



VIENODO DARBO UŽMOKESČIO PRINCIPAS UŽTIKRINANT LYGIAS MOTERŲ GALIMYBES DARBO SANTYKIUOSE¹

Kristina Ambrazevičiūtė

Lietuvos socialinių mokslų centro Teisės institutas
Elektroninis paštas: kristina.ambrazeviciute@teise.org

Pateikta 2022 m. kovo 11 d., parengta spaudai 2022 m. spalio 17 d.

DOI: 10.13165/JUR-22-29-2-03

Santrauka. *Nepaisant išsamaus lyčių lygybės principo įtvirtinimo teisės aktuose Europos Sąjungos ir nacionaliniu Lietuvos lygiu, vienodas vyrų ir moterų darbo užmokestis – aktuali praktinė problema, turėjusi ir tebeturinti aiškią praktinę išraišką – moterų skurdą. Atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio Lietuvoje yra itin kontroversiškas: nors vyrų ir moterų užimtumo lygis praktiškai nesiskiria, tačiau egzistuoja reikšmingas atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei aukšta moterų skurdo rizika. Šiame straipsnyje analizuojamos Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktuose įtvirtintos teisinės priemonės, skirtos mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, taip pat identifikuojamos probleminės teisinės nuostatos.*

Reikšminiai žodžiai: *vienodo darbo užmokesčio principas, Darbo kodeksas, nediskriminavimas, lygios galimybės, skaidrumas, nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos.*

Įvadas

Egzistuojantys lyčių padėties skirtumai darbo rinkoje, lemiantys prastesnę moterų padėtį, ir būtinybė šią situaciją keisti suprasta gana seniai. Pastaruoju metu šią problemą papildomai aktualizuoja visuomenės senėjimo reiškinys. Pensinio amžiaus ar būtiną darbo stažą ilginimas visoje Europos Sąjungoje sprendžiant demografinio senėjimo problemas lemia darbingo amžiaus žmonių užimtumo tęstinumą. Tačiau moterys labiau nei vyrai susiduria su užimtumo problemomis: nors dauguma jų turi geresnį išsilavinimą, tačiau vis dar yra diskriminuojamos dėl lyties, moterims sunkiau

¹ Mokslinis tyrimas finansuojamas Europos socialinio fondo lėšomis pagal priemonę Nr. 09.3.3-LMT-K-712 „Mokslininkų, kitų tyrėjų, studentų mokslinės kompetencijos ugdymas per praktinę mokslinę veiklą“

įsidarbinti ir užimti vadovaujamas pareigas, jos dažniau atlieka šeimos narių ir kitų artimųjų priežiūros funkciją ir dažniau dirba ne visą darbo laiką. Be to, išlieka aiškus atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Ši tendencija ne tik lemia prastesnę darbo rinkoje aktyviai dalyvaujančių moterų padėtį, palyginti su dirbančių vyrų situacija, tačiau ji ne mažiau aktuali joms pasiekus pensinį amžių ir pasitraukus iš aktyvaus dalyvavimo darbo santykiuose. Mažesnės moterų darbo pajamos nulemia mažesnę senatvės pensiją ar net gali būti nepakankamos būtinajam darbo stažui senatvės pensijai gauti, taip sukeliant papildomą skurdo riziką.

Šis straipsnis yra platesnio tyrimo dalis, jis skirtas įvardytos mažesnio moterų darbo užmokesčio problemos galimam sprendimui analizuoti. Analizė yra orientuota į nacionalinę, t. y. Lietuvos Respublikos, teisę. Tai lėmė pirmiausia straipsnio apimties apribojimai, tačiau pastebėtina, kad atliekamas tyrimas apima ir Latviją bei Estiją – šių šalių analizė bus pateikta vėlesnėse publikacijose. Kita vertus, nacionalinės Lietuvos teisės negalima analizuoti atsietai nuo ES teisės, nes joje vienodo darbo užmokesčio principui yra skinama daug dėmesio. Todėl, neišnagrinėjus vienodo darbo užmokesčio įtvirtinimo ES teisėje, nebūtų galima nei apibrėžti aiškios esamos padėties nacionaliniuose įstatymuose, nei jos keitimo galimybių.

Straipsnio tikslas – apžvelgti ir palyginti vienodo darbo užmokesčio principo įtvirtinimą ES ir Lietuvos teisėje bei nustatyti šio principo įgyvendinimo trūkumus. Straipsnio objektas – Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės normos, įskaitant Lietuvos Respublikos galiojančių kolektyvinių sutarčių nuostatas, kuriomis įtvirtinamas vienodo darbo užmokesčio principas. Duomenų rinkimui taikomas teisinių ir kitų dokumentų analizės metodas. Paminėtina, kad, atliekant tyrimą, analizuoti ne tik tyrimui aktualūs norminiai teisės aktai, tačiau peržiūrėtos šiuo metu Lietuvoje galiojančios kolektyvinės sutartys. Surinkti duomenys analizuoti sisteminiu, istoriniu ir teleologiniu metodais.

Tyrimų, skirtų vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimui Lietuvoje, nėra gausu, o esami tyrimai yra ne teisės, bet kitų mokslų – sociologijos, vadybos, ekonomikos ar politikos – kryptimi. Išsamiausias iš jų – O. G. Rakauskienės, E. Krinickienės ir V. Servetkienės monografija „Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje“ (2020 m.). V. Šilingienė ir G. Radvila straipsnyje „The Differentiation of Gender Wage in the Baltic States“ (2016) atliko lyginamąją išorinių veiksnių įtakos analizę vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams Baltijos šalyse. Reikia paminėti ir V. Granicko 2013 metų disertaciją „Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai“, kurioje yra aptariama moterų ir vyrų vienodo atlyginimo problema, tačiau, per dešimtmetį pasikeitus tiek nacionaliniam, tiek Europos Sąjungos reglamentavimui, vienodą darbo užmokesčio principo įgyvendinimą Lietuvoje reikia įvertinti iš naujo.

1. Lyčių darbo užmokesčio skirtumai Lietuvoje

Nors, Europos Sąjungos mastu vertinant vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą, 2020 metais Lietuva buvo įsitvirtinusi valstybių sąrašo viduryje su 13 procentinių punktų skirtumu², tačiau 2018 metais būtent Lietuvoje užfiksuotas didžiausias vyrų ir

² „Gender pay gap statistics“, Eurostat, Žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

moterų skurdo rodiklių skirtumas – 6,3 procentinių punktų³. Ypač skurdo rizika aktuali vyresnio amžiaus moterims, sulaukusioms pensinio amžiaus ir susiduriančioms su mažesnio darbo užmokesčio (taip pat ir finansine motinystės „bausme“) pasekmėmis. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, moterims, sulaukusioms 65 ir daugiau metų, skurdo rizikos lygis 2021 metais buvo 42, o tos pačios amžiaus grupės vyrų – 22,4⁴.

Lietuvos vyrų ir moterų atlyginimų skirtumas itin kontroversiškai atrodo jį vertinant užimtumo kontekste. Lietuvoje vyrų ir moterų užimtumo skirtumas yra nedidelis: 2020 metais 15–64 metų amžiaus vyrų užimtumo lygis buvo 72,2 proc., moterų – 71 proc.⁵, ir buvo mažiausias tarp ES šalių⁶. Tačiau beveik vienodas vyrų ir moterų užimtumas pasireiškia ryškiu skirtumu tarp vyrų ir moterų atlyginimų: tais pačiais 2020 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis sudarė 12,1 proc.⁷ Akivaizdu, kad moterų darbo užmokestis Lietuvoje yra neadekvatus jų užimtumui.

Nedėkinga moterims ir pastarųjų metų COVID-19 situacija. Statistika rodo, kad dėl pandemijos pasekmės buvo sunkesnės moterims nei vyrams, kadangi būtent moterys ir jauni asmenys yra pagrindinės grupės, dirbančios prekybos, paslaugų ir aptarnavimo sektoriuose, kurie iš dalies arba visai buvo uždaryti karantino laikotarpiu⁸. 2020 metais daugiau moterų buvo atleista nei priimta į darbą, taip pat žymi dauguma – net 67 proc. moterų – turėjo nedarbingumo pažymėjimus vaikų priežiūrai, kai ugdymo ir mokymo įstaigos buvo uždarytos.

Buvimas prastovose turėjo neigiamos įtakos neščių moterų nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų išmokoms⁹. Neabejotina, kad moterų patirti sunkumai turės įtakos pajamų nelygybei ir skurdo didėjimui ateityje.

Veiksniai, lemiantys finansinę lyčių nelygybę ir didesnes moterų skurdo galimybes, yra nagrinėti tiek moksliniuose, tiek programiniuose-teisiniuose šaltiniuose. Nors vieni tyrėjai išsamiai tiria visus faktorius ir kuria jų sistemas, kiti apsiriboja tik kelių skurdo priežasčių išryškiniu, tačiau apibendrinus šaltinius galima išskirti šiuos moterų skurdą lemiančius veiksnius: stereotipizavimą, išsilavinimo profiliavimą, užimtumo segregaciją, priežiūros funkciją ir pertrauką karjereje, nestandartinį užimtumą ir dis-

³ „Skurdžių pajamų statistika“, Eurostat, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Income_poverty_statistics/lt.

⁴ „Skurdo rizikos lygis“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=cd5030e8-bd84-4826-bf16-b40788a8a458#.

⁵ „Darbo rinka Lietuvoje (2021 m. leidimas)“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2021-uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas>.

⁶ „Gender statistics“, Eurostat, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

⁷ „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8845359>.

⁸ „Karantino metu labiau nukentėjo dirbančios moterys“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://www.stat.gov.lt/lt_LT/home/-/asset_publisher/lbrXvLVHX2In/content/id/7963165.

⁹ „Sodra“: ši pandemija – išbandymas moterims“, Sodra, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.sodra.lt/lt/naujienos/sodra-si-pandemijaisbandymas-moterims>; Donatas Paulauskas, „Moterų užimtumas: didžiavomės pasiekimais, bet dabar laikas susirūpinti“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://lygybe.lt/lt/d-paulauskas-moteru-uzimtumas>.

kriminaciją¹⁰. Didžiąją dalį šių veiksmų lemia įsisenėjęs giluminis visuomenės požiūris į lyčių vaidmenis. Norint pakeisti tokio masto požiūrį, reikia ilgalaikių kompleksinių priemonių: darbo teisės instrumentų toli gražu nepakanka norint visus juos išspręsti. Vis dėlto darbo teisė yra reikšminga mažinant finansinį atotrūkį tarp lyčių. Teisingas ir skaidrus darbo apmokėjimų sistemos reglamentavimas, diskriminacijos uždraudimas ir lygių galimybių principo įgyvendinimas, taip pat moterų, prižiūrinių artimuosius, galimybių derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus įtvirtinimas yra sritys, kuriose tinkamas teisinis reguliavimas ir jo įgyvendinimas yra paveikūs sprendžiant finansinį atotrūkį tarp lyčių. Toliau šiame straipsnyje analizuojama pirmoji minėta priemonė – vienodo darbo užmokesčio principo ir darbo apmokėjimo sistemos reglamentavimas, užtikrinantis finansinio atotrūkio mažinimą tarp lyčių.

2. Vienodo užmokesčio principas ES teisiniame reguliavime

Vienodo darbo užmokesčio principas yra neatsiejamai susijęs su lyčių lygybės principu, o šis yra vienas iš pagrindinių ir anksčiausiai pripažintų teisinių principų. Natūralu, kad vienodas užmokestis už vyrų ir moterų darbą yra ir vienas iš esminių Europos Sąjungos principų, „bendrosios rinkos kūrimo ir veikimo neatskiriama dalis“¹¹. Pirmą kartą vienodo užmokesčio už vyrų ir moterų darbą reikalavimas buvo įtvirtintas 1957 m. Romos sutartyje, kurios 119 straipsnyje¹² (dabar – sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 157 straipsnis¹³) numatyta pareiga kiekvienai valstybei narei užtikrinti, kad vyrai ir moterys gautų vienodą užmokestį už vienodą darbą. Sąvoka „darbo užmokestis“ Romos sutartyje yra apibrėžiama plačiai, jam priskiriant įprastą bazinį minimalų darbo užmokestį arba atlyginimą ir bet kokią kitą atlygį grynaisiais arba natūra, kuri darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna už savo darbą. Tuo metu Romos sutarties 119 straipsnio nuostatomis tebuvo pripažįstamas deklaracinio teiginio vaidmuo, tad nenuostabu, kad vėliau doktrinoje tai buvo apibūdinta kaip „miegančioji gražuolė“¹⁴.

¹⁰ Susan Bisom-Rapp ir Malcolm Sargeant, *Lifetime Disadvantage, Discrimination and the Gendered Workforce* (Cambridge: Cambridge University Press, 2016); Ona Gražina Rakauskienė, Eglė Krinickienė ir Vaida Servetkienė, *Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020); „Komisijos komunikatas COM/2017/0678 final Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui 2017-2019 m. ES veiksmų planas. Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>; „2020 m. sausio 30 d. Europos Parlamento rezoliucija 2019/2870(RSP) dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52020IP0025>.

¹¹ „1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31975L0117&from=en>.

¹² „The Treaty of Rome“, NetAffair, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://netaffair.org/documents/1957-rome-treaty.pdf>.

¹³ „Tarybos direktyva 75/117/EEB“, *supra note*, 10.

¹⁴ Dalila Ghailani, “Gender equality, from the Treaty of Rome to the quota debate: between myth and reality” iš *Social Developments in the European Union*, David Natali (European Trade Union Institute and European Social Observatory, 2013), 163.

Vienodo užmokesčio už vyrų ir moterų darbą reikalavimo reikšmę pakeitė Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Defrenne v Sabena* byloje¹⁵. Šios bylos ne tik tapo pirmuoju diskriminavimo dėl lyties precedentu, bet jose buvo suformuotos trys principinės taisyklės, nulėmusios tolimesnę nelygybės teisinės politikos raidą, – buvo pripažinta, kad vienodo darbo užmokesčio principas yra pamatinė Bendrijos nuostata; kad ja siekiama ne tik ekonominio, bet ir socialinio tikslo – užtikrinti socialinę pažangą ir siekti nuolatinio gyvenimo ir darbo gerinimo; ir galiausiai, kad 119 straipsnis turi horizontalų tiesioginį poveikį ir yra taikomas ne tik valdžios institucijų veiksmams, bet ir visiems susitarimams, kuriais siekiama reglamentuoti kolektyvinį apmokamą darbą, taip pat sutartims tarp asmenų¹⁶. Vėlesnėse bylose Teismas padarė išvadą, kad vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principas yra pagrindinė (fundamentinė) žmogaus teisė¹⁷, todėl pripažino socialinio 119 straipsnio tikslo pirmenybę prieš ekonominį tikslą¹⁸. Be to, ESTT praktikoje buvo išplėta darbo užmokesčio samprata. Darbo užmokesčiu buvo pripažinti priedai už viršvalandžius¹⁹, specialūs darbdavio mokami priedai²⁰, kelionių nuolaidos²¹, kompensacijos už dalyvavimą mokymo kursuose²², išeitinė išmoka atleidimo iš darbo atveju²³, profesinės pensijos²⁴, kalėdinės pre-

¹⁵ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1971 m. gegužės 25 d. sprendimas byloje *Defrenne I* (80-70)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje *Defrenne II* (C-43/75), Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61970CJ0080>; „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1978m. birželio 15 d. sprendimas byloje *Defrenne III* (C-149/77)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61977CJ0149>.

¹⁶ *Defrenne II*, *supra note*, 14.

¹⁷ *Defrenne III*, *supra note*, 14.

¹⁸ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. vasario 10 d. sprendimai byloje *Deutsche Post AG* (C-270/97 ir C-271/97)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61997CJ0270&from=EN>.

¹⁹ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 6 d. sprendimas byloje *Ursula Voß* (C-300/06)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62006CJ0300>.

²⁰ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. spalio 21 d. sprendimas byloje *Susanne Lewen* (C-333/97)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0333>.

²¹ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje *Eileen Garland* (C-12/81)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61981CJ0012>.

²² „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1992 birželio 4 d. sprendimas byloje *Monika Bötzel* (C-360/90)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61990CJ0360>.

²³ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. birželio 27 d. sprendimas byloje *Maria Kowalska* (C-33/89)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61989CJ0033>; „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. gegužės 17 d. sprendimas byloje *Barber* (C-262/88)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:61988CJ0262>.

²⁴ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka* (C-170/84)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>; Barber, *supra note*, 26.

mijos²⁵, motinystės išmoka²⁶, ligos išmoka²⁷, pensija netekus maitintojo²⁸, ir t. t.

Vėliau vienodo darbo užmokesčio principo reglamentavimas buvo išplėtotas antrinės Europos Sąjungos teisės dokumentuose. 1975 m. vasario 10 d. priimta direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo, kuria buvo siekiama suvienodinti nacionalines nuostatas ir taip palengvinti praktinį vienodo užmokesčio principo taikymą, taip pat apibrėžti principo taikymo ribas. Šios direktyvos nuostatos kartu su kitomis lygias galimybes reglamentuojančiomis direktyvomis²⁹ ir ESTT praktika buvo inkorporuotos į 2006 m. liepos 5 d. direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo³⁰, kurios 4 straipsnyje nustatytas reikalavimas panaikinti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją „dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą“. Taip pat numatyta, kad, jeigu darbo užmokesčio nustatymui yra naudojama pareigų klasifikacijos sistema, ji turi būti pagrįsta vienodais kriterijais ir moterims, ir vyrams, bei parengta taip, kad ją taikant nebūtų galima diskriminuoti asmens dėl lyties.

Naujas vienodo darbo užmokesčio reglamentavimo etapas prasidėjo 2014 metais Europos Komisijai pateikus rekomendacijas dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą³¹. Jose konstatuojama, kad vieni iš pagrindinių veiksnių, lemiančių vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkį, yra neskaidrios

²⁵ Lewen, *supra note*, 19; „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Krueger (C-281/97)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A61997CJ0281>.

²⁶ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Abdoulaye (C-218/98)“, InfoCuria, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44701&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=948400>.

²⁷ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Rinner-Kuehn (C-171/88)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0171>.

²⁸ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1993 m. spalio 6 d. sprendimas byloje Ten Oever (C-109/91)“, InfoCuria, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-109/91>.

²⁹ „1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsadarbinimo, profesinio mokymo, paaugstinimo ir darbo sąlygų“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/ALL/?uri=CELEX:31976L0207>; „1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/ALL/?uri=CELEX%3A31986L0378>; „1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties byloje“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:31997L0080>.

³⁰ „2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=lt>.

³¹ „2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija 2014/124/ES dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>.

darbo užmokesčio sistemos ir informacijos apie užmokesčio už tą patį ar vienodos vertės darbą trūkumas. Todėl valstybėms yra siūloma paskatinti „viešojo ir privačiojo sektoriaus darbdavius ir socialinius partnerius patvirtinti skaidrias politikos priemonės darbo užmokesčio struktūros ir sistemų klausimais“: darbuotojų teisę gauti „pagal lyties suskirstytą informaciją apie darbo užmokesčio kitų kategorijų darbuotojams už tokį pat ar vienodos vertės darbą lygi“; įmonių ir organizacijų, kuriose dirba bent 50 darbuotojų, darbdavių pareigą reguliariai teikti struktūruotą informaciją apie vidutinį darbo užmokestį; užtikrinti darbo užmokesčio auditą įmonėse ir organizacijose, kuriose dirba bent 250 darbuotojų bei vienodo darbo užmokesčio klausimo svarstymą kolektyvinių derybų metu. Be to, valstybėms narėms rekomenduojama teisės aktuose „išaiškinti vienodos vertės darbo sąvoką“ ir „kurti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas“. Vis dėlto 2014 m. rekomendacijos kaip neprivalomo ES teisės akto veiksmingumas buvo mažesnis nei tikėtasi – valstybės narės ją įgyvendino ribotai³². Todėl buvo žengtas naujausias Europos Sąjungos žingsnis siekiant darbo užmokesčio skaidrumo – rengiama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, kuria, siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo, nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai. Rengiamoje direktyvoje numatyti tokie instrumentai kaip valstybės narių parengtos metodikos, kuriomis remiantis galima būtų įvertinti ir palyginti darbo vertę pagal objektyvius kriterijus; reikalavimai, kad darbdaviai būsiamiems darbuotojams nurodytų pradinį darbo užmokestį ar jo intervalą (remiantis objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais) bei informuotų darbuotojus apie lyties atžvilgiu neutralius kriterijus, pagal kuriuos nustatomas darbuotojų darbo užmokesčio dydis ir karjeros galimybės, aprašą; viešai skelbti informaciją apie įstaigoje dirbančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, taip pat ir apie papildomas arba kintamas darbo užmokesčio dalis. Taip pat valstybės yra įpareigojamos nustatyti ir taikyti sankcijas už „teisių ir pareigų, susijusių su vienuodu užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimus“³³.

Apibendrinant teigtina, kad ES politika vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims srityje nėra statiška, ir nors ji prasidėjo prieš daugiau nei pusę amžiaus, per tą laiką suformavo principines nuostatas, bet vis dar ieško naujų tinkamų priemonių nelygybei tarp vyrų ir moterų spręsti, per pastarąjį dešimtmetį koncentruodamasi į skaidrių darbo užmokesčių sistemų kūrimą ir įgyvendinimą.

³² „2017 m. lapkričio 20 d. Komisijos ataskaita COM/2017/0671 final Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TX-T/?uri=CELEX:52017DC0671>.

³³ „2021 m. kovo 4 d. pasiūlymas COM(2021) 93 final, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>.

3. Vienodo užmokesčio užtikrinimas Lietuvos teisiniame reguliavime

Nors Lietuvos Respublikos Konstitucijoje³⁴ vienodo darbo užmokesčio lyties pagrindų principas nėra tiesiogiai įtvirtintas, jis neabejotinai seka iš 48 straipsnyje numatyto teisingo apmokėjimo už darbą reikalavimo ir 29 straipsnyje įtvirtinto asmenų lygybės bei diskriminavimo dėl lyties draudimo principo. Tokios pozicijos laikėsi ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas³⁵.

Vienodo darbo užmokesčio lyties pagrindų principas yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekse³⁶ (toliau – Darbo kodeksas), Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme³⁷ ir Lygių galimybių įstatyme³⁸, kuriame numatyta darbdavio pareiga, neatsižvelgiant į lytį, už toki patį ar vienodos vertės darbą darbuotojui mokėti vienodą darbo užmokestį (įskaitant visus papildomus uždarbius). Principo turinys yra plėtojamas Darbo kodekse. Pirmiausia, numatoma, kad vienodas darbo užmokestis mokamas vyrams ir moterims ne tik už toki patį darbą (t. y. darbo veiklą, „kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų“), bet ir už lygiavertį darbą (t. y. darbą, kuris „pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas“)³⁹. Antra, nustatoma, kad nediskriminavimo kontekste darbo užmokestis apima bet kokią darbo užmokestį ar atlygį už darbą, kuris gali būti mokamas pinigais arba natūra ir tiesiogiai arba netiesiogiai yra gaunamas iš darbdavio už atliktą darbą⁴⁰. Taigi Lietuvos teisės sistemoje yra įtvirtintas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 157 straipsnis, numatantis plačią darbo užmokesčio sampratą.

Lietuvos teismų praktika diskriminacijos darbo užmokesčio srityje nėra gausi. Kasacinis teismas yra konstatavęs, kad „darbo užmokesčio dydis yra vienas pagrind-

³⁴ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>.

³⁵ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniu“, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta332/content>.

³⁶ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 26 straipsnio 2 dalies 4 punktą“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/OOVelshYYf>.

³⁷ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 3 punktą“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453?fwid=kjtiqykx>.

³⁸ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 5 punktą“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/IIQJoOzrYT>.

³⁹ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 26 straipsnio 2 dalies 4 punktą“, *supra note*, 35: 140 straipsnio 5 dalis.

⁴⁰ *Ibid.*, 26 straipsnio 4 dalis bei 140 straipsnio 6 dalis.

dų, dėl kurių gali būti konstatuojamas diskriminacijos faktas⁴¹, o Vilniaus apygardos teismas darbo užmokesčiu yra pripažinęs darbdavio darbuotojui mokamą ligos pašalpą už pirmas dvi laikinojo nedarbingumo dienas, taip pat pasisakęs, „kad nepagrįstas tokios pašalpos dydžio diferencijavimas gali būti laikomas objektyviu nepalankaus požiūrio įrodymu“⁴². Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas darbo užmokesčiu pripažino kolektyvinėje sutartyje numatytą priedą, išmokamą jubiliejaus sulaukusiems darbuotojams. Tiesa, kasacinis teismas, nenustatęs diskriminacijos fakto, nesprendė ir jubiliejinės išmokos priskyrimo darbo užmokesčiui klausimo kaip netekusio teisinės reikšmės⁴³. Kartu pastebėtina, kad bylų, susijusių su vienodu darbo užmokesčiu lyties pagrindu, praktiškai nėra.

Kaip buvo minėta, pastarųjų metų Europos Sąjungos politika vienodo darbo užmokesčio lyties pagrindu kontekste akcentuoja skaidrias darbo užmokesčio sistemas. Darbo kodekse yra nurodomos galimos darbo apmokėjimo sistemos turinio nuostatos: „<...> darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją, <...> kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka“⁴⁴. Be to, keliamas reikalavimas darbo apmokėjimo sistema parengti taip, kad būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties (ir kitais) pagrindais, o vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis⁴⁵. Tokios Darbo kodekse nurodomos pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos nuostatos atspindi pastarųjų metų Europos Sąjungos vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams reglamentavimą. Objektyviais kriterijais besiremiančios apmokėjimo sistemos leidžia nesunkiai verifikuoti darbuotojo darbo užmokestį ir leidžia išvengti šališko vienos ar kitos lyties darbuotojo finansinio vertinimo. Vilniaus apygardos teismas, sprenddamas diskriminavimo dėl amžiaus klausimą, konstatavo, kad darbo užmokesčio sistema, leidžiančios objektyviai įvertinti darbuotojų atliktą darbą, darbo užmokestį ir jo priedus nebuvimas leidžia daryti išvadą apie įmonėje vykdytą diskriminaciją⁴⁶. Taigi, darbovietėje nenustačius darbo apmokėjimo sistemos arba nustačius, kad ji yra neišsami, atsiranda subjektyvaus darbuotojo atliekamo darbo vertinimo galimybė ir kartu pagrindas diskriminuoti. Aukščiausiasis Teismas, sprenddamas klausimą, ar toje pačioje darbovietėje skirtingų darbo grupių darbuotojams gali būti nustatyti skirtingi pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, padarė išvadą, kad skirtingų

⁴¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-44-248/2019“, eTeismai, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eteismai.lt/byla/9416711429196/e3K-3-44-248/2019>.

⁴² „Vilniaus apygardos teismo 2020 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-573-852/2020“, eTeismai, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eteismai.lt/byla/188288236644252/2A-573-852/2020>.

⁴³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-348-403/2020“, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://lat.lt/data/public/uploads/2021/01/lat_aktuali_praktika_gruodis_2020.pdf.

⁴⁴ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 26 straipsnio 2 dalies 4 punktą“, *supra note*, 35: 140 straipsnio 3 dalis.

⁴⁵ *Ibid.*, 140 straipsnio 5 dalis.

⁴⁶ „Vilniaus apygardos teismo 2011 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-899-516/2011“, eTeismai, žiūrėta 2021 m. gruodžio 3 d., <https://eteismai.lt/byla/191451893908121/2A-899-516/2011>.

koeficientų dydžių skirtingoms grupėms taikymas leidžiamas tik tada, jei konkrečių koeficientų nustatymo kriterijai yra išdėstyti darbo apmokėjimo sistemoje, o koeficientai nustatyti pagal iš anksto žinomus kriterijus ir atitinkamai pagrįsti⁴⁷.

Darbo kodekse numatomi du galimi darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo būdai. Prioritetas teikiamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymui kolektyvinėje sutartyje. Tokia situacija būtų palanki darbuotojui – atsižvelgdama į įmonės veiklos pobūdį ir joje dirbančių asmenų ypatumus ir poreikius, darbuotojams atstovaujanti organizacija gali pasiekti ir įtvirtinti jiems palankiausias sąlygas. Individualiame pokalbyje su darbdaviu kolektyvinės galios svertų nebuvimas ir psichologinė įtampa, neretai būdinga darbuotojui kaip silpnesnei darbo santykio šaliai, lemia automatinį darbdavio siūlomų sąlygų priėmimą. Šiuo požiūriu kolektyvinė sutartis turėtų aiškų pranašumą. Tačiau kolektyviniai darbo santykiai nevidina ryškesnio vaidmens Lietuvos darbo sistemoje; atitinkamai, socialiniai partneriai ir kolektyvinės derybos neturi daug įtakos užtikrinant vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principo veikimą. Faktas, kad Lietuvoje darbo užmokesčio dydį lemia ne kolektyviniai susitarimai, bet individualios derybos tarp darbuotojo ir darbdavio, yra viena iš priežasčių, leidžiančių Lietuvos darbo užmokesčio sistemą įvardyti kaip neskaidrią⁴⁸.

Atliekant šį tyrimą, buvo išanalizuotos Lietuvos kolektyvinių sutarčių registre⁴⁹ pateikiamos kolektyvinės sutartys, siekiant nustatyti, kiek plačiai praktikoje yra naudojamos kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinant darbo apmokėjimo sistemą. Sutarčių analizė rodo, kad į jas paprastai nėra įtraukiama nediskriminavimo darbo užmokesčio srityje sąlyga, dauguma atvejų darbo apmokėjimo sistema aprašoma deklaratyviai, neretai apsiribojama Darbo kodekso normų pakartojimu, taip pat galima išskirti atvejį, kai kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog priedai ir priemokos mokami išimtinė darbdavio nuožiūra⁵⁰. Kolektyvinių sutarčių darbo apmokėjimo sistemos nuostatoms būdingas formalumas ir darbuotojų interesų neatspindėjimas leidžia identifikuoti skaidrumo stoką, taip pat, atitinkamai, diskriminacinės darbo užmokesčio politikos įmonėse galimybes.

Įstatymų leidėjas yra numatęs ir kitą darbo apmokėjimo sistemos nustatymo darbovietėje būdą. Tais atvejais, kai organizacijoje nėra kolektyvinės sutarties arba šis klausimas nėra joje reglamentuojamas, darbovietėse nuo dvidešimties ir daugiau darbuotojų darbdavys, įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas ir sudaryti galimybes su jomis susipažinti visiems darbuotojams⁵¹.

⁴⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-44-248/2019“, *supra note*, 40.

⁴⁸ Tomas Davulis, *Country report. Gender equality. How are EU rules transposed into national law? Lithuania* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021), 19.

⁴⁹ „Kolektyvinių sutarčių registras“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.

⁵⁰ „UAB „Audėjas“ profesinės sąjungos ir UAB „Audėjo“ 2019 m. vasario 13 d. kolektyvinė sutartis“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/audejas%20ks2019%2002%2013.pdf>.

⁵¹ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 26 straipsnio 2 dalies 4 punktą“, *supra note*, 35: 140 straipsnio 3 dalis.

Nepaisant nurodytų priemonių, visiškam darbo užmokesčio skaidrumui darbovietėje užtikrinti egzistuoja rimtos kliūtys. Individualių darbuotojų darbo užmokesčiai yra laikomas konfidencialia informacija⁵² – t. y. priskiriamas arba saugomiems asmens duomenims, arba komercinėms paslaptims. Susidūrus dviem teisinėms vertybėms – asmens duomenų ar komercinių paslaptių apsaugai ir lygių galimybių principui, galiojanti teisinė sistema pirmenybę suteikia pirmajai. Nesant patikimos informacijos apie kitų analogiškas pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčių, dirbančioms moterims yra labai sunku išsiaiškinti diskriminacinę jų atžvilgiu darbo užmokesčio pobūdį, o tai, savo ruožtu, blokuoja jų teisių gynimą.

Analizuojant ir vertinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis, verta atkreipti dėmesį į vieną iš sudedamųjų darbo apmokėjimo sistemos elementų – priemokas už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų. Tokios priemokos yra reglamentuojamos Darbo kodekso 144 straipsnyje numacius minimalias apmokėjimų dydžių ribas, taikomas už darbą poilsio ir švenčių dieną (ne mažiau kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokesčiai), už darbą naktį (ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio), už viršvalandinį darbą (ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, bet priklausomai nuo situacijos apatinė riba gali būti ir ne mažesnė nei du su puse darbuotojo darbo užmokesčio), taip pat Darbo kodekso 118 straipsnyje, nustačius ne mažesnę kaip 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemonę už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Vis dėlto darbas neįprastomis darbo sąlygomis tam tikrais atvejais yra sąlyginis: kai kurios darbuotojų kategorijos – nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos – gali būti skiriamos viršvalandiniam darbams, taip pat budėti, dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis tik su jų sutikimu⁵³. Motinystę ir pirmųjų žmogaus gyvenimo etapų saugą ir kokybę užtikrinančių normų vertė yra nekvestionuojama, tačiau kartu kyla prezumpcija, kad darbdavys, rinkdamasis tarp darbuotojo, kurio darbai reikia jo sutikimo, ir darbuotojo, kuriam tokio sutikimo nereikia, vis dėlto dažnu atveju galimybei daugiau dirbti ir užsidirbti pasirinks antrąjį. O moteriai darbas neįprastomis darbo sąlygomis leistų suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Problema, kad socialiai labiau pažeidžiamoms grupėms nustatyta garantijų gausa turi neigiamos įtakos darbo užmokesčiui ir užimtumui, 2013 metais identifiko ir V. Granickas⁵⁴. Apie padidintą nei būtina motinystės ir maitinimo krūtimi apsaugą nacionaliniu lygiu galima spręsti ir iš Europos Sąjungos lygiu numatyto reglamentavimo – Direktyvoje 92/85/EEB numatyta tik nėščių ir neseniai pagimdžiusių darbuotojų teisė nebūti įpareigotoms dirbti naktinį darbą, jei pateikia sveikatos pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl tos darbuotojos saugos ir sveikatos⁵⁵. Vadinasi, galima kelti klausimą, ar Lietuvos darbo įstatymuose

⁵² Davulis, *supra note*, 19.

⁵³ „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsnio 7, 8 dalys“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>.

⁵⁴ Vaidotas Granickas, „Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2013), 34, <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1798804/datastreams/MAIN/content>.

⁵⁵ „1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 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) 7 straipsnis“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:31992L0085>.

įtvirtinta biologinės moters funkcijos apsauga, kartu turinti įtakos ir jos ribotesnėms galimybėms gauti didesnę darbo užmokesį, yra tikslinga ir atspindi šių laikų gyvenimo realijas.

Lyčių darbo užmokesčio atotrūkio kontekste labai svarbi Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalis, numatanti „darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokesį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs“. Viena vertus, šia nuostata sprendžiama praktikoje nereta situacija, kai, būdama nėštumo ar gimdymo arba vaiko priežiūros atostogose, moteris⁵⁶ netenka teisės į darbovietėje vykstantį darbo užmokesčio didinimą. Pavyzdžiui, į kasmetinį darbuotojų kvalifikacijos ir darbo rezultatų įvertinimą neįtraukiama moteris, dirbusi visus kalendorinius metus, kitų metų pradžioje išėjusi nėštumo ir gimdymo atostogų, o vėliau vaiko priežiūros atostogų ir taip netekusi priedų ir priemokų už realiai atidirbtus metus. Vertinant priedus ir priemokas, pagal įmonės tvarką mokamus už produktyvumą ir pasiektus rezultatus už tuos metus, kai moteris buvo vaiko priežiūros atostogose, Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalies taikymo sąlygos kelia daug klausimų. Juolab kad įstatymų leidėjas, reglamentuodamas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio sąlygas⁵⁷, numatė, kad, biudžetinės įstaigos darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, jo pareiginės algos kintamoji dalis negali būti didesnė kaip 20 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies, kaip tuo tarpu vaiko priežiūros atostogomis nesinaudojusių darbuotojų pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies. Tokią situaciją suponuoja ir Valstybės tarnybos įstatymas, kurio 27 straipsnio 4 dalis numato, kad „valstybės tarnautojo tarnybinė veikla vertinama kiekvienais metais, jeigu valstybės tarnautojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus eina pareigas toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje yra vertinama jo tarnybinė veikla“⁵⁸. Kitaip tariant, moteris, praleidusi metus ar porą metų augindama vaiką, praleidžia tarnybinės veiklos vertinimą ir galimybę į atlyginimo pakėlimą. Kolektyvinėse sutartyse šis klausimas yra reglamentuojamas minimaliai, pvz., Skemų socialinės globos namų kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad darbuotojams, grįžusiems po vaiko priežiūros atostogų, skiriama ne daugiau kaip 10 proc. pareiginės algos pastovios dalies

⁵⁶ Statistika rodo, kad paprastai vaiko priežiūros atostogomis naudojasi motinos, pavyzdžiui, 2020 m. šią priemonę naudojo 75,6 proc. moterų ir tik 24,4 proc. vyrų. Žr. Rūta Brazienė, „Lithuania country note“, iš *18th International Review of Leave Policies and Related Research*, Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman, Peter Moss (University of Hagen, 2022), 342, o tais atvejais, kai vaiko priežiūros atostogomis naudojasi vyrai arba seneliai, jie dirba toliau ir gauna išmoką, o moterys nedirba ir prižiūri vaikus. Žr. Vaida Kalinkaitė-Matuliauskienė, „Motinystės kainą Lietuvoje moka moterys: statistika rodo, kad tėčiai padeda ne prižiūrėti vaikus, o gauti išmoką“, *LRT*, 2022 m. gegužės 16 d., <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1695289/motinystes-kaina-lietuvoje-moka-moterys-statistika-rodo-kad-teciai-padeda-ne-priziureti-vaikus-o-gauti-ismoka>.

⁵⁷ „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 9 straipsnio 2, 3 dalys“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2d8b78b0e79411e68503b67e3b82e8bd/asr>.

⁵⁸ „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>.

iki darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo⁵⁹. O SEB banko kolektyvinėje sutartyje reglamentuojama darbdavio pareiga tik po tėvystės atostogų per 1 mėnesį iš naujo įvertinti grįžusio darbuotojo darbo užmokesį⁶⁰. Kadangi tėvystės atostogos yra suteikiamos vyrams, o darbo užmokesčio įvertinimo po vaiko priežiūros atostogų SEB banko kolektyvinėje sutartyje nėra numatyta, tokia nuostata leidžia kelti klausimą apie diskriminaciją lyties pagrindu.

Tikėtina, kad neaiškumus skaičiuojant ir taikant darbo užmokesį po vaiko priežiūros atostogų ateityje išspręs teismų praktika, kuri šiuo metu yra minimali. Kol kas Lietuvos teismai yra pabrėžę ne imperatyvų šios normos pobūdį ir nurodę, „kad Darbo kodekso 131 str. 2 d. nustatytos darbuotojų garantijos negali būti suabsoliutinamos ir negali paneigti darbdavio teisės atlikti tam tikrus būtinus pakeitimus, kurie neblogina sugrįžtančių iš tikslinių atostogų darbuotojų darbo sutarties sąlygų“, o situacija, „kai po tikslinių atostogų darbdavys privalėtų išsaugoti darbuotojui visiškai identišką darbo sąlygas, buvusias iki tikslinių atostogų suteikimo, nepaisant objektyvių ir nuo darbdavio valios nepriklausančių aplinkybių“, būtų neteisinga⁶¹.

Aptarus problemas, kylančias iš darbo apmokėjimo sistemos ir turinčias įtakos moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui, būtina įvardyti ir pozityvius pastarųjų metų veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti lyčių lygybę darbo užmokesčio srityje. Pirmoji priemonių grupė yra susijusi su vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimu įmonės viduje⁶². Reaguojant į 2014 metų Komisijos rekomendacijas, numatyta pareiga darbdaviui, „kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, <...> priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės“⁶³. Nors Darbo kodeksas tokių priemonių turinio nedetalizuoja, tačiau buvo tikimasi, kad ši norma paskatins darbdavio ir darbuotojų atstovų diskusijas apie lygybės politikos įgyvendinimą įmonėje⁶⁴.

Nors statistikos apie Lietuvos įmonėse įgyvendinamas lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priemones dar nėra, Lietuvos Valstybinė darbo inspekcija 2020 metais patikrino 20 finansų ir draudimo įstaigų ir nustatė, kad visose jose yra pa-

⁵⁹ „Skemų socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos ir Skemų socialinės globos namų 2018 m. gruodžio 13 d. kolektyvinė sutartis“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Skemu%20glob%20nam%20ks2019%2002%2005\(1\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Skemu%20glob%20nam%20ks2019%2002%2005(1).pdf).

⁶⁰ „AB SEB banko darbuotojų profesinės sąjungos ir AB SEB banko 2022 m. kovo 1 d. kolektyvinė sutartis“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/SEB%20bank%20ks%202022%2003%2003.pdf>.

⁶¹ „Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019“, Infoplex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.infoplex.lt/tp/1761387>. Taip pat žr. „Kauno apygardos teismo 2019 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-809-773/2019“, Infoplex, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.infoplex.lt/tp/1728358>.

⁶² Lygių galimybių politikos įgyvendinimo įmonėse prevenciją vykdo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Išsamiau: „Lygių galimybių liniuotė“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2022 m. rugsėjo 29 d. <https://www.lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-liniuote/>.

⁶³ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 26 straipsnio 2 dalies 4 punktą“, *supra note*, 35: 26 straipsnio 6 dalis.

⁶⁴ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 113.

tvirtintos ir paskelbtos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės. Patikrinimas leidžia daryti išvadą, kad dauguma šių priemonių sudarytos tik formaliai ir deklaratyviai⁶⁵. Tačiau taip pat buvo identifikuotos gerosios praktikos priemonės, leidžiančios sumažinti darbo užmokesčio atotrūkį tarp vyrų ir moterų. Viena iš tokių priemonių – lygybės tarp skirtingų lyčių matrica: „<...> vykdant atlygio peržiūrą yra atsižvelgiama į tai, kuri lytis konkrečiame pareigybės lygyje yra dominuojanti pagal gaunamą darbo užmokesį. Tokiu atveju priešingos lyties darbuotojams papildomai yra padidinamas darbo užmokestis, siekiant mažinti atlygio atotrūkį tarp skirtingos lyties darbuotojų (prieš tai įvertinus visas būtinąsias sąlygas)“⁶⁶. Kitos pozityviai įvertintos Valstybinė darbo inspekcijos priemonės – įstaigose atliekamas darbo užmokesčio auditas, darbo užmokesčio atotrūkio analizė, vyrų ir moterų naudojimosi karjeros galimybėmis, dalyvavimo mokymuose, vykimo į komandiruotes stebėseną, taip pat anoniminės darbuotojų apklausos apie darbo užmokesčio atotrūkį tarp vyrų ir moterų ir kitus diskriminacijos klausimus⁶⁶.

Antroji priemonių, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių lygybę darbo užmokesčio srityje, grupė yra susijusi su viešumo principu. Įgyvendinant 2014 metų Komisijos rekomendacijas, Darbo kodekse įtvirtinta pareiga darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 20, pareikalavus darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, bent kartą per metus teikti atnaujinamą nuasmenintą informaciją apie darbuotojų vidutinį darbo užmokesį pagal profesijų grupes ir lytį (išimtis taikoma vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų atžvilgiu)⁶⁷. Tikimasi, kad toks įpareigojimas identifikuos probleminius vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principo įgyvendinimo aspektus⁶⁸ bei, kaip ir DK 26 straipsnio 6 dalies atveju, paskatins dialogą tarp darbdavio ir darbuotojų apie darbo užmokesčio įmonėje politiką ir lygias galimybes⁶⁹.

Dar viena priemonė, skirta vienodam vyrų ir moterų darbo užmokesčio principui įtvirtinti, yra 2019 metais numatytas reikalavimas darbdaviui siūlomo darbo skelbime nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydį ir (arba) dydžio intervalą⁷⁰. Nors darbdavys įpareigojamas viešinti tik dalį informacijos apie darbuotojo darbo užmokesį, tai prisideda darbo užmokesčio principo skaidrumo.

Galiausiai reiktų paminėti nuo 2021-04-01 įsigaliojusius Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimus, kurie įpareigojo „Sodrą“ viešinti vidutinį vyrų ir moterų darbo užmokesčių šalies įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 8 darbuotojai, ir iš jų yra daugiau negu 3 moterys ir daugiau negu 3 vyrai⁷¹. Neabejoti-

⁶⁵ „Neplaninių patikrinimų finansų ir draudimo įstaigose apibendrinimas“, Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., https://www.vdi.lt/PdfUploads/Neplaniniai_2020.pdf.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 26 straipsnio 2 dalies 4 punktą“, *supra note*, 35: 23 straipsnio 2 dalis.

⁶⁸ Susanne Burri, *National cases and good practices on equal pay* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019), 41, 65.

⁶⁹ Davulis, *supra note*, 63: 92.

⁷⁰ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 ir 139 straipsnių pakeitimo įstatymas“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=f54f9a90af9a1e98451fa7b5933515d>.

⁷¹ „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 15 straipsnio 3 dalies 6 punktą“, TAR, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1327/asr>.

na, kad viešumas prisideda prie darbo užmokesčio atotrūkio problemų sprendimo, bet atsižvelgiant į faktą, kad „Sodra“ faktus apie įmonėse mokamą darbo užmokesčių skelbs nedetalizuodama darbuotojų pareigų, taip pat ir į faktą, kad įmonėse yra itin paplitusi horizontali ir vertikali segregacija, galima spėti, kad „Sodros“ pradėta viešinimo politika ateityje turės būti tikslinama.

Apibendrinant galima padaryti išvadą, kad Europos Sąjungoje teisės normos, numatančios vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principą, yra tinkamai įtvirtintos Lietuvos nacionalinėje teisėje. Be to, Lietuva jau yra įgyvendinusi daugumą darbo užmokesčio skaidrumo priemonių, dėl kurių įvedimo dar tik yra diskutuojama Europos Sąjungoje. 2017 metais įsigaliojusiam Darbo kodekse numatytos antidiskriminacinės ir skaidrumą užtikrinančios priemonės bei jų įgyvendinimas teigiamai veikia pastaruoju metu mažėjančių atlyginimų atotrūkį Lietuvoje⁷². Vis dėlto praktinis principo įgyvendinimas praktikoje susiduria su iššūkiais ir dažnai pasižymi fragmentiniu bei deklaratyviu pobūdžiu.

Išvados

1. Nors Lietuvoje vyrų ir moterų užimtumo skirtumas nėra didelis (moterų užimtumas tik labai nežymiai mažesnis nei vyrų) ir nėra laikytinas aktualia socialine problema, to paties negalima pasakyti apie darbo užmokesčių: moterų darbo užmokestis yra neadekvačiai mažesnis, palyginti su vyrų.

2. Formaliai vertinant, vienodo darbo užmokesčio principas yra pakankamai išsamiai reglamentuotas tiek ES teisėje, tiek ją įgyvendinančioje Lietuvos nacionalinėje teisėje. 2017 metais įsigaliojusiam Darbo kodekse numatytos antidiskriminacinės ir skaidrumą užtikrinančios priemonės bei jų įgyvendinimas teigiamai veikia moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį. Didesnių problemų nenustatyta ir Lietuvos teismų praktikoje, kuri iš esmės atitinka teisinio reguliavimo tikslus ir kryptį. Tačiau išliekantis moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas rodo, kad vien formalus nurodyto principo įtvirtinimas nėra pakankamas.

3. Prioritetinė kryptis darbo užmokesčio lygybei užtikrinti yra darbo užmokesčio sistemos skaidrumas. Darbo apmokėjimo sistemos nustatymas kolektyvinėse sutartyse galėtų būti efektyvi priemonė siekiant skaidrumo ir darbo užmokesčio atotrūkio tarp lyčių mažinimo. Tačiau praktiškai Lietuvoje kolektyvinės derybos neturi daug įtakos užtikrinant vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principo veikimą. Kolektyvinių darbo sutarčių analizė rodo, kad jose nėra įtraukiamas nediskriminavimo darbo užmokesčio srityje principas, dauguma atvejų darbo apmokėjimo sistema aprašoma deklaratyviai, neretai apsiribojama Darbo kodekso normų pakartojimu.

4. Lietuvos darbo teisės sistemoje įtvirtintos papildomos garantijos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms motinoms liudija padidintą motinystės apsaugą. Tačiau biologinės moters funkcijos apsauga taip pat turi įtakos ir ribotėsnėms jos galybėms gauti didesnę darbo užmokesčių. Todėl siūlytina svarstyti teisinio reguliavimo siaurinimą, numatant, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi

⁷² „Infografikas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje 2021 m.“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2022 m. rugpjūčio 1 d., <https://osp.stat.gov.lt/infografikas-darbo-uzmokescio-atotrukis-2021>.

maitinančios motinos negali būti įpareigotos dirbti viršvalandinius darbus ir naktį, jei pateikia sveikatos pažymą, kurioje nurodoma, kad toks darbo pobūdis yra draudžiamas dėl darbuotojos ar jos kūdikio saugos ir sveikatos, bei atsisakant nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų darbo poilsio ir švenčių dienomis bei budėjimo režimu ribojimų.

5. Neaiškumų kelia ir Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalies taikymas apskaičiuojant kintamąją darbo užmokesčio dalį už laikotarpį, kai moteris buvo tikslinėse nėštumo, gimdymo ir vaiko priežiūros atostogose. Tai lemia, kad grįžusi į darbo santykius po vaiko auginimo atostogų, moteris netenka darbo užmokesčio padidinimo arba jo didinimui yra nubrėžiamos maksimalios ribos. Todėl siūlytina teisės aktuose numatyti, kad po nėštumo bei gimdymo ir vaiko priežiūros atostogų grįžę darbuotojai ne tik turi teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurį jis būtų turėjęs teisę, jei būtų dirbęs, bet ir į ne mažesnę kintamąją darbo užmokesčio dalį, nei buvo nustatyta prieš tikslines atostogas.

THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY IN ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN LABOUR RELATIONS

Kristina Ambrazevičiūtė

Law Institute of the Lithuanian Center for Social Sciences, Lithuania

Summary. *Although the employment gap between men and women in Lithuania is insignificant and cannot be considered a relevant social problem, the same cannot be said about their wages. Women's wages are significantly lower than those of men. Lower wages lead to lower pensions after active participation in the labour market ends and increase the risk of poverty for women. This article analyses the legal measures enshrined in the legislation of the European Union and Lithuania aimed at reducing the wage gap between men and women and identifies problematic legal provisions.*

From a formal point of view, the principle of equal pay is sufficiently regulated in Lithuanian national law, and no significant problems have been identified in Lithuanian case law – which is mainly in line with the objectives and direction of legal regulation.

On the other hand, despite considerable efforts that have been made in recent years to implement transparency in the wage system, there are still some unresolved issues. One of them is additional guarantees for pregnant women, those who have recently given birth, and breastfeeding mothers, which limit the opportunities for these employees to receive higher wages. The implementation of the Labour Code norm, which ensures the right of women to receive adequate wages after pregnancy, childbirth, and childcare leave, also causes legal uncertainty.

Keywords: *principle of equal pay, Labour Code, non-discrimination, equal opportunities, transparency, pregnant, recently given birth and breastfeeding workers.*

Kristina Ambrazevičiūtė, Lietuvos socialinių mokslų centro Teisės instituto mokslo darbuotoja, socialinių mokslų (teisė) daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, nediskriminavimo teisinis reguliavimas, visuomenės senėjimo įtaka darbo teisei.

Kristina Ambrazevičiūtė, Research Fellow at the Law Institute of the Lithuanian Centre for Social Sciences, Doctor of Social Sciences (Law). Research interests: labour law, legal regulation of non-discrimination, impact of the ageing population on the labour law.