažai tyrinėta Europos Teisingumo Teismo praktika, kurią analizuojant, galima stebėti, kaip plėtojosi ir keitėsi nediskriminavimo principas. Todėl nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo analizė išlieka ypač reikšminga.

Tyrimo objektas. Remiantis tuo, kad magistro baigiamojo darbo tema yra „Nediskriminavimo principo aiškinimas ir taikymas“, darbe nagrinėjama mokslinė literatūra diskriminacijos tema, akcentuojama Europos Teisingumo Teismo praktika, institucijų veikla diskriminacijos draudimo srityje.

Tyrimo tikslas. Magistro baigiamojo darbo tikslas – atskleisti pagrindinius nediskriminavimo principo požymius, šio principo aiškinimą mokslinėje literatūroje ir Europos Teisingumo Teismo praktikoje, išanalizuoti įvairius nediskriminavimo principo taikymo

aspektus, išnagrinėti, kokių veiksmų diskriminacija kelia daugiausiai problemų Lietuvoje ir Europos Sąjungoje apskritai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti nediskriminavimo principo sampratą, prigimtį, istorinę raidą, svarbiausius diskriminacijos veiksmus ir pasireiškimo formas;
2. Išanalizuoti pozityviosios diskriminacijos (diferenciacijos), diskriminacijos draudimo išlygų reikšmę, sankcijų požymius ir teisinės atsakomybės rūšis už diskriminacijos draudimo pažeidimą;
3. Aptarti ir palyginti reikšmingiausias šių dienų diskriminacijos fenomeno tendencijas Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse;
4. Išskirti svarbiausius kovos su diskriminacija būdus.

Darbo teorinė ir praktinė reikšmė. Teoriniu požiūriu darbas reikšmingas tuo, kad jame atskleidžiami įvairūs Europos Teisingumo Teismo įtvirtinti nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo aspektai. Tokiu būdu galima suvokti, kaip buvo įtvirtinta ir laikui bėgant keitėsi diskriminacijos draudimo doktrina. O apžvelgus dabartinės diskriminacijos draudimo srities aktualijas, galima suprasti, kiek veiksminga yra šiuo metu egzistuojanti antidiskriminacinė politika.

Teoriniai tyrimo metodai. Analizės metodas padeda ištirti svarbiausius diskriminacijos, kaip socialinio reiškimo, požymius. Lyginamasis istorinis metodas suteikia galimybę analizuoti įvairius nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo aspektus skirtingais laikotarpiais. Tokiu būdu įmanoma ištirti, kaip buvo įtvirtinta ir kokia kryptimi vystėsi diskriminacijos draudimo doktrina. Loginio metodo dėka galima išskirti pagrindines nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo problemas Europos Teisingumo Teismo praktikoje.

Empiriniai tyrimo metodai. Teisinių dokumentų analizės metodas taikytas nagrinėjant įvairius Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktus, taip pat Europos Teisingumo Teismo praktiką siekiant atskleisti nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo turinį.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys skyriai (Nediskriminavimo principo sampratos turinys; Nediskriminavimo principo taikymas; Teisinio reguliavimo socialinė paskirtis- eliminuoti diskriminaciją), išvados, pasiūlymai, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir vokiečių kalbomis.

1. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO SAMPRATOS TURINYS

1.1. Diskriminacijos samprata, prigimtis bei istorinė raida

Žymiojo prancūzų filosofo, rašytojo, politikos teoretiko ir švietėjo Žano Žako Ruso (1712 – 1778) išsakyta mintis, jog visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo teisėmis, aktuali ir šiandien. Garsioji politinė idėja, paskatinusi Didžiąją Prancūzijos revoliuciją, ir praėjus daugiau nei dviem šimtams metų, išlieka ypatingai reikšminga – kova už visų žmonių lygybę tebevyksta, nes visuomenėje dar ypač giliai įsišaknijęs socialinis reiškinys, įvardijamas *diskriminacijos* sąvoka. Todėl būtina išsiaiškinti, kas yra diskriminacija, kokio šio termino reikšmė.

„Diskriminuoti“ – bendrąja prasme reiškia (iš)skirti. Tarptautinių žodžių žodyne pateikiama tokia diskriminacijos termino samprata: „diskriminacija [lot. *diskriminatio* – padalijimas, atskyrimas] – teisių mažinimas arba atėmimas asmenims ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos.“¹

Suvokti teisinę diskriminacijos termino reikšmę padeda Lietuvos Respublikos (toliau tekste – LR) Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas, kuriame išaiškinta, jog „diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius. Tačiau diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.“²

Remdamiesi tokiu LR Konstitucinio Teismo išaiškinimu, pagrįstai galime daryti išvadą, jog teisine prasme anaipol ne kiekvienas vienokios ar kitokios asmenų grupės išskyrimas reikš diskriminaciją. Nevienodas traktavimas turi būti nepagrįstas, įstatymu uždraustas ir paremtas tik tokiais kriterijais, kuriuos draudžia būtent įstatymas. Vadinasi, teisine prasme diskriminacija suvokiama siauriau, nes reiškia tik tokį asmens negatyvų vertinimą, kuris yra draudžiamas dėl tam tikrų įstatyme įvardintų priežasčių.

Analizuodami mokslinę literatūrą, suvoksime, jog diskriminacijos terminas dažnai apibrėžiamas santykyje su lygybe. Dauguma autorių (M. Bellas, S. Fredman, C. McCrudden, D.

¹ Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985. P. 115.

² LR Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliiečio priesaikos“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 100 – 2791.

Schiek ir kt.) vadovaujasi Aristotelio formaliosios lygybės koncepcija, kuri Vakarų teisės tradicijoje laikoma pamatine aiškinant diskriminaciją. Anot šios koncepcijos, lygūs turi būti vertinami vienodai, o skirtingi privalo būti vertinami skirtingai. Minėta koncepcija detalizuojama ne tik antidiskriminacinėje jurisprudencijoje, bet ir ne sykį atskleista Europos Teisingumo Teismo (toliau tekste – ETT ir Teismas) ir Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau tekste – EŽTT) praktikoje. Štai ETT byloje *A. gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften*³ nurodė, kad lygaus elgesio principas gali būti pažeistas dviem atvejais: 1) jei dvi kategorijos asmenų, kurių tiek teisinė, tiek ir faktinė padėtis iš esmės nesiskiria, yra vertinami skirtingai; 2) jei skirtingos situacijos vertinamos vienodai. Kitoje ETT byloje *Hill und Stapleton*⁴ konstatuojama, jog diskriminacija gali kilti tada, kai taikomos skirtingos taisyklės lygintinioms situacijoms arba taikoma ta pati taisyklė skirtingoms situacijoms.

Lietuvos teisinėje literatūroje santykį tarp lygybės ir diskriminacijos detaliai analizavo V. Milašiūtė savo disertacijoje „Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai“. Čia autorė pažymi, kad „diskriminacijos sąvoka paprastai yra siejama su lygybės sąvoka: lygybė suprantama kaip vertybė, kurios apsaugą siekiama užtikrinti nustatant diskriminacijos draudimą.“⁵ Diskriminacijos draudimą iš lygybės principo kildina ir I. Mačernytė – Panomariovienė straipsnyje „Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje.“⁶ Vadovaudamiesi tokiu diskriminacijos ir lygybės tarpusavio santykio aiškinimu, galime tvirtinti, jog teisėje lygybė ir diskriminacija – atvirkščiai proporcingi reiškiniai.

Nors Aristotelio formaliosios lygybės koncepcija ir laikoma vyraujančia apibūdinant diskriminacijos sampratą, tačiau akivaizdu, kad visiškai formalaus lygybės suvokimo ne visada pakanka realiai lygybei užtikrinti. Todėl literatūroje diskriminacija neretai siejama ir su tolerancijos sąvoka. Demokratinėse pasaulio valstybėse (autoritarinių ir totalitarinių politinių režimų valstybėse tolerancija nebūdinga, nes čia nepripažįstama pažiūrų įvairovė) tolerancija – ypač reikšminga vertybė. J. Rau savo veikalė „Kultūrų dialogas – dialogo kultūra: tolerancija vietoj nureikšminimo“ teigia, jog tolerancijos „taiką kuriantis poveikis gali skleistis tik tuomet, kai visi dalyviai pajėgūs susitarti dėl tam tikrų vertybių.“⁷ Iš to išplaukia, jog tolerancija – būtina sąlyga laisvų ir lygiateisių asmenų bendradarbiavimui. Anot R. Plečkaičio, „kiekvieno žmogaus

³ 1993 m. balandžio 14 d. ETT Sprendimas *A. gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften* (T-10/93, Rink. p. II-183).

⁴ 1998 m. birželio 17 d. ETT Sprendimas *Kathleen Hill und Ann Stapleton gegen The Revenue Commissioners und Department of Finance* (C-243/95, Rink. p. I-03739).

⁵ Milašiūtė V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007. P.14.

⁶ Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. [Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.] – Vilnius, 2004. P.119.

⁷ Rau J. Kultūrų dialogas – dialogo kultūra: tolerancija vietoj nureikšminimo. Vilnius: Dialogo kultūros Institutas, 2005. P. 97.

ir žmonių grupių pareiga – pozityviai vertinti kitus žmones ir jų pažiūras, pripažinti jiems (ir gerbti) teisę turėti kitokias, negu mūsų pažiūras, skelbti jas ir laisvai tvarkyti savo gyvenimą.“⁸

Visgi turime suvokti, kad tolerancija negali būti beribė. Visada privalu atskirti, kad yra tokių dalykų, kuriuos reikia ar galima toleruoti. Tačiau yra ir tokių, kurie tiesiog negali būti toleruojami, kaip antai tam tikrų visuomenės vertybių naikinimas ar visuotinai pripažintų žmogaus teisių ir laisvių pažeidimai. Taigi manome, jog tolerancija yra neatsiejama ir nuo atsakomybės jausmo, o tolerancijos ribas nusibrėžia pati visuomenė, pasirinkdama, kokias vertybes puoselėti, o kokį elgesį laikyti netoleruotinu.

Čia susiduriame su sociokultūriniu aiškinimu, kurio pagrindinė idėja yra ta, kad žmonių elgesys, jų nuostatos, požiūris į tam tikrus dalykus – tai tarsi kultūros, kurios terpėje egzistuoja visuomenė, dariniai. Tokio aiškinimo šalininkai tvirtina, jog būtent sociokultūrinis aiškinimas padeda atsakyti į klausimą, kodėl atsiranda, iš ko kyla nepakantumas kitiems, kitaip tariant, diskriminacija. Viena iš kultūros sudedamųjų dalių yra tam tikros nusistovėjusios elgesio ar požiūrio nuostatos, t.y. kultūriniai šablonai, kuriems tapus nesuderinamais ar net svetimais neretai ir išskyla diskriminacijos pavojus.

Literatūroje galime aptikti įvairių aiškinimų, kokie esminiai veiksniai nulemia vienokius ar kitokius grupių tarpusavio santykius visuomenėje. Negalime nepaminėti konfliktų teorijos, kurios pagrindinė idėja, jog būtent klasių konfliktas ir yra svarbiausia diskriminacijos priežastis. Taip pat egzistuoja ir ekonominis aiškinimas, kur pagrindinį vaidmenį atlieka konkurencinė aplinka. Šios krypties atstovai pabrėžia, jog, norėdama išsaugoti tam tikrus pranašumus ar privilegijas, dominuojanti grupė, siekdama politinių, ekonominių ar socialinių tikslų, naudoja įvairias priemones, tarp jų ir diskriminaciją.

Nors diskriminaciją iššaukiančių veiksnių ir juos aiškinančių teorijų gausu, tačiau visoms joms būdingas vienas bendras bruožas – visuomenės puoselėjamos kultūrinės vertybės. Būtent jos nulemia, ką vertiname kaip normą, o ką laikome esant už šios normos ribų. Kitaip tariant, kultūrinės vertybės yra būtent tas pagrindinis taškas, kuriuo remiamės pasirinkdami, ką toleruoti, o kam jausti pasipriešinimą, smerkti, ar net diskriminuoti.

Tad nenuostabu, kad diskriminacijos draudimas dėl savo ypatingo vaidmens kiekvienoje demokratinėje visuomenėje išsirutuliojo į pamatinį pagrindą, pradą – nediskriminavimo principą. Diskriminacijos draudimas, įgavęs principo formą, įgavo ir esminę reikšmę, nes tokiu būdu persmelkia ne tik pačios visuomenės gyvenimą, bet ir toje visuomenėje egzistuojančią teisinę sistemą. Juk nediskriminavimo principas – vienas iš svarbiausių žmogaus teisių apsaugos komponentų.

⁸ Plečkaitis R. Tolerancija. Vilnius: Pradai, 1998. P.51.

Būtent todėl diskriminacijos draudimo principas inkorporuotas į demokratinių valstybių teisės aktus. Štai Lietuvoje bendrasis nediskriminavimo principas visų pirma įtvirtintas LR Konstitucijos⁹ 29 straipsnyje, skelbiančiame: „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.“ Nediskriminavimo principo įtvirtinimas svarbiausiame, pagrindiniame šalies įstatyme sudaro pagrindą tvirtinti, jog diskriminacijos draudimo principo užtikrinimas Lietuvos teisėje yra garantuotas. Juk LR Konstitucijoje skelbiamos teisinės nuostatos tarsi nurodo kryptį, kurią privalo sekti visa šalies teisinė sistema. Todėl minėtas nediskriminavimo principas yra integruotas į įvairias veiklos sritis (viešojo administravimo, socialinę, švietimo, darbo ir kt.) bei, žinoma, inkorporuotas į daugelį LR teisės aktų: LR administracinių teisės pažeidimų kodeksą,¹⁰ LR baudžiamąjį kodeksą,¹¹ LR civilinį kodeksą,¹² LR darbo kodeksą,¹³ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą,¹⁴ LR lygių galimybių įstatymą¹⁵ ir kt.

Kaip jau minėjome anksčiau, diskriminacijos draudimas – neabejotinai kertinė teisinė vertybė, todėl ir pats nediskriminavimo principo užtikrinimas – anaip tol ne vien valstybės vidaus reikalas ar tik nacionalinės teisės dalykas. Minėtam principui ypač daug dėmesio skiriama Europos Sąjungos (toliau tekste – ES) teisėje, kurioje *equal treatment* (angl. vienodų sąlygų taikymas) principo turinį, jo kaitos tendencijas savo veikloje išsamiai analizuoja ETT. Be to, Amsterdamo sutartimi¹⁶ į ES pirminę teisę įterptas 13 straipsnis ne tik praplėtė Bendrijų kompetenciją asmenų nediskriminavimo srityje, bet ir tapo pagrindu labai svarbiems ES antrinės teisės aktams: Tarybos direktyvai 2000/43/EB, įgyvendinančiai vienodo požiūrio principą asmenims, nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (toliau tekste – Rasių lygybės direktyva)¹⁷ bei Tarybos direktyvai 2000/78/EB, nustatančiai vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau tekste – Užimtumo pagrindų direktyva).¹⁸ Minėtos dvi direktyvos teisinėje literatūroje dažnai vadinamos „naująja ES nediskriminavimo teise“. Šie ES antrinės teisės aktai padėjo svarų pagrindą Europos Bendrijų

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

¹⁰ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės Žinios. 1985, Nr. 1-1.

¹¹ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės Žinios. 2000, Nr. 89-2741.

¹² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės Žinios. 2000, Nr. 74-2262.

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

¹⁵ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.

¹⁶ 1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus (OL 1997, C 340, p. 308).

¹⁷ 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės. (OL 2000, L 180, p. 22).

¹⁸ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. (OL 2000, L 300, p.16).

kovai su diskriminacija, nes nustato eilę galimybių ir teisių apsiginti nuo minėto neigiamą reiškinių.

2007 m. Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija iškilmingai paskelbė ES Pagrindinių teisių chartiją,¹⁹ kurioje diskriminacijos draudimui skiriamas ypatingas dėmesys – 21 straipsnis nurodo detalią sąrašą veiksnių, dėl kurių diskriminacija draudžiama.

Diskriminacijos draudimo principo plėtrai neabejotiną reikšmę turi ir vienas svarbiausių Europos Tarybos dokumentų – 1950 m. Barberini rūmuose Romoje pasirašyta Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija²⁰ (toliau tekste – Europos žmogaus teisių konvencija), kurios įgyvendinimo institucijomis tapo 1954 m. įkurta Europos žmogaus teisių komisija (įsigaliojus 11 protokolui, buvo panaikinta) bei jau anksčiau minėtas EŽTT, įkurtas 1959 m.

Europos žmogaus teisių konvencijos sukurtoje sistemoje nediskriminavimo principo atžvilgiu svarbiausias yra minėtos Konvencijos 14 straipsnis. Dera pažymėti, jog EŽTT savo veikloje išaiškino straipsnyje minimo termino „be jokios diskriminacijos“ sąvoką taip: jei Konvencijoje numatytų teisių ir laisvių taikymas vienodoje padėtyje esantiems asmenims ar jų grupėms bus skirtingas ir nebus pateisinamas jokiais objektyviai egzistuojančiais, teisiškai pagrįstais kriterijais, o tarp naudojamos priemonės ir ja norimo pasiekti tikslo nebus reikiamo proporcingumo santykio, tokį elgesį, veiksą ar neveikimą reikia laikyti diskriminaciniu. Remdamiesi tokiu išaiškinimu, galime teigti, jog, pagal EŽTT, diskriminacijos sąvoką sudaro trys sudedamieji vienas su kitu tiesiogiai susiję elementai: 1. vienodoje padėtyje esantiems asmenims taikomos nevienodos apimtys teisės ir laisvės; 2. tokio skirtingo traktavimo nepateisina jokie objektyvūs, teisiškai pagrįsti kriterijai; 3. naudojama priemonė nėra proporcinga siekiamam tikslui. Tam, kad vienokį ar kitokį elgesį, veikimą ar neveikimą būtų galima laikyti diskriminaciniu, turi būti visų šių trijų elementų visuma.

Europos žmogaus teisių konvencijos 14 straipsnis turi ir dar vieną ypatybę – jo taikymas siejamas tik su konkrečios materialinės teisės, numatytos Konvencijoje, pažeidimu. Kitaip tariant, minėtas straipsnis nėra savarankiškas pats savaime, o „turėtų būti suprantamas kaip integrali sudedamoji dalis kitų Konvencijos teisių ir laisvių.“²¹

Kalbėdami apie nediskriminavimo principą tarptautinėje teisėje, pirmiausia turime paminėti XX a. pradžią, kuomet demokratinės pasaulio valstybės, išgyvenusios Pirmojo pasaulinio karo baisumus, 1919 m. pasirašė Tautų Sąjungos Statutą (toliau tekste – Statutas). Šis dokumentas ne tik įtvirtino žmogaus orumo prieš valstybės interesus viršenybės principą, bet ir

¹⁹ 2000 m. gruodžio 18 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. (OL 2000, L 364, p. 1).

²⁰ 1950 m. gruodžio 10 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987.

²¹ Pagal Jočienė D., Čilinskas K. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. Vilnius: Petro ofsetas, 2004. P. 137.

jame skelbiamos idėjos tapo savotiškais nediskriminavimo principo užuominomis tarptautinėje teisėje.

Kaip žinome, Tautų Sąjunga nebuvo pajėgi įgyvendinti Statute skelbiamų idėjų. Todėl San Franciske 1945 m. pasirašyta Jungtinių Tautų Chartija (toliau tekste – Chartija), turėjusi sukurti žmogaus teisių bei laisvių įtvirtinimo, taip pat ir tarptautinės apsaugos pagrindus. Diskriminacijos draudimo atžvilgiu svarbiausi 55, 56 bei 76 Chartijos straipsniai. Visuose juose išsakyta pagrindinė mintis yra ta, kad tarptautinės bendrijos narių pareiga – gerbti bei garantuoti visų žmonių teises bei laisves be jokios diskriminacijos. Taigi visiškai pagrįstai 1945 m. Jungtinių Tautų Chartija teisinėje literatūroje laikoma pirmuoju sutartiniu dokumentu, kuris realiai įtvirtino nediskriminavimo principą.

Dar didesnę reikšmę turi kitas tarptautinis dokumentas – Visuotinė Žmogaus Teisių Deklaracija (toliau tekste – ir Deklaracija), 1948 m. gruodžio 10 d. paskelbta Jungtinių Tautų (toliau tekste – ir JT) Generalinės Asamblėjos. Svarbu pažymėti, kad pati Deklaracija nėra valstybėms teisiškai privalomas dokumentas. Tačiau neabejotiną jos svarbą lemia tai, kad Deklaracijos 2 straipsnyje yra suformuluotas tiesioginis diskriminacijos draudimo principas. Detaliau analizuodami šį Visuotinės Žmogaus Teisių Deklaracijos straipsnį, pastebėsime, jog jame nepateiktas diskriminacijos sąvokos apibrėžimas. Tačiau nusakyta, kad asmuo gali ir turi naudotis savo teisėmis nepaisant to, kad tam tikrais aspektais (rase, odos spalva, lytimi, kalba, religija, savo politiniais įsitikinimais, nacionaline, socialine kilme, turtine ar gimimo padėtimi) skiriasi nuo kitų. Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjamame Deklaracijos straipsnyje vartojamos sąvokos „kitokių įsitikinimų“, „kitokios padėties“. Vadovaudamiesi lingvistiniu straipsnio aiškinimu, galime tvirtinti, jog tokiu būdu valstybėms suteikiama tam tikra laisvė ar net diskrecija pačioms plėsti diskriminaciją sukeliančių veiksnių sąrašą.

Ypatingą vaidmenį nediskriminavimo principo raidoje atlieka ir keletas kitų reikšmingų dokumentų. 1963 m. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos buvo priimta Deklaracija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo²², įtvirtinusi visų žmonių lygybę. Norint įgyvendinti minėtos Deklaracijos skelbiamus principus, reikėjo imtis praktinių priemonių. Todėl 1965 m. JT Generalinė Asamblėja priėmė Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo.²³ Šioje Konvencijoje pateikiamas tiek rasinės diskriminacijos sąvokos apibrėžimas, tiek ir akcentuojamas pats diskriminacijos principo draudimas.

²² Žalimas D., Žalimienė Sk. Tarptautinė žmogaus teisių apsauga: universalūs dokumentai. Vilnius: Registrų centras, 2009. T.1. P. 181.

²³ 1965 m. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo // Valstybės žinios, 1998, Nr. 108-2957.

Kitas svarbus dokumentas – JT 1979 m. priimta Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims.²⁴ Pagrindinis šio tarptautinio teisės akto tikslas – suteikti moterims tokį patį civilinį teisnumą, kokį turi ir vyrai, ir lygias galimybes tą teisnumą realizuoti. Kitaip tariant, Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims siekia įtvirtinti moterų ir vyrų lygybės įstatymui principą.

1981 m. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucija 36/55 paskelbta Religija ar įsitikinimais pagrįsto visų formų nepakantumo ir diskriminacijos panaikinimo deklaracija.²⁵ Tai – dar vienas tarptautinis dokumentas, skelbiantis, jog negalima diskriminuoti ar teikti nepagrįstas privilegijas asmenims – priešingai, būtina išlaikyti visų žmonių lygybę.

Be aukščiau išvardintų specialiųjų dokumentų nediskriminavimo principo įtvirtinimo plėtrai esminę reikšmę turi 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas²⁶ bei 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas.²⁷ Neretai šie du paktai įvardijami kaip pirmieji bendrieji tarptautiniai sutartiniai dokumentai, kurie nustato griežtą pareigą prisijungusioms prie paktų valstybėms laikytis pagal paktus prisiimtų įsipareigojimų, taigi yra ypatingai svarbūs nediskriminavimo principo efektyvaus įgyvendinimo požiūriu.

Tokia gausa bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų, skirtų nediskriminavimo principo reglamentavimui, tik patvirtina, jog atskiros nacionalinės valstybės savo vidiniu teisiniu reguliavimu nėra pajėgios užtikrinti efektyvios žmonių nediskriminavimo politikos. Tai – visos tarptautinės bendruomenės pareiga ir kertinis uždavinys, kuriam įgyvendinti reikia pagrindines idėjas ir siekiamybes nubrėžiančių teisinių dokumentų.

Šie teisės aktai pasižymi ypatinga reikšme ne tik todėl, kad įtvirtina diskriminacijos draudimą, tačiau ir dėl to, kad nurodo, jog diskriminuoti negalima nei dėl asmens rasės, jo religinių, politinių ar kitokių įsitikinimų, nei dėl jo fizinės būklės, seksualinės orientacijos, amžiaus ar lyties. Visa tai – labiausiai paplitę diskriminaciją sąlygojantys veiksniai, kuriuos, siekiant suvokti pačią diskriminacijos esmę, būtina patyrinėti detaliau.

1.2. Diskriminaciją sąlygojantys veiksniai

1.2.1. Diskriminacija dėl rasės ir etninės kilmės. Tarptautinių žodžių žodynas terminu *rasė* [race – gentis, veislė] įvardija per žmonijos istoriją susidariusią žmonių grupę, gyvenančią

²⁴ 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų Konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 21–549.

²⁵ Žalimas D., Žalimienė Sk. Tarptautinė žmogaus teisių apsauga: universalūs dokumentai. Vilnius: Registrų centras, 2009. T.1. P. 277.

²⁶ 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

²⁷ 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

tam tikroje teritorijoje ir turinčią ne tik bendrą kilmę, bet ir bendrų paveldimų morfologinių bei fiziologinių požymių, kuriais ši grupė skiriasi nuo kitų. Akivaizdu, jog, kalbant apie rases, akcentuojami būtent įgimti biologiniai skirtumai, kurie, pasak įsitikinimų sistemos, vadinamos rasizmu, yra pagrindinis veiksnys, lemiantis žmonių rasių individualius ir kultūrinius pasiekimus. Rasizmo doktrinos šalininkai tvirtina, kad viena rasė yra aukštesnė kitos rasės atžvilgiu, ir kad aukštesnioji ne tik turi teisę, bet ir privalo valdyti žemesniąją. Moksliniu požiūriu būtent rasizmas yra pagrindinis motyvas rasinei diskriminacijai kilti.

Rasizmas kaip tam tikrų pažiūrų sistema pervertina rasinių skirtumų reikšmę istorijai ir kultūrai. Bene ryškiausias to pavyzdys – XX a. Vokietija ir joje tuomet vyravęs nacionalsocialistų valdymas. Šiandieninėje visuomenėje taip pat gausu rasizmo apraiškų, vienos pasireiškia subtiliai, kitos yra akivaizdžios. Tačiau, kad ir kokia forma pasireikštų, rasizmas – netoleruotinas ir smerktinas valstybėse, kurios pripažįsta žmogaus teisių apsaugos principus.

Su rasizmu artimai susijusi ir ksenofobija. Literatūroje šis iš graikų kalbos kilęs terminas bendrąja prasme yra vartojamas siekiant apibūdinti baimės jausmą ar akivaizdų nepasitenkinimą asmenimis, kurie skiriasi nuo didesnės visuomenės dalies. Ksenofobijos atveju baiminamasi tiek tam tikros asmenų grupės, kuri nėra pripažįstama konkrečios visuomenės dalimi, tiek ir tos asmenų grupės kultūros elementų, kuriuos visuomenės dauguma laiko svetimais.

Įvertinę rasizmo ir ksenofobijos sąvokas, galime daryti išvadą, jog šie terminai yra pakankamai artimi savo prasme, kadangi abu įvardija neigiamą didžiosios visuomenės dalies požiūrį į tautines mažumas. O tokios neigiamos nuostatos ir skatina diskriminacijos plitimą, kuris gali pasireikšti įvairiai: nuo vengimo ir ignoravimo iki atviro neapykantos demonstravimo ar net smurto proveržių.

Su rasine diskriminacija taip pat susijęs ir etnis (konkrečios tautos) nepakantumas. Štai Lietuvoje jau ilgus metus labiausiai nemėgiama visuomenės dalimi laikomi romai. Jiems nuolat klijuojamos narkotikų prekeivių etiketės, o nenoras dirbti ir kaltinimai įvairiais nusikaltimais – jau kasdienis reiškinys. Gausu panašaus pobūdžio problemų ir didžiosiose Europos valstybėse. Iki šiol romai kenčia dėl socialinės atskirties ir diskriminacijos Bulgarijoje, Graikijoje, Rumunijoje, Slovakijoje. Vokietijoje nemažą tenykštės visuomenės dalį sudaro turkai. Nors pastarieji ir gana plačiai pasklidę po visą šalį, neigiamas vokiečių požiūris į turkų tautybės žmones dar pakankamai akivaizdus.

Visgi kiekvienos valstybės tikslas – brandinti liberalią, galinčią plėtoti žmogaus teises ir laisves visuomenę. Pagrindas tarpusavio supratimo ir tolerancijos užtikrinimui – teisės aktai, sudarantys prielaidas kurtis stabiliems ir harmoningiems visuomeniniams santykiams. Lietuvoje taip pat sukurti įstatymai, kurių paskirtis – užtikrinti lygias galimybes visiems, nepaisant asmens

rasės ar jo etninės kilmės. Mūsų šalyje siekiui apsaugoti asmenį nuo rasinės ar etninės diskriminacijos skiriamas ypač didelis dėmesys – už tautinės nesantaikos kurstymą numatyta baudžiamoji atsakomybė, o rasistiniai nusikaltimų motyvai įvardijami sunkinančia aplinkybe.

ES lygmeniu užkirsti kelią rasizmui ir ksenofobijai siekiama anksčiau minėtomis Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvomis. Šių direktyvų reikalavimus dauguma ES valstybių narių (tarp jų ir Lietuva) laiku perkėlė į savo nacionalinę teisinę sistemą. Darome išvadą, jog valstybės narės yra suinteresuotos geresne rasinės diskriminacijos likvidavimo praktika. O ir pati ES nuolat skatina iniciatyvas kovai su rasizmu bei ksenofobija senajame žemyne. Europos rasizmo ir ksenofobijos monitoringo centras – specialioji ES priežiūros institucija, kurios tikslas – stebėti rasinės diskriminacijos reiškinių paplitimą ir ieškoti veiksmingų būdų su jais kovoti. Be to, ES Taryba nuolat kuria programas, kurių tikslas – eliminuoti diskriminaciją ES valstybėse narėse.

Rasinė diskriminacija – tarptautinio lygmens problema. Todėl valstybės, prisijungusios prie 1965 m. Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, pripažįsta, kad žmonių diskriminacija dėl jų rasės, odos spalvos ar tautybės yra kliūtys ir savotiški barjerai taikiems tautų tarpusavio santykiams. Tad akivaizdu, jog, šioms kliūtims panaikinti, būtina imtis visų reikiamų ir teisiškai pagrįstų priemonių, kurios padėtų sumažinti rasinės diskriminacijos apraiškų kiekį.

1.2.2. Diskriminacija dėl religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Nė vienos valstybės visuomenė nėra vienalytė. Šiandieninis pasaulis susideda iš įvairialypės visuomenės, kurioje asmenys vieni nuo kitų skiriasi ne tik savo odos spalva ar etnine kilme, bet ir išpažįstama religija ar turimais įsitikinimais. Tad tikėjimas ar tam tikros pažiūros – dar vienas diskriminaciją lemiantis veiksnys.

Nagrinėjamu požiūriu ypač svarbų vaidmenį atlieka 1981 m. paskelbta Religija ar įsitikinimais pagrįsto visų formų nepakantumo ir diskriminacijos panaikinimo deklaracija, kurios 2 straipsnyje aiškiai pasakyta, kad jokia valstybė, institucija, asmenų grupė ar atskiri asmenys neturi teisės diskriminuoti jokio žmogaus religijos ar įsitikinimų pagrindu. Taigi ši Deklaracija iš esmės atkartoja ankstesniuose dokumentuose, t.y. 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje bei 1950 m. Europos žmogaus teisių konvencijoje išsakytą nuostatą, draudžiančią diskriminaciją dėl religijos ar pažiūrų atžvilgiu.

Vadinasi, religijos ir įsitikinimų laisvė – nuo seno gerbiama žmogaus teisė, kurios apsaugą turi garantuoti ir pagrindinis kiekvienos šalies įstatymas. Ne išimtis ir mūsų valstybė. LR Konstitucijos 25 straipsnis sako: „Žmogus turi teisę turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti. ... Laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiksmais - tautinės, rasinės, religinės ar socialinės neapykantos, prievartos bei diskriminacijos

kurstymu, šmeižtu ir dezinformacija.²⁸ Svarbiausio valstybės įstatymo 26 straipsnis gina tikėjimo laisvę: „Minties, tikėjimo ir sąžinės laisvė yra nevaržoma. Kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti bet kurią religiją arba tikėjimą ir vienas ar su kitais, privačiai ar viešai ją išpažinti, atlikinėti religines apeigas, praktikuoti tikėjimą ir mokyti jo.“²⁹ LR Konstitucijoje išdėstytas nuostatas plėtoja LR religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas,³⁰ kurio paskirtis – įgyvendinti LR Konstitucijoje, įstatymuose, tarptautiniuose dokumentuose bei susitarimuose įtvirtintą asmens teisę į tikėjimo laisvę.

Diskriminacijos dėl religijos ir įsitikinimų draudimas įtvirtintas ir svarbiausiuose ES teisės aktuose. ES Pagrindinių teisių chartija³¹ šalia kitų gina ir minties, sąžinės bei religijos laisvę, o 2000/78/EB Užimtumo pagrindų direktyvos vienas iš pagrindinių tikslų – siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą, nustatyti bendrus pagrindus kovai su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų.

Aptarti teisiniai dokumentai įtvirtina esminį principą – visi žmonės, nepaisant jų išpažįstamos religijos, turimų ir skleidžiamų religinių įsitikinimų, įstatymui yra lygūs. Tačiau reiktų pažymėti, kad pati religijos laisvė, kalbant apskritai, yra įdomi savo esme. Literatūroje galime aptikti nuomonių, jog religijos laisvė – tai ne tik laisvė pasirinkti religiją ir skleisti savo pasirinktą tikėjimą, tačiau ir laisvė neišpažinti jokios religijos. Vadinasi, iš tikrųjų galime sutikti su vokiečių autorės E. Schrödter nuomone, išsakyta knygoje „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Spiegel der europäischen Antidiskriminierungspolitik“,³² kad diskriminaciją dėl religijos iššaukia ne tiek asmens pasirinkta religija (nes religijos laisvė – tai ir laisvė neišpažinti jokios religijos), kiek tos religijos išpažinimo išoriniai bruožai, kaip pavyzdžiui, dėvimi rūbai, valgomas maistas, švenčiamos šventės ar vykdomų religinių pamaldų tvarka.

1.2.3. Diskriminacija dėl asmens negalios. Asmens negalia – dar vienas diskriminaciją lemiantis veiksnys. Tačiau čia susiduriame su negalios apibrėžimo problema – minėtos sąvokos įtvirtinimas teisės aktuose yra ypač reikšmingas. Būtent pagal jį įmanoma nustatyti, kokie asmenys teisės aktais ginami, o kokie – ne. Dažnai ES valstybėms narėms lengviausias kelias – tiesiog perkelti vienokį ar kitokį apibrėžimą į savo nacionalinius įstatymus. Tačiau asmens negalios atžvilgiu reikšmingoje 2000/78/EB Užimtumo pagrindų direktyvoje universalus visa apimančio neįgalumo termino tiesiog nėra. Vadinasi, neįgalumo sąvokos įtvirtinimas vidaus teisės aktuose paliekamas kiekvienos valstybės diskrecijai. Tačiau tokiu atveju galime įžvelgti

²⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

²⁹ Ten pat.

³⁰ Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. [89-1985](#).

³¹ „Cit. op.“ 19.

³² <http://www.elisabeth-schroedter.de/broschuren/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-im-spiegel-der-europaeischen-antidiskriminierungspolitik>; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 25.

dar vieną problemą – juk diskriminaciją gali patirti ne tik teisės aktais pripažintas neįgalusis, tačiau ir tokią negalią turėjęs praeityje ar dėl tam tikrų genetinių požymių negalią dar tik ateityje galintis įgyti žmogus. Be to, negalime pamiršti ir su neįgaliaisiais susijusių žmonių – jie taip pat dėl visuomenės tolerancijos stokos neretai patiria diskriminaciją. Akivaizdu, kad dėl skirtingo reglamentavimo iškyla pavojus, jog vienoje ES valstybėje narėje neįgaliojo statusą turintis asmuo gali būti tokiu nepripažintas kitoje valstybėje narėje. Tačiau, kaip jau minėjome anksčiau, neįgaliojo sąvoka – kol kas atskiras kiekvienos valstybės reikalas.

Lietuvoje neįgalumo sąvoką įtvirtina LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas.³³ Anot jo, neįgalumas – toks ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas, kuris pasireiškia dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos. Žmonių su negalia lygias galimybes reglamentuoja ir kiti įstatymai: Lygių galimybių įstatymas, Socialinių paslaugų įstatymas,³⁴ Užimtumo rėmimo įstatymas,³⁵ svarbių nuostatų yra ir Socialinių įmonių įstatyme.³⁶

Nors LR įstatymai ir užtikrina tokias principines nuostatas, kaip vienodos įsidarbinimo galimybės, vienodų darbo sąlygų sudarymas ar lygiavertės socialinės garantijos, o į Lietuvos teisę perkelta 2000 m. priimta ES Užimtumo pagrindų direktyva, tai dar nereiškia, jog žmonių su negalia teisės iš tikrųjų efektyviai saugomos. Praktikoje neįgaliųjų žmonių padėtis sudėtinga, o ypač ši problema ryški darbo rinkoje, nes nusistovėjęs stereotipinis neigiamas darbdavių vertinimas sudaro kliūtis neįgaliesiems integruotis į darbo rinką. Iš to išplaukia, jog realios žmonių su negalia įsidarbinimo galimybės iš tikrųjų yra pakankamai mažos. Ir tai ne vien Lietuvos, bet ir daugumos Europos valstybių problema, todėl su ja ne vienerius metus aktyviai kovoja ES, finansuodama įvairias programas ir skleisdama informaciją apie antidiskriminacinę politiką Europoje.

1.2.4. Diskriminacija dėl seksualinės orientacijos. Daugelyje pasaulio visuomenių seksualinė orientacija dar ir dabar yra viena jautriausių temų. Nenuostabu, juk seksualinis identitetas išties labai asmenišką ir privatus dalyką. Literatūroje seksualinė orientacija apibūdinama kaip asmens emocinis ar seksualinis potraukis kitam asmeniui. Skiriamos trys seksualinės orientacijos formos: heteroseksuali orientacija (potraukis priešingos lyties asmeniui), homoseksuali orientacija (potraukis tos pačios lyties asmeniui) bei biseksuali orientacija (potraukis jaučiamas tiek priešingos, tiek ir tos pačios lyties asmenims). Tačiau būtina pabrėžti, jog šių laikų mokslas nei homoseksualumo, nei biseksualumo nelaiko nei iškrypimu, nei tuo

³³ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. [36-969](#).

³⁴ Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. [17-589](#).

³⁵ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. [73-2762](#).

³⁶ Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. [96-3519](#).

labiau liga. Šį teiginį patvirtina ir faktas, kad į Pasaulio sveikatos organizacijos patvirtintą ligų sąrašą minėtos seksualinės orientacijos nėra įtrauktos.

Turime pritarti garsaus austrų mokslininko Z. Freudo (1856 – 1939) išsakytai minčiai, jog homoseksualumo nereikia gėdytis, nes tai jokia yda ar degradacija, tačiau kartu tai tikrai nėra ir privalumas. Šis teiginys labai aktualus ir dabartinei visuomenei, nes viena labiausiai kenčiančių ir į socialinį užribį nustumtų asmenų grupių yra būtent seksualinės mažumos.

Būtina pabrėžti, jog palyginus su kitomis žmogaus teisėmis, kaip, pavyzdžiui, teise būti apsaugotam nuo diskriminacijos dėl odos spalvos ar etninės kilmės, daugelyje pasaulio valstybių homoseksualių asmenų teisių apsauga buvo suvokta bei įteisinta palyginus neseniai. Tai suprantama, juk plačiai išplitę neigiamieji stereotipai trukdo suprasti, kad homoseksualumas ar biseksualumas, remiantis moksliniais tyrimais, yra nepakeičiama, įgimta ir natūrali žmogaus savybė.

Todėl nereikia stebėtis, jog ir pačioje ES teisinėje sistemoje asmenų apsauga nuo diskriminavimo dėl seksualinės orientacijos buvo įteisinta tik 1997 m. Amsterdamo sutartimi. Vėliau, remiantis šia sutartimi, buvo priimtas antrinės teisės aktas - Užimtumo pagrindų direktyva (2000/78/EB), kuri homoseksualinės ir biseksualinės orientacijos asmenims suteikė apsaugą ne tik valstybiniame, bet ir privačiame sektoriuje, o ypač darbo rinkoje.

Mūsų šalyje vienas svarbiausių teisės aktų, įtvirtinančių draudimą diskriminuoti asmenis dėl jų lytinės orientacijos, yra Lygių galimybių įstatymas. Būtent šiuo įstatymu į šalies nacionalinę teisę buvo perkelta didžioji Užimtumo pagrindų direktyvos nuostatų dalis. Šis įstatymas ypatingas tuo, kad ne tik skelbia deklaratyvias nuostatas, bet ir numato tam tikrą jo įgyvendinimo mechanizmą. Įstatymo nuostatų įgyvendinimui prižiūrėti buvo įsteigta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Tai rodo, jog, nors ir po truputį, tačiau stengiamasi apginti diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos patyrusių žmonių teises.

1.2.5. Diskriminacija dėl asmens amžiaus. Diskriminacijos dėl amžiaus problema aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir kone visoje Europoje, nes vis akivaizdesnis tampa senėjančios visuomenės fenomenas. Tai – nerimą kelianti demografinė tendencija. Amžiaus diskriminacija ypatinga tuo, kad ją patirti yra kur kas didesnė tikimybė nei, tarkime, patirti diskriminaciją dėl odos spalvos, etninės kilmės ar seksualinės orientacijos. Pavojus nukentėti nuo diskriminacijos dėl amžiaus realus kiekvienam iš mūsų: pirmiausiai – kol esame jauni, o vėliau – kai sulaukiame pensinio amžiaus. Tad diskriminacija dėl amžiaus turi neigiamų pasekmių ne tik konkrečiam asmeniui, bet ir kelia grėsmę žmonių gerovei, o tuo pačiu ir visuomenės socialinei ekonominei raidai.

„Diskriminavimas dėl amžiaus yra ypatingas elgesys su žmogumi, labai glaudžiai susijęs su tam tikromis pažiūromis į žmogų – amžiaus normomis ir amžiaus stereotipais.“³⁷ Užsienio literatūroje, ypač anglosakų, išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus vadinamos *eidžizmu* (terminą 1969 m. sugalvojo JAV gerontologas R. N. Batleris). „Tai žmogaus išskyrimas ir išankstinis vertinimas pagal amžių, ignoruojant kitas asmens savybes, kitaip tariant, pagyvenusių žmonių diskriminacija.“³⁸

Nors neigiamos išankstinės nuostatos literatūroje paprastai siejamos tik su senyvo amžiaus ar pagyvenusiais žmonėmis, visgi turime sutikti su lietuvių autorių S. Mikulionienės, T. Ramišaitės nuomone, jog eidžizmas gali paliesti ir jaunus žmones. Juk, vadovaujantis amžiaus normomis ir stereotipais, žmonės gali būti suvokiami ir kaip esantys per jauni vienai ar kitai veiklai atlikti. Vadinasi, diskriminavimas dėl amžiaus ypatingas tuo, kad nėra vienos konkrečiai apibrėžtos asmenų grupės, diskriminuojamos dėl amžiaus, nes patirti diskriminaciją gali įvairaus amžiaus žmonės.

Diskriminavimas dėl amžiaus reiškiasi įvairiose gyvenimo srityse, ypatingai jis ryškus darbo rinkoje, sveikatos apsaugos, švietimo, finansų ir kt. sferose. Kone ryškiausia diskriminacija dėl amžiaus yra vienoje pamatinių gyvenimo sričių, būtent darbo rinkoje. Jauniems žmonėms viena iš kliūčių užimti norimą darbo vietą yra darbo patirties ar darbo stažo nustatymas. Vyresnio amžiaus žmonėms įsidarbinti dažnai tampa sunku dėl darbdavių įsitikinimo, kad vyresnieji turi nepakankamai užsienio kalbų ar darbo su kompiuteriu žinių. Be to, vyresnio amžiaus žmonėms sunku adaptuotis kolektyve, kuriame didžiąją dalį sudaro jaunesni kolegos.

Čia turime paminėti daugialypės diskriminacijos terminą. „Teiginys, kad amžius turi didesnę neigiamą įtaką moters socialiniam gyvenimui nei vyro, išlieka aktualus – kalbama apie daugialypę diskriminaciją, su kuria daug dažniau susiduria moterys nei vyrai. Darbo rinkoje vyresnio amžiaus moterims daug sunkiau konkuruoti nei to paties amžiaus vyrams.“³⁹

Visgi užtikrinti skirtingo amžiaus visuomenės narių lygias teises yra tiesioginė kiekvienos valstybės pareiga. Todėl ne veltui diskriminacijos dėl amžiaus draudimas įtvirtintas nacionaliniuose įstatymuose (LR Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ir kt.), ES teisėje (Užimtumo pagrindų direktyvoje, ES Pagrindinių teisių chartijoje ir kt.), įvairiuose tarptautiniuose dokumentuose. Tačiau, nepaisant teisės aktuose įtvirtintų nuostatų, diskriminacija

³⁷ Cit. pagal: Mikulionienė S. Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. // Socialinis darbas, 2008. Nr. 7 (1), P. 14.

³⁸ <http://gyvenimas.delfi.lt/career/diskriminacija-del-amziaus-skverbiasi-i-visas-sritis.d?id=50747484>; prisijungimo laikas 2011 – 10 – 17.

³⁹ Okunevičiūtė-Neveauskienė L. Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje. // Filosofija. Sociologija, 2011. T.22. Nr.2, P. 117.

dėl amžiaus vis dar išlieka grėsminga ir tikrai realia daugumos valstybių visuomenių gyvenimo dalimi.

1.2.6. Diskriminacija dėl asmens lyties. Demokratinės visuomenės raida neįsivaizduojama be lyčių lygybės, kuri literatūroje neretai pavadinama fundamentalia teise, bendrąja ES vertybe. Neužtikrinus lyčių lygybės, neįmanoma išspręsti šiandieninio pasaulio demografinių, socialinių ar ekonominių problemų.

Tai visiškai suprantama, kadangi pati lyčių lygybės sąvoka yra labai plati savo apimtimi. Daktarė M. Jankauskaitė straipsnyje „Lyčių lygybė: stereotipai ir diskriminacija“⁴⁰ nurodo, jog lyčių lygybė apima tokias penkias pagrindines sritis: 1. vienodas galimybes vyrams ir moterims būti ekonomiškai nepriklausomiems; 2. vienodas galimybes vyrams ir moterims dalyvauti sprendimų priėmime; 3. vienodą pasidalinimą buitės našta ir vaikų priežiūra; 4. laisvę nuo smurto dėl lyties; 5. stereotipų laužančią vyrų ir moterų reprezentaciją.

Nepaisant to, kad lyčių lygybės principas įtvirtintas tiek nacionaliniuose įstatymuose (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lygių galimybių įstatyme ir kt.), tiek ir daugelyje ES teisės aktų (ES Pagrindinių teisių chartijoje, įvairiose direktyvose ir kt.), taip pat ir tarptautiniuose dokumentuose (tokiuose kaip 1979 m. Konvencijoje dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims ir kt.), moterų ir vyrų padėtis daugelyje sričių vis dar išlieka skirtinga.

Mūsų visuomenėje dar pakankamai ryškus lyčių stereotipų įsigalėjimas, išlikusios patriarchalinės visuomenės nuostatos. Stereotipas, kad vyrai dėl savo fizinės jėgos ir įgimtų sugebėjimų gali vadovauti didelėms kompanijoms ir turi išlaikyti šeimą, o moterys, būdamos silpnesnės, turi atlikti namų šeimininkės vaidmenį, vis dar pakankamai gajus. Tokios nuostatos daro tiesioginę įtaką vertikaliam ir horizontaliam darbo rinkos pasiskirstymui – moterys neretai turi prastesnes galimybes darbo rinkoje, būtent moterims tenka didžioji vaikų priežiūros dalis, jos kur kas dažniau nei vyrai kenčia nuo smurtinių nusikaltimų.

Tad manome, jog, siekiant lyčių lygybės visuomenėje, didžiausią dėmesį reikia kreipti į tai, kokios vyriškumo ir moteriškumo nuostatos yra formuojamos mokymo priemonėse, masinės kultūros vaizdiniuose, žiniasklaidoje, nes būtent šie dalykai didžiąja dalimi kuria vienokias ar kitokias visuomenės pažiūras.

Taigi apibendrinami visus diskriminaciją lemiančius veiksniai, visiškai pritariame R. House išsakytai nuomonei: „diskriminacija yra asmenį iš visumos išskiriantis elgesys arba požiūris, grindžiamas socialiai konstruojamais grupės, klasės, arba kategorijos, kuriai jis

⁴⁰ Jankauskaitė M. Lyčių lygybė: stereotipai ir diskriminacija. // Diskriminuoti negalima integruoti. Vilnius: Logotipas, 2007. P. 11.

priklauso bruožais, o ne jo paties asmeniniais gebėjimais ir nuopelnais.⁴¹ Juk iš tiesų žmonės dažnai patiria diskriminaciją ne dėl to, kokie yra, o dėl to, ką apie juos, remdamiesi klaidingomis ir negatyviomis nuostatomis, sustabarėjusiais stereotipais, mano didžioji visuomenės dalis. Tik pripažinę, kad iš tikrųjų labai dažnai „aklai sekame paskui minią,“ galėsime sumažinti žmonių, patiriančių netoleranciją, išankstinį nuvertinimą ir dėl to patenkančių į visuomenės užribį, skaičių.

1.3. Diskriminacijos pasireiškimo formos

Diskriminacija – sudėtingas ir įvairialypis reiškinys, kurį neretai pakankamai sunku atpažinti. Todėl aptarę diskriminaciją sąlygojančius veiksnius, turime susipažinti ir su diskriminacijos pasireiškimo formomis.

1.3.1. Tiesioginė diskriminacija

Teisinėje literatūroje bei teismų praktikoje pirmine ir viena svarbiausių diskriminacijos formų įvardijama tiesioginė diskriminacija. Šią sąvoką pirmą kartą įtvirtino 2000/78/EB Užimtumo pagrindų direktyva bei 2000/43/EB Rasių lygybės direktyva. Remiantis šiomis direktyvomis, tiesioginės diskriminacijos terminas buvo įtvirtintas ir kituose ES antrinės teisės aktuose, pavyzdžiui, 2006/54/EB Lyčių lygybės direktyvoje,⁴² 2004/113/EB direktyvoje, draudžiančioje diskriminaciją prekių ir paslaugų srityje⁴³ ir kt. Vadovaujantis šiais ES antrinės teisės aktais, tiesioginės diskriminacijos terminas buvo perkeltas į ES valstybių narių nacionalines teisės sistemas ir tokiu būdu pradėtas taikyti praktikoje.

Rasių lygybės direktyvos 2 straipsnyje nurodoma, kad „tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės.“⁴⁴ Analogiški apibrėžimai pateikti tiek Užimtumo pagrindų direktyvoje, tiek Lyčių lygybės direktyvoje. Lietuva, siekdama įgyvendinti pastarųjų teisės aktų nuostatas, tiesioginės diskriminacijos terminą inkorporavo į Lygių galimybių įstatymą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

⁴¹ Cit. pagal: Mikulionienė S. Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. // Socialinis darbas, 2008. Nr. 7 (1), P. 14.

⁴² 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL 2006, L 204, p. 23).

⁴³ 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo (OL 2004, L 373, p. 37).

⁴⁴ „Cit. op.“ 14.

Nagrinėdami tiesioginės diskriminacijos terminą lingvistiniu požiūriu, pastebėsime, kad šioje sąvokoje pagrindinis elementas yra palyginimas. Tą, plėtodamas tiesioginės diskriminacijos terminą, patvirtina ir ETT, konstatuodamas, kad tiesioginės diskriminacijos atveju turi būti lyginamos kiek įmanoma panašesnės situacijos. Tačiau čia susiduriame su problema – „panašios aplinkybės“ yra vertinamoji sąvoka, todėl visiškai reali tampa galima objektyvumo stoka. Norint to išvengti, derėtų remtis klasikiniu palyginimo testu, įvardintu A. gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften⁴⁵ byloje, kurioje ETT konstatavo, kad jei dvi kategorijos asmenų, kurių teisinė ir faktinė padėtis neturi esminių skirtumų, yra vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos yra traktuojamos vienodai, lygaus traktavimo principas yra pažeistas.

Tačiau „panašių aplinkybių“ sąvoka – ne vienintelis sunkumas, su kuriuo susiduriame kalbėdami apie tiesioginę diskriminaciją. Literatūroje dar išskiriami tokie palyginimo, kaip tiesioginės diskriminacijos turinio elemento, probleminiai aspektai: 1. neretai teismų sprendimuose pritrūksta racionalių motyvų, kodėl viena situacija atitiko palyginimo reikalavimus, o kita – ne; 2. kai kuriose (nėščių moterų, pakeitusių lytį asmenų ir kt.) tiesioginės diskriminacijos bylose palyginimas naudojamas siekiant palengvinti įrodinėjimą, tačiau dažnai būna priešingai – palyginimas kaip tik apsunkina įrodinėjimą nukentėjusiajam asmeniui; 3. palyginimo metodo negalime laikyti universaliu, kadangi yra bylų, kuriose atrasti palyginamąjį asmenį labai sudėtinga, o yra ir tokių bylų, kuriose išvelgti galimą palyginamąjį apskritai neįmanoma (pavyzdžiui, bylose dėl nėščių moterų diskriminacijos).

Nieko keisto, kad, esant tokiai situacijai, mokslinėje literatūroje dėl palyginimo, kaip pagrindinio tiesioginės diskriminacijos turinio elemento, nėra vieningos nuomonės. Yra autorių, pavyzdžiui R. Wintemute, manančių, jog tiesioginė diskriminacija be palyginimo tiesiog neįmanoma. Kiti, tokie kaip D. Izzi, tvirtina, kad tiesioginė diskriminacija yra tokia akivaizdi, kad palyginimas jai tiesiog nereikalingas. Visiškai pritariame nuomonei, kad „teisė, kurios tikslas kovoti su stereotipinių nuostatų įsitvirtinimu visuomenėje, sukuria situacijas, kuriose stereotipai skatinami.“⁴⁶ Palyginamuoju asmeniu labai dažnai imamas fiziškai ir psichiškai sveikas, jauno amžiaus ir būtinai baltaodis vyras. Juk tai ne kas kita, kaip nuo seno visuomenėje susiformavęs ir pozicijų neužleidžiantis stereotipas, kuris ne siekia keisti visuomenės požiūrį, o priešingai – tik dar labiau skatina sekti netinkama kryptimi.

Be to, turime pažymėti, kad, kaip matyti iš pačios tiesioginės diskriminacijos apibrėžimo, reikalavimas palyginti asmenis kiek įmanoma panašesnėse situacijose, apima ne tik dabar egzistuojančių situacijų palyginimą, bet ir galimybę tokias situacijas lyginti praeityje arba ateityje. Kitaip tariant, tiesioginės diskriminacijos atveju įmanoma lyginti situacijas, vykusias

⁴⁵ „Cit. op“ 3.

⁴⁶ Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. // Socialinių mokslų studijos, 2010. Nr. 3 (7), P. 340.

skirtingu laiku. O tai labai padeda tuomet, kai konkretus palyginimas, pavyzdžiui diskriminuojamų nėščiąjų moterų atžvilgiu, nėra įmanomas.

Siekiant įrodyti tiesioginės diskriminacijos faktą, nepakanka vien palyginimo metodo. Dar naudojamas vadinamasis „vienintelės išskirtinės savybės kriterijus“ – „jei ne“ testas. Šiuo testu nustatoma, ar asmuo būtų taip pat negatyviai vertinamas, jeigu neturėtų tam tikrų išskirtinių savybių, kurios yra konkretaus asmens diskriminaciją lemiantis veiksnys. Čia susiduriame su taip vadinamu mažiau palankiu elgesiu. Būtent ieškovui tenka įrodyti tokį elgesį, kuris patenka į prima facie (lot. iš pirmo žvilgsnio) aplinkybių sąrašą. Tokias aplinkybes ieškovui įrodžius, įrodinėjimo pareiga pereina atsakovui. Atsakovas, žinoma, gali nesutikti, kad mažiau palankus elgesys yra diskriminacija, tačiau tokiu atveju turi nurodyti kitą mažiau palankaus elgesio priežastį. Vadinasi, iš to išplaukia, kad, siekdamas paneigti mažiau palankaus elgesio diskriminacinį pobūdį, atsakovas turi paneigti priežastinį ryšį tarp tokio elgesio ir diskriminacijos.

Kitas labai svarbus tiesioginės diskriminacijos aspektas, į kurį turime atkreipti dėmesį, yra tiesioginės diskriminacijos pateisinimo galimybė. Užsienio autoriai, tokie kaip M. Bellas, skiria tris minėtos galimybės atvejus: 1. pateisinimą – tai galimybė pagrįstai paaiškinti, kodėl žmogaus elgesys neturėtų būti laikomas neteisėtu; 2. išimtis – tai konkrečiai įstatyme įvardintos aplinkybės, kurioms esant veiksmai, kurie įprastai būtų laikomi tiesiogine diskriminacija, esant šioms aplinkybėms tokiais nelaikomi; 3. išlygas – tai tam tikros išimčių formos, taikomos specifinėse užimtumo srityse, pavyzdžiui, ginkluotojų pajėgų atveju. Įdomumo dėlei turime pasakyti, jog Lietuva priskiriama prie valstybių, kuriose draudžiama pateisinti tiesioginę diskriminaciją, tiesa, taip pat su siauromis išimtimis, įtvirtintomis įstatyme, pavyzdžiui, tik vyrams taikoma karinė prievolė ar skirtingas vyrų ir moterų pensinis amžius nėra laikomi tiesiogine diskriminacija.

Tad apibendrinami pirminę diskriminacijos pasireiškimo formą – tiesioginę diskriminaciją – turime pabrėžti, kad tai – nevienalytis, pakankamai sudėtingas ir ne taip lengvai atpažįstamas reiškinys. Jeigu vienas asmuo, esant toms pačioms aplinkybėms, vertinamas mažiau palankiai negu kitas, tai dar nereiškia, jog susiduriame su tiesiogine diskriminacija. O ir pati tiesioginė diskriminacija nėra statiškas, niekada nekintantis ir visada vienodai pasireiškiantis procesas: vienais atvejais ji bus akivaizdi (kai nepalankus elgesys su žmogumi reiškiasi grynai tik dėl jo odos spalvos, lyties ar kt.), kitais – užslėpta (kai diskriminacija yra tik viena iš nepalankaus elgesio priežasčių). Tad visada būtina tiesioginės diskriminacijos faktą įrodinėti.

1.3.2. Netiesioginė diskriminacija

Šalia tiesioginės diskriminacijos skiriama ir netiesioginės diskriminacijos forma. Jos apibrėžimą taip pat randame 2000/78/EB Užimtumo pagrindų direktyvoje: „netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys.“⁴⁷

Mokslinėje literatūroje netiesioginė diskriminacija aiškinama kaip tam tikrų pasekmių sukėlimas (o anksčiau aptarta tiesioginė diskriminacija – kaip tikslinga veika), kuris pažeidžia konkrečios asmenų grupės teises. Juk iš pateikto netiesioginės diskriminacijos apibrėžimo išplaukia, kad tam tikri veiksmai būna pagrįsti neutraliais vertinimais, tačiau būtent dėl savo tiesioginio poveikio tie veiksmai ir sukuria prastesnę padėtį. Kaip pavyzdį galime pateikti situaciją, kai iš pirmo žvilgsnio neutrali organizacijos vidaus taisyklė nustato darbo vietoje vilkėti tik vadinamojo dress code reikalavimus atitinkančią aprangą – reikalavimų nesilaikantieji pateks į prastesnę padėtį.

Netiesioginės diskriminacijos sąvokos turinys atskleidžiamas ETT praktikoje. Bilka⁴⁸ byloje, kurioje buvo nagrinėjamas vienodo darbo užmokesčio sąvokos klausimas, konstatuoti tokie netiesioginės diskriminacijos požymiai: 1. vieno asmens padėtis tampa prastesne už kito dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar susiformavusios praktikos; 2. jei skirtingą asmenų padėtį galima pateisinti objektyviai teisėtu tikslu, kurio siekiama būtinomis ir tinkamomis priemonėmis, netiesioginės diskriminacijos nėra. Turime pažymėti, jog antrajame požymyje nurodytas, manome, pagrindinis netiesioginės diskriminacijos skirtumas nuo tiesioginės diskriminacijos formos: netiesioginę diskriminaciją galima objektyviai pateisinti, kas nėra įmanoma tiesioginės diskriminacijos atveju. Tačiau reikia pripažinti, kad tą objektyvumą – labai sunku įrodyti, o ir atrasti palyginamąjį asmenį – ne mažiau sudėtinga.

Lietuvoje netiesioginės diskriminacijos definiciją randame Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje bei Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje. Palyginę šiuos apibrėžimus, galime išskirti tokius pagrindinius netiesioginės diskriminacijos požymius: 1. tai toks veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, kuris formaliai taikomas vienodai tiek moterims, tiek vyrams; 2. realiai įgyvendinant tokį veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų, vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys; 3. netiesioginės diskriminacijos nebus, jei

⁴⁷ „Cit. op“ 18.

⁴⁸ 1986 m. gegužės 13 d. ETT Sprendimas Bilka - Kaufhaus GmbH gegen Karin Weber von Hartz (C-170/84, Rink. p. 1620).

ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų objektyviai pateisina teisėtas tikslas, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Manome, jog pagrindinį dėmesį reikėtų sukcentruoti į žodžių junginį „formaliai vienodi vertinimo kriterijai“. Visiškai pritariame docento T. Davulio nuomonei, kad „netiesioginė diskriminacija yra paslėpta diskriminacijos forma.“⁴⁹ Juk netiesioginės diskriminacijos atveju formaliai diskriminacija lyg ir neegzistuoja, tačiau tuos vienodus vertinimo kriterijus taikant, visgi susidaro situacijos, kuomet vieni asmenys patenka į mažiau palankią padėtį negu kiti. O tai pažeidžia visuotinį asmenų lygybės principą ir todėl yra draudžiama tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu lygiu.

Apibendrinami privalome pažymėti, kad pagrindinis skirtumas tarp tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos yra skirtingas šių diskriminacijos formų pasireiškimo pobūdis. Tiesioginės diskriminacijos atveju skirtingas asmenų traktavimas netgi būna įtvirtintas formaliai. Tuo tarpu netiesioginė diskriminacija – tai formaliai vienodai įtvirtintas, tačiau praktikoje skirtingai pasireiškiantis asmenų vertinimas.

⁴⁹ http://www.lps.lt/usr_img/2011-02%281%29.pdf, prisijungimo laikas: 2011 – 07 – 10.

2. NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO REALIZAVIMAS

Diskriminacijos draudimas, visų asmenų lygybė prieš įstatymą, taigi ir vienoda įstatymais įtvirtinta pažeistų teisių apsauga – pagrindiniai, visuotiniai principai, kurių užtikrinimas privalo būti įgyvendinamas praktikoje. Todėl, išsiaiškinę diskriminacijos sampratą, ją sąlygojančius veiksnius, pagrindines diskriminacijos pasireiškimo formas, norėdami pasiekti darbe iškeltų tikslų, turime paanalizuoti ir nediskriminavimo principo realizavimo ypatybes. Jas išskirsime remdamiesi gausia ETT praktika.

2.1. Pozityviosios diskriminacijos (diferenciacijos) reikšmė

Iki šiol darbe didžiausią dėmesį skyrėme diskriminacijai, kuri reiškiasi negatyviai. Visgi turime pripažinti, kad įmanomas ir pozityvus diskriminacijos poveikis. Todėl toliau patyrinėsime pozityviąją diskriminaciją – vieną iš diskriminacijos, kaip socialinio reiškinių, realizavimo ypatumą.

Pozityviai pasireiškiančios diskriminacijos teisėtumo klausimą ETT pradėjo svarstyti dar 1976 - 1977 m., kuomet nagrinėjo sujungtąją *Ruckdeschel und Lagerhaus – Ströh gegen Hauptzollamt Hamburg – St. bei Diamalt AG gegen Hauptzollamt Itzehoe* bylą.⁵⁰ Šios bylos sprendime ETT nurodė, kad jeigu skirtingą asmenų vertinimą galima pateisinti objektyviomis aplinkybėmis, toks skirtingas traktavimas vienodose situacijose neturėtų būti laikomas diskriminacija.

Taigi pozityviaja diskriminacija taip pat siekiama įgyvendinti visų asmenų lygybės principą. Manoma, jog pozityvioji diskriminacija – tai tokios specialios priemonės, pavyzdžiui, įvairios socialinės garantijos, kurios taikomos tik tam tikrą specifinę socialinę padėtį turinčioms asmenų grupėms. Svarbu atkreipti dėmesį, kad toks papildomų teisių ar net savotiškų lengvatų suteikimas, bet tik tiems asmenims, kuriems iš tikrųjų objektyviai to reikia, pavyzdžiui, fizinę ar psichinę negalią turintiems žmonėms, jokių būdu negali būti laikomas diskriminacija. Toks socialinis reiškinys, kai tam tikroms specifinį statusą visuomenėje turinčioms asmenų grupėms suteikiamos tam tikros specialios teisės, vadinamas pozityviąją diskriminacija, teisinėje literatūroje neretai įvardijamas ir diferenciacijos terminu.

Pozityviosios diskriminacijos preferencijos kriterijus nustatė ETT. Tačiau privalome pažymėti, kad iš pradžių ETT formuojama pozityviosios diskriminacijos samprata buvo nenuosekli. Tai parodo toliau aptariamos bylos. *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt*

⁵⁰ 1977 m. spalio 19 d. ETT Sprendimas *Ruckdeschel und Lagerhaus – Ströh gegen Hauptzollamt Hamburg – St. bei Diamalt AG gegen Hauptzollamt Itzehoe* (117/76 ir 16/77, Rink. p. 1754).

Bremen⁵¹ byloje buvo nagrinėjamas Vokietijos Brėmeno žemės viešosios tarybos taisyklių teisėtumo klausimas. Minėtos taisyklės nustatė, kad jei tam tikroje veiklos srityje moterys sudaro mažiau nei pusę darbuotojų, tai įdarbinant ar paaukštinant darbuotojus, prioritetas turi būti teikiamas moterims, net jei jų turima kvalifikacija yra tokia pati kaip vyrų. Šiuo atveju ETT buvo itin griežtas ir pasisakė, kad tokia situacija – tai ypatingų privilegijų moterims suteikimas ir, esant tokioms sąlygoms, tikrai negalima kalbėti apie vienodas vyrų ir moterų galimybes užimti darbo vietas.

Tačiau Hellmut Marschall ir Šiaurės Reino-Vestfalijos žemės byloje⁵² ETT laikėsi kitokio požiūrio. Šiuo atveju taip pat buvo nagrinėjama Vokietijos nacionalinės teisės nuostata, teikusi prioritetą moterims, bet tik tada, jei: 1) įvertinus visus asmeninius pretenduojančių užimti tam tikrą darbo vietą asmenų bruožus ir 2) nesant visiškai jokių objektyviai pateisinamų priežasčių, dėl kurių vyras būtų labiau tinkamas užimti tam tikras pareigas. Šioje Vokietijos teisės normoje ETT diskriminacijos nenustatė. Pasak Teismo, tokio pobūdžio teisės normos yra leistinos, bet tik tada, jei vyrų ir moterų kvalifikacijai yra nustatyti vienodi reikalavimai. Tuo pačiu ETT pažymėjo, kad jei vienas ar keli kriterijai vis dėl to nusvertų kandidato vyro naudai, tokie kriterijai nelaikomi diskriminuojančiais moterų atžvilgiu.

Pastebime, jog pozityvioji diskriminacija dažniausiai pasireiškia darbo teisiniuose santykiuose ir būtent tarp skirtingų lyčių atstovų. Darbo teisinių santykių bylose apibrėžtų diskriminacijos kriterijų visumoje galime daryti išvadą, jog tokiuose santykiuose faktinė žmonių lygybė tiesiog neįmanoma. Šiuo atveju vyrų ir moterų nelygybę lemia įvairios objektyvios ir subjektyvios priežastys, pavyzdžiui, skirtingos įgimtos savybės, specifiniai įgūdžiai, įgyta patirtis ir kt. Taigi kalbėti apie faktinę lygybę lyg ir nėra prasmės, nes ji, kaip tokia, tiesiog negalima. Tačiau teisinė žmonių lygybė, kuomet visiems yra suteiktos vienodos galimybės realiai panaudoti savo turimus įgūdžius ir patirtį, yra ne tik galima, bet ir būtina.

Pozityviosios diskriminacijos teisėtumą ETT savo jurisprudencijoje būtent ir grindė idėja, jog lygios galimybės turi būti suteiktos visiems. Todėl turime suvokti, kad esama tokių žmonių, kurie palyginus juos su didžiąja visuomenės dalimi, yra gerokai silpnesni ir patys užsitikrinti pagrindinių savo teisių apsaugos paprasčiausiai negali. Taigi manome, jog tokioms asmenų grupėms reikia suteikti tam tikrų papildomų teisių, kad būtų įmanoma sumažinti egzistuojančią faktinę nelygybę. Visgi turime atkreipti dėmesį, kad čia labai svarbus objektyvus vertinimas. ETT byloje Georg Badeck gegen dem Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des

⁵¹ 1995 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen (C-450/93, Rink. p. I-3069).

⁵² 1997 m. lapkričio 11 d. ETT Sprendimas Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen (C-409/97, Rink. p. I-6363).

Landes Hessen⁵³ pabrėžė, kad kalbėti apie pozityviąją diskriminaciją galima tik tada, jei atsižvelgiant į asmenines kiekvieno kandidato savybes, visi asmenys vertinami objektyviai.

Atkreipsime dėmesį, jog mūsų šalies nacionalinėje teisėje taip pat yra numatyta galimybė taikyti pozityviosios diskriminacijos priemones. Atitinkama nuostata įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 4 d. 6 p., taip pat Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 3 d. 2 p., Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d. 6 p. Nors minėtos nuostatos ir nėra plačiai detalizuotos, tačiau reikia pripažinti, kad jomis nustatytas siekis įtvirtinti visų asmenų lygybę – labai gerbtinas tikslas.

Taigi apibendrinami turime pasakyti, kad pozityvioji diskriminacija – valstybės teisės aktuose įtvirtinta tokia teisinė priemonė, kuri, siekdama užtikrinti socialinį stabilumą ir visų asmenų lygybę, pasižymi tokiais bruožais: 1) pozityviąją diskriminacija suteikiamos tam tikros papildomos teisės ir garantijos socialiai silpnesnėms nei didžioji visuomenės dalis asmenų grupėms; 2) toks tam tikrų socialinių grupių išskyrimas įmanomas tik vadovaujantis objektyviais ir teisėtais kriterijais.

Su nediskriminavimo principo realizavimu glaudžiai susijusios ir diskriminacijos draudimo išlygos. Jas, siekiant įgyvendinti darbe iškeltų tikslų, pravartu panagrinėti detaliau.

2.2. Diskriminacijos draudimo išlygos

Diskriminacijos draudimo išlygos – tai tokios ES antrinės teisės aktuose, pavyzdžiui, Užimtumo pagrindų direktyvoje, Direktyvoje 2002/73/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (toliau tekste – Direktyva 2002/73/EB)⁵⁴ kt., įtvirtintos nuostatos, kurios suteikia teisę nukrypti nuo visų asmenų lygybės principo. Svarbiausias minėtų direktyvų tikslas – nustatyti bendrus kovos su diskriminacija pagrindus. Todėl visiškai suprantama, kad skirtingo požiūrio pateisinimas įmanomas tik esant ypatingoms aplinkybėms.

2.2.1. Profesiniai reikalavimai. Užimtumo pagrindų direktyvoje diskriminacijos draudimo išlygą aptinkame 4 straipsnio „Profesiniai reikalavimai“ nuostatose. Šiame straipsnyje nurodyta, jog tam, kad skirtingas požiūris į asmenis nebūtų laikomas diskriminacija, jis turi būti grindžiamas tokia savybe, kuri yra susijusi su asmens religija, įsitikinimais, turima negalia, jo amžiumi ar seksualine orientacija. Be to, labai svarbu, kad minėta savybė tam tikrai veiklos sričiai būtų esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas. Galime daryti išvadą, jog, darbdavys,

⁵³ 2000 m. kovo 28 d. ETT Sprendimas Georg Badeck gegen dem Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (C-158/97, Rink. p. I-1902).

⁵⁴ 2002 m. rugsėjo 23 d Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB, dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų srityje. (OL 2002, L 269, p. 15).

vadovaudamasis tokia Užimtumo pagrindų direktyvos nuostata, asmenį kaip darbuotoją gali rinktis į tokią darbo vietą, kurios pats pobūdis reikalauja, kad žmogus priklausytų tokiai asmenų grupei, kuri išsiskiria savo išpažįstama religija, įsitikinimais, fizine ar psichologine būkle, amžiumi ar seksualine orientacija.

Esminio ir lemiamo profesinio reikalavimo požiūriu ypač svarbi ETT byla Colin Wolf prieš Stadt Frankfurt am Main.⁵⁵ Šiuo atveju buvo nagrinėjamas Vokietijos nacionalinės teisės aktų normų, nustatančių maksimalią trisdešimties metų amžiaus ribą priėmimui į vidutinės kategorijos techninės priešgaisrinės apsaugos tarnybą, atitikimo Užimtumo pagrindų direktyvos nuostatoms klausimas. ETT nurodytoje byloje pasisakė, kad ne skirtingą požiūrį pagrindžianti priežastis (religija, turimi įsitikinimai ar negalia, amžius ar seksualinė orientacija) turi sudaryti esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą, o būtent su šia priežastimi susijusi savybė. Tokioms profesijoms kaip gaisrininko pagrįstai keliami tam tikri fizinio tinkamumo reikalavimai. Akivaizdu, jog laikui bėgant ir asmeniui senstant, fizinis pajėgumas mažėja. Todėl ETT, esame įsitikinę, visiškai pagrįstai pripažino didelį fizinį pajėgumą kaip esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą.

Kalbėdami apie fizinį tinkamumą eiti vienokias ar kitokias pareigas, turime pripažinti, kad vyrų ir moterų fizinis pajėgumas dažniausiai skiriasi. ETT savo jurisprudencijoje ne kartą pažymėjo, kad esama tokių profesinės veiklos sričių, kuriose būtent dėl jų pobūdžio ar darbinės aplinkos asmens lytis yra lemiamas veiksnys. Byloje Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary⁵⁶ buvo nagrinėjamas Jungtinės Karalystės teisės aktų nuostatų, draudžiančių moterims policininkėms užimti tokias pareigas, kuriose būtina naudotis šaunamaisiais ginklais, teisėtumo klausimas. Šiuo atveju ETT išlygą dėl minėtos darbinės veiklos srities pripažino pateisinama.

Panašų sprendimą Teismas priėmė ir byloje Angela Maria Sirdar gegen The Army Board, Secretary of State for Defence.⁵⁷ Nagrinėjamu atveju ponija Sirdar norėjo įsidarbinti virėja Jungtinės Karalystės Karališkajame jūrų pėstininkų būryje. Tačiau ETT nustatė, kad tokias pareigas kaip virėjo darbas kariniuose jūrų laivuose reikia priskirti prie profesinės veiklos rūšių, kuriose gali dirbti tik vyrai. Iš to išplaukia, kad esama tokių veiklos sričių, kuriose (kaip, pavyzdžiui, aukščiau aptartais atvejais) galima netaikyti lyčių lygiateisiškumo principo.

Dar vienas labai svarbus Užimtumo pagrindų direktyvos 4 straipsnyje nurodytos diskriminacijos draudimo išlygos aspektas yra teisėtas tikslas ir proporcingas reikalavimas.

⁵⁵ 2008 m. rugpjūčio 30 d. ETT Sprendimas Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main (C-229/08, OL 2008, C 223).

⁵⁶ 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (222/84, Rink. p. 1663).

⁵⁷ 1999 m. spalio 26 d. ETT Sprendimas Angela Maria Sirdar gegen The Army Board, Secretary of State for Defence (C-273/97, Rink. p. I-7432).

Kadangi nediskriminavimo principas laikomas bendroju ES teisės principu, bendras draudimas vienos kurios lyties asmenims užimti pareigas tam tikroje profesinės veiklos srityje negali būti pateisinamas. Darome išvadą, jog minėta išlyga gali būti pateisinama, jeigu įrodoma, kad ja siekiama būtent teisėto tikslo. Dėl reikalavimo proporcingumo privalome pažymėti, jog jis turėtų būti vertinamas remiantis tik objektyviais kriterijais. Kitaip tariant, negali būti reikalaujama daugiau, negu objektyviai būtina. Vadinasi, pati diskriminacijos draudimo išlyga jokiu būdu negali būti aiškinama plečiamai – įmanomas tik siaurasis jos aiškinimas.

2.2.2. Skirtingų sąlygų taikymo dėl amžiaus pateisinimas. Kita ypač reikšminga diskriminacijos draudimo išlyga – nevienodų sąlygų taikymo dėl amžiaus pateisinimas, įtvirtintas Užimtumo pagrindų direktyvos 6 straipsnyje. Remiantis šia nuostata, diskriminacija nėra laikomas skirtingas požiūris dėl amžiaus, jeigu jis visiškai tenkina dvi sekančias sąlygas: 1) tokį nevienodą požiūrį pagal ES valstybės narės nacionalinę teisę objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas; 2) minėto tikslo turi būti siekiama tik būtinomis ir tinkamomis priemonėmis.

Turime atkreipti dėmesį, kad šiame Užimtumo pagrindų direktyvos straipsnyje kaip teisėtas tikslas įvardijama užimtumo politika, darbo rinka bei profesinis mokymas. Pateikiamo teisėto tikslo sąrašo negalime laikyti išsamiu, nes jis tikrai neapima visų galimų atvejų. Tačiau akivaizdu, kad tikslai, kuriais galima pateisinti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo išimtį, turi būti susiję su vadinamąja socialine politika. Tą ne kartą savo praktikoje patvirtino ir ETT. Byloje *Age Concern England prieš Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*⁵⁸ buvo nagrinėjama Jungtinės Karalystės nacionalinė teisės nuostata, suteikianti teisę darbdaviams atleisti iš darbo šešiasdešimt penkerių ir daugiau metų amžiaus sulaukusius darbuotojus dėl pastarųjų išėjimo į pensiją. Nagrinėdamas šį atvejį, Teismas pažymėjo, kad nedraudžiama tokia nacionalinė priemonė, kurioje nėra konkrečiai išvardijami tikslai, kurie pateisina galimybę nesilaikyti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo. Tačiau minėta galimybė turi būti pateisinama teisėtais socialinės politikos tikslais. Tam valstybės narės nacionalinis teismas kiekvienu konkrečiu atveju privalo nustatyti, ar konkretų atvejį reglamentuojančiuose teisės aktuose nustatytas tikslas tikrai yra teisėtas, o priemonės šiam tikslui pasiekti iš tikrųjų yra būtinos ir tinkamos.

Privalome pažymėti, kad ETT savo jurisprudencijoje Užimtumo pagrindų direktyvos 6 straipsnį dažnai aiškina neatsiejamai nuo tos pačios direktyvos 2 straipsnio 5 dalies nuostatų. Jose įtvirtinta, kad šia direktyva nėra pažeidžiamos nacionaliniuose teisės aktuose numatytos priemonės, kurios demokratinėse valstybėse yra būtinos visuomenės saugumui bei viešajai

⁵⁸ 2007 m. lapkričio 10 d. ETT Sprendimas *Age Concern England gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (C-388/07, OL 2007, C 269).

tvarakai palaikyti, taip pat kriminalinių nusikaltimų prevencijai, asmenų sveikatos, jų teisių ir laisvių apsaugai.

Šiuo aspektu reikšminga ETT byla Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach prieš Deutsche Lufthansa AG.⁵⁹ Nacionalinės teisės normos atitikimo Užimtumo pagrindų direktyvoje nurodytoms nuostatoms klausimas kilo atsiradus ginčui tarp trijų oro skrydžių bendrovės pilotų ir jų darbdavio dėl kolektyvinės sutarties nuostatos, pagal kurią darbo sutartys automatiškai nutrūksta pilotams sulaukus šešiasdešimties metų amžiaus. Minimoje byloje ETT pasisakė, kad teisinė priemonė, nustatanti, jog sulaukęs šešiasdešimties metų amžiaus pilotas nebegali vykdyti profesinės veiklos, nors tiek nacionalinės, tiek ir tarptautinės teisės aktuose numatyta amžiaus riba yra šešiasdešimt penkeri metai, visuomenės saugumui ir sveikatos apsaugai užtikrinti nėra būtina. Tuo pačiu buvo pažymėta, jog oro eismo saugumas nėra laikomas teisėtu tikslu, kuriuo būtų galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus. Vadovaudamiesi aukščiau išdėstyta ETT praktika, galime daryti išvadą, jog, kalbant apie diskriminacijos draudimo išlygas, svarbiausia yra įrodyti ir pagrįsti nurodyto tikslo teisėtumą.

Dėl reguliuojamų santykių visuomeninio reikšmingumo didžiausią dėmesį skyrėme Užimtumo pagrindų direktyvoje numatytoms svarbiausioms diskriminacijos draudimo išlygoms. Tačiau diskriminacijos draudimo principo taikymo išimčių randame ir kituose ES antrinės teisės aktuose (Lyčių lygybės direktyvoje, Direktyvoje 2002/73/EB ir kt.). Akivaizdu, kad direktyvomis siekiama nubrėžti bendrą visoms ES valstybėms narėms diskriminacijos draudimo politikos kryptį. Tačiau diskriminacijos draudimo išlygos savo esme ir turiniu yra išimtys iš taisyklės. Iš to išplaukia, kad kiekvienas skirtingo požiūrio atvejis turi būti nagrinėjamas individualiai, nes įmanomas tik siaurasis diskriminacijos draudimo išlygos aiškinimas.

Manome, jog šiuo aspektu labai svarbu nubrėžti aiškią ribą tarp diskriminacijos, kuri privalo būti uždrausta, ir skirtingo požiūrio, kuris, esant tam tikroms specialioms aplinkybėms, gali būti pateisintas. Čia turime pažymėti, kad neįmanoma nustatyti vienos bendros nuostatos, kuria remtųsi visos ES valstybės narės, nes kiekvienoje šalyje susiklosčiusi padėtis, kurią lemia nevienodai reglamentuojami teisiniai santykiai, yra skirtinga. Taigi visiškai suprantama, kad „Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.“⁶⁰ Tokių specifinių visuomeninių santykių pavyzdžiais priimta laikyti specialiąją moterų apsaugą nėštumo bei

⁵⁹ 2011 m. rugsėjo 13 d. ETT Sprendimas Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach prieš Deutsche Lufthansa AG (C-447/09, OL 2010, C 24).

⁶⁰ 1998 m. lapkričio 11 d. LR Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl LR Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir LR savivaldybių Tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“// Valstybės žinios. 1998, Nr. 100 – 2791.

gimdymo ir vaiko žindymo metu, tik vyrams taikomą karinę prievolę,⁶¹ reikalavimas mokėti valstybinę kalbą, tam tikros skirtingos dėl pilietybės taikomos teisės⁶² ir kt.

Aptartos diskriminacijos draudimo išlygų aplinkybės leidžia daryti tokias išvadas: 1. diskriminacijos draudimo išlyga – tai tokia su asmens amžiumi, negalia, išpažįstama religija ar turimais įsitikinimais, seksualine orientacija susijusi savybė, kuria gali būti pateisinamas skirtingas požiūris; 2. esama tokių profesinės veiklos sričių (pavyzdžiui, moterų policininkų pareigos, kurioms atlikti reikalingas šaunamasis ginklas ar karinių jūrų laivų virėjo pareigos), kuriose dėl jų specifiškumo galima netaikyti lyčių lygiateisiškumo principo; 3. skirtingų sąlygų taikymo dėl amžiaus pateisinimas įmanomas dėl socialinės politikos tikslų, kuriems keliami teisėtumo ir pagrįstumo reikalavimai.

2.3. Įrodymų naštos perkėlimo atsakovui taisyklė ir jos turinys

Diskriminacijai, kaip socialiniam reiškiniui, būdingas didelis latentiskumas. Todėl ir diskriminavimo bylos – ypatinga teisinių ginčų kategorija. Dėmesys atkreiptinas į tai, kad bylose dėl diskriminacijos labai dažnai nebūna tiesioginių įrodymų, kuriais remiantis be jokių abejonių būtų galima tvirtinti, kad asmuo tikrai patyrė diskriminaciją. Būtent ši problema paskatino teisės teoretikus ir praktikus kurti priemones, kurios palengvintų ne tik diskriminacijos fakto įrodinėjimą, bet ir nuo diskriminacijos nukentėjusių asmenų padėti.

Svarbu pažymėti, jog nagrinėjamu aspektu itin reikšmingų ES antrinės teisės dokumentų – 2000/78/EB Užimtumo pagrindų direktyvos bei 2000/43/EB Rasių lygybės direktyvos – ištakomis laikoma lyčių lygiateisiškumo antidiskriminacinė teisė. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, jog Europos žemyne ilgą laiką didžiausias dėmesys buvo skiriamas būtent diskriminacijai dėl lyties. Todėl nenuostabu, kad gausioje ETT diskriminacinių bylų dėl lyties praktikoje suformuluoti pagrindiniai principai ilgainiui prigijo ir diskriminacinėse bylose dėl kitų veiksnių, tokių kaip asmens amžius, išpažįstamas tikėjimas ir kt.

Lyčių diskriminacijos pašalinimas – fundamentali žmogaus teisė, sudaranti reikšmingą dalį pagrindinių EB teisės principų. Tą dar 1978 m. Defrenne III bylos⁶³ sprendime nurodė ETT. Norint užtikrinti veiksmingą minėto principo įgyvendinimą, diskriminacijos fakto įrodymui reikia skirti ypatingą dėmesį. Byloje J. P. Jenkins gegen Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.⁶⁴ ETT nurodė, jog bylose dėl diskriminacijos ieškovas visiškai įvykdo įrodinėjimo pareigą tuo atveju, jei pateikia faktus, kurie pagrindžia mažiau palankų poveikį. Kaip vienas iš tokių poveikių

⁶¹ „Cit. op“ 14.

⁶² „Cit. op“ 15.

⁶³ 1978 m. birželio 15 d. ETT sprendimas Defrenne gegen Sabena (Defrenne III) (149/77, Rink. p. 1365).

⁶⁴ 1981 m. kovo 31 d. ETT Sprendimas J. P. Jenkins gegen Kingsgate (Clothing Productions) Ltd (96/80, Rink. p. 912).

įrodančių faktų gali būti laikomi tam tikri statistiniai duomenys (Danfoss byla)⁶⁵, pvz. dokumentai, patvirtinantys, kad moterims, kurios dirba tokį patį darbą kaip vyrai, mokamas mažesnis darbo užmokestis.

Pabrėžtina, jog galimai diskriminacinio veiksmo motyvo ar ketinimo (tikslu) pobūdžio ieškovui įrodinėti nereikia. Kitaip tariant, minėti aspektai diskriminacijos bylose nėra reikšmingi. Teiginį patvirtina toje pačioje Danfoss byloje ištirtos aplinkybės ir priimtas sprendimas, kad iš teismui pateiktų dokumentų negalima išskirti konkrečių priežasčių, kurios lemia mažesnę darbo užmokestį moterims, nors pastarosios ir dirba tokį patį darbą kaip vyrai. Taigi negalima identifikuoti kriterijų (tikslu ar motyvų), kurie lemia darbo užmokesčio dydį.

Nagrinėjamu požiūriu reikšmingą vaidmenį atlieka ir byla Dr Pamela Mary Enderby gegen Frenchay Health Authority.⁶⁶ Šioje byloje buvo sprendžiamas klausimas, ar logopedės, psichologo ir vaistininko darbas yra lygiavertis. Bylos svarbą pabrėžia keli aspektai: čia ne tik išaiškinta, kad teisė į vienodą darbo užmokestį bus galima tik tada, kai darbuotojų kvalifikacija, atliekamo darbo pobūdis ir funkcijos bus sulyginamos vadovaujantis tais pačiais kriterijais, o ieškinyje lieš tą patį darbdavį, bet ir įtvirtintos reikšmingos paties diskriminacijos fakto įrodinėjimo nuostatos.

Enderby byloje ETT išaiškino, kad ieškovui, siekiant pagrįsti diskriminavimo faktą, pakanka pateikti įrodymus, patvirtinančius pačią diskriminacijos situaciją, o minėti įrodymai nebūtinai turi būti susiję su tiesioginiu poveikiu darbuotojui dėl darbdavio priimto sprendimo. Net jei darbdavys ir nėra tiesiogiai kaltas už aplinkybes, sukėlusias diskriminacijos faktą, jis vis tiek yra atsakingas už darbinėje aplinkoje susiklosčiusią diskriminacinę situaciją, nes turi galimybę padėti pakeisti.

Atkreipsime dėmesį, kad šioje byloje ieškovė logopedė nurodė, kad darbo užmokestis logopedams yra daug mažesnis nei psichologams ar vaistininkams, ir kartu pateikė įrodymų, kad logopedo veikla daugiausia užsiima moterys, o vaistininko ir psichologų darbą daugiausia dirba vyrai. ETT nustatė, kad tai – diskriminavimo dėl lyties *prima facie* įrodymai, kuriems esant, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui. Tokiu būdu diskriminavimo bylose buvo suformuluota kertinė nuostata, kad jei dėl *prima facie* aplinkybių įrodinėjimo našta nebūtų perkelta darbdaviui, darbuotojai neturėtų jokių galimybių paveikti darbdavį taip, kad jis realiai užtikrintų lygiateisiškumo principo įgyvendinimą praktikoje.

Akivaizdu, jog Enderby byloje buvo patvirtinta ir išplėta dar Bilka⁶⁷ byloje išskirta nuostata, kad savo sprendimo teisėtumą turi pagrįsti atsakovas. Tai, kad nesiekė jokio

⁶⁵ 1989 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark gegen Dansk Arbejdsgiverforening (für Danfoss A/S) (109/88, Rink. p. 3220).

⁶⁶ 1993 m. spalio 27 d. ETT Sprendimas Dr Pamela Mary Enderby gegen Frenchay Health Authority (C-127/92, Rink. p. I-5566).

⁶⁷ „Cit. op“ 50.

diskriminacinio tikslo, o priemonės, kurias taikė, buvo griežtai proporcingos ir teisėtiems tikslams pasiekti tikrai būtinos, turi įrodyti būtent atsakovas, šiuo atveju darbdavys. Kitaip tariant, net ir įrodytas *prima facie* aplinkybės, kurios patvirtina nelygiateisiškumą, atsakovas gali nuginčyti. Tačiau tai įmanoma tik tuo atveju, jei atsakovas pateikia įrodymus, jog asmenims taikomos skirtingos sąlygos yra objektyviai pagrįstos ne diskriminacija, o nulemtos remiantis kitais veiksniais, pavyzdžiui, skirtingos trukmės darbo stažu, nevienodo lygio kvalifikacija ir kt.

Vadovaudamiesi tuo, kas išdėstyta aukščiau, galime daryti išvadą, jog bylose dėl diskriminacijos ypač ryškus įrodymų naštos paskirstymo tarp šalių principas. Tokiose bylose ieškovas turi pateikti įrodymus, kurie patvirtintų lygiateisiškumo principo pažeidimą, t.y. faktą, kad asmuo tikrai patyrė diskriminaciją. Pateikus diskriminacijos įrodymus (*prima facie* aplinkybės), įrodinėjimo pareiga pereina atsakovui. Šis savo ruožtu turi nurodyti teisėtas priežastis, dėl kurių asmeniui buvo taikomas mažiau palankus elgesys, t.y. elgesys nebuvo diskriminuojantis.

Turime pažymėti, jog šis vadinamasis dviejų etapų įrodymų tyrimas turi vieną esminę savybę. *Prima facie* įvardijamos tokios aplinkybės, kurioms esant preziumuojama akivaizdi diskriminacija. Iš teisės teorijos žinome, kad viena teisinės prezumpcijos taisyklių sako, jog įrodžius pirmąjį faktą, galima daryti išvadą, kad įrodytu laikomas ir antrasis faktas, nebent yra pateikiami pakankami įrodymai, kurie paneigia prezumpciją. Tokiu būdu tarsi savaime išplaukia, jog diskriminavimo bylose atsakovas turi pateikti nuginčijamus įrodymus, kurie visiškai paneigtų ieškovo pateiktas *prima facie* aplinkybes. Tuo tarpu ieškovo pareiga pateikti įrodymus yra tarsi lengvesnė, kadangi jo pateiktos *prima facie* aplinkybės yra laikomos pirminėmis, iš kurių lengvai galima išvesti antrinius faktus. Vadinasi, diskriminavimo bylos pasižymi akivaizdžiai skirtingu ieškovui ir atsakovui keliamų įrodymų pakankamumo reikalavimų dydžiu.

Tačiau tokį pusiausvyros tarp šalių bylose dėl diskriminacijos nebuvimą laikome visiškai suprantama ir pateisinama priemone. Panagrinėję bylas dėl diskriminacijos, galime išskirti tendenciją, jog tokiuose teisiniuose ginčiuose įrodymai labai dažnai yra sutelkti būtent atsakovo rankose, nes ieškovui, kaip silpnesniajai pusei, surinkti įrodymus dėl diskriminacijos yra pakankamai sudėtinga.

Todėl ne veltui ETT savo jurisprudencijoje skiria tam tikras grupes įrodymų, kuriuos pateikus ieškovui, įrodinėjimo našta automatiškai perkeliama atsakovui. Siekiant įrodyti tiesioginę diskriminaciją, labai dažnai naudojamas situacijos testavimo metodas. Šiuo atveju yra lyginama padėtis tarp asmens, turinčio savybę, kuri galimai sukelia mažiau palankų elgesį, ir asmens, kuris tokios savybės neturi. Jeigu skirtingą asmenų traktavimą iš esmės lemia tik ši vienintelė savybė, tai – diskriminacijos faktą įrodanti *prima facie* aplinkybė. Nagrinėjamu

požiūriu ypač reikšminga ETT byla P gegen S und Cornwall County Council⁶⁸. Šioje byloje buvo nagrinėjamas transeksualo atleidimo iš darbo klausimas. Cornwall bylos svarba pasireiškia tuo, kad, pasinaudodamas būtent situacijos testavimo metodu, ETT išaiškino itin reikšmingą ir aktualią ES antidiskriminacinės teisės nuostatą – diskriminacijos dėl lyties draudimas turi būti taikomas ir asmenims, pakeitusiems lytį. Juk ES antidiskriminacinės teisės tikslas – užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijos formai, nes priešingu atveju būtų pažeistas žmogaus orumas.

Aktuali byla Susan Jane Worringham und Margaret Humphreys gegen Lloyds Bank Limited.⁶⁹ Šiuo atveju buvo nagrinėjamos nevienodos darbdavio įnašų į darbuotojų pensijų fondus išmokėjimo vyrams ir moterims, jei šie iš darbo išeidavo prieš įgydami teisę į pensiją, sąlygos. Sprendimas dėl diskriminacijos fakto buvimo priimtas taip pat pasitelkus testavimo metodo pagalbą. ETT jurisprudencijos diskriminacijos draudimo srityje ši byla reikšminga dar ir tuo, kad buvo pasisakyta, jog ne kiekvienoje tiesioginės diskriminacijos byloje diskriminacija pasireiškia akivaizdžiai. Todėl akivaizdumas negali būti esminis požymis, skiriant tiesioginę diskriminaciją nuo kitų diskriminacijos formų.

Netiesioginės diskriminacijos atveju tarpusavyje lyginamos asmenų grupės ir nustatinėjama, ar kuriai nors grupei iš tikrųjų pasireiškia neproporcingai nepalankus poveikis. Paminėtina byla John O'Flynn gegen Adjudication Officer.⁷⁰ Šioje byloje ETT nustatė, kad nacionalinės teisės nuostata, net ir objektyviai pateisinama bei atitinkanti siekiamą tikslą, turi būti įvardijama kaip netiesiogiai diskriminuojanti, jei savo pobūdžiu turi galimybę labiau paveikti ne vietinius valstybės piliečius, o kitų ES valstybių narių piliečius, dėl ko pastarieji gali patekti į mažiau palankią padėtį. Kaip matome, testavimas – plačiai taikomas metodas, dėl savo universalumo padedantis nustatyti mažiau palankaus elgesio faktą esant įvairiems diskriminacijos veiksniams.

Antidiskriminacinė teisė kaip atsakovui įrodymų našta perkeliančią *prima facie* aplinkybę naudoja ir klausimyno metodą. Jo esmė ta, kad, naudojant šį metodą, galimai diskriminaciją patyręs žmogus turi galimybę užduoti savo darbdaviui tam tikrus klausimus dėl darbo vietos diskriminacinės aplinkos. Atitinkamai darbdavys pateikia savo atsakymus į jam pateiktus klausimus. Teismas įvertina abiejų šalių pasisakymus ir padaro atitinkamas išvadas dėl tariamos ar iš tikrųjų buvusios diskriminacijos darbe. Manome, jog klausimyno metodas naudingas tuo, kad jo pagalba teismas turi progą įvertinti ne tik „sausus“ faktus, tačiau gali nustatyti ir vadinamąjį psichologinį klimatą tarp šalių. Juk turime suvokti, kad diskriminacija tik išimtiniais atvejais pasireiškia fiziniais veiksmais. Dažniausiai diskriminacija sukelia įvairų

⁶⁸ 1996 m. balandžio 30 d. ETT Sprendimas P gegen S und Cornwall County Council (C-13/94, Rink. p. I-02143).

⁶⁹ 1981 m. kovo 11 d. ETT Sprendimas Susan Jane Worringham und Margaret Humphreys gegen Lloyds Bank Limited (69/80, Rink. p. 768).

⁷⁰ 1996 m. gegužės 23 d. ETT Sprendimas John O'Flynn gegen Adjudication Officer (C-237/94, Rink. p. I-2631).

psichologinį poveikį. Todėl klausimyno metodas ir naudojamas būtent tam psichologiniam poveikiui įvertinti.

Taigi panagrinėję ETT praktiką diskriminacijos draudimo srityje, darome išvadą, kad įrodinėjimo naštos perkėlimas atsakovui, kaip viena pagrindinių diskriminavimo bylų nagrinėjimo taisyklių, pasižymi tokiomis ypatybėmis: 1) ieškovas turi pateikti tokias *prima facie* aplinkybes, kurios preziumuotų diskriminacijos fakto buvimą; 2) *prima facie* aplinkybes padeda įrodyti įvairūs statistiniai duomenys, testavimo bei klausimyno metodai; 3) ieškovui pateikus *prima facie* aplinkybes, įrodinėjimo pareiga perkeliama atsakovui, kuris, norėdamas paneigti diskriminacijos fakto buvimą, turi pateikti tik nenuginčijamus įrodymus.

Įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui taisyklė buvo išplėtota ne tik ETT jurisprudencijoje, bet ir įtvirtinta ES antidiskriminacinėje teisėje. 1997 m. buvo priimta Direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose.⁷¹ Šioje direktyvoje įtvirtintos nuostatos vėliau buvo detalizuotos ne kartą minėtose 2000/78/EB Užimtumo pagrindų direktyvoje bei 2000/43/EB Rasių lygybės direktyvoje. Šiuose ES antrinės teisės aktuose straipsniai, skirti įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui taisyklei, visiškai identiški. Galime daryti išvadą, jog tokiu būdu siekta minėtą taisyklę padaryti kuo universalesnę, taikomą ne tik esant diskriminacijos dėl lyties atvejams, tačiau ir diskriminacijai dėl kitų veiksnių. O ES valstybės narės, turėdamos pareigą įgyvendinti ES direktyvų reikalavimus, savo nacionalinėse teisės sistemose taip pat privalo taikyti tokias priemones, kurios padėtų užtikrinti veiksmingą diskriminaciją patyrusio asmens teisių apsaugą.

Tačiau minėta pagrindinių žmogaus teisių apsauga nebūtų užtikrinta, o lygių galimybių principo nebūtų įmanoma įgyvendinti, jeigu nebūtų nustatyta diskriminuojančių asmenų atsakomybė už tokius neteisėtus veiksmus. Todėl siekdami įgyvendinti darbe iškeltus tikslus, privalome panagrinėti sankcijas už diskriminacijos draudimo pažeidimus.

2.4. Sankcijos ir teisinė atsakomybė už diskriminacijos draudimo pažeidimą

Demokratinėje teisiniais principais pagrįstoje valstybėje už kiekvieną teisės pažeidimą privalu atsakyti. Tas pats pasakytina ir apie diskriminacijos draudimo pažeidimą. ETT savo jurisprudencijoje ne kartą pažymėjo, jog veiksmingas lygių galimybių principo įgyvendinimas neįmanomas, jei nėra nustatyta atitinkamų sankcijų sistema. Pravartu pažymėti, kad bendrąja prasme sankcija įvardijama kaip įsakmi valstybės reakcija į veiksmus, kurie neatitinka teisės

⁷¹ 1997 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose (OL 1997, L 14, p. 6).

normoje įtvirtinto privalomo elgesio modelio. Diskriminacijos draudimo srityje sankcijos pasižymi tam tikru specifiškumu, kuris detaliau bus aptariamas šiame skirsnyje.

2.4.1.Sankcijos už diskriminacijos draudimo pažeidimą. Ypatinę reikšmę turi byla Sabine von Colson ir Elisabeth Kamann prieš Land Nordrhein – Westfalen.⁷² Į ETT buvo kreiptasi dėl prejudicinio sprendimo priėmimo byloje, kurioje kilo ginčas tarp dviejų diplomuotų socialinių darbuotojų moterų ir Land Nordrhein – Westfalen, kuri administravo Werl vyrų įkalinimo įstaigą. Ponios S. von Colson ir E. Kamann nebuvo priimtos į darbą dėl priežasčių, susijusių būtent su jų lytimi. Šiuo atveju, nepaisant žemesnės kvalifikacijos, pirmenybė buvo suteikta kandidatams vyrams. Tokia situacija buvo aiškinama tuo, kad įkalinimo įstaigoje įdarbinus moteris, kiltų įvairių problemų ir pavojų.

Minėtos bylos svarba ryški dėl kelių aspektų. Pirma, Teismas pabrėžė, kad visos ES valstybės narės privalo imtis atitinkamų teisinių priemonių, kuriomis būtų galima pasiekti ir užtikrinti efektyvų ES direktyvose (Rasių lygybės direktyvoje, Užimtumo pagrindų direktyvoje ir kt.) nustatytų tikslų įgyvendinimą. Antra, minėtos priemonės turi būti ne deklaratyvios, o tokios, kuriomis įmanoma realiai pasinaudoti nacionaliniuose valstybių narių teismuose. Darbdaviui tokios teisinės priemonės turi sukelti atgrasantį poveikį, o diskriminaciją išgyvenusiam kandidatui į tam tikrą darbo vietą skiriama kompensacija visada turi atitikti patirtos žalos dydį. Taigi tokiu būdu buvo suformuluotas pagrindinis sankcijoms už diskriminacijos draudimo pažeidimą keliamas reikalavimas: sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

Privalome atkreipti dėmesį į tai, kad ETT suteikė valstybėms narėms diskrecijos teisę pačioms pasirinkti taikytinas teises priemones, kuriomis turėtų būti įgyvendintos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos. Tačiau valstybių narių turima pasirinkimo teisė nėra nevaržoma. Paminėtina byla *Edilizia Industriale Siderurgica Srl (Edis) gegen Ministero delle Finanze*.⁷³ Nors čia buvo nagrinėjamas nepagrįstai sumokėtų sumų susigrąžinimo klausimas, ETT išaiškinimas, pateiktas šioje byloje, atlieka labai svarbų vaidmenį ir sankcijų dėl diskriminacijos draudimo pažeidimo atžvilgiu. Mat Teismas nurodė, jog nacionalinės teisės sistemoje kiekviena valstybė narė turi nustatyti tokią teisės subjektų teisių, kylančių iš ES teisės, apsaugą ir procesines taisykles, kurios nebūtų mažiau palankios nei panašioms nacionaline teise pagrįstiems ieškiniams. Be to, tokiomis taisyklėmis nustatytas teisių įgyvendinimas negali būti pernelyg sudėtingas ar net praktiškai neįmanomas. Vadinas, šitaip buvo įtvirtintas universalus reikalavimas sankcijoms atitikti tiek lygiavertiškumo, tiek ir veiksmingumo principus.

⁷² 1984 m. balandžio 10 d. ETT Sprendimas Sabine von Colson ir Elisabeth Kamann prieš Land Nordrhein – Westfalen (14/83).

⁷³ 1998 m. rugsėjo 15 d. ETT Sprendimas *Edilizia Industriale Siderurgica Srl (Edis) gegen Ministero delle Finanze* (C-231/96, Rink. p. I-4979).

ETT, suteikdamas valstybėms narėms diskrecijos laisvę ir nuroydamas pagrindinius kriterijus, kuriuos turėtų atitikti šalių pasirinktos teisinės priemonės, kartu pateikė ir keletą galimų teisinių priemonių pavyzdžių. Aukščiau aptartoje S. von Colson ir E. Kamann byloje nurodė, kad teisinės priemonės diskriminacijos draudimo užtikrinimui galėtų būti reikalavimas darbdaviui suteikti darbuotojui tam tikras pareigas, arba adekvačios kompensacijos skyrimas, taip pat, esant būtinybei, papildomai nustatyta tam tikra adekvačių baudų sistema.

Atkreipiame dėmesį, kad šioje ETT suformuluotoje nuostatoje svarbi žodžių junginio „galėtų būti“ reikšmė. Panagrinėję tokią formuluotę lingvistiniu požiūriu, galime daryti išvadą, kad ETT jokių būdu nereikalauja, jog darbdavys būtinai turi suteikti tam tikras pareigas dėl diskriminacijos įsidarbinant nukentėjusį asmenį. Teiginį patvirtina ir ETT S. von Colson ir E. Kamann byloje priimtas sprendimas, kad Direktyva 76/207/EB⁷⁴ (iš dalies pakeista Direktyva 2002/73/EB) nereikalauja, jog darbdavys, kaip diskriminacijos autorius, būtinai turi sudaryti darbo sutartį su kandidatu, patyrusiu diskriminaciją.

Svarbi ir kita diskriminacijos draudimo užtikrinimo teisinė priemonė – adekvačios kompensacijos skyrimas. Ji reikšminga dėl dviejų aspektų. Pirmiausia labai svarbu, kad piniginė kompensacija, pasižyminti veiksmingumu ir atgrasančiu poveikiu, anot ETT, būtų didesnė už simbolinį atlyginimą. Iš to darome išvadą, kad, norint užtikrinti piniginės kompensacijos atgrasantį poveikį ir veiksmingumą, nepakanka atlyginti tik kandidato į tam tikrą darbo vietą dėl diskriminacijos patirtas išlaidas.

Kitas labai reikšmingas piniginės kompensacijos aspektas yra jos dydžio nustatymas. Šiuo požiūriu aktuali ETT byla Nils Draehmpaehl ir Urania Immobilienservice OHG.⁷⁵ Nagrinėjamu atveju N. Draehmpaehl kreipėsi dėl dienraštyje paskelbto darbo pasiūlymo į kompaniją „Urania“. Skelbime buvo nurodyta, jog kompanija ieško darbo patirties turinčios asistentės. Todėl iškilo diskriminacijos dėl lyties įsidarbinant ir nustatytinos kompensacijos dydžio klausimas. ETT šioje byloje pabrėžė, kad, nustačius vienodo požiūrio principo pažeidimą, neturėtų būti taikoma viršutinė išmokamos kompensacijos riba. Vadinas, kompensacijos dydis negali būti ribojamas nustačius iš anksto didžiausią viršutinę jos ribą.

Teismo suformuluotoje nuostatoje dėl diskriminacijos draudimo užtikrinimo teisinių priemonių pavyzdžių svarbi termino „papildomai“ reikšmė. Ją išnagrinėję lingvistiniu požiūriu, galime daryti išvadą, jog ETT baudą už diskriminacijos draudimo pažeidimą vertina tik kaip papildomą teisinę priemonę. Tik prireikus, esant neišvengiamybei, teisinės priemonės gali apimti ir baudų sistemą. Tačiau praktika rodo, kad nemažoje dalyje ES valstybių narių, tarp jų ir

⁷⁴ „Cit.op“ 58.

⁷⁵ 1997 m. balandžio 22 d. ETT Sprendimas Nils Draehmpaehl ir Urania Immobilienservice OHG (C-180/95, Rink. p. I-02195).

Lietuvoje, egzistuoja priešinga situacija. „Dažniausiai pinigine bauda įstatymo leidėjo nustatoma kaip pagrindinė, o kartais ir kaip vienintelė administracinė sankcija.“⁷⁶

Štai LR Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo metinėse ataskaitose ne kartą yra pabrėžusi, jog, siekiant užkirsti kelią diskriminacijai, administracinės baudos skyrimo negalima laikyti pačia efektyviausia poveikio priemone. Visiškai pritariame tokiai nuomonei. Juk iš tiesų, skyrus administracinę baudą, konfliktas beveik niekada nebūna iki galo išsprendžiamas. Piniginė bauda tik užglaisto susidariusią konfliktinę situaciją, tačiau labai dažnai pati diskriminacijos problema taip ir lieka neišspręsta. Juk vidinių, diskomfortą keliančių diskriminaciją patyrusio asmens išgyvenimų pinigine bauda panaikinti negali. Todėl siūlytume atkreipti dėmesį į gerąją užsienio valstybių praktiką, kurioje be kompensacijų ir grąžinimo į pareigas, taip pat žinomos ir tokios priemonės kaip įpareigojimas darbdaviams peržiūrėti savo įdarbinimo procedūras, lygių galimybių strategijos darbovietėje sukūrimas ar mokymų lygių galimybių tema darbuotojams rengimas. Taip pat manome, kad parenkant sankciją diskriminaciją vykdžiusiam asmeniui, reiktų atkreipti dėmesį į tai, kokia priemonė jam turėtų didžiausią atgrasantį poveikį: pinigų praradimas, reputacijos pablogėjimas ar galbūt tam tikrų verslo galimybių susiaurėjimas.

Taigi apibendrinami sankcijas už diskriminacijos draudimo pažeidimą, galime daryti keletą išvadų. Pirma, kiekviena valstybė narė savo nacionalinėje teisinėje sistemoje privalo nustatyti tokias teisines priemones, kuriomis būtų galima pasiekti realų ES direktyvose keliamų tikslų įgyvendinimą. Antra, sankcijos už diskriminacijos draudimo pažeidimą privalo atitikti adekvatumo, proporcingumo reikalavimus, turi būti veiksmingos ir sukelti atgrasantį poveikį. Trečia, egzistuoja gana plati sankcijų įvairovė. Todėl pinigines baudas nereikėtų laikyti pagrindine efektyvumu, proporcingumu ir atgrasančiu poveikiu pasižyminčia sankcija, nes toks požiūris neatitinka ETT praktikos, kurioje bauda vertinama tik kaip papildoma priemonė.

2.4.2. Teisinė atsakomybė už diskriminacijos draudimo pažeidimą. Turime pabrėžti, kad sankcijos savo esme neatskiriamos nuo teisinės atsakomybės. Diskriminacijos draudimo srityje teisinė atsakomybė nustatoma už diskriminavimą dėl rasės ar etninės priklausomybės, išpažįstamos religijos ar turimų įsitikinimų, dėl asmens negalios ar seksualinės orientacijos, taip pat dėl lyties ir asmens amžiaus. Svarbu tai, kad, nustatant teisinės atsakomybės už diskriminacijos draudimo pažeidimą pobūdį, atsižvelgiama ne tik į padaryto pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes tiek konkrečiam asmeniui, tiek ir visos visuomenės interesams, bet taip pat ir į neteisėtos veikos padarymo tikslą, motyvą bei kitas aplinkybes.

Kaip jau minėjome anksčiau, ES teisė suteikia valstybėms narėms diskrecijos laisvę pačioms nuspręsti dėl taikytinų sankcijų, taigi ir teisinės atsakomybės pobūdžio už pažeidimus

⁷⁶ Urbonas D. Administracinės sankcijos kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse: samprata, tipologija ir taikymo principai. // Jurisprudencija, 2005. Nr. 70 (62). P. 47.

diskriminacijos draudimo srityje. Kaip rodo praktika, daugelyje ES valstybių narių, taip pat ir Lietuvoje (už Moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lygių galimybių įstatymo pažeidimus) dažniausiai taikoma administracinė atsakomybė. Paprastai tai būna įvairaus dydžio administracinės baudos.

Savo poveikiu kur kas griežtesnė – baudžiamoji atsakomybė. Privalu pabrėžti, kad ES valstybės narės turi galimybę nustatyti baudžiamąją atsakomybę net ir už tas veikas, už kurias ES teisėje numatyta tik civilinė atsakomybė. Tokia nuostata taip pat aiškintina ES teisės suteikta diskrecijos laisve. Reikšminga ETT baudžiamoji byla prieš Maria Amélia Nunes ir Evangelina de Matos.⁷⁷ Nors čia buvo nagrinėjamas ES priklausančių piniginių lėšų vagystės klausimas, tačiau bylos sprendime įtvirtintos nuostatos ypač aktualios ir diskriminacijos draudimo srityje. Mat valstybių narių pasirinktos taikyti baudžiamosios sankcijos pagal ES teisę taip pat privalo atitikti veiksmingumo ir proporcingumo reikalavimus. Lietuvoje baudžiamoji atsakomybė taikoma už lygių teisių pažeidimus ir yra nustatyta LR baudžiamajame kodekse.

Kita galima teisinės atsakomybės už diskriminacijos draudimo pažeidimą rūšis – civilinė atsakomybė. Direktyvos 2002/73/EB 6 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad valstybė narė savo nacionalinėje teisinėje sistemoje turi numatyti tokias teises priemones, kuriomis būtų galima atlyginti dėl diskriminacijos nukentėjusio asmens patirtus nuostolius ir žalą. Vadinas, diskriminacijos auka turi teisę reikalauti, kad kalti asmenys atlygintų tiek turtinę, tiek ir neturtinę žalą.

Adekvatus teisinis reglamentavimas nustatytas tiek LR civiliniame kodekse, tiek LR darbo kodekse. Reikia pastebėti, jog neturtinę (moralinę) žalą įrodyti kur kas sunkiau nei turtinę, kuri pasireiškia materialiai. Manome, kad pareigos atlyginti moralinę žalą diskriminacijos atveju įtvirtinimas pagrįstas būtent vienodo požiūrio, lygiateisiškumo principais. Juk diskriminacijos auka patiria įvairaus pobūdžio vidinius išgyvenimus, kurie gali pasireikšti tiek ir fiziniu skausmu, tiek ir tokiais aspektais kaip reputacijos pablogėjimas. Todėl diskriminacijos kaltininko padaryta neturtinė žala, įrodžius visas aplinkybes, taip pat turi būti atlyginta.

Už diskriminacijos draudimo principo pažeidimą taip pat gali būti taikoma ir drausminė atsakomybė. Tačiau atkreipiame dėmesį, kad ši teisinės atsakomybės rūšis taikoma tik už moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus. Diskriminacija dėl lyties vertinama „kaip labai šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, galintis sukelti nepageidaujamų pasekmių, pažeisti darbo tvarką, įtakoti darbo kokybę bei darbuotojų tarnybinius santykius.“⁷⁸ Reiktų pažymėti, kad diskriminacija darbe – ypač netoleruotinas pažeidimas. Todėl neretai už jį taikoma labai griežta sankcija - atleidimas iš užimamų pareigų.

⁷⁷ 1999 m. liepos 8 d. ETT Sprendimas Maria Amélia Nunes ir Evangelina de Matos (C-186/98, Rink. p. I-4890).

⁷⁸ Vengalė L., Grigolovičienė D., Mališauskaitė L. Lygios galimybės visiems. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007. P. 20.

Apibendrinus atsakomybę už diskriminacijos draudimo pažeidimus, akivaizdu, kad teisinei atsakomybei diskriminacijos draudimo srityje būdingi šie požymiai: 1) nustatant teisinės atsakomybės rūšį, labai svarbu atkreipti dėmesį ne tik į teisės pažeidimo sunkumą ar jo sukeltas pasekmes. Ypač reikšminga šioje srityje nustatyti, kokie buvo diskriminacijos tikslai ir motyvai, skatinę diskriminaciją; 2) nors ES teisė suteikia valstybėms narėms galimybę pačioms parinkti taikytinos atsakomybės rūšį, ji bet kokių atvejų turi atitikti veiksmingumo, adekvatumo, proporcingumo principus.

3. TEISINIO REGULIAVIMO SOCIALINĖ PASKIRTIS – ELIMINUOTI DISKRIMINACIJĄ

Diskriminacija – vis dar labai opi šiandieninės visuomenės problema. Jos pašalinimas – viena pagrindinių teisinio reguliavimo užduočių. Todėl norėdami pasiekti darbe iškeltų tikslų, turime detaliau panagrinėti, kokiais būdais nuo diskriminacijos pažeistos asmens teisės ginamos mūsų šalyje ir kaip Lietuvoje taikomos teisinės priemonės atitinka ES nediskriminavimo politiką. Tam, kad suvoktume, dėl kokių veiksnių diskriminacija mūsų šalyje pasireiškia dažniausiai, toliau darbe tikslinga panagrinėti aktualius statistinius duomenis apie diskriminacijos tendencijas Lietuvoje ir palyginti juos su aktualijomis kitose ES valstybėse narėse.

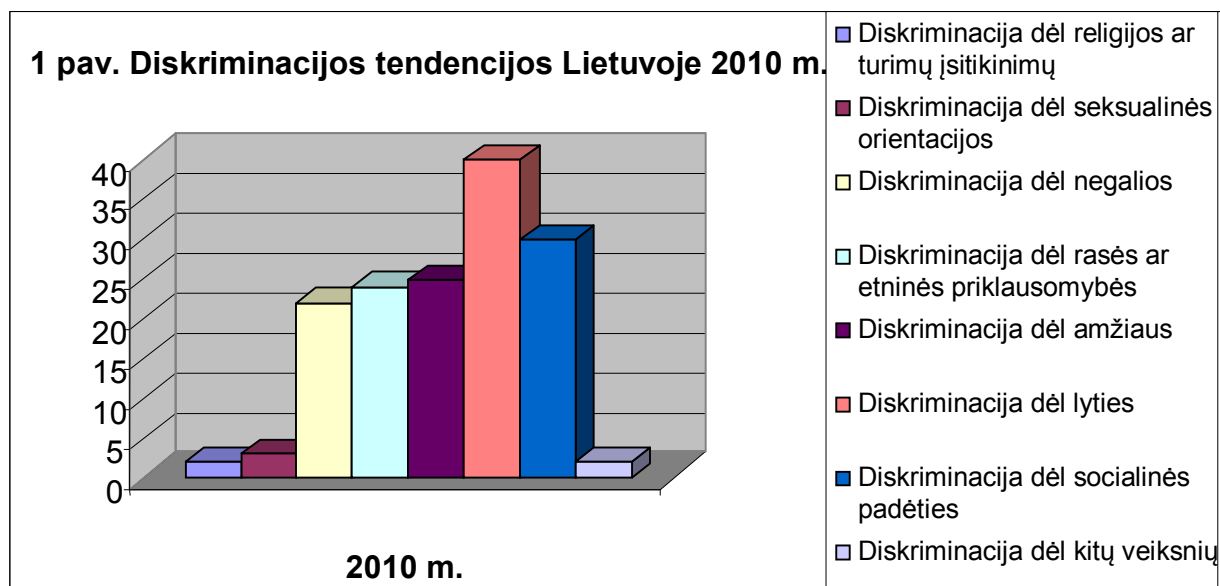
3.1. Diskriminacijos fenomenas Lietuvoje ir užsienyje: lyginamoji tendencijų analizė

Jau anksčiau išsiaiškinome, kad ES teisė įpareigoja kiekvieną valstybę narę imtis visų teisiškai įmanomų priemonių siekiant užtikrinti nediskriminavimo principo įgyvendinimą. Savaimė suprantama, jog šiam tikslui pasiekti turi būti kuriamos specialios institucijos, atsakingos už tinkamą vienodo požiūrio principo realizavimą. Lietuvoje tokia funkcija pavesta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (toliau tekste – LGKT arba Tarnyba), įkurta 1999 m.

LGKT – neteisminė dėl diskriminacijos pažeistų asmens teisių gynimo institucija, atsakinga už tinkamą Lygių galimybių įstatymo bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimą. Ši institucija, Lietuvoje atlikdama bene pagrindinį vaidmenį kovojant su diskriminacija, vykdydama savo funkcijas propaguoja ir skatina lygybę. Tarnyba savo veikloje vadovaujasi viešumo ir atskaitingumo principais, todėl kasmet skelbia metines LGKT ataskaitas⁷⁹. Remdamiesi šiose ataskaitose nurodytais duomenimis, galime susidaryti vaizdinį apie padėtį mūsų šalyje.

3.1.1. Padėtis Lietuvoje. Dabartinei situacijai Lietuvoje nusakyti naudosime susistemintus 2010 m. statistinius duomenis, kurie buvo pateikti metinėje LGKT ataskaitoje. Išanalizuoti ir apibendrinti 2010 m. diskriminacijos dėl įvairių veiksnių atvejai pateikiami kitame puslapyje esančioje lentelėje.

⁷⁹ <http://www.lygybe.lt/?pageid=7>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 25.



Iš šių statistinių duomenų matyti, jog įstatymuose įtvirtinta galimybė kreiptis į LGKT dėl diskriminacijos pažeistų teisių apsaugos žmonės naudojasi pakankamai aktyviai – praėjusiais metais Tarnyba gavo 148 skundus, savo iniciatyva Lygių galimybių kontrolierė (šiuo metu minėtas pareigas eina A. Burneikienė) atliko 10 tyrimų.

Akivaizdu, jog mažiausiai skundų dėl galimai patirtos diskriminacijos buvo gauta dėl religijos ar turimų įsitikinimų (2 tyrimo atvejai) bei seksualinės orientacijos (3 tyrimo atvejai). Tačiau negalime tvirtai teigti, jog diskriminacijos dėl šių veiksnių Lietuvoje beveik nėra. Itin mažas skundų patyrus diskriminaciją dėl religijos ar seksualinės orientacijos skaičius veikia patvirtina faktą, kad asmenims kreiptis į LGKT išgyvenus diskriminaciją dėl minėtų veiksnių – vis dar savotiškas tabu. Ypač tas pasakytina diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos atveju. Juk viešojoje erdvėje, tam tikruose interneto portaluose neretai galima aptikti įvairaus pobūdžio užgaulių pasisakymų homoseksualių asmenų atžvilgiu. Tačiau pastarieji, norėdami išvengti itin nemalonių išgyvenimų ar viešo dėmesio, kurio sukeltos diskusijos dažnai vertinamos prieštaringai, apie diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos atvejus linkę nutylėti.

2010 m. LGKT tyrė net 22 diskriminacijos dėl negalios atvejus. Reiktų atkreipti dėmesį, kad per pastaruosius metus gautas skundų skaičius patyrus diskriminaciją dėl negalios – didžiausias per visą Tarnybos veiklos laiką. Vadinasi, visuomenės požiūryje ryškėja tendencija, kad negalima toleruoti neįgaliųjų diskriminacijos. Privalu pabrėžti, kad neįgalūs asmenys, net ir turėdami tam tikrą fizinę negalią, dažnai yra visiškai pajėgūs atlikti vienokį ar kitokį fizinės jėgos nereikalaujantį darbą.

Dar vienas reikšmingas aspektas diskriminacijos dėl negalios srityje yra tas, kad ES antrinės teisės akte – Užimtumo pagrindų direktyvoje – yra nurodytas reikalavimas darbdaviams, siekiant įgyvendinti vienodo požiūrio principą, įrengti neįgaliųjų poreikius atitinkančias patalpas

(Direktyvos 2000/78/EB 5 straipsnis). Minėtas reikalavimas yra perkeltas ir į LR teisės aktus. Tačiau praktika rodo, jog darbdaviai ne visada laikosi minėtų nuostatų. Todėl neįgalieji priversti patirti diskriminaciją, kuri pasmerkia socialinei atskirčiai. Manome, kad neįgalieji – tikrai vertingas tiek darbo rinkos plėtros, tiek ir ekonominio augimo šaltinis. Tad labai pagirtinas neįgaliųjų asmenų ryžtas ginti savo pažeistas teises ir kreiptis į LGKT.

Praėjusiais metais buvo užfiksuotas ir panašus skundų patyrus diskriminaciją dėl rasės ar etninės priklausomybės skaičius – tirti 24 atvejai. Tokią situaciją būtų galima aiškinti atviromis sienomis tarp ES valstybių narių. Panaikinus apribojimus keliauti iš vienos valstybės į kitą, imigrantų skaičius Lietuvoje gerokai išaugo. Esant tokiai situacijai, visuomenė tiesiog negali būti vienalytė. O tarp lietuvių vis dar menkas tolerancijos jausmas kitos etninės grupės atstovui ar asmeniui, turinčiam kitokią odos spalvą, yra pakankamai ryškus.

Akivaizdu, jog daugiausiai skundų patyrus diskriminaciją 2010 m. LGKT sulaukė dėl amžiaus ir lyties (atitinkamai 25 ir 40 tyrimo atvejai). Nors, kaip rodo ankstesnių metų Tarnybos veiklos ataskaitose pateikti duomenys, diskriminacijos dėl amžiaus ir lyties atvejų kasmet buvo daugiausia, itin aukštą pastarųjų metų atvejų skaičių reiktų aiškinti ekonominiu nuosmikiu šalyje. Todėl nenuostabu, kad diskriminacija dėl amžiaus ir lyties ryškiausia darbo rinkoje.

Įvairiuose darbo skelbimuose itin dažnai darbdavių nurodomas reikalavimas pretendentams į tam tikrą darbo vietą – turėti darbo patirties, kuri neretai įvardijama konkrečiu metų, išdirbtų vienoje ar kitoje srityje, skaičiumi. Manome, jog tokį darbo skelbimuose nurodytą reikalavimą reiktų vertinti ypač neigiamai. Jeigu darbo patirtis užimti atitinkamas pareigas nėra esminis ir lemiantis veiksnys, kitaip tariant, nėra pagrįstas objektyviai – tai akivaizdus diskriminacijos, ypač jaunų žmonių atžvilgiu, pavyzdys. Jaunimo diskriminavimas darbo rinkoje, mūsų manymu, yra vienas iš tokių diskriminacijos dėl amžiaus aspektų, kuriam vis dar skiriamas nepakankamas dėmesys. Juk daugiausiai koncentruojamasi į būtinybę užtikrinti socialinę apsaugą vyresnio amžiaus žmonėms.

Visgi labiausiai mūsų šalyje paplitusi – diskriminacija dėl lyties (per praėjusius metus buvo gauta 40 skundų). Tai rodo, jog lyčių lygybės problema Lietuvoje ypač aktuali. Vadinasi, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtintos nuostatos pažeidžiamos dažniausiai. Tokį didelį diskriminacijos dėl lyties atvejų skaičių būtų galima aiškinti ir tuo, kad diskriminacija dėl šio veiksnio yra geriausiai atpažįstama. Tokį teiginį patvirtina faktas, kad LGKT nustatė, jog dėl patiriamos diskriminacijos vis dažniau kreipiasi ne tik konkrečiai nukentėję asmenys, tačiau ir pastarųjų artimieji.

Reiktų atkreipti dėmesį, kad diskriminacija dėl lyties skundžiamasi ne tik darbo santykiuose, bet ir sveikatos apsaugos, švietimo ir mokslo sferose. Taigi reiktų daryti išvadą, kad lyčių lygybės įgyvendinimo problemų gausu įvairiose visuomeninių santykių srityse. Todėl,

norint veiksmingai su jomis kovoti, būtina imtis tokių teisinių priemonių, kurios užtikrintų lygias moterų ir vyrų galimybes. Visuotinai pripažįstama, kad lyčių lygybė atlieka labai svarbų vaidmenį kuriant darnią, socialiai integruotą ir ekonomiškai stiprią visuomenę.

Taip pat reikia pabrėžti, kad pastaruoju metu ryškėja tendencija, jog asmenys diskriminaciją patiria ne tik dėl anksčiau aptartų pagrindinių diskriminacijos veiksnių. Net 30 skundų LGKT sulaukė patyrus diskriminaciją dėl socialinės padėties. Dėl šio veiksnio diskriminacija labiausiai buvo jaučiama valdžios ir valdymo institucijų veikloje, o ypač dėl atitinkamų institucijų priimtų teisės aktų, apribojusių žmonių teises gauti tam tikrus materialinius gėrius, taigi sumenkinusių žmonių gyvenimo kokybę.

Būtina pabrėžti, kad nė vienoje ES direktyvoje, skirtoje kovai su diskriminacija, socialinė padėtis nėra įvardijama kaip diskriminaciją keliantis veiksnys, tačiau mūsų šalyje jis yra įtvirtintas Lygių galimybių įstatyme. Manome, jog toks diskriminacijos veiksnių sąrašo išplėtimas pagirtinas. Reikia pripažinti, kad ES teisės aktai nubrėžia kryptį, kuria turėtų eiti valstybės, kovodamos su diskriminacija. Tačiau, kaip minėjome anksčiau, ES teisė suteikia valstybėms diskrecijos laisvę pačioms pasirinkti taikytinas teises priemones. Todėl kiekviena valstybė narė, įvertinusi situaciją šalies viduje, savo įstatymuose turi teisę nustatyti, jog diskriminacija draudžiama ir dėl tokių veiksnių, kaip socialinė padėtis. Taigi Lietuva šiuo atveju tinkamai pasinaudojo jai suteikta diskrecijos laisve.

Visgi diskriminacijos faktą galima įžvelgti ir dėl tokių priežasčių, kurios nėra tiesiogiai įtvirtintos įstatymuose, pavyzdžiui, dėl gyvenamosios vietos, fizinės išvaizdos ar kitų požymių (LGKT 2010 m. tyrė 2 skundus patyrus diskriminaciją dėl minėtų veiksnių). Manome, jog tokią situaciją lemia tai, kad diskriminacijai būdingas latentiškas. Diskriminacija, kaip socialinis reiškinys, pasižymi dinamika, gebėjimu įsitvirtinti daugelyje socialinių santykių ir įvairiose tų santykių srityse.

Manome, kad dabar LR antidiskriminaciniuose įstatymuose nustatytą baigtinį diskriminacijos veiksnių sąrašą galima vertinti dvejopai. Viena vertus, konkrečiai nustatyti diskriminacijos veiksniai suteikia aiškumo – asmuo, susidūręs su diskriminacijos faktu, gali įvertinti, koks veiksnys jį lėmė, ir nuspręsti, kreiptis į LGKT dėl pažeistų teisių ar ne. Tačiau ką daryti tuo atveju, kai asmuo yra įsitikinęs, jog dėl vienokio ar kitokio veiksnio buvo diskriminuojamas, tačiau įstatyme konkretus veiksnys nėra nurodytas? Ar tokiu būdu jis neturi galimybės siekti pažeistų savo teisių gynybos? Demokratiniais principais pagrįstoje valstybėje tokia situacija negalima. Todėl manome, jog diskriminacijos veiksnių sąrašo išplėtimo klausimas dar nėra galutinai išspręstas ir šiomis dienomis ypač aktualus.

Išnagrinėję reikšmingiausias diskriminacijos tendencijas Lietuvoje, pagrįstai galime daryti išvadą, jog mūsų šalyje žmonės mano, kad dažniausiai yra diskriminuojami dėl lyties,

socialinės padėties ir amžiaus. Viena problemiškesnių sričių, kurioje diskriminacijos faktas nustatomas ypač dažnai, išlieka darbo rinka. Manome, jog tokią situaciją labiausiai lemia nekintančios darbdavių nuostatos, įsišakniję stereotipai: darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus, pernelyg didelis asmens amžiaus įtakos darbo kokybei akcentavimas ir kt. Visa tai trukdo visuomenės socialinei sanglaudai ir lygių galimybių principo įgyvendinimui. Juk visuotinai pripažinta, kad valstybės visuomenės darna priklauso nuo to, kaip visuomenėje jaučiasi jos nariai. Egzistuojant diskriminacijai, pirmenybė teikiama didžiosioms visuomenės grupėms, o vadinamosios mažumos tarsi lieka už tos visuomenės ribų. Tokiu būdu tarsi užkertamas kelias asmeniui dalyvauti tiek visuomeniniame, tiek socialiniame gyvenime. Tai veda į socialinę atskirtį, kas visiškai prieštarauja tiek nacionalinei, tiek ir ES teisei.

Akivaizdu, kad diskriminacijos problema Lietuvoje tikrai egzistuoja. Tendencijoms gerėti trukdo ne tik per ilgą laiką nesikeičiantys stereotipai, nuostatų hierarchija, tačiau ir vienas, mūsų manymu, diskriminacijos pažeistų asmens teisių gynybai itin reikšmingas aspektas. Lietuvos teismuose bylos dėl diskriminacijos beveik nenagrinėjamos. Manome, jog tokią situaciją reiktų vertinti ypač neigiamai.

Pagal šiuo metu galiojantį teisinį reglamentavimą LGKT – kone vienintelė institucija, turinti galimybę apginti dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos pažeistas asmens teises ir teisėtus interesus. Tačiau asmuo, su skundu kreipdamasis į Tarnybą ir tikėdamasis realaus pažeistų teisių atkūrimo, gali jo ir nesulaukti.

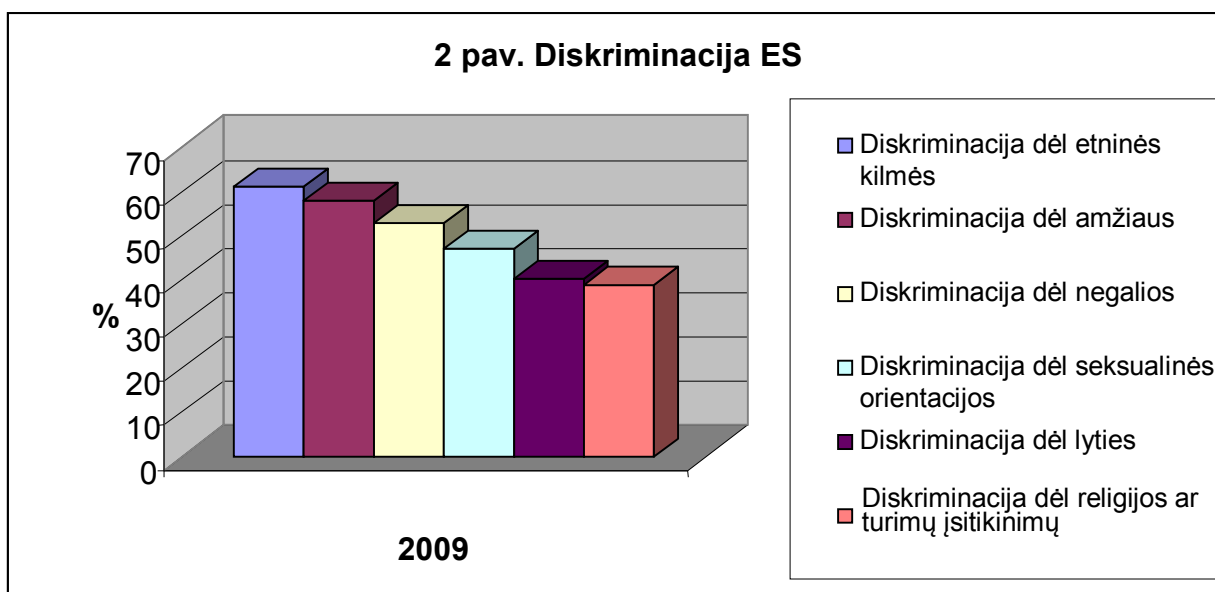
Problemą išvelgiame LGKT diskriminuojančiam asmeniui skiriamų sankcijų pobūdyje. Jau aptarėme anksčiau, kad Lietuvoje už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimus bei Lygių galimybių įstatymo pažeidimus paprastai turėtų būti nustatoma administracinė atsakomybė. Tačiau pati LGKT savo metinėse veiklos ataskaitose yra pripažinusi, kad neretai remiasi tik įvairaus pobūdžio rekomendacijomis ar įspėjimais pažeidėjui. Manome, kad rekomendacija ar įspėjimas tikrai neatitinka diskriminacijos, kaip teisei priešingo veiksmo, sunkumo. Įspėjimo ar rekomendacijos negalime laikyti adekvačia ir proporcinga sankcija pažeidimui, kuris daro žalą esminiam visos ES mastu pripažįstamam ir ginamam asmenų lygybės principui. Tokio pobūdžio sankcijos nėra nei proporcingos, nei atgrasančios ir neatitinka ES antrinės teisės aktuose nustatytų požymių, kuriais diskriminacijos draudimo srityje turi pasižymėti sankcijos.

Valdžių padalijimo principu grindžiamoje valstybėje teisingumą vykdo tik teismas. Manome, kad diskriminacijos, kaip žalingo ne tik konkrečiam asmeniui, bet ir visai visuomenei teisės pažeidimo, bylos tam tikrais atvejais turėtų būti sprendžiamos teismuose. Žinoma, čia iškyla piktnaudžiavimo teise kreiptis į teismą pavojus. Tačiau to būtų galima išvengti, jei įstatymų leidėjas nustatytų specialias bylų dėl diskriminacijos nagrinėjimo taisykles. Negalime

nepastebėti, kad dabar tai labai mažai teismuose nagrinėjamų diskriminacinių bylų daliai taikomos bendrosios bylų nagrinėjimo taisyklės. Tokią situaciją taip pat galime vertinti kaip savotišką kliūtį ar net barjerą, kuris nesuteikia asmeniui galimybės tinkamai išnaudoti teisę gintis ir apsiginti nuo pažeidimų diskriminacijos draudimo srityje.

3.1.2. Situacija Europos Sąjungos valstybėse narėse. Nagrinėdami diskriminacijos tendencijas kitose ES valstybėse narėse, turime pažymėti, kad kiekviena šalis yra unikali savo politine, socialine, ekonomine, kultūrine sistema. Minėti skirtumai lemia tai, kad valstybėse egzistuoja nevienodas diskriminacijos dėl vienokio ar kitokio veiksnio lygis.

Visos ES mastu diskriminacijos tendencijas atspindintys ir susisteminti duomenys pateikiami žemiau esančioje lentelėje.



Kalbėdami apie ES kaip apie vieną darinį, turime pasakyti, jog Europos žemyne labiausiai paplitusi diskriminacija dėl etninės kilmės. Vidutiniškai 61 procentas (toliau tekste – proc.)⁸⁰ visų ES valstybių narių piliečių mano, kad diskriminacija dėl šio veiksnio yra dažniausia. Nors ir nepateisinama, tačiau tokia tendencija visiškai suprantama. Europa – multikultūrinis žemynas, kuriame gyvena daugybė įvairių tautybių ir kilmės žmonių. Jie dėl įvairiausių priežasčių gyvena vienoje bendruomenėje, vienoje visuomenėje. Todėl nieko keisto, kad valstybėse, kurios ypač propaguoja nacionalinę tautybę, diskriminacija dėl etninės kilmės yra didžiausia visoje Europoje (Prancūzijoje – 79 proc., Danijoje – 77 proc., Italijoje – 71 proc., Ispanijoje – 66 proc.). Įdomu pastebėti, kad Lietuva tarp visų 27 ES valstybių narių pagal

⁸⁰ Diskriminierung in der EU im Jahr 2009 // Eurobarometer Spezial 317 / Welle 71.2 – TNS Opinion & Social.; prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_sum_de.pdf; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 25.

diskriminacijos dėl etninės kilmės lygį užima paskutinę vietą (tik 27 proc. apklaustųjų manė, kad šalyje labiausiai paplitusi etninė diskriminacija). Kitaip tariant, Lietuvą pagrįstai galima laikyti tolerantiškiausia kitataučiams valstybe Europoje. Toks rodiklis palyginus labai žemas ir dėl to tikrai pagirtinas. Tačiau įvairūs šaltiniai rodo, kad Lietuvoje, kaip ir didžiojoje daugumoje ES valstybių nuo diskriminacijos dėl etninės kilmės labiausiai kenčia čečėnai, kinai, taip pat musulmoniškų kraštų gyventojai ir juodaodžiai. Vadinasi, etninių mažumų atstovai vis tiek grupuojami į tam tikras menkiau vertinamas žmonių kategorijas. O tai, žinoma, prieštarauja visuotinės lygybės idėjai.

Kaip išsiaiškinome anksčiau, diskriminacija dėl amžiaus pagal paplitimą Lietuvoje užima antrą vietą. Tokia situacija atitinka padėtį visoje Europoje, nes ES mastu diskriminacija dėl amžiaus taip pat yra antroje vietoje. Net 58 proc., t.y. daugiau nei pusė visų ES valstybių narių gyventojų manė, kad labiausiai paplitusi diskriminacija dėl amžiaus. Palyginimui turime pasakyti, kad tokios pačios nuomonės yra 59 proc. apklaustųjų Lietuvos gyventojų. Įdomia tendencija pasižymi mūsų kaimyninė valstybė Latvija. Net 67 proc. latvių galvojo, kad jie labiausiai diskriminuojami būtent dėl amžiaus. Manome, jog valstybei, kurios gyventojų skaičius siekia tik kiek daugiau nei du milijonus, toks rodiklis ypač skaudus.

Aptardami diskriminaciją dėl amžiaus išsiaiškinome, kad diskriminacija dėl šio veiksnio pasižymi ypatinga savybe – tokio pobūdžio diskriminaciją gali patirti įvairaus amžiaus žmonės. Pagrįstai galime sakyti, jog žmogui diskriminacija dėl amžiaus gresia visą gyvenimą: tiek jam esant jauno amžiaus, tiek ir sulaukus senatvės. Todėl visuomenėje, kurios gyventojų skaičius toks nedidelis, kaip pavyzdžiui Latvijoje, diskriminacija dėl amžiaus tampa kiekvieno asmens potencialia ir labai realia problema. Vadinasi, šioje srityje taip pat jokių būdu negalima kalbėti apie realų lygybės principo užtikrinimą.

Trečią vietą pagal paplitimo rodiklius užima diskriminacija dėl negalios. Čia taip pat daugiau nei pusė, t.y. 53 proc. apklaustųjų manė, kad ES opiausia – diskriminacija dėl negalios. Veikiausiai tokią situaciją lemia netinkamas ES direktyvų nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę ir nesugebėjimas negalios paliestiems žmonėms suteikti jiems palankesnių sąlygų.

Be to, manome, jog diskriminacijai dėl negalios labiau nei diskriminacijai dėl bet kurio kito veiksnio įtakos turi nuo seno susiformavęs stereotipas, jog naudingas ir vienokiai ar kitokiai veiklai tinkamas žmogus yra tik sveikas žmogus. Teiginį puikiai pagrindžia faktas, kad tokioje šalyje kaip Prancūzija, kurioje ypač svarbus išpuoselėto ir visokeriopai „kokybiško“ žmogaus portretas, diskriminacija dėl negalios yra didžiausia iš visų 27 ES valstybių narių. 74 proc. prancūzų manė, kad labiausiai paplitusi diskriminacija būtent dėl vienokios ar kitokios asmens negalios. Palyginimui turime pasakyti, jog Lietuvos rodiklis šioje srityje yra geresnis, nei visos ES vidurkis. Pusė apklaustųjų lietuvių diskriminaciją dėl negalios laikė labiausiai paplitusia.

Diskriminacija dėl seksualinės orientacijos – viena didžiausių šiandieninės visuomenės problemų. Tą aiškiai parodo faktas, kad diskriminacijos dėl šio veiksnio vidurkis Europoje – 47 proc. Netolerantiškiausiai šiuo atžvilgiu nusiteikę Kipro (66 proc.), Graikijos (64 proc.), Italijos ir Prancūzijos (po 61 proc.) gyventojai. Palyginimui turime pažymėti, kad Lietuvos rodiklis nagrinėjamu aspektu žymiai geresnis – 36 proc. Manome, jog neigiamoms nuostatomis į kitokios lytinės pakraipos žmogų didžiulę reikšmę turi religija, kurios dogmos atlieka esminį vaidmenį vertinant asmenį.

Reikšmingu aspektu, turinčiu įtakos tokiam diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos lygiui Europoje, laikome dabartiniu metu kylančias didžiulio atgarsio visuomenėje susilaukiančias diskusijas dėl santuokos tarp vienos ir tos pačios lyties asmenų. Savaiame suprantama, jog išskyla klausimas, ar išvis įmanoma ir jeigu taip, tai koku būdu turėtų būti išlaikyta pusiausvyra tarp tradicinės šeimos vertybių ir seksualinių mažumų atstovų teisių apsaugos.

Atsakymą į šį opų klausimą galime rasti Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje. Šiuo aspektu itin reikšminga byla *Schalk and Kopf v. Austria*.⁸¹ Byloje buvo svarstomas nacionalinės teisės atitikimo Europos žmogaus teisių konvencijos 12 straipsniui⁸², nustatančiam teisę į santuoką, klausimas. Čia EŽTT pabrėžė, kad tuo atveju, jei valstybė neleidžia tuoktis tos pačios lyties asmenims, ji nepažeidžia minėto Konvencijos straipsnio, kadangi jame įtvirtintų nuostatų įgyvendinimas paliktas valstybės nuožiūrai. Tačiau tuo pačiu buvo pabrėžta, jog atsižvelgti į socialinio gyvenimo kaitą yra būtina, nes priešingu atveju gali iškilti teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą bei diskriminacijos uždraudimo principo pažeidimo klausimas.

Įdomia tendencija ES pasižymi diskriminacija dėl lyties. Vidutiniškai tik 40 proc. visų ES valstybių narių apklaustųjų gyventojų mano, kad labiausiai paplitusi diskriminacija būtent dėl šio veiksnio. Minėjome, jog Lietuvoje diskriminacija dėl lyties yra paplitusi labiausiai, tačiau imant visos ES mastu diskriminacija dėl lyties mūsų šalyje yra gerokai mažesnė už ES vidurkį – 33 proc. Vadinasi, ima ryškėti ES puoselėjamos lyčių lygybės politikos rezultatai.

Nepaisant gerosios praktikos, moterų ir vyrų vienodų galimybių srityje vis dar esama problemų, o ypač lyčių nelygybė akivaizdi moterų atžvilgiu. Mat 44 proc. apklaustųjų manė, kad labiau diskriminuojamos moterys ir tik 37 proc., kad diskriminaciją dažniau patiria vyrai. Lyčių pusiausvyros stoka dėl darbo rinkos segregacijos neigiamai veikia kiekvienos valstybės ekonomiką ir savo ruožtu patį socialinį gyvenimą: išlieka profesijų skirstymas į moteriškas ir

⁸¹ Case of *Schalk and Kopf v. Austria* (Application no. 30141/04)- <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=870457&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 25.

⁸² „Cit. op.“ 20.

vyriškas, o ir privačiame gyvenime neretai moterims tenka kur kas daugiau pareigų nei vyrams. Todėl, nors lyčių lygybės politikos pažanga akivaizdi, tačiau ji dar nepakankama, kad būtų visiškai pasiekti ES teisės aktuose įtvirtinti ir į nacionalinę teisę perkelti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris reikalavimai. Vadinasi, kiekvienos ES valstybės narės pareiga – užtikrinti tokią lyčių lygybės politiką, kuri įvairiose visuomeninio gyvenimo srityse siektų užtikrinti kuo didesnę lygybę tarp skirtingų lyčių. Manome, jog šiam tikslui galėtų pasitarnauti įvairios dabar valstybėse narėse veikiančios lyčių lygybę užtikrinančios institucijos, jeigu joms būtų suteikta daugiau įgaliojimų veikti atitinkamoje srityje.

Diskriminacija dėl religijos ar turimų įsitikinimų ES paplitusi panašiai kaip dėl lyties – vidutiniškai 39 proc. apklaustųjų galvojo, kad būtent tokia diskriminacija yra akivaizdžiausia. Didžiosiose ES valstybėse, tokiose kaip Italija ar Prancūzija, diskriminacijos dėl religijos lygis kur kas didesnis už visos ES vidurkį – atitinkamai 45 ir 58 proc. Ypač religingose valstybėse tokia tendencija lyg ir neturėtų stebinti – į kitos religijos išpažinėją iš tikrųjų žiūrima itin nepalankiai.

Palyginimui turime pabrėžti, kad Lietuva priklauso ES valstybėms narėms, kuriose diskriminacija dėl religijos ar turimų įsitikinimų yra pati mažiausia. Tik 14 proc. apklaustųjų pasisakė už diskriminaciją dėl religijos kaip paplitusią labiausiai. Situaciją Lietuvoje galime paaiškinti tuo, kad vyraujanti religija čia yra krikščionybė, o kitų tikėjimų išpažinėjų skaičius šalyje labai nedidelis.

Išanalizavę įvairias diskriminacijos tendencijas Lietuvoje ir užsienyje, jas palyginę ir susidarę įspūdį, kaip su savo rodikliais bendrame Europos kontekste atrodo mūsų valstybė, galime padaryti keletą išvadų: 1) nors ES vykdoma lygių galimybių politika duoda teigiamų rezultatų, diskriminacijos problema išlieka aktuali ir spręstina tiek visos ES kontekste, tiek ir kiekvienoje valstybėje narėje atskirai; 2) skirtingą diskriminacijos dėl įvairių veiksmų paplitimo lygį lemia kiekvienos valstybės savitumas ir jos visuomenėje įsigalėjusios stereotipinės nuostatos. Iš to išplaukia, jog atitinkamai skiriasi ir apsaugos nuo diskriminacijos laipsnis.

Kyla klausimas, ar bendro visai ES nustatyto teisinio reglamentavimo pakanka pažaboti diskriminacijos draudimo principo pažeidimus? Galbūt kur kas efektyvesni galėtų būti tam tikri neformalūs kovos su diskriminacija būdai? Tai panagrinėsime sekančiame darbo skyriuje.

3.2. Svarbiausi neformalūs kovos su diskriminacija būdai

Jau minėjome anksčiau, kad diskriminacija – tai toks teisės pažeidimas, kuris sukelia neigiamas pasekmes ne tik konkrečiai diskriminacijos aukai, bet ir visai visuomenei apskritai. Iš to išplaukia, kad kovai su diskriminacija reikia pasitelkti tiek nacionalines, tiek ir tarptautines

priemonės. Nė viena valstybė nėra tiek politiškai ir teisiškai stipri, kad galėtų be įsikišimo iš išorės išspręsti globalią diskriminacijos problemą. Todėl įvairios ES lygmeniu priimamos direktyvos, Europos Komisijos komunikatai (pavyzdžiui, 2010 – 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija),⁸³ specialios institucijos skatina nuoseklią kovą su diskriminacija. Nors teisinėmis priemonėmis atkakliai siekiama panaikinti įsigalėjusią problemą, tačiau visiškai to padaryti nepavyksta.

Tarptautinės iniciatyvos – skatintinos ir pagirtinos. Tačiau manome, kad būtina suprasti, jog kiekviena valstybė yra unikali savo savitumu, visuomene, kultūra. Tad aklaai sekti regioninių ar tarptautinių teisės aktų nuostatomis nederėtų, o siekiant efektyvesnio rezultato, į pagalbą reiktų pasitelkti neformalius kovos su diskriminacija būdus, kurie, manome, vieni reikšmingiausių kovojant prieš diskriminaciją.

3.2.1. Informacijos sklaida. Šiuolaikinė visuomenė pasižymi modernumu ir neribotomis technologinėmis galimybėmis. Turimą potencialą tiesiog būtina deramai išnaudoti. Manome, jog gerosios praktikos formavimui ir dar pažangesnės lygių galimybių politikos skatinimui ypač gali pasitarnauti žiniasklaida, įvairios telekomunikacinės priemonės. Diskriminacijos draudimo plėtrai ypač svarbus viešumas, kuo žiniasklaida, jos vykdoma visuomenės informavimo funkcija ir pasižymi.

Manome, jog šiandieninėje tiek tradicinėje spaudoje, tiek ir internetiniuose šaltiniuose diskriminacijos tema ir jos sukeltos neigiamos pasekmės vis dar per mažai eskaluojamos. Jau anksčiau išsiaiškinome, kokias rimtas problemas ir sunkumus vienodo požiūrio principo pažeidimas kelia individui ir visai visuomenei. Todėl kuo platesnis esamos situacijos nušvietimas tik skatintų visuomenės narius susimąstyti, įvertinti visas neigiamas diskriminacijos puses ir skatintų diskriminacijos draudimo pažangą. Juk viešumą diskriminacijos draudimo atveju galime vertinti kaip tam tikrą dorovinę, moralinę sankciją.

Žinoma, esama įvairių nuomonių dėl neformaliųjų lygybės principo užtikrinimo priemonių veiksmingumo. Štai oficialiajame ES leidinyje „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Kovos su diskriminacija priemonių ne tik užimtumo, bet ir kitose srityse. Už vieną bendrą direktyvą dėl kovos su diskriminacija“⁸⁴ išsakyta nuomonė, jog panaikinti įsitvirtinusios diskriminacijos neformaliomis ne teisėkūros priemonėmis neįmanoma.

Negalime sutikti su tokiu pasisakymu. Čia reiktų prisiminti, jog diskriminacijos poveikis beveik visada turi tam tikrą psichologinį atspalvį. Diskriminacija siejama su neigiamais,

⁸³ Europos Komisijos komunikatas 2010 – 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija - <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:LT:PDE>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 15.

⁸⁴ ES leidinys „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Kovos su diskriminacija priemonių ne tik užimtumo, bet ir kitose srityse. Už vieną bendrą direktyvą dėl kovos su diskriminacija“ – <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:077:0102:01:LT:HTML>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 15.

dažnai itin skausmingais pojūčiais ir išgyvenimais. Todėl esame įsitikinę, kad įvairios informavimo spaudoje akcijos, prieinamos plačiajai visuomenei, yra naudingos dėl keleto priežasčių: jos ne tik skatina informuotumą, viešina lygių galimybių politikos naudą, bet ir formuoja visuomenės požiūrį. Ypač teigiamai vertiname kasmetines LGKT ataskaitas, pateikiančias detalią informaciją apie diskriminacijos aktualijas Lietuvoje. Šios ataskaitos tik didina visuomenės informuotumą diskriminacijos tema.

Tad tinkamai ir teisingai skleidžiama informacija apie diskriminacijos problemas ir kokiomis priemonėmis bei būdais galima su jomis kovoti neabejotinai skatintų gerąją praktiką. Todėl visiškai pritariame LGKT išsakytai nuomonei, kad „ryškiausių diskriminacijos atvejų paviškinimas kartais yra pranašesnė priemonė už kitas įstatyme numatytas ir lygių galimybių kontrolieriaus taikomas sankcijas.“⁸⁵ Teiginį paliudija faktas, kad įvairių apklausų duomenimis didžioji dauguma apklaustųjų labiau linkę vertinti viešumą kaip potencialią sankciją, nei tą kurią numatyta atitinkamuose įstatymuose.

Visuomenės informavimas neapsiriboja vien tik žiniasklaida. Anksčiau darbe minėjome, jog diskriminacijos problemų, ypač dėl lyties ir amžiaus veiksnių, gausu darbo rinkoje. Manome, jog šioje srityje labai vertingi būtų privalomai darbdavių darbuotojams dėstomi seminarai apie diskriminacijos keliamus sunkumus. Tokią praktiką siūlytume įvesti kiekvienoje didesnėje įmonėje ar kompanijoje. Palanki ir teigiama darbdavių formuojama darbinė aplinka suteiktų darbuotojams pasitikėjimo ir šie nebijotų, iškilus diskriminacijos grėsmei, viešai apie tai prabilti. Juk aptarėme anksčiau, kad dažnai kalbėti apie diskriminaciją aukai trukdo baimė dėl viešumo. Todėl manome, jog pozityvi ir palanki darbo aplinka padidintų kovos su diskriminacija darbe efektyvumą.

3.2.2. Socialinis dialogas su nevyriausybinėmis organizacijomis. Akivaizdu, kad diskriminacijos problemos pernelyg rimtos, kad vien tik teisiniu reglamentavimu ir informacijos sklaida būtų galima jas išspręsti. Dėl globalaus diskriminacijos masto būtinas ir glaudus bendradarbiavimas tarp institucijų. Šiuo atveju ypač svarbus vaidmuo tenka nevyriausybinėms organizacijoms (toliau tekste – NVO), kurioms didelę svarbą teikia direktyvos 2000/43/EB 7, 12 straipsniai bei direktyvos 2000/78/EB 9 ir 14 straipsniai. Todėl jų įtaką kovai su diskriminacija būtina panagrinėti detaliau.

NVO paprastai įvardijamos tokios vietos, nacionalinės ar tarptautinės grupės, kurios turi teisiškai įtvirtintus įstatus, valdymo organą, kuris gali priimti sprendimus visų organizacijos narių vardu, aiškų tikslą, kuriuo remdamosi įgyvendina visuomenei aktualias veiklas. NVO „tikslas dažniausiai susijęs su gerovės visuomenėje stiprinimu, atkreipiant dėmesį į socialines,

⁸⁵ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2010 m. ataskaita - http://www.lygybe.lt/assets//LGKT_ataskaita_2010.doc; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 16.

teisines problemas, bei siekiant lygiomis teisėmis su kitomis demokratinėmis institucijomis prisidėti prie vystimosi ir pilietinės visuomenės stiprinimo.⁸⁶

Literatūroje galima aptikti nuomonių, jog NVO yra būtina sąlyga sėkmingam valstybės ir visuomenės vystimuisi. Todėl remiantis lingvistiniu NVO tikslo sampratos aiškinimu, pagrįstai galime daryti išvadą, jog į NVO tikslų sritį įeina ir kova su diskriminacija, nes jos tikslas ir yra gerovės visuomenėje stiprinimas.

Prie NVO priskiriamos tokios institucijos kaip ES nevyriausybinų organizacijų, kovojančių prieš rasizmą, tinklas (ENAR), Nacionalinis lygybės ir įvairovės forumas (NLIF), kurio tikslas – suburti NVO, atstovaujančias diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, negalios, religijos, lytinės orientacijos, rasės ar etninės kilmės pažeidžiamas žmonių grupes, ir kt. Į tokius globalius tinklus sujungtų NVO paskirtis – sutelkti į vieną tinklą organizacijas, kurios yra suinteresuotos horizontaliu ir vertikaliu bendradarbiavimu antidiskriminacinių priemonių įgyvendinimo procese.

Tai kad NVO skiriamas ypatingas dėmesys ES, rodo tai, kad jų veiklai plėtoti kuriami įvairūs fondai, turintys plėtoti minėtų organizacijų gebėjimus ir siekius stiprinti demokratinę visuomenę, taigi ir tokių teisės pažeidimų kaip diskriminacija šalinimą iš visuomenės gyvenimo.

Manome, kad aukščiau pateiktas NVO paskirties apibūdinimas aiškiai parodo, kad tokios organizacijos gali būti ženklios kovos su diskriminacija priemonės. NVO pirmiausia prisideda prie lygybės skleidimo visuomenėje, gali viešai ir tiksliai įvardinti diskriminuojamų asmenų grupių poreikius. Juk būtent nuo to ir reiktų pradėti kovą su diskriminacija – problemos sprendimas pirmiausiai prasideda nuo aiškaus jos įvardijimo. Be to, NVO ne tik gali, bet ir privalo sėkmingai bendradarbiauti tiek su valdžios institucijomis, tiek ir su privačiomis įstaigomis. Juk drauge siekti bendrų tikslų – kur kas efektyviau.

Apibendrinę svarbiausius neformalius kovos su diskriminacija būdus, turime daryti išvadą, jog, nors pastarieji ir negali daryti tokio poveikio, kaip konkretus teisinis reglamentavimas, tačiau vis tiek ženkliai prisideda prie diskriminacijos eliminavimo plėtos. Socialinis dialogas visuomenėje ir NVO bendradarbiavimas – taip pat reikšmingos kovos su diskriminacija priemonės ir kartu su antidiskriminaciniais įstatymais siekia bendro tikslo – pašalinti diskriminacijos reiškinių iš visuomenės gyvenimo.

Išsiaiškinome diskriminacijos, kaip socialinio reiškinių, sampratą, esminius veiksnius, dėl kurių patiriama diskriminacija, svarbiausias diskriminacijos pasireiškimo formas, paanalizavome gausią ETT praktiką, ryškiausias diskriminacijos tendencijas Lietuvoje ir ES, aptarėme vienus svarbiausių neformalius kovos su diskriminacija būdus. Remdamiesi visa

⁸⁶ Kovos su diskriminacija vadovas. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas, Padalinys G4. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2006. P. 24 – 25.

išanalizuota informacija, galime daryti išvadą, jog diskriminacija labiausiai žeidžia asmens orumą, jo savivertės jausmą. Kiekvienos demokratinės valstybės teisinės sistemos tikslas – užtikrinti asmens orumo apsaugą. Todėl darbo pabaigoje tikslinga panagrinėti orumo ir diskriminacijos tarpusavio sąryšį.

3.3. Diskriminacijos draudimo pagrindas – žmogaus orumo apsauga

Nediskriminavimo principas tiek nacionalinėje, tiek tarptautinėje teisėje laikomas universaliuoju teisės principu, kurio užtikrinimu ir įgyvendinimu siekiama vieno tikslo – visų asmenų lygybės. Kiekviena demokratinė valstybė turi garantuoti prigimtines žmogaus teises, tarp kurių patenka ir žmogaus teisė į orumą. Jeigu sugretintume asmenų lygybės principą ir žmogaus teisę į orumą, pamatytume, kad jie vienas nuo kito priklauso tiesiogiai. Diskriminacija tokiu atveju turėtų būti suprantama kaip atvirkščiai proporcinga sąvoka. Tai ir bandysime įrodyti baigiamajame darbo skyriuje.

Žmogaus teisės pasižymi universalumo požymiu, kuris rodo, kad visų asmenų teisės yra lygios. Iš to logiškai seka, kad ir teisė į orumą visiems asmenims yra vienoda. Teisinėje literatūroje galime aptikti nuomonių, jog orumas neatskiriamas nuo žmogaus. Vadinasi, žmogus turi būti gerbiamas vien dėl to, kad jis yra žmogus. Pagarbai asmens lytis, amžius, tam tikra negalia, išpažįstama religija ar turimi įsitikinimai, asmens rasė ar etninė kilmė neturi daryti jokios įtakos. Taigi, nepaisant visų šių veiksnių, žmogus pats savaime turi vertę, kurios apsauga privalo būti užtikrinta kiekvienos valstybės nacionaliniais teisės aktais ir tarptautiniais įsipareigojimais.

Remiantis principu, kad orumas yra suteiktas kiekvienam žmogui, reiktų konstatuoti, jog bet koks diskriminacijos pasireiškimas pirmiausia žeidžia konkretaus asmens orumą, o per jį daro skriaudą visai visuomenei ir jos puoselėjamosioms vertybėms. „Taigi, teisės į žmogaus orumą apsauga ir gynimas ypatingas tuo, kad kiekvienas pasikėsinimas į orumą reiškia pažeidimą.“⁸⁷ Minėtas pažeidimas vienaip ar kitaip veikia asmens savivertės jausmą, kuris, manome, yra pagrindinis aspektas, per kurį reiškiasi asmens priklausymo visuomenei pojūtis. Nuo priklausymo visuomenei pojūčio tiesiogiai priklauso ir asmens orumas.

Čia turime prisiminti, kad žmogaus orumas neretai įvardijamas vertingumu, kuris būdingas tik socialiai aktyviam žmogui. Kitaip tariant, orumu pasižymi tik tas, kuris naudodamasis teisėmis, vykdo ir atitinkamas pareigas. Dėl tokio socialinio aktyvumo žmogus tampa vertingas ne tik pats sau, bet kartu yra vertinamas ir laikomas oriu visos visuomenės narių

⁸⁷ Venckienė E. Žmogaus orumas – probleminiai terminologijos aspektai // Jurisprudencija. Mokslo darbai Nr. 10 (112), 2008. P. 46.

akyse. Tačiau manome, jog negalima taikyti tos pačios nuostatos kalbant apie įvairius genetinius, biologinius, fiziologinius požymius (pavyzdžiui, asmens lytį, amžių, odos spalvą, negalią, seksualinę orientaciją ir kt.), kurie neretai tampa diskriminacijos veiksniais.

Juk demokratinėje valstybėje priklausymo visuomenei kriterijumi negali būti, pavyzdžiui, žmogaus odos spalva. Valstybė, kurios visuomenė savo nariais pripažintų, tarkime, tik baltaodžius, o visus kitus žmones (juodaodžius, mongolus ir kt.) laikytų esančiais už visuomenės ribų ir pasmerktų marginalizacijai, pažeistų visas pagrindines ir neginčijamas asmens teises. Laikydamosi tokios pozicijos, valstybė savo veiksmais prieštarautų visiems demokratinės valstybės teisės principams. Tokie veiksmai neginčijamai pažeistų asmens orumą.

Tas pats pasakytina ir apie diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar išpažįstamos religijos. Ar dėl to, kad žmogus dėl vienokių ar kitokių požymių skiriasi nuo didžiosios visuomenės dalies, jis nevertas pagarbos ir negali būti laikomas pilnaverčiu visuomenės nariu? Ar dėl turimų išskirtinių savybių jo vertingumas visuomenės akyse turi būti menkesnis? Žinoma, „tarp asmens teisių ir laisvių iš vienos pusės ir visuomenės interesų – iš kitos neretai kyla konfliktų, o kartais atsiranda ir prieštaravimų.“⁸⁸ Tačiau nepagrįsti konfliktai, o ypač tokie, kuriuos sąlygoja tik aukščiau įvardinti veiksniai, jokių būdu negali pažeisti asmens orumo. Juk visuotinai pripažinta, kad asmuo savo orumą gali sumenkinti tik pats, vykdydamas teisei priešingus veiksmus. Tad įvairūs genetiniai, biologiniai ar fiziologiniai požymiai su žmogaus orumo dydžiu visiškai nesusiję.

Tad galime daryti išvadą, jog diskriminacijos draudimo esmė yra ne kas kita kaip apsaugoti žmogaus orumą. Iš prigimties visi žmonės yra lygūs, skirtingi jų fiziologiniai bruožai ar genetinės savybės žmogaus orumui įtakos nedaro ir negali būti diskriminacijos veiksniais.

⁸⁸ LR Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“

IŠVADOS

1. Diskriminacijos sąvoką sudaro trys elementai: 1) vienodoje padėtyje esantiems asmenims taikomos nevienodos apimties teisės ir laisvės; 2) tokio skirtingo traktavimo nepateisina jokie objektyvūs, teisiškai pagrįsti kriterijai; 3) naudojama priemonė nėra proporcinga siekiamam tikslui. Elgesys laikomas diskriminaciniu, jeigu yra visų šių trijų elementų visuma.

2. Diskriminacijos draudimas, įgavęs principo formą, įgavo ir esminę reikšmę, nes dėl tiesioginio ryšio su visų asmenų lygybės principu daro neigiamą įtaką ne tik konkretaus diskriminuojamo asmens, bet ir visos visuomenės politinei, socialinei, ekonominei ir kultūrinei raidai.

3. Esama tokių teisinių priemonių, kaip pozityvioji diskriminacija (diferenciacija), diskriminacijos draudimo išlygos, kuriomis, siekiant teisėtų socialinės politikos tikslų, įmanoma objektyviai pateisinti vienodose situacijose esančių asmenų skirtingą traktavimą.

4. Diskriminavimo bylų nagrinėjimo specifiškumas pasireiškia įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui taisykle, kuriai keliami tokie reikalavimai: 1) ieškovas turi pateikti tokias *prima facie* aplinkybes, kurios preziumuotų diskriminacijos fakto buvimą; 2) *prima facie* aplinkybes padeda įrodyti įvairūs statistiniai duomenys, testavimo bei klausimyno metodai; 3) ieškovui pateikus *prima facie* aplinkybes, įrodinėjimo pareiga perkeliama atsakovui, kuris, norėdamas paneigti diskriminacijos fakto buvimą, turi pateikti tik nenuginčijamus įrodymus.

5. Europos Sąjungos direktyvos, suteikdamos valstybėms narėms diskrecijos teisę diskriminacijos draudimo srityje pačioms parinkti taikytinos sankcijos dydį ir teisinės atsakomybės rūšį, kartu valstybes nares suvaržo, nes, nustatius diskriminacijos faktą, tiek sankcijos, tiek teisinė atsakomybė privalo atitikti veiksmingumo, proporcingumo ir atgrasančio poveikio reikalavimus.

6. Diskriminacijos tendencijų analizė rodo, jog viena opiausių ir skaudžiausių visuomenės problemų išlieka lygių galimybių politikos įgyvendinimas, kuris tiesiogiai priklauso nuo konkrečios valstybės socialinio, ekonominio, politinio ir kultūrinio savitumo.

7. Visuomenės socialinis dialogas ir nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimas – neformalus, bet labai reikšmingas kovos su diskriminacija būdas, kuris, veikdamas kartu su antidiskriminacine teise, siekia bendro tikslo – eliminuoti diskriminaciją ir tokiu būdu apsaugoti asmens orumą.

PASIŪLYMAI

1. Diskriminacija – ne tik konkretaus asmens, bet ir visos visuomenės problema. O pokyčius visuomenėje labiausiai skatina švietimas. Todėl siūlytume į moksleivių švietimo programas, pavyzdžiui, į pilietiškumo ugdymo discipliną įtraukti mokymą apie toleranciją, aiškinant diskriminacijos žalą visuomenei;

2. Neginčijamą įtaką visuomenei turi žiniasklaida. Per ją reiktų kiek įmanoma dažniau reklamuoti diskriminacijos daromą neigiamą poveikį. Taip būtų įmanoma kryptingai ideologizuoti visuomenę, propagandą nukreipiant į diskriminaciją kaip išskirtinai žalingą veiksnį visuomenei.

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. 1950 m. gruodžio 10 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987.
3. 1965 m. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo // Valstybės žinios, 1998, Nr. 108-2957.
4. 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų Konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 21–549.
5. 2002 m. gruodžio 24 d. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.
6. 1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus (OL 1997, C 340, p. 308).
7. 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
8. 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
9. 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.
10. 2007 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbta ES Pagrindinių teisių chartija (OL 2007, C 303, p. 2).
11. 1997 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose (OL 1997, L 14, p. 6).
12. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės. (OL 2000, L 180, p. 22).
13. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. (OL 2000, L 300, p.16).
14. 2000 m. gruodžio 18 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. (OL 2000, L 364, p. 1).
15. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB, dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris

principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų srityje. (OL 2002, L 269, p. 15).

16. 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo (OL 2004, L 373, p. 37).

17. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL 2006, L 204, p. 23).

18. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės Žinios. 1985, Nr. 1-1.

19. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės Žinios. 2000, Nr. 89-2741.

20. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės Žinios. 2000, Nr. 74-2262.

21. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

22. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.

23. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

24. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr.36-969.

25. Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 89-1985.

26. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.

27. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 17-589.

28. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo aktai

29. LR Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 100 – 2791.

30. LR Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako

kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 “Dėl alkoholio reklamos kontrolės” atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ // Valstybės žinios.

Europos Teisingumo Teismo praktika

31. 1977 m. spalio 19 d. ETT Sprendimas Ruckdeschel und Lagerhaus – Ströh gegen Hauptzollamt Hamburg – St. bei Diamalt AG gegen Hauptzollamt Itzehoe (117/76 ir 16/77, Rink. p. 1754).

32. 1978 m. birželio 15 d. ETT sprendimas Defrenne gegen Sabena (Defrenne III) (149/77, Rink. p. 1365).

33. 1981 m. kovo 11 d. ETT Sprendimas Susan Jane Worringham und Margaret Humphreys gegen Lloyds Bank Limited (69/80, Rink. p. 768).

34. 1981 m. kovo 31 d. ETT Sprendimas J. P. Jenkins gegen Kingsgate (Clothing Productions) Ltd (96/80, Rink. p. 912).

35. 1984 m. balandžio 10 d. ETT Sprendimas Sabine von Colson ir Elisabeth Kamann prieš Land Nordrhein – Westfalen (14/83).

36. 1986 m. gegužės 13 d. ETT Sprendimas Bilka - Kaufhaus GmbH gegen Karin Weber von Hartz (C-170/84, Rink. p. 1620).

37. 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (222/84, Rink. p. 1663).

38. 1989 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark gegen Dansk Arbejdsgiverforening (für Danfoss A/S) (109/88, Rink. p. 3220).

39. 1993 m. balandžio 14 d. ETT Sprendimas A. gegen Kommission der Europäischen Gemeinschaften (T-10/93, Rink. p. II-183).

40. 1993 m. spalio 27 d. ETT Sprendimas Dr Pamela Mary Enderby gegen Frenchay Health Authority (C-127/92, Rink. p. I-5566).

41. 1995 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen (C-450/93, Rink. p. I-3069).

42. 1996 m. balandžio 30 d. ETT Sprendimas P gegen S und Cornwall County Council (C-13/94, Rink. p. I-02143).

43. 1996 m. gegužės 23 d. ETT Sprendimas John O'Flynn gegen Adjudication Officer (C-237/94, Rink. p. I-2631).

44. 1997 m. balandžio 22 d. ETT Sprendimas Nils Draehmpaehl ir Urania Immobilienservice OHG (C-180/95, Rink. p. I-02195).

45. 1997 m. lapkričio 11 d. ETT Sprendimas Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen (C-409/97, Rink. p. I-6363).
46. 1998 m. birželio 17 d. ETT Sprendimas Kathleen Hill und Ann Stapleton gegen The Revenue Commissioners und Department of Finance (C-243/95, Rink. p. I-03739).
47. 1998 m. rugsėjo 15 d. ETT Sprendimas Edilizia Industriale Siderurgica Srl (Edis) gegen Ministero delle Finanze (C-231/96, Rink. p. I-4979).
48. 1999 m. liepos 8 d. ETT Sprendimas Maria Amélia Nunes ir Evangelina de Matos (C-186/98, Rink. p. I-4890).
49. 1999 m. spalio 26 d. ETT Sprendimas Angela Maria Sirdar gegen The Army Board, Secretary of State for Defence (C-273/97, Rink. p. I-7432).
50. 2000 m. kovo 28 d. ETT Sprendimas Georg Badeck gegen dem Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (C-158/97, Rink. p. I-1902).
51. 2008 m. rugpjūčio 30 d. ETT Sprendimas Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main (C-229/08, OL 2008, C 223).
52. 2007 m. lapkričio 10 d. ETT Sprendimas Age Concern England gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (C-388/07, OL 2007, C 269).
53. 2011 m. rugsėjo 13 d. ETT Sprendimas Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach prieš Deutsche Lufthansa AG (C-447/09, OL 2010, C 24).

Specialioji literatūra

54. Andriukaitis G. Asmenų nediskriminavimo teisė: Europos Sąjungos teisės standartų įgyvendinimas Lietuvos teisės sistemoje, 2008.
55. Beresnevičiūtė V., Leončikas T. Diskriminacijos suvokimas Lietuvos visuomenėje. // Filosofija. Sociologija, 2009. T. 20. Nr. 4.
56. Diskriminuoti draudžiama integruoti. Normos, stereotipai, išankstinis nusistatymas, galimybės. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2007.
57. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2008, Nr.8(110).
58. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. // Socialinių mokslų studijos, 2010. Nr. 3 (7).
59. Jankauskaitė M. Lyčių lygybė: stereotipai ir diskriminacija. // Diskriminuoti negalima integruoti. Vilnius: Logotipas, 2007.
60. Jočienė D., Čilinskas K. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. Vilnius: Petro ofsetas, 2004

61. Kovos su diskriminacija vadovas. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas, Padalinys G4. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2006.
62. Mačernytė – Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. [Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.] – Vilnius, 2004.
63. Mikulionienė S. Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. // Socialinis darbas, 2008. Nr. 7 (1).
64. Mikulionienė S. Diskriminacijos dėl amžiaus samprata viešajame diskurse: asmenų, dirbančių viešajame sektoriuje, atvejis. // Socialinis darbas, 2008. Nr. 7 (1).
65. Milašiūtė V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.
66. Okunevičiūtė Neverauskienė L. Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje. // Filosofija. Sociologija, 2011. T.22. Nr.2.
67. Plečkaitis R. Tolerancija. Vilnius: Pradai, 1998.
68. Rau J. Kultūrų dialogas – dialogo kultūra: tolerancija vietoj nureikšminimo. Vilnius: Dialogo kultūros Institutas, 2005.
69. Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. // Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2004. Nr. 3.
70. Žalimas D., Žalimienė Sk. Tarptautinė žmogaus teisių apsauga: universalūs dokumentai. Vilnius: Registrų centras, 2009. T.1
71. Okunevičiūtė – Neverauskienė L. Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje. // Filosofija. Sociologija, 2011. T.22. Nr.2.
72. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.
73. Urbonas D. Administracinės sankcijos kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse: samprata, tipologija ir taikymo principai. // Jurisprudencija, 2005. Nr. 70 (62).
74. Vaišvila A. Teisinis personalizmas: teorija ir metodas (teisės sugražinimo visuomenei ideologija): monografija. Vilnius: Justitia, 2010.
75. Vengalė L., Grigolovičienė D., Mališauskaitė L. Lygios galimybės visiems. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007.
76. Venskienė E. Žmogaus orumas – probleminiai terminologijos aspektai // Jurisprudencija. Mokslo darbai Nr. 10 (112), 2008.
77. Vidrinskaitė S. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. // Jurisprudencija, 2004. T. 56 (48).

Internetiniai šaltiniai:

78. <http://cmiskp.echr.coe.int/tpk197/view.asp?action=html&documentId=870457&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>-Case of Schalk and Kopf v. Austria (Application no. 30141/04), prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 25.
79. <http://www.elisabeth-schroedter.de/broschuren/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-im-spiegel-der-europaischen-antidiskriminierungspolitik>; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 25.
80. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:LT:PDF> (Europos Komisijos komunikatas 2010 – 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija), prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 15.
81. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:077:0102:01:LT:HTML>; (ES leidinys „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Kovos su diskriminacija priemonių ne tik užimtumo, bet ir kitose srityse. Už vieną bendrą direktyvą dėl kovos su diskriminacija“), prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 15.
82. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_sum_de.pdf; (Diskriminierung in der EU im Jahr 2009 // Eurobarometer Spezial 317 / Welle 71.2 – TNS Opinion & Social), prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 25.
83. <http://gyvenimas.delfi.lt/career/diskriminacija-del-amziaus-skverbiasi-i-visas-sritis.d?id=50747484>; prisijungimo laikas 2011 – 10 – 17
84. http://www.lps.lt/usr_img/2011-02%281%29.pdf; prisijungimo laikas: 2011 – 07 – 10.
85. <http://www.lygybe.lt/?pageid=7> (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2010 m. ataskaita); prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 25

SANTRAUKA

Andriuškevičiūtė U. Nediskriminavimo principo aiškinimas ir taikymas / Administracinės teisės studijų programos magistro baigiamasis darbas. Vadovas lekt. dr. R. Petkuvienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, 2011. – 66 p.

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas nediskriminavimo principo sampratos turinys: aptariama diskriminacijos samprata, prigimtis bei istorinė raida, analizuojami svarbiausi diskriminaciją sąlygojantys veiksniai, išskiriamos pagrindinės diskriminacijos pasireiškimo formos. Remiantis gausia Europos Teisingumo Teismo praktika, atskleidžiama pozityviosios diskriminacijos (diferenciacijos) reikšmė, aptiriamos esminės diskriminacijos draudimo išlygos. Taip pat analizuojama bylose dėl diskriminacijos itin svarbi įrodymų naštos perkėlimo atsakovui taisyklė, išskiriamos pagrindinės sankcijos ir teisinė atsakomybė už diskriminacijos draudimo pažeidimą. Remiantis statistiniais duomenimis, atskleidžiamos svarbiausios Lietuvoje ir užsienyje vyraujančios diskriminacijos fenomeno tendencijos, stengiamasi suvokti pagrindines tokios situacijos priežastis ir kokiais būdais galima su jomis kovoti. Taip pat konstatuojama, kad nediskriminavimo principo esmė – žmogaus orumo apsauga. Darbe naudojami lyginamasis istorinis, teisinių dokumentų analizės, apibendrinimo metodai.

Bendriausia prasme diskriminacija reiškia žmogaus teisių varžymą ar tam tikrų privilegijų teikimą atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius. Kadangi magistrinio darbo tikslas – išanalizuoti nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo ypatumus, darbe ypač daug dėmesio skiriama Europos Teisingumo Teismo praktikai. Būtent šio Teismo jurisprudencija padėjo pamatus nediskriminavimo principo kaip pamatinio universaliojo principo įtvirtinimui ne tik nacionaliniuose, bet ir Europos Sąjungos bei tarptautiniuose teisės aktuose.

Analizuojant Europos Teisingumo Teismo bylas, išryškunami svarbiausi nediskriminavimo principo taikymo ypatumai, sekama principo evoliucijos raida. Suvokiama, kad nediskriminavimo principu demokratinėse valstybėse visų pirma siekiama užtikrinti visų asmenų lygybę. Tačiau kartu parodoma, jog esama situacijų, kuomet skirtingas asmenų traktavimas nebus laikomas vienodo požiūrio principo pažeidimu.

Darbe taip pat atskleidžiama visuomenėje susiformavusių neigiamų nuostatų ir archajinių stereotipų reikšmė ir jų įtaka diskriminacijos tendencijoms šiandieniniame pasaulyje. Parodoma, jog diskriminacijai, kaip socialiniam reiškiniui, būdingas latentiskumas, gebėjimas

įsiskverbti į įvairias visuomeninių santykių sritis. Todėl kovoti su diskriminacija – kiekvienos demokratinės valstybės pareiga.

Raktiniai žodžiai: nediskriminavimo principas, visų asmenų lygybė, vienodo požiūrio principas, diskriminacija, Europos Teisingumo Teismas.

ZUSAMMENFASSUNG

Andriuškevičiūtė U. Die Erklärung und die Anwendung des Diskriminierungsverbots / Die Masterarbeit des administrativen Rechts. Die Leiterin der Arbeit – Lekt. Dr. R. Petkuvienė. – Vilnius: Mykolas Romeris Universität, Rechtsfakultät, 2011. – 66 Seite.

In der Masterarbeit analysiert die Autorin das Inhalt der Konzeption des Diskriminierungsverbots: die Konzeption, das Naturell und die historische Zeitfolge der Diskrimination werden besprochen. Die wichtigsten Faktoren und die hauptsächlichsten Gestaltungen der Diskrimination werden analysiert. Die große Achtung ist für den Absatz des Diskriminierungsverbots gewährt. Wegen der zahlreichen Praxis des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften wird die Bedeutung der positiven Diskrimination erschlossen. Die wichtigsten Vorbehalte und die Beweislastregelung der Richtlinien werden auch genannt. In der Arbeit analysiert die Autorin auch die wichtigsten Sanktionen und die Verantwortung wegen der Verletzung des Diskriminierungsverbots. Die Statistik hilft die Grundtendenzen, die wichtigsten Ursachen der Diskrimination und die Kampfwege zu verstehen. Der Schwerpunkt des Diskriminierungsverbots ist der Schutz der Menschenwürde. In der Masterarbeit verwendet die Autorin Analyse mit Vergleichswerten, Analysenmethode, Methode zur gemeinsamen Sammlung von Ideen.

Die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, nationaler oder sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Sprache, Religion, sexuellen Orientierung ist verbot. Das Ziel der Masterarbeit ist die Analyse von der Erklärung und der Anwendung des Diskriminierungsverbots, deshalb ist sehr wichtig die Praxis des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. Dieser Gerichtshof hat die Grundlagen für das Diskriminierungsverbot nicht nur im Nationalrecht, sondern auch in der Europäischen Union und im Völkerrecht aufgestellt.

In den Rechtsfälle des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften bespricht man über die wichtigsten Eigenarten der Anwendung des Diskriminierungsverbots und über die historische Folge dieses Prinzips. In den demokratischen Staaten versichert das Diskriminierungsverbot die Gleichstellung von allen Menschen. Aber auch gibt es die Situationen, wenn die unterschiedliche Bewertung keine Verletzung ist.

In der Arbeit spricht man auch über die negativen Richtlinien und die historischen Stereotypen und ihre Auswirkung für die Grundtendenzen der Diskrimination in der heutigen Welt. Die Diskriminierung ist die soziale Erscheinung, die in der verschiedenen Beziehungen von der Gesellschaft äußern kann. Deshalb ist der Kampf gegen der Diskriminierung die Verpflichtung von jeden Staaten.

Die Kennworte: das Diskriminierungsverbot, die Gleichstellung von allen Menschen, der Prinzip der gleichen Anschauung, die Diskrimination, das Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften.