

## GALIMOS DISKRIMINACIJOS DĖL SĄLYGŲ NEPRITAIKYMO ANALIZĖ

Lietuvos negalios organizacijų forumas, Lietuvos žmogaus teisių centras



NEĮGALIŲJŲ REIKALŲ DEPARTAMENTAS  
PRIĖ SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Vilnius, 2019 m.

Tyrimą atliko Lietuvos negalios organizacijų forumas ir Lietuvos žmogaus teisių centras pagal Neįgalųjų reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymą.




**Tyrimo ataskaitą rengė:**

Lietuvos negalios organizacijų forumo prezidentė Dovilė Juodkaitė, Lietuvos žmogaus teisių centro direktorė Birutė Sabatauskaitė ir projektų koordinatorė Agnė Pakšytė.

Už pagalbą rengiant tyrimo ataskaitą dėkojame Emilijai Valentinaitei, Lietuvos žmogaus teisių centro praktikantei.

Dėkojame visiems skirtingą negalią turinčių asmenų organizacijų atstovams, ekspertams, verslo atstovams, dalyvavusiems kokybiniame tyrime.

Teksto redaktorius Neringa Dangvydė Macatė.

 Neįgalųjų reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.  
Cituoiant privaloma nurodyti šaltinį.



NEĮGALIŲJŲ REIKALŲ DEPARTAMENTAS  
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

## TURINYS

<b>Turinys</b> .....	<b>3</b>
<b>Ižanga</b> .....	<b>4</b>
<b>Tinkamas sąlygų pritaikymas darbo vietoje</b> .....	<b>5</b>
<b>Tinkamo sąlygų pritaikymo samprata teismų ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikoje</b> .....	<b>9</b>
<b>Ar tinkamas sąlygų nepritaikymas darbo vietoje laikytinas diskriminacija?</b> .....	<b>12</b>
<b>Neproporcingas darbdavio pareigos apsunkinimas ir Finansinės subsidijos darbo vietos steigimui (pritaikymui)</b> .....	<b>14</b>
<b>Dėl tinkamo sąlygų nepritaikymo kitose nei darbo srityse</b> .....	<b>17</b>
<b>Ar tinkamas sąlygų nepritaikymas švietimo srityje laikytinas diskriminacija?</b> .....	<b>18</b>
<b>Kokybinio tyrimo apibendrinimas</b> .....	<b>22</b>
<b>„Tinkamų patalpų pritaikymo“ termino atitiktis tarptautiniuose aktuose vartojamam „reasonable accommodation“ terminui</b> .....	<b>22</b>
<b>Tinkamų sąlygų principo neįgyvendinimo vertinimas kaip diskriminacija negalios pagrindu</b> .....	<b>22</b>
<b>Poreikis įtvirtinti tinkamų sąlygų pritaikymo principą skirtingose srityse</b> .....	<b>24</b>
<b>Teisiniai pakeitimai siekiant tinkamų sąlygų principo įtvirtinimo</b> .....	<b>24</b>
<b>Pareigos pritaikyti sąlygas apimtis, pagrįstumas ir proporcingumas</b> .....	<b>25</b>
<b>Tinkamų sąlygų sudarymo priemonės</b> .....	<b>26</b>
<b>Konkrečios pašnekovų įvardytos sąlygų pritaikymo priemonės</b> .....	<b>26</b>
<b>Realaus pokyčio ir galinčių kilti sunkumų įvertinimas pasikeitus teisiniam reguliavimui</b> .....	<b>28</b>
<b>Tinkamų sąlygų užtikrinimo nauda</b> .....	<b>29</b>
<b>Valstybės pareigos subsidijuoti tinkamų sąlygų principo įgyvendinimą vertinimas</b> ...29	
<b>Tinkamų sąlygų nepritaikymo pripažinimo diskriminacija įtvirtinimo poveikio analizė (SSGG)</b> .....	<b>30</b>
<b>Išvados ir rekomendacijos</b> .....	

## IŽANGA

Lietuvos negalios organizacijų forumas, bendradarbiaudamas su Lietuvos žmogaus teisių centru, vadovaujantis 2019 m. birželio 5 d. Nr. S-13 paslaugų viešojo pirkimo-pardavimo sutartimi, sudaryta tarp Neįgaliųjų reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (Užsakovas) ir Lietuvos negalios organizacijų forumo (Vykdytojas), teikia pagal sutarties reikalavimus Galimos diskriminacijos dėl sąlygų nepritaikymo neįgaliesiems analizę.

Pagal pirkimo techninės specifikacijos, kuri yra neatsiejama Paslaugų viešojo pirkimo-pardavimo sutarties dalis, **teikiant paslaugą buvo planuojama:**

- 1) atlikti teisinės bazės pakankamumo užtikrinti tinkamų sąlygų pritaikymą, apžvalgą;
- 2) išsiaiškinti, kokius pakeitimus reikėtų atlikti teisinėje bazėje tam, kad sąlygų nepritaikymas neįgaliesiems būtų laikomas diskriminacija dėl negalios;
- 3) atlikti kokybinius interviu tokių pakeitimų poreikiui ir galimam poveikiui;
- 4) atlikti tinkamų sąlygų nepritaikymo pripažinimo neįgaliųjų diskriminacija įtvirtinimo poveikio (įskaitant poveikį tinkamas sąlygas pritaikyti įpareigotų asmenų finansams, pateikiant galimų atvejų pavyzdžių) analizę;
- 5) nustatyti galimos naštos dėl tinkamų sąlygų sudarymo galimos naštos proporcingumo ir pagrįstumo kriterijus.

Vadovaujantis pirkimo techninės specifikacijos 1 punktu buvo atlikta teisinės bazės analizė. Analizės autorės apžvelgė šiuo metu aktualius lygias galimybes, nediskriminavimo nuostatas ir tinkamą sąlygų pritaikymą reglamentuojančius teisės aktus:

- Darbo kodeksą
- LR Lygių galimybių įstatymą
- LR Užimtumo įstatymą
- LR Švietimo įstatymą
- LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą
- LR Socialinių įmonių įstatymą

Vadovaujantis pirkimo techninės specifikacijos punkto 2 reikalavimu 2019 m. rugpjūčio mėn. Perkančiajai organizacijai buvo pateikta suderinti tyrimo metodika ir kokybinio interviu gairės (Priedas Nr. 1.). Patvirtinus gaires jomis buvo vadovaujama atliekant kokybinius pusiau struktūruotus interviu su 16 iš anksto pasirinktų ir su Perkančiąja organizacija preliminariai suderintų institucijų ekspertų ir negalios bendruomenės atstovaujančių respondentų.

### Tyrimo metodai

Kokybinis pusiau struktūruotas interviu atliekamas pagal iš anksto sudarytą klausimyną, interviu metu pagal poreikį papildant ir išplečiant klausimus dominančiomis temomis. Duomenims apdoroti pasirinktas teminės analizės metodas.

Prieš atliekant interviu buvo gautas rašytinis kiekvieno tyrimo dalyvio sutikimas (Priedas Nr.2), kuriame nurodoma, kokiems tikslams buvo panaudota gauta informacija. Tyrimo duomenų analizėje respondentų atsakymai yra anonimizuoti.

Vadovaujantis pirkimo techninės specifikacijos 4 punktu, pateikiama tinkamų sąlygų nepritaikymo pripažinimo neįgaliųjų diskriminacija įtvirtinimo poveikio (įskaitant poveikį tinkamas sąlygas pritaikyti įpareigotų asmenų finansams, pateikiant galimų atvejų pavyzdžių)

analizė, apimanti ir siūlomus galimos naštos dėl tinkamų sąlygų sudarymo galimos naštos proporcingumo ir pagrįstumo kriterijus.

## TEISINĖ TINKAMO SĄLYGŲ PRITAIKYMO PRINCIPŲ ANALIZĖ

### TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS DARBO VIETOJE

Šiame skyriuje apžvelgiami teisės aktai, kurie Lietuvoje reglamentuoja *tinkamą sąlygų pritaikymą* Lietuvoje. Asmenų lygybės principas kildinamas iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. Konstitucija taip pat nustato Lietuvos Respublikos įstatymų ir tarptautinių sutarčių santykį. Atsižvelgiant į galiojantį teisinį reguliavimą analizuojamos 2010 m. ratifikuotos Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatos. Pirmiausia apžvelgiamos Lygių galimybių įstatymo, Darbo kodekso nuostatos ir jų suderinamumas su 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Užimtumo direktyva, Direktyva), ir Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatomis. Analizuojant *tinkamo sąlygų pritaikymo* principo įtvirtinimą ir jo įgyvendinimo kriterijus taip pat svarbu atkreipti dėmesį į Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo ir Užimtumo įstatymo nuostatas.

Sąlygų pritaikymas Lietuvoje reglamentuojamas Lygių galimybių įstatyme, panaši sąlyga pakartota Darbo kodekse. Sąlygų pritaikymo nuostata Lietuvos teisės aktuose atsirado perkėlus Užimtumo direktyvos nuostatas. Lietuvos teisės aktuose vartojami terminai yra siauresni ir ne visai tikslūs. Atkreiptinas dėmesys, kad originalus angliškas direktyvos tekstas yra platesnis nei lietuviškas jos vertimas ar perkėlimas į nacionalinius teisės aktus. Angl. „reasonable accommodation“ veikiausiai yra verstinas kaip „tinkamas sąlygų pritaikymas“, o lietuvių kalba vartojamas „patalpų pritaikymo“ terminas, kuris itin susiaurina principo taikymo sąlygas ir galimybes.

Toks reguliavimas galimai siaurina ir požiūrį į pačią negalia, kuri gali būti ne tik fizinė negalia. Todėl atitinkamai pagal negalios pobūdį turėtų būti pritaikomos ir sąlygos, ne tik patalpos. Sąlygų pritaikymas, kaip nagrinėta kitame skyriuje, kur apžvelgiami interviu su ekspertais, gali pasireikšti ir galimybių dirbti nepilną darbo dieną sudarymu ar galimybės dirbti nuotolinį darbą sudarymu ir kitomis sąlygų pritaikymo formomis darbo aplinkoje.

Pabrėžtina, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pateikė detalesnę „tinkamo sąlygų pritaikymo“ sampratą išaiškinimą remiantis Užimtumo direktyva. Teismas pasisakė, kad direktyva turi būti aiškinama remiantis JT NTK nuostatomis „nurodant į pašalinimą įvairių kliūčių, kurios trukdo asmenims su negalia visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime lygiai su kitais dirbančiaisiais“<sup>1</sup>.

*Tinkamo sąlygų pritaikymo* ar *tinkamo patalpų pritaikymo* terminai nėra apibrėžiami Lietuvos teisės aktuose. *Tinkamas sąlygų pritaikymas* yra apibrėžiamas Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos 2-ame straipsnyje (žr. lentelę).

<sup>1</sup> *A Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination*, European Commission, 2017, p. 23.  
CJEU joined cases C-335/11 and C-337/11, HK Danmark (Ring and Skouboe Werge), 54paragrafas.

Lygių galimybių įstatymas, 7 str. 1 d. 9 p., t.p. Darbo kodekso 26 str. 2 d. 6 p.	Direktyvos 2000/78/EB 5 str. lietuviškai	Direktyvos 2000/78/EC 5 str. angliškai	JT neįgaliųjų teisių konvencija, 2 str.
Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys (...) privalo imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant <b>tinkamą patalpų pritaikymą</b> , jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.	<b>Neįgaliesiems tinkamos patalpos</b> Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems <b>įrengiamos tinkamos patalpos</b> . Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.	<b>Reasonable accommodation for disabled persons</b> In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, <b>reasonable accommodation</b> shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.	<i>Tinkamas sąlygų pritaikymas</i> – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves.

Lietuvos teisinė bazė nepateikia jokių kriterijų, kurie leistų nustatyti šios pareigos darbdaviui apimtį, ir nepateikia jokie paaiškinimo, kaip reikėtų interpretuoti „neproporcingą apsunkinimą“. Finansinė parama darbdaviams minėtuose teisės aktuose nėra apžvelgiama. Tokios paramos suteikimas reglamentuojamas Užimtumo įstatymo bei Socialinių įmonių įstatymo nuostatose, kurios apžvelgiamos kitame skyrelyje.

Pats terminas „patalpų pritaikymas“ taip pat nėra apibrėžiamas nei Lygių galimybių įstatyme, nei Darbo kodekse. Šiuose teisės aktuose nėra pateikiamas ir negalios apibrėžimas. Kadangi šiuose teisės aktuose nėra pateikiamas nei „patalpų pritaikymo“, nei „sąlygų pritaikymo“, nei

„negalios“ apibrėžimas, teisiškai gali susidaryti tokia situacija, kad tik asmuo, kuris atitinka Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo nuostatose įtvirtintą neįgaliojo apibrėžimą<sup>2</sup>, galėtų pretenduoti į tinkamą patalpų pritaikymą ir / ar sąlygų pritaikymą. Vienintelis teisinis „negalios“ apibrėžimas pateikiamas šio Įstatymo 2 str. 6 d.:

„**Neįgalumas** – dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas.“

Kaip atkreipiamas dėmesys Nediskriminavimo teisės ekspertų tinklo ataskaitoje, teisinė sąvoka aiškiai nemini fizinių, psichikos ar psichologinių sutrikimų<sup>3</sup> ir jų sąveikos su išoriniais barjeriais/kliūtimis. Nors teisinėje sąvokoje minimi „*nepalankūs aplinkos veiksniai*“ galimai įtraukia dalį socialinio požiūrio į negalią, vis dėlto koncentruojamasi į asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimus ir tai, kiek jie sumažina asmens galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime. Toks apibrėžimas ne visai atitinka Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos pateikiamą apibrėžimą. Lietuva šią konvenciją ratifikavo 2010 m.

Neįgaliųjų teisių komitetas, 2016 m. apsvarstęs Lietuvos pirminę ataskaitą, tarp kitų dalykų savo Baigiamosiose pastabose ir rekomendacijose Lietuvai atkreipė dėmesį į „neįgalumo sąvokos“ reglamentavimą ir rekomendavo Lietuvai pakeisti neįgalumo teisinę apibrėžtį pagal kriterijus ir principus, nurodytus Konvencijos 1–3 straipsniuose:

„Komitetas reiškia susirūpinimą dėl neįgalumo sąvokos apibrėžties ir supratimo valstybės, Konvencijos šalies įstatymuose ir reglamentuose – juose daugiausia dėmesio skiriama atskiriems sutrikimams ir neskiriama pakankamai dėmesio neįgalumo socialinei ir santykių dimensijai, ypač kliūtimis, su kuriomis susiduria neįgalieji.“<sup>4</sup>

Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija (toliau – JT NTK) nustato tiek „sąlygų pritaikymo“ apibrėžimą, tiek kitaip interpretuoja, kokie žmonės laikytini neįgaliaisiais. JT NTK 1 str. įtvirtinta: „Prie neįgaliųjų priskiriami asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis“. Konvencijos 2 str. 4 d. apibrėžia tinkamą sąlygų pritaikymą: „tinkamas sąlygų pritaikymas – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves“.

Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 str. 3 d., tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Vadovaujantis Tarptautinių sutarčių įstatymu, jei įsigaliojusi ratifikuota Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis nustato kitokias normas negu Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti teisės aktai, galiojantys šios sutarties sudarymo metu arba įsigalioję po šios sutarties įsigaliojimo, yra taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinės sutarties nuostatos.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2004, No. 83-2983. Prieiga internetu: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.199156E4E004/asr>

<sup>3</sup> Vertimas iš „Physical, mental and psychological impairments“.

<sup>4</sup> Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komiteto Baigiamosios pastabos dėl pirminės Lietuvos ataskaitos, Nr. CRPD/C/LTU/CO/1, 2016, vertimas į lietuvių kalbą: <http://www.ndt.lt/jungtiniu-tautu-neigaliuju-teisiu-komitetu-rekomendacijos-lietuvai/>, anglų kalba:

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssZC9ptKX1BBE Fvl4q2fNHbisIoJQJExObNo%2b164VPCFXgGIA71mMejw37A6SN9XPUfu0q0d%2bKAUo0n7OoJHqx8CIP sL3E3GfZp%2bYbsWbcEo>

Remiantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 2 str. 8 d.:

„Neįgalusis – asmuo, kuriam šio Įstatymo nustatyta tvarka nustatytas neįgalumo lygis arba 55 procentų ir mažesnis darbingumo lygis, arba specialiųjų poreikių lygis.“

Todėl žmogui su negalia norint pasinaudoti tam tikromis garantijomis, paslaugomis, lengvatomis, finansine, socialine ir kt. pagalba, reikia būti pripažintam kaip „neįgaliam“. Asmens „neįgalumo lygį“ ir „darbingumo lygį“ nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Tokie „negalios“ ir „neįgalumo“ terminai yra nustatyti siekiant gauti tam tikras garantijas, pasinaudoti tam tikra pagalba, t.t. Tai nedraudžia Lygių galimybių kontrolieriui ir/ar teismams remtis platesniu negalios apibrėžimu įgyvendinant Lygių galimybių įstatymą. Praktikoje pastebėtina, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba „negalią“ interpretuoja plačiau nei pateikiamas apibrėžimas Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme.

Atkreiptinas dėmesys, kad remiantis pastaruoju įstatymu sveikatos būklės pablogėjimas turi būti ilgalaikis. Be to, kaip ir minėta, sąvoka aiškiai neįvardija fizinių, psichikos ar psichologinių sutrikimų sąveikos su išoriniais barjeriais/kliūtimis. Tokią negalios sąvoką taiko ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas bylose Nr. C-335/11 ir C-337/11 *Skouboe Werge and Ring*:

„2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, vartojamą sąvoką „negalia“ reikia aiškinti taip, kad ji apima būklę, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma ar nepagydoma liga, jei dėl šios ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis. Siekiant nustatyti, ar asmens sveikatos būklei taikoma ši sąvoka, priemonių, kurių privalo imtis darbdavys, pobūdis nėra reikšmingas.“<sup>5</sup>

Atkreiptinas dėmesys, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismui Danijos teismai buvo pateikę klausimus, siekdami išsiaiškinti, „ar Direktyvoje 2000/78 vartojamą sąvoką „negalia“ reikia aiškinti taip, kad ji apima sveikatos būklę, kai asmuo dėl fizinių, psichinių ar psichinių pažeidimų negali arba tik ribotai gali dirbti savo darbą laikotarpiu, kuris, tikėtina, bus ilgas arba nuolatinis. Be to, jis klausia, ar šią sąvoką reikia aiškinti taip, kad ji gali būti taikoma būklei, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota nepagydoma liga, būklei, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma liga, ir kad sprendžiant, ar asmens sveikatos būklei gali būti taikoma ši sąvoka, didelę reikšmę turi priemonių, kurių privalo imtis darbdavys, pobūdis“. Dėl „negalios“ sąvokos ESTT konstatavo: „konstatuotina, kad jei dėl pagydomos ar nepagydomos ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia liga gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78. Liga, dėl kurios toks apribojimas neatsiranda, priešingai, nepatenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78. Liga pati savaime

<sup>5</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, *Skouboe Werge and Ring*, sujungtos bylos C-335/11 ir C-337/11, 2013 m. balandžio 11 d., prieiga internetu lietuvių kalba: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3759550>.



negali būti laikoma pagrindu, priskirtinu prie tų, dėl kurių pagal Direktyvą 2000/78 draudžiama bet kokia diskriminacija (žr. minėto Sprendimo *Chacón Navas* 57 punktą).“

Atkreiptinas dėmesys, kad Skouboe Werge atveju neįgalumas buvo nustatytas tik ją atleidus iš darbo, taigi Teismas būtent vertino, kad tai yra būklė, trunkanti ilgą laiką, tačiau kartu teismas jos būklę vertino kaip tapačią negaliai, dėl kurios kyla t.t. pareigos darbdaviui.

Nepaisant Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių komiteto 2016 m. Lietuvai išsakytos kritikos dėl „negalios“ apibrėžimo ir raginimo jį pakeisti, apibrėžimas išlieka tas pats, nors jį buvo numatyta pakeisti 2017 m., remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komiteto rekomendacijų įgyvendinimo 2016–2020 metų priemonių planu.<sup>6</sup>

Svarstyti teisės aktų pakeitimus, kad tinkamo sąlygų pritaikymo pareiga būtų privaloma ir tais atvejais, kai asmeniui nėra oficialiai pripažinta „negalia“, bet asmeniui dėl pagydomos ar nepagydomos ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia liga gali patekti ir būti prilyginama prie „asmenų su negalia“ sąvokos.

#### TINKAMO SĄLYGŲ PRITAIKYMO SAMPRATA TEISMŲ IR LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTOLIERIAUS TARNYBOS PRAKTIKOJE

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo praktikoje laikosi „individualizuoto įvertinimo“ principo, ne tik bendrosios taisyklės dėl darbo vietos sąlygų pritaikymo. Toliau pateikiamas ir analizuojamas pavyzdys, kuris buvo pristatytas Lygių galimybių kontrolieriaus metinėje 2018 m. ataskaitoje.

Remiantis JTNTK 5 str. 3 dalimi, „siekdamos skatinti lygybę ir pašalinti diskriminaciją, valstybės, šios Konvencijos Šalys, imasi visų atitinkamų veiksmų, kad užtikrintų tinkamą sąlygų pritaikymą.“

Kadangi Lietuvos teisės aktuose nėra pateikiamas joks „tinkamo sąlygų pritaikymo“ apibrėžimas, o Užimtumo direktyva perkelta susisiaurinant jį iki „tinkamo patalpų pritaikymo“, išlieka rizika, kad darbdaviai neturėtų pareigos imtis veiksmų, užtikrinti individualaus asmens poreikius, ypač tais atvejais, kai asmuo turi nedidelę negalią, kadangi teisės aktuose įtvirtinta tik bendrojo pobūdžio pareiga.

Teisės aktai nepateikia interpretacijos, kas yra „neproporcingas darbdavio apsunkinimas“. Užimtumo direktyva numato, kad „Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis“.

Tačiau šios analizės autorėms nėra žinomi teismų sprendimai, kurie patikslintų, kaip turėtų būti taikomas „tinkamo patalpų pritaikymo“ ar „tinkamo sąlygų pritaikymo“ principas užimtumo srityje.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komiteto rekomendacijų įgyvendinimo 2016–2020 metų priemonių plano patvirtinimo, 2016 lapkričio 9, prieiga internetu: [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/socialine-integracija/neigalieji/12068\\_jt-rekomendaciju-igyvendinimo-planas-po-suinteresuotu-galutinis.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/socialine-integracija/neigalieji/12068_jt-rekomendaciju-igyvendinimo-planas-po-suinteresuotu-galutinis.pdf)

Kadangi kol kas nėra susiformavusios teisminės praktikos, nėra iki galo aišku, koks turėtų būti tinkamo sąlygų pritaikymo mechanizmas.

2014 m. buvo sprendžiama veikiausiai pirmoji byla, kurioje tinkamas sąlygų pritaikymas buvo vertinamas teisme.<sup>7</sup> Nors teismas nutartyje detaliai nepasisakė dėl paties tinkamo sąlygų pritaikymo, Teismas iš esmės pripažino tinkamo sąlygų pritaikymo nebuvimą tiesiogine diskriminacija dėl negalios.

Bylos aplinkybės: ieškovas buvo atleistas iš darbo kaip choro artistas ansamblyje „Lietuva“ dėl asmens sveikatos būklės, t. y. nustatyto nedarbingumo 2013 metais. 2012 m. pabaigoje–2013 m. pradžioje ieškovas turėjo nedarbingumo pažymėjimą dėl ligos. 2013 m. ansamblio „Lietuva“ administracijai jis pateikė Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Išvadoje buvo nurodyta, kad asmeniui nustatytas 35 proc. darbingumo lygis nuo 2012-03-08 iki 2014-03-08. Taip pat numatyta, kad ieškovas negali dirbti darbo, susijusio su nuolatiniu stovėjimu, vaikščiojimu, priverstiniais liemens palenkimais. Byloje Apeliantas (choro „Lietuva“ administracija) nurodė, „kad atleisdamas ieškovą iš darbo atsakovas (Apeliantas) privalėjo vadovautis imperatyvia LR DK 136 str. 1 d. 4 p. įtvirtinta nuostata, nesuteikiančia alternatyvių elgesio variantų darbdaviui išskyrus darbuotojo atleidimą: darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukta, kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo (LR DK 136 str. 1 d. 4 p.).“

Asmeniui kreipusis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, buvo pripažinta tiesioginė diskriminacija, nes darbdavys nepaisė įstatyminės pareigos dėl galimų darbo sąlygų pritaikymo ieškovui. Jam buvo pasiūlyta kreiptis į teismą. Pirmosios instancijos – Vilniaus apylinkės – teismas pripažino ieškovo atleidimą neteisėtu ir tai, kad jis patyrė tiesioginę diskriminaciją dėl negalios. Apeliacinės instancijos – Vilniaus apygardos – teismas paliko galioti Vilniaus apylinkės teismo sprendimą (išskyrus dalį dėl žalos).

Asmeniui kreipusis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, o paskui – į teismą, buvo nustatyta, jog ieškovo darbas buvo susijęs su stovėjimu, tačiau ne nuolatiniu, o su pertraukomis. Byloje nėra duomenų, jog ieškovas negalėjo išstovėti koncertų ar bendrų repeticijų metu. (...) Todėl teismo kolegija pažymėjo, kad atsakovas neturėjo pagrindo spręsti, jog ieškovas pagal savo sveikatos būklę negali eiti jo užimamų pareigų.

Tinkamo sąlygų pritaikymo principo interpretacijai svarbus pirmosios instancijos teismo išaiškinimas, cituojamas apeliacinės instancijos nutartyje:

Teismas nurodė, kad iš NDNT išvados „turinio matyti, kad joje nebuvo nurodyta, jog ieškovui negalima dirbti tam tikro darbo, tačiau jam buvo neleistina dirbti veikiant tokiems fizikiniams, ergonominiams, psichosocialiniams ir fiziniams rizikos veiksniams. Atsakovas, įvertinęs rizikos veiksnius, sprendė, jog ieškovas yra nepajėgus dirbti choro grupės artistu. Nurodė, kad iš atsakovo sudarytos komisijos 2013-03-19 pasitarimo protokolo matyti, kad atsakovas vertino tik Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nustatytus apribojimus, tačiau nevertino faktinių ieškovo galimybių dirbti sutartą darbą, nors iki tol duomenų, kad jis būtų buvęs nepajėgus koncertuoti ar repetuoti, nebuvo. Nurodė, kad 2012-04-02 rengiant Išvadą Nr. DPS-943 buvo įvertintas tuo metu buvęs ieškovo bazinis darbingumas, kuris po metų, t.y. 2013-03-19, tapo vienu iš pagrindinių kriterijų vertinant dėl tolimesnės ieškovo galimybės dirbti. Nurodė, jog atsakovo užsakymu jau po ieškovo atleidimo iš darbo atliktas specialisto vertinimas patvirtina, kad ieškovas gali dirbti choro grupės artistu, tačiau ne visą darbo dieną. Teismas konstatavo, kad atsakovas net nepasiūlė ieškovui dirbti sutrumpintą darbo dienos arba darbo savaitės darbo

<sup>7</sup> Vilniaus apygardos teismo 2014 m. vasario 27 d. nutartis Civilinėje byloje Nr. 2A-557-640/2014, prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/276850064617444/2A-557-640/2014>.

laiką. Teismas nurodė, kad atsakovas, vertindamas ieškovo galimybę dirbti choro grupės artistu pagal Išvadoje Nr. DPS-943 nustatytus rizikos veiksnius, rėmėsi dokumentu, kuris neatitiko ieškovo atleidimo iš darbo momentu jo realaus bazinio darbingumo, todėl konstatavo, kad atsakovas neįrodė, jog buvo objektyvių priežasčių ieškovą atleisti iš darbo tuo pagrindu, kad darbuotojas dėl sveikatos būklės negali toliau eiti pareigų (CPK 178 straipsnis). Teismas sutiko su ieškovo argumentu, kad atsakovui nebuvo būtinybės siūlyti ir ieškovui užimti kitas pareigas, kadangi ieškovui turėjo būti sudaryta galimybė dirbti savo darbą. (...) Teismas taip pat nurodė, kad atsakovas nesiekė išsiaiškinti realių galimybių ieškovui dirbti, nesudarė ir realiai nevertino galimybės dirbti choro grupės artistu pagal diferencijuotas darbo sąlygas. (...) Taip pat nurodė, kad atsakovas neturėjo diskrecijos spręsti ir vertinti dėl ieškovo galimybės dirbti choro grupės artistu, nes pagal galiojantį teisinį reguliavimą dėl to sprendžia tam kompetenciją turintis asmuo – gydytojas, todėl laikytina, kad atsakovas tiesiogiai diskriminavo ieškovą, nes, pasinaudojęs Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nurodytais duomenimis, atleido jį iš darbo.“<sup>8</sup>

Kitoje Vilniaus apygardos teismo nagrinėtoje byloje, nors teismas nevertino pareigos užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą, o analizavo priekabiavimą dėl negalios, aiškinamojoje dalyje pasisakoma dėl atsisakymo tinkamai pritaikyti sąlygas kaip diskriminacijos. Teismas cituoja JTNTK 2 str. nuostatą, kurioje apibrėžiama diskriminacija dėl negalios (lietuviškame vertime – neįgalumo): „*diskriminacija dėl neįgalumo* – bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimasis jomis lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. **Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas**“. Teismas šioje nutartyje dar pateikia, kas galėtų būti laikoma tinkamu sąlygų pritaikymu darbo vietoje: „pvz., pritaikyti darbo vietą, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis ar aprūpinti mokymo ar integracijos išteklius“<sup>9</sup>

*Tinkamas sąlygų pritaikymas* vertinamas plačiau nei tik *patalpų pritaikymas* ir Lygių galimybių kontrolieriaus praktikoje. Praėjusiais – 2018 metais – buvo priimti 2 sprendimai, kurie iš dalies pateikia tam tikrą tinkamo sąlygų pritaikymo interpretaciją praktikoje. Į Tarnybą 2018 m. kreipėsi asmuo, „nurodydamas, jog parduotuvė atsisakė jį įdarbinti kasininku-pardavėju, nes asmuo buvo iš dalies darbingas, t. y., turėjo negalią, dėl kurios jam buvo nustatyti medicininiai apribojimai dirbti darbą, susijusį su nuolatiniu stovėjimu, vaikščiojimu, priverstiniais liemens palenkimais.“ Lygių galimybių kontrolierė priimdama sprendimą vadovavosi ir tarptautiniais teisės aktais, ne tik Lygių galimybių įstatyme numatyta pareiga darbdaviui tinkamai pritaikyti patalpas, bet akcentavo „darbo vietos“ pritaikymą ir „tinkamas darbo sąlygas“:

„Kontrolierės sprendime konstatuota, jog tiek tarptautinės, tiek nacionalinės teisės normos nustato darbdaviui pareigą užtikrinti, kad asmenys su negalia, pretenduojantys į konkrečią darbo vietą, nebūtų diskriminuojami, pritaikant šiems asmenims darbo vietą ir tinkamas darbo sąlygas. Šios pareigos nevykdymas yra neįgaliųjų asmenų diskriminacija darbo santykių srityje.“

Savo sprendime Lygių galimybių kontrolierė taip pat pasisakė dėl neproporcingo darbdavio apspūkinimo reikšmės ir dėl individualizuoto įvertinimo asmens galimybės dirbti konkrečių

<sup>8</sup> Vilniaus apygardos teismo 2014 m. vasario 27 d. nutartis byloje Nr. 2A-557-640/2014, prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/276850064617444/2A-557-640/2014>.

<sup>9</sup> Vilniaus apygardos teismo 2018 m. kovo 7 d. sprendimas byloje Nr. eI-1014-535/2018, prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/160970553233117/eI-1014-535/2018>.

darbą:

„Sprendime konstatuota, jog įmonė, teigdama, jog neturi galimybės pritaikyti asmeniui darbo vietas ir sąlygų taip, kad jis galėtų dirbti kasininku-pardavėju nekenkdamas savo sveikatai, neteikė įrodymų, kad, **nežymiai pakeisdama (esant poreikiui) darbo funkcijas, pritaikydama darbo sąlygas prie asmens poreikių, patirtų neproporcingus apsunkinimus, arba kad toks darbo organizavimas įmonėje neįmanomas.** Įrašas asmens medicininėje knygelėje, jog asmuo gali dirbti ribotai, atsižvelgiant į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos (toliau – NDNT) išvadoje nurodytus pavojingus sveikatai veiksnius, **įpareigojo įmonę įvertinti realias asmens galimybes atlikti kasininko-pardavėjo darbo funkcijas, individualizuotai įvertinti šį atvejį, sudaryti realią galimybę išsiaiškinti dėl diferencijuotų darbo sąlygų sudarymo.** Atsižvelgus į tyrimo metu surinktą medžiagą, vertinta, jog įrodymų, kad asmuo negalėtų nekenkdamas savo sveikatai dirbti kasininko-pardavėjo darbo, nebuvo pateikta, ypač vertinant asmens Tarnybai pateiktus duomenis, kad iki tol, esant tai pačiai sveikatos būklei, jis dirbo pardavėjo darbą kitoje įmonėje. **Būtent individualizuotas asmens galimybės dirbti konkretų darbą įvertinimas yra esminis kriterijus, darbdaviui sprendžiant, ar asmuo galės atlikti jam pavestas darbo funkcijas.**“<sup>10</sup>

Kitas atvejis, kai Tarnyba pasisakė dėl tinkamo sąlygų pritaikymo, buvo, kai Kauno dramos teatro aktorius kreipėsi į Tarnybą dėl to, kad asmeniui pateikus NDNT išvadą dėl neįgalumo nustatymo Kauno dramos teatras vietoj individualizuoto įvertinimo ir sąlygų pritaikymo pasiūlė sumažinti jo darbo valandų skaičių perpus – nuo 40 iki 20 val. per savaitę ir informavo, kad nesutikus su pakeistomis sąlygomis tai gali būti priežastis nutraukti darbo santykius.

Tarnyba priimdama sprendimą, kuriame konstatavo, jog darbdavio veiksmai prilygo priekabiavimui dėl asmens negalios, pabrėžė, kad:

„Darbdavys, kuriam kyla abejonių dėl darbuotojo sveikatos būklės, galėjimo tinkamai atlikti darbo funkcijas dėl sveikatos, darbo aplinkos pritaikymo, saugių bei sveikų darbo sąlygų sudarymo, negali priimti vienašališkų sprendimų dėl konkrečių darbo sąlygų pakeitimo, prieš tai negavęs šeimos arba darbo medicinos gydytojo išvados apie tai, kokius konkrečius darbus, užduotis, koku krūviu darbuotojas gali atlikti, nepakenkdamas savo sveikatai.“

## AR TINKAMAS SĄLYGŲ NEPRITAIKYMAS DARBO VIETOJE LAIKYTINAS DISKRIMINACIJA?

Lygių galimybių įstatymas ar Darbo kodeksas tiesiogiai neįtvirtina, kad tinkamas sąlygų nepritaikymas būtų laikomas tiesiogine diskriminacija. Kaip jau buvo minėta, Lietuvos teisės aktuose vartojamas siauresnis tinkamo patalpų pritaikymo terminas, bet įstatymuose taip pat nėra nuostatos, kuri įvardytų, kad tinkamas patalpų nepritaikymas laikomas diskriminacija.

Vis dėlto, remiantis ganėtinai ribota teismų praktika, tinkamas sąlygų nepritaikymas galėtų būti laikomas diskriminacija. Lygių galimybių kontrolierius, priimdamas sprendimus, tinkamą sąlygų nepritaikymą laiko diskriminacija.

Remiantis JTNTK 2 str., apibrėžtyse, kur apibrėžiama diskriminacija dėl negalios (lietuviškame vertime – *neįgalumo*), atsisakymas tinkamai pritaikyti sąlygas laikytinas diskriminacija:

<sup>10</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. veiklos ataskaita, 2019-03-15, Nr. BR-40. Prieiga internetu: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>.

„diskriminacija dėl neįgalumo – bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimas lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. **Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas**“.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad JT neįgaliųjų teisių komitetas savo baigiamosiose pastabose dėl Lietuvos Respublikos pirminės ataskaitos 2016 m. pateikė rekomendaciją Lietuvai pripažinti tinkamo sąlygų pritaikymo nebuvimą diskriminacijos dėl negalios forma.<sup>11</sup>

Nepaisant egzistuojančios praktikos, nėra aišku, ar sąlygų nepritaikymas būtų interpretuojamas kaip diskriminacija. Kadangi nei Lygių galimybių įstatymo, nei Darbo kodekso nuostatos neįtvirtina aiškiai ir nedviprasmiškai, kad tinkamas sąlygų nepritaikymas būtų laikomas diskriminacija, būtų tikslinga įtraukti aiškias nuostatas į Lygių galimybių įstatymą ir Darbo kodeksą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad 2019 m. gegužės 30 d. Seime užregistruotas Lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektas (nauja redakcija) Nr. XIIIIP-3512<sup>12</sup>, kurį priėmus Įstatymo 7 str. 1 d. 10 p. būtų įtvirtinama pareiga darbdaviams:

„įmtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, **įskaitant tinkamą darbo vietos ar darbo sąlygų pritaikymą**, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“

2019 m. rugsėjo 17 d. Lietuvos Respublikos Seimo plenarinėje sesijoje buvo balsuojama dėl Lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projekto (nauja redakcija) (toliau – LGĮ projektas) Nr. XIIIIP-3512 ir dėl Darbo kodekso, patvirtinto Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603, 26 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (Nr. XIIIIP-3513) pateikimo. Pateikimui pritarta (už – 42, prieš – 1, susilaikė – 34)<sup>13</sup>. Vis dėlto atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors DK projekte keičiamas 26 str., tačiau jis nėra suderintas su LGĮ projekto 7 str. 1 d. 10 p., nes DK projekto 26 str. 2 d. 6 p. kol kas paliekamas „tinkamo patalpų pritaikymo“ terminas, kaip ir galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje įtvirtinant pareigą darbdaviui:

„įmtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, **įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą**, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komiteto baigiamosios pastabos dėl pirminės Lietuvos ataskaitos, nr. CRPD/C/LTU/CO/1, 2016. Prieiga internetu anglų kalba:

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssZC9ptKX1B BEFv14q2fNHbisIoJQJExObNo%2b164VPCFXgGIA71mMejw37A6SN9XPUfu0q0d%2bKAUo0n7OoJHq x8CIPsL3E3GfZp%2bYbsWbcEo>

Lietuvių kalba: <http://www.ndt.lt/neigaliuju-teisiu-konvencija/>

<sup>12</sup> Lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektas (nauja redakcija) Nr. XIIIIP-3512. Prieiga internetu:

[https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p\\_r=35727&p\\_k=1&p\\_a=sale\\_klaus\\_stad&p\\_moment=20190917&p\\_kl\\_stad\\_id=-75224](https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=35727&p_k=1&p_a=sale_klaus_stad&p_moment=20190917&p_kl_stad_id=-75224)

<sup>13</sup> [https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p\\_r=35727&p\\_k=1&p\\_a=sale\\_klaus\\_stad&p\\_moment=20190917&p\\_kl\\_stad\\_id=-75224](https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=35727&p_k=1&p_a=sale_klaus_stad&p_moment=20190917&p_kl_stad_id=-75224)

<sup>14</sup> Darbo kodekso patvirtinto Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603 26 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIIIIP-3513. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3447732082b511e98a8298567570d639?jfwid=-1890mp2kd5>

Nors Lietuvos Respublikos Seimo 2019 m. rudens sesijos darbų programoje<sup>15</sup> numatyta šiuos projektus svarstyti 2019 m. lapkričio mėnesį, po pateikimo projektai turi būti apsvarstyti Seimo Žmogaus teisių ir Socialinių reikalų ir darbo komitetuose. Kol kas tyrimo autorių duomenimis pastarųjų svarstymų data nėra paskirta (2019 m. lapkričio 20 d.).

Rekomenduotina, svarstant LGĮ projektą ir DK projektą, suderinti jų nuostatas siekiant, kad abiejuose įstatymuose būtų užtikrinta pareiga darbdaviams imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant **tinkamą darbo vietos ar darbo sąlygų pritaikymą**, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Be to, rekomenduotina pakeisti LGĮ 2 str. 1 dalyje įtvirtintą diskriminacijos sąvoką aiškiai įvardijant, kad diskriminacija apima atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas neįgaliesiems.

### NEPROPORCINGAS DARBDAVIO PAREIGOS APSUNKINIMAS IR FINANSINĖS SUBSIDIJOS DARBO VIETOS STEIGIMUI (PRITAIKYMUI)

Lietuvos teisės aktai nenumato, kas yra „neproporcingas darbdavio apsunkinimas“. Remiantis Užimtumo direktyva, „pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis“. Todėl perkeliant Užimtumo direktyvos nuostatas būtų tikslinga įtvirtinti Lygių galimybių įstatyme, kas nėra laikytina neproporcingu darbdavio apsunkinimu.

Lietuvoje valstybė užtikrina tam tikras sąlygas darbdaviams pritaikyti darbo vietą žmogui su negalia remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymu (toliau – Užimtumo įstatymas) bei Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymu (toliau – Socialinių įmonių įstatymas). Nėra iki galo aišku, ar darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas apima daugiau nei „fizinį“ darbo vietos pritaikymą, t.y. kaip numato Užimtumo direktyva ar Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija (toliau – JT Konvencija, Konvencija JT NTK) – sąlygų pritaikymą.

Užimtumo įstatymo 44 str. nustato, kad darbo vietoms steigti teikiama parama apima: 1) darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimą; 2) vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimą; 3) savarankiško užimtumo rėmimą.

Šio įstatymo nuostatos numato sąlygas, subsidijos dydį bei kokią subsidijos dalį turi dengti pats darbdavys. Remiantis įstatymo 45 str. 1 d., darytina išvada, kad subsidijavimas teikiamas darbo vietai steigti arba „atsižvelgiant į neįgaliųjų negalią“ pritaikyti esamas darbo vietas.

Subsidija teikiama „su steigiamos darbo vietos funkcijų atlikimu susijusioms darbo priemonėms ar techninės pagalbos priemonėms neįgaliesiems įsigyti, montuoti, pritaikyti ir nuosavybės teise valdomoms patalpoms, reikalingoms darbo vietai įrengti, remontuoti ar pritaikyti, kai planuojamos išlaidos patalpoms remontuoti ar pritaikyti neviršija 50 procentų visos subsidijos steigiamoms darbo vietoms dydžio“ (Užimtumo įstatymo 44 str. 2 d.). Parama teikiama Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka Užimtumo tarnybos atrinktiems darbdaviams.

Subsidijos dydis darbdaviui, vienai darbo vietai steigti remiantis įstatymu negali viršyti 31,03 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio sumos, kas 2019 m. sudarytų 17221,65 Eur, o nuo 2020 m. – 18835,21 Eur. Dalį darbo vietos steigimo (pritaikymo) išlaidų turi dengti darbdavys. Kai darbo vieta pritaikoma žmonėms su negalia,

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo VII (rudens) sesijos darbų programos patvirtinimo, Nr. XIII-2426. Galiojanti suvestinė redakcija nuo 2019-11-19. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5029ad41ddf711e9a85be81119c7a8fa/asr>.

darbdavys turi dengti nuo 20 iki 35 proc. darbo vietos steigimo (pritaikymo) išlaidų ir įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius (t.y. 3 metus) nuo Užimtumo tarnybos siūstų asmenų įdarbinimo (Užimtumo įstatymo 44 str. 7 d. 1 p.), kai steigiamos darbo vietos vidutinę ar sunkią negalią turintiems asmenims (neįgaliesiems, turintiems sunkų ar vidutinį neįgalumo lygį, arba neįgaliesiems, kuriems nustatytas 30–40 bei 45–55 proc. darbingumo lygis, registruotiems Užimtumo tarnyboje bedarbiais) arba ne mažiau kaip 12 mėnesių, kai steigiamos darbo vietos neįgaliesiems, turintiems lengvą neįgalumo lygį, arba neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis, registruotiems Užimtumo tarnyboje bedarbiais.

Užimtumo tarnybos puslapyje nurodoma, kad didelis dėmesys vertinant darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo paraiškas skiriamas *inter alia* smulkiajam verslui skatinti. Vis dėlto, remiantis Užimtumo įstatymo 44 str., kai subsidija naudojama ne tik darbo priemonėms, techninės pagalbos priemonėms įsigyti, montuoti, pritaikyti, bet ir patalpoms, reikalingoms darbo vietai įrengti, remontuoti ar pritaikyti, tos patalpos turi nuosavybės teise priklausyti darbdaviui. Šis reikalavimas gali būti laikomas neproporcingu apsunkinimu. Manytina, kad tokiu atveju tik nedidelė dalis smulkiojo verslo gali pasinaudoti darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijomis.

Remiantis Užimtumo įstatymo nuostatomis, darbo vietos steigimas (pritaikymas) galimas tik įdarbinant Užimtumo tarnyboje registruotus bedarbio statusą turinčius neįgalius asmenis (Užimtumo įstatymo 45 str. 1 d., 25 str. 1, 3, 3 punktai), bet nėra galimybės subsidija pasinaudoti pritaikant darbo vietą asmeniui, kuris dirbo tam tikroje darbo vietoje, įgijo negalią ir susiduria su kliūtimis darbe pasikeitus sveikatos būklei, arba kai asmuo nori pakeisti darbo vietą ir įsidarbinti naujoje.

Taip pat kyla klausimas, ar subsidija galima naudotis plačiau suvokiamam „sąlygų pritaikymui“, o ne tik fizinei aplinkai sukurti (pritaikyti), darbo priemonėms ar techninėms pagalbos priemonėms įsigyti. Pvz. finansuoti dalinai suteikiant galimybę dirbti nuotoliniu būdu, finansuoti ilgesnių papildomų atostogų reabilitacijai suteikimą (jeigu ji reikalinga), dalinai ar pilnai subsidijuoti palydėjinimą darbe (laikinas ar nuolatinės mentoriaus ar asistento funkcijas) ir pan.

Be to, remiantis Užimtumo įstatymo 44 str. 7 d. 1 punktu, subsidijos gavėjai *inter alia* privalo ir įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius nuo Užimtumo tarnybos siūstų asmenų įdarbinimo, bet numatant subsidijų teikimą laikantis t.t. lankstumo, kokiam pritaikymui suteikiama subsidija ir, priklausomai nuo subsidijos dydžio, siūlytina svarstyti šių privalomų terminų diferencijavimą.

Vadovaujantis Socialinių įmonių įstatymo 13 str., kur numatomos valstybės pagalbos socialinei įmonei rūšys, yra įvardijama subsidija neįgalių darbuotojų darbo vietoms įsteigti ir jų darbo priemonėms įsigyti; bei subsidija neįgalių darbuotojų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms pritaikyti. Be nurodytų valstybės pagalbos rūšių neįgaliųjų socialinei įmonei, gali būti skiriama valstybės pagalba ir subsidijos forma neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti.

Socialinių įmonių 16 str. yra įtvirtinama subsidija neįgalių darbuotojų darbo vietoms įsteigti ir jų darbo priemonėms įsigyti, kuri gali būti skiriama šioms išlaidoms padengti:

1) neįgalių darbuotojų darbo procesui naudojamiems darbo įrenginiams (mašinoms, aparatams, prietaisams, įrankiams, įtaisams) ar kitiems reikmenims, kurių reikia tik neįgaliam darbuotojui savo darbo funkcijoms atlikti, įsigyti ir montuoti (įrengti);

2) socialinės įmonės nuosavybės teise valdomų patalpų remontui, kurio reikia darbo vietoms įsteigti. Šios išlaidos pagal pateiktą sąmatą negali viršyti 50 proc. darbo vietai įsteigti prašomos subsidijos dydžio;

3) įsigytų darbo priemonių draudimui apmokėti.

Tuo tarpu Socialinių įmonių įstatymo 17 str. įtvirtinama subsidija neįgalių darbuotojų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms pritaikyti yra skirta su darbo vietos pritaikymu neįgaliam darbuotojui ir darbo priemonių pritaikymu susijusioms socialinės įmonės išlaidoms kompensuoti. Darbo vietai pritaikyti taikomi tie patys subsidijos dydžiai, reikalavimai išlaikyti darbo vietą.

Vadovaujantis Socialinių įmonių įstatymo 18 str., siekiant kompensuoti neįgaliųjų socialinių įmonių išlaidas kliūtims, susidarantioms dėl neįgalaus darbuotojo negalios ir trukdančioms darbuotojui patekti į darbo vietą ar įmonėje esančias poilsio patalpas, pašalinti, neįgaliųjų socialinėms įmonėms gali būti skiriama subsidija neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti.

Subsidijos neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti dydis vienam neįgaliam darbuotojui negali būti didesnis kaip 4,65 subsidijos neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti skyrimo mėnesį galiojančios Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio. Subsidija neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti negali būti skiriama dažniau kaip kartą per 36 mėnesius. Pažymėtina, kad subsidija neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti ir išlaidoms kompensuoti už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis arba 30–40 proc. darbingumo lygis, arba vidutinių specialiųjų poreikių lygis, sudaro 70 proc. šių išlaidų sumos.

Vadovaujantis įstatymu, subsidija neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti gali būti skiriama šioms išlaidoms padengti:

1) tiflotechniškai aplinkai įrengti;

2) kitiems specialiems įrenginiams, įrangai, be kurių neįgalus darbuotojas dėl negalios nepajėgtų patekti į darbo vietą ar įmonėje esančias poilsio patalpas, pirkti, projektuoti, gaminti ir montuoti (įrengti).

Pažymėtina, kad lyginant Užimtumo įstatymo ir Socialinių įmonių įstatymo nuostatas dėl darbo vietos steigimo/pritaikymo pastarojo įstatymo nuostatomis socialinės įmonės – darbdaviai gali pasinaudoti net trimis pritaikymo formomis, t.y. darbo vietos steigimo ir priemonių įsigijimo, darbo vietos pritaikymo ir priemonių pritaikymo bei darbo aplinkos, gamybinių ir poilsio patalpų pritaikymo. Be to, subsidija skiriama žymiai platesniam pritaikymo formų ir išlaidų spektrui. Tai sudaro prielaidas socialinėms įmonėms pasinaudoti privilegija prieš kitus darbdavius, įdarbinančius žmones su negalia, gauti didesnę valstybės pagalbą darbo vietai ir priemonėms pritaikyti atsižvelgiant į darbuotojų negalią ir jų poreikius.

Remiantis Užimtumo tarnybos pateiktais duomenimis<sup>16</sup>, nuo 2014 m. iki 2019 m. 3 ketv. pagal Užimtumo įstatymą subsidijuota 722 darbo vietų steigimas neįgaliesiems, tam iš viso skiriant 8 mln. 346,3 tūkst. Eur. O pagal Socialinių įmonių įstatymą finansuota 632 darbo vietų steigimas, tam iš viso skiriant 9 mln. 405,1 tūkst. Eur (žr. lentelę).

## Užimtumo įstatymas

## Socialinių įmonių įstatymas

<sup>16</sup>Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikti duomenys el. paštu, 2019 m. lapkričio 7 d.



	Darbo vietų steigimas neįgaliesiems	Panaudota lėšų, tūkst. Eur	Darbo vietų steigimas neįgaliesiems	Panaudota lėšų, tūkst. Eur
<b>2014</b>	142	1386.5	46	1383.7
<b>2015</b>	148	1769.3	147	1165
<b>2016</b>	159	1874.7	81	1197.6
<b>2017</b>	183	2401.3	173	2850.8
<b>2018</b>	81	779.4	172	1812.7
<b>2019 I-III ketv.</b>	9	135.1	13	995.3
<b>viso</b>	<b>722</b>	<b>8346.3</b>	<b>632</b>	<b>9405.1</b>

JT Neįgaliųjų teisių komitetas baigiamosiose pastabose Lietuvai rekomenduoja:

„glaudžiai bendradarbiaujant su neįgaliesiems atstovaujančiomis organizacijomis, pašalinti „nedarbingumo“ sąvoką, taikomą neįgaliesiems, ir parengti bei įgyvendinti veiksmingas strategijas ir programas, skirtas neįgaliųjų užimtumui padidinti atviroje darbo rinkoje panaikinus segreguotas darbo aplinkas ir nukreipus investicijas taip, kad būtų skatinamas profesinis rengimas, galimybė naudotis pritaikymais darbo vietoje, tinkamų sąlygų patalpose sudarymas ir privačių bei valstybinių darbdavių mokymas, kaip nustatyta darnaus vystymosi tikslo Nr. 8.8.5 uždavinyje.“<sup>17</sup>

Užimtumo įstatymo nuostatos turėtų būti išplėstos bei patikslintos, kad įtvirtintų galimybę subsidijuoti lanksčias individualizuotas tinkamo sąlygų pritaikymo priemones pagal konkretaus žmogaus poreikius ir negalią, ne tik subsidijuoti fizinį darbo vietos steigimą (pritaikymą) ar pagalbos priemonių įsigijimą. Taip pat įtvirtinti galimybę dengti subsidijomis nebūtinai tuo metu bedarbiais esantiems negalią turintiems asmenims, bet ir tiems, kurie įgijo negalią dirbdami tam tikroje darbo vietoje arba keičia darbo vietą į naują. Pakeisti nuostatas, leidžiant subsidiją naudoti ne tik nuosavybės teise valdomoms patalpoms, reikalingoms darbo vietai įrengti, remontuoti ar pritaikyti.

#### DĖL TINKAMO SĄLYGŲ NEPRITAIKYMO KITOSE NEI DARBO SRITYSE

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas nenumato pareigos pritaikyti sąlygas žmonėms su negalia kitose nei darbo srityse. Tačiau remiantis Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijoje įtvirtinta diskriminacijos dėl neįgalumo ir tinkamų sąlygų pritaikymo apibrėžtimis (2 str.), tinkamų sąlygų nepritaikymas, dėl kurio neužtikrinamas visų neįgaliųjų visapusiškas ir lygiateisis naudojimas visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, laikytinas diskriminacija. Tarp žmogaus teisių patenka ir teisė į švietimą, sveikatos paslaugas, socialinę apsaugą ir kt.

Lygių galimybių įstatyme vartotojų teisių apsaugos srityje yra įtvirtintas bendrasis prekių ir paslaugų prieinamumo principas žmonėms su negalia be diskriminacijos, bet ne „tinkamo sąlygų pritaikymo“ reikalavimas. LGĮ 8 str. 1 d. numato:

<sup>17</sup>Baigiamosios JT NTK komiteto pastabos (angl. *Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities*) Nr. CRPD/C/LTU/CO/1, 2016. Prieiga internetu lietuvių kalba: <http://www.ndt.lt/neigaliuju-teisiu-konvencija/>.

„įgyvendindamas lygias galimybes, prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, nepaisydamas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, **negalios**, etninės priklausomybės, religijos, privalo visiems vartotojams **sudaryti vienodas sąlygas gauti tokius pačius gaminius, prekes ir paslaugas**, įskaitant aprūpinimą būstu, ir taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas“.

Šis reikalavimas galioja viešųjų paslaugų teikimui, įskaitant, bet neapsiribojant, ir sveikatos priežiūros paslaugas.

Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas įtvirtina lygių teisių, lygių galimybių principus ir prieinamumo principus, kuriais remiantis prieinamumas žmonėms su negalia turėtų būti užtikrinamas lygiai su kitais visuomenės nariais visose gyvenimo srityse, sudaromos tokios pat ugdomosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės. Tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį (3 straipsnis).<sup>18</sup> Neįgaliųjų socialinės integracijos 11 str. 1 d. nustatyta, kad reikalavimai dėl neįgaliesiems fiziškai tinkamos aplinkos visose gyvenimo srityse įgyvendinami atliekant teritorijų planavimą ir statinių projektavimą bei viešosios paskirties pastatų, būsto ir jo aplinkos, viešojo transporto objektų, skirtų keleiviams aptarnauti, ir jų infrastruktūros, informacinės aplinkos pritaikymą neįgaliųjų specialiesiems poreikiams. Lietuvos Respublikos statybos įstatymo 6 str. 3 d. įtvirtina pareigą pritaikyti pastatus ir inžinerinius statinius specialiesiems neįgaliųjų poreikiams, tačiau iš esmės ši pareiga taikoma tik naujai statomiems ir rekonstruojamiems pastatams.

Nediskriminavimo teisės ekspertų tinklo ataskaitoje pabrėžiama, kad Lietuva yra tarp kelių valstybių, kuriose pareiga tinkamai pritaikyti sąlygas nėra įtvirtinama socialinės apsaugos, švietimo, prekių ir paslaugų srityse, nors teisės aktai švietimo srityje įtvirtina ribotas nuostatas dėl neįgaliųjų įtraukimo į bendrojo švietimo sistemą. Taip pat atkreipiamas dėmesys, kad nepaisant to, jog Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas numato bendrąją pareigą užtikrinti prieinamumą įvairiose srityse, jis neapibrėžia jokio kontrolės mechanizmo ir nepateikia detalaus išaiškinimo, kaip šie principai turėtų būti įgyvendinami praktikoje.<sup>19</sup>

Autorių nuomone, net jei „tinkamas sąlygų pritaikymas“ nėra tiesiogiai apibrėžtas socialinės apsaugos, paslaugų ir švietimo srityse pagal Lygių galimybių įstatymą, paslaugų ir prekių prieinamumas vartotojų teisių apsaugos srityje, švietimo prieinamumas asmenims su negalia galėtų būti interpretuojamas kaip apimantis tinkamą sąlygų pritaikymą. Vis dėlto teisminė praktika šioje srityje nėra pakankama, kad galima būtų daryti tokias pat išvadas dėl tinkamo sąlygų pritaikymo kaip užimtumo srityje.

Rekomenduotina pakeisti Lygių galimybių įstatymo ir Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo nuostatas, atitinkamai įtvirtinant pareigą tinkamai pritaikyti sąlygas švietimo, vartotojų teisių ir socialinės apsaugos srityse, ir nustatyti, kad atsisakymas tinkamai pritaikyti sąlygas žmonėms su negalia yra laikytinas diskriminacija.

---

## AR TINKAMAS SĄLYGŲ NEPRITAIKYMAS ŠVIETIMO SRITYJE LAIKYTINAS DISKRIMINACIJA?

---

<sup>18</sup>Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2004, No. 83-2983. Prieiga internetu: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.199156E4E004/asr>

<sup>19</sup> *Disability law and reasonable accommodation beyond employment. A legal analysis on the situation in EU member states, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination.* 2016 m. Prieiga internetu: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/154560d2-d494-4080-90b5-dacfc1b83094>.

Lygių galimybių įstatyme nėra įtvirtinta pareiga švietimo įstaigoms užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą neįgaliesiems. Šių tinkamų sąlygų nepritaikymas švietimo įstaigose žmonėms su negalia Lygių galimybių įstatyme nėra apibrėžiamas kaip diskriminacija. Lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 d. reglamentuoja bendrąją pareigą švietimo įstaigoms, kitiems švietimo tiekėjams įgyvendinti lygias galimybes:

„privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, **negalios**, etninės priklausomybės, religijos“.

Neproporcinga ar nepagrįsta našta tinkamai pritaikant sąlygas švietimo srityje taip pat nėra apibrėžta.

Interpretuojant tinkamą sąlygų pritaikymą švietimo įstaigose, svarbios JT NTK, Švietimo įstatymo nuostatos.

JT NTK 24 str. 2 d. punkte taip pat įtvirtinama valstybės pareiga įgyvendinant teisę į švietimą užtikrinti, kad neįgalieji dėl savo neįgalumo nebūtų šalinami iš bendros švietimo sistemos, (...) turėtų galimybę įgyti visiems tinkamą, kokybišką ir nemokamą pradinį išsilavinimą ir vidurinį išsilavinimą lygiai su kitais asmenimis tose bendruomenėse, kur jie gyvena, ir kad būtų **tinkamai pritaikytos sąlygos pagal asmens poreikius**.

JT Neįgaliųjų teisių komiteto Bendrojoje pastaboje dėl teisės į įtraukįjį švietimą akcentuojama, kad įtraukties principas yra teisės į mokslą užtikrinimo pagrindas. Atkreipiamas dėmesys, kad neįgalieji ilgą laiką buvo laikomi socialinės paramos gavėjais, šiandien pagal tarptautinę teisę pripažįstami teisių turėtojais, turinčiais teisę į mokslą be diskriminacijos. Pabrėžiama, kad tik įtraukusis švietimas gali užtikrinti neįgaliųjų kokybišką išsilavinimą ir socialinį vystymąsi, bei garantuoti, kad įgyvendinant teisę į mokslą būtų laikomasi visuotinio ir nediskriminavimo principų.<sup>20</sup>

Švietimo įstatyme įtvirtinta pareiga savivaldybėms rūpintis mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo prieinamumu. Švietimo prieinamumas užtikrinamas pritaikant mokyklos aplinką, teikiant psichologinę, specialiąją pedagoginę, specialiąją ir socialinę pedagoginę pagalbą, aprūpinant ugdymui skirtomis techninės pagalbos priemonėmis mokykloje ir specialiosiomis mokymo priemonėmis, kitais įstatymų nustatytais būdais (34 str. 3 d.).

Švietimo įstatymo 2 str. 26 d. apibrėžia specialiuosius ugdymo poreikius, kaip ir paslaugų ugdymo procese reikmę, atsirandančią dėl išskirtinių asmens gabumų, įgimtų ar įgytų sutrikimų, nepalankių aplinkos veiksnių.

Švietimo įstatymo 14 straipsnio 1, 5 d. numato pareigą pritaikyti bendrojo ugdymo, profesinio mokymo programas švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka, studijų programas – aukštosios mokyklos nustatyta tvarka. 14 str. 1 dalis įtvirtina mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo paskirtį – padėti mokiniui lavintis, mokytis pagal gebėjimus, įgyti išsilavinimą ir kvalifikaciją, pripažįstant ir plėtojant gebėjimus ir galias. Mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymas organizuojamas švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka. Remiantis to paties straipsnio 7 d. nustatoma, kad mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymą įgyvendina visos privalomąjį ir visuotinį švietimą teikiančios mokyklos, kiti švietimo teikėjai, atskirais atvejais – mokyklos (klasės), skirtos mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdyti.

<sup>20</sup>Bendroji pastaba Nr. 4 (2016) dėl teisės į įtraukįjį švietimą. Neįgaliųjų teisių komitetas. Nr. CRPD/C/GC/4. Prieiga internetu lietuvių kalba: <http://www.ndt.lt/neigaliuju-teisiu-konvencija/>.

Nors bendrai remiantis Švietimo įstatymo 29 str. 1 d., asmenims garantuojama teisė rinktis valstybinę, savivaldybės ar nevalstybinę mokyklą ir ją keisti, tačiau to paties įstatymo straipsnio 10 d. įtvirtinama išimtinė teisė mokykloms siūlyti mokytis kitoje mokykloje:

„Mokykla, dėl objektyvių priežasčių negalinti užtikrinti mokiniui, kuris mokosi pagal privalomojo švietimo programas, psichologinės, specialiosios pedagoginės, specialiosios ar socialinės pedagoginės pagalbos, suderinusi su jo tėvais (globėjais, rūpintojais), pedagogine psichologine bei vaiko teisių apsaugos tarnyba, siūlo jam mokytis kitoje mokykloje.“

Švietimo įstatyme nėra apibrėžiama, kas yra „objektyvios priežastys“, dėl kurių mokykla gali siūlyti mokytis kitoje mokykloje. Čia nėra taikomas terminas „patiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta“, užtikrinant tinkamą sąlygų pritaikymą. Tad dėl šio apibrėžimo trūkumo gali susidaryti ir susidaro diskriminacinės situacijos, kai mokyklos nusprendžia savo nuožiūra siūlyti asmenims su negalia mokytis kitose švietimo įstaigose, bet nebūtinai dėl „objektyvių priežasčių“, o dėl nepakankamo fizinės aplinkos prieinamumo ar asmenų su negalia stigmatizavimo, žinių, kaip tinkamai pritaikyti sąlygas asmenims su negalia, trūkumo.

JT Neįgaliųjų teisių komitetas savo baigiamosiose pastabose Lietuvai išreiškė susirūpinimą dėl to, kad

„daugelis parengiamojo, pradinio ir vidurinio lavinimo įstaigų neįgalių mokinių, ypač turinčių regėjimo, klausos, psichosocialinę ir (arba) intelektinę negalią, yra nukreipiami ir yra priversti lankyti specialias mokyklas dėl, be kita ko, tinkamai pritaiktų patalpų ir prieinamumo trūkumo bendrojoje švietimo sistemoje; specialiojo švietimo sistema arba mokymas namuose tebėra pernelyg dažnai taikomas pasirinkimas neįgaliesiems vaikams; neįgalūs vaikai, kildami į aukštesnį švietimo lygmenį, yra priversti pereiti į specialiąsias mokyklas, o į trečiojo lygmens švietimo institucijas įstojusių neįgaliųjų skaičius mažas; nepakanka prieinamų transporto priemonių, norint patenkinti neįgaliųjų mokinių poreikius ir sudaryti jiems galimybę visiškai dalyvauti įtraukiojo švietimo sistemoje.“<sup>21</sup>

VšĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“ pabrėžia, kad įgyvendinant teisę į įtraukijį ugdymą susiduriama su problemomis, pvz. nepakankamu fizinės aplinkos prieinamumu ar stigmatizavimu. Šios problemos ypač aštriai pasireiškia ribodamos vaikų, turinčių negalią, įtraukiojo ugdymo galimybes. Taip pat tam trukdo ir specialiųjų priemonių pedagogams ir individualios pagalbos neįgaliesiems vaikams stygius. Visas šias problemas liudija faktas, kad vaikų su negalia, lankančių iš dalies arba visiškai įtraukiojo ugdymo klases bendrojo lavinimo mokyklose, tolydžio mažėja.<sup>22</sup>

JT Neįgaliųjų teisių komitetas savo baigiamosiose pastabose Lietuvai rekomendavo:

„užtikrinti pagal įstatymą įgyvendinamą teisę į įtraukų, kokybišką ir nemokamą pradinį ir už prieinamą kainą gaunamą vidurinį išsilavinimą lygiai su kitais“.<sup>23</sup>

<sup>21</sup>Baigiamosios JT NTK komiteto pastabos (angl. *Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities*) Nr. CRPD/C/LTU/CO/1, 2016. Prieiga internetu lietuvių kalba: <http://www.ndt.lt/neigaliuju-teisiu-konvencija/>.

<sup>22</sup>Nacionalinė teisiųjų inovacijų strategija Lietuvai: Įtraukusis ugdymas – esminė kiekvieno vaiko teisė, Grigaitė U., Guzevičiūtė J., Auškalnytė A., VšĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“, 2017. Prieiga internetu: [http://www.perspektyvos.org/images/failai/nlis\\_lt\\_final\\_17\\_07\\_17.pdf](http://www.perspektyvos.org/images/failai/nlis_lt_final_17_07_17.pdf).

<sup>23</sup>Baigiamosios JT NTK komiteto pastabos (angl. *Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities*) Nr. CRPD/C/LTU/CO/1, 2016. Prieiga internetu lietuvių kalba: <http://www.ndt.lt/neigaliuju-teisiu-konvencija/>.

Rekomenduotina, vadovaujantis JT NTK, pakeisti Lygių galimybių įstatymo ir Švietimo įstatymo nuostatas, įtvirtinant pareigą švietimo įstaigoms užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą žmonėms su negalia švietimo įstaigose, apibrėžiant sąlygų nepritaikymą kaip diskriminaciją.

Rekomenduotina įtvirtinti įtraukiojo ugdymo principą Švietimo įstatyme ir pakeisti diskriminacinę Švietimo įstatymo nuostatą 29 str. 10 d., kurioje neaiškiai apibrėžiamos objektyvios priežastys, dėl kurių mokykla gali siūlyti mokiniui mokytis kitoje mokykloje, jei negali užtikrinti pakankamos pagalbos. Rekomenduotina įtvirtinti prievolę į tinkamą sąlygų pritaikymą, užtikrinant vaikams su negalia konstitucinę teisę į privalomą iki 16 metų mokslą, vadovaujantis švietimo įstaigos arčiausiai gyvenamosios vietos užtikrinimo ar pasirinkimo teise.

## KOKYBINIO TYRIMO APIBENDRINIMAS

Siekiant ištirti Lietuvoje gyvenančių žmonių su negalia poreikius, esamą situaciją bei galimus jos gerinimo būdus, buvo atlikti 16 pusiau struktūrizuotų kokybinių interviu. Tyrimo metu buvo apklausti 7 skirtingą negalią turinčių bendruomenių atstovai, 7 ekspertai ir 2 verslo atstovai. Tyrime dalyvavo neregijų ir silpnaregių, kurčiųjų ir neprigirdinčių, fizinę negalią, proto ir psichikos negalią turinčių žmonių bendruomenių atstovai.

### „TINKAMŲ PATALPŲ PRITAIKYMO“ TERMINO ATITIKTIS TARPTAUTINIULOSE AKTUOSE VARTOJAMAM „REASONABLE ACCOMMODATION“ TERMINUI

Absoliuti dauguma tyrimo dalyvių pažymi, kad tinkamų patalpų pritaikymo principo sąvoka neatitinka tarptautiniuose teisės aktuose naudojamos sąvokos „reasonable accommodation“. Pažymima, kad „reasonable accommodation“ terminas yra platesnė sąvoka, nes apima ne tik patalpų, bet ir miesto erdvių, psichologinių sąlygų, darbo kultūros, aukštojo mokslo prieinamumo ir studijų proceso, visuomenės informavimo ir kitokį aplinkos pritaikymą, kuris tiksliau atspindi žmogaus su negalia individualius poreikius. Terminas „tinkamų patalpų pritaikymas“ yra labiausiai orientuotas į darbo vietos patalpų pritaikymą žmonėms, turintiems fizinę negalią, ir yra tik vienas iš galimų sąlygų pritaikymo būdų, kuris nėra aktualus kitokių, ne fizinę negalią, turintiems asmenims. Todėl, pašnekovų teigimu, ši sąvoka smarkiai susiaurina darbdavio pareigą pritaikyti darbovietę asmeniui su negalia. Vienas tyrimo dalyvis teigia:

*Šis vertimas [į lietuvių kalbą] šiek tiek susiaurina sąvoką, nes jame yra pagalbota tik apie žmones su fizine negalia arba gal, iš dalies, su regėjimo negalia. Jeigu mes galvosime apie žmones su kitokiomis negaliomis, tai čia reikalingas ne tik patalpos [pritaikymas], nes visa Neįgaliųjų konvencija yra apie tai, kad reikia panaikinti visas kliūtis, kurios yra ne tik žmogaus kūne, bet visokioje aplinkoje.*

Kitas pašnekovas pabrėžia, kad „[t]inkamų sąlygų sudarymas daugiau yra kalba apie tai, kaip asmenys save realizuoja ar kaip gali pasinaudoti savo teise.“ Tyrime dalyvavusieji akcentavo, kad šį principą taikyti yra itin aktualu švietimui ir ugdymui, kurie būtini, kad žmonės su negalia turėtų galimybę įgyti aukštąjį išsilavinimą ar profesiją pagal savo gebėjimus, o ne galimybę dalyvauti tik apibrėžtose programose, kurios pritaikytos žmonėms su negalia ugdyti, bet šiuolaikinėje darbo rinkoje nėra paklausios.

Absoliuti dauguma tyrimo dalyvavusių ekspertų teigė, kad „tinkamų sąlygų pritaikymo“ principo įtvirtinimas Lietuvos Respublikos teisinėje bazėje yra reikalingas ir tikslingas. Pabrėžiama, kad teisinis pareigos tinkamai pritaikyti sąlygas reglamentavimas užtikrintų pokytį asmenų su negalia teisių įgyvendinimo srityje, nes platesnė teisinė sąvoka sukurtų pareigą atsižvelgti į įvairius asmenų, turinčių skirtingas negalias, poreikius – socialinius, ekonominius, pilietinius bei kultūrinius. Pasak apklaustųjų, tai būtų reikšmingas pokytis, nes dabartinėje teisinėje bazėje įtvirtintas tinkamas patalpų pritaikymo principas apima tik labai mažą sąlygų pritaikymo priemonių dalį.

### TINKAMŲ SĄLYGŲ PRINCIPŲ NEĮGYVENDINIMO VERTINIMAS KAIP DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU

Tyrimo dalyviai tinkamų sąlygų pritaikymo principo nesilaikymą skirtingose gyvenimo srityse įvardija kaip vieną iš esminių žmonių su negalia diskriminacijos elementų. Pažymima, kad Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija (priimta 2006 m.), kurią Lietuva ratifikavo 2010 m., sąlygų nepritaikymą laiko diskriminacija negalios pagrindu. Analizuojant, ar tinkamų sąlygų nepritaikymas gali būti diskriminacija negalios pagrindu, yra išskiriama, kad esminis diskriminacijos negalios pagrindu aspektas yra orientavimasis į patalpų, o ne į sąlygų plačiąją prasme, pritaikymą. Patalpų pritaikymas atspindi tik dalies asmenų, turinčių negalią, poreikius, ir toks termino siaurinimas lemia tai, kad sąlygų pritaikymas asmenims, turintiems ne fizinę negalią, apskritai nėra įtvirtintas Lietuvos teisinėje bazėje. Tyrimo dalyvių teigimu, negalia, kaip vienas iš diskriminacijos pagrindų, turėtų būti įtrauktas į teisinę bazę.

Analizuodami diskriminacijos negalios pagrindu apraiškas, tyrimo dalyviai pastebi, kad jos pasireiškia kiekvienoje situacijoje, kai žmogus su negalia susiduria su tam tikra kliūtimi siekdamas įgyvendinti savo teises. Tyrimo dalyviai išskiria darbo, informavimo, visuomenės įtraukimo ir švietimo sritis. Visuomenės informavimo sistemos atžvilgiu asmenims, priklausomai nuo jų negalios, gali būti reikalingas kitoks informacijos pateikimo būdas nei žmogui, kuris neturi negalios. Pavyzdžiui, asmuo, turintis regos negalią, galėtų gauti garsinę informaciją, bet daugumoje skirtingo pobūdžio įstaigų į tai nėra atsižvelgiama, ir informacija pateikiama vizualiai. Tyrimo dalyviai atkreipia dėmesį, kad ypač stiprią diskriminaciją patiria asmenys, turintys proto ar psichikos negalių, nes dažnai jų laisvė apribojama uždarančios globos institucijose, nesuteikiant jiems galimybės gauti psichologinę pagalbą, reabilitaciją įgūdžiams atstatyti, dalyvauti tam tikroje darbo ar užimtumo veikloje, nesuteikiant apsaugoto būsto. Pašnekovai teigė, kad:

*Diskriminavimas pasireiškia tuo, kad asmuo turi gyventi atskiru režimu, negali pakliūti ten, kur pakliūna kiti asmenys, negali atlikti tų pačių darbo funkcijų, negali „apsiprekinti“ ten pat, negali maitintis ten pat. Tai iš esmės, stumiami link specializuotų, uždarytų, atskirų paslaugų gavimo.*

*Tai yra žmogaus išstūmimas ir uždarymas jam galimybių tobulėti ir gauti aukštąjį išsilavinimą.*

Vertindami tinkamų sąlygų pritaikymo principo neįgyvendinimo ir galimos diskriminacijos negalios pagrindu pasekmes, pašnekovai daug dėmesio skyrė asmenų su negalia integracijos aspektui. Tyrimo dalyviai pabrėžia, kad tinkamų sąlygų nesudarymas lemia, jog yra apribojamos asmenų su negalia galimybės integruotis ir save realizuoti darbo, švietimo, visuomenės informavimo ir kitose srityse, nes jų integracija priklauso nuo tinkamų sąlygų suteikimo pagal individualius, nuo negalios priklausančius poreikius. Teigiama, kad jiems nėra suteikiama lygių galimybių dalyvauti visuomeninėje veikloje, būti aktyviais piliečiais, nes tinkamai nepritaikant sąlygų asmenys su negalia turi naudotis specializuotomis paslaugomis, gyvenamosiomis patalpomis ir kitomis specializuotomis priemonėmis, kurios riboja jų dalyvavimą bendroje visuomeninėje veikloje. Tyrimo dalyviai pažymi, kad:

*[P]irmiausia nesuteikiame galimybės tokiems žmonėms būti aktyviems ir prisidėti prie valstybės kūrimo, puoselėjimo, darbo ir (...) prisidėti prie kultūrinio gerbūvio.*

*Jeigu nėra pritaikomos sąlygos, nesudaromos sąlygos žmogui skleisti arba dalyvauti kažkur, kokioj nors srity, tai jau yra atskirtis ir galima tai traktuoti kaip diskriminaciją.*

*Yra daug pasekmių – socialinė izoliacija, žmonės nedalyvauja, jie yra neaktyvūs, jie yra ir pilietiškai neaktyvūs, jie skursta.*

*[B]et koks asmenų nepriėmimas, išskyrimas, neįtraukimas parodo, kad visuomenėje ne visi yra vertinami kaip lygiaverčiai ir tai sudaro prielaidas kitai šaliai, kitai geopolitinei situacijai vertinti šalį kaip netvarią.*

Iš visų tyrimo dalyvių tik dviejų dalyvių teigimu tinkamų sąlygų principo netaikymas nesukelia diskriminacijos. Pasak jų, tai, kas nėra reglamentuota teisiškai, nėra privaloma, ir todėl negali būti laikoma diskriminacija. Šie ekspertai tinkamų sąlygų pritaikymo principo neįgyvendinimą vertina arba kaip finansiniu išskaičiavimu pagrįstą sprendimą, kuris nėra įgyvendinamas, nes neatneša pelno, arba kaip visuomenės formavimosi ir gerovės kūrimo dalį. Tačiau vienas iš dviejų pašnekovų pažymi, kad tinkamų sąlygų nepritaikymas sukelia neigiamų pasekmių žmonių lygiateisiškumo principui įgyvendinti, net jei tai ir nėra klasifikuojama kaip diskriminacija – verslo sektoriaus atžvilgiu sumažėja klientų ratas, o asmens su negalia atžvilgiu yra ribojama galimybė patekti į tam tikras patalpas, renginius, apsunkinamas įsidarbinimas.

### POREIKIS ĮTVIRTINTI TINKAMŲ SĄLYGŲ PRITAIKYMO PRINCIPĄ SKIRTINGOSE SRITYSE

Apklaustieji bendruomenių atstovai ir ekspertai vienbalsiai teigė, kad tinkamų sąlygų pritaikymo principas turėtų būti įtvirtintas ne tik darbo, bet ir švietimo, prekių ir paslaugų tiekimo bei viešųjų paslaugų (ypač sveikatos priežiūros, viešojo transporto) sektoriuose. Dažnai minėta, kad skirtingos asmenų su negalia integracijos sritys yra artimai susijusios. Pavyzdžiui, siekiant, kad žmonės su negalia galėtų sėkmingai dirbti, turi būti pritaikytas ir viešasis transportas, kad žmonės galėtų nuvykti į darbo vietą, ir įsidarbinimui reikalingos viešosios paslaugos, ir prekių bei paslaugų tiekimo sektorius. Analogiškai, komentuodamas poreikį įtvirtinti tinkamų sąlygų pritaikymo principą švietimo srityje, pašnekovas teigė:

*Neturėtume apsiriboti tik tiesioginėmis švietimo paslaugomis, bet ir visom kompleksinėmis, susijusiomis [paslaugomis] – tai yra studentų apgyvendinimas, infrastruktūros, informacinės medžiagos ir kitų paslaugų, kurios yra sietinos su studijuojančiais studentais, prieinamumas.*

Atsakydami į skirtingus klausimus, visi pašnekovai minėjo, kad darbo, švietimo, viešųjų bei privačių prekių ir paslaugų tiekimo sritys persidengia ir, norint iš tikrųjų užtikrinti žmonių, turinčių negalią, integraciją, tinkamų sąlygų pritaikymo principas turėtų būti įtvirtintas visose gyvenimo srityse (*„Visur neįgalieji gali susidurti su kliūtimis – ar tai būtų viešos erdvės, ar laisvalaikis, ar švietimo, ugdymo įstaigos – (...) visur.“*)

### TEISINIAI PAKEITIMAI SIEKIANT TINKAMŲ SĄLYGŲ PRINCIPŲ ĮTVIRTINIMO

Ekspertų klausėme, kokie teisinės bazės pakeitimai būtų reikalingi siekiant įtvirtinti tinkamų sąlygų pritaikymo principą. Keli pašnekovai (ypač fizinę negalią turinčių žmonių bendruomenę atstovaujantieji) minėjo, kad dabartinė teisinė bazė tinkama, tačiau problemų kelia egzistuojančių nuostatų nesilaikymas:

*Lietuvoj, mūsų valstybėj, nėra institucijų, užtikrinančių, kad ne tik (...) statinio teikimo pradžioje būtų užtikrintas [paslaugų prieinamumas žmonėms, turintiems negalią], bet visą paslaugų teikimo laikotarpį išlaikytas tas prieinamumas.*

*Šiaip tai, mano supratimu, dabartiniuose teisės aktuose yra pakankamai apibrėžta. Šitoj vietoj pakanka tų teisės normų. Problema yra tame, kad nėra sankcijų už normų nesilaikymą.*



Buvo įvardyti keli konkretūs ir reikalingi teisiniai pakeitimai – išreikštas poreikis plėsti objektų, kurių pritaikymą reglamentuoja Statybų techninis reglamentas, sąrašą, bei siūlyta į Lygių galimybių įstatymą įtraukti sąlygų nepritaikymą kaip vieną iš diskriminacijos formų. Keli apklaustieji teigė, kad įstatymas turėtų sistemiškai apimti sąlygų pritaikymą visose žmogaus teisių įgyvendinimo kontekstuose ir taip pat sistemiškai apimti jo įgyvendinimo priemones.

Daugelis apklaustųjų minėjo, kad teisinėje bazėje neturėtų likti dviprasmybių, kurios leistų išvengti pareigos tinkamai pritaikyti sąlygas, kaip tai leidžia dabartiniame Darbo kodekse įtvirtinta formuluotė. Pasak ekspertų, įstatymų nuostatos, reglamentuojančios sąlygų pritaikymą, turėtų būti reglamentuojamos aiškiau, siekiant konkrečiai apibrėžti įstatymo nuostatų ribas, tačiau tuo pat metu ir suteikiant erdvės atliepti individualius atskirų asmenų su negalia poreikius. Pabrėžta, kad labai skirtingų pritaikymo poreikių gali turėti net ir tą pačią negalią turintys asmenys, todėl būtų svarbu įstatymais įtvirtinti pareigą atsižvelgti į individualius kiekvieno žmogaus, turinčio negalią, poreikius. Pavyzdžiui, aklujų ir silpnaregių bendruomenės atstovas aiškino:

*Kalbant apie silpnaregius, tai yra labai individualu, nes jie mato labai skirtingai. Vienas gali skaityti, bet nepamatys stiklinių durų, kitas aplinkoj orientuojasi gerai, bet skaityti negali, skaito su aklujų programomis. Tokių dalykų tikrai yra ir reikia kalbėtis su žmogumi.*

Pašnekovai akcentavo, kad svarbu ne tik daryti teisinius pakeitimus, bet ir užtikrinti, kad tie įstatymai yra įgyvendinami – sukuriamas įstatymo vykdymo priemonių mechanizmas, įstatymo nesilaikymas yra sankcionuojamas ir aktyviai ugdomas visuomenės, ypač darbdavių, sąmoningumas žmonių su negalia integracijos klausimais.

## PAREIGOS PRITAIKYTI SĄLYGAS APIMTIS, PAGRĮSTUMAS IR PROPORCINGUMAS

Kalbant apie sąlygų pritaikymo apimtį ir proporcingumą, keli apklaustieji siūlė šią pareigą apibrėžti atsižvelgiant į proporcingumą: pvz., įvertinti įmonės ar įstaigos pelną ir jo santykį su pritaikymo kaina. Buvo pažymėta, kad smulkiesiems verslams gali būti finansiškai sunku pritaikyti sąlygas, ypač kai reikalingi pandusų, liftų įrengimai ar asmeninio asistento samdymas. Daugelis apklaustųjų sutiko, kad valstybinėms (biudžetinėms) įstaigoms proporcingo pritaikymo principas neturėtų galioti, nes visas viešasis sektorius be išlygų turėtų būti prieinamas asmenims, turintiems negalią.

Svarbu pabrėžti, kad didelė dalis pašnekovų pasisakė prieš proporcingumo ir pagrįstumo sąvokų vartojimą teisinėje bazėje. Apklaustieji argumentavo, kad proporcingumo principas prieštarauja Neįgaliųjų teisių konvencijai, sukuria galimybę vengti pareigos pritaikyti sąlygas ir neskatina ieškoti alternatyvių sąlygų pritaikymo būdų. Pakartotinai minėta, kad dažniais atvejais sąlygų pritaikymas nereikalauja daug lėšų ir priklauso nuo darbdavio ar įstaigos vadovo požiūrio bei noro atliepti žmonių su negalia poreikius:

*Aš manau, kad čia yra ydinga nuostata – prisiderinti prie darbdavio galimybių. (...) Dabar čia [darbo kodekse] yra padaryta išlyga, kuri gali brangiai kainuoti, nes ja galima naudotis labai kūrybiškai. Čia yra mano pozicija. Aš suprantu, kad ji yra maksimalistinė, bet visa konvencija yra maksimalistinė. Ji pasako aiškiai – problema ne tame, kad žmogaus kojos neveikia. Problema tame, kad jam yra sukurti barjerai. Jeigu mes sakysim, kad tie barjerai yra akcentuojami neproporcingai, tada mes kvestionuojam pačią konvenciją.*

*Aš galvoju, kad nėra tokio dalyko kaip proporcingas, neproporcingas [sąlygų pritaikymas], nes to pamatuoti yra neįmanoma.*

*Aš nesugalvoju situacijos, (...) kad smulkiąjam verslui, kuris turi penkis darbuotojus ir du kabinetus, kad jam būtų neproporcingai sudėtinga [pritaikyti sąlygas]. Vėlgi – yra variantai, kai dirba nuotoliniu būdu ir panašiai. Čia klausimas, koks yra požiūris – ar jam [darbdaviui] reikia surasti šimtą priežasčių, kodėl ne, ar surasti vieną, kodėl taip. Viskas yra požiūrio klausimas.*

## TINKAMŲ SALYGŲ SUDARYMO PRIEMONĖS

Paklausti, kokių priemonių atsakingi asmenys turėtų imtis, kad pritaikytų sąlygas asmenims, turintiems negalią, didelė dalis tyrimo dalyvių nurodė esamos situacijos darbovietėje įvertinimą kaip esminį pirmąjį žingsnį:

*Visų pirma, manau, įsivertinti status quo situaciją – kad pas tave yra, ką tu gali pasiūlyti, kokie yra trūkumai. Dažniausiai (...) tie pažeidimai, kuriuos mes nustatome, yra ne iš piktybinio noro neįdarbinti, bet paprasčiausiai iš arba nežinojimo, ar nepagrįstos baimės.*

Taip pat daugelis teigė, kad itin svarbu įvertinti individualų asmens su negalia pritaikymų poreikį. Keli pašnekovai išsakė metodinės ir informacinės pagalbos apie sąlygų pritaikymą trūkumą Lietuvoje. Argumentuota, kad šiuo metu nėra institucijos ar organizacijos, kuri galėtų konsultuoti darbdavius apie reikiamus sąlygų pritaikymo būdus konkrečiam asmeniui, įvertinti individualaus asmens su negalia galimybes dirbti konkrečioje darbo vietoje bei įvertinti reikalingo sąlygų pritaikymo proporcingumą. Apklaustieji ekspertai teigė, kad informacinės pagalbos darbdaviams užtikrinimas galėtų būti ir veiksminga skatinamoji bei šviečiamoji priemonė, kuri padėtų suvokti realius individualių žmonių, turinčių negalią, poreikius.

*Pirma mintis, ko reikėtų darbdaviui, tai jam reikėtų pagalbos, metodinės pagalbos. Galbūt galėtų būti institucija, įstaiga, kuomet, kai kreipiasi asmuo su negalia, jis iš tos įstaigos galėtų gauti tinkamą pagalbą, kuri specializuojasi (...) neįgaliųjų klausimais, pažįsta negalią, žino jų poreikius ir galėtų pakonsultuoti darbdavį dėl darbo vietos pritaikymo ar net tarpininkauti įsidarbinant ir spręsti, išryškinti žmogaus privalumus, kad darbdavys tikrai žinotų (...) kokią naudą tas žmogus galėtų atnešti, o tas žmogus galėtų save realizuoti ir gauti atlygį.*

*Nėra institucijos (...), specialisto, kuris pasakytų konkrečiu atveju, konkrečioj darbo vietoj, ar tas žmogus gali dirbti, ar jam yra saugu ar ne – nėra. Tai va čia yra problema. Galim darbdavius kalti ant kryžiaus, kad jie nenori darbinėti žmonių su negalia, bet kita vertus – ar jie tikrai turi pagalbą, ar jie supranta. Gal galėtų būti mechanizmas, kaip darbdavius informuoti, juos konsultuoti, kaip pritaikyti.*

## KONKREČIOS PAŠNEKOVŲ ĮVARDYTOS SALYGŲ PRITAIKYMO PRIEMONĖS

### **Bendrosios priemonės:**

- Darbo funkcijų perskirstymas;
- Lankstus darbo grafikas;
- Mokymai darbdaviams ir kitiems darbuotojams apie konkrečią negalią turinčių žmonių poreikius ir integraciją;
- Mentorystės programos (naujam darbuotojui, turinčiam negalią, priskiriamas patyręs darbuotojas-mentorius, kuris gali apmokyti, aprodyti darbo vietą ir padėti integruotis);
- Asmeninių asistentų samdymas;

- Informacinės erdvės prieinamumas skirtingą negalią turinčių žmonių grupėms (kurtiesiems ir neprigirdintiems – gestų kalba ar vizuali, neregiamis ir silpnaregiams – garsinė, protinę ar psichikos negalią turintiesiems – piktogramomis, lengvai skaitoma kalba, ir pan.).

#### **Priemonės pritaikant sąlygas asmenims su judėjimo negalia:**

- Fizinės aplinkos pritaikymai (pandusai, slenksčiai, liftai, tualetai);
- Darbo įrangos pritaikymas (pvz.: specialių kasos aparatų įsigijimas parduotuvėse);
- Viešojo transporto prieinamumas;
- Kompetencijų kėlimas paslaugų, administravimo ar kitose nefizinio darbo srityse, kad daugiau žmonių, turinčių fizinę negalią, galėtų integruotis į darbo rinką.

#### **Priemonės pritaikant sąlygas silpnaregiams ir neregiamis:**

- Darbovietės ar švietimo įstaigos kolektyvo informavimas, kaip padėti silpnaregiui ar neregiiui (pvz.: kaip bendrauti, lydėti neregį, padėti orientuotis erdvėje);
- Pagalbinio personalo užtikrinimas paslaugų teikimo įmonėse ir įstaigose (pvz.: poliklinikose);
- Informacinės aplinkos prieinamumas (pvz.: šrifto dydis, kontrastingumas elektroniniuose puslapiuose);
- Fizinės aplinkos kontrastingumas ir indikacijos, kur rasti šviesos jungiklį, durų rankeną ir t.t.;
- Vedamieji paviršiai miesto erdvėse;
- Kontrastingi ir ryškūs viešojo transporto numeriai, tvarkaraščiai, bilietėlių žymėjimo aparatai.

#### **Priemonės pritaikant sąlygas kurtiesiems ir neprigirdintiesiems:**

- Vertimas į gestų kalbą;
- Garso kilpų įrengimas patalpose, kad žmonės, naudojantys klausos aparatus, galėtų aiškiau girdėti;
- Tekstinės medžiagos pateikimas;
- Įspėjamųjų šviečiančių signalų įrengimas (mokyklose, darbo vietose, pvz. skenuojant prekes parduotuvėje garsinio signalo pakeitimas į šviesos signalą);
- Darbovietės ar švietimo įstaigos kolektyvo informavimas, kaip bendrauti ir padėti kurčijam ar neprigirdinčiajam;
- Technologinių sprendimų taikymas (planšetiniai kompiuteriai, nuotolinės vertimo paslaugos, t.t.).

#### **Priemonės pritaikant sąlygas asmenims su proto ar psichikos negalia:**

- Poilsio zonų įrengimas ir reguliarių pertraukų užtikrinimas;
- Informacinės aplinkos prieinamumas (piktogramų naudojimas, lengvai skaitoma kalba, didesnis šriftas, t.t.);
- Valstybės finansuojama darbo asistento pagalba (apmokymas, kaip elgtis darbovietėje, reikiamų įgūdžių lavinimas, t.t.);
- Triukšmo valdymas darbo vietoje, prekių ir paslaugų teikimo vietose;

- Darbo funkcijų išskirstymas (angl. „job carving“);
- Technologiniai sprendimai, aplikacijos darbo pareigoms aprašyti, kad darbuotojas jas įsisavintų ir nepamirštų;
- Kompleksinių socialinių paslaugų užtikrinimas, kad žmogus, norintis įsidarbinti, turėtų galimybę lavinti socialinius įgūdžius, kelti profesinę kvalifikaciją.

#### Sąlygų pritaikymas aukštojo mokslo srityje:

- Studentų su negalia reikalų koordinatoriaus (-ės) pozicijos sukūrimas;
- Patogaus tvarkaraščio sudarymas atsižvelgiant į auditorijų ir kabinetų prieinamumą;
- Dėstytojų informavimas ir paruošimas;
- Specifinių paslaugų teikimas – konspektavimo, vertimo į gestų kalbą, asistavimo patenkant į paskaitų erdves;
- Galimybės atsiskaityti ir laikyti egzaminus atskiroje erdvėje užtikrinimas;
- Galimybės judėti paskaitų metu sudarymas, poilsio pertraukėlių užtikrinimas.

### REALAUS POKYČIO IR GALINČIŲ KILTI SUNKUMŲ ĮVERTINIMAS PASIKEITUS TEISINIAM REGULIAVIMUI

Absoliuti dauguma tyrimo dalyvių teigia, kad nors pasikeitus teisiniam reguliavimui realus pokytis **gali įvykti, tačiau vien tik teisinio reglamentavimo pakeitimo neužteks**. Pažymima, kad siekiant realaus pokyčio būtina atitinkama teisės aktų įgyvendinimo priežiūra, kuri užtikrintų, kad šis principas įgyvendinamas sąžiningai ir tikslingai:

*Šitie klausimai susiję tuo aspektu, kad vien teisinis reguliavimas nesprenžia problemas, nes reikalinga ir tinkama teisės aktų įgyvendinimo priežiūra.*

*Aš manau, kad teisės aktų pakeitimai yra būtini, bet lygiagrečiai yra būtinas švietimas ir aiškinimas, kam tie pokyčiai yra daromi, nes kažkokių reformų darymas jų neaiškinant padaro tas reformas nesėkmingomis dėl nežinojimo ir atmetimo reakcijos.*

*[V]ienodai svarbu yra ir teisinė bazė, ir realus įgyvendinimas.*

Kaip jau minėta, apklaustieji išsakė, kad teisinėms nuostatoms įgyvendinti būtų reikalingos institucijos, kurios atliktų konsultavimo bei informavimo funkcijas, turėtų reikiamą kompetenciją ir galėtų suteikti pagalbą įstaigoms ir organizacijoms įvairiose visuomenės gyvenimo srityse įgyvendinant tinkamų sąlygų pritaikymo principą. Taip pat ypač svarbu šviesti visuomenę, suteikiant informacijos dėl šio teisinio reguliavimo įgyvendinimo būtinumo, aktualumo ir naudos. Keli tyrimo dalyviai minėjo galimybę įvesti kvotų sistemą, suteikti finansinę pagalbą, skiriant lėšų konkrečiai sričiai (žmones, turinčius negalią, įdarbinti siekiantiems verslams, švietimo įstaigoms, t.t.) ir tinkamų sąlygų pritaikymo principo įgyvendinimui joje.

Vertinant sunkumus, kurių gali kilti, pažymima, kad toks reguliavimas gali būti skirtingai interpretuojamas ir suvokiamas bei sukelti materialinių sunkumų, nes, kaip teigė vienas iš pašnekovų:

*[Gali kilti] žmonių suvokimo sunkumai, prieš tai reikėtų atlikti viešinio darbo, visuomenės informavimą, žinių suteikimą apie tinkamų sąlygų pritaikymo naudą.*

Dėl to svarbu tinkamas teisinis reglamentavimas, kuris nesuteiks galimybės subjektams piktnaudžiauti nustatomu reguliavimu („vienodai svarbu ir įstatyminė bazė, nes turėtų būti kuo

mažiau landų gudravimui, dviprasmybei, pasiteisinimui „yra kaip yra“), finansinė pagalba, tinkamas teisinio reglamentavimo įgyvendinimas ir visuomenės informavimas.

## TINKAMŲ SĄLYGŲ UŽTIKRINIMO NAUDA

Interviu dalyviai akcentavo, kad tinkamų sąlygų pritaikymas asmenims su negalia duotų visapusišką naudą tiek žmonėms su negalia, tiek darbdaviams, tiek platesnei visuomenei. Daugelis minėjo, kad įsidarbinimas galėtų stipriai pagerinti žmonių su negalia kasdienybę, finansinę padėtį, socialinę integraciją bei psichologinę savijautą:

*Iš žmogaus su negalia perspektyvos viskas pasikeičia. Jie susitinka su naujais žmonėmis, jie išeina iš namų, jei turi pinigų, kuriuos gali išleisti, jie turi kolegų, jie turi, ką veikti, turi, su kuo išeiti vakarais. Tai teigiamai atsiliepia sveikatai. Nuostabu, kiek daug pasikeičia, kai žmonės su negalia gali dirbti.*

*[N]auda neįgaliajam – daug čia galima pasakyti. Žmonės dalyvauja, yra kaip visi kiti, jie gyvena normalų gyvenimą. Jie užsidirba, jaučiasi oriai ir jaučiasi reikalingi. Mažiau atskirties, mažiau nelygybės, mažiau įtampų socialinių, mažiau nepasitenkinimo – daugiau laimės visai visuomenei. Vienareikšmiškai yra nauda visiems.*

*Tiesiog čia tiek viskas susiję, kad tas prieinamumas, sąlygų sudarymas yra kertinė sąlyga visai integracijai ar skurdo mažinimui, viskam, nes nuo čia viskas prasideda. Jeigu nori dirbti ir negali, tai neužsidirbsi, tada lieka ant pašalpų žmonėms. Tas prieinamumas, tinkamos sąlygos yra kertinis slenkstis jų (...) gyvenimui.*

Pažymėta, kad darbdaviai, įdarbindami asmenis su negalia, gali pasiekti platesnę kandidatų į darbo vietą grupę ir sukurti geresnę, tolerantiškesnę atmosferą darbovietėje. Žmonių su negalia įdarbinimas taip pat yra ir socialinės atsakomybės forma, kuri prisideda prie teigiamo įmonės įvaizdžio viešojoje erdvėje kūrimo ir rinkodaros. Galiausiai beveik visi apklaustieji teigė, kad tinkamų sąlygų principo įtvirtinimas visose srityse darytų teigiamą įtaką visai visuomenei – stiprintų saugumo, tarpusavio pagarbos jausmą, toleranciją ir brandumą:

*[Y]ra nemažai ekonominių ir socialinių tyrimų atlikta, kurie patvirtina, kad diskriminacija yra nuostolinga valstybei apskritai. Integracija turi priešingą poveikį.*

*Tai pagarbos ženklas kiekvienam žmogui bendrai – kad tu rūpi ir mes rūpinamės kiekvienu. Kitas dalykas – manau, kad turim mes būti laisva šalis. Kad laisvę dirbti, nesvarbu, kas tu esi ir kur gyveni, turėtų kiekvienas.*

*Pilnas pažeidžiamų grupių žmogaus teisių įgyvendinimas yra vienintelis kelias į gerovės valstybę. Kokia gerovės valstybė, kur tu rūpiniesi tik tais, kurie ir patys gali savimi pasirūpinti?*

*(...) Mes būsim geresnė visuomenė, jeigu įtrauksime visus savo piliečius lygiai taip pat į visą gyvenimą, nelaikysime [jų] atskirtų ir paslėptų.*

*Aš manau, kad su tuo, visų pirma, ateina visuomenės brandumas, kad žmonės, kurie gyvena kartu su neįgaliaisiais, su jais bendrauja, keičiasi jų pasaulėžiūra, vertybės, supratimas ir svarbiausia – branda.*

## VALSTYBĖS PAREIGOS SUBSIDIJUOTI TINKAMŲ SĄLYGŲ PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMĄ VERTINIMAS

Daugumos bendruomenės atstovų ir ekspertų teigimu, valstybė turėtų prisidėti prie tinkamų sąlygų pritaikymo principo įgyvendinimo subsidijomis. Subsidijas pašnekovai įvardija kaip vieną iš proporcingumo ar naštos darbdaviui palengvinimo būdų ir teigia, kad:

*Tiems dalykams, kurių negali individualus žmogus [su negalia pats] prisitaikyti, pavyzdžiui mokyklos [aplinkos], (...) mes susimetam visi ir padedam, kad, pavyzdžiui, teisė į mokslą būtų užtikrinta.*

Pašnekovai pažymi, kad dabar yra numatytos subsidijos darbo vietai įsteigti arba jai pritaikyti, tačiau tokia subsidijų sistema, kuri egzistuoja dabar, iškreipia patį požiūrį į asmenis su negalia, nes sudaro įvaizdį, kad asmenys su negalia gali dirbti tik specializuotose įmonėse, nors asmuo turėtų turėti galimybę dirbti kiekvienoje įmonėje pagal savo sugebėjimus. Vienas iš pašnekovų pažymėjo, kad „jeigu šitos lėšos būtų nukreipiamos į tinkamų sąlygų sudarymą, darbdaviui kompensavimą pridėtinių išlaidų, o ne darbo užmokesčio subsidijavimo, tada tai būtų tikslingiau, efektyviau ir labiau turėtų būti skatinama.“

Analizuojant, kokia apimtimi valstybė turėtų prisidėti subsidijuodama tinkamų sąlygų pritaikymą, daugelis apklaustųjų pasisakė už dalinį valstybės įsitraukimą. Pabrėžiama, kad valstybė, siekdama įgyvendinti šį principą, galėtų pasitelkti tiek savo bei savivaldybių, tiek verslo sektoriaus lėšas. Pašnekovai taip pat neatmeta galimybės įvesti kvotų sistemą darbovietėse, pagal kurias būtų įdarbinamas atitinkamas neįgaliųjų skaičius, ir tiems darbdaviams būtų skiriama valstybės parama subsidijomis. Tyrimo dalyviai teigė, kad šiomis subsidijomis turėtų būti remiamas tiek viešasis, tiek privatusis sektoriai, ir vienas iš dalyvių pažymėjo, kad „vienodai tą naštą reikia dalintis, valstybė turi prisidėti. Ypač turi užtikrinti, kad valdiškoj sistemoj, ypač švietimo, tas būtų. Bet lygiai tiek pat, kiek paremsi „valdišką“ sektorių, tiek turi ir privatų.“ Svarbu atsižvelgti į tai, kad turėtų būti subsidijuojamas ne tik darbo patalpų pritaikymas, bet ir įvairiapusis darbo aplinkos pritaikymas pagal žmogaus su negalia poreikius, nes tam tikrais atvejais reikalingas ne patalpų pritaikymas, o, pavyzdžiui, asistentas, kuris padeda žmogui su negalia orientuotis darbo vietoje, suvokti darbo tvarką, atlikti užduotis. Taip pat iš subsidijų surinktomis lėšomis galėtų būti steigiama ir finansuojama speciali institucija ar įstaiga, kuri suteiktų informacijos apie tinkamą sąlygų pritaikymą pagal individualius žmogaus su negalia poreikius, nes darbdavys gali neturėti tinkamos informacijos net ir siekdamas tinkamai pritaikyti sąlygas:

*Aš manau, turėtų [valstybė suteikti paramą subsidijomis] dar ir dėl to, kad darbdaviai ir visuomenė nežino, kas yra tos tinkamos sąlygos. Jeigu sakome – įrangos, darbo vietos pritaikymas, subsidija, galbūt metodinė parama turėtų būti dėl to proceso išskaidymo. (...) Tokia metodinė pagalba, bet vis tiek finansuoja ją, kuris padeda, tai kaip ir finansinė.*

Didelis dėmesys taip pat turėtų būti skiriamas ir tam, kad subsidijų skirstymo tvarka būtų reglamentuota savo srities specialistų, turinčių žinių apie skirtingas negalias ir kaip sąlygas pritaikyti kiekvienos negalios atžvilgiu. Pašnekovai akcentavo, kad svarbu užtikrinti, jog subsidijomis nebūtų piktnaudžiaujama, ir, subsidijų naudojimo ne pagal paskirtį atveju, būtų taikomos sankcijos.

## TINKAMO SĄLYGŲ NEPRITAIKYMO PRIPAŽINIMO DISKRIMINACIJA ĮTVIRTINIMO POVEIKIO ANALIZĖ (SSGG<sup>24</sup>)

Tinkamo sąlygų nepritaikymo pripažinimo neįgaliųjų diskriminacija įtvirtinimo poveikio analizė remiasi: šio tyrimo metu atliktos teisinės bazės pakankamumo užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą analize; reikalingų pakeitimų teisinėje bazėje poreikio, kad sąlygų nepritaikymas neįgaliesiems būtų laikomas diskriminacija dėl negalios, analize; atliktais kokybiniais interviu tokių pakeitimų poreikiui ir galimam poveikiui išsiaiškinti.

Šia analize siekiama pristatyti tinkamo sąlygų nepritaikymo pripažinimo neįgaliųjų diskriminacija įtvirtinimo poveikio (įskaitant poveikį tinkamas sąlygas pritaikyti įpareigotų asmenų finansams, pateikiant galimų atvejų pavyzdžių) analizės rezultatus ir pasiūlyti galimos naštos dėl tinkamų sąlygų sudarymo bei naštos proporcingumo ir pagrįstumo kriterijus.

### **Teisės aktai, nustatantys teisinį reguliavimą, dėl kurio galimai reikalingas keitimas/tobulinimas:**

Atliekant teisinės bazės analizę buvo analizuojami šiuo metu aktualūs teisės aktai:

- Darbo kodeksas
- LR Lygių galimybių įstatymas
- LR Užimtumo įstatymas
- LR Švietimo įstatymas
- LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas
- LR Socialinių įmonių įstatymas

JT NTK 5 str. 3 dalimi įtvirtina, jog „siekdamos skatinti lygybę ir pašalinti diskriminaciją, valstybės, šios Konvencijos Šalys, imasi visų atitinkamų veiksmų, kad užtikrintų tinkamą sąlygų pritaikymą. Tuo pačiu Konvencijos 2 str. yra apibrėžiama tiek diskriminacijos, tiek tinkamo sąlygų pritaikymo sąvokos.

Pagal Konvenciją, *diskriminacija dėl neįgalumo* – bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimas lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, **įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas;**

*tinkamas sąlygų pritaikymas* – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves.

---

<sup>24</sup>SSGG (stiprybės, silpnybės, grėsmės, galimybės) matrica arba SWOT analizė – tai sprendimų priėmimo sistema siekiant išanalizuoti sprendimų neigiamus ar teigiamus aspektus strateginio planavimo tikslu.

JT Neįgaliųjų teisių komitetas 2016 m. pateikė Lietuvai Baigiamąsias pastabas, tarp kurių – rekomendaciją pripažinti tinkamo sąlygų pritaikymo nebuvimą diskriminacijos dėl negalios forma.<sup>25</sup>

Teisinėje tinkamo sąlygų pritaikymo analizėje paminėta, kad šiuo metu egzistuojančiuose teisės aktuose įtvirtintas terminas „tinkamas patalpų pritaikymas“ neatitinka tarptautiniuose teisės aktuose vartojamo ir apibrėžto „tinkamo sąlygų pritaikymo“ termino ir principo.

Nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas dėl „sąlygų pritaikymo“ asmenims su negalia siekiant jiems suteikti galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis skirtingose srityse, t.y. užimtumo, teikiant/gaunant viešąsias paslaugas, tokias kaip švietimo, sveikatos, socialinės apsaugos, kt. Kai kurių sričių teisės aktuose visiškai nėra keliamas įpareigojimas paslaugų teikėjams užtikrinti individualų sąlygų pritaikymą asmenims su negalia.

Lietuvos teisės aktai aiškiai neįtvirtinta, kad „sąlygų nepritaikymas“ neįgaliesiems darbo vietoje laikytinas diskriminacija. Todėl, remiantis Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių komiteto rekomendacijomis, tikslinga būtų Lygių galimybių įstatyme ir Darbo kodekse įtvirtinti, kad tinkamas sąlygų nepritaikymas yra diskriminacija, šį papildymą įtraukti į diskriminacijos apibrėžimą.

Švietimo teisinius santykius reguliuojančiuose įstatymuose nėra reikalavimo užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą žmonėms su negalia švietimo įstaigose, nėra apibrėžiamas sąlygų nepritaikymas kaip diskriminacija. Šiuo metu, pažeidžiant JT Konvencijos reikalavimus, Švietimo įstatyme egzistuojanti nuostata leidžia dėl neaiškiai apibrėžiamų objektyvių priežasčių siūlyti mokiniui mokytis kitoje mokykloje, jei negali užtikrinti pakankamos pagalbos.

Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme nėra įtvirtintas principas dėl tinkamo sąlygų pritaikymo, nėra numatyta pareiga tinkamai pritaikyti sąlygas švietimo, asmens sveikatos priežiūros, vartotojų teisių apsaugos, socialinės apsaugos ir kitose srityse.

Tinkamo sąlygų nepritaikymo pripažinimo neįgaliųjų diskriminacija įtvirtinimo poveikio analizė remiasi 16 pusiau struktūruotų kokybinių interviu su negalios bendruomenės atstovais ir ekspertais-specialistais apibendrintų duomenų rezultatais, įvertinant reikalingų pakeitimų teisinėje bazėje poreikį, kad sąlygų nepritaikymas neįgaliesiems būtų laikomas diskriminacija dėl negalios, bei jų faktinį poveikį žmonių su negalia lygioms galimybėms užtikrinti.

## POREIKIS KEISTI/TOBULINTI TEISINĮ REGULIAVIMĄ

Vadovaujantis JT Konvencijos 4 str. 1 d. nuostatomis, valstybės, šios Konvencijos Šalys, įsipareigoja: a) **imtis visų įstatymų leidybos**, administracinių ir kitokių priemonių, kad būtų įgyvendintos šios Konvencijos pripažintos teisės: b) imtis visų atitinkamų priemonių, įskaitant **įstatymų leidybos priemones, kad būtų pakeisti ar panaikinti galiojantys įstatymai**, kiti teisės aktai, papročiai ir praktika, diskriminuojantys neįgaliuosius. JT Konvencijos 5 str. 3 dalimi įtvirtina, jog „siekdamos skatinti lygybę ir pašalinti diskriminaciją, valstybės, šios

<sup>25</sup> Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komiteto baigiamosios pastabos dėl pirminės Lietuvos ataskaitos, nr. CRPD/C/LTU/CO/1, 2016. Prieiga internetu anglų kalba: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssZC9ptKX1B BEFv14q2fNHbisIoJQJExObNo%2b164VPCFXgGIA71mMejw37A6SN9XPUfu0q0d%2bKAUo0n70oJHq x8CIPsL3E3GfZp%2bYbsWbcEo>  
Lietuvių kalba: <http://www.ndt.lt/neigaliuju-teisiu-konvencija/>



Konvencijos Šalys, imasi visų atitinkamų veiksmų, kad užtikrintų tinkamą sąlygų pritaikymą.“ Tuo pačiu Konvencijos 2 str. yra apibrėžiama tiek diskriminacijos, tiek tinkamo sąlygų pritaikymo sąvokos.

JT Komiteto Bendrasis komentaras dėl Konvencijos 5 str. konkrečiai apibrėžia „sąlygų pritaikymą“ kaip valstybės nedelsiant vykdomą pareigą nediskriminuoti asmenų dėl jų negalios.

Lietuva, ratifikavusi Konvenciją, privalo teisės aktuose reglamentuoti ir užtikrinti tinkamą asmenų su negalia teisių realizavimą ir apsaugą nuo diskriminacijos, įskaitant dėl sąlygų nepritaikymo.

Atlikus teisinę analizę, nustatyta, kad šiuo metu egzistuojančiuose Lietuvos teisės aktuose įtvirtintas terminas „tinkamas patalpų pritaikymas“ neatitinka tarptautiniuose teisės aktuose vartojamo ir apibrėžto „tinkamo sąlygų pritaikymo“ termino ir principo, o skirtingose srityse esantis teisinis reguliavimas dėl „sąlygų pritaikymo“ asmenims su negalia yra nevienodas.

Iš kokybinio interviu respondentų perspektyvos taip pat vienareikšmiškai nurodomas poreikis atlikti reikalingus pakeitimus teisinėje bazėje, kad sąlygų pritaikymas būtų užtikrintas asmenims su negalia kaip nediskriminavimo reikalavimas. Tinkamo sąlygų pritaikymo principas turėtų būti įtvirtintas ne tik darbo, bet ir švietimo, prekių ir paslaugų tiekimo bei viešųjų paslaugų (ypač sveikatos priežiūros, viešojo transporto) sektoriuose. Kadangi skirtingos asmenų su negalia integracijos sritys yra artimai susijusios, norint iš tikrųjų užtikrinti žmonių, turinčių negalią, integraciją, tinkamo sąlygų pritaikymo principas turėtų būti įtvirtintas visose gyvenimo srityse. Tačiau svarbus ir teisinio reglamentavimo aiškumas/konkretumas, t.y. teisinėje bazėje neturėtų likti dviprasmybių, kurios leistų išvengti pareigos tinkamai pritaikyti sąlygas. Pasak ekspertų, įstatymų nuostatos, reglamentuojančios sąlygų pritaikymą, turėtų būti reglamentuojamos aiškiau, siekiant konkrečiai apibrėžti įstatymo nuostatų ribas, tačiau tuo pat metu ir suteikiant erdvės atliepti individualius atskirų asmenų su negalia poreikius. Kadangi net ir tą pačią negalią turinčių asmenų sąlygų pritaikymo poreikiai gali smarkiai skirtis, svarbu įstatymais įtvirtinti pareigą atsižvelgti į individualius kiekvieno žmogaus, turinčio negalią, poreikius.

## POVEIKIS ASMENŲ SU NEGALIA ĮTRAUKČIAI IR TEISIŲ REALIZAVIMUI

Tyrimo dalyviai tinkamo sąlygų pritaikymo principo nesilaikymą skirtingose gyvenimo srityse įvardija kaip vieną iš esminių žmonių su negalia diskriminacijos elementų.

Daugumos respondentų nuomone, tinkamas sąlygų pritaikymas asmenims su negalia duotų visapusišką naudą tiek žmonėms su negalia, tiek darbdaviams, tiek platesnei visuomenei. Daugelis minėjo, kad įsidarbinimas galėtų žymiai pagerinti žmonių su negalia kasdienybę, finansinę padėtį, socialinę integraciją ir psichologinę savijautą.

Darbdaviai, įdarbindami asmenis su negalia, gali pasiekti platesnę kandidatų į darbo vietą grupę ir sukurti geresnę, tolerantiškesnę atmosferą darbovietėje. Žmonių su negalia įdarbinimas taip pat yra ir socialinės atsakomybės forma, kuri prisideda prie teigiamo įmonės įvaizdžio viešojoje erdvėje kūrimo ir rinkodaros. Galiausiai beveik visi apklaustieji teigė, kad tinkamų sąlygų principo įtvirtinimas visose srityse darytų teigiamą įtaką visai visuomenei – stiprintų saugumo, tarpusavio pagarbos jausmą, toleranciją ir brandumą.

Absoliuti dauguma tyrimo dalyvių teigė, kad realiam poveikiui vien tik teisinio reglamentavimo pakeitimo neužteks. Siekiant realaus pokyčio, būtina atitinkama teisės aktu

įgyvendinimo priežiūra, kuri užtikrintų, kad šis principas yra įgyvendinamas sąžiningai ir tikslingai. Reikalingos institucijos, kurios atliktų konsultavimo bei informavimo funkcijas, turėtų reikiamą kompetenciją ir galėtų suteikti pagalbą įstaigoms ir organizacijoms įvairiose visuomenės gyvenimo srityse įgyvendinant tinkamų sąlygų pritaikymo principą.

Taip pat ypač svarbu būtų šviesti visuomenę, suteikiant informacijos dėl šio teisinio reguliavimo įgyvendinimo būtinumo, aktualumo ir naudos.

## TINKAMO SĄLYGŲ NEPRITAIKymo PRIPAŽINIMO DISKRIMINACIJA ĮTVIRTINIMO TEIGIAMOS PASEKMĖS (STIPRYBĖS)

Lietuvoje, siekiant užtikrinti nacionalinių teisės aktų suderinamumą su Užimtumo direktyva, Lygių galimybių įstatymo, Darbo kodekso nuostatos įtvirtina reikalavimus dėl „patalpų pritaikymo“ prievolės darbdaviams darbo srityje. Tačiau toks teisinis reglamentavimas ne visiškai atitinka Užimtumo direktyvos reikalavimus, neatliepia naujų tarptautinių standartų dėl asmenų su negalia nediskriminavimo ir „tinkamų sąlygų pritaikymo“ jiems realizuojant visas žmogaus teises.

Tinkamo sąlygų pritaikymo asmenims su negalia kaip pareigos tretiesiems asmenims įtvirtinimas užtikrinant lygias galimybes darbo ir kitose gyvenimo srityse bei tuo pačiu sąlygų nepritaikymo pripažinimas neįgaliųjų diskriminacija pirmiausia sudarytų prielaidas tinkamai ir efektyviai įgyvendinti tarptautinius standartus – JT Neįgaliųjų teisių konvenciją bei Europos Sąjungos Užimtumo direktyvą.

Aiškus teisinis reglamentavimas bei tinkamo sąlygų pritaikymo reikalavimas ne tik darbo srityje, bet ir kitose viešųjų paslaugų teikimo srityse tiesiogiai prisidėtų ir prie kitų europinių reglamentų/direktyvų, kurie privalomi Lietuvai įgyvendinti. Tai yra: 2016 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/2102 dėl viešojo sektoriaus institucijų interneto svetainių ir mobiliųjų programų prieinamumo. Ši direktyva įtvirtina reikalavimus valstybėms narėms užtikrinti viešojo sektoriaus institucijų interneto svetainių (nepriklausomai nuo prieigai prie jų naudojamo įrenginio) ir mobiliųjų programų atitiktį nustatytiems prieinamumo reikalavimams. 2019 m. priimtas Europos Prieinamumo aktas, kuriame numatomi konkretūs reikalavimai produktų ir paslaugų prieinamumui<sup>26</sup>.

Nors minėtieji europiniai dokumentai yra susiję su informacijos, produktų ir paslaugų prieinamumu, bet jų tinkamas įgyvendinimas neabejotinai turės įtakos žmonių su negalia įtraukčiai ir tinkamam teisių realizavimui. Pažymėtina, kad bendras prieinamumo bei universalaus dizaino principų laikymasis visuomet atitinkamai sumažina individualių pritaikymų poreikį.

Egzistuojanti subsidijų sistema (sukurtas veikiantis subsidijų skirstymo mechanizmas, numatyti finansiniai šaltiniai), pagal kurią teikiama pagalba darbdaviams steigti/pritaikyti darbo vietas, įsigyti/pritaikyti priemones, pritaikyti darbo ir poilsio aplinką žmonėms su negalia, sudaro prielaidas išplėtus teisinį reguliavimą naudoti šias subsidijas „tinkamam sąlygų pritaikymui“ darbo srityje.

Įvertinant kitas egzistuojančias valstybės pagalbos formas ir priemones asmenims su negalia, kaip pvz. subsidijas darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms, finansinės pagalbos išmokas specialiesiems poreikiams tenkinti studijuojant<sup>27</sup>, tikslinę išmoką studijų

<sup>26</sup><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2015%3A0615%3AFIN>

<sup>27</sup>50 proc. bazinės socialinio draudimo pensijos dydžio kas mėnesį (šiuo metu 82,30 EUR).

prieinamumui didinti<sup>28</sup>, esama gana žymaus ir įvairaus finansinių lėšų bei šaltinių sutelkimo, kuris galėtų būti naudojamas labai tikslingai individualiam sąlygų pritaikymui asmenims su negalia studijuojant, dirbant, gaunant kitas viešąsias paslaugas.

Kalbant apie tinkamo sąlygų nepritaikymo pripažinimo diskriminacija įtvirtinimą teisės aktuose ir teigiamas pasekmes, paminėtina, kad toks konkretus teisinis reguliavimas atlieptų tarptautinius reikalavimus ir standartus dėl žmonių su negalia lygių galimybių užtikrinimo. Pripažinus tinkamų sąlygų nepritaikymą atskira diskriminacijos forma būtų sudarytos galimybės asmenims su negalia kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, teisną dėl jų diskriminavimo, konkrečiai neužtikrinus tinkamo sąlygų pritaikymo individualiai dirbinantis, gaunant viešąsias paslaugas. Tai darytų tiesioginę įtaką žmonių su negalia lygiateisiškumui ir platesnėms teisių apsaugos galimybėms pažeidimų atveju.

### TINKAMO SĄLYGŲ NEPRITAIKymo PRIPAŽINIMO DISKRIMINACIJA ĮTVIRTINIMO NEIGIAMOS PASEKMĖS (SILPNYBĖS)

Esminis šiuo metu egzistuojančių teisės aktų nuostatų, įtvirtinančių diskriminaciją dėl sąlygų nepritaikymo negalios pagrindu aspektų yra orientavimasis į patalpų, o ne į sąlygų plačiąją prasmę, pritaikymą. Patalpų pritaikymas atspindi tik dalies asmenų, turinčių negalią, poreikius, ir toks termino siaurinimas lemia tai, kad sąlygų pritaikymas asmenims, turintiems ne fizinę negalią, apskritai nėra įtvirtintas Lietuvos teisinėje bazėje.

Vis dar egzistuoja medicininis negalios vertinimo modelis ir požiūris, kuriuo asmens gebėjimai įvertinami tik pagal turimą negalią/diagnozę/sutrikimą. Medicininis modeliu grįsti neįgalumo lygio, netekto darbingumo procento, specialiųjų poreikių nustatymo ir kt. vertinimai užprogramuoja asmenų su negalia diskriminaciją, nes visas teikiamas paslaugas ir pagalbą kategorizuoja pagal egzistuojančią negalios vertinimo sistemą (vadovaujantis neįgalumo lygio, darbingumo procento ar specialiųjų poreikių lygiais), o ne pagal individualų asmens gebėjimų, poreikių ir galimybių vertinimą.

Toks požiūris užprogramuoja ir toliau skatina stereotipais grįstą visuomenės ir atskirų visuomenės grupių (darbdavių, specialistų, paslaugų teikėjų, kt.) požiūrį ir egzistuojančių santykių su turinčiais negalią žmonėmis kaip su mažiau reikšmingais, nevertingais, neturinčiais teisės reikalauti, tampančiais našta ir reikalingais papildomų finansinių kaštų.

Kalbant apie tinkamo sąlygų nepritaikymo pripažinimo diskriminacija įtvirtinimą teisės aktuose ir neigiamas pasekmes, paminėtina, kad neigiamų pasekmių nenumatoma tinkamai apibrėžus bei įtvirtinus tinkamo sąlygų pritaikymo principą kaip pareigą bei neproporcingo apsunkinimo vertinimo sąlygas bei kriterijus kaip išlygą šiai pareigai vykdyti. Galimai padidėjęs Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos darbo krūvis dėl išaugusių žmonių su negalia individualių skundų neturėtų būti vertinamas kaip neigiama pasekmė dėl šios tarnybos tikslinių veiklos sričių, tiesiogiai susijusių su apsauga nuo diskriminacijos bei šviečiamąja, prevencine veikla, lygių galimybių užtikrinimo sklaida.

<sup>28</sup>Tikslines išmokas (152 Eur per mėnesį) turi teisę gauti Lietuvoje veikiančių aukštųjų mokyklų ir užsienio aukštųjų mokyklų filialų studentai, turintys negalią, atitinkantys specialius reikalavimus.

## TINKAMO SĄLYGŲ PRITAIKYMO PAVYZDŽIAI: BŪDAI IR FORMOS, PROCESAS

Remiantis užsienio šalių infomaciniais šaltiniais, veikiančių „sąlygų pritaikymo darbo srityje“ modelių patirtimi<sup>29</sup> pagrindiniai tinkamo sąlygų pritaikymo pavyzdžiai minimi šie: techniniai sprendimai, darbo režimo pritaikymas, tiksliniai mokymai ir visuomenės švietimas.

### Techniniai sprendimai gali apimti:

- Liftų, keltuvų, pandusų įrengimą;
- Biuro baldų aukščio/išmatavimų pritaikymą;
- Programinių (kompiuterio) įrankių užtikrinimą;
- Šviesos signalų ar kitų vaizdinių priemonių įrengimą, kur paprastai taikomi garsiniai signalai, jei darbo vieta pritaikoma asmenims su klausos negalia (skenuojant prekes ar atliekant kitus darbus);
- Informacijos pateikimą Brailio raštu;
- Gestų kalbos vertimą, įskaitant tiesioginį, pasitelkiant telekomunikacijas.

### Kiti tinkamo sąlygų pritaikymo pavyzdžiai:

- Darbo režimo suderinimas, pvz. laisvo grafiko, lanksčių darbo valandų suteikimas, darbas iš namų, papildomas poilsis, funkcijų parinkimas, perkėlimas į kitas pareigas;
- Tiksliniai mokymai, kaip darbdaviui žinoti/suprasti įvairius negalios poreikius, kaip užtikrinti psichikos sveikatą darbe ir kt.;
- Mentorystė ar palaikymas darbo vietoje;
- Galimybė gauti konsultacijas ar laikiną asmens palydėjimą darbo vietoje iš kompetetingos įstaigos/organizacijos darbdaviams;
- Visuomenės ir darbdavių švietimas apie žmonių su negalia darbo galimybes ir gebėjimus atlikti konkretų darbą.

### Pagrindiniai principai teikiant „sąlygų pritaikymą“ asmenims su negalia:

- Remiamasi faktinėmis kiekvieno asmens aplinkybėmis (medicininiai duomenys ir faktiniai /funkciniai gebėjimai);
- Individualus vertinimas, kai reikia išsiaiškinti/nustatyti konkrečias ir efektyvias pritaikymo priemones ir būdus negaliai kompensuoti, siekiant įgyvendinti konkrečias darbinės funkcijas;
- Atviras ir bendradarbiaujantis bendravimas. Darbdavys su darbuotoju konkrečiai aptaria, kaip asmens turima negalia paveiks sėkmingą ir saugų darbo funkcijų vykdymą;
- Detalus darbo pobūdžio ir funkcijų aptarimas, nustatant esmines funkcijas ir galimas variacijas, kaip darbas gali būti atliekamas (atsižvelgiant į darbo vietą, laiką, lankstumą, kt.).

<sup>29</sup> JAV, *Amerikiečių su negalia aktas*. Prieiga internetu anglų kalba: <https://askearn.org/topics/laws-regulations/americans-with-disabilities-act-ada/reasonable-accommodations/>

Pažymėtina, kad „pritaikant sąlygas“ negali būti šalinamos, keičiamos esminės konkretaus darbo funkcijos ar mažinamas kokybės standartas, sukuriama visiškai nauja darbo vieta arba teikiamos asmeninės priemonės (t.y. akiniai, asmeninės mobilumo techninės priemonės, kt.).

Ne visiems žmonėms su negalia (juo labiau ne visiems vienodą negalią turintiems asmenims) gali reikėti tokių pat sąlygų pritaikymo. Gali išvis nereikėti pritaikyti sąlygų, kai darbo pobūdis ar prieinamumas visiškai nesudaro kliūčių darbo funkcijoms vykdyti.

## SĄLYGŲ TINKAMAS PRITAIKYMAS: PROCESAS

Darbdavys ar paslaugų teikėjas neprivalo pritaikyti sąlygų, jei asmuo to neprašo. Tada, kai išreiškiamas/pateikiamas prašymas, darbdavys ar paslaugos teikėjas privalo pradėti aktyviai derinti/nustatyti, kaip pritaikyti sąlygas dėl asmens negalios.

Prašymas pritaikyti sąlygas dėl negalios gali būti pateikiamas bet kuriuo įdarbinimo/darbo metu, jei be pritaikymo negali būti tinkamai dalyvaujama įsidarbinant ar atliekamos darbo funkcijos.

Sąlygų pritaikymo alternatyvų parinkimas: kai yra galimos kelios sąlygų pritaikymo alternatyvos, darbdavys ar paslaugos teikėjas gali pasirinkti mažiau kainuojantį variantą ar tą, kurį lengviau organizuoti/realizuoti.

**Neproporcinga našta:** iš darbdavio reikalaujama pritaikyti sąlygas tiek, kiek jos nesukelia „neproporcingos naštos“. Neproporcinga našta darbdaviui gali atsirasti, jei sąlygas pritaikyti yra itin sudėtinga ar itin daug kainuoja. Tačiau neproporcinga našta turi būti įvertinama. Neproporcingos naštos vertinimas gali būti atliekamas remiantis tokiais kriterijais kaip: darbdavio dydis, turimi finansiniai ištekliai (įskaitant visą darbdavio struktūrą, pvz. motinines įmones), nustatant procentais, kokia dalis turimo pelno laikytina neproporcinga našta, bei įvertinant veiklos sritį, pobūdį. Neretai neteisingai manoma, kad sąlygų pritaikymas reikalauja itin didelių kaštų, bet iš tiesų individualus konkrečiam darbui atlikti parenkamas pritaikymas kainuoja žymiai mažiau nei įsivaizduojama. Ypač tais atvejais, kai nereikia atskirai pritaikyti patalpų, įsigyti brangių darbo priemonių. Pavyzdžiui, iš kokybinių interviu akivaizdūs didelių finansinių kaštų nereikalaujantys pritaikymai – metodinė informacija darbdaviui, darbo funkcijų aiškus išdėstymas (raštu, vaizdine medžiaga pateikiama informacija darbuotojui), lankstaus darbo režimo parinkimas, darbo funkcijų reorganizavimas, paskirstymas, kt.

Sąlygų pritaikymo procesas yra efektyviausias, kai:

- Konkrečiai aptariamos darbo funkcijos ir užduotys bei tam reikalingi fiziniai ir protiniai gebėjimai, o ne konkreti asmens turima negalia;
- Pačių darbuotojų prašoma nurodyti/patarti dėl sąlygų pritaikymo formos/būdo, kurie efektyviausiai užtikrintų jų produktyvumą;
- Darbdaviai turi poziciją/nuostatą pasinaudoti darbuotojo stipriosiomis ir kūrybingomis galimybėmis.

Užsienio šalių praktika patvirtina<sup>30</sup>, kad geriausiai sąlygų pritaikymo praktika veikia tada, kai yra sukurta vieninga pritaikymo programa, kuri vienoje įstaigoje ar vietoje sujungia dalykines žinias, reikalingas norint įvertinti, nustatyti ir parinkti veiksmingas ir prasmingas sąlygų

<sup>30</sup>JAV, *Amerikiečių su negalia aktas*. Prieiga internetu anglų kalba: <https://askearn.org/topics/laws-regulations/americans-with-disabilities-act-ada/reasonable-accommodations/>

pritaikymo galimybes. Čia taip pat gali būti konsoliduojami finansavimo srautai kai kuriems ar visiems pritaikymams užtikrinti.

Vieningos ir formalios sąlygų pritaikymo politikos nauda yra labai konkreči, t.y.:

- Tinkamai ir nuosekliai vykdoma sąlygų pritaikymo politika;
- Pagerintas nacionalinių ir tarptautinių įsipareigojimų laikymasis;
- Pagerintas darbdavių ir paslaugų teikėjų supratimas apie sąlygų pritaikymą ir ko tikėtis;
- Sumažinti finansiniai kaštai konkretiems darbdaviams/paslaugų teikėjams dėl bendro finansavimo fondo naudojimo sąlygoms pritaikyti.

## GALIMOS NAŠTOS DĖL TINKAMO SĄLYGŲ SUDARYMO BEI NAŠTOS PROPORCINGUMO IR PAGRĮSTUMO SIŪLOMI KRITERIJAI

Remiantis iš Užimtumo direktyvos į Lygių galimybių įstatymą perkelta pareiga, darbdaviai užtikrinant lygias galimybes (...) privalo imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Lietuvos teisės aktai neapibrėžia, kas yra neproporcingas apsunkinimas, bet Užimtumo direktyvoje nurodyta, kad „pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis“.

Nesant „proporcingo apsunkinimo“ apibrėžimo ir kriterijų, kuriais remiantis būtų galima įvertinti naštos proporcingumą, kiekvieną kartą svarstant dėl sąlygų pritaikymo užtikrinimo susiduriama su subjektyviu vertinimu, kas gali būti laikoma „neproporcingu apsunkinimu“. Remiantis kokybinių interviu respondentų išsakytomis nuomonėmis, neproporcingas apsunkinimas paprastai nėra vertinamas ekonominiais kaštais, bet dėl informacijos apie žmones su negalia trūkumo, stigmos ir įsivaizdavimo, kad tinkamas sąlygų pritaikymas visada daug kainuoja, dažnai gali kilti rizika, kad tinkamo sąlygų pritaikymo pareiga nebus įgyvendinta.

Remiantis JT Komiteto Bendruoju komentaru dėl 5 str., „tinkamas sąlygų pritaikymas“ yra vienalytis terminas/sąvoka, o žodis „tinkamas“ (protingas) neturėtų būti suprastas kaip išimties sąlyga; „tinkamumo/protingumo“ sąvoka neturėtų veikti kaip atskiras pareigos apibūdinimas, leidžiantis spręsti apie priemonės proporcingumą. Tai įvyksta vėliau, kai atliekamas „neproporcingos ar nepagrįstos naštos“ vertinimas. Atvirkščiai, sąlygų pritaikymo pagrįstumas/tinkamumas yra nuoroda į tinkamumą ir veiksmingumą neįgaliam asmeniui individualioje situacijoje. Sąlygų pritaikymas yra pagrįstas/tinkamas, jei jis pasiekia tikslą (ar tikslus), kuriam yra skirtas, ir yra pritaikytas patenkinti neįgaliojo reikalavimus.

O „neproporcinga ar nepagrįsta našta“ turėtų būti suprantama kaip koncepcija, nustatanti pareigos tinkamai pritaikyti sąlygas ribą. Tai reiškia, kad prašymas dėl tinkamų sąlygų pritaikymo turi būti vertinamas kaip pareiga, tik jos ribas turi saistyti per didelę ar nepateisinama našta pareigą vykdančiai šaliai.

Valstybės institucijų, švietimo įstaigų, paslaugų teikėjų ar prekių pardavėjų pareigos užtikrinti lygias galimybes nepriklausomai *inter alia* dėl asmenų negalios, taip pat teisės aktų keliama

reikalavimai pastatų ir informacijos prieinamumui laikytini užtikrinančiais viešųjų paslaugų, aplinkos, darbo vietų, informacijos, kitų paslaugų ir prekių prieinamumą (angl. „access“). Tai nėra apibrėžiama kaip „tinkamas sąlygų pritaikymas“, todėl šiais atvejais neturėtų būti taikomi ir neproporcingo apsunkinimo kriterijai. Kadangi teisės aktų reikalavimai (kaip pvz. Neįgaliųjų socialinės integracijos, Statybos techninis reglamentas) įtvirtina pareigą dėl aplinkos prieinamumo, įskaitant teritorijų planavimą ir statinių projektavimą bei viešosios paskirties pastatų, būsto ir jo aplinkos, viešojo transporto objektų, skirtų keleiviams aptarnauti, ir jų infrastruktūros, informacinės aplinkos pritaikymą neįgaliųjų specialiesiems poreikiams, todėl asmens reikalavimas/prašymas užtikrinti tokį prieinamumą netgi kai nėra modernizuojami/rekonstruojami pastatai, patalpos, turėtų sudaryti prievolę viešųjų patalpų/infrastruktūros savininkams užtikrinti prieinamumą žmonėms su negalia.

Pažymėtina, kad „tinkamo sąlygų pritaikymo“ pareiga skiriasi nuo prieinamumo pareigos. Abiem atvejais siekiama užtikrinti prieinamumą, bet pareiga užtikrinti prieinamumą naudojant universalų dizainą ar pagalbines technologijas yra *ex ante*<sup>31</sup> pareiga, o pareiga tinkamai pasirūpinti sąlygų pritaikymu yra *ex nunc*<sup>32</sup> pareiga. Kaip *ex ante* prievolė, prieinamumas turi būti integruotas į sistemas ir procesus, neatsižvelgiant į konkretaus neįgaliojo poreikį. Pavyzdžiui, turėti vienodas galimybes patekti į pastatus, gauti paslaugą ar gaminius kaip ir visi kiti. Remiantis JT NTK 4 straipsnio 3 dalimi, valstybės privalo nustatyti prieinamumo standartus, kurie būtų sukurti ir patvirtinti konsultuojantis su neįgaliųjų organizacijomis. Prieinamumo pareiga yra aktyvi, sisteminė pareiga.

Europos Teisingumo teismas 2019 m. rugsėjo 11 d. sprendime 33 pažymėjo, kad sąvoka „tinkamų sąlygų sudarymas“ turi būti suprantama kaip įvairių kliūčių, trukdančių neįgaliesiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, pašalinimas<sup>34</sup>. Sprendime cituojamos Direktyvos 2000/78 20 ir 21 konstatuojamosiose dalių nuostatos, kur nurodyta darbdavio pareiga imtis tinkamų priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais, bet neužkraunant jam neproporcingos naštos, ypač atsižvelgiant į finansines ir kitas susijusias išlaidas, į įmonės dydį ir finansinius išteklius, taip pat į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.

Todėl atlikus tarptautinių dokumentų, nacionalinių ir Europos teismų praktikos analizę, tyrimo metu respondentų pateiktas išvalgas dėl naštos proporcingumui ir pagrįstumui nustatyti siūlomų kriterijų, galima būtų išskirti toliau vardijamus pagrindinius principus bei kriterijus, nustatant ribas ir proporcingumą darbdavių ar paslaugos teikėjų prievolei užtikrinti tinkamas sąlygas kiekvienu individualiu atveju. Siūlytina naštos proporcingumo ir pagrįstumo kriterijus sieti su veikimo sektoriumi, subjekto (t.y. darbdavio, paslaugos teikėjo) dydžiu, finansiniais rodikliais ir veiklos pobūdžiu:

1. Atitinkamai viešojo sektoriaus institucijoms neturėtų būti taikomi neproporcingos naštos kriterijai, nes jie vykdydami viešojo administravimo funkcijas bei turėdami

<sup>31</sup> *Ex ante* – iš anksto reikalaujama sąlyga (lot.).

<sup>32</sup> *Ex nunc* – pažodžiui reiškia „nuo to momento“ (lot.).

<sup>33</sup> Byloje C-397/18, Dėl prejudicinio sprendimo *Juzgado de lo Social no3 de Barcelona, nagrinėjan DW ir Nobel Plastiques Ibérica SA* ginčą dėl DW atleidimo iš darbo dėl objektyvių priežasčių.

<sup>34</sup> 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 54 punktą ir 2013 m. liepos 4 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-312/11, nepaskelbtas rink., EU:C:2013:446, 59 punktą.

viešąsias biudžeto lėšas turėtų visuomet užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą asmenims su negalia.

2. Privačiojo sektoriaus įstaigai/įmonei teksiančios numatomos sąlygų pritaikymo išlaidos galėtų būti vertinamos kaip proporcingos/neproporcingos, atsižvelgiant į:
  - 2.1. darbdavio ir/ar paslaugos teikėjo dydį, finansinius rodiklius. Subjekto dydis gali būti matuojamas pagal darbuotojų skaičių, struktūrą<sup>35</sup>. Finansiniai rodikliai – turimi ištekliai, pelnas;
  - 2.2. bendrą įmonės turtą, o ne tik į organizacijos struktūrinio padalinio, konkrečiai vykdančio pritaikymą, išteklius;
  - 2.3. atliktą individualų vertinimą dėl tinkamų sąlygų pritaikymo proporcingumo ir naudos, lyginant su numatoma nauda neįgaliajam.
3. Kiti su naštos proporcingumu ir pagrįstumu susiję kriterijai:
  - 3.1. ar tinkamas sąlygų pritaikymas yra įmanomas (teisiškai ir/ar praktiškai) – teisiškai ar praktiškai neįmanomas pritaikymas turėtų būti pripažįstamas kaip nepagrįstas, pvz. jei reikalingas patalpų pritaikymas, kai reikalingi darbdaviui nepriklausančių patalpų esminiai pakeitimai, kuriems nėra įmanoma gauti savininko leidimo, kurie sustabdytų tam tikros įstaigos veiklą, ir pan;
  - 3.2. ar sąlygų pritaikymas yra tinkamas (t.y. būtinas) ir veiksmingas užtikrinant konkrečios teisės įgyvendinimą.
4. Galimi veiksniai, į kuriuos reikia atsižvelgti, vertinant naštos proporcingumą, yra:
  - 4.1. finansinės išlaidos, turimi ištekliai (įskaitant viešąsias subsidijas);
  - 4.2. priimančiosios šalies dydis (visas);
  - 4.3. sąlygų pritaikymo poveikis institucijai ar įmonei;
  - 4.4. nauda trečiosioms šalims (jeigu individualiu pritaikymu galės pasinaudoti ir kiti darbuotojai, klientai, partneriai);
  - 4.5. neigiamas poveikis kitoms šalims, t.y. neigiamas poveikis asmenų ir pagrįstiems sveikatos ir saugos reikalavimams užtikrinti;
5. Norint įvertinti, ar tinkamas sąlygų pritaikymas nėra neproporcingas ar nepagrįstai apsunkinantis, reikia įvertinti proporcingą santykį tarp naudojamų priemonių/pritaikymo ir jų galutinio tikslo, t.y. individualaus asmens naudojimosi atitinkama teise.

---

<sup>35</sup> Pvz. skirtingi reikalavimai gali būti taikomi smulkiajam, vidutiniam verslui, asmenims, besiverčiantiems individualia veikla.



## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Įvertinus atliktos teisinės bazės analizės bei kokybinio tyrimo dėl galimos diskriminacijos dėl sąlygų nepritaikymo neįgaliesiems rezultatus, darytina išvada, kad analizuotas teisinis reguliavimas yra tobulintinas dėl jo nepakankamumo, aiškaus apibrėžimo trūkumų. Todėl tikslinga atlikti teisinio reguliavimo pakeitimus:

1. Pakeisti Lygių galimybių įstatyme ir Darbo kodekse įtvirtintą terminą „tinkamas patalpų pritaikymas“ į „tinkamą sąlygų pritaikymą“. Teisės aktuose įtvirtinti „sąlygų pritaikymo“ apibrėžimą, kaip tą rekomenduoja padaryti Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komitetas remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija:
  - 1.1. Pakeisti Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 9 p. ir jį išdėstyti taip: „imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“
  - 1.2. Papildyti Lygių galimybių įstatymo 2 str. įtraukiant tinkamo sąlygų pritaikymo apibrėžimą, kuris įtvirtintas Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijoje ir jį išdėstyti taip: „*tinkamas sąlygų pritaikymas* – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves.“ Remiantis Europos Komisijos 2008 m. pasiūlymu, rekomenduotina išplėsti tinkamą sąlygų pritaikymą kitose srityse nei užimtumo, t.y. socialinės apsaugos, prekių ir paslaugų (vartotojų teisių), įskaitant būstą, srityse.
  - 1.3. Pakeisti Darbo kodekso 26 str. 2 d. 6 p. ir jį išdėstyti taip: „imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“
2. Lietuvos teisės aktai aiškiai neįtvirtinta, kad „sąlygų nepritaikymas“ neįgaliesiems darbo vietoje laikytinas diskriminacija. Todėl remiantis Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių komiteto rekomendacijomis, tikslinga būtų Lygių galimybių įstatyme ir Darbo kodekse įtvirtinti, kad tinkamas sąlygų nepritaikymas yra diskriminacija, šį papildymą įtraukti į diskriminacijos apibrėžimą:
  - 2.1. Papildyti Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 d. ir ją išdėstyti taip: „**Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Atsisakymas tinkamai pritaikyti sąlygas neįgaliesiems laikytinas diskriminacija.“

Remiantis Užimtumo direktyva, „pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.“ Todėl perkeliant Užimtumo direktyvos nuostatas būtų tikslinga įtvirtinti Lygių galimybių įstatyme, kas nėra laikytina neproporcingu darbdavio apsunkinimu, apibrėžiant rekomendacinius kriterijus, kas ir kada galėtų būti laikoma darbdavio/paslaugos teikėjo „neproporcingu apsunkinimu“, kaip išimtimi vykdant pareigą užtikrinti nediskriminavimą asmenims su negalia, įskaitant tinkamą sąlygų pritaikymą. Šias

nuostatas reikėtų formuluoti priėmus sprendimus dėl priemonių, kurios nėra laikytinos neproporcingu apsunkinimu. Šios analizės autorės pateikia pavyzdžių, kokiais būdais galėtų būti matuojamas neproporcingas apsunkinimas.

3. Užimtumo įstatymo nuostatos turėtų būti patikslintos, kad:

- įtvirtintų galimybę subsidijuoti lanksčias individualizuotas tinkamo sąlygų pritaikymo priemones (įskaitant ir laikinos mentorystės/palaikymo paslaugų įsigijimą) pagal konkretaus žmogaus poreikius ir negalią, ne tik subsidijuoti fizinį darbo vietos steigimą (pritaikymą) ar pagalbos priemonių įsigijimą;
- įtvirtintų galimybę dengti subsidijomis tinkamą sąlygų pritaikymą nebūtinai tik tuo metu bedarbiais esantiems negalią turintiems asmenims, bet ir tiems, kurie įgijo negalią dirbdami tam tikroje darbo vietoje arba keičia darbo vietą į naują;
- būtų pakeistos nuostatos, leidžiant subsidiją naudoti ne tik nuosavybės teise valdomoms patalpoms, reikalingoms darbo vietai įrengti, remontuoti ar pritaikyti;

3.1. Pakeisti Užimtumo įstatymo 44 str. 2 d.: „Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta parama teikiama Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka Užimtumo tarnybos atrinktiems darbdaviams (toliau – subsidijos gavėjai) šio įstatymo 45, 46 ir 47 straipsniuose nurodytais atvejais ir nustatyta tvarka, mokant subsidiją su steigiamos darbo vietos darbo funkcijų atlikimu susijusioms darbo priemonėms ar techninės pagalbos priemonėms neįgaliesiems įsigyti, montuoti, pritaikyti, konsultacijų dėl tinkamo sąlygų pritaikymo išlaidoms apmokėti, laikino mentoriaus ar palaikančio personalo darbo užmokesčiui ir/ar paslaugai apmokėti, ir nuosavybės teise valdomoms patalpoms arba patalpoms, dėl kurių pritaikymo yra gautas savininko ir/ar kreditoriaus sutikimas, reikalingoms darbo vietai įrengti, remontuoti ar pritaikyti, kai planuojamos išlaidos patalpoms remontuoti ar pritaikyti neviršija 50 procentų visos subsidijos steigiamoms darbo vietoms dydžio.“

3.2. Pakeisti Užimtumo įstatymo 45 str. 1 d. 1 p.: „Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas organizuojamas: 1) šio įstatymo 25 straipsnio 1 punkte nurodytų asmenų, kurie registruoti Užimtumo tarnyboje kaip nedarbingi, ir šio įstatymo 25 straipsnio 2 ir 3 punktuose nurodytų bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (atsižvelgiant į neįgaliųjų negalią pritaikant esamas) darbo vietas ir asmenų, įgijusių negalią darbo metu, ar neįgaliųjų asmenų, keičiančių darbo vietą į naująją darbo vietą, darbo vietų pritaikymui“.

3.3. Diferencijuoti terminus, kiek laiko subsidijos gavėjai privalo išlaikyti įsteigtą darbo vietą ir/ar individualiai pritaikytas darbo sąlygas, priklausomai nuo subsidijos dydžio ir pobūdžio – atitinkamai keisti 44 str. 7 ir 8 d. nuostatas.

4. Svarstyti teisės aktų pakeitimus, kad tinkamo sąlygų pritaikymo pareiga būtų privaloma ir tais atvejais, kai asmeniui nėra oficialiai pripažinta „negalia“, bet asmeniui dėl pagydomos ar nepagydomos ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiais pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia liga gali patekti į sąvoką „negalia“, vadovaujantis JT NTK.

5. Rekomenduotina vadovaujantis JT NTK pakeisti Lygių galimybių įstatymo ir Švietimo įstatymo nuostatas, įtvirtinant pareigą švietimo įstaigoms užtikrinti tinkamą sąlygų

pritaikymą žmonėms su negalia švietimo įstaigose, bei apibrėžiant sąlygų nepritaikymą kaip diskriminaciją.

- 5.1. Rekomenduotina papildyti Lygių galimybių įstatymo 6 str. 4-ąją dalimi ir ją išdėstyti taip: „įmatis tinkamų priemonių, kad neįgaliejiems asmenims būtų sudarytos sąlygos mokytis, įskaitant tinkamą sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos švietimo įstaigų, kitų švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareigos.“
- 5.2. Papildyti Švietimo įstatymą nuostatomis, įtvirtinančiomis tinkamą sąlygų pritaikymą, derinant jas su Lygių galimybių įstatymo nuostatomis.
6. Rekomenduotina įtvirtinti įtraukiojo ugdymo principą Švietimo įstatyme bei pakeisti diskriminacinę Švietimo įstatymo nuostatą 29 str. 10 d., kurioje neaiškiai apibrėžiamos objektyvios priežastys, dėl kurių mokykla gali siūlyti mokiniui mokytis kitoje mokykloje, jei negali užtikrinti pakankamos pagalbos. Rekomenduotina įtvirtinti privalomą pareigą tinkamai pritaikyti sąlygas.
  - 6.1. Rekomenduotina pakeisti Lygių galimybių įstatymą, Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą atitinkamai įtvirtinant pareigą tinkamai pritaikyti sąlygas švietimo, vartotojų teisių apsaugos, socialinės apsaugos ir kitose srityse ir nustatyti, kad atsisakymas tinkamai pritaikyti sąlygas žmonėms su negalia yra laikytinas diskriminacija. Tokią nuostatą rekomenduotina suformuluoti kaip papildomą arba įtraukiant kitas sritis, apibrėžiant jas Lygių galimybių 2 str. arba papildant Lygių galimybių įstatymo 5, 6, 8 straipsnius, išplečiant valstybės institucijų ir įstaigų, švietimo įstaigų, kitų švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareigą įgyvendinti lygias galimybes bei lygių galimybių įgyvendinimą vartotojų teisių apsaugos srityje, įtvirtinant pareigą tinkamai pritaikyti sąlygas neįgaliesiems. Be to, kadangi socialinės apsaugos, būsto suteikimo sritys nėra atskirai išskirtos, rekomenduotina papildyti įstatymą nuostatomis, draudžiančiomis diskriminaciją šiose srityse.

Teisiniu reguliavimu sukurtos prielaidos, deja, gali nebūtinai užtikrinti ir realizuoti įstatyme numatytą tikslą – sukurti lygias galimybes ir/ar individualizuotą sąlygų pritaikymą asmenims su negalia visose gyvenimo srityse. Todėl siūlytina teisiniu reguliavimu nustatyti aiškų kontrolės mechanizmą, sukurti pagalbos darbdaviams, norintiems užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą, mechanizmą ir numatyti sankcijas dėl pareigos tinkamai pritaikyti sąlygas asmenims su negalia nesilaikymo. Kontrolės mechanizmas yra susijęs tiek su galimybe skųsti teisės aktais numatytos pareigos nevykdymo atvejus bei gauti kompensaciją esant pažeidimui. Kadangi tinkamas sąlygų pritaikymas yra individualus, kontrolės mechanizmas yra susijęs su galimybe skųsti konkrečius darbdavio/paslaugos teikėjo veiksmus atsisakius ar tinkamai nepritaikius sąlygų. Kontrolės mechanizmas yra svarbus ir valstybei teikiant finansinę pagalbą teisės aktais numatytai pareigai įvykdyti, kad teikiamos subsidijos būtų panaudojamos tinkamai ir veiksmingai.

Pagalbos darbdaviams, norintiems užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą, mechanizmas galėtų apimti skirtingos negalios asmenis atstovaujančių organizacijų konsultacijų darbdaviams teikimą, kaip tinkamai pritaikyti sąlygas. Tokias informavimo/konsultavimo paslaugas valstybė galėtų pirkti iš negalios NVO.

Siūlytina peržiūrėti egzistuojančias valstybės teikiamos pagalbos finansines priemones tiek įdarbinimo, tiek švietimo (įskaitant aukštojo mokslo) srityse (veikiančius subsidijų skirstymo mechanizmus ir finansinius šaltinius) ir naudoti/skirti minėtas finansines lėšas tikslingai

individualiam sąlygų pritaikymui asmenims su negalia švietimo, darbo, viešųjų paslaugų teikimo srityse.

Siekiant pareigos tinkamai pritaikyti sąlygas asmenims su negalia realaus įgyvendinimo reikalinga šviečiamoji veikla, suteikiant informacijos apie šios pareigos įgyvendinimo būtinumą, aktualumą ir naudą. Reikalingos bendrosios šviečiamosios veiklos visuomenei, darbdaviams, švietimo paslaugų teikėjams, paslaugų teikėjams ir kt. apie žmonių su negalia teises ir lygias galimybes, apsaugą nuo diskriminacijos įskaitant sąlygų nepritaikymą. Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 d. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba „vykdo prevencinę ir šviečiamąją veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą.“ Papildomai švietimas apie sąlygų pritaikymą galėtų būti įtrauktas į privalomas pedagogų rengimo programas – apie elgesį su moksleiviais, tinkamą sąlygų sudarymą, pritaikytą pamokų organizavimą, priemonių naudojimą. Šviečiamosios priemonės darbdaviams apie tinkamą sąlygų pritaikymą galėtų būti įtrauktos į Nacionalinės neįgaliųjų socialinės integracijos programą ir veiksmų planus, į Nediskriminavimo skatinimo veiksmų planą, atitinkamai numatant finansavimą joms.