

## LIETUVOS ĮSTATYMU, REGLAMENTUOJANČIŲ NEĮGALIŲJŲ TEISĘ Į DARBĄ, ATITIKIMAS TARPTAUTINĖS NORMAS IR STANDARTUS

**Doktorantė Dovilė Juodkaitė**

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 46 33  
Elektroninis paštas dovilej@viltis.lt

*Pateikta 2003 m. kovo 1 d.*

*Parengta spausdinti 2004 m. spalio 11 d.*

**Pagrindinės sąvokos:** neįgalūs asmenys, teisė į darbą, neįgaliųjų įdarbinimas, papildomos užimtumo garantijos.

### Santrauka

Straipsnyje apžvelgiama neįgalių asmenų nedarbo situacija Lietuvoje, atliekama lyginamoji analizė, kuri parodo neįgalių asmenų nedarbo rodiklius ir bendro šalies nedarbo tendencijas. Pateikiami naujausi oficialios statistikos duomenys apie neįgaliuosius, jų profesinį mokymą, įdarbinimą, užimtumą ir kt. Įvertinamos neįgalių asmenų teisių į darbą bei užimtumą realizavimo galimybės ir jų prielaidos Lietuvos socialiniame kontekste.

Straipsnyje analizuojamos tarptautinės Jungtinių Tautų sistemoje ir Europos regione (Europos Bendrijos ir Europos Sąjungos) priimtose normose bei standartuose dėl neįgalių asmenų lygių teisių į darbą, vienodas darbo sąlygas ir darbo užmokestį, profesinį rengimą, kvalifikacijos kėlimą ir kt.

Straipsnyje nagrinėjami galiojantys ir naujai priimami Lietuvos teisės aktai, įteisinantys pagrindines neįgalių asmenų teises į darbą realizavimo nuostatas, pateikiamos nacionalinių įstatymų, susijusių su neįgaliųjų teisių užtikrinimu bei gynimu, tobulinimo kryptys ir perspektyvos. Remiantis tarptautiniais standartais ir normomis, analizuojama, kaip nacionalinė teisinė bazė, apimanti neįgalių asmenų teisių į darbą užtikrinimą bei lygių galimybių dalyvauti darbo rinkoje garantavimą, veiksmingesnį integravimąsi į ją, atitinka minėtus tarptautinės teisės principus.

### Įžanga

2003 metai Europoje ir Lietuvoje buvo paskelbti Neįgaliųjų metais [1; 2]. Per juos buvo siekiama esminių neįgaliųjų teisių užtikrinimo bei gynimo pasikeitimų. Šie metai Lietuvai buvo reikšmingi ir dėl to, kad ji ruošėsi integracijai į tarptautinę bendriją, siekė įtvirtinti savo, kaip lygiateisės bei lygiavertės demokratinės valstybės, statusą Europos valstybių sambūryje. Susidarė sąlygos Lietuvos valdžios bei valdymo institucijoms, neįgaliųjų nevyriausybinėms organizacijoms žengti pažangos keliu, perimti pasaulio praktikoje įsitvirtinusius humanistinius

*tarptautinius standartus, keisti vyraujančią neįgaliojo, kaip išlaikytinio, stereotipą. Susidarė sąlygos koordinuotais veiksmais, konkrečiomis programomis ir nuoširdžiu dėmesiu skatinti šiuos žmones siekti optimalaus savarankiškumo ir visaverčio gyvenimo.*

Pasaulyje apie 600 milijonų žmonių – beveik 10 proc. visos populiacijos – kenčia nuo vienokios ar kitokios negalios. Daugiau nei 2/3 neįgalių asmenų gyvena besivystančiose šalyse, kur jie yra tarp skurdžiausiai gyvenančių visuomenės narių. Nesvarbu, kokios yra šalies ekonominės sąlygos ir pragyvenimo lygis, socialinė politika ar kultūra, neįgalūs žmonės yra viena iš labiausiai pažeidžiamų, socialiai izoliuotų grupių, patirianti įvairių formų diskriminaciją bei socialinę atskirtį dėl susiformavusių stereotipinių neteisingų nuostatų ir dėl šių asmenų ribotų galimybių dalyvauti ir pasitarnauti visuomenei. Ypač pastebima neįgaliųjų diskriminacija, susijusi su jų užimtumu. Neįgaliųjų nedarbingumas net keletą kartų viršija bendrą nedarbą.

Pastaruosius porą dešimtmečių tarptautinės bei regioninės bendrijos ir organizacijos intensyviai kuria ir įteisina pagrindinius principus bei standartus, priima normas ir įvairaus pobūdžio teisės dokumentus, reglamentuojančius ir užtikrinančius, kad neįgalieji visapusiškai dalyvautų visuomenės gyvenime, turėtų lygias teises, kartu ir teisę į darbą, prasmingą užimtumą bei dalyvavimą darbo rinkoje pagal savo galias ir gebėjimus.

**Straipsnio tikslas** – analizuojant Lietuvos teisinę bazę, reglamentuojančią neįgalių asmenų teisę į darbą bei užimtumą, pateikti išvadas, kaip ši bazė atitinka tarptautinius standartus bei priimtas normas.

**Uždaviniai:** 1) aptarti esamą neįgalių asmenų nedarbo situaciją Lietuvoje, palyginti jų nedarbo rodiklius su bendromis šalies nedarbo tendencijomis; 2) įvertinti Lietuvos neįgalių asmenų teisės į darbą bei užimtumą realizavimo galimybes; 3) aptarti pagrindines pasaulyje (Jungtinių Tautų Organizacijos ir jos specializuotos agentūros Tarptautinės darbo organizacijos) ir Europos regione priimtuose tarptautiniuose teisės dokumentuose įteisintas nuostatas ir principus dėl neįgalių asmenų lygių teisių į darbą, vienodas darbo sąlygas, darbo užmokestį, profesinį rengimą, kvalifikacijos kėlimą ir kt.; 4) išanalizuoti Lietuvos teisės aktus, įteisinančius pagrindines neįgalių asmenų teisės į darbą realizavimo nuostatas; 5) įvertinti, kaip Lietuvos įstatymai atitinka tarptautinius standartus ir normas, apimančias neįgalių asmenų teisių į darbą užtikrinimą bei lygių galimybių dalyvauti darbo rinkoje garantavimą.

**Metodai:** straipsnyje panaudota oficialių statistinių duomenų ir rodiklių analizė, Lietuvos ir užsienio šalių mokslinės bei metodinės literatūros, įvairių nacionalinių ir tarptautinių norminių aktų, reglamentuojančių negalią turinčių asmenų teisinį statusą, jų teisių ir interesų užtikrinimo garantijas, analizė, kokybinis praktinių situacijų pristatymas, lyginamoji pateiktos medžiagos analizė ir vertinimas.

## **Neįgalių asmenų užimtumas Lietuvoje**

Lietuvoje iki 2003 metų paskutinio ketvirčio, kai buvo apdoroti 2001 metų Lietuvos gyventojų surašymo duomenys, nebuvo oficialių duomenų apie neįgaliuosius. Tokius specifinius duomenis rinko ir skelbė atskiros institucijos, remdamosi savo kompetencija. Todėl neatsitiktinai į paskutinio gyventojų surašymo lapą buvo įtrauktas klausimas apie asmenų neįgalumą – taip gauti duomenys apie neįgaliuosius, jų invalidumo grupes ir negalios priežastis. Surinkti duomenys leidžia suskirstyti neįgaliuosius į įvairias demografines, socialines ir ekonomines grupes, nustatyti jų gyvenimo sąlygas, apsirūpinimą būstu ir kt.

Pagal surašymo duomenis Lietuvoje 2001 metais buvo 262,9 tūkst. neįgaliųjų, t. y. 7,5 proc. visų gyventojų, iš jų vyrų – 124,2 tūkst. (lyginamoji dalis (toliau – l. d.) – 47,2 proc.), moterų – 138,7 tūkst. (l. d. – 52,8 proc.). Mieste gyveno 167,9 tūkst. neįgaliųjų (l. d. – 63,9 proc.), kaime – 95,0 tūkst. (l. d. – 36,1 proc.) neįgaliųjų [3]. Atsižvelgiant į invalidumo nustatymo ypatumus Lietuvoje, išskiriami statistiniai duomenys apie vaikų iki 16 metų neįgalumą ir 16 metų bei vyresnių asmenų neįgalumą pagal atskiras invalidumo grupes.

Nuo 1990 metų pastebimos neįgalių asmenų užimtumo bei įdarbinimo mažėjimo tendencijos, t. y. jeigu Lietuvoje 1990 metais dirbo 40 proc. neįgalių žmonių, tai 2000 metais – tik 17 proc., o 2002 metais dirbo tik apie 10 proc. neįgalių asmenų.

1 lentelė. **Neįgaliųjų (15 metų ir vyresnių) užimtumas** [3]  
(2001 m. gyventojų ir būstų surašymo duomenys)

Absoliutus skaičius (N)	Neįgalieji			Gyventojai, neturintys negalios		
	iš viso	vyrų	moterys	iš viso	vyrų	moterys
Užimti	25 444	12 057	13 387	1 248 376	619 764	628 212
Bedarbiai	10 010	5 474	4 536	298 367	166 331	132 036
Neaktyvūs	215549	99 632	115 917	973 683	358 412	615 271
Nenurodė	431	319	112	32 128	18 719	13 409
<b>Lyginamoji dalis (proc.)</b>						
Užimti	10,1	10,3	10,0	48,9	53,3	45,2
Bedarbiai	4,0	4,6	3,4	11,7	14,3	9,5
Neaktyvūs	85,7	84,8	86,5	38,1	30,8	44,3
Nenurodė	0,2	0,3	0,1	1,3	1,6	1,0

Jeigu neįgalių asmenų nedarbas nuosekliai didėja, tai bendras nedarbo lygis Lietuvoje pradeda pamažu mažėti. Vidutinis metinis nedarbo lygis 2001 metais buvo 12,5 proc., o 2002 metais sumažėjo 1,2 ir sudarė 11,3 proc. 2003 m. sausio 1 d. užfiksuotas nedarbo lygis Lietuvoje buvo 10,9 proc.<sup>1</sup>

Surašymo duomenimis, 2001 m. balandžio mėnesį tik kas dešimtas neįgalus žmogus dirbo. Šalyje buvo 25,4 tūkst. užimtų neįgaliųjų, t. y. 2 proc. visų užimtų gyventojų. Moterys sudarė 52,6 proc., vyrai – 47,4 proc. užimtų neįgaliųjų.

Nors pagal statistiką nedarbas egzistuoja visose pasaulio šalyse, darbas vis tiek išlieka pagrindinė žmonių egzistavimo dalis. Daugeliui darbas yra pirminis pajamų šaltinis, nuo kurio priklauso jų fizinis išlikimas. Tai yra esminė prielaida, leidžianti naudotis ne tik *išgyvenimo teisėmis*, kurios apima maistą, apsirengimą, būstą, darbas lemia ir kitų žmogaus teisių: teisės į mokslą, kultūrą ir sveikatą, patenkinimą.

Neįgalūs asmenys taip pat siekia pagal savo išgales pasinaudoti teise į darbą bei užimtumą. Registruodamiesi darbo biržose, jie tikisi įgyti tam tikrą profesinį pasirengimą ir gauti darbą pagal savo išgales.

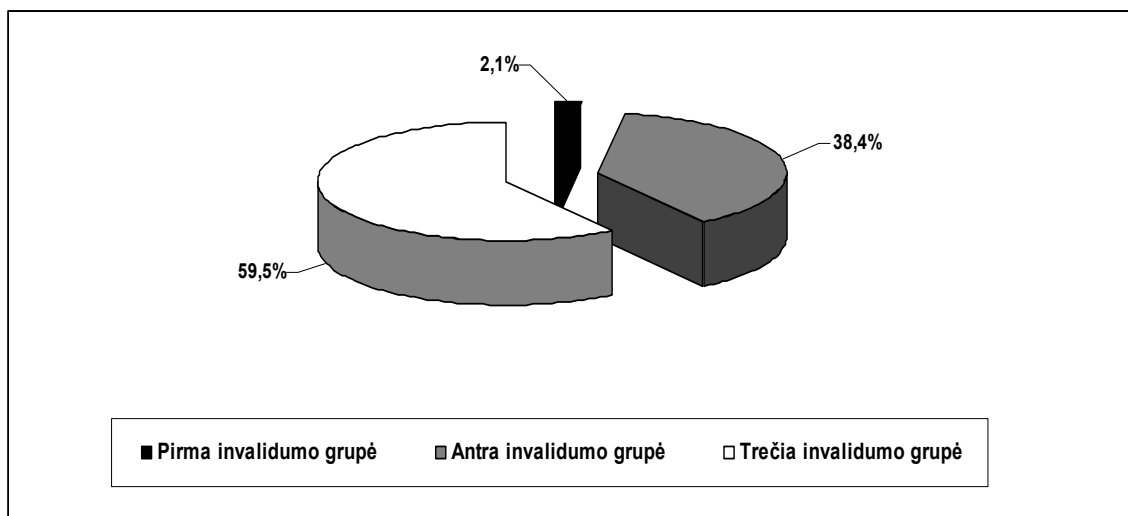
2 lentelė. **Neįgaliųjų profesinis mokymas ir įdarbinimas** [3]  
(Lietuvos darbo biržos duomenys)

	1995	2000	2001	2002
Užregistruotų neįgalių bedarbių skaičius per metus	430	4 294	4 408	5 880
Palyginimas su bendru bedarbių skaičiumi (proc.)	0,2	1,7	1,8	2,4
Neįgaliųjų, dalyvavusių profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programose, skaičius	...	166	197	257
Vyrų	...	...	...	96
Moterys	...	...	...	161
Įsidarbinusių neįgaliųjų skaičius	136	1536	2033	1924
Palyginimas su bendru įsidarbinusių asmenų skaičiumi (proc.)	0,3	1,5	1,5	1,4

<sup>1</sup> Lietuvos darbo biržos skelbiami duomenys. www.ldb.lt

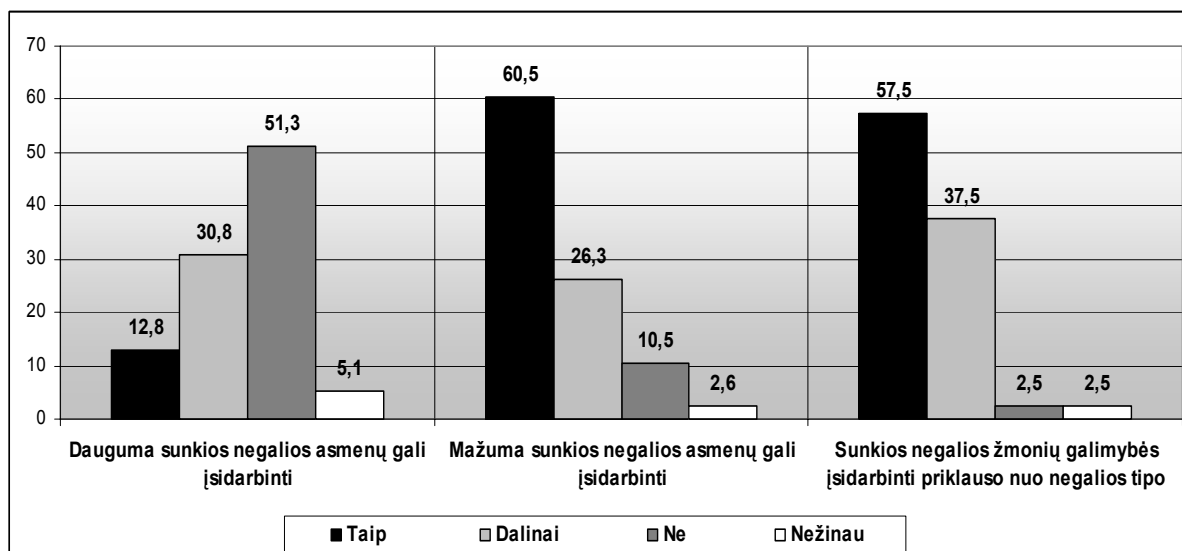
Pateikti skaičiai ir statistiniai duomenys rodo, kad neįgaliesiems, ypač turintiems sunkesnę negalią bei invalidumo grupę, įsidarbinti Lietuvoje yra beveik neįmanoma.

1 paveikslas. **Užimti neįgalieji (16 metų ir vyresni) pagal invalidumo grupes**



Kaip matyti 1 paveiksle, 2/3 užimtų neįgaliųjų turėjo trečiąją (lengviausią) invalidumo grupę. Pirmosios (sunkiausios) grupės neįgaliųjų dirbo vos 2 procentai. Tai patvirtina ir Darbo biržos užsakymu Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikta nedidelės apimties sociologinė apklausa dėl asmenų, turinčių sunkią negalią, įsidarbinimo galimybių. Apklausoje dalyvavo 35 sunkios negalios (I, II gr.) asmenys, 8 darbo biržos ekspertai ir 25 darbdaviai. Daugiau nei pusė (51,3 proc.) apklaustų darbdavių neigiamai vertino sunkios negalios asmenų galimybes įsidarbinti, ir daugiau nei 60 proc. darbdavių konkrečiai nurodė, jog tik nedidelė dalis sunkios negalios asmenų gali įsidarbinti (žr. 2 paveikslą).

2 paveikslas. **Darbdavių nuomonė apie asmenų, turinčių sunkią negalią, įsidarbinimo galimybes (proc.)**  
(Darbo ir socialinių tyrimų instituto pateikti duomenys.)



Paanalizavus 2001 metų gyventojų ir būstų surašymo duomenis, matyti, kad tik mažos dalies neįgalių asmenų pagrindinis šaltinis yra iš darbo gaunamos pajamos. Darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis tik kas dešimtam mieste gyvenančiam neįgaliam ir tik kas dvidešimt septintam neįgaliajam, gyvenančiam kaime. 205 tūkst. (78 proc.) neįgaliųjų kaip pagrindinį savo pragyvenimo šaltinį nurodė pensiją arba kitą iš valstybės gaunamą finansinę pašalpą. Oficiali statistika skelbia, kad Lietuvoje apie 16 tūkst. žmonių kasmet paskiriama invalidumo pensija, 2002 metų pabaigoje šalyje buvo 189 tūkst. invalidumo pensininkų [4].

Pagal Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje plano įgyvendinimo programą 2003 metais atlikto sociologinio tyrimo apie Lietuvos gyventojų požiūrį į neįgaliuosius duomenimis, 27,4 proc. respondentų socialinės integracijos problemos: mobilumą, darbą, užimtumą ir pan., taip pat paminėjo kaip pagrindines gyvenimo problemas, su kuriomis susiduria neįgalūs žmogus [5]. Tyrimo metu buvo konkrečiai analizuojama, kaip Lietuvos gyventojai vertina aklujų, kurčiųjų, judėjimo negalią ir psichinę negalią turinčių asmenų darbo, mokymosi, poilsio, kultūros ir sporto, viešojo transporto sąlygas. Daugiausia respondentų (net 53,2 proc.) neigiamai įvertino visų neįgalių asmenų gyvenimo sąlygas, susijusias su darbu.

Apibendrinant galima teigti, kad daugelis neįgaliųjų Lietuvoje negali pasinaudoti savo teise į darbą arba turi tenkintis tik prastu, mažai mokamu darbu. Nors jei yra reikalinga pagalba, mokymai ir pritaikoma vieta, dauguma neįgalių žmonių gali dirbti labai įvairius darbus, pritaikytus, atsižvelgiant į vyraujančias darbo normas, pagal jų gebėjimus. Taigi reikia papildomų priemonių, užtikrinančių neįgalių žmonių lygias teises į produktyvų ir pelningą darbą atviroje darbo rinkoje. Kai kurios priemonės ir reikalavimai yra įteisinti tarptautiniuose dokumentuose, kurių nuostatomis gali pasinaudoti Lietuva, priimdama savo nacionalinius teisės aktus ir reglamentuodama su neįgalių asmenų įdarbinimu susijusius klausimus.

## **Tarptautiniai principai dėl neįgalių asmenų teisės į darbą**

Pasaulyje (ir Europoje) yra priimta nemažai įvairaus pobūdžio tarptautinių aktų, reglamentuojančių bei įteisinančių fundamentalias žmogaus teises, kurios apima ir teisės į darbą realizavimo pagrindinius principus. Šiame straipsnyje nebus plačiau nagrinėjami bendrieji žmogaus teisių dokumentai (pvz., Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos socialinė chartija ir kt.), kuriuose teisė į darbą yra vienodai numatyta visiems žmonėms (taip pat ir neįgaliems žmonėms). Analizuojami tik tie tarptautiniai teisės aktai, kurie konkrečiai reglamentuoja neįgalių asmenų teisės į darbą bei profesinę reabilitaciją realizavimo garantijas ir tai, kaip šios nuostatos atsispindi ir yra įteisintos Lietuvos teisės aktuose. Apžvelgiami Jungtinių Tautų Organizacijos bei jos specializuotos agentūros Tarptautinės darbo organizacijos priimti dokumentai, su kurių nuostatomis yra derinami Lietuvos Respublikos teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai. Taip pat analizuojami pagrindiniai su neįgaliųjų teisės į darbą reglamentavimu susiję Europos Sąjungos teisės dokumentai ir Lietuvos įstatymų nuostatos, kurios, Lietuvai tapus tikrąją Europos Sąjungos nare, turi būti suderintos su minėtais dokumentais.

## **Jungtinių Tautų sistemoje priimti tarptautiniai dokumentai**

Nuo pat įkūrimo pradžios Jungtinių Tautų Organizacija (toliau – JTO) rūpinosi neįgalių žmonių statusu bei jų teisėmis. Ji pripažino, kad neįgalių asmenų diskriminavimas neigiamai veikia visos bendruomenės ekonominį ir socialinį vystymąsi. JTO siekė skelbti ir skatinti neįgaliųjų teises, grįsdama jas pagrindiniais principais, paremtais fundamentaliomis visų žmo-

nių laisvėmis ir lygybe. Siekdama užtikrinti neįgalių žmonių apsaugą, JTO 1971 metais priėmė Jungtinių Tautų sutrikusio intelekto asmenų teisių deklaraciją, 1975 metais priėmė Jungtinių Tautų neįgalių asmenų teisių deklaraciją, o 1993 metais – Lygių galimybių neįgaliesiems žmonėms teikimo bendrąsias taisykles. Iš pradžių pastarąsias taisykles buvo siekiama priimti kaip Konvenciją dėl neįgalių asmenų teisių, tačiau, nepasiekus konsensuso, buvo priimtos Bendrosios taisyklės, kurių preambulėje nurodoma, jog „nors taisyklės nėra privalomos, jos gali tapti tarptautiniu mastu priimtinais paprotinėmis taisyklėmis, jei joms priartų ir taikytų daugelis valstybių, gerbiančių tarptautinės teisės normas. Taisyklės morališkai ir praktiškai įpareigotų valstybes imtis priemonių, kad neįgalūs asmenys turėtų lygias galimybes su kitais“ [6]. Visi šie tarptautiniai dokumentai pateikia rekomendacijas, kuriomis vadovaudamosi valstybės turėtų rengti ir vykdyti visas neįgaliųjų socialinės integracijos priemones.

Nemažą indėlį įteisinant neįgalių asmenų teises į darbą turėjo Jungtinių Tautų Organizacijos 1919 metais įkurta specializuota agentūra Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau – TDO). Šios organizacijos tikslas yra skatinti moterų ir vyrų galimybes įgyti tinkamą ir produktyvų darbą laisvės, lygybės, apsaugos ir žmogiškojo orumo sąlygomis. TDO siekia skatinti ir užtikrinti fundamentalius principus ir teises darbinėje veikloje, kurti didesnes moterų ir vyrų tinkamo darbo apsaugojimo galimybes, plėsti socialinės apsaugos garantijas ir jų veiksmingumą, todėl ji viena iš pirmųjų savo dokumentuose įteisino neįgalių žmonių teises ir lygias galimybes į darbą, profesinį mokymą bei reabilitaciją. Pasak Jungtinių Tautų Specialiojo Kontrolieriaus negalios klausimais, „nuo įkūrimo TDO niekada nesiliovė tvirtinti, kad neįgaliesiems asmenims (nesvarbu, koks yra jų negalios pobūdis bei priežastys) turi būti užtikrintos visos profesinės reabilitacijos, profesinio konsultavimo, mokymo ar persikvalifikavimo galimybės, kartu ir galimybės įsidarbinti ir bendroje darbo rinkoje, ir apsaugotose darbo vietose“ [7, p. 9–10].

Pagrindinės TDO priimtos konvencijos ir rekomendacijos, įteisinančios neįgaliųjų teisei į darbą bei jos garantijas, yra šios:

- 1955 m. Rekomendacija dėl neįgaliųjų profesinės reabilitacijos (Nr. 99);
- 1958 m. Konvencija *Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje* (Nr. 111) ir 1958 m. Rekomendacija *Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje* (Nr. 111);
- 1975 m. Konvencija *Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales* (Nr. 142);
- 1983 m. Konvencija *Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo* (Nr. 159) ir 1983 m. Rekomendacija *Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo* (Nr. 168).

1995 metais visos minėtos TDO konvencijos įsigaliojo ir įgijo privalomą teisinį statusą Lietuvoje. Nuo 1971 metų, priimant kiekvieną tarptautinį dokumentą, nuostatos dėl neįgalių asmenų teisės į darbą bei užimtumą buvo vis plečiamos ir tobulinamos, papildomos viena kita. Vis dėlto galima išskirti keletą pagrindinių visuose minėtuose dokumentuose įteisintų principų.

## Neįgalių asmenų įdarbinimo pagrindiniai principai

Pirmiausia visuose Jungtinių Tautų sistemoje priimtuose dokumentuose yra pabrėžiamos ir įteisinamos neįgalių asmenų **lygios galimybės ir teisė į darbą be diskriminacijos** dėl jų negalios. Ši teisė apibrėžiama kaip „teisė atlikti naudingą darbą bei įsijungti į bet kokią kitą prasmingą užimtumo veiklą kiek įmanoma pagal savo galimybes“ [8], teisė į „naudingą, pelningą bei atlygintą užimtumą“ [9], teisė „turėti lygias galimybes į produktyvų bei pelningą darbą darbo rinkoje“ [6].

1958 m. Konvencija *Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje*, apibrėždama *diskriminacijos* sąvoką, suteikia valstybėms narėms prerogatyvą nuspręsti nelaikyti diskrimi-

nacija tam tikros specialios priemonės, numatytos tam tikriems asmenims, kuriems dėl jų lyties, amžiaus, invalidumo „yra visuotinai pripažinta ypatinga apsauga ar pagalba“ [8].

Nuostatos dėl neįgalių asmenų profesinio orientavimo bei profesinio rengimo politikos plėtojimo įpareigoja valstybes „priimti ir plėtoti visapusišką ir koordinuotą profesinio orientavimo ir profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumu, (...) stengdamosi garantuoti, kad visapusiškas informavimas ir visa apimantis orientavimas būtų prieinami vaikams, jaunuoliams ir suaugusiems, įskaitant atitinkamas programas asmenims su fiziniais ir protiniais sutrikimais“ [9]. Visiško dalyvavimo bei lygybės principai reikalauja „pagal galimybes suformuluoti nacionalinę politiką dėl neįgalių asmenų profesinės reabilitacijos bei įdarbinimo ne tik specializuotose institucijose bei apsaugotose darbo vietose, bet kartu su negalios neturinčiais žmonėmis bendruose mokymo centruose ir atviroje darbo rinkoje“ [10]. Tačiau, kaip matyti iš nuostatų formuluočių, ši sritis palikta tvarkyti, remiantis valstybių narių geranoriškumu, arba yra priklausoma nuo valstybės ekonominių sąlygų ir galimybių.

Su minėta profesinio orientavimo politika labai susijęs **teisės į profesinį mokymą ir darbo įgūdžių vystymą principas**. Darbo įgūdžių ugdymas yra labai svarbus neįgaliesiems asmenims, kadangi darbo įgūdžių gerinimas didina šių asmenų savarankiškumą ir savigarbą. Tačiau nuostatos dėl neįgalių asmenų teisės į profesinį rengimą ir reabilitaciją, kurios užtikrintų jų galimybių bei įgūdžių didinimą ir pagreitintų jų integraciją, dalyvavimą profesinėje reabilitacijoje kartu su kitais asmenimis, pastebimos daugiausia tik rekomendacinio pobūdžio tarptautiniuose dokumentuose (pvz., 1975 metų Jungtinių Tautų neįgalių asmenų teisių deklaracijoje, 1955 metų Rekomendacijoje dėl neįgaliųjų profesinės reabilitacijos, 1993 metų Jungtinių Tautų bendrosiose taisyklėse ir kt.).

**Teisės į saugią ir tinkamą darbo vietą principas** yra ypač reikšmingas neįgaliesiems, kadangi jiems dažnai reikia pritaikyti darbo užduotis ir standartus, atitinkančius jų individualias galimybes. Visos minėtos konvencijos mini tokį reikalavimą valstybėms: nacionalinė politika privalo siekti profesinės reabilitacijos ir užimtumo priemonių pritaikymo ir prieinamumo visoms neįgalių asmenų kategorijoms.

Neįgaliųjų **teisingo (nešališko) priėmimo į darbą principu** grindžiama teisinga įdarbinimo politika. Toks neįgaliųjų įdarbinimas užtikrina tai, kad darbo sąlygos atitinka neįgaliųjų galimybes bei jų reintegraciją, todėl turi būti skatinamas neįgalių darbuotojų skaičiaus atviroje darbo rinkoje augimas.

Tarptautiniuose dokumentuose įteisinama konkreti priėmimo į darbą politika ir reikalavimai, „skatinant neįgaliųjų įdarbinimą atviroje darbo rinkoje, (...) imantis priemonių teikiant bei vertinant kitas susijusias paslaugas, įgalinančias neįgalius asmenis apsaugoti, išlaikyti bei kelti kvalifikaciją“ [10]. TDO rekomendacijoje *Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo* teigiama, jog vykdant priėmimo į darbą politiką pirmiausia turi būti „siekiama visišką neįgalių asmenų dalyvavimo atviroje darbo rinkoje, o toms neįgalių asmenų grupėms, kurioms darbas atviroje rinkoje negali būti įmanomas, numatoma atitinkama valstybės parama kuriant apsaugotas darbo vietas“ [10]. Vadovaujantis Jungtinių Tautų bendrosiomis taisyklėmis, apsaugotos arba remiamos darbo vietos neįgaliesiems gali būti kaip įdarbinimo atviroje darbo rinkoje alternatyva [6].

Teisingą neįgalių asmenų teisių įgyvendinimą užtikrina **tinkamos darbo sąlygos bei teisingas atlyginimas**. Tinkamų sąlygų neįgaliesiems užtikrinimą plačiausiai reglamentuoja Jungtinių Tautų bendrosios taisyklės, kuriose teigiama, jog valstybių programose turi būti numatytos priemonės, kurių „tikslas – sukurti ir pritaikyti darbo vietas bei patalpas, kad jos taptų tinkamos neįgaliesiems žmonėms; svarbus naujų technologijų sukūrimas bei neįgaliųjų aprūpinimas kompensacine technika, įgalinančia juos dirbti; teikti tinkamą neįgaliųjų mokymą, paramą bei pagalbą (individualaus asistento, vertėjo paslaugos)“ [6].

## Europos regione priimti standartai dėl neįgaliųjų teisės į darbą

Vertinant Europos regione (Europos Bendrijoje) priimtas teisinis nuostatas dėl neįgaliųjų teisės į darbą, būtina nurodyti, jog be bendrųjų dokumentų: Pagrindinės žmogaus teisių ir laisvių apsaugos konvencijos (1950 m.), Europos socialinės chartijos (1961 m., pataisyta 1991 m.), numatančių visiems asmenims vienodas teises į darbą, tinkamas darbo sąlygas ir kitas garantijas, nėra priimta specialių privalomojo pobūdžio dokumentų, užtikrinančių neįgaliųjų teises. Paminėtini tik šie rekomendacinio pobūdžio Europos Bendrijos priimti dokumentai, susiję su neįgaliųjų asmenų teisėmis:

- 1992 m. Rekomendacija dėl nuoseklos politikos, susijusios su neįgaliais asmenimis. Joje pastebimi pagrindiniai politikos principai dėl neįgaliųjų asmenų reabilitacijos bei integracijos, kuri turi būti vystoma visose bendrijos gyvenimo srityse;
- 1995 m. Neįgaliųjų asmenų profesinio įvertinimo chartija, skatinanti pozityvų pasikeitimą: asmens profesiniai sugebėjimai (galios) – o ne negalia – turi būti įvertinami ir siejami su konkretais darbo reikalavimais. Ši chartija nustato Europoje bendrą neįgaliųjų asmenų profesinio įvertinimo sistemą ir pateikia pagrindinius sektinius etinius ir metodologinius principus.

Gana ilgai daugelyje Europos valstybių įstatymai konkrečiai nedraudė diskriminacijos, susijusios su negalia. Buvo tikima, jog neįgalūs žmonės jaučia didžiausią socialinės apsaugos, globos ir pagalbos poreikį, teigiama, jog dauguma šių asmenų negali užsitikrinti iš darbo gaunamų pajamų bei vien dėl tam tikro neįgalumo nustatymo yra priklausomi nuo pašalpų. Socialinės apsaugos požiūris garantavo pagrindines socialinės apsaugos ir rūpybos priemones neįgaliesiems asmenims, tačiau įstatymai tik retais atvejais įteisino neįgaliųjų asmenų teisinį statusą bei jų teises. Įstatymai neužtikrino neįgaliesiems lygių teisių ir galimybių, dažnai net skatino tokių žmonių galių atėmimą ir jų segregaciją visuomenėje, nustatydami specialaus ugdymo, apsaugoto įdarbinimo ar apgyvendinimo formas. Nors diskriminacija seniai suvokiama kaip žmogaus teisių srities aspektas, bet tik pastaraisiais metais neįgalūs žmonės pripažinti teisių subjektais, o jų negalia įvertinta kaip diskriminavimo pagrindas. Paskutinįjį dešimtmetį Europos Bendrija aktyviai siekė užtikrinti socialinę apsaugą visoms socialinėms grupėms ir realizuoti nediskriminavimo politiką. Perėjimas nuo neįgaliųjų socialinės apsaugos prie jų civilinių teisių modelio buvo lydimas daugelio metų įvairių valstybinio lygmens ir nevyriausybinių sektoriaus atstovų lobistinės veiklos, pasinaudota tokių valstybių kaip JAV ilgamete praktika.

Pirmasis labai svarbus žingsnis, įteisinant neįgaliųjų statusą, remiantis žmogaus teisių kontekstu, buvo žengtas 1997 metais, kai buvo pasirašytas Europos Sąjungos Amsterdamo Susitarimas ir į jį įtrauktas 13 straipsnis, kuris numatė teisinį pagrindą imtis reikiamų priemonių kovai su diskriminacija, kuri susijusi su lytimi, rase ar etnine kilme, religija ar įsitikinimais, *negalia*, amžiumi ar lytine orientacija [11].

Antrasis svarbus žingsnis, konkrečiai įgyvendinant 13 straipsnio nuostatas dėl nediskriminavimo, buvo Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. priimta Direktyva, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Direktyva) [12; 13]. Šios Direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, *negalios*, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą. Ši direktyva yra ypatingai svarbi užtikrinant neįgaliųjų teises į darbą, nes pirmą kartą negalia konkrečiai minima kaip nediskriminavimo pagrindas, ir neįgalieji tampa apsaugos nuo diskriminavimo subjektais. Direktyva draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti pagal visus direktyvoje nurodytus požymius dėl atrankos kriterijų bei priėmimo į darbą sąlygų, profesinio orientavimo bei mokymo, įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant užmokestį už darbą. Be to, Direktyva įteisina galimybę ginti nediskriminavimo teisę atitinkamais teisiniais/administraciniais veiksmais, įrodymų naštos perkėlimą, apsaugą nuo viktimizacijos (pvz., atleidimo iš darbo) besiskundžiantiems ar pa-



teikiantiems įrodymus asmenims, kaip liudininkams, informacijos apie naujus nediskriminacijos įstatymus skleidimą, dialogo tarp vyriausybės ir socialinių partnerių bei nevyriausybinių organizacijų skatinimą; sankcijas diskriminavimo atvejais.

Direktyvai įgyvendinti „valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai bei nuostatos, kurios prieštarauja vienodų sąlygų taikymo principui“ [14]. Direktyvoje nustatytas 3 metų laikotarpis, t. y. iki 2003 m. gruodžio 2 d., per kurį valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos nuostatų. Valstybėms narėms gali būti skiriamas papildomas 3 metų laikotarpis, kitaip tariant, iš viso skiriami 6 metai šios direktyvos nuostatoms dėl diskriminacijos, susijusios su amžiumi ir negalia, įgyvendinti. Apie termino pratęsimą jos įpareigotos nedelsdamos pranešti Komisijai, o vėliau kasmet Komisijai pateikti ataskaitas apie veiksmus, kurių valstybė imasi su diskriminavimu dėl amžiaus ar negalios susijusioms problemoms spręsti, ir apie su jų įgyvendinimu pasiektą pažangą.

Paminėtina, jog 2003 m. pabaigoje iš 15 dabartinių Europos Sąjungos valstybių narių, tik dvi – Belgija ir Švedija – atitiko minimalius Direktyvos įgyvendinimo standartus. Kitose šalyse į nacionalinius įstatymus perkeltos ne visos Direktyvos nuostatos arba išvis nenumatyta priimti jokių įstatymų šioje srityje.

Visi tarptautiniai teisiniai aktai ir dokumentai (privalomo ar rekomendacinio pobūdžio) įteisina juos pripažinusių, pasirašiusių ir ratifikavusių valstybių politinius, teisinius bei moralinius įsipareigojimus laikytis juose įteisintų nuostatų užtikrinti ir ginti žmonių teises. Lietuva, ratifikuodama minėtus tarptautinius dokumentus, taip pat įsipareigojo ne tik tarptautinei bendrijai, svarbiausia, ir savo šalies piliečiams pripažinti bei laikytis jų normų.

### **Lietuvos įstatymų, reglamentuojančių neįgalių asmenų teisę į darbą, atitikimas tarptautines normas ir reikalavimus**

Aptariant minėtų svarbiausių tarptautinių nuostatų dėl neįgaliųjų lygių teisių į darbą užtikrinimą bei įteisinimą Lietuvos Respublikos įstatymuose, paminėtina, jog neįgalių asmenų **užimtumas** ir įsidarbinimo galimybės Lietuvoje vis dar beveik neįmanomi. Lietuvos įstatymai įteisina pagrindines teises į darbą, į saugią darbo aplinką, į teisingą užmokestį už darbą ir garantuoja socialinę apsaugą nedarbo atveju visiems asmenims (taigi ir neįgaliems žmonėms) bei numato papildomas užimtumo garantijas neįgaliesiems. Vis dėlto šios normos nėra pakankamai veiksmingos. Teisę į darbą bei užimtumą pirmiausia nustato bendrieji Lietuvos įstatymai. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos* 48 straipsnis įteisina pagrindinę nuostatą, jog „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ [16].

Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas yra pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbo teisinius santykius Lietuvoje. Jame įteisinami pagrindiniai darbo teisės principai ir reikalavimai, kurie gali būti detalizuojami atskiras darbo santykių sritis reglamentuojančiuose kituose įstatymuose ir teisės aktuose. Darbo kodekse yra išskirtos, įteisintos ir taikomos nuostatos bei garantijos, susijusios su neįgalių asmenų įdarbinimu. Detaliai neįgalių asmenų įsidarbinimo bei užimtumo garantijas apibrėžia *Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas*. Jo nuostatos yra suderintos su minėtais tarptautiniais dokumentais, tačiau yra ir šiokių tokių neatitikimų.

Pirmiausia *Invalidų socialinės integracijos įstatymas* įteisina vieną iš neįgaliųjų socialinės integracijos principų: „Invalidai ugdomi, mokomi, įgyja profesiją, dirba, užsiima naudinga veikla pagal savo sugebėjimus, interesus ir galimybes.“ Įstatymo 17 straipsnyje nurodoma, jog „invalidai pasirenka darbą pagal savo fizinę ir psichinę būklę, profesinį pasirengimą ir interesus arba verčiasi kita įstatymų nedraudžiama veikla. Darbdavys negali atsisaikyti priimti į darbą invalido arba kitaip jį diskriminuoti vien dėl jo invalidumo, jeigu invalido

kvalifikacija yra tinkama“ [17]. Neįgalieji įdarbinami įprastose darbo vietose arba specialiai jiems įrengtose darbo vietose. Neįgaliųjų darbo vietų ir profesijų reikalavimus nustato Sveikatos apsaugos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (18 str.). Pastaroji įstatymo nuostata pirmiausia neatitinka laisvo darbo pasirinkimo principo, be to, iš dalies prieštarauja 17 straipsnio nuostatai, jog „invalidai pasirenka darbą pagal savo fizinę ir psichinę būklę, profesinį pasirengimą ir interesus“ [17].

Atsižvelgiant į tarptautinius standartus, galima teigti, jog Lietuvos įstatymuose nepakankamai akcentuotas neįgalių žmonių įdarbinimo atviroje darbo rinkoje prioritetas, plačiau kalbama tik apie papildomas arba specialiai įrengiamas darbo vietas. Įstatymai numato papildomų darbo vietų steigimo neįgaliesiems kvotų sistemą, kai privalomai nustatoma darbdaviams įdarbinti I ir II grupių invalidus. Kvotomis numatytose darbo vietose gali būti įdarbinami įvairios negalios asmenys. Be to, „invalido, kurio integracija į darbą reikalauja iš darbdavio ypatingų pastangų, įdarbinimas gali būti prilygintas 3 invalidų įdarbinimui“ [17]. Tokios įstatymo nuostatos sunkina tam tikro pobūdžio (pvz., proto ar psichikos) ar sunkesnio laipsnio negalią turintiems asmenims galimybę įsidarbinti, nes darbdaviai paprastai įdarbina lengvesnės fizinės negalios asmenis.

Minėta kvotų sistema, kuria dažniausiai gali pasinaudoti tik nesunkią negalią turintys asmenys, neatitinka ir kai kurių minėtų tarptautinių reikalavimų dėl profesinio reabilitavimo bei užimtumo priemonių taikymo ir prieinamumo visoms neįgalių asmenų kategorijoms. Be to, neįgaliųjų teisė į darbą ir galimybė užsidirbti gyvenimui nebus tinkamai realizuota, jeigu vienintelė galimybė tai padaryti bus darbas papildomai valstybės remiamose darbo vietose [18], todėl valstybė turi imtis priemonių, kurios užtikrintų neįgaliojo teisę dirbti įprastinėje darbo vietoje. Minėta Europos Sąjungos 2000 m. užimtumo direktyva specialiai nenustato teisinės apsaugos, įdarbinant neįgalius asmenis į kvotomis nustatytas vietas, nors kvotų sistema gali būti laikoma pozityviosios diskriminacijos priemone. Tačiau Direktyva teikia didesnę prioritetą neįgalių asmenų integracijai į atvirą darbo rinką, o ne specialiai neįgaliesiems atskirtų įdarbinimo vienetų kūrimui [15].

Lietuvos įstatymai papildomas garantijas neįgaliesiems numato ne tik įsidarbinant, bet ir atleidžiant juos iš darbo, nustatant papildomas darbo sąlygas, darbo ir poilsio laiką ir pan. Invalidų socialinės integracijos įstatymas (19 str.) įteisina nuostata, jog „darbdavys savo iniciatyva gali atleisti iš darbo invalidą, nesant šio asmens kaltės, tik gavęs savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą ir prieš 4 mėnesius raštu pranešęs invalidui apie numatomą atleidimą“ [17]. Taip pat neįgaliesiems gali būti sudaromos specifinės darbo sąlygos pagal invalidumą nustatančių komisijų išvadas: jei invalidumą nustatančių komisijų išvados nenumato kitaip, neįgalieji, remiantis jų pageidavimu, atleidžiami nuo viršvalandinio darbo, darbo poilsio, švenčių dienomis ir nakties metu, remiantis komisijos išvada, jiems gali būti numatytas sutrumpintas darbo laikas. Invalidų socialinės integracijos įstatymas pakartoja Darbo kodekso (166 str., 170 str.) nuostatas, jog neįgaliesiems suteikiamos kasmetinės 35 kalendorinių dienų atostogos, jog neįgaliesiems, tėvams, globėjams, rūpintojams, slaugantiems neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, suteikiamos 30 kalendorinių dienų nemokamos atostogos jų pageidaujama laiku [19].

Nedarbo atveju teikiama apsauga Lietuvos gyventojams reglamentuoja Bedarbių remimo įstatymas. Įstatymo 7 straipsnis nurodo, jog neįgalūs asmenys yra papildomai remiami darbo rinkoje. Lietuvoje bedarbiais laikomi „nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos“ [20]. Tokiais atvejais jiems taikomos valstybės užimtumo garantijos: nemokamos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos bei informacija apie laisvas darbo vietas; nemokamos darbo biržos paslaugos įsidarbinant; nemokamas profesinis mokymas nedarbo atveju; galimybė nedarbo atveju dirbti viešuosius ir Užimtumo fondo remiamus darbus; bedarbio pašalpa. Neįgalieji, kaip papildomai remiami asmenys, turi pirmumo teisę į visas šias valstybės teikiamas užimtumo

garantijas. Tačiau praktikoje neįgaliems asmenims iškyla nemažai kliūčių pasinaudoti šiomis garantijomis. Dažnai Lietuvoje, nustatant asmeniui invalidumo grupę, nurodoma, jog asmuo yra nedarbingas. Įgijęs nedarbingumo statusą, jis apskritai darbo biržoje neregistruojamas, todėl negali gauti jos teikiamų paslaugų, susijusių su profesiniu mokymu, rengimu bei persikvalifikavimu, negali gauti ir bedarbio pašalpos. Aišku, prarandama ir galimybė dirbti ir užsidirbti papildomų lėšų pragyvenimui. Dažnai neįgaliems asmenims yra neįgyvendinami ir įstatymų keliami reikalavimai pasinaudoti atskiromis užimtumo garantijomis, pavyzdžiui: neįgalieji dėl savo negalios pobūdžio dažnai neturi jokio darbo stažo, reikalingo bedarbio pašalpai gauti, ir negali įvykdyti bendrų viešųjų darbų, kuriems siunčia darbo biržos, todėl neturi teisės gauti bedarbio pašalpos.

Kita itin svarbi neįgaliems asmenims užimtumo garantija yra organizuojamas nemokamas profesinis mokymas. Pagrindinis profesinio mokymo tikslas – sudaryti galimybes ieškantiems darbo asmenims įsigyti profesiją, pakelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje, suteikti asmenims papildomą profesinę kompetenciją arba naują kvalifikaciją. Norintiems įsidarbinti neįgaliems žmonėms iškyla profesinių įgūdžių įgijimo ir atkūrimo problema, reikia papildomų profesinės reabilitacijos paslaugų, profesinio mokymo ar perkvalifikavimo. Profesinės reabilitacijos priemonės apima pagalbą, reikalingą įsigyti profesiją, specialybę, išmokti amato, darbo vietos steigimą ir išsaugojimą, kvalifikacijos kėlimą, perkvalifikavimą ir kt. [17]. Darbo biržos ir Darbo rinkos mokymo tarnyba organizuoja neįgaliųjų profesinį mokymą ir reabilitaciją, kuria, sudarydamos individualias neįgaliųjų reabilitacijos programas, vykdo savivaldybių globos ir rūpybos institucijos, socialinės globos ir rūpybos įstaigos (pensionatai), ugdymo, mokymo įstaigos, pati darbo birža, atskiri darbdaviai, invalidų visuomeninės organizacijos ir jų įmonės, specialiosios profesinės ir socialinės invalidų reabilitacijos įstaigos, kitos įstaigos ir organizacijos. Tačiau neįgaliems žmonėms profesinė reabilitacija tebėra sunkiai prieinama. Šiuo metu įvairios mokymo įstaigos šalyje yra parengusios 80 programų, tinkančių neįgaliesiems. Deja, jos yra tinkamos tik asmenims, turintiems lengvesnio pobūdžio negalią, dažniausiai III grupės invalidams. Sunkią negalią turinčių, bet dirbti galinčių invalidų perkvalifikavimo bei įdarbinimo problemos praktiškai tebe lieka neišspręstos. Paminėtina, jog tam tikros negalios (pvz., sutrikusio intelekto) asmenims Darbo birža visiškai nėra parengusi ir adaptavusi profesinio rengimo programų, todėl šios iniciatyvos imasi išimtinai nevyriausybinės organizacijos ir specialios mokymo įstaigos, kurių pastangomis įsteigtuose dienos užimtumo ir mokymo centruose neįgaliems asmenims teikiamos ne tik socialinių, bet ir profesinių įgūdžių, specialybės mokymo paslaugos.

Darbo biržos duomenimis, 2002 metais profesinio rengimo ar perkvalifikavimo programose dalyvavo 257 neįgalūs asmenys. 2003 metais 328 neįgalūs asmenys dalyvavo profesinio rengimo programose, iš jų 11 turėjo I invalidumo grupę, 83 – II invalidumo grupę ir 234 – III invalidumo grupę. Tiesa, neturima duomenų apie jų negalios pobūdį.

Lietuvoje, kaip ir visame pasaulyje, pastebimas ypač aktyvus teisinės bazės, susijusios su neįgaliaisiais, vystymasis per pastaruosius keletą metų. 2003 metų paskelbimas Lietuvos neįgaliųjų metais ir 2003 metais patvirtintas *Lietuvos neįgaliųjų metų veiksmų planas* įteisino pagrindines valstybės veiklos kryptis, kurių tikslas – užtikrinti neįgaliesiems apsaugą nuo diskriminacijos, lygias teises ir galimybes naudotis priemonėmis, kurios stiprintų jų nepriklausomumą, socialinę ir ekonominę integraciją, dalyvavimą visuomenės gyvenime [21].

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos *Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metais programos* nuostatose reglamentuojamos veiksmingesnės neįgaliųjų darbinio užimtumo priemonės, kurios yra svarbi ir neatskiriama bendros nacionalinės užimtumo strategijos dalis [22]. Šios programos siekis – veiksmingiau remti neįgaliųjų asmenų užimtumą, kuriant prieinamą visiems norintiems ir galintiems dirbti neįgaliesiems užimtumo rėmimo sistemą, sudarančią jiems sąlygas konkuruoti bendroje darbo rinkoje arba įsidarbinti specialiose įmonėse, kuriose jiems bus pritaikytos darbo vietos. Specialiai neįgaliųjų teisėms bei socialinei integracijai skatinti 2002 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta *Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metams programa*,

kurios pagrindinis tikslas – siekti lygių neįgalių žmonių galimybių, planuojant socialinės jų integracijos veiksmus, atitinkančius valstybės tarptautinius ir vidaus politikos tikslus ir įsipareigojimus, ir numatant šių veiksmų įgyvendinimo strategiją [23].

Lietuvoje, vykdant bendrąją socialinės apsaugos sistemos reformą, yra atsižvelgiama į besikeičiančią situaciją pasaulyje, į besivystančias naujas neįgaliųjų teisių kryptis. Pastebimas ir besikeičiantis požiūris į neįgaliuosius: vykdomos ne tik trumpalaikės, bet ir ilgalaikės valstybės programos, skirtos neįgalių žmonių socialinei integracijai įgyvendinti, rengiami konkretūs įstatymai, įteisinantys ir ginantys jų teises, interesus. 2004 m. sausio 20 d. priimtas Valstybinių šalpos išmokų įstatymas (įsigaliojo nuo 2004 m. balandžio 1 d.).

2004 m. gegužės 11 d. priimtas naujas Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, kuris įsigalios nuo 2005 m. liepos 1 d. Įstatymu siekiama užtikrinti neįgaliesiems žmonėms lygias teises ir galimybes; įtvirtinti pagrindinius neįgaliųjų socialinės integracijos principus; apibrėžti neįgaliųjų socialinės integracijos sistemą, institucijas, atsakingas už jos įgyvendinimą, negalios nustatymą bei darbingumo įvertinimą, reabilitacijos paslaugų teikimą, specialiųjų poreikių įvertinimo bei tenkinimo principus [24]. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas – tai bazinis įstatymas, reglamentuojantis neįgalių asmenų socialinę integraciją įvairiose gyvenimo srityse. Palyginti su dabartiniu įstatymu, šiame įstatyme keičiasi visa negalios nustatymo tvarka.

Naujai priimtame 2004 m. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme numatyta, kad asmenims iki 18 metų nustatomas neįgalumo lygis. Šiuo metu jau yra priimta ir nuo 2004 m. balandžio 1 d. įsigaliojo nauja vaikų neįgalumo lygio nustatymo tvarka. Joje įtvirtinta, jog neįgalumo lygis nustatomas asmenims iki 18 metų, kai nustatytą tikslia diagnozę bei taikant gydymą ir/ar reabilitacijos priemones, išlieka organizmo funkcijų sutrikimų ir liga ar būklė atitinka nurodytą sąrašą. Neįgaliesiems vaikams nustatomas trijų lygių neįgalumas: *sunki*, *vidutinė* ir *lengva* negalia [25]. Vyresniems nei 18 metų neįgaliesiems žmonėms iki senatvės pensijos (t. y. tik darbingiems asmenims) vietoje invalidumo grupės bus nustatomas darbingumo lygis. Darbingumo lygis – asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją arba įgyti naują profesinę kompetenciją, arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus. Darbingumo lygis bus išreiškiamas procentais, įvertinus asmenį kaip visiškai *nedarbingą*, *iš dalies darbingą* arba *darbingą*. Darbingumo lygis bus nustatomas vertinant ne tik asmens sveikatos būklę, bet ir jo galimybes atlikti jau turimos profesijos darbus arba įgyti naują profesiją, persikvalifikuoti, t. y. bus nustatomas tik po to, kai bus panaudotos visos medicininės ir profesinės reabilitacijos bei specialiosios pagalbos priemonės. Šiuo metu Socialinės apsaugos ir darbo ministerija rengia naujas Darbingumo lygio nustatymo taisykles, Darbingumo lygio nustatymo kriterijus bei kitus reikalingus šiam įstatymui įgyvendinti poįstatyminių aktų projektus.

2004 m. birželio 1 d. buvo priimtas naujas Socialinių įmonių įstatymas (įsigaliojo nuo 2004 m. birželio 19 d.). Šis įstatymas nustato socialinių įmonių statusą, jų teises ir pareigas, šio statuso įgijimo ir netekimo pagrindus ir tvarką, apibrėžia socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslines grupes, reglamentuoja valstybės pagalbą socialinėms įmonėms. Socialinių įmonių tikslas – įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Viena iš tokių tikslinių grupių yra nedirbantys neįgalieji, turintys I, II ar III invalidumo grupę (nesvarbu, ar yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ar ne). Įstatymas kaip atskirą socialinių įmonių rūšį įtvirtina neįgaliųjų socialinę įmonę. Neįgaliųjų socialinė įmonė – socialinė įmonė, kurioje darbuotojai, priklausantys neįgaliųjų tikslinei grupei, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų jos vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, iš jų I ir II grupę turintys neįgalieji sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus. Neįgaliųjų socialinė įmonė turi visas socialinės įmonės teises ir pareigas, tačiau gali gauti ir papildomą šiame bei kituose įstatymuose nustatytą valstybės pagalbą.

Įstatymas numato neįgaliems asmenims teikiamas paramos rūšis: darbo užmokesčio ir socialinio draudimo sąnaudų dalinę kompensaciją (60 proc. – už I ir II invalidumo grupės asmenis, 50 proc. – už III invalidumo grupės asmenis), tikslines subsidijas darbo vietai socialinėje įmonėje steigti ar pritaikyti, tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokyti ir papildomas subsidijas neįgaliųjų socialinei įmonei (pvz., aplinkai, darbo įrankiams, priemonėms pritaikyti ar įsigyti, papildomoms administracinėms ir transporto priemonėms, asistento darbo užmokesčio ir socialinio draudimo sąnaudoms kompensuoti) [26].

Rengiamas ir naujas Socialinių paslaugų įstatymas, kuris papildys Neįgaliųjų integracijos įstatymą, reglamentuojantį neįgalių žmonių specialiųjų poreikių tenkinimą. Socialinių paslaugų įstatymas turės garantuoti, kad paslaugos būtų prieinamos visiems: ir fizinę, ir protinę ar kitokią negalią turintiems žmonėms.

Paminėtina, kad integracijos į Europos Sąjungą procese, derindama savo nacionalinius įstatymus su Europos teisiniais dokumentais bei reikalavimais, Lietuva taip pat ėmėsi iniciatyvos perkelti ir įgyvendinti neįgaliesiems itin svarbios 2000 m. Užimtumo direktyvos nuostatas. 2003 m. lapkričio 18 d. priimtas naujas *Lygių galimybių įstatymas* [27]. Šiame įstatyme konkrečiai įteisinamas nediskriminavimo principas, susijęs su negalia. Įstatyme nurodoma, jog juo siekiama „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.“ Įstatymas įsigalios nuo 2005 m. sausio 1 d. Įstatymo vykdymo priežiūrą atliks veikianti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Ji tirs ir nagrinės skundus dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, susijusios su visais Lygių galimybių įstatyme įteisintais požymiais, kartu ir negalia.

Kaip jau minėta, tik nedaugelis valstybių, Europos Sąjungos narių, yra visiškai perkėlusios Užimtumo direktyvos nuostatas į savo nacionalinės teisės sistemą. Šalims kandidatėms nebuvo taikomas šios Direktyvos įgyvendinimo terminas – 2003 m. gruodis, nes iki formalios įstojimo į Europos Sąjungą datos (2004 m. gegužės 1 d.) jos dar turėjo laiko suderinti savo nacionalinius įstatymus su Europos Sąjungos teisės dokumentais. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tam tikrą minėtos Užimtumo direktyvos perkėlimo ir įtvirtinimo valstybėse specifiką. Jau pats Direktyvos pavadinimas (angl. *Directive, Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*) nurodo, jog ji yra bendro sisteminio pobūdžio, t. y. nustato tikslus, kuriuos valstybės narės yra įpareigosios pasiekti per nurodytą laiką, bet palieka joms, atsižvelgdama į nacionalinės teisės bei praktikos tradicijas, plačią diskrecijos laisvę pasirinkti tinkamiausią būdą ir priemones tikslui pasiekti. Paminėtinos šios Direktyvos perkėlimo ir įteisinimo nacionalinėje teisėje formos ir turinio apimties pasirinkimo galimybės:

**I. Negalios diskriminacijos modelio pasirinkimas.** Nors Direktyvoje yra konkrečiai apibrėžtos *tiesioginės* ir *netiesioginės diskriminacijos* sąvokos, tačiau nėra apibrėžta *diskriminacija dėl negalios*, todėl valstybės narės gali savo nacionaliniuose anti-diskriminaciniuose įstatymuose nurodyti siauresnę arba platesnę diskriminacijos dėl negalios modelį. **Alternatyvos:** simetriškas (antidiskriminacinės nuostatos taikomos ir neįgaliems asmenims dėl jų negalios, ir įgaliems asmenims dėl jų neturimos negalios) ir asimetriškas (taikomas tik tam tikrą negalią turintiems asmenims) negalios diskriminacijos modelis. Pastarasis gali būti numatytas tik netiesioginės diskriminacijos atveju, nes pati Direktyva konkrečiai nurodo, jog „netiesioginė diskriminacija yra galima dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kai (...) tam tikrą negalią turintis asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys“ [31]. Lietuvoje priimtame Lygių galimybių įstatyme nėra išaiškintos *diskriminacijos dėl negalios* ar *kitų požymių* sąvokos, tačiau logiškai paanalizavus *tiesioginės diskriminacijos* sąvokos įstatyme apibrėžimą, teigtina, jog Lietuva pasirinko asimetriškąjį modelį, kadangi konkrečiai nurodo, jog „tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai dėl **jo** amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos pra-

stesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui“ [27].

**II. *Negalios apibrėžimas ir apsauga nuo diskriminacijos dėl negalios.*** Atsižvelgiant į valstybių narių pasirinkimą, *negalios* sąvoka gali būti taikoma asmenims, turintiems negalią dabar, turėjusiems praeityje, turėsiantiems ateityje, asmenims, susijusiems su negalią turinčiais asmenimis šeiminiiais ar kitokiais santykiais. Gali būti pasirinkta viena, kelios ar visos iš minėtų asmenų grupių. Atsižvelgiant į galiojančių įstatymų įteisintas *neįgalumo (invalidumo)* ir *neįgalaus asmens (invalido)* sąvokas, šiuo metu Lietuvoje *negalia* apibrėžia tik siauriausią minėtų asmenų grupę, kuriems atitinkamos institucijos nustatė negalią dabartiniu metu.

**III. *Neįgaliesiems tinkamų patalpų pritaikymas.*** Kad būtų garantuota, jog laikomasi vienodų sąlygų taikymo neįgaliesiems principo, yra labai svarbus Direktyvos 5 straipsnis, apibrėžiantis tinkamų patalpų įrengimą neįgaliesiems asmenims. Tai reiškia, kad Direktyva nustato darbdaviams įpareigojimus imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai sunkinamos darbdavio pareigos [14]. Veiksmingos ir praktinės priemonės, skirtos darbo vietai neįgaliesiems paruošti, yra šios: pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais. Įvertinant tinkamų patalpų įrengimui naudojamas priemonės, būtina atsižvelgti į tokių priemonių pobūdį ir joms reikalingas išlaidas; finansines darbdavio galimybes, finansines valstybės galimybes, valstybės teikiamą paramą, „neįgalių asmenų socio-ekonominę situaciją“ [15, p. 24]. Direktyvoje nurodoma, jog darbdavio pareigos nėra apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis [14]. Darbdavių pareigų sudėtingumas vertinamas atsižvelgiant į susijusias išlaidas, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius, į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą. Minėta Direktyvos nuostata įteisina tam tikrą vertinamąjį aspektą, todėl valstybėse narėse galima plati šios srities diskrecijos laisvė, ne tik įstatymais reglamentuojant patalpų pritaikymo neįgaliesiems nuostatas bei reikalavimus, bet ir praktiškai juos įgyvendinant, sprendžiant dėl tinkamo patalpų pritaikymo neįgaliesiems kilusius ginčus. Paminėtina, jog ši nuostata Direktyvoje atsirado remiantis JAV pavyzdžiu: JAV labai detalai aptariami tinkamų patalpų, darbo vietos pritaikymo ir darbdavio įsipareigojimų reikalavimai. Būtina nurodyti ir tai, jog pradinis bei tarptautiniu mastu pripažįstamas patalpų pritaikymo neįgaliesiems reikalavimas labiausiai akcentuoja tokį patalpų modifikavimą ir pritaikymą, kuris yra tinkamas ir veiksmingas, įgalinantis neįgalų asmenį atlikti konkretaus darbo pagrindines funkcijas. Taigi patalpų pritaikymas siejamas ne su ribotu finansavimu ir nepatogumu darbdaviui, bet su galimybe užtikrinti neįgaliesiems lygias galimybes, darbo patikimumą ir veiksmingumą [31]. Akcentuojama, kad atitinkamas patalpų pritaikymas padėtų pasiekti trokštamą efektą. Direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje teigiama, jog „vienodų sąlygų taikymo neįgaliesiems principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl profesinės sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės“ [14], t. y. įteisina pozityvios neįgaliųjų diskriminacijos taikymo galimybes.

**IV. *Negalios diskriminacijos uždraudimo įteisinimo forma.*** Valstybėms narėms paliekama pasirinkimo galimybė diskriminacijos dėl negalios draudimą įteisinti specialiaame Neįgalių asmenų antidiskriminavimo įstatyme ar bendrame įstatyme, draudžiančiame diskriminaciją visais ar keletu minėtų požymių (pastarasis būdingas Lietuvai).

**V. *Turinio apimtis.*** Direktyva draudžia diskriminaciją tik plačiai apibrėžtoje įdarbinimo srityje, kuri apima įdarbinimą, priėmimą į darbą, darbo sąlygas, profesinį orientavimą bei rengimą ir kt. Valstybės narės, įgyvendindamos minėtas Direktyvos nuostatas, nėra varžomos ir gali savo nuožiūra išplėsti antidiskriminacijos draudimo, susijusio su neįgaliaisiais ar kitais asmenimis, sritį, t. y. gali įtraukti į nacionalinius antidiskriminacinius įstatymus aplinkos pritaikymą, transportą ar kitas sritis (tai būdinga ir Lietuvai).

## Išvados

Nors oficialiai nedarbas registruotas visose pasaulio šalyse, darbas iki šiol tebelieka pagrindinė žmonių gyvenimo dalis, socialinės visuomenės esmė. Daugeliui tai yra pirminis pajamų šaltinis, nuo kurio priklauso jų fizinis ir sociointelektualinis išlikimas, esminė prielaida patenkinti ne tik išgyvenimo poreikius, susijusius su maistu, apsirengimu, būstu, bet lemia ir kitų žmogaus teisių ir interesų: mokslo, kultūros ir sveikatos, užtikrinimą ir įgyvendinimą. Neįgalūs asmenys, valstybių piliečiai, turi lygias teises į darbą bei užimtumą ir pagal savo išgales siekia jomis pasinaudoti. Oficiali Lietuvos statistika rodo, kad neįgalių žmonių nedarbas nuolat didėja, nors bendras nedarbo lygis Lietuvoje pradeda pamažu mažėti. Nuo 1990 metų, kai dirbo 40 proc. neįgalių žmonių, neįgaliųjų nedarbas didėjo ir 2002 metais tik apie 10 proc. neįgalių asmenų buvo užimti darbine veikla.

Apibendrinant esamą neįgaliųjų įdarbinimo situaciją, galima teigti, kad daugelis negalią turinčių žmonių Lietuvoje negali pasinaudoti savo teise į darbą arba turi tenkintis tik prastu, mažai mokamu darbu. Atlikti tyrimai rodo, kad jei yra reikiama pagalba, mokymai ir vietos pritaikymas, dauguma neįgalių žmonių gali dirbti labai įvairius darbus, pritaikytus pagal jų gebėjimus, atsižvelgiant į vyraujančias darbo normas. Svarbu pabrėžti, jog reikia papildomų priemonių, užtikrinančių neįgalių žmonių lygias galimybes į produktyvų bei pelningą darbą atviroje darbo rinkoje. Kai kurios tokios priemonės ir reikalavimai yra įteisinti tarptautiniuose dokumentuose, kurių nuostatomis gali pasinaudoti Lietuva, priimdama savo nacionalinius teisės aktus ir reglamentuodama neįgalių asmenų įdarbinimo klausimus.

Pasaulio ir Europos mastu yra priimta nemažai įvairaus lygmens tarptautinių aktų, reglamentuojančių ir įteisinančių fundamentalias žmogaus teises, kartu ir teisės į darbą realizavimo pagrindinius principus. Jungtinių Tautų Organizacija, Tarptautinė Darbo Organizacija, Europos Bendrija taip pat priima specializuotus neįgaliųjų teisę į darbą reglamentuojančius privalomojo ar rekomendacinio pobūdžio tarptautinius dokumentus. Pastarieji įteisinga tokius svarbiausius neįgaliųjų teisės į darbą realizavimo principus: lygių galimybių ir teisės į darbą be diskriminavimo, teisės į tinkamą ir saugią darbo vietą, tinkamas darbo sąlygas ir teisingą darbo apmokėjimą, profesinį mokymą, darbo įgūdžių vystymą ir kitus principus.

Ypač reikšminga Europos Sąjungos iniciatyva ir jos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. priimta Direktyva, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, kartu šalinanti valstybėse narėse diskriminacines apraiškas, susijusias su religija ar įsitikinimais, *negalia*, amžiumi, seksualine orientacija, užimtumo ir profesinėje srityje. Ši Direktyva yra ypatingai svarbi užtikrinti neįgaliųjų teisę į darbą, nes pirmą kartą negalia konkrečiai minima kaip nediskriminavimo pagrindas, ir neįgalieji tampa apsaugos nuo diskriminavimo subjektais.

Būtina paminėti, kad dauguma šių tarptautinių principų ir nuostatų dėl neįgaliųjų lygių teisių į darbą užtikrinimo yra įteisinti Lietuvos Respublikos įstatymuose. Lietuvos teisinė bazė numato pagrindines teises į darbą, į saugią darbo aplinką, į teisingą užmokestį už darbą ir garantuoja socialinę apsaugą nedarbo atveju visiems asmenims, kartu ir negalią turintiems žmonėms, bei numato papildomas užimtumo garantijas neįgaliesiems. Tačiau statistiniai ir tyrimų duomenys rodo, jog įstatymuose įteisintos nuostatos dažnai yra deklaratyvios, sunikiai įgyvendinamos ir todėl neveiksmingos, kadangi tik nedaugelio jų veikimas yra paremtas konkrečiomis valstybės finansuojamomis priemonėmis ir programomis.



## LITERATŪRA

1. Council Decision of 3 December 2001 on the European Year of People with Disabilities 2003 (2001/903/EC).
2. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl 2003 metų paskelbimo Neįgaliųjų metais Lietuvoje“ 2002 m. balandžio 18 d. Nr. IX-850 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 42–1562.
3. Lietuvos Respublikos statistikos departamento informacinis pranešimas 2003 m. lapkričio 20 d. Nr. 2.
4. Ambrozaitienė D. Socialinės paslaugos pagyvenusiems ir neįgaliems žmonėms. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2003.
5. Neįgaliųjų padėties Lietuvoje vertinimas: Sociologinis tyrimas. – Vilnius, 2003. <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0114048.doc>
6. The Standard Rule on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. United Nations, 1993.
7. O'Reilly A. The Right to Decent Work of Persons with Disabilities: Working paper. International Labor Organization, 2003.
8. ILO Convention No. 111 „Concerning Discrimination with Respect to Employment and Occupation“, 1958 // Valstybės žinios. 1996. Nr. 28.
9. ILO Convention No. 142 „Concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources“, 1975 // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30.
10. ILO Convention No. 159 „Concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)“, 1983 // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30.
11. Whittle R. Enforcing the Rights and Freedoms of Disabled People: the Role of Transnational Law (Part I and Part II) // Mountbatten Journal of Legal Studies. 1998.
12. Whittle R. Disability Rights after Amsterdam: the Way Forward. European Human Rights Law Review. 2000. No. 1.
13. Waddington L., Bell M. More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives // Common Market Law Review. 2001. No. 38.
14. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, Establishing a General Framework for Equal treatment in Employment and Occupation. OJ L 303/16. [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/l\\_303/l\\_30320001202en00160022.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/l_303/l_30320001202en00160022.pdf)
15. Equality, Diversity and Enlargement. Report on Measures to Combat Discrimination in Acceding and Candidate Countries. Employment and Social Affairs, European Commission, 2003.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992 m. spalio 25 d. // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33–1014.
17. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas. Nauja įstatymo redakcija 1998 m. spalio 22 d. Nr. VIII-904 // Valstybės žinios. 1998. Nr. 98–2706.
18. Persons with Disabilities: 09/12/94. CESC General Comment 5. (General Comments) (Eleventh session, 1994). <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/4b0c449a9ab4ff72c12563ed0054f17d?OpenDocument>
19. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
20. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas, 1996 m. vasario 1 d. Nr. I-1191 // Valstybės žinios. 1996. Nr. 18–457.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Neįgaliųjų metų Lietuvoje veiksmų plano patvirtinimo“ 2003 m. vasario 3 d. Nr. 159 // Valstybės žinios. 2003. Nr. 14–558.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos patvirtinimo“ 2001 m. gegužės 8 d. Nr. 529 // Valstybės žinios. 2001. Nr. 40–1404.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programos patvirtinimo“ 2002 m. birželio 7 d. Nr. 850 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 57–2335.
24. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas 2004 m. gegužės 11 d. Nr. IX-2228 // Valstybės žinios. 2004. Nr. 83–2983.
25. Sveikatos apsaugos ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 22 d. įsakymu patvirtinta Ligų ir būklių, dėl kurių vaikams invalidams nustatomas invalidumo lygis (sunki, vidutinė ir lengva negalia), sąrašo ir invalidumo lygio (sunkios, vidutinės ir lengvos negalios) nustatymo tvarka Nr. V-144/A1-69 // Valstybės žinios. 2004. Nr. 44–1464; 2004. Nr. 47 (atitaisyta).
26. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas 2004 Nr. IX-2251 // Valstybės žinios. 2004. Nr. 96–3519.



27. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826 // Valstybės žinios. 2003. Nr. 114–5115.
28. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947 // Valstybės žinios. 1998. Nr. 112–3100.
29. Human Rights and Intellectual Disability. A Guide to International Human Rights Instruments for Persons with Intellectual Disability. Inclusion International Publication, 2002.
30. Quinn G. The Human Rights of People with Disabilities Under EU Law. The EU and Human Rights, 281. New York: Oxford Univ Press, 1999.
31. Waddington L. Implementing the Disability Provisions of the European Employment Directive: NATIONAL Options and Choices. Conference, „Disability Rights in Europe: From Theory to Practice“. Leeds, 2003.
32. Juodkaitė D. Sutrikusio intelekto asmenų teisės. Šalies ataskaita. Lietuva. – Vilnius, 2003.
33. Juodkaitė D., Jasiūnas A. Neįgaliųjų ir jų šeimos narių teisės ir socialinės garantijos. – Vilnius, 2003.
34. Juodkaitė D. Neįgalių asmenų teisės // Žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvoje. Apžvalga 2003. – Vilnius, 2004.
35. Degener T., Quinn G. A Survey of International Comparative and Regional Disability Law Reform. From Principles to Practice An International Disability Law and Policy Symposium. October 2000.
36. Report of the Secretary General 'Issues and Emerging Trends Related to Advancement of Persons with Disabilities. Para 9–10.
37. Žmogaus teisės Lietuvoje: padėties įvertinimas. – Vilnius, 2002.
38. <http://www.socmin.lt>
39. <http://www.lirt.lt>
40. <http://www.lsic.lt>
41. <http://www.lrs.lt>
42. <http://www.ldb.lt>



***Lithuanian Laws, Regulating Right to Work for People with Disabilities, Their Conformity to International Norms and Standards***

***Doctoral Candidate Dovilė Juodkaitė***

*Law University of Lithuania*

***Keywords:*** *people with disabilities, right to work, employment of the disabled people, additional occupational guarantees.*

**SUMMARY**

*The article „Lithuanian laws, regulating right to work for people with disabilities, their conformity to international norms and standards“ sets an aim to analyze Lithuanian legislation, regulating the right to work and occupation of people with disabilities, and to present conclusions on it's conformity to international standards and accredited norms.*

*Following the objectives set the article presents Lithuanian situation in the field of disabled people work, statistical data on their unemployment in comparison to the trends of general state unemployment rate. It introduces in different aspects new official statistics on the disability, vocational training and employment, occupation of people with disabilities. Assessment of possibilities for the disabled people to realize their right to work and occupation, assumptions and opportunities for realization of this right in Lithuanian society is presented.*

*Main provisions and principles for an equal right to work, equal work conditions and pay for the work, vocational training and rehabilitation, etc. of people with disabilities, specified both in the*

global (United Nations Organization and its established specialized agency International Labor Organization) and regional international legal acts are discussed. The article also presents an analysis of Lithuanian legal acts that are in force and new draft laws, indicating main provisions of implementing right to work for the disabled people. It describes trends of national legal base developments and perspectives in the sphere of the disabled people rights' security and protection. Taking into consideration international standards and principles, the analysis of conformity of Lithuanian national legal base guarantying right to work and equal opportunities to participate in the open labor market for people with disabilities with mentioned international norms is produced.

Official statistical data and indexes, Lithuanian and foreign scientific and methodical literature, various national and international normative acts, regulating legal status, security guaranties of rights and interest of people with disabilities are introduced, comparative analysis and assessment of materials used.

The article presents conclusions on the Lithuanian laws and their conformity to the international standards and principles on the equal rights to work and occupation for people with disabilities. It provides that most of the international standards are transposed into the laws of the Republic of Lithuania. Lithuanian legislation provides with the fundamental rights to work, to secure working place, fair pay for the work and guarantee social security in cases of unemployment for all persons (including the disabled), besides it foresee additional occupation guarantees for people with disabilities. But in most of cases law provisions are of declarative nature, difficult to implement and therefore not effective, since only few of them are secured by the concrete state financed means and programs. Therefore, concluding on the present working situation with regards to people with disabilities, it may be stated that most of the disabled people in Lithuania are still not able to use and realize their right to work and occupation on equal grounds with other people.

