



LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

PAŽYMA

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „ZAP GRUPĖ“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2016-07-28 Nr. (16)SI-35)SP-79

Vilnius

Lygių galimybių kontrolierė Agneta Lobačevskytė 2016 m. gegužės 24 d. iš VšĮ „Europos žmogaus teisių fondas“ gavo informaciją, jog 2016 m. birželio 21 d interneto tinklalapyje <http://darbo.lt/> buvo patalpintas galimai diskriminuojančio turinio darbo skelbimas, kuriame nurodyta, jog UAB „Zap grupė“ (toliau – ir bendrovė) siūlo darbą vaikinui, gamybos darbuotojui, pagalbiniam darbininkui.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 18 str. 3 d., lygių galimybių kontrolierė pradėjo tyrimą savo iniciatyva dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str. pažeidimo.

Lygių galimybių kontrolierė 2016 m. birželio 30 d. raštu Nr. (16)SI-3ž45)S-515 „Dėl UAB „Zap grupė“ darbo skelbimo“ kreipėsi į UAB „Zap grupė“ administraciją, prašydama pateikti paaiškinimą dėl skelbimo turinio bei paaiškinti, kodėl UAB „Zap grupė“ ieško būtent vaikino, gamybos darbuotojo ir/ar pagalbinių darbininko pareigoms užimti, taip pat paprašyta pateikti pareigybių aprašo ir /ar planuojamos pasirašyti darbo sutarties kopijas, t.y, dokumentus, kuriuose būtų nurodytos (išvardintos) gamybos darbuotojo ir/ar pagalbinių darbininko darbo funkcijos.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

1. 2016 m. liepos 12 d. rašto Nr. (16)SI-45)G-599 buvo gautas UAB „Zap grupė“ direktoriaus paaiškinimas, kuriame nurodoma, jog įdėdami darbo skelbimą gamybos darbuotojo – pagalbinių darbininko pareigoms užimti neteisingai įrašė, jog ieškomas vaikinai. Kaip teigia direktorius, ieškomas

darbuotojas turėtų atlikti darbus, kuriems reikalinga fizinė jėga (pakuoti, pakrauti, iškrauti dėžes, produkciją, sveriančią 15-25 kg. ir daugiau), taip pat turėti krautuvo/vairavimo pažymėjimą.

Pasak direktoriaus, netikslus darbo skelbimas yra pašalintas ir interneto tinklalapio <http://darbo.lt>.

Lygių galimybių kontrolierė

k o n s t a t u o j a:

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Zap grupė“ 2016 m. birželio 21 d. interneto tinklalapyje <http://darbo.lt/> patalpintas darbo skelbimas, kuriame siūlo darbą vaikinui, gamybos darbuotojui – pagalbiniam darbininkui, nediskriminuoja asmenų dėl lyties bei neprieštarauja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str., reglamentuojančiam, kad skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus 6 str. 5 p. nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėties, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. nustato, jog 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.

3. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 4 d. tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankaus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.

Atsižvelgiant į tai, kad moterų skundų dėl noro dirbti gamybos darbuotoju – pagalbiniu darbininku dėl mažiau palankaus traktavimo darbo santykių srityje nebuvo gauta, galima daryti hipotetinę išvadą, kad dėl UAB „Zap grupė“ paskelbto darbo skelbimo, kuriame darbas siūlomas vyrams, moterys galėtų patirti mažiau palankų traktavimą dėl lyties darbo santykių srityje, kai joms neužtikrinamos teisės ir nesudaromos lygios su vyrais galimybės įsidarbinti.

4. Diskriminacija teisinėje literatūroje suprantama kaip ne toks palankus asmens traktavimas ar ne toks palankus elgesys su asmeniu negu tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis buvo, yra ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, pavyzdžiui, skirtingos lyties ar skirtingo amžiaus ir vertinama, ar vienam iš jų dėl lyties ar amžiaus nėra taikomos mažiau palankios sąlygos nei kitam asmeniui buvo, yra ar būtų taikoma panašiomis aplinkybėmis. Taigi palyginamieji asmenys vertinami panašiomis arba tokiomis pačiomis aplinkybėmis.

5. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 127 „Dėl vienam darbuotojui leistino maksimalaus krūvio pernešimo“, ratifikuotos Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimu Nr. I-507, 7 str. 1 d. nustato, kad moterų ir jaunuolių skyrimas pernešti rankomis krūvį, išskyrus lengvus krovinius, ribojamas, o 7 str. 2 d. numatyta, kad kai sunkumus perneša rankomis moterys ir jaunuoliai, tokių sunkumų maksimalus svoris nustatomas gerokai mažesnis negu leistinas sunkumų pernešimo svoris suaugusiems vyrams. Pažymėtina, kad Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 127 nuostatos nenustato apribojimų, draudžiančių moterims dirbti tam tikrą darbą, susijusį su svorio kilnojimu ar pernešimu, tačiau pavedami atlikti darbai, susiję su svorio pernešimu, turi būti adekvatūs asmens fiziologinėms savybėms bei užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas.

6. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas *expressis verbis* nenustato apribojimų dėl lyties atlikti tam tikrą darbą ar vykdyti tam tikras funkcijas, kitaip sakant, neįtvirtina draudimų moterims dirbti atitinkamą darbą, priešingai, šio įstatymo 39 str. 1 d. numato, kad darbuotojų saugos ir sveikatos būklė nustatoma pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, įvertinus profesinę riziką darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur darbuotojas gali būti darbo laiku; 2d. numato, kad darbo priemonių, darbo sąlygų, iš jų – darbo aplinkos atitiktis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams nustatoma atlikus profesinės rizikos tyrimus ir įvertinus šio tyrimo rezultatus; 3 d. numato, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo organizuoja profesinės rizikos vertinimą įmonėje. Tuo atveju, kai įmonėje nėra kompetentingo personalo darbo vietoms ar objektams, kur turi būti vertinama rizika, nustatyti, rizikai tirti ir pagal tyrimo rezultatus nustatyti, šioms paslaugoms įmonė samdo įstaigas ar asmenis iš kitur. Darbo vietas ar objektus, kur turi būti įvertinta profesinė rizika, darbdaviui gali nurodyti darbo inspektorius.

7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtintų Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų (toliau – Nuostatai) 6 p. nustato, kad įmonėje rizikos vertinimą organizuoja darbdavys, jam atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai. Nuostatuose yra išskiriamos specifinės kategorijos darbuotojų, kurios nustatomos rizikos vertinimo parengiamųjų darbų etape. Vadovaujantis Nuostatų 15.3. p., nustatomi darbuotojai, kuriems kyla pavojus dėl jų ar kitų asmenų veiklos, o ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojams, kuriems gali grėsti didesnė rizika (riboto darbingumo asmenys, jauni asmenys, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys, sergantys profesinėmis ligomis, naujai priimti į darbą darbuotojai ir kt.). Pažymėtina, kad moterys, kurios nepriskiriamos nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų kategorijai, nėra identifikuojamos kaip asmenys, kuriems mažesnę ar didesnę rizikingą įtaką gali daryti biologiniai, cheminiai, ergonominiai ar fizikiniai veiksniai.

Nuostatų 3 lentelės pastabose pateikiama rekomendacija: „Priimant sprendimus dėl rizikos priimtumo, reikėtų konsultuotis su darbuotojais ir atsižvelgti į visus darbuotojams kylančius pavojus. Taip pat reikėtų atsižvelgti į tai, kaip rizikos veiksniai veikia atskirus darbuotojus, kurie priklauso pažeidžiamoms grupėms, tokioms kaip nauji arba nepatyrę darbuotojai, jauni asmenys, nėščios ar krūtimi maitinančios moterys ir kt.“.

Taigi Nuostatuose įtvirtintas reglamentavimas nenustato draudimo moterims dirbti tam tikrą darbą esant jų pageidavimui bei fiziologinėms galimybėms, o profesinės rizikos vertinimas taikomas tiek moterims, tiek vyrams.

8. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-592/A1-210 patvirtinti „Dėl ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymų patvirtinimo“ išskiria tam tikrus ergonominius rizikos veiksnius, kurie yra skirtingi moterims ir vyrams, pavyzdžiui, krovinio, pozos ir įvykdymo sąlygų įtakos nustatymas, balais.

Atkreiptinas dėmesys, kad krovinio masės kėlimo ar stūmimo svoriai moterims ir vyrams yra rekomendaciniai, kurie turi būti taikomi, siekiant sukurti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas.

9. Pažymėtina, jog prie 2016 m. liepos 12 d. rašto Nr. (16)SI-45)G-599 buvo pateikti UAB „Zap grupė“ 2016 m. sausio 27 d. įsakymu Nr. PN direktoriaus patvirtinti „Pagalbinio gamybos darbininko pareiginiai nuostatai“ (toliau –pareiginiai nuostatai). Pareiginių nuostatų 1 d. 1.1.p. nustatyta, jog pagalbinio gamybos darbininku gali dirbti priimamas asmuo – energingas, fiziškai stiprus, psichologiškai tvirtas asmuo. Asmuo turi gebėti pakelti 15-25 kg. sveriančias dėžes, pas perpakuoti, pakrauti ar iškrauti. Pareiginių nuostatų 1.2. p. nustatyta, jog asmuo turi valdyti elektrinį krautuvą, kuriam reikalingas krautuvo valdymo pažymėjimas.

Įvertinus pareiginių nuostatų įtvirtintą reguliavimą nerasta draudimų moterims dirbti „pagalbinio gamybos darbininku“.

Įvertinant esamą teisinį reguliavimą pažymėtina, jog nėra teisės akto, kuris draustų pretenduoti bei priimti į darbą moteris, jei keliamo krovinio masė nuolat jį kilnojant viršija 10 kg. Šioje situacijoje darbdavys turėtų įvertinti asmenų fiziologines savybes neatsižvelgiant į lytį ir imtis priemonių (techninių, pvz., vežimėlių, keltuvų, organizacinių, pvz., pavesti kelti 2 asmenims), kad profesinė rizika būtų sumažinta iki priimtinos.

Bendrovės direktoriaus pateikti paaiškinimai, jog ieškomas darbuotojas turėtų atlikti darbus, kuriems reikalinga fizinė jėga (pakuoti, pakrauti, iškrauti dėžes, produkciją, sveriančią 15-25 kg. ir daugiau), taip pat turėti krautuvo/vairavimo pažymėjimą yra netinkami, nes, kaip minėta, krovinio masės kėlimo ar stūmimo svoriai moterims ir vyrams yra tik rekomendacinio pobūdžio, kurie turi būti taikomi,

siekiant sukurti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas, tačiau jokia būdu negali apriboti galimybių asmenims įsidarbinti ar apriboti galimybės užimti siūlomas pareigas atsižvelgiant į lytį.

Atlikus tyrimą, darytina išvada, jog UAB „Zap grupė“ darbo skelbimas 2016 m. birželio 21 d. patalpintas interneto tinklalapyje <http://darbo.lt/>, kuriame siūlomas darbas vyriškos lyties asmenims, pažeidžia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str. įtvirtintas nuostatas, jog skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 14 str., 15 str. bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 str. 6 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a :

1. Įspėti UAB „Zap grupė“ direktorių dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti VšĮ „Europos žmogaus teisių fondas“ ir UAB „Zap grupė“ direktorių.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Lobačevskytė