

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Gintarė Apanavičiūtė,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentė

Magistro darbas

Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose

Ensuring equal opportunities for women and men in employment relations

Vadovė: doc. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentė: dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose. Visų pirma, darbe bus atskleistas lygių galimybių principas, aptariami diskriminacijos aspektai, ir diferenciacijos sąsajos. Bus apžvelgiamos lyčių lygybės problemos darbo santykiuose ir kokie teisiniai mechanizmai yra taikomi norint jų išvengti. Taip pat darbe bus nagrinėjama lyčių lygybės pažeidimų kontrolė, teismų praktika Lietuvoje bei užsienyje.

Pagrindiniai žodžiai: lygios galimybės, diskriminacija, vienodas požiūris, teisiniai mechanizmai.

This paper analyzes the provision of equal opportunities for women and men in employment legal relations. First of all, the work will reveal the principle of gender equality, discuss the aspects of discrimination, and the links of differentiation. Issues of gender equality in employment relations and what legal mechanisms are in place to avoid them will be reviewed. The work will also examine the control of violations of gender equality, court practice in Lithuania and abroad.

Keywords: equal opportunities, discrimination, equal treatment, legal mechanisms.

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBO SANTYKIŲ TEISINĖ STRUKTŪRA.....	5
2. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ SAMPRATA	9
3. TARPTAUTINĖS TEISĖS REIKŠMĖ LYGIATEISIŠKUMUI.....	24
3.1. Jungtinių Tautų organizacija	24
3.2. Tarptautinė darbo organizacija.....	26
3.3. Europos Taryba	32
3.4. Europos Sąjunga.....	35
4. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS DARBO SRITYJE	39
4.1. Ikisutartiniai santykiai	39
4.2. Bendrieji darbo santykiai	45
5. KONTROLĖ IR TEISIŲ GYNYBOS MECHANIZMAI.....	72
IŠVADOS	78
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	81
SANTRAUKA	93
SUMMARY	94

ĮŽANGA

Temos aktualumas. Greitai besikeičiančiame gyvenime nuolat transformuojasi ir ekonominės sąlygos. Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai lemia nusistovėjusių papročių bei tradicijų retėjimą. Tokie procesai turi įtakos moterų bei vyrų vaidmenims, jų tarpusavio santykių, požiūrio į šeimą bei jos svarbą individo gyvenime transformacijoms. Darbo rinka, kaip svarbi ekonominė sfera, yra viena iš sričių, kurioje lyčių nelygybė identifiikuojama itin aiškiai. Tokie rodikliai identifiukuojami statistiniais duomenimis ir indikatoriais, kuriais objektyviai atskleidžiama, kokias konkrečias formas ši nelygybė įgyja profesinėje veikloje. Lietuvoje ir Europos Sąjungoje (toliau – Europos Sąjunga arba ES) veikiančios institucijos, kurios renka bei apdoroja duomenis apie vyrų ir moterų padėtį ekonominėje sferoje, laikosi vienodos pozicijos, jog tarp lyčių egzistuoja reikšmingi skirtumai, darbo rinkos galimybės bei sąlygos (Kiaušienė, 2011, p. 104).

Visuomenėje stereotipai daro reikšmingą įtaką tiek moterims, tiek vyrams, renkantis profesiją. Neišvengiamai vyrauja moteriškų ir vyriškų darbų grupės, kuriose akcentuojamas stabilumas daro neigiamą įtaką ir neišvengiamai reikalauja atidžiau pažvelgti į kultūrinį bei teisinį kontekstus, kurie gali būti moterų ir vyrų lygybės apribojimo darbo santykiuose priežastis. Nėra tikslios formuluotės, kas yra vyriškas ar moteriškas darbas, ar tas darbas yra laikomas sunkiu ar lengvu, tai yra tiesiog kultūrinis konstruktas. Dažnai moterų atliekami darbai, net jeigu jie yra fiziškai sunkūs, kaip slaugytojos darbas, jis nėra laikomas sunkaus fizinio darbo naratyvu, nes asocijuojasi su rūpinimosi funkcija, todėl panašaus pobūdžio darbai priskiriami prie moteriškų darbų grupės. Žvelgiant sistemiškai, kuo labiau segreguojama lyties požymis kokioje nors ekonominėje srityje, tuo labiau yra patiriamas darbo jėgos trūkumas.

Lietuvoje moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose yra itin svarbus, nes šalis yra įsipareigojusi įgyvendinti ES direktyvas. Lietuvos teisinė sistema numato, kad tiek moterims, tiek vyrams turi būti užtikrintos vienodos galimybės dirbti ir uždirbti už tą patį atlygį už atliktą darbą, tačiau ši atskirties problema išlieka ir dabar. Lietuva ir toliau turi siekti, kad būtų tinkamai perkeltami ES teisės aktai į nacionalinę teisę, bei užtikrinti, kad tiek darbdaviai, tiek valstybės institucijos laikytųsi lygybės principų. Lietuvos teisės sistemoje yra aktuali ši teisės tema, nes stiprinamas poreikis gerinti teisinį reglamentavimą.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas – išanalizuoti moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimą darbo santykiuose.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo santykių sampratą ir struktūrą.
2. Išnagrinėti lygių galimybių raidos etapus ir įvertinti diferenciacijos ir diskriminacijos sąsajas.
3. Išanalizuoti, kaip tarptautinė teisė prisideda prie lygybės skatinimo ir kokie yra pagrindiniai teisiniai įrankiai.
4. Išanalizuoti asmenų lygybės principo įgyvendinimą darbo santykiuose, atsižvelgiant į Lietuvos teises aktus ir tarptautines direktyvas, ir įvertinti kontrolės ir teisių gynimo mechanizmų efektyvumą Lietuvoje, peržvelgiant Lietuvos bei ES teismų praktiką.

Objektas. Šio magistro darbo tyrimo objektas – moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas užimtumo santykiuose

Tyrimo metodai. Analizuojant darbo temą, taikomi, šie metodai: istorinis, lingvistinis, aprašomasis, lyginamasis, sisteminis, loginis, analitinis, tiriamasis. Remiantis istoriniu metodu, analizuojama lygybės principo raida tiek Lietuvoje, tiek kitose šalyse, siekiant suprasti, kaip šis principas buvo interpretuojamas ir vystėsi teisinėse sistemose įvairiais istoriniais laikotarpiais. Pasitelkiant aprašomąjį metodą, pristatyti tarptautinių ir regioninių organizacijų indėliai į lygių galimybių užtikrinimą darbo santykiuose. Remiantis lyginamuoju metodu, analizuojamos Europos Sąjungos teisės nuostatos, kurios reglamentuoja vienodo požiūrio principą, taip pat Europos Sąjungos Teisingumo Teismo suformuota teismų praktika. Sisteminis ir loginis metodai buvo taikomi, siekiant išnagrinėti Lietuvos ir ES teismų jurisprudenciją bei apžvelgti institucijų veiklą ir teisinių mechanizmų taikymą lygių galimybių naratyve. Analitiniu metodu analizuojama moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje, atkreipiant dėmesį į tai, kokios priežastys lemia, kad moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną, lyginant su vyrais, kokie darbo užmokesčio skirtumai ir jų priežastys. Remiantis analitiniu metodu, apžvelgiama lygių galimybių įgyvendinimo situacija pasauliniu mastu.

Darbo originalumas. Mokslinėje literatūroje yra gausu darbų, kuriuose nagrinėjamas moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose. Tačiau verta paminėti, kad daugelis šių straipsnių buvo parašyti jau seniai. Tema išlieka aktuali iki šiol – nuolat leidžiami ir kuriami nauji darbai, kuriuose aptariami šiuolaikiniai iššūkiai ir tendencijos, lygių galimybių užtikrinimo klausimu. Mokslininkai prisidedantys prie šios srities tyrimų yra T. Davulis, T. Birmontienė, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, M. E. Heilman, S. Caleo ir F. Manzi. Nors mokslinėje literatūroje jau buvo atlikta išsamių tyrimų nagrinėjama tema, tačiau šis magistro darbas išsiskiria naujumu ir originalumu. Būtina atsižvelgti į tai, kad moterų ir vyrų lygių galimybių principo įtvirtinimas teisės aktuose

dar nėra užtikrinantis pakankamą apsaugą asmenims. Darbe atliekama naujų ES direktyvų analizė ir kaip jos sudaro sąlygas veikti visai teisinei sistemai.

Svarbiausi šaltiniai. Atsižvelgiant į magistro darbo temą, tikslą bei iškeltus uždavinius, buvo naudojami Lietuvos Respublikos teisės aktai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Nagrinėjant pasirinktą temą, taip pat svarbi darbo dalis yra tarptautinės teisės reikšmė lygiateisiškumui, joje aptariama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, apžvelgiama Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Be viso to, ypatingas dėmesys skiriamas analizuojant Europos Sąjungos direktyvas, tokias kaip, Europos Parlamento ir Tarybos 2023 m. gegužės 10 d. direktyva 2023/970 kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas. Pasitelkiant Lietuvos teismų ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, buvo siekiama išanalizuoti kaip darbo santykiuose taikomas vienodo požiūrio principas.

1. DARBO SANTYKIŲ TEISINĖ STRUKTŪRA

Užimtumas yra esminis ir pagrindinis elementas, kai kalbame apie ekonominius ir teisinius bei įvairius socialinius procesus. Asmenų užimtumas turi didelę įtaką valstybės ir visuomenės ekonominiam vystymuisi. Kalbant apie užimtumą, svarbu paminėti ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnį, kuriame nurodyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą atlyginimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo ir struktūrinių ekonominių pokyčių tapo būtina sukurti teisinių mechanizmų sistemą, kuri užtikrintų darbo rinkos balansą (Nekrošius et al., 2008, p. 148). Sistemos kūrimas buvo skirtas ne tik darbo vietoms didinti, bet ir efektyviai paskirstyti darbo jėgos išteklius. Tai buvo esminis faktorius, kuriuo buvo norima skatinti darbo užimtumą ir užtikrinti darbo rinkos funkcionalumą. Darbui esant vienam iš pagrindinių ekonomikos varomųjų jėgų, tinkamas funkcionavimas darbo rinkoje gali užtikrinti ilgalaikį ekonomikos augimą. Pirmieji teisės aktai, reglamentuojantys užimtumo klausimus, Lietuvoje atsirado jau 1990 m., kai gruodžio 13 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Tai buvo vienas pirmųjų žingsnių, pereinant prie rinkos ekonomikos, taip pat buvo siekiama užtikrinti, kad darbo jėga būtų paskirstyta pagal rinkos poreikius ir kad būtų sukurtos tinkamos sąlygos darbo vietoms kurti, nes tai buvo svarbu šalies ekonomikai. Užimtumas nagrinėjamas tiek teisės, tiek ekonomikos mokslų srityse. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – Užimtumo įstatymas) 2 straipsnyje jis įvardijamas kaip atlygintina arba neatlygintina teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kurios tikslas – uždirbti pragyvenimo lėšas, tai veikla, kuriama siekiama įgyti profesinių ar darbinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, vykdoma pagal įstatymus ir nustatytą tvarką (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

Remiantis Užimtumo įstatymo 2 straipsnio nuostatomis, darbo santykiai yra viena iš užimtumo formų. Pagal minėto įstatymo 3 straipsnio 1 dalį, užimtumo formos apima veiklą, kuria asmuo laikomas užimtu, ir tai gali būti veikla, kuri yra vykdoma pagal darbo sutartį arba kitus darbo santykius atitinkančius teisinius santykius. Darbo santykiai – tai viena iš teisinių struktūrų, kuri apibrėžia asmens užimtumą, kaip ir nurodyta įstatyme. Atsižvelgiant į Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 1 dalį, asmuo laikomas dirbančiu, jeigu jis vykdo veiklą pagal darbo sutartį arba kitus teisinius santykius, kurie atitinka darbo santykius. Antroje šio straipsnio dalyje nurodoma, kad darbo sutarties apibrėžimą, jos

sudarymo, vykdymo ir nutraukimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas).

Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 31 dalyje darbo santykiai apibrėžiami kaip santykiai, kai veikla atliekama pagal darbo sutartį, taip pat bet kokia kita veikla, vykdoma teisinių santykių, kurie iš esmės (susitarimu dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės ir kt.) atitinka darbo sutarties sukuriamus darbdavio ir darbuotojo santykius, pagrindu (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002).

Darbo teisinių santykių specifika reiškiasi jų požymių savitumais. Teisinių darbo santykių požymiai grupuojami į pirminius ir antrinius. Pirminiai požymiai apima darbo santykių atsiradimą pagal darbo sutartį, darbo turinį, t. y. darbo funkcijų apibrėžimą ir atlygintinumą principą. Antriniai požymiai susiję su pagrindinėmis darbdavio ir darbuotojo pareigomis. Darbdavys turi organizuoti darbą ir užtikrinti saugias darbo sąlygas. Darbuotojui tenka pareiga atlikti sutartą darbą ir laikytis darbdavio nustatytais vidaus darbo tvarkai (Striuogienė, 2012, p.22).

Darbo kodekso 1 straipsnis reglamentuoja darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį pagal šio kodekso nustatytą tvarką. Tai apima santykius, kurie atsiranda tarp darbdavio ir darbuotojo. Be individualių darbo santykių, Darbo kodekse taip pat reglamentuojami visuomeniniai santykiai, susiję su darbo santykiais. Prie šių santykių priskiriami darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbo santykiai – visuomeniniai santykiai, atsirandantys sudarius darbo sutartį, kai darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą, atitinkantį jo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją ir laikytis nustatytos darbo tvarkos, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo funkcijas, kurios numatytos darbo sutartyje, užtikrinti sulgtą darbo užmokestį ir prisiima atsakomybę už darbo sąlygų, atitinkančių darbo teises aktus, kolektyvinę sutartį ir šalių susitarimus, užtikrinimą (Nekrošius et al., 2008, p. 14). Viena iš darbo santykių ypatybių, jog darbuotojas ir darbdavys nėra lygūs. Lietuvos teisės aktuose, teisės moksle ir teismų praktikoje pripažįstama, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis. (Martišienė, 2012, p. 35).

Asmenų užimtumas, atsirandantis dėl darbo sutarties sudarymo arba kitų teisinių santykių, kurie pagal savo pobūdį prilyginami darbo santykiams, apima veiklą, kai asmuo teisiškai įsipareigoja atlikti darbą už atlygį tam tikromis sąlygomis. Ši užimtumo forma yra reguliuojama Darbo kodekso. Minėto įstatymo 41 straipsnyje nustatyta, jog darbo sutarties šalys, tiek prieš sudarydamos darbo sutartį, tiek ir tuomet, kai darbo sutartis dar nėra pasirašyta, privalo laikytis lyčių lygybės principo. Nuostata taip pat apima

reikalavimą užtikrinti nediskriminavimą kitais pagrindais, laikytis sąžiningumo, suteikti visą reikiamą informaciją, kuri yra būtina sudaryti sutarčiai, taip pat būtina saugoti konfidencialią informaciją. Įstatyme akcentuojama, kad svarbu taikyti lyčių lygybės principą, kurio darbdaviams privalu laikytis ir sudaryti visas sąlygas lygioms galimybėms užtikrinti, nepriklausomai nuo asmens lyties jau nuo darbo santykių pradžios. Tokiomis nuostatomis tik pabrėžiama lyčių lygybės svarba, akcentuojant, kad tai yra vienas iš esminių darbo santykių formavimo kriterijų, o bet koks teises aktų nuostatomis prieštaraujantis elgesys yra nepriimtinas. Atkreipiant dėmesį į Darbo kodekso nuostatas, kurios nustato sąlygas ir principus, reguliuojančias darbuotojo ir darbdavio santykius, prieš sudarant darbo sutartį, galima pastabėti, kad tam tikrų įsipareigojimų vykdymas iki darbo sutarties sudarymo taip pat laikomas darbo teisiniais santykiais.

Darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kuri apibrėžia sutarties šalių teises ir pareigas. Darbo kodekse 32 straipsnyje apibrėžta darbo sutarties sąvoka, kuri įvardijama kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu (Tiažikijus, 2005, p. 396). Darbo sutarties sąlygos išskiriamos kaip būtinios ir papildomos. Į būtinąsias darbo sutarties sąlygas įeina darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė, susitarus dėl šių sąlygų, laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta. Papildomos darbo sutarties sąlygos tai, sukonkretintos darbo teisės normos arba įtvirtinti darbo sutarties šalių susitarimai.

Darbo sutartis, darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas, taigi darbo sutarties pasibaigimo momentas reiškia ir darbo santykių pabaigą. Sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti į dvi grupes, kai darbo sutarties pasibaigimas priklauso nuo tam tikrų valingų šalių veiksmų, poelgių ar aplinkybių, atsiradusių dėl šalių valios. Juridiniai faktai, nustatyti darbo įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse, jei šios sąlygos nepablogina darbuotojo padėties, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios (Tiažikijus, 2005, p. 413). Darbo kodekso 53 straipsnyje įvardijami darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, nustatyta, kad darbo sutartis pasibaigia ją nutraukus šalių susitarimu, vienos iš šalių iniciatyva, nutraukus darbo sutartį darbdavio valia, nesant šalių valios, mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui.

Aptariant darbo santykių sampratą ir norint įsigilinti bei nustatyti esamą situaciją kalbant apie asmenų lygybės skirtumus, reikia atsižvelgti į vyraujančią darbo rinkos situaciją. Vertinant rezultatus, atsiradus galimybė išnagrinėti, kaip taikomas lygiateisiškumo

principas darbo santykiuose, suteikiant pagrindą analizuoti, kaip lyčių lygybė yra įgyvendinama užimtumo kontekste ir kas lemia tokius rezultatus.

Valstybės duomenų agentūros duomenimis, apžvelgiant Lietuvos apskritis 2021 m., 15–64 metų amžiaus ir vyrų, ir moterų aukščiausias užimtumo lygis fiksuotas Vilniaus apskrityje – vyrų užimtumo lygis siekė 78,5 proc., moterų 79,3 proc. Mažiausias moterų užimtumo lygis buvo 2021 m. Marijampolės apskrityje (55,8 proc.), vyrų mažiausias užimtumo lygis Utenos apskrityje (60,1 proc.). Remiantis Savivaldybių lygmeniu, pastebimi didesni skirtumai. Moterų užimtumo lygis svyruoja nuo 43,2 proc. Kalvarijos savivaldybėje iki 87 proc. Rietavo savivaldybėje, o vyrų – nuo 51,9 proc. Anykščių rajono savivaldybėje iki 83,1 proc. Druskininkų savivaldybėje (Valstybės duomenų agentūra 2022).

Pagal Valstybės duomenų agentūros „Darbo rinka Lietuvoje 2023 leidimas“ ataskaitą lyginant 2022 m. su 2021 m., 15–64 metų amžiaus vyrų užimtumo lygis padidėjo 0,8 proc. punkto ir sudarė 73,9 proc., o moterų – 1,6 proc. punkto ir sudarė 73,6 proc (Valstybės duomenų agentūra 2022). Apie darbuotojų skaičių Lietuvoje buvo pateikti tokie duomenys: moterys 2022 m. sudarė 49,5 proc. visų šalies ūkio darbuotojų, vyrai – 50,5 proc. (Valstybės duomenų agentūra 2022).

Darbo santykiai yra viena iš užimtumo formų ir asmuo laikomas dirbančiu, jeigu jis vykdo veiklą pagal darbo sutartį arba kitus teisinius santykius, prilygintus darbo santykiams. Taip pat darbo santykiai yra esminiai visuomeniniai santykiai, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį arba pagal kitus teisinius santykius, kurie iš esmės atitinka darbo sutarties sukuriamus darbdavio ir darbuotojo santykius. Nors statistiniai duomenys rodo didesnę moterų užimtumą Vilniaus apskrityje, tai gali būti susiję su gyventojų skaičiaus disproporcija, bet ne su tiesioginės įtakos lygiateisiškumui užtikrinimu. Tokie rezultatai rodo, jog didesnė moterų dalis šioje apskrityje turi didesnes galimybes dalyvauti darbo rinkoje. 2022 m. moterų ir vyrų užimtumo atotrūkis nėra didelis, tačiau vyrai vis dar turi šiek tiek aukštesnę užimtumo rodiklį, kas gali rodyti, jog vyrams darbo rinkoje gali būti užtikrinamos palankesnės sąlygos. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį rodo, kad darbo rinkoje visa tai yra subalansuota, tačiau, vertinant lygybės taikymą darbo santykiuose, pastebima, kad vyrai sudaro didesnę dalį darbo jėgos tam tikruose sektoriuose. Tai gali rodyti išlikusią nelygybę darbo rinkoje, nes moterims dažnai trūksta vienodo požiūrio principo užtikrinimo pasiekti tas pačias darbo pozicijas ar užmokesčio dydį, todėl lygių galimybių moterims ir vyrams darbo santykiuose užtikrinimo klausimas išlieka aktualus.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPO SAMPRATA

Moterų ir vyrų lygių galimybių klausimas yra viena iš ilgalaikių ir nuolatos kintančių temų, kuri buvo aptariama ir analizuojama nuo pat senovės civilizacijų laikų. Jau antikos laikų mąstytojai ir filosofai pradėjo formuoti pirmuosius teiginius apie lyčių vaidmenis ir jų užimamą vietą bendruomenėje. Tokie rezultatai buvo pasiekti, remiantis tiek biologinėmis, tiek socialinėmis nuostatomis. Aristotelio nuomone, vyrai buvo laikomi intelektualiai pranašesni ir labiau tinkami valdyti tautą (Daugirdaitė, 2000, p. 26). Šiai patriarchalinei nuostatai įtaką darė religija, filosofija bei socialiniai motyvai, ilgą laiką ji buvo laikoma savaime suprantama ir tapo fundamentaliu pagrindu patriarchalinei visuomenės struktūrai, o moterų statuso disbalansas buvo įtvirtinta įstatymais ir papročiais.

Vis dėlto svarbu pažymėti, kad nors vyriško dominavimo idėjos ilgą laiką buvo priimtose ir laikomos teisingai pagrįstos, tačiau įvairūs filosofai, teisininkai ir socialinių judėjimų atstovai pradėjo kurti lygiateisiškumo idėjas. Įvairūs judėjimai už lygias teises sudarė galimybę sukurti diskusijų pagrindą, kuris iki šių laikų yra aktualus ir svarbus visuomenėje. Šiomis dienomis tarp gyventojų vis dar vyrauja klausimai apie tai, kaip lygybė ir teisingumas turėtų būti suvokiami, taip pat kokių veiksmų reikėtų imtis, jog būtų pasiekta nuolat vyraujantis lygių galimybių disbalansas.

Teisinėje sistemoje lygybė įvardijama kaip vienodas asmenų traktavimas, nepaisant jų individualių savybių ar skirtumų, tokių kaip religiniai, kultūriniai, rasiniai ar lyties. Šie kiekvieno asmens individualūs požymiai negali būti diskriminuojami ar bandoma apriboti jų teisių įgyvendinimą. Demokratinėje valstybėje žmogaus teisės turi būti pripažįstamos visiems piliečiams, nepriklausomai nuo jų statuso. Lygiateisiškumas gali būti apibrėžiamas kaip teisių lygybė, tokiu būdu pripažįstant, kad visi asmenys turi būti vertinami kaip lygūs, tačiau gerbiant jų individualumą ir savitumą. Galima sakyti, kad tai vienas iš universalių žmogiško sugyvenimo principų, asmenų lygiateisiškumas, vienodas pradinės jų vertės pripažinimas, teisingumas ir lygiateisiškumas turi galioti ne tik teisinėje aplinkoje, tačiau turi būti plačiai paplitęs ir visuomenėje (Vaišvila, 2000, p. 34). Lygiateisiškumas apima platesnį požiūrį nei lyčių lygybės principas, nes šio principo siekis yra užtikrinti, kad visi asmenys, nepriklausomai nuo lyties, rasės ar kitų socialinių faktorių, galėtų įgyvendinti savo lygias galimybes užimtumo teisiniuose santykiuose.

Kalbant apie asmenų lygybės principą, jį galima įvardinti kaip tam tikrą lygiateisiškumo principo išraišką. Šio principo tikslas – užtikrinti moterų ir vyrų vienodas galimybes visose gyvenimo srityse, taip pat išlaikyti teisinę lygybę. Lygių teisių tarp moterų ir vyrų užtikrinimas tapo tarptautinės teisės doktrina 1948 m., kai buvo priimta

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Lyčių lygybė – ne tas pats, kas antidiskriminacija. Tai ne tik *de jure* lygybė, reiškianti, kad lyčių nelygybė įstatymais yra pašalinta. Lygybė privalo būti skatinama teigiamais veiksmais, priemonėmis, diegiant lyčių aspekto integravimo strategiją (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005, p. 48). Lyčių lygybė siekiama sudaryti sąlygas aktyviai ir netrukdomai moterims ir vyrams dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Europoje lyčių lygybė įteisinta kaip vienodos, lygios teisės, taip pat ir vienodas traktavimas (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005, p. 48).

Siekiant suprasti lyčių lygybės principą, reikia pabrėžti, kad tai yra kompleksinė sąvoka, todėl būtina atsižvelgti į jo struktūrą, kurios pagrindinis elementas yra lytis. Šiuo atveju samprata efektyviausiai atsiskleidžia per lyties, kaip pagrindinio diskriminacijos kriterijaus, analizę, kuri leidžia nustatyti, koku būdu ši nuostata taikoma konkrečiuose teisės aktuose ir praktikoje. Lysis apibrėžiama kaip socialiai suformuotų moterų ir vyrų savybių, elgesio modelių, normų ir vaidmenų visuma, susijusi su asmens tapatybe. Tai kaip socialinė konstrukcija, kurios skirtumus galime įžvelgti priklausomai nuo konkrečios visuomenės. Lysis, turinti socialinio fenomeno, yra hierarchinė, tuo būdu yra sukuriamą nelygybė, kuri susipina su socialinėmis ir ekonominėmis formomis (World Health Organization).

Asmenų lygybė įvardijama kaip lyčių tvarka ir apibrėžiama kaip susiformavęs požiūris į moteris ir vyrus bei jų tarpusavio santykius, kai visi su moteriškumu ar vyriškumu susiję aspektai laikomi prigimtinais. Dėl šio požiūrio dažnai nepastebimų ar ignoruojamų socialinių problemų atsiranda dėl lyčių stereotipų. Taip pat nesusimąstoma apie galimybę šias problemas spręsti ar pašalinti, laikant jas savaime suprantamomis (Obelenienė, Narbekovas, 2019, p. 15).

Ambicinga lyčių lygybės strategija paskatino Europos Sąjungos valstybes nares peržiūrėti savo politines nuostatas dėl lyčių lygių galimybių, atnaujinti sistemas ir įvertinti priemones, kurios buvo skirtos lyčių gerovei (Albu, 2021, p. 647). Europos Sąjungos narės įsipareigojo laikytis ES teisinių standartų, kur teigiama, kad lygybė turi būti skatinama visose srityse. Europos Sąjunga lyčių lygybę įvardija kaip vieną iš politinės bendrijos vertybių, ir tai yra neatsiejamas Europos socialinių teisių ramsčio principas, kaip ir lygybė yra neatsiejama mūsų tapatybės dalis. Lyčių lygybė yra vienas iš reikšmingų fenomenų, siekiant sukurti inovatyvią, konkurencingą ir klestinčią ekonomiką. Tai yra svarbu ne vien tik dėl darbo vietų ir našumo kūrimo, bet tai svarbu įveikiant sunkumus, susijusius su pereinamuoju laikotarpiu į žaliąją ekonomiką, skaitmeninių technologijų plėtrą ir sprendžiant su demografija susijusius klausimus (Lyčių lygybės strategija, 2020). Sistemingas principo diegimas darbo aplinkoje padeda

planuoti lyčių lygybę. Jei moterų ir vyrų lygių galimybių planas yra įgyvendinamas nuosekliai ir tam tikrais etapais, tai gali būti naudinga ir sėkminga organizacijai, kurioje taikoma tokia politika.

Lygybės principas yra esminis ne tik teisėje, bet svarbią vietą užima ir feminizmo judėjimo kontekste. Pirmieji feminizmo idėjos šaltiniai siejami ne tik su moterimis, bet ir su vyriškos lyties atstovais, pavyzdžiui, Johanu Stiuartu Milliu. Viena iš pirmųjų feminizmo pradininkių, kuri susijusi su šio judėjimo pradžia, buvo Mary Wollstonecraft, reikšminga prancūzų revoliucijos veikėja. Remdamiesi humanizmo ir švietimo skatinamu racionalumo idealu, šie ankstyvieji feminizmo atstovai akcentavo moterų lygybės principą. Pirmieji feminizmo judėjimo etapai dažnai vadinami liberaliojo feminizmo pradžia, kur svarbiausias konceptas buvo lygybė arba, kaip dažnai sakoma, lygiateisiškumas (Daugirdaitė, 2006, p. 162).

Jokia veikla savaime neturėjo išskirtinių moteriškų ar vyriškų savybių, tokį nusistovėjusį požiūrį dėl lytiškumo darbo rinkoje apibrėžė ekonominių ir lyčių sistemų sąveika. Draudimai moterims dirbti buvo grindžiami tik vien lyties pagrindu. Nuo XV a. pabaigos iki XVII a. vidurio gildijos, dėl kurių amatininkai vyrai atliko esminį vaidmenį formuojant pasikeitusią lyčių ir darbo ideologiją. Europoje buvo du ypač intensyvūs lyčių konfliktų darbo vietose etapai: pirmasis – nuo XV a. pabaigos iki XVI a. pabaigos, antrasis – nuo XIX a. pradžios. Šie du lyčių konfliktų laikotarpiai atsirado dėl to, kad amatininkai ir kiti aukštos kvalifikacijos vyrai pradėjo jausti grėsmę savo ekonominei, socialinei ir patriarchalinei galiai, kuri, jų manymu, buvo tiesiogiai susijusi su pokyčiais darbo rinkoje ir visuomenėje. Ši grėsmė kėlė baimę dėl galimų praradimų vyriškojo dominavimo struktūrose, kas skatino didesnę pasipriešinimą bet kokiems pokyčiams, galintiems iš esmės pakeisti lyčių santykius darbo vietose. 1840 m. Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje ir Vokietijoje moterų dalyvavimas darbo rinkoje buvo pradėtas vertinti kaip stipri ir padėtį keičianti problema, kai buvo manoma, kad tai yra didžiulė kliūtis patriarchalinei valdžiai. Dėl tokių priežasčių buvo imtasi užkirsti kelią moterims dalyvauti darbo rinkoje, panaikintas lygus darbo užmokestis, kuriamos darbo vietos, kuriose moterims nebūtų sudarytos sąlygos dirbti ir teikiami teisiniai sprendimai dėl tokių veiksmų. Teisės aktai buvo priimti 1842 m. ir to tikslas buvo nustatyti darbo vietų pasiskirstymą, įvesti naujus apribojimus moterų įdarbinimui ir sumažinti moterų darbo vertę, didesnę dėmesį skirti jų pozicijai šeimos kontekste (Honeyman, Goodma, 1991, p. 608-628). Honeyman ir Goodman atlikti tyrimai parodė, kad XIX a. priimti teisės aktai, ribojantys moterų dalyvavimą tam tikrose profesijose, lėmė visuomeninių santykių formavimąsi, kur moterys tapo nelygiavertės vyrams.

Teisės mokslo literatūroje plačiai nagrinėjama moterų ir vyrų lygybės raida ir ją paveikę istoriniai veiksniai. Iš šaltinių matyti, kad šis klausimas nagrinėjamas jau nuo seniausių laikų. Istoriniai įvykiai susiklostė taip, jog XVIII a. pabaigoje Lietuva ilgą laiką neteko valstybingumo. Šaliai esant suskaldytai, neturint suvereniteto, laikytis žmogaus teisių tradicijų nebuvo įmanoma. XX a. pradžioje Rusijos imperija pradėjo silpnėti ir Lietuva atgavo nepriklausomybę, šalyje prasidėjo įvairūs perversmai. Atsirado galimybių plėtoti demokratiją, gilintis į žmogaus teisių nuostatas. Vienas iš perversmų buvo feministinis judėjimas ir jo plėtra, jį paskatino Europoje prasidėjęs lyčių lygybės judėjimas. Tuo metu judėjimo siekis buvo moterims turėti lygias rinkimų teises su vyrais (Birmontienė, 2006, p. 35).

Moterų ir vyrų lygybės suvokimas taip pat buvo analizuojamas ir tarpukario laikotarpiu Lietuvoje. Šiame istoriniame kontekste taip pat buvo akcentuojamas pasipriešinimas moterims įsilieti į darbo rinką. Tuo metu moterys turėjo ribotą galimybę dalyvauti darbo rinkoje, vyravo nusistovėjęs požiūris, jog moterys turi būti namuose, rūpintis šeimos ūkiu, kitaip tariant, būti namų šeimininkėmis, o vyrai atliktų svarbesnį vaidmenį. Toks požiūris atspindėjo to laikmečio socialines struktūras ir įsitikinimus bei turėjo stiprų poveikį lyčių nelygybei (Dakševič, 2022, p. 185). Nors iš pradžių moterų padėties gerinimas buvo viena iš siekiamybių, paskatinusių sukurti moterų judėjimą, kurio tikslas buvo lyčių lygybė, tačiau ilgainiui tokie veiksmai virto sąstingiu. Padėtis pasikeitė, kai tarpukario Lietuvos prezidentas A. Smetona nusprendė apriboti demokratines teises moterimis ir taip buvo užkirstas kelias moterims patekti į darbo rinką (Dakševič, 2022, p. 186). Nors, kaip žinome iš istorinių šaltinių, tarpukario Lietuvoje darbo rinka buvo sunki ir vyrams, tačiau tokie nelygiaverčiai sprendimai neskatino lygybės valstybėje ir sudarė kliūtis spartesnei jos raidai. Tarpukario Lietuvos prezidento užmojus sumažinti moterų darbo rinką, taip pat jas eliminuoti iš politikos paskatino dar labiau suaktyvinti moterų judėjimą. Todėl 1926 m. lapkričio 3 d. Ministrų kabineto priimtas nutarimas sukėlė didelį nepasitenkinimą, nes jame buvo numatyta, kad vienas iš šeimos narių, kai abu sutuoktiniai dirba valstybės tarnyboje, turi būti atleistas iš darbo, nepriklausomai nuo to, ar jie dirba toje pačioje institucijoje. Tokios nuostatos, žinoma, labiausiai paveikė moteris, nes, kaip buvo minėta, pagrindinis tikslas – sumažinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir skatinti jas grįžti į šeimos aplinką. Todėl, veikiamas didelės sumaišties, nutarimas buvo atšauktas nepaėjęs mėnesiui nuo jo paskelbimo (Dakševič, 2022, p. 187).

Po 1945 m. sovietinės valdžios inicijuotų pokyčių Lietuvoje moterų vaidmuo darbo rinkoje ir visuomeninėje veikloje tapo radikaliai skirtingas, lyginant su ankstesniu

nepriklausomybės laikotarpiu. Kad moteris turi dirbti valstybiniuose darbuose ir turėti didelį socialinį aktyvumą buvo įtvirtinta tiek politinėse, tiek socialinėse gairėse (Leinartė, 2010, p. 39). 1955 m. Darbo tarp moterų skyrius buvo uždarytas, funkcijos perduotos Propagandos ir agitacijos skyriui. Tai buvo aktyvios sovietinio tipo moterų ir vyrų lygybės politikos pabaiga Lietuvoje. Sovietinė valdžia vengė termino *lyčių lygybė* ir tolimesnį moterų ideologinį poveikį vykdė propagandos priemonėmis (Leinartė, 2010, p. 40). Nors ir buvo kalbama apie moterų įsitraukimą į darbą, tačiau tai buvo tik propagandinė priemonė pabrėžti socialistinės valstybės pažangą, idėja buvo iškraipyta ir neatitiko pagrindinių tikslų. Moterys tapo propagandinės valdžios įrankiu, buvo verčiamos atlikti sunkius darbus ir būti informatorėmis. Galime sakyti, kad lyčių lygybės idėjų diegimas tapo efektyvia priemone manipuluoti visuomenės nuomone ir išlaikyti norimą kontrolę. Lygybės skelbimas buvo netikras, kurio tikslas buvo sukurti klaidingą nuomonę apie realius pokyčius.

Žlugus Sovietų Sąjungai ir totalitariniam režimui, visuomenėje sparčiai pradėta atkurti demokratiją, sureguliuoti lyčių lygybės aspektus, kurie buvo priverstinai sustabdyti sovietinės okupacijos laikotarpiu nuo 1940 m. iki pat Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. Įstojimas į Europos Sąjungą naujųjų valstybių narių moterims bei vyrams, socialinėms grupėms atvėrė naujus horizontus tvarkant teisinę sistemą, įveikiant ilgaamžę patriarchalinės visuomenės ir šeimos tvarką, griauinant lytiškumo ir lyčių stereotipus, stabdant smurtą šeimoje ir diegiant lygių galimybių politiką (Pavilionienė, 2010, p. 366).

Svarbus žingsnis įtvirtinti lyčių lygybės principą Lietuvos teisės sistemoje buvo prisijungimas prie tarptautinių žmogaus teisių dokumentų. Lietuvai išsivadavus ir atkūrus nepriklausomybę, įsipareigota laikytis tarptautinių standartų, kurie buvo susiję ne tik su žmogaus teisėmis, bet ir buvo plačiai kalbama apie lygiateisiškumą, diskriminacijos panaikinimo principus. Būtent 1991 m. kovo 12 d. buvo pasirašytas Aukščiausiosios Tarybos nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų“.

Moterų ir vyrų lygybės principo įgyvendinimas Lietuvos teisės sistemoje yra užtikrinimas svarbiu teisiniu aktu – 1998 m. gruodžio 1 d. priimtu Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu (toliau – MVLGI). Šis įstatymas detaliam reglamentuoja lyčių lygybę, jos įgyvendinimo mechanizmus, siekiant užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties visose gyvenimo srityse. Esminis įstatymo tikslas – užtikrinti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės būtų realiai įgyvendinamos, o bet kokia diskriminacija dėl lyties būtų pašalinta. Taip pat

reikėtų pabrėžti, kad šis įstatymas numato lyčių pusiausvyros principo taikymą didelėse įmonėse, kurios turi valdybas arba stebėtojų tarybas. Siekiama įgyvendinti moterų ir vyrų atstovavimo balansą aukščiausiuose įmonių valdymo organuose. Galime sakyti, kad įstatyme atsispindi nuostatų svarba dėl lyčių lygybės, taip sudarant subalansuotą darbo aplinkos kūrimą (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998).

Lyčių lygybė įtvirtinta ir Darbo kodekse, kuriame darbo santykiai reglamentuojami būtent remiantis 2 straipsnyje įtvirtintomis nuostatomis: teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties. Darbo kodekso 26 straipsnis, kuris įtvirtina darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principą, užtikrina, kad darbo santykiai būtų grindžiami suteikiant darbuotojams vienodas teises bei galimybes, nepriklausomai nuo jų lyties ir kitų asmeninių savybių. Darbdaviai privalo įgyvendinti šį principą ir jiems draudžiamas bet koks diskriminavimas, priekabiavimas ar seksualinis priekabiavimas. Straipsnyje taip pat imperatyviai nustatytas šio principo taikymas priimant darbuotojus į darbą, užtikrinant karjeros galimybes, profesinį tobulėjimą bei darbo užmokestį. Pateikiamos ir priemonės, kuriomis turi būti įgyvendinama lyčių lygybė – lygios galimybės. Darbo kodekso 41 straipsnyje reglamentuojami darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai ir pabrėžiama, kad svarbu imperatyviai laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų. Darbdaviui svarbu užtikrinti, kad visos pirminės derybos, atrankos procesai būtų vykdomi užtikrinant lyčių lygybės aspektus ir nepasireikštų jokia diskriminacija. Darbo kodekso 140 straipsnyje reglamentuojamas darbo užmokesčio nustatymas, akcentuojant lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus darbo užmokesčio srityje. Šio straipsnio 5 dalyje nurodoma, kad mokėjimo už darbą sistema turi būti parengta taip, kad ji užkirstų kelią diskriminacijai, įskaitant diskriminaciją pagal lytį. Tai reiškia, kad vyrams ir moterims už tą patį arba lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas atlyginimas, nepriklausomai nuo lyties. Straipsnio 6 dalyje tvirtinama, kad darbuotojo darbo užmokestis turi būti nustatytas be diskriminacijos, įskaitant visus papildomus uždarbius, kuriuos darbuotojas gauna už savo darbą. Tai apima ne tik tiesioginį darbo užmokestį, bet ir visus kitus įdarbinimo elementus, kurie turi būti nustatomi pagal lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus. Darbdaviai privalo užtikrinti, kad bet kokie darbo užmokesčio nustatymo procesai būtų sąžiningi ir nepažeistų lyčių lygybės, skatinant teisingumą ir užtikrinant vienodas vyrų ir moterų galimybes. 2002 m. Darbo kodekse darbuotojų lygybė buvo apibrėžiama kaip vienas iš darbo santykių teisinio reguliavimo principų, tačiau įstatymo nuostatose principas išdėstytas neapimant visko išsamiai ir nuosekliai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,

2002). Tai lėmė Lygių galimybių įstatymo bei MVLGI normų dominavimą darbo santykių srityje, o suderinamumo problema kilo dėl šių įstatymų ir Europos Sąjungos teisės aktų perkėlimo į nacionalinę teisę. Naujasis Darbo kodeksas išsamiau ir detaliau reguliuoja lygiateisiškumo darbo santykių klausimus, suteikdamas teisinį pagrindą inicijuoti darbo ginčus dėl lygių teisių pažeidimų, rengti kolektyvines derybas, atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras, taip pat kurti vietos teisės aktus, siekiant užtikrinti veiksmingesnį lygiateisiškumo principo įgyvendinimą. Todėl asmenų lygybės klausimai tapo socialinių partnerių bei kompetentingų priežiūros institucijų atsakomybe darbo įstatymų laikymosi kontrolės srityje (Davulis, 2018, p 108).

Lietuva pradėjo vystyti moterų ir vyrų lygių galimybių politiką atgavus nepriklausomybę, po 1998 m. dar aktyviau pradėta siekti moterų ir vyrų lygybės, priėmus pirmąjį specialų šios srities teisės aktą. Įstojimas į Europos Sąjungą ir priimti teisiniai įsipareigojimai tapo svarbūs atitinkant ES teises normas. Šiuo metu lygių galimybių principas ne tik yra įtvirtintas atskiruose teisės aktuose, bet yra integruotas bei nuolat taikomas teisinėje sistemoje.

Taigi, lygios galimybės visuomenėje suprantamos kaip priešybė nelygybei, o ne kaip asmenų skirtumai. Lygiateisiškumas – tai teisė būti laisviems ir skirtingiems, o skirtumai neturėtų trukdyti asmenims ir visuomenei įgyvendinti lygias galimybes. Nelygybę galima traktuoti kaip diskriminaciją.

Diskriminacijos ir diferenciacijos sąsajos. Demokratinėse valstybėse yra laikomasi principų, kuriais siekiama užtikrinti piliečių orumą ir pripažinti jų lygias teises. Nepaisant nuolatinių pastangų, siekiant užkirsti kelią nelygybei ir diskriminacijos didėjimui, vis dar juntamos tam tikros diskriminacijos apraiškos. Diskriminacijos atsiradimą gali lemti daugybė veiksnių, tokių kaip socialiniai, kultūriniai ir ekonominiai faktoriai. Nors ir turime daugybę teisinių garantijų, kuriomis asmenys saugomi nuo diskriminacijos, tačiau vis dar patiriama sunkumų, nepaisant visuomenės aktyvumo moraline, ekonomine bei teisine prasmėmis. Tam tikri pokyčiai vyksta ypač lėtai, nors jie galėtų vystytis sparčiau ir pakeisti nusistovėjusias diskriminacijos problemas, kurios vis dar išlieka aktualios šių dienų kontekste. Norint apibrėžti diskriminacijos ir diferenciacijos sąsajas, visų pirma, reikėtų atsakyti į klausimą, kas yra diskriminacija ir diferenciacija. Kaip šios sąvokos yra apibrėžiamos? Kaip žinome, Lietuvos Respublikos įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose draudžiama diskriminacija ir užtikrinama lygybė. Diskriminacija dėl lyties yra viena seniausiai draudžiamų diskriminacijos rūšių ES teisėje. ES turi vienus griežčiausių teisės aktų kovai prieš diskriminaciją. Lygybės principas buvo įtvirtintas 1957 m. Romos sutartyje, kuri tapo ES steigimo sutartimi, siekiant užtikrinti vyrų ir moterų lygiavertį

atlyginimą už tą patį darbą. ES priimta daugybė teisės aktų, siekiant kovoti su diskriminacija, o Europos Teisingumo Teismas priėmė daugelį šios srities sprendimų. Europos šalių požiūris į lyčių lygybės klausimą skiriasi nuo daugelio kitų pasaulio šalių. Daugelyje šalių moterų teisės yra plačiai diskutuotina ir svarbi tema, tačiau Europa išsiskiria savo požiūriu, siekiant užtikrinti moterų ir vyrų lygybę, nors imamas įvairių priemonių. Europos Sąjunga ir valstybės narės yra įsipareigojusios pašalinti vyrų ir moterų nelygybę, pasiryžusios kovoti su diskriminacija. Vienas pagrindinių Europos Sąjungos teisės aktų – sistemos įsipareigojimas, kuris įtvirtintas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Pagrindinių teisių chartija) 23 straipsnyje, kuriame skelbiama, jog visose srityse turi būti užtikrinama moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbo atlikimą ir atlyginimą. Lygybės principas nekliudo imtis veiksmų, kurie apima konkrečias priemones, skirtas palengvinti mažiau atstovaujamos lyties padėtį. Diskriminacija, lotynų kalboje *discrimination*, apibrėžiama kaip skirstymas, atskyrimas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016).

Remiantis Lietuvos Konstitucinio teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimu, diskriminaciją galime apibrėžti kaip asmens ar grupės teisinės, socialinės ar ekonominės padėties keitimą be teisėtai pagrįsto elgesio motyvo. Diskriminacija, įskaitant teisinius bandymus apibrėžti terminą, gali būti apibrėžiama kaip pasirinkimas arba atrankos veiksmas. Kiekvienas pasirinkimas neatsiejamas nuo kitų alternatyvų atmetimo, galima sakyti, kad pasirinkimas savaime siejamas su diskriminacija (Williams, 2003, p. 113). Pavyzdžiui, jei žmogus nusprendžia pirkti prekę A, jis automatiškai nepasirenka prekės B. Toks pasirinkimas galėtų būti laikomas kaip diskriminacijos išraiška. Taip pat, kai kalbame apie diskriminaciją, vartodami terminus *lytis* ir *rasė*, mes tik nurodome, kokiais kriterijais yra daromas pasirinkimas, – tai tampa lyties ir rasės diskriminacija. Todėl svarbus tampa klausimas, ar yra kokių nors skirtumų tarp diskriminacijos pasirinkti prekę ar kitas paslaugas ir diskriminacijos pagal lytį?

Diskriminacija yra susijusi su žmogaus savybėmis, šiuo atveju, lytimi, kuri įgaunama biologiškai ir nėra keičiama. Ši asmens savybė nesusijusi su asmens turimais gebėjimais, kvalifikacija ar darbo rezultatais, tai neturi paveikti sprendimo priimant į darbą arba nustatant darbo sąlygas. Skirtingai nei minėta situacija dėl prekių, kai pasirinkimas priklauso nuo vartotojo pageidavimų, kai galima keisti sąlygas dėl vyraujančios konkurencijos, diskriminacija dėl lyties ar kitų asmens individualių savybių yra nesuderinama su lygiomis galimybėmis. Toks diskriminavimas pažeidžia ne tik teisinius, bet ir moralinius principus.

Diskriminacijos apibrėžimas priklauso nuo kultūrinių, socialinių ir teisinių kontekstų, todėl Europos Sąjungos teisėje nėra vieningos sampratos apie diskriminaciją. Kai kurie autoriai mano, kad yra dvi diskriminacijos apibrėžimo pozicijos. Pagal pirmąją poziciją diskriminacija apibrėžiama kaip situacija, kai esant vienodoms aplinkybėms asmenys yra skirtingai traktuojami ir kai toks elgesys yra neteisėtas. Antruoju atveju, diskriminacija yra suprantama, kai asmenys, esant vienodoms aplinkybėms, yra vertinami skirtingai (Daukšienė, 2003, p. 40). Galima teigti, kad tokios diskriminacijos interpretacijos gali skirtis priklausomai nuo požiūrio, kuris yra priimamas. Diskriminacijos apibrėžimas gali būti interpretacijų klausimas, nes skirtingi požiūriai atspindi platesnį teisės bei socialinių normų suvokimą. Diskriminacija apima dviejų teisinių grupių palyginimą, norint nustatyti, ar viena grupė nėra traktuojama blogiau už kitą. Nevienodas elgesys gali būti pagrįstas tokiais aspektais kaip lytis, rasė, ir panašiai. Tai yra aspektai, kurie yra bendri anksčiau minėtoms diskriminacijos sampratomis. Tačiau, kalbant apie sąvokų diferenciaciją, kad pirmuoju atveju diskriminaciją pripažinti galime tik tada, kai nevienodas elgesys yra neteisėtas ir nepateisinamas jokiais teisės aktais. Elgesys turi būti nesuderinamas su visuomenėje vyraujančiomis moralinėmis ir teisinėmis normomis, kad galima būtų jį laikyti kaip diskriminacija tam tikro asmens atveju.

Lytinė diskriminacija gali pasireikšti įvairiais būdais, pavyzdžiui, darbo pokalbiuose užduodamais klausimais, susijusiais su lytimi, diskriminacinio pobūdžio sprendimais dėl priėmimo į darbą, darbuotojo paaugstinimo atsisakymo ar darbo sutarties nutraukimo vien dėl jo lyties, taip pat tuo atveju, kai už tą pačią darbo funkciją mokamas mažesnis atlyginimas nei priešingos lyties darbuotojui. Lytinė diskriminacija taip pat gali pasireikšti seksualiniu priekabiavimu bei tiesioginiu ar netiesioginiu nurodymu diskriminuoti asmenis, remiantis jų lytimi (Vengalė – Dits, 2012, p. 5).

Lietuvai 1994 m. prisijungus prie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, šalis įsipareigojo sutelkti visas pastangas ir užkirsti kelią moterų diskriminacijai. Buvo siekiama pašalinti lyties pagrindu atsirandančius skirtumus, išimtis bei tam tikrus nepagrįstus apribojimus. Konvencijos 11 straipsnyje yra nurodyta, kad valstybės įsipareigoja imtis visų reikiamų priemonių, jog moterys užimtumo srityje nepatirtų diskriminacijos ir jų teisės būtų lygios su vyrų teisėmis. Taip Lietuva įsipareigojo užkirsti kelią diskriminacijai, kai asmenys nori įsidarbinti, siekia vienodų darbo lengvatų, kelia kvalifikaciją. Taip pat konvencija įpareigojo šalį laikytis atlyginimų pariteto, numatyti lygiavertes darbo sąlygas, vienodai vertinti darbo kokybę, nepaisant lyties. Konvencijoje taip pat apibrėžta, kad atleidimas iš darbo dėl nėštumo, nėštumo ir gimdymo atostogų ar dėl šeiminių padėties turi būti

laikomas diskriminacija. Konvencija įpareigoja valstybes užtikrinti mokamas ir kompensuojamas nėštumo ir gimdymo atostogas, garantuoti, kad darbuotojai išsaugotų savo darbo vietą, pareigas ir socialines pašalpas šiuo laikotarpiu. Tuo siekiama užtikrinti lygybę ir apsaugoti darbuotojų teises, ypač moterų, darbo santykiuose, nesukeliant jiems neigiamų pasekmių dėl šeiminių įsipareigojimų.

Atliekami tyrimai dėl diskriminacijos lyties atžvilgiu rodo, jog lyčių šališkumas darbo aplinkoje nuolat daro įtaką moterims, siekiančioms karjeros. Dėl nevienodo požiūrio į lytis ir diskriminacijos apraiškas moterims pasitaiko daug sunkumų visuose karjeros etapuose, pradedant nuo su darbu susijusių mokymų, pereinant prie darbo pozicijų užėmimo ir baigiant dėl veiklos vertinimo dėl paaugstinimo bei didesnio atlyginimo. Toks šališkas vertinimas procesuose lemia diskriminaciją, kuri daro neigiamą įtaką moterų pažangai, taip suteikiant joms mažesnes galimybes (Heilman, et al., 2023, p.166).

Lyčių lygybės skatinimas darbo santykiuose yra svarbi tema tiek darbdaviams, tiek ir valstybės institucijoms, kurios yra atsakingos už lygybės priežiūrą ir jos kontrolę. Labai svarbu, kad ne tik darbdaviai, bet ir patys darbuotojai būtų tinkamai informuoti bei pasirengę spręsti diskriminacijos problemas. Galima pastebėti diskriminaciją darbo teisėje, kai asmeniui yra ribojama galimybė gauti ar išlaikyti darbo vietą ar gaunant skirtingą atlyginimą dėl neobjektyvių priežasčių, kai asmeniui sunkiau prieinamos įstatyme nustatytos garantijos. Diskriminacija darbo aplinkoje gali turėti neigiamų pasekmių tiek pačiam darbuotojui, tiek visai organizacijai. Diskriminacija neigiamai veikia darbuotojo sveikatą, turi įtakos atliekamų darbo funkcijų rezultatui, gali lemti sumažėjusią motyvaciją darbe – visa tai ne tik gali skatinti menkesnį darbuotojo našumą, bet ir pačios įmonės veiksmingumą ir sukelti kitų ekonominių sutrikimų. Taigi, diskriminaciją galime palyginti su teisių, socialinių priemonių atėmimu, nes pažeidžiamas asmens lygiateisiškumo principas. Vadinasi, diskriminaciją galima skirstyti į dvi pagrindines formas: tiesioginę ir netiesioginę, kurios bus detaliau nagrinėjamos.

Tiesioginė diskriminacija – stereotipų taikymas konkrečiai grupei. Tema aktuali darbo teisei ne tik teoriniu, bet ir praktiniu aspektu, kadangi tiesioginės diskriminacijos samprata nauja, Lietuvos mokslinėje literatūroje išsamiai neatskleista, o teisingas jos aiškinimas padės praktiškai įgyvendinti antidiskriminacines nuostatas, askirti tiesioginę diskriminaciją nuo kitų diskriminacijos formų (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, 2010, p. 330). Remiantis direktyva 2006/54/EB, tiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui.

Romos sutarties 119 straipsnis buvo pirmasis teisės aktas, kuriuo buvo siekiama užtikrinti vienodą atlyginimą vyrams ir moterims, tačiau teisės akto priėmimas buvo žingsnis link ekonominės lygybės darbo rinkoje, bet ne kaip žmogaus teisių apsauga užimtumo srityje (Mair, 2009, p. 4). Romos sutarties tikslų sąrašė dažniau buvo minima ekonominė integracija, prekyba bei socialinė pažanga, o mažiau dėmesio skiriama konkretiems lygybės klausimams. Lygybė galėjo būti laikoma tik kaip viena iš pasekmių, bet nebuvo vienas iš tikslų. Todėl tiesioginės diskriminacijos sąvokos vystymasis nebuvo nuoseklus, nes buvo laikomas atsitiktiniu ir priklausė nuo teisinių klausimų, kurie buvo pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui. Tačiau, peržiūrėjus Europos požiūrį į lygybės klausimus, atsirado svarbi galimybė sukurti aiškesnę bei vieningesnę sistemą, kuri buvo suformuota, priėmus 13 straipsnį ir su juo susijusias direktyvas, tokias kaip, 2006/54/EB, 2000/78/EB 2000/43/EB. Galima pastebėti, kad šių direktyvų priėmimas padėjo suformuoti aiškesnį ir tikslesnį tiesioginės diskriminacijos apibrėžimą. Tačiau šios sąvokos suformavimas turi ir trūkumų, aiškesnės ir suderintos tiesioginės diskriminacijos sampratos atveju nauji apibrėžimai gali būti per griežti arba, priešingai, neviseškai atspindėti problemų, kurios buvo svarbios prieš suformuojant tikslesnį požiūrį (Mair, 2009, p. 4).

Oksfordo teisės studijų žurnalo leidinyje Oran Doyle straipsnyje tiesioginę diskriminaciją laiko tada, kai priemonė aiškiai atskiria A klasę, šiuo atveju, galima sakyti, moterį nuo B klasės – vyro. Tai yra tiesioginė diskriminacija, nes yra remiamasi moters ir vyro skirtumais. Ji yra neteisėta tik tada, jei tie skirtumai, kuriais remiamasi, yra uždrausti (Doyle, 2007, p. 537). Taigi, tai atviras ir aiškiai suprantamas nelygiavertis elgesys su tam tikrais asmenimis arba jų grupėmis. Tokiu atveju asmenys yra diskriminuojami vien dėl tos priežasties, kad jie priklauso tam tikrai grupei. Pavyzdžiui, toks elgesys gali būti demonstruojamas darbo skelbimuose arba darbo pokalbio metu, kai moteris arba, priešingai, vyras supranta darbdavio norą, kad į šią poziciją reikalingas vyras ar konkrečiai moteris. Ir tokie veiksmai yra nepalankūs tam tikrai asmenų grupei. Vienas iš ryškiausių pavydžių tiesioginės diskriminacijos dėl lyties atvejų – Dekker byla prieš Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, plačiai nagrinėta teisinėje literatūroje ir dažnai cituojama kaip tiesioginės diskriminacijos dėl lyties pavyzdys. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) nagrinėjo ginčą tarp M. Dekker ir Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, kai kandidatė pateikė prašymą užimti pareigas. Pateikdama prašymą M. Dekker informavo, kad yra nėščia trečią mėnesį, tačiau dėl šios priežasties buvo atsisakyta jos kandidatūros. Teismas, remdamasis tuo metu galiojusios 76/207/EEB direktyvos 2 straipsniu, kuriame buvo nurodyta, kad

vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios diskriminacijos dėl lyties tiesiogiai ar netiesiogiai, o remiantis 3 straipsniu, vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios diskriminacijos dėl lyties, įskaitant atrankos kriterijus, siekiant gauti darbą. Nors, darbdavio teigimu, moteris nebuvo priimta į darbą dėl galimų finansinių nuostolių dėl jos nėštumo ir motinystės atostogų, Teismas konstatavo, kad toks atsisakymas remiasi faktu, kad kandidatė yra nėščia, o tai tiesiogiai susiję su jos lytimi. Taip pat byloje buvo bandoma išsiaiškinti, ar tai, kad atrankoje nebuvo kandidatų vyrų, galėtų turėti kitokį atsakymą dėl lyties, tačiau teismas aiškiai išsakė savo poziciją, jog atsakymas priimti moterį dėl jos nėštumo yra būtent tiesioginės diskriminacijos dėl lyties apraiška, nes nėštumas būdingas tik moterims. Taigi ESTT priėmė sprendimą, kad buvo pažeistos galiojusios 76/207/EBB nuostatos, kurios šiuo metu yra pakeistos į 2006/54/EB. Taigi, įrodinėjant tiesioginę diskriminaciją, svarbu nustatyti, kad asmuo buvo vertinamas ne taip palankiai kaip kitas asmuo, būdamas analogiškoje situacijoje, vien dėl to, kad jis turi priešingas savybes lyginant su kitais (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas).

Netiesioginė diskriminacija paprastai laikoma pavaldžia tiesioginei diskriminacijai tiek konceptualiai, tiek politiškai. Tai galima pastebėti iš pavadinimo, jog atlikti veiksmai buvo netiesioginiai. Politinio pavaldumo kontekste netiesioginę diskriminaciją yra lengviau pateisinti nei tiesioginę teisės aktų nuostatų kontekste (Doyle, 2007, p. 538). Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnį, netiesioginė diskriminacija atsiranda, kai veiksmai ar sąlygos, kurios atrodo bendros ir neturinčios išskirtinumo, iš tiesų, gali nepalankiai paveikti tam tikras grupes, pavyzdžiui, dėl lyties, amžiaus, rasės ir t.t. Jeigu tokios sąlygos ar praktikos lemia tam tikrų grupių teisių apribojimą arba privilegijų suteikimą, tai gali būti laikoma netiesiogine diskriminacija. Tačiau pabrėžiama, jeigu toks veikimas ar neveikimas atsiranda dėl teisėtų tikslų, kurių siekiama tinkamomis priemonėmis, veiksmai nebus traktuojami kaip diskriminacija.

Kalbant apie netiesioginę diskriminaciją, vertėtų paminėti 1986 m. visiems teisėtyrininams žinomą Bilka bylą. ESTT pirmą kartą suformavo netiesioginės diskriminacijos dėl lyties apibrėžimą, nagrinėdamas darbo užmokesčio lygiateisiškumo principą, kuris buvo nustatytas sutarties galiojusiame 119 straipsnyje, kuris šiuo metu yra pakeistas į 157 straipsnį. Šios bylos pagrindinė problema buvo dėl pensijų schemos. Pagrindinis klausimas, kuris buvo akcentuotas ESTT, ar ši pensijų schema, kuri neapėmė dalinio darbo darbuotojų, nėra netiesioginės diskriminacijos pagal tuo metu galiojusį EB sutarties 119 straipsnį, nes dirbančios nepilnu etatu dažniausiai būna moterys, kad galėtų rūpintis šeima ir vaikais, todėl tokie veiksniai daro nepalankias sąlygas gauti pensiją.

Teismas, atsakydamas į pirmąjį klausimą, pateikė tokį atsakymą: EB 119 straipsnis yra pažeidžiamas, jei prekybos centras išbraukia nepilno etato darbuotojus iš profesinės pensijų schemos, kai šis veiksmas nepagrįstai dažniau veikia moteris nei vyrus, nebent įmonė įrodytų, kad darbuotojo išbraukimas pagrįstas objektyviais veiksniais, kurie nėra susiję su diskriminacija dėl lyties. Teismas atsakė, kad buvo pažeistas 119 straipsnis, kadangi tokie veiksmai turėjo didesnę neigiamą poveikį moterims nei vyrams. Teismas atsakė, kad EB sutarties straipsnyje pabrėžiama, jog darbdavys organizuotų pensijų schemą taip, kad būtų atsižvelgta ir į darbuotojus, turinčius atsakomybę šeimai (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas).

2010 m. liepos 7 d. priimtoje Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvoje 2010/41/ES įtvirtinta netiesioginės diskriminacijos samprata, pagal kurią akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijai ar praktikos gali lemti, kad vienos lyties asmenys patiria nepalankesnes sąlygas nei kitos lyties asmenys. Tai laikoma diskriminacija, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o to tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas yra išspausdintas ir Ockert Dupper straipsnyje „Proving Indirect Discrimination in Employment: A South African View“. Čia išdėstoma nuomonė, kai galima laikyti, kad atsirado netiesioginė diskriminacija darbo santykiuose. O tai atsitinka, kai darbdavys taiko darbo praktiką, kuri formaliai yra neutrali, tačiau tokia praktika paveikia tam tikras grupes, kurios taikymo negalima pagrįsti objektyviais argumentais (Dupper, 2000, p. 747).

Rodoljub Etinski straipsnyje „Indirect discrimination in the case – law of the European court of human rights“ pažymėjo, kad tik pastaraisiais metais Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT) pradėjo taikyti netiesioginės diskriminacijos sąvoką. Tarptautinis Žmogaus Teisių Teisinės Apsaugos Centras, tarptautinė nevyriausybinė organizacija teigė, kad EŽTT praktikoje nėra suformuota aiškių pavyzdžių, kad būtų sėkmingai pateikta netiesioginės diskriminacijos pretenzija. Tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos skirtumai, kuriais remiasi EŽTT, nėra būtent tie, kuriais reikėtų remtis. Tačiau autorius pamini, kol publikacija buvo spausdinama, įvyko pokytis. Šį pokytį lėmė EŽTT byla *Zarb Adami v. Malt*, kuri turėjo įtakos teismų praktikos, susijusios su netiesioginės diskriminacijos bylomis, vystymuisi (Etinski, 2013, p. 57-58). Nors byla nebuvo susijusi su diskriminacija dėl lyties, tačiau pokytis buvo naudingas tolimesnei netiesioginės diskriminacijos plėtrai.

Galima sakyti, kad netiesioginė ir tiesioginė diskriminacijos formos yra tarpusavyje susijusios, tačiau turi esminių skirtumų. Abiem atvejais diskriminacijos rūšys lemia

asmenų teisių ribojimą dėl aplinkybių, kurios nepriklauso nuo jų pačių. Tiek tiesioginė, tiek netiesioginė diskriminacijos prieštarauja visuomenės moralės normoms, pažeidžiant lygiateisiškumo ir teisingumo principus. Tačiau šių dviejų diskriminacijos formų skirtumai yra tie, jog tiesioginė diskriminacija pasireiškia aiškiu, atviru elgesiu, priešingai nei netiesioginė, kuriai būdingas neutralumas.

Išnagrinėję diskriminacijos sampratą ir jos rūšis, turime pabrėžti, kad asmenų ar grupių skirstymas ne visuomet prilygsta diskriminacijai. Galimas dvejopas asmenų ar grupių skirstymas, šiuo atveju, diskriminacija ir diferenciacija. Nors šie du reiškiniai gali atrodyti panašūs, tačiau ar iš tiesų jie turi sąsajų, o gal yra visiškai skirtingi? Visų pirma, reikėtų aptarti diferenciacijos sampratą, kaip ji yra įvardijama. *Lietuvos kalbos žodyne* diferenciacija apibrėžiama kaip skilimas, susiskaidymas, suskirstymas.

Darbo teisėje diferenciacija perteikiama kaip darbo santykių bendrumo ir diferenciacijos principas, kuris tiesiogiai susijęs su darbo teisės subjektų lygybės principu, atspindi bendrą požiūrį ir nustato diferenciacijos ribas (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, 2011, p. 31). Skirtingai nei tiesioginė diskriminacija, diferencijavimas remiasi ne draudžiamaisiais diskriminacijos pagrindais, o, pavyzdžiui, neutraliais, nedraudžiamaisiais kriterijais, kurie, nors ir atrodo neutralūs, iš tiesų daro didesnę poveikį tam tikroms apsaugotoms grupėms. Tai reiškia, kad šie kriterijai, nors ir nėra tiesiogiai diskriminaciniai, tačiau gali sukelti neproporcingą poveikį tam tikrai asmenų grupei, tokiu būdu pažeisdami jų teises (Davulis, 2018, p. 108).

Diskriminacijos ir diferenciacijos skirtumai yra esminiai tiek analizuojant teises, tiek darbo santykius. Diferenciaciją mes galime pateisinti kaip pozityvią priemonę, kuri skirta tam tikrų grupių apsaugai ar didesnėms garantijoms, tačiau diskriminacijos pateisinti nerasime objektyvių būdų, nes tai yra neteisėtas elgesys, kuris dėl tam tikrų grupių esamų savybių daro neigiamą įtaką. Bet koks diferencijavimas, net ir tokiais atvejais, kai jis atliekamas įstatyme neleistinu pagrindu, yra neteisėtas. Europos Sąjungos teises aktai kartu su ESTT skiria leistiną diferenciaciją nuo neleistinos, kitaip tariant, diskriminacijos. Tai yra pagrindinė funkcija, norint užtikrinti, kad net ir tuomet, kai diferencijavimas atrodo pateisinamas, jis nebūtų atliekamas įstatyme uždraustais pagrindais (Davulis, 2008, p. 109). Kad diferencijavimas netaptų diskriminacija, visų pirma, reikėtų, kad skirtingas elgesys būtų pagrįstas objektyviais ir teisinėje visuomenėje priimtinais kriterijais. Pavyzdžiui, įmonė, kuri nusprendžia suteikti papildomas atostogas darbuotojams, kurie sunkiai dirba fiziškai – turi kasdien turi kelti sunkius krovinius. Tačiau įmonė taiko diferenciaciją, remdamasi tuo, kad tik vyrai dirba sandėliuose, nes, pagal jų nustatytą darbo organizavimą tvarką, moterys dirba tik administravimo srityje.

Tokia praktika būtų pateisinama, jeigu įmonė įrodytų, kad iš tiesų yra objektyvūs ir proporcingi kriterijai, kodėl tik vyrams suteikiama papildomų atostogų dėl jų fizinio darbo sunkumo. Jei diferenciacija būtų taikoma remiantis tik tuo, kad moterys paprastai nedirba sunkių fizinių darbų, tai tokie veiksmai būtų suprantami kaip diskriminacija.

Diferenciacijos normos leidžia tam tikroms asmenų grupėms gauti didesnę apsaugą, lyginant su kitoms grupėmis, kai tam tikros objektyvios priežastys lemia jų teisių užtikrinimo sąstingį. Kai įstatymai suteikia didesnę teisinę apsaugą tam tikroms asmenų grupėms, kad jie galėtų lygiai taip pat kaip ir kiti naudotis savo teisėmis arba vykdyti visuomenei svarbias pareigas, tai jau yra papildomas teisių apsaugos mechanizmas, kuriuo siekiama užtikrinti lygiavertes asmenų galimybes (Vengalė-Dits, 2011, p. 24)

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas teigia, kad teisių diferenciacija negali būti laikoma kaip privilegijų teikimas, nes tai yra specialių teisių nustatymas tam tikrai asmenų grupei, o šių asmenų grupių specialiųjų teisių pagrįstumą lemia jų specifinis vaidmuo visuomenėje (Vengalė-Dits, 2011, p. 14-15).

3. TARPTAUTINĖS TEISĖS REIKŠMĖ LYGIATEISIŠKUMUI

Tarptautinė teisė, kaip integruotas ir nuoseklus teisės normų rinkinys, užima esminę poziciją, užtikrinant ir skatinant lyčių lygybę tiek pasauliniu, tiek nacionaliniu lygmeniu. Lyčių diskriminacijos prevencija yra ne tik esminė žmogaus teisių garantija, bet ir svarbus tarptautinių organizacijų, tokių kaip Jungtinės Tautos (toliau – Jungtinės Tautos arba JT), Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO), Europos Taryba (toliau – ET) ir Europos Sąjunga, veikla. Nuo XX a. vidurio priimti svarbūs tarptautiniai teisiniai dokumentai, įskaitant svarbiausias konvencijas ir direktyvas, kuria nuoseklias teises, kurios padeda užkirsti kelią lyčių diskriminacijai ir propaguoti lyčių lygybę įvairiose gyvenimo srityse, ypač užimtumo sektoriuje. Šiame skyriuje nagrinėsiu tarptautinės teisės reikšmę lyčių lygybės užtikrinimo kontekste, analizuosiu tarptautinius teisės aktus.

2024 m. pasaulinėje lyčių lygybės skirtumų ataskaitoje šalys suskirstytos į aštuonis regionus, kurie šiame leidime patikslinti, kad būtų nuoseklūs visose pasaulio ekonomikos forumo skelbiamose pavyzdinėse ataskaitose. Pirmiausia, aukščiausią lyčių lygybės rodiklį pasiekęs regionas yra Europa (75 proc.), po jos seka Šiaurės Amerika (74,8 proc.) ir Lotynų Amerika bei Karibų jūros regionas (74,2 proc.). Antrą grupę sudaro trys regionai, kurių rezultatai šiek tiek mažesni: Rytų Azija ir Ramusis vandenynas (69,2 proc.), Centrinė Azija (69,1 proc.) ir Afrika į pietus nuo Sacharos (68,4 proc.). Trečioji grupė, kuri apima du regionus ir yra mažiausiai progresuojantys mažinant nelygybės skirtumus: Pietų Azija (63,7 proc.), Artimieji Rytai ir Šiaurės Afrika (61,7 proc.). Šie duomenys rodo, nors kai kurie regionai padarė didelę pažangą, kiti vis dar patiria didelių sunkumų, siekdami užtikrinti moterų ir vyrų lygybę darbo rinkoje ir visuomenėje (Global Gender Gap, 2024, p. 12,).

3.1. Jungtinių Tautų organizacija

Jungtinių Tautų Chartijoje, kuri buvo priimta 1945 m., pagrindinis tikslas buvo skatinti pagarbą žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms. Tiek chartijos 1 straipsnyje, tiek 55 straipsnyje skatinama lygybė, siekiant užkirsti kelią nelygybei bei diskriminacijai. Tai patvirtinama teisės aktų normose, kuriose nurodoma, kad Jungtinės Tautos padės siekti, kad visuomet būtų gerbiamos žmogaus teisės bei pagrindinės laisvės ir jų būtų laikomasi, nepriklausomai nuo skirtingos rasės, lyties, kalbos ar religijos (Jungtinių Tautų Chartija, 1945). Jungtinių Tautų Chartijos tikslai susiję su žmogaus teisėmis. Nors šioje chartijoje nerasime konkretaus nukreipimo į nediskriminaciją, lygias galimybes darbo santykiuose, tačiau joje akcentuojami principai, kurie yra pagrindas, kuriant kitas sutartis ir dokumentus apie lygybę tarptautinės teisės naratyve. Laikui bėgant, moterų įsitraukimas į

visuomenės raidą ir jų integravimas į pasaulinių šalių socialinius bei ekonominius procesus tapo tarptautinių organizacijų siekiu.

Kai kurie autoriai mano, kad JT sukūrė sutartis, kurios buvo įkvėptos jos vizijos apie žmogaus teisių apsaugą ir svarbą tarptautinės teisės kontekste. Šios sutartys buvo tarptautinis paktas, kitaip dar vadinamas tarptautiniu pilietinių ir politinių teisių paktu ir konvencija dėl visų diskriminacijos formų panaikinimo prieš moteris. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas buvo priimtas vienbalsiai Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos kaip dalis tarptautinės bendruomenės ankstyvųjų pastangų suteikti visą tarptautinės teisės galią žmogaus teisių principui. Paktas įsigaliojo 1976 m., o nuo tada 104 valstybės tapo jo šalimis. Kiekviena pasirašiusi šį paktą valstybė įsipareigojo gerbti ir užtikrinti šio dokumento vykdymą. Pagal Paktą, valstybės narės privalo imtis teisinių priemonių, kurios užtikrintų lygią apsaugą bei suteiktų veiksmingą teisinę gynybą asmenims, kurie patiria diskriminaciją. Žmogaus teisių komitetas buvo įsteigtas, siekiant stebėti, kaip šalys įgyvendina šiuos įsipareigojimus (Andrews 1993, p. 414).

Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kuri priimta 1948 m. Paryžiuje Jungtinių Tautų Generalinėje Asamblėjoje, moterų teisės oficialiai pripažintos žmogaus teisių sudedamąja dalimi tik 1993 m. Vienoje, antrojoje Pasaulinėje JT žmogaus teisių konferencijoje (Žvinklienė, 2013, p. 180). Nors ir 1948 m. priimta Visuotinė žmogaus teisių deklaracija turėjo bendrą viziją visoms šalims ir tautoms, kad būtų įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės, lygios vyrų ir moterų teisės, tačiau Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja priėmė tarptautinę teisinę priemonę – konvenciją dėl visų diskriminacijos formų panaikinimo prieš moteris, reaguodama į sistemingą nelygybę, kurią patyrė moterys, nors jau buvo nustatyta ir kitų priemonių, kurios buvo skirtos lygioms galimybėms užtikrinti. Priėmus Konvenciją, buvo siekiama skatinti ir stiprinti esamas apsaugos priemones ir užkirsti kelią vyraujančiai nelygybei.

Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos prieš moteris (toliau – CEDAW) buvo pagrindinė tarptautinė žmogaus teisių sutartis, susijusi su moterų žmogaus teisių apsauga ir skatinimu nuo tada, kai 1979 m. ją priėmė Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja. Šio teisės akto tikslas buvo pašalinti visas diskriminacijos formas, siekiant įteisinti *de jure* ir *de facto* moterų lygybę su vyrais. Konvencijos 11 straipsnyje, kaip šiame darbe jau buvo minėta, apibrėžiamas aiškus imperatyvas, kuriuo siekiama užtikrinti moterims vienodas galimybes užimtumo ir darbo rinkoje ir sudaryti sąlygas, kad būtų išvengta diskriminacija darbo vietoje. Tai apima teisę į vienodas darbo sąlygas, lygias galimybes gauti darbą, nepaisant lyties, tą patį darbo užmokestį, profesinio tobulėjimo galimybes (Cusack, Pusey, 2013, p. 55-83). Konvencijos 17 straipsnyje

įtvirtintas priežiūros mechanizmas – CEDAW komitetas, kurio pagrindinė užduotis – stebėti valstybių šalių elgesį ir veiklą, kaip jos laikosi įsipareigojimų, numatytų konvencijoje. Tai rodo, jog komiteto veikla yra svarbi, ir, įteisinant tokį priežiūros mechanizmą, galima užtikrinti konvencijos principų įgyvendinimą, stebint daromą šalių pažangą. Be stebėsenos, komitetas turi ir kitų funkcijų, įskaitant aktyvų valstybių šalių raginimą peržiūrėti ir keisti savo įstatymus bei politiką – tokios funkcijos užtikrina lyčių lygybės plėtrą (Andrews 1993, p. 430-431). Taigi, galima pastebėti, kad CEDAW komitetas diskriminaciją dėl lyties užimtumo srityje laiko nepriimtina. Be stebėsenos, komitetas atlieka ir kitą svarbią funkciją – aktyviai formuoja valstybių teises sistemas, siekia atitikti konvencijos reikalavimus ir visapusiškai ją įgyvendinti. Be konvencijos tikslų įgyvendinimo nebus užtikrinta efektyvi plėtra, norint suteikti lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams.

2015 m. JT priėmė tarptautinį planą „Darnaus vystymosi darbotvarkę 2030“, kuriame nustatyta 17 universalių ir tarpusavyje susijusių darnaus vystymosi tikslų. Tikslai susideda iš 169 uždavinių ir daugiau nei 200 rodiklių, skirtų jiems įgyvendinti. Tikslai remiasi trimis tvaraus vystymosi aspektais – aplinkos, socialiniu ir ekonominiu, kurie apima skurdo, nelygybės, lyčių lygybės, taikios ir įtraukios visuomenės bei kitas sritis (Žičkienė *et al.*, 2019, p. 112) Nuo pat įkūrimo JT pasiekė svarbių rezultatų, siekdama asmenų lygybės. Tai patvirtina įkurta pagrindinė pasaulinė tarpvalstybinė institucija – Moterų padėties komisija, kurios tikslas – lyčių lygybės skatinimas, siekiant įgyvendinti svarbius susitarimus, tokius kaip Konvencija dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo (CEDAW) ir Pekino deklaracija bei veiksmų platforma. Siekiant geriau spręsti šiuos klausimus ir užtikrinti koordinavimą JT veiklą lyčių lygybės klausimais, 2010 m. buvo įsteigta organizacija „JT Moterys“, kurios tikslai: panaikinti moterų ir mergaičių diskriminaciją, įgalinti moteris ir užtikrinti moterų ir vyrų lygybę kaip vystymosi, žmogaus teisių, humanitarinės veiklos, taikos ir saugumo partnerius ir naudos gavėjus (United Nations).

3.2. Tarptautinė darbo organizacija

Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) įkurta 1919 m. kaip dalis Versalio sutarties, siekiant užtikrinti geresnes darbo sąlygas. TDO organizacija taip pat 1944 m. prisidėjo prie lygių galimybių principo įgyvendinimo užimtumo srityje. Buvo rengiamos įvairios sutartys, rekomendacijos, kuriose nustatytos teisės. Pagrindinis TDO organizacijos tikslas – užtikrinti lygias vyrų ir moterų galimybes darbo rinkoje. Ši vertybė yra neatsiejama nuo TDO misijos. Pabrėžiama, kad kiekvienos valstybės tikslas – prisitaikyti ir pripažinti moterų darbą kaip svarbų ir neatsiejamą nuo socialinio ir

ekonominio vystymosi elementą. Taip pat buvo siekiama, kad valstybės pripažintų, jog moterų indėlis, tinkamos sąlygos užimtumo srityje ir darbo rinkoje skatina ekonomikos augimą ir socialinį progresą, todėl reikia suteikti sąlygas, kurios būtų teisėtos ir lygiavertės. Vienas iš pagrindinių metodų yra tarptautinių darbo standartų nustatymas. Jų funkcija – užtikrinti visų darbuotojų lygias teises bei galimybes darbo rinkoje. Organizacija taip pat teikia konsultacijas valstybėms, kad jos galėtų veiksmingai įgyvendinti šiuos standartus.

TDO 1985 m. Pasaulio darbo ataskaitoje nurodė prioritetines veiksmų sritis ir pažymėjo, kad moterų darbą reikėtų suvokti kaip esminę vystomąsį proceso dalį. Kita prioritetinė veiksmų dalis buvo nurodymas, kad valstybės turėtų priimti konkrečias priemones ir veiksmus, tai yra ratifikuoti ir įgyvendinti pagal nacionalinę teisę TDO ir JT standartus. Šie standartai susiję su svarbiomis sritimis, tokiomis kaip, lygios galimybės užimtumo sferoje: moterims ir vyrams turėtų būti suteikiamos vienodos galimybės gauti darbą ir siekti karjeros, nepaisant lyties požymio. Darbo sąlygos ir aplinka turi būti saugios, kad darbuotojai dirbtų be grėsmės jų sveikatai. Atlyginimas turi būti lygus, nepriklausomai nuo lyties, už tą patį darbą. Ataskaitoje buvo nurodyta ir motinystės apsauga, siekiant užtikrinti, kad moterys turėtų teisę į motinystės atostogas ir galėtų grįžti į darbą. Taip pat buvo pabrėžtas klausimas apie nacionalinės politikos priemonių suformulavimą, kad būtų paspartintas produktyvus ir lygiomis priemonėmis paremtas užimtumas moterims, siekiant, kad jos galėtų visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje. Svarbu pažymėti, kad TDO darbo kodeksai neturi teisiškai privalomos galios, tačiau jie yra labai vertingi dėl galimo poveikio valstybėms narėms (Andrews 1993, p. 414-420).

1992 m. TDO pradėjo dvejų metų tarpdisciplininę iniciatyvą projektu „Tarpžinybinių moterų lygybės užimtumo srityje“. Jame atsispindėjo per daugelį metų Organizacijos sukaupta patirtis, įskaitant tai, kad nelygybės problema darbo rinkoje yra sudėtinga ir daugialypė, o jos veiksmingam sprendimui reikalingos kelios tarpusavyje susijusios strategijos, įskaitant makroekonominės ir darbo rinkos intervencijas, atitinkamas teisinės lygybės nuostatas ir tinkamą jų vykdymą, darbo sąlygų ir socialinės apsaugos gerinimą, didesnę moterų atstovavimą, priimančią sprendimus, moterų dalyvavimą darbuotojų, darbdavių ir kitose organizacijose, atitinkamų sąvokų ir matavimo priemonių nustatymą ir naujausių duomenų rengimą, daugelio dalyvių dalyvavimą ir bendras pastangas (Date-Bah, 1996, p. 4-5). Todėl TDO tarpžinybinis projektas buvo labai įvairus, tačiau visi šie dalykai buvo vertinami pagal holistinę sistemą. Projekte ne tik nustatyta esama lyčių lygybės politika, bet ir siekiama pagerinti teisinių priemonių veiksmingumą, identifikuoti kliūtis lyčių lygybei darbo rinkoje, sukurti tinkamas sąvokas ir matavimo instrukcijas, kad

būtų geriau suvokiamas ir stebimas lyčių skirtumas. Taip pat buvo peržiūrėti keli praktiniai veiksmai. Kadangi projektas truko tik dvejus metus, nebuvo galimybės išnagrinėti visų svarbių temų, o tik 12 darbo klausimų, tokių kaip darbo užmokesčio skirtumai, darbo vietų segregacija, lankstumas darbo rinkoje, motinystės apsauga, dirbančių moterų teisės, socialinė apsauga, seksualinis priekabiavimas, profesijų įvairovė, dalyvavimas profesinėse sąjungose, taip pat nagrinėti klausimai, susiję su kolektyvinės derybos ir pozityviais veiksmis. Didžioji dalis projekto darbo buvo skirta tyrimams įvairiuose pasaulio regionuose, buvo surengta nemažai tarptautinių, regioninių ir subregioninių seminarų ir praktinių užsiėmimų, organizuota didelė daugiadisciplininė misija į vieną šalį išsamiai moterų ir lyčių lygybės užimtumo srityje analizei atlikti, siekiant padėti parengti pasiūlymą dėl integruotos kompleksinės politikos lyčių lygybei šioje srityje skatinti (Date-Bah, 1996, p. 6).

TDO Nr. 100 konvencija „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moteris už lygiavertį darbą“ buvo priima 1951 m. Pagrindinis konvencijos tikslas – užtikrinti, kad tiek moterys, tiek vyrai gautų vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą. Terminas *vienodas atlyginimas* vyrams ir moterims už lygiavertį darbą reiškia, kad atlyginimai turi būti nustatomi pagal darbo pobūdį ir reikalavimus, užtikrinant, kad jie būtų vienodi, nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, taip pašalinant bet kokią diskriminaciją atlyginimo nustatymo procese. Rekomendacija dėl lygių atlyginimų vyrams ir moterims už lygiavertį darbą Nr. 90 buvo priimta 1951 m. vykusioje TDO generalinėje konferencijoje, ji papildė Konvenciją Nr. 100, siekiant užtikrinti, kad lygių atlyginimų principas bei lyčių lygybė darbo vietose būtų taikoma tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose. Pabrėžiama, kad lygių atlyginimų principas turi būti taikomas visose šalyse, atsižvelgiant, kokios metodikos taikomos atlyginimams nustatyti. Rekomendacijoje nurodoma, kad kiekviena valstybė narė turi laikytis Konvencijos 2 straipsnio nuostatų ir imtis veiksmų, būtinų užtikrinti atlyginimų lygybę. Be to, rekomendacijoje nurodoma, kad kiekviena šalis turėtų, atsižvelgdama į savo šalies atlyginimų nustatymo metodus, užtikrinti, kad lygių atlyginimų principas būtų įtvirtintas teisės aktuose, o darbuotojai ir darbdaviai turi būti tinkamai apie tai informuoti. Jei po konsultacijų su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis neįmanoma iš karto pasiekti nustatyto principo, rekomenduojama pradėti progresyvų principo taikymą. Rekomendacijoje buvo siūloma ir priemonės, kaip skatinti lyčių lygybę, kad lygios galimybės vyrautų abiem lytims. Taip pat rekomenduojama stiprinti visuomenės supratimą, kodėl lygių atlyginimų principas yra svarbus ir kodėl jis turi būti įgyvendintas. Galiausiai būtina atlikti tyrimus, kurie padėtų užtikrinti šio principo taikymą ir sėkmingą įgyvendinimą (Filip, 2023, p. 57).

1958 m. priimta ir 175 valstybėse galiojanti Konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ yra viena iš aštuonių pagrindinių tarptautinių priemonių, kuri skirta kovai su diskriminacija darbo rinkoje. Šioje konvencijoje diskriminacija apibrėžiama kaip bet koks veiksmas, pažeidžiantis arba panaikinant lygias galimybes profesinės veiklos srityje. Bet kokie veiksmai, sukuriantys nevienodas galimybes ar jas apribojantys asmeniui siekiant dalyvauti darbo rinkoje, turi būti vertinami kaip diskriminacija. Konvencijoje nustatyta pareiga valstybėms užtikrinti lygias galimybes visiems asmenims darbo ir profesinės veiklos srityse ir reikalaujama, kad valstybės imtųsi visų reikiamų priemonių, kurios užkirstų kelią diskriminacijai dėl asmens savybių. Konvencijos tikslas – skatinti socialinę lygybę ir užtikrinti, kad visi darbuotojai būtų vertinami pagal jų gebėjimus ir kompetencijas, o ne diskriminuojami dėl jų lyties ir kitų savybių. Konvencija taikoma visoms darbo ir profesinės veiklos rūšims tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose (Konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje, 1958).

1981 m. priimta TDO konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ siekia užtikrinti lygiavertį požiūrį į moteris ir vyrus bei suteikti jiems vienodas galimybes darbo ir profesinės veiklos srityse. Kiekviena konvenciją ratifikavusi organizacijos narė turi sudaryti sąlygas ir siekti tikslo, kad pareigų šeimai turintys asmenys, kurie dirba ar nori dirbti, galėtų įgyvendinti šią teisę be jokios diskriminacijos, siekiant, kiek įmanoma, suderinti darbo įsipareigojimus su šeimos atsakomybėmis. Veiksmai, kurie skatintų tikslų įgyvendinimą, yra apibrėžti konvencijos 4 – 6 straipsniuose, juose yra paminėta, kad, norint efektyviai taikyti lygias galimybes moterims ir vyrams, reikia priimti nacionalines priemones, jomis svarbu užtikrinti, kad darbuotojai, vyrai ar moterys, turintys šeimos įsipareigojimų, galėtų laisvai pasirinkti darbą ir būtų atsižvelgiama į jų darbo bei socialinės apsaugos poreikius. Taip pat reikalingos priemonės, kurios atitiktų nacionalinės sąlygas ir galimybes, kad būtų atsižvelgta ir į darbuotojų, turinčių šeimos įsipareigojimų, poreikius bendruomenių planavimo procese, taip pat turi būti kuriamos ir plėtojamos tiek valstybinių, tiek privačių organizacijų teikiamos paslaugos, kurios padėtų šeimoms, pavyzdžiui, vaikų priežiūros, pagalbos šeimoms atvejais. Kitas tikslas – kurti naujas paslaugas šeimoms, jeigu jų trūksta. Kiekvienos šalies kompetentingos institucijos ir įstaigos imasi priemonių, kurios skatintų informacijos teikimą. Konvencijoje minimas ir švietimas. Taigi, šios dvi funkcijos turi padėti visuomenei geriau suprasti moterų ir vyrų lygių galimybių vienodo požiūrio į juos principą ir pareigų šeimai turinčių darbuotojų

problemas bei jų sprendimo būdus (Konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos, 1981).

Konvencijos 8 straipsnyje įtvirtinta norma, kad pareiga šeimai nėra pateisinama priežastis, norint nutraukti darbo santykius su asmeniu. Tai reiškia, kad šeimyniniai įsipareigojimai, pavyzdžiui, vaikų priežiūra ar rūpinimasis kitais šeimos nariais negali būti teisėtas pagrindas, siekiant nutraukti darbo santykius ar imtis kitų veiksmų, kurie būtų neteisėti darbuotojų atžvilgiu. Darbdavys negali atleisti darbuotojo, sukurti nepalankių darbo sąlygų dėl turimų šeimos įsipareigojimų. Tokie iškelti tikslai aiškiai parodo, kad konvencija siekiama sudaryti lygias vyrų ir moterų galimybes, užtikrinant vienodą požiūrį į abi lytis.

TDO Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“ konvencija priimta 2000 m. Ji taikoma dirbančioms moterims, taip pat ir toms, kurios dirba netipinių formų darbus. Konvencijoje numatyta, jog turi būti atsižvelgta į dirbančių moterų socialinę padėtį ir specifinius poreikius, kai kalbama apie nėščių moterų apsaugą. TDO narės turi vadovautis pateiktomis rekomendacijomis siekiant užtikrinti visapusišką motinystės apsaugą. Valstybei bei visuomenei svarbu užtikrinti motinystės apsaugą ir imtis visų reikiamų priemonių šiam tikslui pasiekti (Konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo, 2000).

Konvencijoje minimos pagrindinės įgyvendinamos priemonės, tai yra sveikatos apsauga, motinystės atostogos ar atostogos ligos, komplikacijų atveju, darbo vietos išsaugojimas ir diskriminavimo išvengimas bei papildomų pertraukų suteikimas krūtimi maitinančioms motinoms. Kalbant apie sveikatos apsaugą, konvencijos 3 straipsnyje numatoma, kad kiekviena TDO narė privalo, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų atstovais, priimti priemones, kurios leistų užtikrinti nėščių ir krūtimi maitinančių moterų darbo sąlygas. Moterys negali būti prievartos atlikti darbų, kurie keltų grėsmę jų arba vaiko sveikatai, jeigu kompetentingos institucijos yra pripažinusios juos kaip kenkiančius motinos ar vaiko sveikatai. 4 straipsnyje, rašoma, kad pagal nacionalinę teisę ir praktiką, pateikus medicininius ar kitus atitinkamus dokumentus, kuriuose būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo data, moteris, kuriai yra taikoma ši konvencija, turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių trunkančias motinystės atostogas. TDO narės taip pat gali pateikti tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui papildomą pareiškimą dėl motinystės atostogų pratęsimo. Taip pat yra pabrėžiamas privalomųjų 6 savaičių atostogų laikotarpis po gimdymo, jeigu vyriausybė ir atitinkamos darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos valstybės lygiu nėra susitarusios kitaip. Motinystės

atostogos iki gimdymo gali būti pratęstos tiek, kiek skirtumas tarp numatomos ir tikrosios vaiko gimimo datos, tačiau tai negali paveikti privalomų atostogų po gimdymo trukmės: galima pasinaudoti papildomu laikotarpiu iki gimdymo, tačiau privalomos 6 savaitės po gimdymo turi likti nepakitusios. 5 straipsnyje yra apibrėžiamos atostogos ligos arba komplikacijų atveju. Pagal šią nuostatą moteriai gali būti suteikiamos papildomos atostogos, jei dėl nėštumo ar gimdymo atsirado sveikatos problemų arba yra komplikacijos rizika. Jos suteikiamos tiek prieš, tiek po motinystės atostogų, pateikus atitinkamą medicininę pažymą, o maksimali atostogų trukmė gali būti nustatoma, remiantis nacionaline teise ir praktika. Pagal 8 straipsnio nuostatas, darbdaviui nėra suteikiama teisė atleisti moteris nėštumo arba motinystės atostogų metu, taip pat ir grįžus po jų, išskyrus išimtis, kai atleidimas yra nesusijęs su nėštumu, gimdymu ar kūdikio maitinimu krūtimi. Taip pat yra nustatyta, jog moterims, pasinaudojus motinystės atostogomis, karjeros galimybės nebūtų paveiktos nepalankiai. Turi būti suteikiama teisė grįžti į ankstesnį darbą arba į lygiavertes pareigas, kurioms būtų taikomas prieš tai buvęs mokamas atlyginimas. Pabrėžiami ir įrodinėjimo naštos aspektai, kai atleidimas nėra susijęs su nėštumu, gimdymu ar motinystės atostogomis, o darbdavys įrodinėja, jog atleidimas turi teisėtą pagrindą. Konvencijos 9 straipsnyje rašoma apie priemones, kurias turi įgyvendinti TDO narės, jog motinystė nebūtų prielaida diskriminuoti moteris darbe ar priimančią į darbą, tai apima draudimą reikalauti nėštumo testo arba pažymos apie atliktą nėštumo testą, kai moteris kreipiasi dėl darbo, išskyrus atvejus, kai tokia prievolė numatyta nacionaliniuose įstatymuose arba kituose teisės aktuose. Dar viena apsaugos forma, įtvirtinta 9 straipsnyje, skirta apsaugoti motinų teises darbo vietoje, užtikrinant, kad krūtimi maitinančioms motinoms būtų sudarytos sąlygos atlikti šią funkciją, neprarandant darbo užmokesčio.

2019 m. birželio 21 d. priimta konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ įpareigojo organizacijos nares užtikrinti ir gerbti kiekvieno asmens teisę dirbti aplinkoje, kurioje nėra smurto ir priekabiavimo. Šio tikslo jos turi siekti pasitelkdamos įvairias prevencines priemones ir mechanizmus, kurie padėtų užtikrinti saugias darbo sąlygas. Konvencijos 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad narės turi sukurti ir įgyvendinti konkretų veiksmų planą, pasikonsultavusios su darbdavių ir darbuotojų atstovais. Juo siekiama atsižvelgti į lyčių skirtumus ir užtikrinti, kad tiek vyrai, tiek moterys darbo vietoje jaustųsi ir būtų apsaugoti nuo smurto ir priekabiavimo grėsmių. Taip pat numatyti veiksmų ir strategijų aspektai: smurto ir priekabiavimo draudimo įgyvendinimas teisės aktais, aiški politika, tokia kaip specifiniai teisės aktai, taisyklės, kuriomis būtų kovojama prieš smurtą ir priekabiavimą darbo vietoje

(Konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, 2019). Organizacijos narės turi įgyvendinti išsamias, visapusiškas strategijas, kurios būtų skirtos smurto ir priekabiavimo prevencijai, sudaryti integruotą priemonių rinkinį, kuris ne tik padėtų užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui, bet ir užtikrintų asmenų, patyrusių šiuos pažeidimus, pagalbą, o pažeidėjams būtų taikomos atitinkamos sankcijos. Pabrėžiama ir tai, kad organizacijos narės turi imtis veiksmų, susijusių su priemonių ir rekomendacijų rengimu, taip pat darbuotojų ir darbdavių švietimu ir mokymu. Svarbu didinti informuotumą tinkamomis ir prieinamomis formomis, kaip seminarai, vidaus taisyklės, interaktyvios paskaitos ar vaizdo medžiaga. Narės be kita ko turi užtikrinti, kad būtų nustatytos veiksmingos priemonės smurto ir priekabiavimo atvejų tyrimui ir tikrinimui darbo vietose, sudaromi aiškūs mechanizmai, kaip reaguoti į smurto ir priekabiavimo incidentus. Konvencijos 10 straipsnio e punkte nurodama, kad narės turi imtis atitinkamų priemonių, kad darbo pasaulyje patyrusiems smurtą ar priekabiavimą dėl lyties asmenims būtų suteikta galimybė pasinaudoti veiksmingais ir saugiais mechanizmais, kai galima pateikti skundus ir juos spręsti. Taip pat turi būti užtikrintos ir teisių gynimo priemonės, norint įgyvendinti teisingumą, užtikrintos paslaugos ir paramos galimybės, kurios padėtų nukentėjusiems asmenis gauti reikalingą pagalbą. Svarbu tai, kad šie mechanizmai būtų pritaikyti ir orientuoti į lyčių galimybes, siekiant užtikrinti, kad tiek vyrai, tiek moterys, patyrę smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, galėtų gauti atitinkamą pagalbą ir teisinę gynybą.

Aptartos konvencijos siekia sustiprinti moterų ir vyrų lygybę darbo rinkoje, nors ir apima įvairius aspektus, jos išlaiko savo bendrą paskirtį: pašalinti diskriminaciją, užtikrinti asmenų teises bei suteikti vyrams ir moterims tas pačias sąlygas ir galimybes darbo vietose. TDO konvencijos kuria teisinius mechanizmus, kurie padeda siekti užsibrėžtų tikslų. Tokios pasaulio bendruomenės iniciatyvos daro didelę įtaką socialinei ir ekonominei bei teisinei asmenų padėčiai visame pasaulyje, nes jomis sukuriama skirtingų asmenų grupių lygybės norma ir jos laikomos teisiškai privalomomis jas ratifikavusioms šalims.

3.3. Europos Taryba

Europos Taryba įkurta 1949 m. ir vienija 46 šalis, ji telkia Vakarų, Vidurio ir Rytų Europos valstybes, siekdama sukurti bendrą demokratinę ir teisinę erdvę ir įgyvendina Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas. ET skatina įvairias tarptautinio bendradarbiavimo formas, siekdama stiprinti socialinę vienybę. Žmogaus teisių užtikrinimas yra pagrindinis Europos Tarybos siektinas tikslas.

Šiandienos pasaulyje žmogaus teisės yra traktuojamos plačiame kontekste, kuris apima socialines, ekonomines, politines ir pilietines teises, kurios tarpusavyje labai susijusios ir turi vieningą sistemą. Socialinės chartijos įgyvendinimas Europoje kartu su Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija yra konkretus šio bendro požiūrio į žmogaus teises pavyzdys (Žiukas, 2003, p. 90).

Europos socialinės chartijos (pataisyta) 20 straipsnyje nustatyta teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties. Šiame straipsnyje nustatytos kelios esminės sąlygos, kuriomis stiprinama lyčių lygybė darbo rinkoje. Pagrindinės sąlygos yra šios: šalys įsipareigoja pripažinti teisę į lygias galimybes darbo rinkoje, užtikrindamos, kad asmenys nebūtų diskriminuojami dėl lyties bet kurioje darbo proceso dalyje, įskaitant įsidarbinimą, darbo sąlygas ir karjeros augimą. Turi būti suteiktos vienodos galimybės tiek vyrams, tiek moterims gauti darbą, suteikti tinkamą apsaugą nuo atleidimo iš darbo ir numatyti, kad jie galėtų būti perkeliami į kitas darbo pozicijas, neatsižvelgiant į lytį. Taip pat teigiama, kad asmenys, nepriklausomai nuo lyties, turėtų vienodas galimybes dalyvauti profesinio orientavimo, rengimo, perkvalifikavimo ir prisitaikymo programose. Užtikrinama, kad moterys ir vyrai turėtų vienodas galimybes ne tik įsidarbinti, bet ir dirbti vienodomis darbo sąlygomis, įskaitant atlyginimą. Užtikrinama, kad tiek vyrai, tiek moterys turėtų vienodas galimybes karjeros vystymuisi, įskaitant paaukštinimą darbe, pabrėžiama, kad lytis neturėtų įtakos jų galimybėms siekti aukštesnių pareigų.

Apie lyčių lygybę užimtumo santykiuose rašoma ir 8 straipsnyje, akcentuojama dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą. Šalys įsipareigoja suteikti moterims ne mažesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas, užtikrinant, kad jos būtų mokamos. Straipsnyje pabrėžiama apsauga dėl neteisėto atleidimo nuo tada, kai buvo pranešta darbdaviui apie nėštumą, iki motinystės atostogų pabaigos. Taip pat yra užtikrinamos reikalingos pertraukos darbo metu kūdikiams žindančioms motinoms. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir žindančioms moterims užtikrinama apsauga, kad jos nebūtų skiriamos naktiniam darbui, jei tai nėra suderinama su jų sveikata arba yra pavojinga. Taip pat užtikrinama teisė į saugų ir nekenksmingą sveikatai darbą, kuris atitinka jų sveikatos būklę.

Europos Žmogaus teisių konvencija (toliau – EŽTK) buvo reikšmingas tarptautinės teisės etapas, nes taip buvo suteikta galimybė efektyviai ir praktiškai ginti pažeistas teises tarptautiniu lygiu. EŽTK tapo pirmąja tarptautine sutartimi, kurioje buvo kodifikuotos žmogaus teisės, taip pavertus abstrakčius principus konkrečiais teisiniais įsipareigojimais, kurių vykdymą prižiūri specialiai įsteigtos tarptautinės institucijos. Konvencija

įvardijama, kaip „minimalus žmogaus teisių apsaugos standartas“, kurio turi laikytis visos valstybės, Konvencijos dalyvės, tačiau nacionalinės teisės sistemos gali užtikrinti ir platesnį apsaugos priemonių mechanizmą. EŽTK yra tarptautinė regioninė sutartis, nustatanti pareigas tik valstybėms, kurios yra pasirašiusios ir ratifikavusios šią konvenciją (Jočienė, 2007, p. 17).

EŽTK 14 straipsnyje rašoma, kad nė vienas asmuo negali būti diskriminuojamas ir turi teisę naudotis šioje konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis, nepriklausomai nuo asmens lyties, rasės ir kitų asmens objektyvių bruožų. Šis straipsnis užtikrina teisių lygybę visose srityse, kuriose šioje konvencijoje yra numatytos teisės ir laisvės. Įvertinus straipsnio turinį, galima sakyti, kad EŽTK 14 straipsnis dėl diskriminacijos draudimo yra susijęs su lygių galimybių užtikrinimu moterims ir vyrams darbo santykiuose, nes ji draudžia diskriminaciją dėl lyties ir kitų straipsnyje numatytų kriterijų. Šios konvencijos turinys ir jos taikymas darbo santykiuose gali padėti kovoti su lygiateisiškumo problemomis darbo santykiuose.

Kaip rodo Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) praktika, stereotipai, kurie yra giliai įsišaknijusių nuostatų, vertybių, normų ir prietarų rezultatas ir priežastis, gali būti naudojami kaip pagrindas motyvuojant nacionalinių valdžios institucijų, įskaitant teismus, sprendimus, ypač tradicinėse patriarchalinėse visuomenėse. Europos Žmogaus Teisių Teismo teisėja pažymėjo, kad iš teisėjų sklindantis lyčių klausimų ignoravimas kelia didelį susirūpinimą. Nagrinėjant diskriminacijos dėl lyties bylas, Teismas dažnai apriboja Konvencijos 14 straipsnio taikymą. Nustačius konvencijos materialinio straipsnio pažeidimą, bylos nebūtina nagrinėti 14 straipsnio požiūriu, išskyrus tuos atvejus, kai akivaizdi nelygybė, naudojantis atitinkama teise, nėra esminis bylos aspektas. Toks požiūris atsiranda iš bylų, susijusių su diskriminacija dėl kitų priežasčių nei lytis. Teisėja pamini, kad tikslinga atsižvelgti į smurto artimoje aplinkoje bylų kategoriją, kuri ET ir JT organizacijose ne kartą buvo pripažinta kaip moterų diskriminacijos apraiška. EŽTT savo teisinę poziciją formuoja remdamasis tuo, kad smurtas artimoje aplinkoje yra laikomas diskriminacijos išraiška (Karvatska, et al. 2021, p. 90-92).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) 2021 m. liepos 8 d. civilinėje byloje, remiantis EŽTT praktika, pabrėžiama, kad pagal EŽTT išaiškintus bendruosius principus dėl Konvencijos 14 straipsnio taikymo, siekiant pripažinti diskriminaciją, turi būti nustatyta, kad asmenys, esantys panašiose situacijose, buvo vertinami skirtingai. Toks nevienodas požiūris laikomas diskriminaciniu, jeigu jis nėra objektyviai ir pagrįstai pateisinamas.

3.4. Europos Sąjunga

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje pilietinės, ekonominės, politinės, socialinės ir kultūrinės teisės yra grindžiamos lygybės principu. Tai visapusiškas žmogaus teisių apsaugos įrankis, apimantis įvairias teises ir laisves. Lygybė yra viena iš esminių vertybių, kurios turi laikytis ES. Minėtosios chartijos 21 straipsnyje yra pabrėžiamas diskriminacijos draudimas, tai reiškia, jog diskriminacija yra draudžiama ir nepateisinama, nepriklausomai nuo to, kokia asmens lytis ir kiti subjektyvūs požymiai. Chartijoje akcentuojamas ir vienodo požiūrio principas, kuris apibrėžiamas 23 straipsnyje. Jame nurodoma, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse, ypač reikėtų atkreipti dėmesį į užimtumo, darbo ir užmokesčio už darbą aspektus. Taip akcentuojama lygybės svarba, nepaisant lyties, ir tokiu būdu siekiama suteikti vienodas sąlygas.

Nuostatos, kurios yra susijusios su lyčių lygybės principu, yra įtvirtintos antriniuose teisės aktuose, kurie reglamentuoja įvairias sritis. Teisės aktai laikui bėgant buvo keičiami bei atnaujinami, siekiant gerinti iškeltus uždavinius bei tikslus. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu buvo pakeista į 2002/73/EB direktyvą, Tarybos direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose pakeista į 96/97/EB direktyvą. Kita Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose pakeista į 98/52/EB direktyvą, o Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo buvo pakeista į Tarybos direktyvą 2006/54/EC, į kurią buvo įtraukti visi minėti pakeitimai, taip suvienodinant ir sustiprinant lyčių lygybės principus darbo rinkoje.

Terminas *nauja redakcija*, kaip teisinis terminas, atsirado 1994 m. tarpinstituciniame susitarime dėl pagreitinto teisės aktų tekstų oficialaus kodifikavimo darbo metodo. Susitarime buvo priimta, kad komisija, kai reikia ne tik paprasto kodifikavimo, bet ir esminių pakeitimų, gali pasirinkti naujos redakcijos metodą arba pateikti atskirą pasiūlymą dėl pakeitimo, palikdama pasiūlymą dėl kodifikavimo svarstymo po esminių pakeitimų priėmimo. 1999 m. Helsinkio ET išvadose nauja redakcija buvo apibrėžta kaip patobulinta kodifikavimo procedūra, tai leidžia kodifikuoti visą teisės aktą, įtraukti tiek esminius pakeitimus, tiek nesikeičiančias nuostatas ir taip užtikrinant, kad būtų laikomasi kodifikavimo principų. Toks metodas skirtas esamiems teisės aktams pertvarkyti. Tarybos susitarime buvo nurodyta, kad naujas teisės aktas, priimtas taikant šį metodą, pakeičia

ankstesnę teisės aktą, įtraukdamas tiek pakeitimus, tiek nepakitusias nuostatas (Burrows, Robison, 2007, p. 187). Direktyva 2006/54/EB buvo priimta įgyvendinant Europos Komisijos geresnės teisėkūros programą. Ši direktyva buvo sukurta siekiant padaryti lyčių lygybės teisę lengviau prieinamą ir suprantamą, įskaitant teisės aktų atnaujinimus pagal ESTT sprendimus. Kadangi tai buvo naujas reikalavimas, rengiant poveikio vertinimą, pasitaikė sunkumų. Procesas buvo sudėtingas, nes kiekybiškai įvertinti visus lyčių lygybės teisės aktų padarinius, ypač socialinės teisės srityje, buvo sudėtinga. Poveikio vertinimas buvo sunkiai suderinamas su teisės aktų reformomis, nes nebuvo susitarta dėl pagrindinės vertybės – lygybės, kaip socialinės gėrybės. Dėl to lyčių lygybė buvo kartais kvestionuojama kaip vertybė ir poveikio vertinimas galėjo būti panaudotas kaip argumentas prieš reguliavimą lygybės srityje. Tačiau nepaisant sunkaus proceso, Europos Komisija nusprendė parengti pasiūlymą dėl *naujos redakcijos* direktyvos, siekdama sujungti visas lyčių lygybės direktyvas į vieną teisės aktą. Toks siekis buvo ne vien dėl esamų direktyvų kodifikavimo, bet ir siekiant supaprastinti ir modernizuoti teisės aktus, kad jie geriau atitiktų šiuolaikinius pasitaikančius sunkumus. Tačiau į naująją direktyvą nebuvo įtrauktos visos su lyčių lygybe susijusios direktyvos (Masselot, 2007, p. 161-163).

ESTT pateikė prejudicinę nuostatą, kad įrodinėjimo pareigą pagrindinės bylos aplinkybėmis nacionalinis teismas turi taikyti Tarybos direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos dėl lyties bylose nuostatas pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punkte išvardytus taikomus atvejus, kuriuos apima Direktyva 92/85, kai diskriminacija pasireiškia dėl lyties. Direktyvos 97/80 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys esą nukentėję, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turėtų įrodyti, kad jis nepažeidė vienodo požiūrio principo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 11 d. sprendimas). Minėta direktyva 2006 m. liepos 5 d. buvo pakeista 2006/54/EB, kuri išlaiko tą patį principą ir perkelia įrodinėjimo našta atsakovui, jei asmuo pateikia įrodymų, leidžiančių daryti prielaidą apie diskriminaciją.

Europos Sąjunga pasiekė reikšmingą pažangą siekiant užtikrinti lygybę tarp vyrų ir moterų. Tai galima pastebėti, nes ES tampa kaip pavyzdinga lyderė, nes 14 iš 20 šalių, kurios visame pasaulyje geriausiai užtikrina lygias galimybes, priklauso ES. Aktyvus lygių galimybių integravimas į politiką ir jos įgyvendinimas stiprina moterų pozicijas darbo rinkoje bei visuomenėje. ES pirmauja pasaulyje, siekdama užtikrinti lygias galimybes, rodo platesnę socialinę atsakomybę bei politinę valią. Kadangi lyčių lygybė

yra įtraukta į įvairius ES teisės aktus, galime teigti, kad tai stipriai prisideda prie tvaraus ir teisingo visuomenės vystymosi, siekiant užtikrinti, kad tiek moterys, tiek vyrai galėtų visiškai save realizuoti, nepriklausomai nuo jų lyties (Filip, 2023, p. 55).

Europa užima pirmąją vietą 2024 m. regionų reitinge pagal lyčių paritetą, regionas panaikino apie tris ketvirtadalius lyčių atotrūkio ir pasiekė 75 proc. lyčių lygybės. Nuo 2006 m. bendras Europos lygybės rodiklis pagerėjo + 6,2 proc. punkto (Global Gender Gap, 2024 p. 23). Europos Sąjungos teisės aktai turi ypatingą sąveiką su valstybių narių nacionaline teise, tai daro šį teisinį mechanizmą išskirtinį dėl jo taikymo principo ir struktūros. Ypatingą svarbą turi direktyvos, jos yra privalomos valstybėms narėms, bet tuo pat metu joms yra paliekama tam tikra laisvė pasirinkti, kaip įgyvendinti šias direktyvas nacionaliniu lygiu. Europos Komisijai patvirtinus direktyvą, ES pilietis gali kreiptis į savo šalies teismus, jeigu jo valstybė nesugeba priimti teisės aktų, kurie turi atitikti direktyvos reikalavimus. Kalbant apie direktyvas, svarbu paminėti, jog valstybės narės turi laisvę pasirinkti individualų mechanizmą, kaip įgyvendinti ES teisės aktus, nes jie nurodo tik pasiekiamą rezultatą. Valstybės narės turi tam tikrą diskreciją dėl formos ir metodų pasirinkimo, koku būdu įgyvendinti užsibrėžtą tikslą. Toks būdas skiriasi nuo JAV federalinių teisės aktų, kurie yra vienodi visose valstijose. Taikymo būdas grindžiamas tuo, jog norima išlaikyti pusiausvyrą tarp Europos institucijų galios ir valstybių narių įgaliojimų. Direktyvų tiesioginio poveikio principas laikomas strateginiu būdu išlaikyti Europos teisės integravimą ir vienodumą tarp valstybių narių (Panopoulos, 2010, p. 551).

ES ir TDO teisinė ir politinė sąveika vystėsi pastaruosius 30 metų ir padėjo išplėsti bendrą teisinę erdvę, kurioje būtų ne tik užtikrinamas laisvas prekių, paslaugų ir darbo jėgos judėjimas, bet ir siekiama socialinių tikslų. Iš pradžių 1957 m. pasirašytoje Romos sutartyje buvo tik kelios nuostatos, kurios reglamentavo socialinę politiką ir užimtumo sąlygas, tačiau vėliau per įvairias reformas ir direktyvas ES vis daugiau skyrė dėmesio darbo ir socialinėms teisėms. Tai parodo, kad 1989 m. priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 1992 m. pasirašyta Maastrichto sutartis, kuri dabar nebegalioja, tačiau jos nuostatos buvo įtrauktos į vėlesnius ES teisės aktus ir integruotos į ES pagrindinius teisės dokumentus. 2000 m. priimtoje Pagrindinių teisių chartijoje, kuri įgavo privalomąją galią po Lisabonos sutarties įsigaliojimo 2009 m., grindžiama ne tik ES valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis ir Europos žmogaus teisių konvencija, bet ir tarptautiniais įsipareigojimais, įskaitant TDO konvencijas. Nors TDO konvencijos tiesiogiai nenurodomos daugelyje ES teisės aktų, kai kurie teisės aktai, kaip Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, aiškiai nurodo TDO konvencijų įtaką

Europos Sąjungos teisei, kai siekiama erdvės integruoti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, net jei jos tiesiogiai nenurodytos, ypač aiškinant ir taikant darbo teises, pripažintas ES teisėje. Tai apima tokius klausimus kaip lygybė, nediskriminavimas, motinystės apsauga ir darbo sąlygos, kuriuos reglamentuoja tiek ES teisės aktai, tiek TDO konvencijos. Pavyzdžiui, kai kuriose ES direktyvose, kurios susijusios su lygiomis galimybėmis, darbo užmokesčio lygybe ir motinystės atostogomis, buvo remiamasi TDO konvencijų principais ir apibrėžtimis (Tekle, 2019, p. 241).

4. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS DARBO SRITYJE

ESTT prisidėjo prie moterų lygybės gerinimo, formuodamas ir plėtodamas du pagrindinius principus: lygių galimybių ir lygių atlyginimų. ESTT pradėjęs nagrinėti šiuos principus kaip ekonominės priemonės, juos paverčia teisinėmis normomis, kurios užtikrina, kad moterys ir vyrai būtų vienodai vertinami darbo aplinkoje. Tai sudaro sąlygas lygybei plėstis ir užtikrinti, kad moterys už tą patį darbą gautų vienodą atlyginimą kaip vyrai, neakcentuojant jų lyties (Millns, 2007, p. 232). Taip pat pastebėta, kad lyčių lygybės užimtumo srityje skatinimas yra dinamiškas procesas, kuriam didelę įtaką daro visuomenėje vykstantys pokyčiai, tokie kaip struktūriniai pertvarkymai, rinkos liberalizavimas ir kiti makroekonominiai bei technologiniai pokyčiai, gamybos, prekybos ir rinkų globalizacija bei demografinės tendencijos. Tokie pokyčiai kelia sunkumų, pavojų ir galimybių lyčių lygybei, todėl į juos reikia rimtai atsižvelgti, dedant pastangas skatinti lyčių lygybę (Date-Bah, 1996, p. 6). Asmens darbo veikla yra ta gyvenimo sritis, nuo kurios priklauso asmens ir jo šeimos gerovė, socialinis vertinimas, galimybė save realizuoti, užsitikrinti socialinį stabilumą, todėl šių vertybių pažeidimas gali sukelti asmeniui stiprų netikrumo, nepasitikėjimo jausmą, didelių išgyvenimų, ypač atsakovės situacijoje.

4.1. Ikisutartiniai santykiai

Ikisutartiniuose darbo santykiuose lygių galimybių principo užtikrinimas tarp vyrų ir moterų yra viena iš vertybių, kurios tikslas yra užkirsti kelią diskriminacijai ir taip užtikrinti, kad darbo santykiai būtų grindžiami vienodomis sąlygomis ir galimybėmis visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties. Tarptautiniuose, ES teisės aktuose, taip pat ir Lietuvos teisės sistemoje įtvirtinta, kad vyrams ir moterims turi būti taikomos vienodos galimybės darbo rinkoje, priimant į darbą. Nepaisant teisinio reguliavimo, šioje srityje būtina nuosekli ir nuolatinė teisinė peržiūra bei efektyvios priemonės, kurios užtikrintų lygių galimybių principo laikymąsi ikisutartiniuose santykiuose, siekiant išvengti bet kokios formos diskriminacijos. Kiekvienas asmuo, nepriklausomai nuo lyties, turi teisę į vienodas galimybes įsidarbinant. Vis dėlto praktikoje dažnai pasitaiko sunkumų dėl tokių teisių užtikrinimo.

Ikisutartiniuose darbo santykiuose skiriamos dvi teisės: pasirinkti darbą ir nustatyti darbo sutarties turinį. Darbo kodekso 41 straipsnio 1 dalyje pabrėžiama taisyklė, kad darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo,

sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu priimant į darbą UAB „Jozita“ tyrimo“ Nr. (22)SN-197)SP-2 yra svarbus dokumentas. Tarnyba pasisakė apie ikisutartiniuose santykiuose taikomus reikalavimus, siekiant užtikrinti nediskriminavimą dėl lyties, ir paminėjo, jog MVLGI 16 straipsnio 1 dalies 1 punkte yra įtvirtinta imperatyvi nuostata, pagal kurią darbdavys įpareigojamas užtikrinti lygias moterų ir vyrų teises darbo santykiuose, taikydamas vienodos atrankos kriterijus ir sąlygas, kai priima į darbą naujus darbuotojus, nepriklausomai nuo jų lyties. Ši nuostata svarbi siekiant užtikrinti, kad darbo rinkoje nebūtų diskriminacijos dėl lyties, o visi asmenys turėtų vienodas galimybes būti priimti į darbą ir užimti tam tikra pareigas. Tarnyba sprendime paminėjo išimtį, kuri įtvirtinta minėto įstatymo 10 straipsnio 5 punkte, kai darbo pobūdis ar jo vykdymo sąlygos objektyviai reikalauja, kad konkretų darbą atliktų tam tikros lyties asmuo.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu priimant į darbą AB „Lietuvos geležinkeliai“ tyrimo“ Nr. (18)SN-8)SP-26 atskleidžia svarbų aspektą, susijusį su darbdavio pareiga įgyvendinti Lygių galimybių įstatymo normas. Įstatymo 7 straipsnio 1 punkte nurodyta, kad darbdaviui priimant į darbą tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose, svarbu taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį ir kitas objektyvias asmenines savybes. Ši nuostata ne tik užkerta kelią diskriminacijai darbo priėmimo procesuose, eliminuoja vertinimą pagal lytį ar kitus nesusijusius veiksmus, bet suteikia teisę kiekvienam asmeniui būti vertinamam pagal asmeninius gebėjimus ir kvalifikaciją. Darbdaviui laikantis nustatytų normų, užtikrinama, kad darbo pasiūlymai būtų teikiami, remiantis tikrais asmens gebėjimais, neatsižvelgiant į vyraujančius stereotipus dėl lyties. Tokiu būdu stiprinamas lygybės principas ir prisidedama prie demokratinės valstybės stiprinimo.

Minėto įstatymo 11 straipsnyje taip pat akcentuojama taisyklė darbdaviams, kad skelbimuose, kuriuose siūloma priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokymosi vietą, taip pat būtų draudžiama nustatyti reikalavimus, kurie objektyviai nepagrįstai diskriminuotų asmenis pagal jų lytį ir kitus etninius, kultūrinius ir socialinius bruožus. Ikisutartinių darbo santykių etapu diskriminacija dažniausiai pasireiškia per diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimus, kuriuose nurodoma, kad ieškomas kandidatas pasižymėtų tam tikrais bruožais ar atitiktų kitus kriterijus, kurie yra draudžiami įstatymų ir gali būti laikomi diskriminuojantys. Tokie darbo skelbimai, kurie skirti diskriminuoti

tam tikras grupės, pažeidžia lygių galimybių principą ir darbuotojo teisę būti vertinamam pagal jo turimus gebėjimus, kvalifikaciją.

ES didžiausią dėmesį skyrė vienodo darbo užmokesčio principui, todėl kitų aspektų, susijusių su lygiateisiškumu pirminiuose ir antriniuose ES teisės aktuose, nereguliavo. 1976 m. priimta Tarybos direktyva 76/207/EBB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu buvo esminė. Direktyvos 76/207/EBB 2 straipsnio 1 dalyje lygiateisiškumo principas aiškintas taip, kad diskriminacija dėl lyties, nepaisant, kokia ji – tiesioginė ar netiesioginė, – vis tiek negalima. Iš pradžių direktyvų nuostatos buvo nepakankamai tiksliai apibrėžtos, todėl ESTT sprendimais ir teismų praktika užtikrino lygiateisiškumo principo konkretizavimą ir išsamesnį taikymą, suteikdamas jam konkretesnę turinį: nustatė tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos atvejus, apibrėžė sąlygas, susijusias su teisinio statuso diferencijavimu. (Davulis et al, 2008, p. 96)

Remiantis senosios direktyvos kontekstu, ESTT svarstė, kaip nacionalinės teisės sistemos turėtų spręsti diskriminacijos atvejus, kai diskriminacija patirta aiškiai ir kokios teisinės sankcijos pobūdį reikėtų taikyti. ESTT nagrinėjo bylą dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Nacionalinis teismas iškėlė klausimus, ar pagal Direktyvą 76/207/EB darbdaviui privalu sudaryti darbo sutartį su kandidatu, kuris patyrė diskriminaciją dėl lyties, kokios sankcijos diskriminacijos atveju yra tinkamos. ESTT pateikė atsakymus į byloje iškeltus klausimus ir pasisakė dėl pirmojo klausimo, jog direktyvos 76/207/EB tikslas valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą, ypač užtikrinant lygias galimybes įsidarbinant. Direktyvos 6 straipsnyje akcentuojama, kad valstybės narės įpareigojamos nacionalinės teisės sistemoje numatyti priemonės, kurios leistų diskriminaciją patyrusiems asmenims apginti savo pažeistas teises. Pasirinktos priemonės gali apimti nuostatas, kuriomis būtų reikalaujama, kad darbdavys priimtų į darbą diskriminaciją patyrusį kandidatą, sumokėtų jam atitinkamą materialinę kompensaciją, tačiau teismas pabrėžia, kad direktyva palieka valstybėms narėms teisę pasirinkti sankcijų pobūdį. Todėl Teisingumo teismas į pirmąjį klausimą atsakė, kad direktyvoje nenurodoma, kad diskriminacijos atveju dėl lyties įsidarbinant sankcionuoti darbdavį ar kad jam būtų privalu įdarbinti tą asmenį (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas).

Atsakydamas į kitus iškeltus klausimus teismas nurodė, kad konkretus diskriminacijos draudimo pažeidimo sankcijų pobūdis nėra aiškiai nustatytas, jos turėtų užtikrinti veiksmingą teisminę apsaugą ir tokia apsauga turėtų atgrasinti poveikį darbdaviams.

Valstybei narei pasirinkus piniginę kompensaciją, ši turi atitikti patirtos žalos dydį, o ne būti suteikta simboliškai, kaip šioje situacijoje suteiktas kelionės išlaidų atlyginimas. Nacionalinėje teisėje esantys teisės aktai, kurie apriboja žalos atlyginimą simbolinėmis sumomis, neatitinka direktyvos reikalavimų dėl veiksmingo jos perkėlimo į nacionalinę teisę. Todėl galutinis Teisingumo teismo sprendimas šioje situacijoje, aiškinant Direktyvą 76/207, buvo toks, kad ši direktyva nereikalauja, jog diskriminacija dėl lyties įsidarbinti būtų sankcionuojama įpareigojant darbdavį sudaryti darbo sutartį su diskriminaciją patyrusiu kandidatu, nors valstybėms narėms paliekama laisvė pasirinkti sankcijas už diskriminaciją, tačiau piniginė kompensacija turi būti pakankama ir atitikti patirtą žalą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas).

Peržvelgus ESTT teismų praktiką Bendrijos institucijos nusprendė ją perkelti į antrinę teisę, taip buvo iš dalies pakeista direktyva 76/207/EBB, tuo pat metu papildyta direktyva 2002/73/EB. Vis dėlto 2006 m. buvo nuspręsta konsoliduoti šių dviejų direktyvų nuostatas ir perkelti į anksčiau šiame darbe minėtą direktyvą 2006/54/EB. Trečiasis direktyvos skyrius buvo skirtas darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo aspektams (Davulis, et al, 2008, p96). Minėtos direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies *a* punkte rašoma, kad draudžiama diskriminuoti įdarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, taip pat įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Direktyva numato, kad nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties yra draudžiama.

ESTT 2016 m. liepos 28 d. nagrinėjo diskriminacijos dėl amžiaus ir lyties atvejus, susijusius su stažuotojų atranka ir darbo skelbimų turiniu. Įmonė R+V paskelbė kvietimą teikti paraiškas dėl stažuotojų, o kvietime buvo nustatyti konkretūs reikalavimai kandidatams, teisės srityje kandidatams buvo taikomi papildomi reikalavimai. Kartzer, pateikęs paraišką, buvo atmestas dėl to, kad jis neatitiko pateiktų reikalavimų. Po atmetimo jis pateikė skundą, reikalaudamas atlyginti žalą, nes patyrė diskriminaciją dėl amžiaus, vėliau sužinojęs, kad įmonėje į jo pateiktas pozicijas skyrė tik moteris, nors paraiškas pateikė tiek vyrai, tiek moterys, jis pareikalavo papildomai atlyginti žalą dėl diskriminacijos dėl lyties. Nacionalinis teismas kreipėsi į ESTT dėl Direktyvų 200/78/EB ir 2006/54/EB išaiškinimų. Pirmasis pateiktas klausimas byloje buvo dėl minėtų direktyvų aiškinimo, tai yra, ar jos taikomos asmeniui, kuris siekia ne būti įdarbintas, o tik tapti kandidatu, kad galėtų pareikšti reikalavimus dėl žalos atlyginimo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. liepos 28 d. sprendimas). Kadangi nagrinėjama byla susijusi su lygiomis galimybėmis lyties atžvilgiu, būtina sutelkti dėmesį į ESTT Direktyvos

2006/54/EB išaiškinimą. ESTT konstatavo, kad asmuo, kuris tik formaliai siekia kandidato statuso, kad galėtų pareikšti reikalavimus dėl žalos atlyginimo, iš esmės nesiekia darbo vietos, todėl tokia situacija nepatenka į minėtų direktyvų taikymo sritį, nes jos numato apsaugą asmenims, kurie siekia įsidarbinti.

Nustačius, kad asmuo piktnaudžiavo teise, siekdamas nepagrįsto pranašumo, tai būtų nesuderinama su Direktyvos 2006/54/EB keliamais tikslais, siekiant užtikrinti lygybę užimtumo ir profesinėje srityje. ESTT konstatavo, kad asmuo, kuris siekia įgyti tik formalaus kandidato statusą ir reikalauja žalos atlyginimo, nors nesiekia darbo vietos, negali remtis Direktyvos teikiama apsauga. Asmens reikalavimai formaliai atitiko diskriminaciją dėl lyties, Kartzeris nebuvo priimtas į jo pateiktą poziciją, o kiti priimti asmenys buvo tik moterys. Tačiau paraiška nebuvo priimta dėl techninės klaidos, todėl Kratzer buvo pasiūlyta dalyvauti darbo pokalbyje, kurio jis atsisakė, iki kol nebus patenkinti jo pateikti reikalavimai. Toks elgesys gali kelti klausimų dėl tikrojo asmens tikslo, todėl šioje situacijoje esantys objektyvūs ir subjektyvūs kriterijai suponuoja piktnaudžiavimą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. liepos 28 d. sprendimas).

Remiantis ESTT byloje Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 19 straipsnio 1 dalies aiškinimu, darbuotojui, kuris įtikinamai teigia, kad atitinka darbo skelbime nurodytus reikalavimus ir kurio paraiška buvo atmesta, susipažinti su informacija, ar darbdavys įdarbinimo proceso pabaigoje įdarbino kitą kandidatą, nėra suteikiama tokia teisė.

Išanalizavus diskriminacijos atvejus dėl lyties įsidarbinimo srityje, galima daryti išvadą, kad darbdavys neturi teisės atsisakyti sudaryti darbo sutartį dėl asmens lyties, jeigu jis atitinka keliamus reikalavimus ir nėra objektyvių kliūčių, kurios trukdytų atlikti tam tikrą darbą. Tiesa, tam tikrais atvejais lytis gali būti objektyviai pateisinamas profesinis reikalavimas. Išimtis, kada lytis yra teisėta priežastis atsisakyti sudaryti darbo santykius ar juos nutraukti yra tiek nacionalinėje teisėje, tiek tarptautinėje. Pagal TDO konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija. Įsidarbinimo galimybių kontekste, įskaitant profesinį mokymą, valstybės narės gali nustatyti, kad skirtingas požiūris dėl lyties būdingų savybių nėra laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesijos pobūdžio ar darbo sąlygų šios savybės yra būtinas profesinis reikalavimas. Tačiau toks reikalavimo pobūdis turi būti teisėtas ir proporcingas. Išimtis įtvirtinta ir Tarybos direktyvoje

2006/54/EB 14 straipsnio 2 dalyje viena iš sąlygų, kai skirtingas požiūris dėl lyties gali būti pateisinamas ir nelaikomas diskriminacija, jei tam tikros lytims būdingos savybės yra tiesiogiai susijusios su konkrečia profesine veikla. Pavyzdžiui, kai darbo pobūdis arba darbo sąlygos reikalauja tam tikrų fizinių savybių, tokių kaip didesnė fizinė jėga, ištvermė ar kitos savybės, kurios labiau būdingos tik vienai iš lyčių. Toks reikalavimas yra teisėtas, taip pat tokiu atveju, kaip ir minėtoje TDO konvencijoje, kai jis pagrįstas ir proporcingas.

ESTT yra pasisakęs, kad tam tikrose profesijose vyriškos ar moteriškos savybės gali būti pripažįstamos lemiamu veiksnium. Ponia Sirdar dirbo Didžiosios Britanijos kariuomenėje sausumos pajėgose virtuvės šefe ir buvo informuota, kad ji bus atleista dėl ekonominių priežasčių, vėliau ji gavo pasiūlymą pereiti dirbti į jūrų pėstininkų pajėgas. Tačiau vėliau buvo informuota, kad ji nėra tinkama eiti šioms pareigoms, nes pagal jūrų pėstininkų politiką priimti į šias pajėgas moterų negalima. Byloje buvo iškeltas klausimas, ar tuo metu ES narė dar buvusi Didžioji Britanija gali taikyti tokias išimtis, kurios, grindžiamos gynybos politika ir kovos efektyvumo tikslais, nepatenka į EB sutarties ir jai pavaldžių teisės aktų, ypač Tarybos direktyvos 76/207/EEB, taikymo sritį. Teismas nagrinėdamas bylą pasisakė, kad iš byloje esančių dokumentų matyti, jog, remiantis nacionalinio teismo jau padarytomis išvadomis, Karališkųjų jūrų pėstininkų organizacija iš esmės skiriasi nuo kitų Didžiosios Britanijos ginkluotųjų pajėgų padalinių, jie yra nedidelės pajėgos ir yra skirti pirmajai puolimo linijai. Kompetentingų valdžios institucijų diskrecija priimtas sprendimas, kad Karališkosios jūrų pėstininkų tarnybos sudėtis būtų išlaikyta tik vyriška, buvo pateisinama ir proporcingumo principo pažeidimo pritaikyti negalima. Tokių veiksmų buvo imtasi dėl specifinių dislokavimo sąlygų, norint išlaikyti padalinių efektyvumą. Draudimas moterims tarnauti specialiuose koviniuose daliniuose, tokiuose kaip Karališkoji jūrų pėstininkų tarnyba, gali būti pateisinamas pagal tuo metu dar galiojusią 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo ir paaugstinimo bei darbo sąlygų atžvilgiu 2 straipsnio 2 dalį dėl atitinkamos veiklos pobūdžio ir jos vykdymo aplinkybių (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. spalio 26 d. sprendimas).

Diskriminaciją dėl lyties, taikomą visuomenės saugumo sumetimais, reikia vertinti atsižvelgiant į Direktyvoje 2006/54/EB numatytas nuo vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nukrypti leidžiančias nuostatas. Kaip jau buvo minėta, nustatant išimtis iš bet kurios asmeninės teisės, pavyzdžiui, įgyvendinant direktyvą, kuri skatina vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, reikia atidžiai laikytis proporcingumo principo. Tai vienas iš pamatinių ES teisės principų, kurio esminis reikalavimas yra toks, kad išimtys negali peržengti

tinkamų ir būtinų tikslui pasiekti ribų. Taip pat šis principas turi būti derinamas su visuomenės saugumo reikalavimais.

Vienodo požiūrio principo vertinimo svarbą ir proporcingumo principo derinimą taip pat atskleidžia ESTT praktika, kad nors ir leidžiama tam tikrais atvejais apriboti tam tikros lyties patekimą į tam tikras pareigas ir lytis yra lemiamas veiksnys, kai lyties skirtumo reikalavimai yra susiję su visuomenės saugumu, tačiau ESTT 1986 m. gegužės 15 d. byloje pasisakė, kad pavojus ir rizikas, kurias gali patirti moterys, vykdydamos savo pareigas pavojingose profesijose, vertina kaip vienodas, nepriklausomai nuo jų lyties. Tuo atskleidžiama, kad pavojai, kuriuos patiria policininkai, vyrai ir moterys, vykdydami savo pareigas ginkluotoje tarnyboje, yra vienodi, o padidėję teroristiniai išpuoliai nėra susiję su moterų biologiniais poreikiais, todėl neturėtų būti laikomi pagrindu jų nepriimti į pareigas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas)

Apibendrinant ikisutartiniuose santykiuose lygių galimybių moterims ir vyrams sąlygas galima teigti, kad tiek nacionalinė, tiek tarptautinė teisė užtikrina lygybės principo taikymą darbo rinkoje. Atvejai, kai nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo taikymo, turi būti pagrįsti, siekiant užtikrinti tolimesnį lygiateisiškumo principo įgyvendinimą darbo rinkoje. Nepaisant teisinio pagrindo, vis dar pasitaiko diskriminacijos atveju, kai lyties aspektas gali turėti įtakos kandidatų pasirinkimui. Todėl svarbu skirti nuolatinę dėmesį teisės aktų kontrolės stiprinimui.

4.2. Bendrieji darbo santykiai

Tiriant moterų ir vyrų lygų galimybių užtikrinimą darbo santykiuose, reikia apžvelgti, kokių sunkumų gali patirti asmenys, kaip, pavyzdžiui, atlyginimų skirtumai, karjeros galimybių ribojimai ir šeimos bei darbo suderinamumo klausimai. Šių sunkumų dažnai pasitaiko dėl darbo rinkoje vis dar esančios nelygybės ir reikalauja tiek teisinio reguliavimo, tiek pokyčių darbo kultūroje.

Priemonės, kuriomis galima padidinti moterų darbo užmokestį ir sumažinti šią diskriminaciją, yra labai svarbios dėl jų gerovės. Nors tam tikra pažanga dėl teisingo darbo užmokesčio padaryta, dažniausiai esami darbo rinkos mechanizmai nepadarė didelės pažangos siekiant ištaisyti šį pasaulinį moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą. Vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą buvo pripažintas vienu pirmųjų tarptautinių darbo standartų principu, kuris įtvirtintas 1919 m. TDO steigiamojoje konstitucijoje. XXI a. sisteminė diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje tebėra vienas iš labiausiai įsisenėjusių ir visuotinai paplitusių darbo rinkos bruožų. Nors visuotinai sutariama, kad būtina mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, o

TDO 100 ir 111 konvencijos dėl lygybės yra vienos iš labiausiai ratifikuotų konvencijų, darbo užmokesčio lygybė tebėra vienas iš labiausiai pažeidžiamų darbo ir žmogaus teisių standartų. Teisingas darbo užmokestis yra pagrindinis bet kokio veiksmingo plano elementas, skirtas mažinti lyčių diskriminaciją darbo rinkoje. Mechanizmai, užtikrinantys darbo užmokesčio lygybę, turi veikti kartu su kitomis lygybės strategijomis, kad sukurtų tarpusavyje susijusias ir priklausomas sistemines sąlygas, kurios yra esminės siekiant ekonominės moterų lygybės. Užtikrinti nediskriminacinius darbo rinkos rezultatus taip pat reiškia laikytis demokratinio valdymo principų ir TDO „deramo darbo“ standarto, kurį pasaulio valstybės įsipareigojo įgyvendinti (Cornish, 2007, p. 219)

Visuomenėje taikomi lyčių stereotipai yra pagrindinė asmenų nelygybės priežastis, turinti didelį poveikį įvairiems visuomenės gyvenimo aspektams. Lyčių stereotipai yra viena iš priežasčių, lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus. Pirmoji priežastis, kodėl vyrauja vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, yra ta, kad dažnai aukštas ir vadovaujamasias pareigas užima vyrai, taip pat į aukštesnes pareigas vyrai skiriami dažniau nei moterys. Moterims tenka atlikti svarbų nemokamą darbą – rūpintis namų ruoša, vaikais ar artimaisiais. Kita priežastis yra karjeros pertraukos, kurias dažniau patiria moterys nei vyrai, jos taip pat turi įtakos užmokesčio skirtumams. Neišvengiamai viena iš priežasčių yra diskriminacija.

Moterų darbas dažnai yra nepakankamai įvertintas, nepaisant to, ar tai ekonomiškai besivystanti ar išsivysčiusi šalis. Moterys dažnai dirba segreguotoje darbo rinkoje, kurios pasižymi mažu atlyginimu, nestabilumu. Plečiantis galimybėms, moterys gali dalyvauti globalizuotoje ekonomikoje, jų darbo sąlygos nesikeičia proporcingai jų ekonominiam indėliui (Cornish, 2007, p. 223). Svarbu suprasti ne tik ekonomines, tačiau kartu socialines ir teises dimensijas, kurios padėtų kovoti su lyčių atotrūkiu darbo rinkoje. Nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlygio už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Pagal naujausią pateiktą informaciją pastebėtina, kad Lietuvoje vyrų ir moterų darbo pajamų skirtumas išlieka, šiuo metu jis siekia 12,9 proc., lyginant su 2022 m. duomenimis, kai atotrūkis siekė 11,9 proc.

ES principas dėl vienodo užmokesčio vyrams ir moterims už tą patį darbą buvo įtvirtintas 1957 m. Romos sutarties 119 straipsnyje, kuris dabar atitinka Sutarties dėl ES veikimo (toliau – SESV) 157 straipsnį. Vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principas įtvirtintas ES pirminėje teisėje turi kitokią taikymo sritį bei pasižymi kitokiais teisiniais pažeidimo padariniais nei direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas draudimas diskriminuoti lyties pagrindu darbo sutarties vykdymo atvejais, įskaitant darbo užmokestį (Davulis, et al., 2008, p. 92).

Tiesa, Romos sutarties 119 straipsnio nuostatomis iš pradžių buvo priskiriamas tik deklaratyvus pobūdis. Dėl to vėlesnėje teisinėje doktrinoje ši nuostata buvo apibūdinama kaip „miegančioji gražuolė“, nes ilgą laiką ji neturėjo realios teisinės galios ir buvo dažniau simbolinis įsipareigojimas nei veiksminga priemonė, kuri turėjo padėti kovoti su darbo užmokesčio nelygybe (Ghailani, 2014, p. 163). SESV 157 straipsnyje numatoma aiški kiekvienos valstybės narės pareiga užtikrinti, kad vyrai ir moterys gautų vienodą užmokestį už tą patį darbą, nes pagrindinis principo siekis yra pašalinti darbo užmokesčio nelygybę darbo rinkoje. Pateikiamas užmokesčio apibrėžimas, kuriuo nurodoma, kad tai apima ne tik bazinį arba minimalų darbo užmokestį, bet ir bet kokią kitą atlyginimą, kuris gali būti mokamas grynais arba natūra. Taigi, šiuo straipsniu aiškiai ir tiksliai įpareigojama siekti rezultato, jame įtvirtinti imperatyvūs reikalavimai tiek dėl vienodo darbo, tiek dėl vienodos vertės darbo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. birželio 3 d. sprendimas). Taip pat ESTT minėtoje byloje pabrėžė, kad ESS 3 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad Sąjunga, be kitų tikslų, skatina vyrų ir moterų lygybę. Kaip ir minėta anksčiau šiame darbe, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visuose gyvenimo aspektuose, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą SESV 157 straipsnis, kuris garantuoja lygias darbo užmokesčio sąlygas vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą, turi tiesioginį poveikį privačių asmenų, tokių kaip darbuotojai ir darbdaviai, tarpusavio ginčuose. Tai reiškia, kad darbuotojas gali tiesiogiai remtis šiuo straipsniu, jei mano, kad jo atlyginimas nesuderinamas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. birželio 3 d. sprendimas). Tokiu būdu, net ir nesant valstybės institucijų įsikišimo, SESV 157 straipsniu užtikrinama galimybė ginčyti darbo užmokesčio skirtumus ir privačiame sektoriuje, taip stiprinant lygias galimybes darbo užmokesčio srityje.

Lyčių lygybė yra pagrindinis ES pasiekimas, įtvirtintas jos steigiamuosiuose aktuose ir toliau plėtojamas. Šis principas išsivystė palengva, pradėjus įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principą. Šios formuluotės atsiradimas buvo susijęs su ekonominiais interesais, ypač siekiu užkirsti kelią nesąžiningai konkurencijai tarp valstybių, kuriose darbdaviai laikosi vienodo užmokesčio principo. Pokyčiai įvyko ESTT priėmus sprendimą Defrenne byloje, kai šiam principui buvo suteikta socialinė reikšmė, skatinant vyrų ir moterų diskriminacijos draudimą, taip nustumiant ekonominį šio principo kontekstą į antrą planą (Calic, 2023, p. 998).

Vėlesnis vienodo darbo užmokesčio principo reglamentavimas buvo išplėtotas antrinais ES teisės aktais, tokiais kaip Direktyva 75/117/EBB, kuri siekė suvienodinti valstybių narių teisės aktus dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio, šios direktyvos

nuostatos, kartu su anksčiau šiame darbe minėtomis direktyvomis, taip pat ir ESTT praktika buvo įtrauktos į Direktyvą 2006/54/EB. Direktyvos 75/117/EBB tikslų įgyvendinimo kelias buvo ilgas, o vienas iš pagrindinių sunkumų buvo darbo užmokesčio sąvokos aiškinimas, kuris buvo labai sunkiai apibrėžiamas. ESTT aiškiai nustatė, kad darbo užmokestis apima ne tik pagrindinį atlygį, bet ir priedus, premijas, atlyginimą už viršvalandžius, komandiruočių dienpinigius ir išeitines išmokas, todėl diskriminacija dėl darbo užmokesčio apima ir šias sumas. Nepaisant to, direktyva neišsprendė visų darbo užmokesčio klausimų, todėl ESTT byloje Jenkins prieš Kingsgate išaiškino, jog nevienodas darbo užmokestis tarp visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, jeigu jis yra pagrįstas *pro rata temporis* principu, nėra tiesioginė diskriminacija. Tačiau ESTT pažymėjo, kad nevienodas požiūris gali atsirasti, jei darbdavys įdarbina moteris, kurios dirba ne visą darbo dieną didesniu mastu nei vyrai, dirbantys visą darbo dieną. Taip buvo padėtas pagrindas po daugelio metų pripažinti netiesioginę diskriminaciją, nors sprendimas Bilka-Kaufhaus byloje, priimtas daug anksčiau, yra diskriminacijos draudimo skelbimo pradininkas (Calic, 2023, p. 1001).

Darbo užmokesčio klausimai, susiję su vienodo požiūrio principu, dažnai kelia sudėtingų teisinių ir praktinių sunkumų. Vienas tokių atvejų yra dienpinigių, kurie kompensuoja darbuotojų patirtas išlaidas tarnybinių kelionių metu, vertinimas pagal Direktyvą 2006/54/EB. ESTT byloje Air Nostrum nagrinėjo klausimą, ar tokie dienpinigiai turėtų būti priskiriami darbo užmokesčiui pagal direktyvos 2 straipsnio 1 dalies e punktą. Teismas nustatė, kad nors dienpinigiai nėra tiesioginis atlygis už atliktą darbą, jie yra ekonominė nauda darbuotojui ir yra susijusi su jo darbo funkcijomis, todėl juos galima laikyti darbo užmokesčio dalimi. Esminis byloje iškeltas klausimas buvo dėl galimos netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Konkretūs dienpinigiai, mokami orlaivių įgulos nariams, iš kurių daugiausia yra moterys, yra mažesnis nei pilotams, kurių didžioji dauguma yra vyrai. Teismas nenustatė netiesioginės diskriminacijos, remdamasis tuo, kad nors skirtingas požiūris į dienpinigių dydį, priklausomai nuo to, ar jie skiriami vyrams, ar moterims, gali sukelti skirtumų, tai nėra netiesioginė diskriminacija, jei darbuotojų grupės atlieka skirtingus arba nevienodos vertės darbus (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2024 m. spalio 4 d. sprendimas).

Nors moterų ir vyrų vienodo požiūrio principas yra įtvirtintas ES teisės aktuose, tačiau vis dar patiriama atvejų dėl darbo užmokesčio skirtumų. Siekiant sustiprinti vienodo darbo užmokesčio principą tarp vyrų ir moterų buvo inicijuojami ir vis naujinami įvairūs veiksmų planai. 2006 m. kovo 1 d. išleistas Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui

„Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006 – 2010 “ buvo svarbus dokumentas, nustatantis prioritetus ir veiksmų kryptis ES lyčių lygybės politikai. Dokumente buvo aprašomos šešios lygybės prioritetinės veiklos sritys, tarp jų svarbią vietą užėmė ir darbo užmokesčio skirtumo mažinimas. Komisija siekė užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties, kuri buvo viena iš priežasčių, lėmusių atlyginimo skirtumus. Tuo metu komunikate buvo skelbiama, kad moterys uždirba 15 proc. mažiau nei vyrai ir šio skirtumo mažėjimas vyko daug lėčiau nei vyrų ir moterų užimtumo skirtumo atotrūkis.

2007 m. liepos 18 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu“. Šiame komunikate buvo aiškiai pabrėžiama, kad didelė darbo užmokesčio skirtumo dalis tarp vyrų ir moterų nėra pagrįsta objektyviais kriterijais, o tai tiesiogiai rodo, jog moterys darbo rinkoje ir toliau patiria nelygybę. Net ir geresni mergaičių rezultatai mokykloje bei didesnis aukštųjų mokyklų baigimo procentas nei berniukų nesudaro joms palankesnių sąlygų darbo rinkoje. Nepaisant aukšto išsilavinimo, moterims dažnai suteikiama mažiau galimybių ir darbo užmokesčio perspektyvų, lyginant su jų kolegomis vyrais, o tai riboja jų potencialą ir galimybes pasiekti lygiavertį našumą bei pripažinimą. Toks vyraujantis skirtumas yra kliūtis vienodam moterų ir vyrų ekonominiam nepriklausomumui. Komunikatas taip pat pabrėžė, kad šią nelygybę darbo rinkoje turi ne tik ekonominiai, bet ir socialiniai padariniai, nes nepakankamai išnaudojamas moterų darbo potencialas. Tokį skirtumą šiuolaikinėje ir konkurencingoje ekonomikoje būtų sunku priimti, ypač atsižvelgiant į demografinius pokyčius ir prognozuojamą darbingos visuomenės dalies mažėjimą. Visas šias problemas komunikatas nurodė kaip svarbų klausimą, kurio sprendimas yra būtinas siekiant užtikrinti darbo rinkos efektyvumą ir socialinę lygybę, taip pat prisidedant prie bendros ES ekonomikos augimo ir tvarumo. Komunikate pateikiamas užmokesčio skirtumo apibrėžimas – skaičiuojamas kaip santykinis visos ekonomikos vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio už valandą neatskaičius mokesčių skirtumas. Dokumente pabrėžiama, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra sudėtingas ir daugialypis reiškiny, kurį sunku paaiškinti tiek objektyviais veiksmis, pavyzdžiui, darbuotojo patirtis, išsilavinimas, tiek subjektyviais veiksmis – diskriminacija ar lyties stereotipai. Tai rodo, kad ne visi skirtumai gali būti paaiškinti vien tik darbo sąlygų ar įmonės struktūros pokyčiais. Komisijos komunikate buvo pabrėžta, kad darbo užmokesčio skirtumas tarp moterų ir vyrų nekyla vien dėl teisės aktų trūkumo ar netinkamo jo taikymo, tačiau teisės aktai išlieka svarbūs šios problemos kontekste. Bendrijos teisės aktai turėjo veiksmingumo kovojant su tiesiogine diskriminacija, tokie atvejai dėl moterų

gaunamo mažesnio užmokesčio nei vyrai buvo sprendžiami nacionaliniu lygmeniu, taikant teismines ar kitas sistemas. Vis dėlto teisiniai įrankiai nesuteikė pakankamai efektyvumo laikytis vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbo principo laikymosi. Tai ypač pasireiškė, kai įmonėse skirtingos, tačiau lygiavertės pareigybės vertinamos nevienodai, dėl šio tipo diskriminacijos ieškiniai pateikiami rečiau, kadangi darbuotojai dažnai nėra informuoti apie galimą diskriminaciją, o dėl sunkumų nustatant objektyvius skirtumus, tokiose bylose sunku pateikti pakankamai medžiagos.

2010 m. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“. Atsižvelgiant į socialinio dialogo svarbą ir nepriklausomumą 2010 – 2015 m. Komisija planavo bendradarbiauti su ES socialiniais partneriais ir siekė didinti darbo užmokesčio politikos skaidrumą. Socialine komunikacija buvo siekiama nagrinėti, kokią poveikį vienodam darbo užmokesčiui daro tokie darbo susitarimai kaip darbas ne visą darbo dieną ir terminuotos darbo sutartys. Taip pat buvo siekiama skatinti įmonių vienodo darbo užmokesčio iniciatyvas ir už šio tikslo įgyvendinimą įmonėms buvo siūloma suteikti lygybės ženklus, kurie būtų tam tikri sertifikatai, patvirtinantys, kad įmonėje įgyvendinamas siektinas tikslas. Taip pat skatino chartijas ir apdovanojimus kaip priemones, kurios suteikiamos įmonėms už vienodą darbo užmokestį už tą patį darbą, nepriklausomai nuo lyties. Taip pat buvo numatyta kitų svarbių iniciatyvų, tokių kaip Europos vienodo darbo užmokesčio dienos minėjimas, kuris taptų informacine priemone visuomenei ir atkreiptų dėmesį į tai, kad moterims vis dar tenka dirbti ilgesnį laiką, norint pasiekti vyrų gaunamo atlyginimo dydį. Be to, Komisija siekė skatinti moteris rinktis profesijas, kurios tradiciškai nėra siejamos su moterų darbu, tai turėjo subalansuoti lyčių atstovavimą tam tikroms sritims ir prisidėti prie lygiateisiškumo darbo rinkoje. 2010 – 2015 m. Moterų ir vyrų lygybės strategija buvo paremta Moterų chartijos prioritetais. Šioje strategijoje numatyta, kad Komisija išnagrinės galimybes didinti darbo užmokesčio skaidrumą, o principas, kad už vienodą ar vienodos vertės darbą turėtų būti mokamas vienodas atlygis, tapo vienu iš penkių pagrindinių prioritetų, nustatytų Moterų chartijoje. Šiuo tikslu buvo siekiama pabrėžti Komisijos įsipareigojimą kuo efektyviau imtis įvairių priemonių, siekiant panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus (Komisijos rekomendacija 2014 m. kovo 7 d.).

Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui Lygybės sąjunga. 2020 – 2025 m. lyčių lygybės strategija. Dokumente buvo nustatyti 2020 – 2025 m. laikotarpio tikslai ir pagrindiniai veiksmai, siekiant užtikrinti lyčių lygybę, kad smurtas dėl lyties,

diskriminacija dėl lyties ir struktūrinė moterų ir vyrų nelygybė Europoje būtų laikomi atgyvena. Pabrėžiama, jog darbo užmokesčio ir užimtumo skirtumai kaupiasi per visą gyvenimą, dėl to vyresnės moterys dažniau patiria daug didesnę skurdo riziką nei vyrai, nes būtent šie vyraujantys skirtumai sudaro didesnę pensijų atotrūkį. Siekiant sumažinti darbo užmokesčio skirtumus, būtina spręsti pagrindines problemas. Nepakankamas skaidrumas darbo užmokesčio naratyve sudaro moterims sunkumų, siekiant įrodyti, kad jos gauna per mažą atlyginimą. Iki 2020 m. pabaigos Komisija įsipareigojo pateikti privalomąsias darbo užmokesčio skaidrumo priemones. Tokia iniciatyva buvo siekiama sustiprinti darbuotojų teises gauti daugiau informacijos apie darbo užmokesčio dydį.

Komisija atliko išsamų esamos sistemos, taikomos vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą srityje, vertinimą. Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „dėl 2017–2019 m. ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų plano įgyvendinimo“. Į veiksmų planą įtraukti 24 veiksmai, suskirstyti į aštuonias veiksmų grupes. Ataskaitoje paminėti keli svarbiausi kriterijai moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumui mažinti. 2019 m. birželio 20 d. buvo priimta Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyva, kurios tikslas buvo atnaujinti ES teisės aktus dėl atostogų šeiminių priežasčių pagrindu ir lanksčių darbo sąlygų. Įtraukta ir ES pokyčių platforma moterų užimtumui ir lygioms galimybėms transporto sektoriuje didinti. Veiksmų plane nurodyta, kad profesinė segregacija skirtinguose sektoriuose yra vienas iš pagrindinių faktorių, kurie ir prisideda prie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo. Veiksmų plane buvo numatytos ir priemonės mokslinių tyrimų ir inovacijų sektoriuje, siekiant skatinti lyčių lygybę, apima finansavimą pagal „Horizontas 2020“ programą. Tokia skirta parama mokslinių tyrimų projektų įgyvendinimui prisidėjo prie lygių galimybių ir vienodo darbo užmokesčio už lygiavertį darbą skatinimo. Kalbant apie vienodo darbo užmokesčio principo taikymą, plane buvo nustatyta, kad Komisija įvertins galimybę atnaujinti lyčių lygybės direktyvą, taip pat sieks įgyvendinti 2014 m. rekomendacijoje dėl darbo užmokesčio skaidrumo numatytas priemones. Komisija įvykdė šį įsipareigojimą ir 2018 m. atliko Direktyvos 2006/54/EB nuostatų vertinimą, susijusį su vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymu. Vertinimo rezultatai parodė, jog esama teisinė sistema yra paskata šalims narėms imtis pokyčių. Galima daryti prielaidą, kad veiksmų plane buvo numatyti išsamūs veiksmai, kurie buvo konkretūs ir skirti užmokesčio problemai spręsti. Tokie komisijos įsipareigojimai sudarė tvirtą pagrindą tolimesniems sprendimams ir kovai su darbo užmokesčio nelygybe.

Apibendrinant 2020–2025 m. Lyčių lygybės strategiją galima teigti, kad darbo užmokesčio skirtumo problemos sprendimas yra nelengvas uždavinys tiek tarptautinėje, tiek nacionalinėje teisėje, tai reikalauja daugiau laiko ir pastangų. Išplėtotą daug kovos su diskriminacija priemonių, kuriomis siekiama užtikrinti vienodą požiūrį. Daug neteisinių priemonių ir iniciatyvų taip pat prisidėjo prie moterų ir vyrų lygybės visais aspektais skatinimo. Teisės srityje Komisija turi stebėti, kad esami teisės aktai būtų visiškai įgyvendinami ir taikomi bei nustatoma, kaip jie dar galėtų būti tobulinami.

ESTT nuosekliai aiškina ir užtikrina SESV 157 straipsnyje įtvirtintą vienodo užmokesčio principą abiejų lyčių darbuotojams. Darbo stažo kriterijus tarp lyčių gali būti naudojamas nustatyti darbo užmokestį, nes tai atspindi darbuotojo patirtį, todėl šis kriterijus gali būti naudojamas kaip objektyvus ir neutralus kriterijus, kuris nereiškia diskriminacijos dėl lyties. Darbo stažas yra susijęs su darbuotojo gebėjimais atlikti užduotis ir pasiekti geresnių rezultatų. Tačiau iš teismo praktikos matyti, kad SESV 157 straipsnis, kaip ir anksčiau buvęs EEB sutarties 119 straipsnis, laikosi to paties principo, kad tariamos diskriminacijos atveju darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad šis kriterijus turi tiesioginę įtaką atliekamo darbo kokybei, nebent darbuotojas pateikia įrodymų, kad darbo stažas nėra pagrindinis kriterijus, o yra taikoma diskriminacija. Kalbant apie vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims paskyrimą, B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive byloje teismas yra pasisakęs, jog diskriminacija negali būti grindžiama objektyviais kriterijais, kurie nėra susiję su lytimi, kaip minėtas darbo stažas. Tai tiesiogiai susiję su lygių galimybių principu darbo santykiuose, nes darbo užmokesčio nustatymas pagrįstas objektyviais, lyčiai neutraliais kriterijais, tai laikoma teisėtu ir nepažeidžiančiu vienodo atlyginimo principu. Atlyginimo skirtumai tarp moterų ir vyrų turi būti pagrįsti tiesioginėmis ir atitinkamomis darbo vertės nuostatomis, o ne diskriminacija dėl lyties (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 3 d.).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nėra tiesiogiai paminėtas principas, kad už vienodą darbą turi būti mokama vienodai, nepriklausomai nuo lyties, tačiau jis kyla iš Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyto reikalavimo užtikrinti teisingą darbo užmokestį, taip pat ir 29 straipsnyje įtvirtinto asmenų lygybės principo ir draudimo diskriminuoti dėl lyties. Lietuvos teisės aktai, kurie reglamentuoja asmenų lygybės principą mokėjimo už darbą, yra Darbo kodeksas, Lygių galimybių įstatymas bei MVLGI. Pastarojo 6 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe. Įstatyme numatyta pareiga darbdaviui už tokį pat ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. Lygių galimybių principo taikymo sritis darbo teisėje plečiasi, atsižvelgiant į besikeičiančią socialinę ir ekonominę aplinką bei ES teisės aktų nuostatas.

Svarbūs teisės aktų pakeitimai, skatinantys šio principo įgyvendinimą, buvo atlikti 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujai Darbo kodekso redakcijai, aiškiau apibrėžiant ir išplečiant diskriminacijos užkardymo sritis, įskaitant konkrečias nuostatas apie lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais.

Pagal Darbo kodekso 26 straipsnio nustatytą taisyklę darbdaviai privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Darbdaviui, laikantis lygių atlyginimų principo, reikia užtikrinti, kad vyrai ir moterys už vienodą darbą ir darbą, turintį vienodą vertę, gautų vienodą atlygį. Tačiau svarbus yra klausimas, ar praktikoje šis reikalavimas gali visais atvejais būti objektyviai įgyvendintas. Gali susiklostyti situacija, kai darbuotojai atlieka tą patį darbą, užima tą pačią poziciją, tačiau jų darbo užmokesčio skirtumus lemia objektyvūs kriterijai, kaip išsilavinimas, turima darbo patirtis ir kiti veiksniai. Septynerius metus tam tikrame sektoriuje dirbantys darbuotojai (vyras ar moteris) gali tikėtis didesnio darbo užmokesčio nei šioje srityje tik pradėjęs dirbti asmuo.

Darbo kodekse pateikiamos dvi skirtingos atlyginimo apibrėžtys: bendra apibrėžtis yra nustatyta Darbo kodekso 139 straipsnyje ir jame nurodyta, kad tai kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima bazinį atlyginimą, papildomą darbo užmokesčio dalį, priedą už įgytą kvalifikaciją, priemokas už papildomą darbą ar pareigas bei premijas, nustatytas šalių susitarimu, tiek darbdavio iniciatyva už gerai atliktą darbą, ir su diskriminacija susijęs apibrėžimas, kuris numatytas Darbo kodekso 26 straipsnio 4 dalyje. Šiame straipsnyje pateikiama tokia taisyklė, kad nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Šiuo atveju svarbu įvertinti ne tik tiesiogiai darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį, bet ir kitokią naudą, kuria darbuotojas gauna iš darbdavio, kuri nėra tiesiogiai išreikšta pinigine prasme. Pavyzdžiui, atlygis natūra gali apimti įvairias paslaugas ir prekes, kaip transporto išlaidos, suteikiamas automobilis. Jei darbdavys suteikia automobilį tik vyrui, kuris atlieka tas pačias funkcijas kaip ir moteris, tačiau moteris negauna tokios galimybės, nors ir yra matomas vienodas poreikis pagal vykdomas darbo funkcijas, tai gali būti laikoma diskriminacija dėl lyties. Darbdaviui būtų svarbi pareiga objektyviai pateikti atsakymą, kodėl tik vienas iš darbuotojų gavo tokią naudą, tos priežastys turi būti nesusijusios su lytimi. Jeigu darbdavys galėtų įrodyti, kad skirtumai yra pagrįsti darbo pobūdžio funkcijų atlikimu ar kitomis objektyviomis aplinkybėmis, tuomet tokį skirtumą galėtume laikyti pagrįstu. Tokiu būdu išryškėja Darbo kodekso 26 straipsnio 5 dalies nuostata, kuri svarbi

tiesiems darbdaviams, tiek darbuotojams. Darbdaviams svarbi tuo, jeigu darbuotojas inicijuotų ginčą dėl diskriminacijos, darbdaviui visais atvejais tektų būti aktyviam ir įrodyti, kad jo veiksmuose nebuvo jokių diskriminacijos požymių, kuriais vienai iš lyčių buvo suteiktos prastesnės su darbo santykiais susijusios garantijos. Tačiau, nors ir įstatymas suteikia darbuotojui lengvesnį įrodinėjimo standartą, darbuotojui reikia nurodyti objektyvias aplinkybes, kurios pagrįstų prielaidą apie diskriminaciją. Tai galime pagrįsti Kauno apygardos 2021 m. kovo 30 d. nutartyje įtvirtina 26 straipsnio 5 dalies taisykle, kad nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo (Kauno apygardos teismo 2021 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Vis dėlto darbuotojui, teigiančiam, kad jis yra diskriminuojamas, tenka pareiga pateikti *prima facie* įrodymus, kad buvo diskriminavimo faktas, tik tuomet darbdaviui tektų pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje nurodoma, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos dėl lyties, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, reziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje). Lygių galimybių įstatyme, kaip ir Darbo kodekso 26 straipsnyje, nurodyta, jeigu pareiškėjas nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą apie diskriminaciją, reziumuojama, kad diskriminacija įvyko ir skundžiamas asmuo turi įrodyti priešingai. Iš Darbo kodekso Lietuva yra perkėlusį Direktyvos 2006/54/EB normas, kuriose numatyta, kai asmenys mano, kad jie nukentėjo dėl to, kad nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, įrodinėjimo pareiga perkeliama atsakovui. Nors ši direktyva daugiausia orientuota į lygių galimybių užtikrinimą tarp vyrų ir moterų darbo srityje, tačiau nauja 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2023/970 siekiant dar labiau supaprastinti procesą, diskriminacijos fakto įrodinėjimo našta bus perkelta darbdaviui, tai išplės šį požiūrį ir griežčiau taikys būtent vienodo darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbo principo srityje.

Lietuvos teismų praktika diskriminacijos darbo užmokesčio srityje nėra gausi. Kasacinis teismas yra konstatavęs, jog darbo užmokesčio dydis yra vienas pagrindinių,

dėl kurių gali būti konstatuojamas diskriminacijos faktas. LAT 2019 m. vasario 14 d. nutartyje civilinėje byloje, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnį pabrėžė, kad darbdavių pareiga taikyti vienodus kriterijus ir sąlygas priimant darbuotojus, nustatant darbo užmokestį, vertinant jų darbą ir teikiant galimybes tobulėti. Pagal minėtą straipsnį svarbu, kad darbdaviai už tokį lygiavertį darbą mokėtų vienodą darbo užmokestį. LAT akcentuoja, jeigu darbdavys taiko nevienodus darbo užmokesčio dydžius už tą patį ar panašų darbą, gali būti laikoma, kad pažeidžiamas lygių galimybių principas ir konstatuojama diskriminacija.

Kadangi šiuo klausimu nėra suformuotos teismų praktikos, nėra aiškių rodiklių, kurie leistų nustatyti leidžiamus veiksnius atlyginimų skirtumams perteikti. Galima tik daryti prielaidą, kad tokie veiksniai galėtų būti susiję su darbo rezultatais, darbuotojo kvalifikacija arba turima darbo patirtimi. Nacionalinėje teisėje ar teismų praktikoje nėra aiškaus reikalavimo, kad nustatant vienodo darbo užmokesčio pažeidimą būtų naudojamas lyginamasis rodiklis. Taip pat galima teigti, kad konfidencialumo taisyklės prisideda prie to, jog darbuotojai nenoriai nagrinėja diskriminacijos praktikas atlyginimų srityje (Davulis, 2021, p.19). Darbuotojai negali tiesiogiai paprašyti darbdavio pasakyti, kiek uždirba kiti kolegos, nes tai laikoma konfidencialia informacija. Tačiau darbuotojai turi teisę būti supažindinti su darbo užmokesčio sistema ir ją gali naudoti kaip pagrindą patikrinti, ar atlyginimai yra nustatyti teisingai, ar visgi yra nukrypstama nuo vienodo darbo užmokesčio principo. 2016 metais į Darbo kodeksą buvo įtraukta viena iš Europos Komisijos rekomenduojamų priemonių dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo, 23 straipsnyje numatyta, kad darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai, kai jos nėra, darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujintą informaciją apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai.

Nors nacionalinėje teisėje ar teismų praktikoje nėra aiškaus reikalavimo, kad nustatant vienodo darbo užmokesčio pažeidimą būtų naudojamas lyginamasis rodiklis, tai nereiškia, kad palyginamoji analizė neturi būti taikoma. Iš tiesų diskriminacijos bylose nevienodo traktavimo faktui patikrinti teismas plačiai taiko palyginamąją analizę, kurios esmę sudaro palyginamų duomenų ar situacijų surinkimas ir palyginimas. Teismas pabrėžė, kad tai yra svarbus įrankis, kai teismas turi patikrinti kiekvieną nurodytą mažiau palankią situaciją ir ją palyginti su situacija, kuri buvo taikoma kitiems darbuotojams arba pačiam asmeniui iki to momento, kol jis pranešė darbdaviui apie nėštumą. Tuo tikslu byloje būtina nustatyti, kiek kartų, kaip ir už ką ieškovė buvo premijuojama. Taip pat

būtina nustatyti, kiek kitų darbuotojų ir už ką buvo premijuojami: jei už darbo rezultatus, tai kokie buvo tie rezultatai. Kiek darbuotojų nebuvo premijuojami ir kodėl. Darbdavio argumentai, kad tai yra jo prerogatyva, turi būti vertinami kaip diskriminacijos įrodymas (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje). Iš teismų praktikos Lietuvoje matome tokią poziciją, darbdavių diskrecijos teisė nustatyti premijos skyrimo sąlygas ir tvarką nėra absoliuti. Toks teisės ribojimas atsiranda dėl lygiateisiškumo principo taikymo ir diskriminacijos draudimo darbo santykiuose, nes pažeidus šiuos principus darbuotojams suteikiama subjektinė teisė gauti premijas ar kitas priemokas (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Kai kalbame apie atlyginimų skirtumus, kurie remiasi darbo rezultatais, kvalifikacija ir patirtimi, šie veiksniai iš tikrųjų gali būti subjektyvūs. Nors šie veiksniai turėtų būti pagrindas skirtingiems atlyginimams nustatyti, tačiau praktikoje jų interpretacija gali labai priklausyti nuo darbdavio požiūrio. Tai, kas vienoje organizacijoje laikoma gerais darbo rezultatais arba aukšta kvalifikacija, gali skirtis nuo kitos organizacijos požiūrio. Darbo kodekse 25 straipsnyje numatyta, kad darbuotojai turi teisę susipažinti su darbo užmokesčio sistema, tačiau konfidencialumo taisyklės dažnai trukdo darbuotojams atskleisti diskriminacijos atvejus dėl atlyginimų. Atsižvelgiant į tai, kad Europos Sąjunga ypatingą dėmesį skiria vienodo arba vienodos vertės abiejų lyčių darbuotojų darbo užmokesčio principui įgyvendinti, priimta nauja Direktyva gali turėti reikšmingos įtakos ES narėms ir Lietuvos nacionalinei teisei.

Lietuva turi perkelti Direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę iki 2026 metų. 2023 metais gegužės 10 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, siekia kovoti su diskriminacija darbe dėl darbo užmokesčio ir prisidėti prie skirtumų panaikinimo. Šia direktyva nustatomi minimalūs reikalavimai, kuriais siekiama sugriežtinti SESV 157 straipsnyje įtvirtinto vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymą ir diskriminacijos draudimą, kaip numatyta Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje. Direktyva įpareigoja, kad valstybės narės, pasikonsultavusios su lygybės institucijomis, parengtų ir pateiktų aiškias bei lengvai prieinamas metodikas ir priemones, kurios padėtų objektyviai vertinti darbą. Tokie įpareigojimai paskatins Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą aktyviau dalyvauti rengiant ir teikiant aiškias analitines priemones ir metodikas, kurios padės įmonėms ir organizacijoms įvertinti darbo vertę ir tokiu būdu užtikrinti, kad darbo užmokesčio nustatymas bus vertinamas objektyviai, remiantis kriterijais, nesusijusiais su darbuotojo

lytimi. Direktyvos 2023/970 5 straipsnyje numatyta, kad įsidarbinti norintys asmenys turės teisę gauti informaciją apie pradinį darbo užmokestį. Tai reiškia, kad darbdavys įpareigojamas nurodyti taikomus objektyvius kriterijus, pagal kuriuos nustatytas darbo užmokesčio dydis. Tiesa, šis reikalavimas jau yra įvirtintas Darbo kodekso 25 straipsnio 6 dalyje ir darbdaviams privalu nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio darbo užmokesčio dydį ir dydžio intervalą, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus. Taip pat darbdavys nebegalės klausti kandidatų apie jų dabartiniame arba buvusiam darbe gauto atlygio dydį, tokia nuostata gali sumažinti diskriminacijos riziką ir taip darbuotojas pradėdamas vertinti pagal jo esamus gebėjimus ir turimą darbo patirtį. Remiantis Direktyvos 7 straipsniu, pagal šia nuostatą, darbuotojai turės teisę reikalauti ir gauti informaciją apie savo darbo užmokestį, taip pat vidutinį darbo užmokestį, susijusį su jo atliktu darbu, palyginti su kitų darbuotojų atlyginimais, kurie atlieka vienodą arba vienodos vertės darbą. Tokios informacijos pateikimas numatomas raštu, kad darbuotojams būtų galima peržiūrėti ir įvertinti, ar nėra pažeidžiamas vienodos darbo užmokesčio principas. Toks įpareigojimas suteiks darbuotojams galimybę gauti skaidrą ir skaidrumą apie atlyginimų struktūrą ir tokiomis priemonėmis patikrinti, ar darbo užmokestis nustatytas teisingai, ar visgi yra diskriminacijos dėl lyties pagrindų. Taip pat tai prisideda prie atviro ir konstruktyvaus dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų apie darbo užmokesčio lygybę, taip padedant užkirsti kelią galimiems diskriminacijos atvejams. To paties straipsnio 5 dalyje darbuotojams numatoma teisė atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį, neatsižvelgiant į darbdavio nustatytus apribojimus, siekiant užtikrinti vienodo užmokesčio principo laikymąsi. Kaip ir buvo minėta, Lietuvoje darbo užmokesčio informacija laikoma konfidencialia. Tačiau perkėlus šį reikalavimą į nacionalinę teisę, įmonės bus priverstos peržiūrėti savo konfidencialumo sutartis ir politiką, kad užtikrintų atitiktį naujoms darbo užmokesčio skaidrumo nuostatoms.

Direktyvoje taip pat sugriežtintas atlygio sistemų rengimas. Darbdaviai turės teikti informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įskaitant papildomus komponentus ir atotrūkio medianą, bei darbuotojų paskirstymą pagal darbo užmokestį. Darbdaviams, turintiems 20 ir daugiau darbuotojų, šią informaciją privalu bus teikti kasmet. Taip pat Direktyvos 10 straipsnyje numatoma, kad darbdaviai, kurie pagal 9 straipsnį turi pranešti apie darbo užmokestį, bendradarbiaudami su savo darbuotojų atstovais atliktų bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kai esama visų toliau nurodytų sąlygų: pranešimas apie darbo užmokestį rodo bent 5 proc. bet kurios kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio skirtumą, darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo nepagrindė

remdamasis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, darbdavys neištaisė tokio nepagrįsto vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo per šešis mėnesius nuo pranešimo apie darbo užmokestį pateikimo dienos. Tikslas – ištaisyti tokius skirtumus, nustatyti priežastis ir imtis priemonių, kad būtų užkirstas kelias tolimesnei diskriminacijai. Tačiau iš naujosios direktyvos nuostatų galima daryti prielaidą, kad vertinant, kas tiksliai laikytinas vienodos vertės darbu, gali kilti nemažai neaiškumų, ypač tada, kai bus vertinamos skirtingos darbo funkcijos ir jų reikšmė.

Darbdaviai jau dabar turėtų imtis atitinkamų veiksmų tam, kad būtų tinkamai įgyvendinta naujoji direktyva. Visų pirma, svarbi tampa pareiga peržvelgti šiuo metu įmonėje esančių darbo užmokesčio sistemų vertinimą ir sudaryti veiksmų planą, kuris padėtų kuo efektyviau įgyvendinti darbo užmokesčio skaidrumą. Svarbus ir pačių darbuotojų įsitraukimas ginant savo teises, jų aktyvumas gali turėti įtakos teisės aktų efektyvumui. Galime daryti prielaidą, kad Lietuvos teisinėje sistemoje darbo užmokesčio samprata yra grindžiama ir atitinka ES teisės aktus, tokius kaip SESV 157 straipsnyje esamas reglamentavimas, tačiau naujoji direktyva papildytų esamą teisinę struktūrą ir būtų sudarytos sąlygos įgyvendinti Darbo kodekso 26 straipsnyje numatytus darbuotojų lyčių lygybės aspektus. Kiekvienas darbdavys yra individualus, todėl lygių galimybių užtikrinimo priemonės, kurios taikomos vienoje įmonėje, nebūtinai tiks kitai. Nors Lietuvoje Darbo kodeksas apibrėžia diskriminacijos draudimą, tačiau neteikia konkrečių gairių, kaip šį principą įgyvendinti praktikoje. Lygių galimybių įstatyme darbdavys turi pareigą užtikrinti lygias galimybes darbe, įskaitant ir valstybes tarnybą, ir už tą patį arba lygiavertį darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį ar kitus diskriminacijos pagrindus. Darbdavio veiksmai laikomi pažeidžiantys lygias galimybes, jeigu už tą patį ar lygiavertį darbą moka skirtingą darbo užmokestį, remdamasis lyties aspektu ar kitais įsitikinimais. Pažeidimas įvyksta tuomet, kai darbo užmokestis skiriasi vien dėl šių veiksmų, nors atliktas darbas pagal objektyvius kriterijus yra vienodas ar panašus. Naujoji ES direktyva, skatinanti darbo užmokesčio skaidrumą, kelia aukštesnius reikalavimus darbdaviams, kad jie ne tik laikytųsi normų, bet ir aktyviai imtųsi priemonių, skirtų lygioms galimybėms užtikrinti. Palyginus su šiuolaikiniu Europos teisės aktų požiūriu, Lietuvos darbo kodekse trūksta detalių ir konkrečių nurodymų, kaip įgyvendinti lygių galimybių principą darbo užmokesčio kontekste.

Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įtvirtinimas yra svarbus bet kuriai visuomenei funkcionuoti. Pagal pateiktus Tarptautinės darbo organizacijos rodiklius, moterų darbo jėgos aktyvumo lygis yra mažesnis nei 47 proc., o vyrų siekia 72 proc., norinčioms dirbti moterims sunkiau rasti darbą nei vyrams, kalbant pasauliniu mastu ryškiausia problema

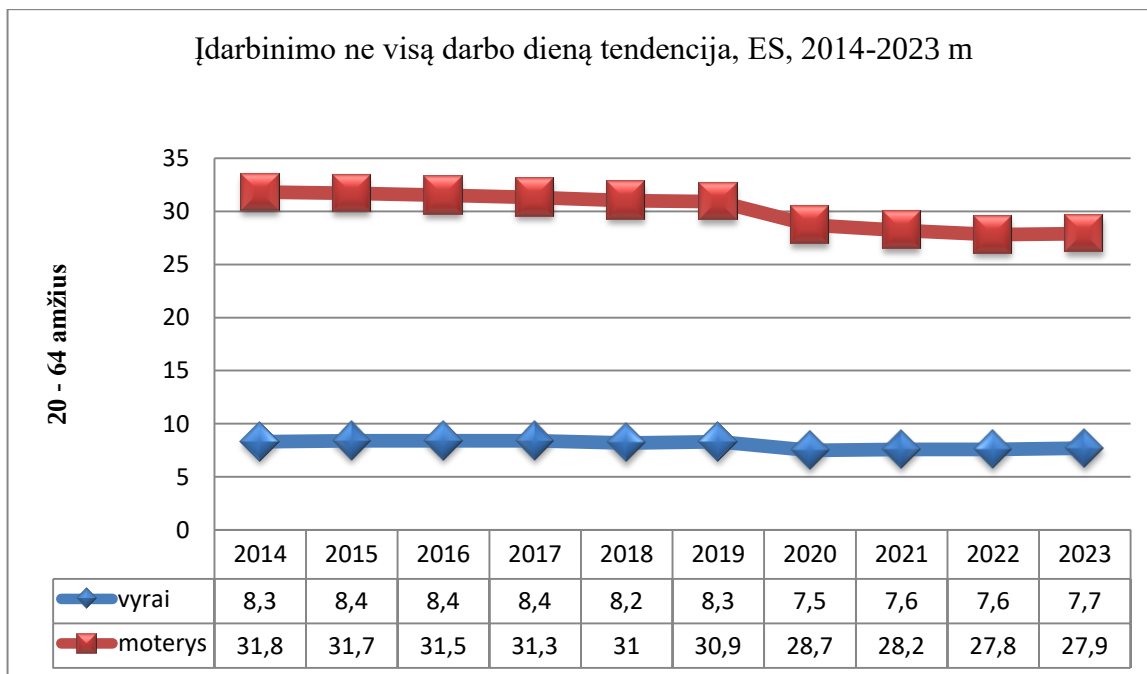
yra Šiaurės Afrikoje, nes ten moterų nedarbo lygis viršija 20 proc. Kalbant apie Lietuvą, neturime tokio didelio atotrūkio, patenkame į vidutinį lyčių atotrūkį kaip ir daugelis pasaulio valstybių, čia dirbančios moterys užima 57,3 proc., o vyrų 67,9 proc. lyginant su kitomis Baltijos šalių valstybėmis, turime mažiausią atotrūkį 10,6 proc. (TDO, 2022). Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus. Lyčių stereotipai užtikrina įsitikinimą apie tam tikrus lyčių vaidmenis, taip prisidedami prie profesinės lyčių atskirties ir segregacijos. Stereotipinis vyriškumo ir moteriškumo vertinimas daro įtaką lyčių segregacijai įvairiose profesijose, darbo rinkoje išlieka didelė ir stabili lyčių segregacija (Kiaušienė, 2011, p.96). Tradiciškai vyriškų profesijų sąrašas yra statyba, kurioje 2024 m. dirbo 85,5 proc. pramonės ir vadovaujančios pozicijos darbuotojų, prie moteriškų profesijų vis dar priskiriama sveikatos priežiūra ar paslaugų sektorius. Labiausiai feminizuoti sektoriai: sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, kuriame 2024 m. dirbo 83,9 % proc. moterų.

Teisė turi galią formuoti socialinius pokyčius ir vaidinti svarbų vaidmenį lyčių lygybės pasiekimo procese. Pagal atliktus tyrimus tarp motinos ir vaiko gerovės yra tiesioginis priklausomybės ryšys, moterys, turėdamos lėšų, dažnai jas paskirsto vaikų gerovei: jų išsilavinimui, sveikatai ir pomėgiams. Galime teigti, kad moterų patiriama diskriminacija darbo rinkoje yra iš visuomenės kylanti problema (Rakauskienė et al., 2014, p.435). Vyrų ir moterų galimybių nelygybė suponuoja socialines problemas, pavyzdžiui, šeimos ir asmeninio gyvenimo derinimo sunkumus. Priežastis, lemianti sudėtingesnę moterų padėtį darbo rinkoje, yra vis dar vyraujantis patriarchalinis šeimos modelis. Be to, sukelia psichologinę įtampą, depresiją, mažina darbo motyvaciją ir apskritai blogina darbuotojų sveikatą bei darbingumą. Kaip ir dauguma su lytimi susijusių stereotipų, dirbančioms motinoms ir tėvams taikomas dvigubus standartus sustiprina realus pasaulis. Moteriai iš tiesų gali būti sunkiau dirbti ir kurti šeimą nei vyrui. Feministinis judėjimas dar neišlaisvino moterų nuo neproporcingai didelės namų ruošos ir vaikų auginimo pareigų naštos (Chamallas, 1986, p. 729).

Dėl šeimyninių įsipareigojimų, kurių didžioji dalis tenka moterims, matome nekintančias tam tikras darbo santykiuose esančias tendencijas, kurias galime ir pavadinti problemomis. Be atlyginimų skirtumų tarp vyrų ir moterų, šeimos ir darbo derinimas moterims tampa svarbus uždavinys, kuris akcentuojamas pateikiamose ataskaitose ir statistikose. Pandemijos metu nuotolinis darbas buvo plačiai paplitęs arba privalomas. Moterys dažniau dirba sektoriuose, kuriuose galima vykdyti nuotolinį darbą, joms yra lengviau, palyginus su vyriškuoju darbo sektoriumi. Moterų, dirbančių nuotoliniu būdu, ES skaičius padidėjo nuo 14,5 proc. 2019 m. iki 21,7 proc. 2020 m. ir 25,6 proc. 2021 m.

Vyrų skaičius, palyginus 2019 m., kai dirbančiųjų nuotoliniu būdu skaičius siekė 14,7 proc., 2021 m. jis buvo mažesnis, palyginus su moterų 23,3 proc. Tai rodo, nors vyrai prieš prasidedant pandemijai nuotoliniu būdu dirbo šiek tiek daugiau, ši lyčių pusiausvyrą pasikeitė, o moterys tapo 2,3 proc. labiau linkusios dirbti nuotoliniu būdu nei vyrai (European Union, 2022, p. 29). Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną. Covid19 pandemijos metu, nors ir neženkiai sumažėję rodikliai, gali suponuoti tai, kad nuotolinis darbas buvo įrankis, kurio metu galima buvo palankiai derinti karjerą su šeimyniniu gyvenimu. Tačiau pandemijos metu moterų našta dėl vaiko priežiūros ir kita su šeimos ūkiu susijusi našta gali būti apibūdinta kaip neproporcingai didelė. Kai abu partneriai dirbo nuotoliniu būdu, moterys dažniau nei vyrai prisiimdavo atsakomybę, susijusią su vaikų priežiūra bei ugdymu. Išskirtinai vyrų dalyvavimas šiuose darbuose padidėjo tik tuomet, kai vienas iš partnerių, tai yra tėvas, dirbdavo iš namų, o motina dirbo ne nuotoliniu būdu (European Union, 2022, p. 40). Aptarus galimas priežastis, dėl kurių 2020 – 2023 m. sumažėjo moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, remiantis Eurofound atliktu tyrimu, kuriame analizuojamas lygių galimybių užtikrinimas darbo rinkoje Covid19 pandemijos metu, galima pastebėti, kad moterys, pasirinkusios dirbti ne visą darbo dieną, turi didesnių išpareigojimų šeimai.

1 paveikslas. Įsidarbinimas ne visą darbo dieną.



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Eurostat duomenimis. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Iš pateiktų duomenų matomas didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų, kurie pasirinko ne viso darbo dienos modelį. Kaip ir minėta, tokie rezultatai atsiranda dėl patriarchalinio šeimos modelio. Priežastis, kodėl pasirinktas darbo laikas ne visą dieną, 29,5 proc.

moterų atsakė, kad tai yra susiję su vaikų arba neįgalių suaugusiųjų priežiūra, o vyrai sudarė tik 8,2 proc.

Nepaisant įvairių politinių iniciatyvų, darbo rinkos reformų ir teisės aktų integravimo, asmenų lygybės problema išlieka, tai įtvirtina motinystę pagrįstą diskriminaciją. Vaiko gimimas natūraliai sukuria motinos ir vaiko ryšį, todėl vyrauja tradicinis požiūris, kad vaiko priežiūros atostogas privalo imti tik motina. Todėl Europos Sąjungoje šia teise 2023 m. naudojos tik 2 proc. tėvų. Moters nebuvimas darbe, gimus vaikui, lemia beveik neišvengiamas karjeros pertraukas. Moterys išstumiamos ne tik iš darbo proceso, bet ir iš tolesnio mokymosi, o tai turi įtakos visiškam jų intelektinių gebėjimų realizavimui, todėl kai kurie autoriai turi pagrindo teigti, kad vyrų ir moterų darbo užmokestis už vienodos vertės darbą skiriasi pagrįstai. Moterų išitraukimas į darbo rinką ir prisidėjimas prie namų ūkio sukūrė papildomą įsipareigojimų našą (Calic, 2023, p. 1007).

Net kai teisės aktai leidžia motinoms ar tėvams išeiti vaiko priežiūros atostogų, tai daro moterys, motyvuojamos ne tik socialinių normų ir lūkesčių, bet dažnai ir ekonominių veiksnių. Kadangi moterys dažnai uždirba mažesnę atlyginimą nei vyrai, atostogas ima būtent jos, tai yra ekonomiškai racionalus pasirinkimas, taip optimizuojant šeimos pajamas. Tokiu būdu poroje esančio vyro ir moters darbo užmokesčio skirtumas dar labiau padidėja (Rocha, 2021, p. 38). Nesant tinkamos tėvystės atostogų teisinio sureguliuojimo gali išlaikyti arba net pabloginti lyčių nelygybę darbo rinkoje.

ES teisinis reguliavimas dėl motinystės atostogų atitinka TDO iškeltus reikalavimus, darbuotojos turi turėti teisę į ne mažiau kaip 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo (92/85/EEB). Darbo kodekso 132 straipsnyje taip pat įtvirtinta, kad darbuotojoms suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos, kurios trunka septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo, esant komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų suteikiamas terminas yra septyniasdešimt kalendorinių dienų. Jeigu darbuotoja nepasinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdaviui privalu suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo. Į šį Darbo kodekso straipsnį yra perkelta Tarybos direktyvos 92/85/EEB nuostata, kuria yra įtvirtinta, jog į apibrėžtas motinystės atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Taip pat galime pastebėti, kad Darbo kodekse nustatyta ilgesnė nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė, negu to reikalauja Tarptautinė darbo organizacija bei akcentuojama Europos Sąjungos teisės aktuose.

Teisingumo Teismas, dar prieš įsigaliojant Direktyvai 92/85/EEB, buvo nusprendęs, kad, atsižvelgiant į nediskriminavimo principą, taip pat į Direktyvos 76/207/EEB nuostatas, moterų apsauga nuo atleidimo iš darbo turi būti pripažinta ne tik motinystės atostogų metu, bet ir viso nėštumo laikotarpiu. ESTT nuomone, kad šiais laikotarpiais iš darbo gali būti atleidžiamos tik moterys, todėl toks elgesys laikomas tiesiogine diskriminacija dėl lyties (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas). Atsižvelgiant į pavojus, kuriuos galėtų patirti neseniai pagimdžiusios arba krūtimi maitinančios moterys, kaip tai galėtų paveikti jų fizinę ir psichinę būklę, kiek atleidimas iš darbo turėtų įtakos moterims savanoriškai nutraukti nėštumą, ES teisės aktų leidėjas, Direktyvos 92/85 10 straipsnyje numatė priemones, užtikrinančias moters apsaugą. Pagal šį straipsnį, valstybės narės įpareigojo imtis reikiamų veiksmų, kad būtų uždraustas atleidimas iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos. Tokios praktikos laikosi ir ESTT ir pabrėžia, kad Direktyvos 92/85 10 straipsnis turi būti aiškinamas kaip draudžiantis ne tik per šio straipsnio 1 dalyje numatytą apsaugos laikotarpį pranešti apie sprendimą atleisti iš darbo dėl nėštumo ir (arba) vaiko gimimo, bet ir nepasibaigus šiam laikotarpiui imtis pasirengimo priemonių tokiam sprendimui priimti (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 11 d. sprendimas).

Nėštumo laikotarpiu gali atsirasti tam tikrų sutrikimų ir komplikacijų, dėl tokių veiksmų moteris turi būti prižiūrima, kai kuriais atvejais dėl komplikacijų moteris turėtų ilsėtis visą nėštumo laikotarpį arba jo dalį. Sutrikimai, dėl kurių nėščia moteris gali tapti nedarbinga, yra natūrali rizika, ir tai yra specifinis šios būklės bruožas. Nediskriminavimo principas savo ruožtu reikalauja panašios apsaugos per visą nėštumo laikotarpį, todėl Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 1 dalyje ir 5 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad draudžiama atleisti darbuotoją moterį iš darbo bet kuriuo nėštumo laikotarpiu už nebuvimą darbe dėl nedarbingumo, kurį sukėlė dėl nėštumo atsiradusi liga (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1998 m. birželio 30 d. sprendimas).

Direktyvoje 92/85/EEB įtvirtintas draudimas atleisti nėščią darbuotoją galioja ir darbuotojoms, neatsižvelgiant į darbo sutarties terminą. Pagal ESTT praktiką terminuotos darbo sutarties neatnaujinimas, termino nepratęsimas jam pasibaigus, negali būti vertinamas kaip atleidimas iš darbo ir todėl neprieštarauja 92/85/EEB direktyvos 10 straipsniui. Tačiau terminuotos darbo sutarties termino nepratęsimas vien dėl tos priežasties, kad darbuotoja yra nėščia, galėtų būti pripažįstamas prieštaraujančiu direktyvai 76/207/EEB. Be to, ESTT nepaneigė galimybės, kad darbdavio atsisakymas tokiu atveju pratęsti terminuotą darbo sutartį galėtų būti vertinamas kaip netiesiogiai diskriminuojantis dėl tos priežasties, kad dauguma dirbančiųjų ne visą darbo laiką yra

moterys (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2001 m. spalio 4 d. sprendimas). Nėštumas negali būti vertinamas taip pat kaip kitos sveikatos problemos, kurios laikinai riboja gebėjimą atlikti darbą, nes nėštumas yra teisėta ir natūrali moters būseną, dėl kurios negalima jos diskriminuoti darbo rinkoje. Buvusios Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 1 dalyje, taip pat 5 straipsnio 1 dalyje draudžiama atleisti darbuotoją, kuri buvo įdarbinta neterminuotam laikui, iš pradžių siekiant pakeisti kitą darbuotoją jos motinystės atostogų metu ir kuri negali to padaryti, nes netrukus po įdarbinimo paaiškėja, kad ji pati yra nėščia (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1994 m. liepos 14 d. sprendimas). Teismas nusprendė, kadangi nėščia gali būti tik moteris, diskriminacija dėl nėštumo prilygsta tiesioginei diskriminacijai dėl lyties, todėl nebūtina turėti vyriškos lyties lyginamąjį pavyzdį, nes nei tuometė direktyva 76/206/EEB, nei direktyva 92/85/EEB nenustato jokio reglamentavimo skirtumo tarp pagal neterminuotą darbo sutartį ir pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių moterų.

Lyginant direktyvas 92/85/EEB ir 76/207/EEB – 2006/54/EB yra glaudžiai susijusios su nėščių moterų apsauga darbo vietoje. Kiekvienos iš šių direktyvų esami ir buvę tikslai yra glaudžiai susiję su nėščių moterų apsauga darbo vietoje. Kiekvienoje direktyvoje nagrinėjamas lygiateisiškumo principo įgyvendinimas ir diskriminacijos dėl lyties nebuvimo užtikrinimas darbo rinkoje, tačiau kiekviena iš jų turi skirtingus tikslus, susijusius su moterų apsauga. Direktyva 92/85/EEB suteikia apsaugą nuo atleidimo, nustato motinystės minimalią atostogų trukmę, darbo saugos ir sveikatos apsaugos principus, susijusius su nėščiomis ir maitinančiomis moterimis darbo vietoje, užtikrina medicininę priežiūrą, leidžiant lankytis apžiūrose prieš gimdymą, neprarandant atlyginimo. Direktyva 76/207/EEB, remdamasi vienodo požiūrio principo įgyvendinimu, numato, kad moterys turi turėti tas pačias teises darbo vietoje kaip ir vyrai, padeda apsaugoti moteris nuo diskriminacijos dėl jų šeimyninės padėties ar nėštumo. Kalbėdami apie 2006/54/EB direktyvą, kurios nuostatose yra perkelti Direktyvos 76/207/EEB tikslai, galima sakyti, nors ši direktyva tiesiogiai neapima nėščių moterų apsaugos, tačiau užtikrina moterų teises, nėščios moterys turi teisę į tas pačias darbo sąlygas ir atlyginimus.

Analizuojant Lietuvos teisinį reguliavimą, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, kurį reglamentuoja Darbo kodeksas, pagal 28 straipsnio 1 dalį darbdaviai privalo imtis priemonių, kad padėtų darbuotojams įgyvendinti jų šeiminius įsipareigojimus. Taip pat kodekse nurodoma, kad darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą. Darbo kodekse 59 straipsnyje įtvirtinama papildoma apsauga darbuotojams, užtikrinant,

kad darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutarties dėl darbuotojo šeimos statuso, ketinimų įgyti tėvystės ar motinystės teises bei dėl lyties, nes tai būtų laikoma diskriminacija ir tai prieštarautų tiek nacionalinėms, tiek tarptautinėms apsaugos nuostatomis. Pagal Darbo kodekso 61 straipsnį darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukiama įstatyme įtvirtintais pagrindais: šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva bandomuoju laikotarpiu, nesant darbo sutarties šalių valios, kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui, kai yra teismo ar darbdavio priimtas sprendimas, dėl kurio pasibaigia sutartis. Darbdavys, sužinojęs apie nėštumą nuo pranešimo dienos iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, įstatymo nustatyta tvarka negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, taip pat priimti sprendimą nutraukti sutartį kitais nei nurodyta 61 straipsnio 1 dalyje nustatytais pagrindais. Jei nėštumo laikotarpiu ir iki kūdikiui sukaks keturi mėnesiai atsiranda pagrindas nutraukti darbo sutartį, darbdavys gali įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą ją atleisti tik po šio laikotarpio pabaigos. Reikia nepamiršti, jog darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą, įgyti šiai apsaugai būtina pasirūpinti pažymos pateikimu. Taip pat 61 straipsnyje įtvirtinta norma, jog su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės.

Galime aptarti prieš tai Darbo kodekse (2011) redakcijoje buvusį ir jau dabar modifikuotą 132 straipsnį, kuriame buvo įtvirtinta taisyklė, draudžianti nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicininė pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Šioje normoje nustatyta garantija, kuri užtikrina nėščioms moterims darbo santykių išsaugojimą tam tikrą laiką ir draudžia darbdaviui per įstatymo nustatytą laiką nutraukti darbo sutartį. Ši teisės norma yra imperatyvaus pobūdžio, kurioje įtvirtinta darbdavio pareiga ir apribota jo teisė elgtis kitaip, nei nustatyta įstatyme, išskyrus įstatyme įteisintas išimtis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Lyginant su dabar galiojančiu Darbo kodekso 61 straipsniu, senoje redakcijoje (2011) buvo įvardytas trumpesnis apsaugos laikotarpis. Nauja redakcija apima daugiau apsaugos mechanizmų, nustatytas ilgesnis apsaugos mechanizmo panaudojimo terminas nėščioms moterims. Toks pokytis turi socialinį ir teisinį kontekstą kalbant apie lygių galimybių užtikrinimą darbo santykiuose. Stiprina stabilumą, nes darbdaviai turi laikytis aiškiai nustatytų taisyklių dėl darbo sutarties nutraukimo nėščioms moterims.

Tai teisinės priemonės, kurios užtikrina ne tik fizinę ir psichologinę moters sveikatą nėštumo ir gimdymo laikotarpiu, tačiau ir sudaro sąlygas derinti profesinius bei šeimyninius įsipareigojimus. Tačiau nors ir turime nacionalinę ir tarptautinę apsaugą moterims, vis tiek pasitaiko atvejų dėl diskriminacijos, moterys patiria nepalankius darbo sąlygų pokyčius grįžusios į prieš tai buvusias pareigas.

2023 m. Lietuvoje buvo priimtas naujas tėvystės reguliavimas, kuris įtvirtintas Darbo kodekso 133 straipsnyje. Tėvystės atostogų trukmė yra trisdešimt kalendorinių dienų, kurios gali būti skaidomos į dvi dalis. Atostogų laikotarpis suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo ir kol vaikui sukaks vieni metai. Taip pat nustatyta, kad šios atostogos suteikiamos ir tėvams, kurie yra įsivaikinę vaiką, per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali taip pat būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šiuo pakeitimo buvo siekiama užtikrinti vienodą atsakomybę dėl vaiko priežiūros taip sudarant vienodas galimybes įsilieti į darbo rinką.

Lyginant su prieš tai galiojusi Darbo kodekso 133 straipsniu (2019), tėvystės atostogos buvo suteikiamos taip pat trisdešimt kalendorinių dienų, tačiau nuostatose nebuvo numatyta galimybė skaidyti šias atostogas į dvi dalis, taip pat laikotarpis, kurio metu buvo suteikiamos šios atostogos nuo vaiko gimimo iki vaikui sukanka trys mėnesiai, o komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų iki šešių mėnesių. Taip pat per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo dienos darbuotojams buvo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Tokie nežymūs, tačiau svarbūs Darbo kodekso pakeitimai palaiko lygių galimybių principo plėtrą Lietuvos teisinėje, socialinėje bei ekonominėje srityse. Suteikus vyrams galimybę pasinaudoti neperleidžiamomis atostogomis skatinama lygiavertė atsakomybė, kuri gali padėti keisti darbo kultūrą, moterims sumažinti sunkumus darbo rinkoje.

Tačiau vertinant Darbo kodekso 133 straipsnio nuostatas su Direktyvos 2019/1158 nuostatomis apie tėvystės atostogas, galima pastebėti skirtumus. Direktyva leidžia valstybėms narėms suteikti lanksčią galimybę pasirinkti, kada tėvai galės pasiimti numatytas atostogas, nurodoma, kad atostogos gali būti imamos įvairiais laikotarpiais, priklausomai nuo tėvų poreikio. Darbo kodekse nustatytos tėvystės atostogos, kaip minėta, gali būti skaidomos į dvi dalis, tačiau galima pastebėti, kad nėra numatyta ir suteikta lankstumo šiai atostogų rūšiai. Tai reiškia, kad Lietuva pasirinkusi griežtesnį reguliavimą kaip atostogos turi būti pasirenkamos nors ir suteikia galimybę jas skaidyti. Direktyvos lankstumas leidžia, kad dalis tėvystės atostogų galėtų būti panaudotos dar

prieš vaiko gimimą, o Lietuvos Darbo kodeksas tokios galimybės nesuteikia. Taip pat lyginant Lietuvą su kitomis šalimis, tėvystės atostogų trukmė yra palyginus trumpa. Islandijoje abiemis tėvams suteikiama 12 mėnesių atostogos, po 6 mėnesius kiekvienam. Tuo tarpu Vokietijoje tėvystės atostogos trunka 12 mėnesių (Singh, 2023 p. 28). Nors tėvystės atostogų trukmės skirtumai tarp šalių dažnai pasitaiko dėl finansinių, socialinių, ekonominių ir politinių veiksnių, tačiau Lietuva, kur skiriama 30 dienų trukmės tėvystės atostogų, vis tiek atitinka ES Direktyvos reikalavimus. Kitiškai vertinant tokių atostogų dienų kiekį vis dar galima įžvelgti, kad jų gali nepakakti, siekiant tinkamai prisidėti prie šeimos ir karjeros derinimo ir kuo geresnio lygių galimybių principo įgyvendinimo.

Darbo kodekso 134 straipsnyje įtvirtintos vaiko priežiūros atostogos pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, ar buvusiam vienam iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sukanka treji metai. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis. Šio straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, jog kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti bet kuriuo metu, kol vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Skirtumas tarp šio straipsnio dalių yra tas, jog pirmuoju atveju vaiko priežiūros atostogų suteikimas yra ne tik tėvams, tačiau ir giminaičiams, 1 dalyje taip pat nesuteikiama nuorodos apie neperleidžiamas atostogas, taip pat atostogos gali būti imamos, kol vaikui sukaks 3 metai. 3 šio straipsnio dalis labiau orientuota į lygias tėvų teises, numatant neperleidžiamą laikotarpį, kuriuo tėvai privalo pasinaudoti atskirai ir kuris negali būti perduodamas kitam asmeniui. Taip pat atostogos suteikiamos skirtingai nei 1 dalyje, jos turi būti suteikiamos iki vaikui sukaks 18-24 mėnesiai. Lietuvos darbo kodekse plačiau apibrėžiama asmenų, galinčių pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, grupė. Direktyvoje 2019/1158 nėra tiesiogiai nustatyta giminystės ryšių, kurie turėtų sieti darbuotoją su vaiku, tačiau, remiantis direktyvos tikslu, užtikrinti, kad tiek motina, tiek tėvas galėtų pasinaudoti atostogomis. Galima daryti išvadą, kad vaiko priežiūros atostogos skiriamos pirmiausia vaikų tėvams (Davulis, 2018, p. 411).

Nuo 2022 rugpjūčio 2 dienos visoje Europos Sąjungoje įsigaliojo Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158, kuria siekiama skatinti moteris ir vyrus lygiai dalytis

priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui. Direktyva nustato minimalų keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpį bei kitus reikalavimus, kad būtų lengviau derinti šeimos, asmeninio gyvenimo ir darbo klausimus. Nustatoma, kad iš šių keturių vaiko priežiūros atostogų mėnesių po du mėnesius turi atitekti mamai bei tėčiui atskirai, be galimybės juos perleisti vienas kitam ar kitam prižiūrinčiam asmeniui, o nepasinaudojus prarasti. Kadangi ES direktyva nustato tik minimalius reikalavimus ir kiekviena šalis narė konkretų direktyvos pritaikymą savo šalyje reglamentuoja pati, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2020 m. visuomenei pateikė du galimus šios direktyvos pritaikymo variantus (Ražauskienė, 2021, p. 88). Pirmąją alternatyvą buvo siūloma vaiko priežiūros išmoką mokėti iki vaikui sueis 24 mėnesiai. Iš jų 2 mėnesius vaiką būtinai turėtų prižiūrėti mama ir 2 mėnesius tėtis, o likusiu laiku vaikas galėtų būti prižiūrimas ir išmoka mokama tiek mamai, tiek tėčiui, tiek vienam iš įstatyme nustatytas sąlygas atitinkančių senelių (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija). Antrąją alternatyvą vaiko priežiūra skiriama iki 18 mėnesių, tačiau didesnės išmokos. Tačiau tiek pagal pirmąją alternatyvą, tiek pagal antrąją iš jų 2 mėnesius vaiką būtinai turėtų prižiūrėti mama ir 2 mėnesius vaiko tėtis (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija). Lietuvoje, ypač per pirmuosius vaiko gyvenimo metus, priežiūros atsakomybę dažniausiai prisiima moterys. Nors 2011-2018 metų laikotarpiu tėčių, besinaudojančių vaiko priežiūros atostogomis, padaugėjo, tai svarbus tampa klausimas, ar tokie įvykė pokyčiai buvo natūralūs, ar galima juos laikyti visuomeniniais pokyčiais lyčių lygybės vaidmenų srityje (Ražauskienė, 2021, p. 92).

Naujo reguliavimo tikslas yra įtraukti tėčius į vaiko priežiūros atostogas. Šis tikslas įgyvendinamas Darbo kodekse įtvirtinus du neperleidžiamus mėnesius. Straipsnyje A Father's Entitlement to Paternity and Parental Leave in Lithuania: Necessary Legislative Changes Following the Adoption of the Directive on Work-Life Balance, autoriai teigiamai vertino dviejų mėnesių trukmės atostogas vaikui prižiūrėti, teigdami, kad tai yra teigiamas sprendimas, kuris gali pagerinti sąlygas moterims geriau integruotis į darbo rinką. (Mačernytė-Panomariovienė, Krasauskas, 2021, p. 192)

Vokietijoje suteikiamos motinystės ir vaiko priežiūros atostogos, tačiau tėvystės atostogos įstatymiškai nenumatytos. Nepaisant to, abu tėvai gali pasinaudoti tėvystės atostogomis, nes tai yra asmeninė teisė, o tėvai dažnai dalį savo vaiko priežiūros atostogas panaudoja kaip neprivalomas tėvystės atostogas. Motinystės atostogos trunka ne ilgiau kaip 14 savaičių, iš kurių aštuonios po gimdymo yra privalomos ir yra kompensuojamos 100 proc. Motinystės atostogų laikas išskaičiuojamas iš vaiko

priežiūros atostogų. Tėvai turi teisę į 36 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas, tačiau ne visos jos yra apmokamos. Tiesą sakant, 2007 m. Vokietijos teisės aktuose buvo įvykdyta reikšminga reforma, susijusi su vaiko priežiūros atostogų išmokomis. Tėvai, palyginti su motinomis, vis dar labai vangiai naudojasi vaiko priežiūros atostogomis, nepaisant to, kad po 2007 m. reformos jų gerokai padaugėjo (Rocha, 2021, p. 39).

Lenkijoje yra motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos. Motinystės atostogos trunka 20 savaičių, iš kurių 14 savaičių yra privalomos, o likusias 6 galima išnaudoti iki gimdymo. Pasibaigus šioms atostogoms, tėvai turi galimybę dalintis vaiko priežiūros atostogomis, kurios trunka iki 32 savaičių. Lenkijoje vyrai vis dar atsilieka nuo moterų, pagal vaiko priežiūros atostogų naudojimą, motinos sudaro 99 proc., pasirinkusių prižiūrėti vaikus. Lankstumas, susijęs su atostogų panaudojimu ir sprendimo priėmimo laiku, yra ribotas. Vaiko priežiūros atostogas galima imti iškarto po motinystės atostogų arba jas galima padalyti į keturis atskirus laikotarpius, tačiau du iš jų turi trukti ne trumpiau kaip 14 savaičių. Tėvai per pirmąsias tris savaites, po vaiko gimimo, turi nuspręsti, kaip jie naudosis vaiko priežiūros atostogomis. Tėvystės atostogomis galima naudotis 24 mėnesius po vaiko gimimo, jas galima padalyti į du vienos savaitės laikotarpius. Tėvai taip pat gali pasirinkti derinti vaiko priežiūros atostogas ir darbą ne visą darbo dieną (Rocha, 2021, p. 41).

Kalbant apie vaiko priežiūros atostogas, Švedija laikoma šalimi pradininke. Moterys privalo išeiti dviejų savaičių atostogų prieš arba po vaiko gimimo. Antrasis iš tėvų turi teisę į 10 dienų trunkančias vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui, kurias turi išnaudoti per 60 dienų nuo vaiko gimimo. Vaiko priežiūros atostogos yra individuali kiekvieno iš tėvų teisė, leidžianti išeiti į atostogas visą darbo dieną, kol vaikui sueis 18 mėnesių. Kartu su vaiko priežiūros atostogomis kiekvienas iš tėvų turi 240 dienų vaiko priežiūros atostogų išmoką, iš kurių 90 dienų negali būti perduotos kitam iš tėvų. Tai yra individuali teisė, nusprendus perduoti dalį savo atostogų, turi būti pasirašytas oficialus reikalavimas (Rocha, 2021, p. 44).

Lietuva įgyvendinama Direktyvą, nusprendė suteikti 2 neperleidžiamus mėnesius vaiko tėvui ir motinai. Tai atitinka reikalavimus, tačiau tokį pakeitimą galima vertinti pergriežta, palyginus su Švedija, kuri turi lanksčius sprendimus, Lietuvos reguliavimui trūksta didesnio susikcentravimo į tėvų poreikių derinimą. Nors neperleidžiamų mėnesių suteikimas gali būti vertinamas kaip teigiamas žingsnis, tokiu būdu nesuteikiama teisė asmenims, patiems nuspręsti šeimyninių ir karjeros įsipareigojimų derinimo klausimus. Pagal Lietuvos esančią sistemą dėl nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko

priežiūros atostogų, šiuo metu buvo pasirinktas toks reguliavimo būdas, kuris ateityje atsižvelgiant į didesnį tėvų poreikio lankstumą gali keistis.

Svarbu paminėti ESTT atliktus reikšmingus sprendimus. Byloje Alvarez 2010 m. buvo keliamas klausimas, ar nacionalinis teisės aktas, pagal kurį tik dirbančioms motinoms suteikiama teisė į mokamas kūdikio maitinimo atostogas, tačiau tokia teisė nesuteikiama tėvams pažeidžia Direktyvą 76/207/EEB. Teismas apibrėžia šiuos svarbius aspektus, kad Direktyva 76/207/EEB, užtikrindama vienodo požiūrio principą, siekia išvengti tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Priimta nacionalinė priemonė gali sukelti diskriminaciją dėl lyties, nors tokios atostogos suteiktos, siekiant padėti tėvams derinti darbą ir šeimyninius įsipareigojimus. Šiuo atveju nesuteikus abiem tėvams vienodų teisių pasinaudoti suteiktomis apsaugos priemonėmis gali būti pagrindas traktuoti kaip diskriminaciją. Tiek vaiko motina, tiek vaiko tėvas turi pasinaudoti įstatymo suteiktomis tėvystės atostogomis. ESTT pripažino, kad draudžiama tokia priemonė, kurioje yra numatyta, kad pagal darbo sutartį dirbančios motinos per devynis mėnesius po vaiko gimimo gali įvairiais būdais pasinaudoti atostogomis, nors pagal darbo sutartį dirbantys tėvai šiomis atostogomis gali pasinaudoti tik tada, jeigu vaiko motina dirba pagal darbo sutartį. Tai neatitinka Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. rugsėjo 30 d. sprendimas).

Europos Parlamento pranešime „Dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimo“ Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas ir Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas skelbė, kad ES siekia užtikrinti lyčių lygybę, kaip vienas iš pagrindinių principų, kaip jau minėta anksčiau, yra įtvirtintas ES pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniuose, draudžiančiuose diskriminaciją dėl lyties ir reikalaujančiuose užtikrinti vyrų ir moterų lygybę visose gyvenimo srityse. Vienas svarbiausių tikslų buvo pasiekti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, sukuriant politikos priemones, kurios skatintų vyrų ir moterų lygiateisiškumą darbo rinkoje. Tiek moterims, tiek vyrams turi būti užtikrintos vienodos galimybės suderinti karjeros ir šeimos įsipareigojimus. Tinkamas tikslų įgyvendinimas pagerins darbo aplinką, skatins konkurencingumą, padidins dalyvavimą darbo rinkoje, mažins skurdo grėsmę ir prisidės prie senėjančios visuomenės problemų sprendimo. Tuo pat metu subalansuotas namų ir priežiūros pareigų pasidalijimas tarp vyrų ir moterų prisidės prie gimstamumo rodiklių didinimo ir bendro socialinio solidarumo stiprinimo. Šiems tikslas pasiekti reikalinga nuosekli teisinė sistema. Šis pranešimas prisidėjo prie svarstymo, kaip darbo rinkos

sąlygas galima padaryti palankesnes tėvams ir kaip užtikrinti asmenų lygybę darbo vietose.

2019 m. buvo priimta Direktyva 2019/1158 „dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros“, kuria buvo panaikinta Tarybos direktyva 2010/18/ES. Direktyvos tikslai įvardijami kaip siekis užtikrinti lyčių lygybę, susijusią su galimybėmis darbo rinkoje ir vienodu požiūriu darbe visoje ES, taip padedant užtikrinti tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Taip pat nustatyti būtiniausi reikalavimai, susiję su tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis ir su susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų taikymu. Kitas siektinas tikslas yra paskatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje ir vyrams bei moterims lygiai dalytis priežiūros pareigomis. Vyrai skatinami prisiimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį, nes nustatomos mokamos tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos, kurių stoka lemia, kad mažai tėvų vyrų naudojami atostogomis. Numatyta teisinė apsauga, kuri apibrėžia, kad ES šalys turi nustatyti taisykles, kuriomis užtikrins, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo diskriminacijos ir atleidimo už tai, kad prašė leisti pasinaudoti arba pasinaudojo su šeima susijusiomis atostogomis ar lanksčiomis darbo sąlygomis. Darbuotojai, manantys, kad jų atleidimas iš darbo buvo susijęs su teisės naudotis tokiais atostogomis pažeidimu, turėtų galimybę paprašyti, kad darbdavys pagrįstų atleidimo priežastį. Po atostogų pabaigos darbuotojai turėtų išlaikyti savo ankstesnį darbą bei visas prieš tai įgytas arba įgyjamas teises.

Iš tiesų, moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos disbalanso įtaka daro neigiama poveikį ir stiprina lyčių stereotipus bei skirtumus darbo ir priežiūros srityse. Politika, užtikrinanti vienodą požiūrį, turėtų spręsti stereotipų, kurie yra susiję su vyriškomis ir moteriškomis profesijomis bei vaidmenimis, vyraujančią problemą.

Lygių galimybių užtikrinimas tiek moterims, tiek vyrams dažnai įvardijama kaip pažangi problema, tačiau lėta ir nevienoda, todėl nuolat pasitaiko sunkumų šioje srityje. Nepaisant tam tikrose srityse lygiateisiškumo principu įgyvendinamo progreso, darbo rinkoje akcentuojami kriterijai, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį: atlyginimus, karjeros ir šeimos įsipareigojimų derinimas. Asmenų nelygybė darbo santykiuose vis dar yra reikšminga problema, kuri reikalauja nuolatinio dėmesio ir naujų prie esamų tendencijų prisitaikančių įsipareigojimų. Atlyginimų skirtumai atspindi kultūrinės ir struktūrinės nelygybes, moterys dažnai užima prastesnes mokamas pozicijas, nepaisydami lygių įgūdžių ir patirties. Teisinio reguliavimo principas yra vienodas požiūris tiek į vyrus, tiek

į moteris, o nukrypimas leidžiamas teisėtais ir objektyviais pagrįstais atvejais. Tačiau net ir esant nukrypimams svarbu nepamiršti proporcingumo principo.

5. KONTROLĖ IR TEISIŲ GYNYBOS MECHANIZMAI

Lygių galimybių užtikrinimas Lietuvoje reguliuojamas tiek bendro pobūdžio, tiek specializuotais įstatymais, taip pat remiamasi programomis ir strategijomis bei kitais svarbiais dokumentais, kurie prisideda prie šio principo įgyvendinimo. Kaip ir buvo minėta anksčiau, asmenų lygybės politikos plėtrai įtaką padarė Lietuvos integracija į Europos Sąjungą ir jos įsipareigojimai tarptautinėms institucijoms. Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuva tapo šalių, pasirašiusių tarptautines konvencijas, kurios skatina lygiateisiškumo principo įgyvendinimą, dalimi.

Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje ne kartą yra konstatuota, jog iš konstitucinio teisinės valstybės principo kyla imperatyvas, kad asmuo, kuris mano, kad jo teisės ar laisvės yra pažeistos, turi absoliučią teisę į nepriklausomą ir nešališką teismą. Ši teisė negali būti dirbtinai suvaržoma ar apsunkinama, siekiant ją įgyvendinti. Ši asmens teisė yra nepaneigiama. Asmeniui pažeistų teisių gynyba teisme garantuojama nepriklausomai nuo jo teisinio statuso. Įstatymų leidėjas, remdamasis Konstitucija, turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris leistų visus ginčus dėl asmens teisių ar laisvių pažeidimo spręsti teisme. Teisinis reguliavimas, įtvirtinantis asmens teisės į savo teisių ir laisvių teisminę gynybą įgyvendinimo tvarką, turi atitikti *inter alia* iš konstitucinio teisinės valstybės principo kylantį teisinio aiškumo reikalavimą. Įstatymų leidėjas privalo įstatymuose aiškiai nustatyti, kaip ir į kokią teismą asmuo gali kreiptis, kad iš tikrųjų galėtų įgyvendinti savo skundą dėl savo teisių ir laisvių pažeidimo (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2024 m. lapkričio 7 d. nutarimas)

Demokratinės valstybės pareiga yra suteikti asmenims teisinę gynybą, kad jie galėtų ginti savo teises pagal įstatymų nustatytą tvarką, kai šios teisės ar įstatymų saugomi interesai yra pažeidžiami. Teisių gynimo galimybės ir būdai yra nustatyti jau anksčiau aptartuose nacionaliniuose teisės aktuose. Šie aktai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, MVLGI, Lygių galimybių įstatymas, Darbo Kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK), Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (toliau – ANK), Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – CK). Kai asmuo mano, kad jis patyrė diskriminaciją dėl lyties, teisiniai mechanizmai apima administracinio, civilinio proceso veiksmus.

Teisių gynimo mechanizmai susiję su lygybės principo užtikrinimu, jie siejami su teisminėmis ir neteisminėmis institucijomis. Teisminį teisių gynimą įgyvendina įvairių instancijų teismai. Neteisminį teisių gynimo mechanizmą sudaro institucijos, darbo ginčų komisijos ir lygių galimybių kontrolierius, šios institucijos taip pat suteikia galimybes spręsti pažeidimus neteisminiu būdu.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra nepriklausoma žmogaus teisių institucija, kuri rūpinasi lygių galimybių užtikrinimu Lietuvoje. Pagrindiniai teisės aktai, kuriais remiasi ši tarnyba, yra MVLGI, kurio 19 straipsnyje nustatyta įstatymo vykdymo priežiūra, teigia, kad šio įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius, kuriam yra teikiami skundai dėl lygiateisiškumo pažeidimų, kurie tiriami ir priimami, remiantis Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka. MVLGI 18 straipsnyje minima žalos atlyginimo tvarka, kai asmuo patyrė diskriminaciją lyties pagrindu. Kaip buvo pastebėta autorių, MVLGI problema, jog nenumatyta kitų veiksmingų sankcijų, darbdaviui išlieka ta pati, asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, turi teisę reikalauti atlyginti žalą įstatymų nustatyta tvarka. Lygių galimybių kontrolierius neturi galimybės tiesiogiai priteisti žalos atlyginimo, o norėdamas gauti kompensaciją, asmuo turi kreiptis į teismą (Davulis et al. 2008, p. 164).

Lygių galimybių įstatymo 12 straipsnyje nustatytos diskriminuojamo asmens teisės, akcentuojama, kad asmuo, kuris mano, kad patyrė diskriminaciją dėl veiksmų, nurodytų šiame įstatyme, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija nustatyta Lygių galimybių 17 straipsnyje, kur nurodyta, kad įstatymo nustatyta tvarka jis tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais, skelbia nepriklausomas ataskaitas, tačiau dėl sankcijų skyrimo nėra suteikiama kompetencija. Tai patvirtinama ir 29 straipsnyje, kuriame apibrėžiami lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai, perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, kreiptis į

atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus. Kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą, kuris yra susijęs su lygių galimybių pažeidimu, pradėti administracinių nusižengimų teiseną ir atlikti kitas administracines priemones, tačiau tiesiogiai nesprendžia dėl žalos atlyginimo. Tačiau lygių galimybių kontrolierius gali skirti administracinę baudą, kurios dydis nustatytas ANK 81 straipsnyje ir už MVLGI nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims siekia nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų. Pakartotinis nusižengimas užtraukia baudą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų, tačiau lygių galimybių kontrolieriai šia teise naudojami tik išimtiniais atvejais. Įstatyme nustatyti kontrolieriaus įgaliojimai rodo, kad nors institucija yra svarbi žmogaus teisių

apsaugos sistemos dalis, galutinį sprendimą dėl pažeistų teisių pagal įstatymo nustatytą tvarką priima teismas. Bet kuriuo atveju, kai įstatymai tiesiogiai ir nenustato galimybės asmeniui ginti savo teises teisme, kaip tai numatyta MVLGĮ ir Lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos Konstitucija užtikrina visiems asmenims teisę kreiptis į teismą dėl savo pažeistų teisių.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje akcentuojama, kad teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai. CPK 22 straipsnyje numatoma, kad teismams nagrinėti civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka priskiriami ginčai, kylantys dėl darbo ir kitų privatinų teisinių santykių. Įstatymų numatytais atvejais gali būti nustatyta privaloma išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka. Darbuotojas, kurio teisės pažeistos, gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją. Spręsdama ginčą, komisija turi teisę įpareigoti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Jei viena iš šalių nesutinka su darbo ginčų komisijos priimtu sprendimu, ji gali jį apskųsti teismui. Darbo kodekso 217 straipsnyje nustatyta darbo ginčus nagrinėjančių organų kompetencija ir, lyginant su lygių galimybių kontrolieriaus suteiktomis teisėmis, komisija, nagrinėdama darbo ginčus, turi teisę įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises, priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, nutraukti arba pakeisti teisinius santykius, taip pat įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. Lygių galimybių kontrolierius atlieka diskriminacijos prevenciją, informacijos sklaidą, o Darbo ginčų komisija turi plačiau apibrėžiamą kompetenciją, įskaitant teisę priteisti žalą. Darbo kodekse 216 straipsnyje teigiama, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja Darbo ginčų komisija, taip pat ir teismas. Šių institucijų kompetencija apima teisingumo atkūrimą, priteisiant žalos atlyginimą.

Po darbo ginčų nagrinėjimo proceso analizės galime apžvelgti darbo ginčų komisijos pateiktas atskaitas 2022-2023 m. laikotarpiu. Darbo ginčų komisija 2023 m. nagrinėjo šiuos ginčus, susijusius dėl darbo užmokesčio, neturtinės žalos atlyginimo, atleidimo iš darbo dėl turtinės žalos, darbo sutarties sąlygų, baudos skyrimo, darbo ir poilsio laiko, o su diskriminacija susijusių atvejų dėl lyties nebuvo gauta. Darbo ginčų komisijos 2022 m. pateiktoje ataskaitoje ypatingas dėmesys buvo skirtas darbo įstatymų kontrolei užtikrinti darbo mokėjimo srityje, taip pat moterų ir vyrų lygioms galimybėms darbo rinkoje užtikrinti. 2021 metais buvo atlikta 20 planinių tyrimų finansų ir draudimo ekonominės veiklos sektorių didžiausios rizikos įstaigose, kuriose nenustatyta tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų. Daugumoje tikrintų įstaigų darbuotojų buvo moterys, nes dažniausiai yra susiję su sektoriaus ekonomine veikla ir profesijų pasirinkimo tendencijomis. Nustatyta, kad darbo

užmokesčio skirtumai atsiranda tiek dėl vyrų, tiek dėl moterų naudos, šie skirtumai buvo paaiškinti objektyviais veiksniais, tokiais kaip kvalifikacija, patirtis, darbo apimtis, išsilavinimas, darbo kiekis ir kokybė, užduočių ir darbo įrankių bei metodų sudėtingumas bei kompleksiskumas, atskaitingumas, įstaigų veiklos rezultatai ir darbuotojų indėlis šiems rezultatams pasiekti ir kt. 2022 m. pirmoje pusėje buvo atlikta 30 planinių tyrimų įmonėse, kuriose pastebimas didelis darbo užmokesčio atotrūkis. Tyrimų metu buvo pildomos teminės ataskaitos, pagal tikrinamų ūkio subjektų pateiktus dokumentus nustatyti 6 darbo teisės normų pažeidimai: 1 pažeidimas dėl bendrųjų DK nuostatų nesilaikymo, 5 pažeidimai dėl darbo užmokesčio sistemos nustatymo. Atsižvelgiant į tai, 5 patikrintoms įmonėms buvo teiktos rekomendacijos ir surašyti reikalavimai pašalinti nustatytus pažeidimus. Atliktų patikrinimų dėl didelio darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos požymių nustatyta nebuvo. Trečdalyje tikrintų įmonių vidutiniškai dirbo 20 darbuotojų ir net dviejų trečdalių – nesiekė 50 darbuotojų, tai reiškia, kad darbo užmokesčio atotrūkis dažniausiai fiksuojamas mažose įmonėse.

2022 m. atlikus trisdešimt planinių tyrimų, kurių metu vertintas lygių galimybių ir nediskriminavimo principų laikymasis įmonėse, kuriose pastebėtas didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčių atotrūkis, buvo nustatyta, kad visi darbuotojai laikosi Darbo kodekso nuostatų, kuriose numatyta pagalba darbuotojams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Įmonės teikia papildomas poilsio dienas, leidžia dirbti nuotoliniu būdu arba pagal lankstų darbo grafiką bei suteikiama galimybė dirbti ne visą darbo laiką. Patikrinimų metu buvo nustatyta, kad kai kurios įmonės teikia papildomas garantijas, lyginant su Darbo kodekse nustatytomis, siekia palengvinti darbuotojų šeimyninių įsipareigojimų vykdymą. Teikiančios papildomos naudos įmonės yra įsitvirtinusios politikoje ir rodo siekį palaikyti darbuotojus svariais gyvenimo momentais. Apibendrinant lanksčių darbo sąlygų nuostatų vykdymo kontrolės rezultatus, konstatuotina, kad dauguma tikrintų darbdavių imasi priemonių padėti darbuotojams vykdyti šeiminius įsipareigojimus bei laikosi reikalavimų dėl poilsio laiko suteikimo ir darbo organizavimo tvarkos, kai tai susiję su darbuotojų šeiminių įsipareigojimų vykdymu.

Teismas, kaip galutinė teisminė instancija, priima sprendimus dėl teisės pažeidimų, kai darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu arba kai ginčas reikalauja išsamios teisminės analizės. Nagrinėjant darbo ginčus teisme, vadovaujamosi materialiosiomis darbo teisės normomis ir civilinio proceso taisyklėmis. Teismas nustatė, kad CK 6. 250 straipsnio 2 dalyje ir kasacinio teismo praktikoje pabrėžiami svarbūs kriterijai, vertinant neturtinės žalos dydį. Pastebėtina, kad neturtinės žalos atlyginimas

susijęs su vertybėmis, kurios neturi tiesioginės piniginės išraiškos, tačiau civilinė teisė jas saugo ir gina turtiniu būdu. Šio tipo žalos atlyginimo srityje visiškai žalos atlyginimas nėra įmanomas, nes neturtinę žalą tiksliai įvertinti pinigais praktiškai neįmanoma. Įstatymas numato piniginę satisfakciją, siekiančią kuo teisingiau kompensuoti nukentėjusiojo patirtą dvasinį ar fizinį skausmą ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Dėl įrodymų surinkimo diskriminacijos bylose turi būti sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. Įrodymų pakankumas byloje reiškia, kad įrodymai neprieštarauja vieni kitiems ir jų visuma leidžia daryti pagrįstą išvadą apie įrodinėjamų faktinių aplinkybių buvimą. Įrodymus lemia ne tik kiekvieno jų patikimumas, bet ir įrodomųjų duomenų tarpusavio santykis – ar nėra prieštaravimų tarp jų, ar šalutiniai duomenys patvirtina pagrindinius, ar pakankami yra tiesioginiai duomenys, ar nuoseklūs yra šalutiniai įrodomieji faktai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje).

Kai iš skirtingų byloje pateiktų įrodinėjimo priemonių gaunama prieštaringa informacija, teismas turi šį prieštaravimą išspręsti, t. y. atsakyti į klausimą, kuria informacija (duomenimis) vadovautis, o kurią atmesti, turi įvertinti ne tik kiekvieno įrodymo įrodomąją reikšmę, bet ir įrodymų visumą, ir tik iš įrodymų visumos daryti išvadą apie tam tikrų įrodinėjimo dalykus konkrečioje byloje esančių faktų buvimą ar nebuvimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 3 d. nutartis civilinėje byloje). Diskriminavimo bylose paprastai nebūna tiesioginių įrodymų, kurie vienareikšmiškai leistų tvirtinti, kad darbdavys veikė iš diskriminacinių paskatų arba, kaip šiuo atveju, kad ieškovė siekė atsakovę diskriminuoti dėl jos lyties (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje).

Teisinės priemonės, skirtos užtikrinti vienodo požiūrio principą, turi būti efektyviai įgyvendinamos, kad būtų pasiekti realūs pokyčiai darbo rinkoje. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2025 m. kovo 12 d. nutartis svarbi užtikrinant moterų ir vyrų lygių galimybių principą darbo santykiuose, nes ji susijusi su valstybės atsakomybe už netinkamą ES direktyvos 2006/54/EB perkėlimą į nacionalinę teisę. Pirmos instancijos teismui konstatavus, kad pareiškėjų reikalavimai buvo susiję su nepakankamu reglamentavimu, kurio pagrindu darbdaviai galėtų nagrinėti darbuotojų, patyrusių diskriminaciją dėl lyties, teises, tačiau tokį reikalavimą teismas pripažino kaip nepatenkantį į administracinių teismų kompetenciją. Vis dėlto teisėjų kolegija, įvertinusi bylos aplinkybes, pripažino, kad šiuo atveju kilęs ginčas, kai sprendžiamas klausimas dėl galbūt netinkamai perkeltos ES direktyvos nuostatų į nacionalinę teisę, yra susijęs su

valstybės atsakomybe už viešojo administravimo subjektų neteisėtus veiksmus, turi būti nagrinėjamas administraciniame teisme. Tai yra įtvirtinta CK 6.271 straipsnyje, kuris reglamentuoja valstybės atsakomybę už žalą, kuri yra padaryta dėl netinkamo ES teisės aktų perkėlimo. Todėl, remdamasis išdėstytais argumentais, teismas pripažino, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai atsisakė priimti skundą ir konstatavo, kad ginčas dėl valstybės atsakomybės už netinkamą Direktyvos perkėlimą į nacionalinės teisės aktus turi būti nagrinėjamas administraciniame teisme (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2025 m. Kovo 12 d. nutartis administracinėje byloje).

IŠVADOS

1. Darbo santykiai viena iš užimtumo formų ir asmuo laikomas dirbančiu, jei jis vykdo veiklą pagal darbo sutartį arba kitus teisinius santykius, prilygintus darbo santykiams. Tai teisinis pagrindas, pagal kurį darbdaviai ir darbuotojai įgyja tarpusavio teises ir pareigas, užtikrinančias darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir kitų susijusių klausimų reguliavimą. Nors darbo rinkoje galima pastebėti tam tikrą lygias galimybes atitinkantį darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį, vis dėlto išlieka akivaizdūs struktūriniai skirtumai tarp vyrų ir moterų darbo pozicijų, užmokesčio ir karjeros galimybių.
2. Demokratiškos valstybės tikslas užtikrinti asmens teises, kad jos būtų pripažįstamos visiems kuriant lygybę. Lygios galimybės yra tam tikra lygiateisiškumo principo išraiška. Lygiateisiškumas suprantamas kaip priešybė nelygybei, tai teisė būti laisviems ir skirtingiems, o skirtumai neturi trukdyti būti vertinamiems vienodai ne tik darbo rinkoje, bet ir visuomenėje. Diskriminacija, nepriklausomai nuo jos formos, pažeidžia šį principą ir sukuria nelygybę darbo santykiuose, taip ribodama asmenų sąlygas pasiekti lygias galimybes darbo rinkoje. Reikia atskirti diskriminaciją nuo diferenciacijos, tai yra svarbus aspektas. Įstatymas neatsižvelgdamas į darbuotojų lytį, tačiau į darbo sąlygas, darbo pobūdį, psichofizines savybes, suteikia papildomas garantijas. Tam tikrų išimčių taikymas, siekiant sumažinti nelygybę, sunkesnę darbą dirbantiems darbuotojams, nėra diskriminacija, nes ji grindžiama objektyviais kriterijais, susijusiais su darbo pobūdžiu. Nepaisant to, kad didžioji dalis asmenų, dirbančių sunkesnę darbą, priklauso tam tikram lyties požymiui, dėl vyraujančios statistikos, teisinio reguliavimo ir praktinės situacijos taikymo, tokių veiksmų negalime laikyti diskriminacija
3. ES ir Tarptautinė teisinė ir politinė sąveika vystėsi per daugiau nei 30 metų ir padėjo išplėsti bendrą teisinę erdvę, kurioje būtų ne tik užtikrinamas laisvas prekių, paslaugų ir darbo jėgos judėjimas, bet ir siekiama socialinių tikslų. TDO konvencijos teikia tarptautinį pagrindą kovai su diskriminacija ir atlieka svarbų vaidmenį, skatindamos teisingumą pasauliniu mastu. Europos Tarybos teisiniai instrumentai, kaip Europos socialinė chartija ir įvairios direktyvos, skatina šalis nares įgyvendinti priemones, kurios mažintų diskriminaciją dėl lyties darbo rinkoje. Nors ir teisiniai dokumentai formuluoja aiškius įsipareigojimus, jų efektyvumas priklauso nuo tinkamo įgyvendinimo bei priežiūros kiekvienoje valstybėje narėje.

4. Pažangą lygių galimybių užtikrinime tiek moterims, tiek vyrams galima įvardinti kaip lėtą ir nevienodą, todėl nuolatiniai iššūkiai vis dar išlieka šioje srityje. Kai kalbame apie darbo rinką, atlyginimus, karjeros ir šeimos įsipareigojimų derinimus matome, kad asmenų nelygybė darbo santykiuose vis dar yra reikšminga problema. Darbo kodeksas reglamentuoja, kad darbdavys turi taikyti vienodus atrankos ir vertinimo kriterijus bei sąlygas, tačiau toks reglamentavimas nėra imperatyvus pobūdžio ir nereikalauja darbdavio atskirų lokalių teisės aktų patvirtinti atrankos ar darbo vertinimo kriterijus. Nors ESTT praktikoje leidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, tačiau toks nukrypimas turi būti pateisinamas ir neperžengti proporcingumo principo.
5. Darbo kodekso 26 straipsnis yra pagrindinė ir galima teigti vienintelė nuostata, tiesiogiai reglamentuojanti lygias galimybes darbo santykiuose. Darbo kodekso 23 straipsnis numato tik tam tikrus duomenų apie darbo užmokesčio pateikimo reikalavimus, pagal profesijų grupes ir lytį, tačiau nors ir ši norma prisideda prie skaidrumo darbo užmokesčio klausimais, ji neapima platesnių lyčių lygybės principų darbo rinkoje. Įgyvendinant naujas ES direktyvas, kurios tiksliau reglamentuoja darbo užmokesčio skaidrumą ir lygias galimybes darbo santykiuose, būtų naudinga papildyti Darbo kodeksą naujomis nuostatomis, užtikrinančiomis platesnį ir išsamesnį lygių galimybių užtikrinimą. 2022 m. įsigaliojusi Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, kuria siekiama skatinti moteris ir vyrus lygiau dalintis vaiko priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui, buvo vertinama teigiamai, tačiau tokia sistema laikoma pernelyg griežta. Lietuvos reguliavimui trūksta didesnio susikoncentravimo į tėvų poreikių derinimą, reikėtų skatinti didesnę lankstumą, leidžiant tėvams labiau dalintis atostogomis ir suderinti šeimos bei darbo įsipareigojimus.
6. Lietuvos teisės aktai, tokie kaip, Lygių galimybių įstatymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Darbo kodeksas ir kiti, užtikrina nediskriminavimo principą, tačiau jų praktinis įgyvendinimas vis dar turi trūkumų, ypač dėl nepakankamo teisių gynimo efektyvumo. Teisės aktuose nėra konkrečiai apibrėžtos priemonės, kaip įgyvendinti lygių galimybių politiką darbo santykiuose. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija yra apribota ir neapima galimybės gauti kompensaciją dėl patirtos diskriminacijos, o skiriamos administracinės sankcijos nėra pakankama priemonė. Privalomas darbo ginčų nagrinėjimas Darbo ginčų komisijoje ne visuomet užtikrina efektyvų teisių gynimą, nes šis mechanizmas

nepakeičia nacionalinių teismų, turinčių aukštesnę teisinę galią, teisingumo vykdymo kokybę.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Administraciniu nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
4. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
5. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 114-5115.
6. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 73-3085.
7. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos nutarimas (1991). *Lietuvos aidas*, 52-0.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998). *Valstybės žinios*, 112-3100.

Tarptautiniai teisės aktai:

9. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2021, 49-1704.
10. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (1979). *Valstybės žinios*, 1996, 21-549.
11. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moteris už lygiavertį darbą (1951). *Valstybės žinios*, 1996, 28-675.
12. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (1958). *Valstybės žinios*, 1996, 28-677.
13. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos (1981). *Valstybės žinios*, 2004, 77-2665.
14. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo (2000). *Valstybės žinios*, 2003, 49-2162.
15. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (2019). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/C190%20Autenti%C5%A1kas%20vertimas.pdf> [žiūrėta 2025 m. vasario 18 d.]

Europos Sąjungos teisės aktai:

16. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016) OL C 202, p. 389
17. Tarybos Direktyva 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 39, p. 40
18. Europos Parlamento ir Tarybos 1992 m. lapkričio 24 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1.
19. Europos Parlamento ir Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL L 303, p. 16
20. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OL L 204, p. 23.
21. Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. OL L 180, p. 1.
22. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OL L 188, p. 79.
23. Europos Parlamento ir Tarybos 2023 m. gegužės 10 d. direktyva (ES) 2023/970 kuria nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas. OL L132, P. 21-44

Specialioji literatūra

24. Albu, S. (2021). Comparative analysis regarding gender equality in decision-making positions in different domains. *Discobolul - Physical Education, Sport & Kinetotherapy Journal*, 60, p. 646-656, <https://doi.org/10.35189/dpeskj.2021.60.s11>
25. Andrews, J. (1993). National and international sources of women's right to equal employment opportunities: equality in law versus equality in fact. *Northwestern Journal of International Law & Business*, 14, p. 413-441, [interaktyvus]. Prieiga

per

internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/nwjilb14&div=23&start_page=413&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.]

26. Birmontienė, T. (2006). Moterų teisių raida Lietuvoje: konstitucinis pripažinimas, politinio lygiateisiškumo siekiai. *Jurisprudencija*, 90(12), p. 34-41 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2783> [žiūrėta 2025 m. sausio 14 d.]
27. Burrows, N., Robison, M. (2007). An assessment of the recast of community equality laws. *European Law Journal*, 13, p. 186-203, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00363.x>
28. Calic, J. R. (2023). The importance of the principle of equal treatment of men and women in European Union law. *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*, 95, P. 976-1015, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/glkotebr2023&div=61&start_page=996&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. vasario 2 d.]
29. Chamallas, M. (1986). Women and part-time work: the case for pay equity and equal Access. *North Carolina Law Review*, 64, 4, p. 709, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://scholarship.law.unc.edu/nclr/vol64/iss4/1> [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.]
30. Cornish, M. (2007). Closing the global gender pay gap: securing justice for women's work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28, p. 219-250, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/cllpj28&div=22&start_page=219&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. kovo 12 d.]
31. Cusack, S., Pusey, L. (2013). Cedawand the rights to non-discrimination and equality. *Melbourne Journal of International Law*, 14, P. 54-92, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/meljil14&div=7&start_page=54&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.]
32. Dambrauskienė, G. (2002). Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 28, p. 7-16, [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

- <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3588/0> [žiūrėta 2025 m. kovo 24 d.]
33. Daškevič, J. (2022). Teisinis lyčių lygybės reguliavimas darbo rinkoje: Lietuva tarpukariu ir po 1990 metų. *Teisinės minties šventė*, p. 185-195 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/96793> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.]
34. Date-Bah, E. (1996). Appropriate policy for gender equality in employment: insights from the ILO interdepartmental project on equality for women in employment. *International Journal of Discrimination and the Law*, 2, p. 3-22, <https://doi.org/10.1177/13582291960020020>
35. Daugirdaitė, S. (2006). *XX amžiaus literatūros teorijos*. Vilnius [interaktyvus], Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367156950667/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 14 d.]
36. Daugirdaitė, S. (2000). *Rūpesčių moterys, moterų rūpesčiai: moteriškumo reprezentacija naujausioje lietuvių moterų prozoje*. Vilnius [interaktyvus], Lietuvių literatūros ir tautosakos institutas. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/35192> [žiūrėta 2025 m. vasario 5]
37. Daukšienė, I. (2003). Laisvas darbuotojų judėjimas – diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. *Jurisprudencija*, 44(36), p. 37-50 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3372> [žiūrėta 2025 m. sausio 21 d.]
38. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
39. Davulis, T. (2021). *Country report: gender equality: how are EU rules transposed into national law? Lithuania 2021*. [interaktyvus] Publications Office of the European Union. Prieiga per internetą: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d251bcd-b1f41-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en> [žiūrėta 2025 m. balandžio 3d.]
40. Doyle, O. (2007). Direct Discrimination, indirect discrimination and autonomy. *Oxford Journal of Legal Studies*, 27, p. 537-554, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/oxfjls27&div=31&start_page=537&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.]

41. Dupper, O. (2000). Proving indirect discrimination in employment: a South African view. *Industrial Law Journal*, 21, p. 747-792, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/iljut_a21&div=92&start_page=747&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. kovo 10 d.]
42. Etinski, R. (2013). Indirect discrimination in the case-law of the European Court of Human Rights. *Zbornik Radova*, 47, p. 57-72, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/zborrado2013&div=8&start_page=57&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. vasario 10 d.]
43. Filip, D. S. (2023). Social cleavage. gender equality in employment relations at European level. *Revue Européenne du Droit Social*, 58, P. 55-64, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/rveeenddr58&div=9&start_page=55&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. sausio 25 d.]
44. Ghailani, D. (2014). *Gender equality, from the Treaty of Rome to the quota debate: between myth and reality* [interaktyvus], Social Developments in the European Union 2013 European: Trade Union Institute and European Social Observatory. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/318463338_Gender_equality_from_the_Treaty_of_Rome_to_the_quota_debate_between_myth_and_reality [žiūrėta 2025 m. sausio 15 d.]
45. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D. (2010). Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*, 3, p. 329-350 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/32774> [žiūrėta 2025 m. vasario 1 d.]
46. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D. (2011). *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Mykolas Romeris universitetas. Vilnius: Mykolas Romeris universiteto Leidybos centras
47. Heilman, M. E., Caleo, S. and Manzi, F. (2023). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, p. 165-192, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>

48. Honeyman, K., Goodman, J. (1991). Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900. *The economic history review*, 44, 4, p. 608-628, <https://doi.org/10.2307/2597804>
49. Jočienė, D. (2007). Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencijos įtaka nacionalinei teisei bei jurisprudencijai, tobulinant žmogaus teisių apsaugą. konvencijos ir Europos Sąjungos teisės santykis. *Jurisprudencija*, 97, p. 17-27, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2698> [žiūrėta 2025 m. kovo 24 d.]
50. Karvatska, S., Toronchuk, I. and Manyk, A. (2021). Gender Equality Principle: Application in ECtHR's Practice . *Logos Universality Mentality Education Novelty Section*, 9, p. 83-95, <https://doi.org/10.18662/lumenlaw/9.1/59>
51. Kiaušienė, I. (2011). *Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimas*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, ekonomika (04S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
52. Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. (2020). *Dėl 2017–2019 m. ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų plano įgyvendinimo*. KOM/2020/101 galutinis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0101> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.]
53. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. (2007). *Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu*. KOM/2007/0424 galutinis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A52007DC0424> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.]
54. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui.(2010). *2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija*. KOM/2010/0491 galutinis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex:52010DC0491> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.]
55. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. (2020). *Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija*. KOM/2020/152 galutinis [interaktyvus]. Prieiga

- per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:52020DC0152> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.]
56. Leinartė, D. (2010). Sovietinė lyčių lygybė ir jos įgyvendinimo pradžia Lietuvoje, 1945-1955 m. *Liaudies kultūra*, 6, p. 39-45 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/31388> [žiūrėta 2025 m. sausio 16 d.]
 57. Macernyte-Panomarioviene, I., Krasauskas, R. (2021). A Father's Entitlement to Paternity and Parental Leave in Lithuania: Necessary Legislative Changes Following the Adoption of the Directive on Work-Life Balance. *Review of Central and East European Law*, 46, p. 179-202, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/rsl46&div=11&start_page=179&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. balandžio 4 d.]
 58. Mair, J. (2009). Direct discrimination: limited by definition. *International Journal of Discrimination and the Law*, 10, p. 3-18, <https://doi.org/10.1177/135822910901000102>
 59. Martišienė, B. (2012). *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Dajtaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
 60. Masselot, A.(2007). The State of Gender Equality Law in the European Union. *European Law Journal*, 13, p. 152-168, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00361.x>
 61. Millns, S. (2007). Gender Equality, Citizenship, and the EU's Constitutional Future. *European Law Journal*, 13,2, p. 218-237, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00365.x>
 62. Nekrošius, I. ir kt. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
 63. Obelenienė, B., Narbekovas, A. (2019). Iššūkis moteriškumui: „imago Dei“ ar visuomenės sukonstruota idėja. *Soter*, 72, p. 7-23, [https://doi.org/10.7220/2335-8785.72\(100\).1](https://doi.org/10.7220/2335-8785.72(100).1)
 64. Panopoulos, A. G. (2009). Barriers to financing: is European Union indirect discrimination law the answer for female entrepreneurs? *Cardozo Journal of Law & Gender*, 16, p. 549-572, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/cardw16&div=25&start_page=549&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. vasario 1 d.]

65. Pavilionienė, M. A. (2010). Lygios galimybės, kurios pakeitė pasaulį. *Socialinių mokslų studijos*, 5, p. 365-370 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/25137> [žiūrėta 2025 m. sausio 21 d.]
66. Petrylaitė, D., Davulis, T. ir Petrylaitė, V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras.
67. Rakauskienė, O. G. (2014). *Lyčių ekonomika*. Vilnius : Mykolo Romerio universitetas.
68. Rakauskienė, O. G., Lisauskaitė, V. (2005). Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai. *Viešoji politika ir administravimas*, 12, p. 46-68 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/2384> [žiūrėta 2025 m. sausio 14 d.]
69. Ražauskienė, V. (2021). Tėčių išitraukimas į vaikų priežiūra Lietuvoje: lyčių vaidmenų stagnacija ar egalitarinio požiūrio į lyčių vaidmenis link? *Kultūra ir visuomenė*, 1, p. 88-104, <https://doi.org/10.7220/2335-8777.12.4>
70. Singh, G. (2023). An Emerging Need of Legislative Policies in Order to Provide and Promote Paternity Leave Benefits. *Prayagraj Law Review*, 1, p. 22-30, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/pyajlwrw1&div=19&start_page=22&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. balandžio 4d.]
71. Striuogienė, M. (2013). Teisinių darbo ir valstybės tarnybos Santykių atskyrimo problematika. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka*, 9, p. 255-271, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/5946> [žiūrėta 2025 m. balandžio 4 d.]
72. Tekle, T. (2018). Labour rights and the case law of the european of justice: what role for international labour standards? *European Labour Law Journal*, 9, p. 236-262, <https://doi.org/10.1177/2031952518791831>
73. Tiažkijus V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia.
74. Vaišvila, A. (2000). *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vtvk2008.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/10/teises-teorija-vaivila-2000.pdf> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.]
75. Williams, W. E. (2003). Discrimination: the law vs morality. *Cornell Journal of Law and Public Policy*, 13, 1, p. 111-136, [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/cjlp13&div=10&start_page=111&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults [žiūrėta 2025 m. vasario 25d.]

76. Žičkienė, S., Guogis, A., ir Gudelis, D. (2019). Darnaus vystymosi teorinė samprata ir jos praktinė reikšmė. *Tiltai*, 82, p. 108-123, <https://doi.org/10.15181/tbb.v82i1.1970>
77. Žiūkas, V. P. (2003). Europos socialinės chartijos ratifikavimas – svarbus žingsnis užtikrinant Lietuvos žmonių socialines teises. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 2, p. 90-93, <https://doi.org/10.15388/STEPP.2003.2.8553>
78. Žvinklienė, A. (2013). Žmogaus teisės Lietuvoje: Lietuvos gyventojų lygybės ir diskriminacijos suvokimas Europos kontekste. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 32, p. 176-192, <https://doi.org/10.15388/SocMintVei.2013.1.1844>

Teismų praktika

Lietuvos teismų praktika

79. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2024 m. lapkričio 7 d. nutarimas. TAR, 2025-00169
80. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-301-1120/2023
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-109-684/2023.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.
84. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019.
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-33-684/2017.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-402-421/2016.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2012.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-18/2008.
89. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2025 m. Kovo 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eAS-265-415/2025.

90. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-906-967/2022.
91. Kauno apygardos teismo 2021 m. Kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-306-638/2021
92. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. balandžio 28 d. nutartos civilinėje byloje Nr. e2A-1045-852-2020
93. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-141-852/2019.
94. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. sausio 9 d. sprendimas Nr. (22)SN-197)SP-2.
95. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2018 m. vasario 28 d. sprendimas Nr. (18)SN-8)SP-26.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

96. *Sabine von Colson ir Elisabeth Kamann prieš Land Nordrhein-Westfalen* [ESTT], Nr. C-14/83, [1984-04-10]. ECLI:EU:C:1984:153.
97. *Bilka prieš Weber von Hartz* [ESTT], Nr. C-170/84, [1986-05-13]. ECLI:EU:C:1986:204.
98. *Johnston prieš Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [ESTT], Nr. C-222/84, [1986-05-15]. ECLI:EU:C:1986:206.
99. *Dekker prieš Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen* [ESTT], Nr. C-177/88, [1990-11-08]. ECLI:EU:C:1990:383.
100. *Carole Louise Webb prieš EMO Air Cargo (UK)* [ESTT], Nr. C-32/93, [1994-06-14 d]. ECLI:EU:C:1994:300.
101. *Brown prieš Rentokil* [ESTT], Nr. C-394/96, [1998-06-30]. ECLI:EU:C:1998:331.
102. *Angela Maria Sirdar prieš The Army Board ir Secretary of State for Defence* [ESTT], Nr. C-273/97, [1999-10-26]. ECLI:EU:C:1999:523.
103. *Maria Luisa Jiménez Melgar prieš Ayuntamiento de Los Barrios* [ESTT], Nr. C-438/99, [2001-10-04]. ECLI:EU:C:2001:509.
104. *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive* [ESTT], Nr. C-17/05, [2006-10-03]. ECLI:EU:C:2006:633.
105. *Nadine Paquay prieš Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [ESTT], Nr. C-460/06, [2007-10-11 d]. ECLI:EU:C:2007:601.
106. *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA* [ESTT], Nr. C-104/09 [2010-09-30]. ECLI:EU:C:2010:561.

107. *Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA* [ESTT], Nr. C-232/09, [2010-11-11]. ECLI:EU:C:2010:674.
108. *Nils-Johannes Kratzer prieš R+V Allgemeine Versicherung AG Bundesarbeitsgericht* [ESTT], Nr. C-423/15, [2016-07-28]. ECLI:EU:C:2016:604.
109. *K and Others v Tesco Stores* [ESTT], Nr. C-624/19, [2021-06-03]. ECLI:EU:C:2021:429.
110. *Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) prieš Air Nostrum* [ESTT], Nr. C-314/23, [2024-10-04]. ECLI:EU:C:2024:842.

Kiti šaltiniai

111. Nivakosk, S. ir kt. (2022). Living conditions and quality of life COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home. *Eurofound*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/covid-19-pandemic-and-gender-divide-work-and-home> [žiūrėta 2025 m. vasario 24 d.]
112. United Nation. Gender equality and women's empowerment. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment> [žiūrėta 2025 m. kovo 23 d.]
113. Valstybės duomenų agentūra. (2022) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2023/darbo-uzmokestis-darbo-sanaudos-ir-streikai/darbuotoju-skaicius> [žiūrėta 2025 sausio 29 d.]
114. Valstybės duomenų agentūra. (2022) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-regionai-2022/zmones/moterys-ir-vyrai#Darbo%20rinka> [žiūrėta 2025 sausio 29 d.]
115. Valstybės duomenų agentūra. (2022) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R0237#/> [žiūrėta 2025 sausio 29 d.]
116. Vengalė-Dits, L. (2012). Metodinės rekomendacijos dėl seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo dėl lyties bei nurodymo diskriminuoti prevencijos. *Vilnius: lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lygybe.lt/leidiniai/rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-prevencijos/> [žiūrėta 2025 m. kovo 10 d.]
117. Vengalė-Dits, L. (2011). Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Leidinys parengtas įgyvendinant Europos Komisijos užimtumo ir socialinio solidarumo PROGRESS programos finansuojamą projektą „Įgūdžių*

ir kompetencijos ugdytas kovai su diskriminacija“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lygybe.lt/leidiniai/lygiu-galimybiu-integravimas/> [žiūrėta 2025 m. kovo 10 d.]

118. Eurostat. (2024). Employment in 2023 compared with the EU target [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Female_employment_rate_increases_over_time [žiūrėta 2025 m. kovo 15 d.]

SANTRAUKA

Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose

Gintarė Apanavičiūtė

Magistro darbe nagrinėjamas moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose, analizuojant Lietuvos, tarptautinį ir Europos Sąjungos teisinį reguliavimą bei praktinį šio principo įgyvendinimą. Aptariama darbo santykių, kaip vienos iš užimtumo formos, teisinė struktūra. Nagrinėjama lygiateisiškumo samprata, jos aprėptis lygioms galimybėms užtikrinti. Aptariami tarptautinės ir Europos teisės aktai, tokie kaip CEDAW konvencija, kurios tikslas – skatinti teisės aktų priėmimą ir įgyvendinimą, pašalinti visas diskriminacijos formas, siekiant įgyvendinti *de jure* ir *de facto*, užtikrinant moterų ir vyrų lygybę visuomenės, darbo ir gyvenimo srityse. Europos Sąjungos direktyva 2006/54/EB, kuri siekia ir toliau skatinti moterų ir vyrų lygias galimybes darbo santykiuose, numato aiškas priemones diskriminacijos prevencijai ir kovai su ja darbo rinkoje.

Darbe taip pat nagrinėjamas lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose, pabrėžiant, kad ši tema apima tiek ikisutartinius santykius, tiek bendruosius darbo santykius. Darbdaviams svarbi tampa pareiga užtikrinti vienodas sąlygas atrankose, darbo rezultatų vertinimo, šeimos ir karjeros derinimo bei atlyginimų politikos srityse, nes siekiama užkirsti kelia bet kokiai diskriminacijai lyties pagrindu. Nepaisant ilgalaikių diskusijų, lygių galimybių užtikrinimas moterims ir vyrams darbo santykiuose, praktiškai šiam principui įgyvendinti pasitaiko įvairių sunkumų. Vis dar išlieka deklaruojamų tikslų ir realios darbo rinkos situacijos atotrūkis.

Paskutinėje darbo dalyje analizuojami teisių gynimo mechanizmai, apžvelgiami tiek teisminiai, tiek neteisminiai gynybos būdai. Institucijų veikla, kuri užtikrintų lygių galimybių principo įgyvendinimą, tokia kaip Lygių galimybių kontrolierius ir Darbo ginčų komisija, atlieka svarbų vaidmenį saugant darbuotojų teises. Tačiau dažnai pasigendama veiksmingų sankcijų ir aiškių įgyvendinimo priemonių.

SUMMARY

Ensuring equal opportunities for women and men in employment relations

Gintare Apanaviciute

The Master's thesis examines the guarantee of equal opportunities for women and men in employment relations by analysing the Lithuanian, international and European Union legal regulation and the practical implementation of this principle. The legal structure of the employment relationship is discussed. The concept of equal treatment and its scope for ensuring equal opportunities are examined. International and European legislation, such as the CEDAW Convention, which aims to promote the adoption and implementation of legislation to eliminate all forms of discrimination in order to achieve de jure and de facto equality between women and men in terms of equal opportunities in society and in the world of work, is discussed. Directive 2006/54/EC of the European Union, which, in order to continue to promote equal opportunities for women and men in employment, provides for clear measures to prevent and combat discrimination in the labour market.

The work also deals with equal opportunities in employment relations, emphasising that this topic covers both pre-contractual relations and general employment relations. Employers have an obligation to ensure equal treatment in selection, performance appraisal, reconciliation of family and career and remuneration policies, with a view to preventing any gender – based discrimination. Despite the long-standing debate on ensuring equal opportunities for women and men in employment relations, the implementation of this principle faces various challenges in practice. There is still a gap between the declared objectives and the actual situation on the labour market.

The last part of the paper analyses the mechanisms for redress, looking at both judicial and non-judicial remedies. Institutions that ensure the implementation of the principle of equal opportunities, such as the Equal Opportunities Ombudsman and the Labour Disputes Commission, play an important role in protecting workers' rights. However, effective sanctions and clear enforcement measures are often lacking.