

LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKA EUROPOS SAJUNGOJE

Doc. dr. Leta Dromantienė

Lietuvos teisės universitetas, Socialinio darbo fakultetas, Socialinės politikos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 2714519
Elektroninis paštas dromante@ltu.lt

Pateikta 2003 m. vasario 20 d.

Parengta spausdinti 2003 m. gegužės 7 d.

Santrauka

Vyrų ir moterų lygybė neginčijamai pripažįstama kaip pagrindinis demokratijos principas ir pagarba žmonijai. Neatsitiktinai Europos Sąjungos (toliau – ES) socialinės politikos reikšminga sudėtinė dalis yra lyčių lygių galimybių politika, glaudžiai susijusi su užimtumo, šeimos, sveikatos apsaugos, švietimo ir kitomis politikomis. Esminis šios ES politikos tikslas, pagrįstas piliečių solidarumo principu, būtinu kuriant stabilią visuomenę bei skatinant jos nuolatinį klestėjimą, yra siekis užtikrinti vienodas vyrų ir moterų galimybes įsidarbinti, siekti profesinio švietimo, vienodas teises į vienodas darbo sąlygas ir socialinę apsaugą.

Straipsnio tikslas – atskleisti ES vykdomą lyčių lygybės politiką, išanalizuoti ją lemiančias Europos Bendrijos/Sąjungos sutartis plėtojant skaidrią konkurencingumo politiką tarp valstybių narių bei stiprinant integracinius procesus, ES institucijų veiklą, skatinant moterų ekonominį ir visuomeninį aktyvumą.

Pagrindinės sąvokos: lyčių lygybė, lygios teisės, galimybės, pareigos, socialinis saugumas, skaidri konkurencija

Įvadas

Moterų teisės yra žmogaus teisės, o lyčių lygybės užtikrinimas – vienas svarbiausių principų, kuriais vadovaujasi kiekviena šiuolaikinė demokratinė valstybė. Lietuvai, besirengiančiai narystei Europos Sąjungoje, viena aktualiausių socialinės politikos sričių yra vyrų ir moterų lygių galimybių sudarymas, kaip to reikalauja Europos Sąjungos dokumentai ir bendrosios integracinės politikos nuostatos. Tuo tikslu Lietuvos Seimas 1998 m. pabaigoje priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris pradėjo veikti nuo 1999 m. kovo 1 d.

Politikos sritys, glaudžiai susijusios su moterų statusu ir lyčių lygybe Vakarų Europos gerovės šalyse, nėra tik politikos, aiškiai įvardytos kaip lyčių lygybės politika, objektas. Tokios politikos kaip darbo rinkos politika, šeimos politika, gerovės politika turi didelę įtaką moterų padėčiai visuomenėje, lyginant su vyrų padėtimi. Šiandien neįmanoma nubrėžti aiškios ribos tarp lyčių lygybės politikos ir kitų politikų, vykdančių perpaskirstymą šeimai ar asmeniui. Tačiau šalys skiriasi mastais, kuriais lyčių lygybė tapo reikšminga problema sprendžiant ir įgyvendinant politiką valstybės lygiu.

Lygios lyčių galimybės – tai reikšminga sudėtinė Europos Sąjungos socialinės politikos dalis, glaudžiai susijusi su užimtumo, šeimos, sveikatos apsaugos, švietimo ir kitomis politikomis. Iki šiol ES yra nustačiusi tik minimalius užtikrintus standartus ir teises, todėl valstybės narės gali savarankiškai nustatyti taisykles ir priimti norminius teisės aktus, kurių socialinę sritį reglamentuojančios nuostatos būtų pažangesnės negu galiojančios ES nustatytos normos. Esminis Europos Sąjungos lyčių lygybės politikos tikslas – siekis užtikrinti vienodas vyrų ir moterų teises, pareigas, galimybes, kurioms įgyvendinti būtini tam tikri pokyčiai visuomenės gyvenime:

- valdžia ir įtaka turi būti vienodai pasiskirsčiusi tarp lyčių;
- vienoda lyčių atsakomybė už namus ir šeimą;
- moterys ir vyrai turi turėti tas pačias galimybes į finansinę nepriklausomybę;
- moterys ir vyrai darbe turi turėti tas pačias sąlygas dirbti, tą pačią darbo trukmę;

- dirbančios moterys ir vyrai turi turėti vienodas sąlygas išsilavinimui įgyti ir tas pačias galimybes mokytis;
- turi būti panaikinta seksualinė bei kita prievarta.

Pagrindinė Europos Bendrijos (EB) steigimo sutarties (Roma, 1957 m.) idėja – likviduoti mobilumo barjerus ir užtikrinti, kad nė viena valstybė negalėtų užimti išskirtinės konkurencinės padėties dėl vykdomų socialinių priemonių (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1998, p. 63–64).

Europos Sąjungos socialinės politikos, o kartu ir lyčių lygių galimybių uždaviniai pagrįsti keturių laisvių reikalavimais: laisvo prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimo. Jie yra Europos Bendrijos steigimo pagrindas. „Tokiai judėjimo laisvei“, – rašoma sutarties 48 straipsnyje, „reikia panaikinti bet kokią valstybių narių darbuotojų diskriminaciją dėl jų pilietybės, kai tai susiję su darbu, atlyginimu ir kitomis darbo bei įdarbinimo sąlygomis“ (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1998, p. 125). Kadangi Europos Bendrijos sutartyje teigiama, kad nė vienam ES teritorijoje darbo reikalais keliaujančiam žmogui negali būti sudarytos mažiau palankios sąlygos, ES buvo priversta pasirūpinti teisės aktais, skirtais apsaugoti migruojančią darbo jėgą ir pasienio teritorijose gyvenančius darbuotojus.

Socialinei politikai skirtas Europos Bendrijos steigimo sutarties skyrius „Socialinė politika, švietimas, profesinis rengimas ir jaunimas“. Valstybių narių socialinės nuostatos – skatinti darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimą išlaikant tai, kas šioje srityje jau pasiekta. Europos Komisijos uždavinys, kaip rašoma sutarties 118 straipsnyje, yra skatinti valstybes nares artimai bendradarbiauti socialinėje srityje, ypač reikalais, susijusiais su įdarbinimu, darbo teise ir darbo sąlygomis, darbo aplinkos, turinčios įtakos darbuotojų sveikatai bei saugai klausimais, taip pat kelti sau tikslą suderinti šioje srityje sąlygas su profesiniu rengimu ir tobulinimusi, socialine apsauga, apsaugojimu nuo profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų, darbo higiena, teise į asociacijas ir kolektyvines darbdavių ir darbuotojų derybas (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1998, p. 241). Ypač šių socialinės politikos uždavinių įgyvendinimas aktualus moterims kaip vienai pažeidžiamiausių socialinių grupių Europos Sąjungoje.

Vyrų ir moterų lygybė neginčijamai laikoma pagrindiniu demokratijos principu ir pagarba žmonijai. EB sutartyje lygių galimybių užtikrinimas keliamas kaip vienas didžiausių Bendrijos rūpesčių: minėto skyriaus „Socialinė politika, švietimas, profesinis rengimas ir jaunimas“ 119 straipsnyje reikalaujama laikytis vienodo užmokesčio už vienodą darbą vyrams ir moterims principo (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1998, p. 243). Realizuojant šį straipsnį „atlyginimas“ suprantamas kaip paprasta bazinė ar minimali alga arba darbo užmokestis ar kitokia kompensacija, išmokama pinigais ar kitaip, kurį darbuotojas už darbą iš savo darbdavio gauna tiesiogiai arba netiesiogiai. Vienodas atlyginimas nediskriminuojant lyčių reiškia:

- a) kad atlyginimas už vienodą darbą esant vienetiniam atlygiui turi būti apskaičiuotas pagal vienodą matavimo vienetą;
- b) kad atlyginimas už vienodą darbą esant valandiniam atlygiui turi būti vienodas.

Taigi nuo įsikūrimo pradžios Bendrija pripažino vienodo apmokėjimo principą ir tuo pagrindu išplėtojo teisinių nuostatų, skirtų užimtumui, profesiniam rengimui, mokymui, darbo sąlygoms ir ypač socialinei apsaugai, nuoseklų rinkinį. Tačiau nuostatos dėl vienodo darbo užmokesčio, gyvenimo standartų gerinimo, socialinės darnos buvo priimtose tik tokiu lygiu, kiek jos prisidėjo prie Bendrijos ekonominės integracijos. Dėl to ES lygių galimybių politika glaudžiausiai susijusi su užimtumo politika, nes ES sutartyse kalbama ne apie moteris pilietes ir jų lygias galimybes apskritai, o tik apie dirbančias moteris.

Vienodo darbo užmokesčio pagrindai padėti įgyvendinant vienodo apmokėjimo principą, pritaikant 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos (International Labour Organization – ILO) 100-ąją konvenciją. Iki Europos Bendrijos sutarties pasirašymo konvenciją ratifikavo Belgija, Prancūzija, Italija, Vokietija. Konvencijoje teigiama, kad „vyrai ir moterys už vienodos vertės darbą turi gauti vienodą atlygį.“ Tačiau Bendrijos sutartyje frazės „už vienodos vertės darbą“ neliko.

Viena didžiausių šiuolaikinių problemų ne tik Europos Sąjungoje, bet ir tokiose ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse kaip JAV ir Japonija yra nedarbas. Europos Sąjungoje trūksta

darbo vietų, be to, kai kurios socialinės grupės, pavyzdžiui, jaunimas, vyresnio amžiaus žmonės, neįgalieji, moterys ir tautinių mažumų atstovai, darbo rinkoje susiduria su ypač dideliais sunkumais. Europos moterų užimtumo lygis yra 20 proc. žemesnis negu vyrų (Europos užimtumo ir socialinė politika, 2000, p. 8). Dėl to Europos Sąjungoje siekiama ne tik užtikrinti, kad būtų kuriama daugiau naujų darbo vietų, bet ir suteikti darbo rinkoje daugiau galimybių toms gyventojų grupėms, kurių padėtis iki šiol nebuvo labai palanki. Europos statistikos instituto duomenimis, 1999 m. pavasarį 155 milijonai ES piliečių (pagal tarptautinį susitarimą nuo 15–64 metų) turėjo darbą, t. y. užimtumas buvo 62 proc. Aukščiausias užimtumo koeficientas užregistruotas Danijoje (76,5 proc.), žemiausias – Ispanijoje (52,3 proc.). Iš minėtų 155 milijonų žmonių 127 milijonai (82 proc.) dirbo visą darbo dieną (iš jų – trečdalis moterų) ir 27,4 milijonai (18 proc.) dalį darbo dienos (iš jų – 80 proc. moterų). Moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, aukščiausias koeficientas buvo Olandijoje (68,6 proc.) ir Jungtinėje Karalystėje (44,4 proc.) (Eurostat News, 2002, p. 2). Lietuvoje nedarbo lygis 2003 m. sausio 1 d. siekė 10,9 proc.: moterų – 11 proc., vyrų – 10,8 proc. (Lietuvos darbo birža).

ES valstybėse narėse laikomasi skirtingos politikos ir darbo valandų per savaitę požiūriu: darbo savaitės vidurkis yra 40,4 darbo valandos. Ši nuostata varijuoja lyties atžvilgiu: vyrų – 41,2 ir moterų – 39,0 darbo valandos. Ilgiausia darbo savaitė yra Jungtinėje Karalystėje (43,6), trumpiausia – Belgijoje (38,4). Nuo jų neatsilieka Italija (38,5) ir Danija (38,9). Ne visą darbo dieną dirbančiųjų darbo savaitė trunka 19,6 valandas (19,8 – vyrų ir 18,9 – moterų) (Eurostat News, 2002, p. 2).

1. ES lyčių politikos prielaidos

Nors moterų teisės ilgą laiką buvo ES politikos „taikynys“, reikėtų pripažinti, kad tai buvo ne savarankiškas tikslas užtikrinti lyčių lygybę, o veikiau siekis garantuoti skaidrią valstybių narių konkurencingumo politiką. Pagrindinis Bendrijos susirūpinimo lyčių aspektu motyvas buvo siekis užkirsti kelią nesažiningai ekonominei konkurencijai moterims mokant mažiau nei vyrams. Didelę įtaką įstatymų leidybai šioje srityje padarė Prancūzija, kuri jau pokario laikotarpiu, 1946 m., savo Konstitucijoje įtvirtino lygaus apmokėjimo principą ir siekė, kad jos pavyzdžiu pasektų ir kitos šalys ir taip būtų išvengta konkurencinių nuostolių dėl didesnių darbo kainų.

Europos Bendrijos sutarties įsigalėjimo laikotarpiu susidomėjimas lyčių lygybe buvo susijęs su antrąja feminizmo banga, taip pat su socialinių ekonominių sąlygų raida, kurios buvo palankios moterų emancipacijai. Ekonominė pertvarka padidino išsilavinimo galimybes, padarė įtaką šeimos struktūros pokyčiams ir parengė dirvą nacionalinių vyriausybių palankesniai požiūriui į siūlymus skatinti lyčių lygybę.

Bendrijos institucijos išplėtė savo veiklos sritis įtraukdamos daug moterų ekonominio aktyvumo aspektų. Suprasdama, kad lygybė įstatymuose nebūtinai užtikrina lygybę praktikoje, Europos Komisija nuolat tobulina savo teises nuostatas ir įgyvendina įvairias priemones bei specialias Bendrijos programas, skirtas aktyvinti moters vaidmenį visuomeniniame gyvenime, stiprinti lyčių lygias galimybes. Jau 7-ajame dešimtmetyje Europos Komisija organizavo daugybę seminarų ir konferencijų bei parengė 119 straipsnio, kuriame kalbama apie vienodą darbo užmokesį, rekomendacijų.

Bendrijos Socialinių veiksmų programoje 1974 m. vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas buvo vienas prioritetinių uždavinių. Aštuntajame dešimtmetyje požiūris į lygias galimybes įgavo platesnį pobūdį ir apėmė vienodas sąlygas įsidarbinant, siekiant profesinio švietimo, teises į vienodas darbo sąlygas ir socialinę apsaugą. Nuo 1977 m. Europos socialinis fondas (ESF) pradėjo remti vyresnių kaip 25 metų moterų mokymą. 9-ajame dešimtmetyje keitimasis informacija ir patirtimi buvo vykdomas pasitelkus įvairias tarptautines programas, kurias finansavo fondas. Europos Komisija nuolat rengė pranešimus apie vienodo vyrų ir moterų užmokesčio įgyvendinimo sunkumus, inicijavo sociologinius tyrimus šioje srityje, buvo nusistačiusi prieš negatyvią atskirų vyriausybių politiką lyčių lygiateisiškumo atžvilgiu, bendradarbiaudama su Europos teisingumo teismu atskirų bylų pagrindu sukūrė stiprią teisinę

sistemą. Nors Europos Sąjungos teisė vis dar buvo stipriai veikiama nacionalinės teisės, Europos Tarybos ir Europos teisingumo teismo pasirinkta kryptis pasitarnavo įstatymų pakeitimams atskirose valstybėse narėse.

Europos Komisija pirmą kartą Europos Bendrijos istorijoje išdėstė nuostatas, kad pareigos šeimoje turi būti derinamos su profesine karjera. Tuo tikslu Komisija 1976 m. įsteigė Moterų tarybą, 1994 m. pavadintą Lygių galimybių taryba, kuri kūrė programas, užtikrinančias lygias moterų galimybes (Hantrais, 2000, p. 122). Svarbus programų bruožas buvo jų nuostatos kelti moterų sąmoningumą, platinti informaciją, skatinti partnerių lygybę bei į šią veiklą įtraukti ir nevyriausybinės organizacijas.

9-ame dešimtmetyje moterys Europoje sudarė stiprias rinkimines apygardas, jų iniciatyvinės grupės vaidino aktyvų vaidmenį kuriant lyčių politiką Europos lygmeniu. 1981 m. buvo įsteigtas Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamasis komitetas su dviem atstovais iš kiekvienos valstybės narės. 1983 m. buvo įsteigtas Europos moterų organizacijų tinklas (European Network of Women (Enow), kurio tikslas – organizuoti nevyriausybinių moterų organizacijų forumus. Europos Parlamente 1981 m. įsteigtas Moterų teisių gynimo komitetas, kurio tikslas – rengti pranešimus apie moterų padėtį Bendrijoje (Hantrais, 2000, p. 114). Po 1984 m. rinkimų tai buvo nuolat veikiantis Europos Parlamento komitetas, keliantis sau uždavinius įgyvendinti priimtas direktyvas ir ieškantis galimybių gerinti Bendrijos lygių galimybių įstatymus, analizuojantis, moterų politikos atžvilgiu daromus sprendimus kitose ES politikos srityse. Komitetas siekė daryti stiprią įtaką Europos Komisijai, Ministrų Tarybai, turėjo daug informacijos apie moterų padėtį ES ir darė stiprų poveikį priimant įstatymus. Šios veiklos rezultatas buvo tas, kad moterims ES institucijose buvo atstovaujama gausiau nei nacionaliniuose parlamentuose: 1989 m. – 20 proc., 1994 m. – 27 proc., 1999 m. – 30 proc. moterų. Kita moterų organizacija, vaidinusi svarbų vaidmenį į ES darbotvarkę įtraukiant moterų klausimus, buvo Europos moterų lobistinė sąjunga (European Women's Lobby), pradėjusi veikti 1990 m. ir finansuojama Komisijos. 10-ajame dešimtmetyje ji atstovavo apie 2700 organizacijų (taip pat ir Enow) ir kėlė uždavinį koordinuoti moterų veiksmus kovojant už savo interesus ir ES, ir nacionaliniu lygmeniu (Vale, 1991, p. 107–109).

Kaip jau minėta, atsižvelgiant į Jungtinių Tautų Organizacijos rekomendacijas bei Europos Sąjungos gaires lyčių lygių galimybių klausimu, Lietuvos Respublikos Seimas 1998 m. gruodžio 1 d. priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Tam, kad būtų užtikrintas šio įstatymo vykdymas, Seimas 1999 m. balandžio mėn. 20 d. nutarimu paskyrė moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierę, o 1999 m. gegužės 25 d. įsteigė moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Tokia tarnyba buvo pirmoji ir kol kas yra vienintelė visoje Vidurio ir Rytų Europoje. Ši tarnyba yra savarankiška valstybės institucija, atskaitinga tik Seimui. Jos veikla grindžiama demokratijos, teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais (Pranešimas apie žmogaus teisių padėtį Lietuvoje, 2002, p. 253).

2. Moterų socialinės teisės Europos Bendrijos (Sąjungos) dokumentuose

Kaip minėta, jau Europos Bendrijos sutartyje moterų klausimams skiriamas dėmesys pirmiausia ir išimtinai susijęs su moterų, kaip darbuotojų, padėtimi. Tai lėmė visą tolesnę ES lyčių lygybės politiką. Straipsnyje kalbama apie tas priemones, kurios ES lygiu buvo įgyvendinamos skatinant moterų teises darbo rinkoje ir lygias galimybes dirbant.

Kaip jau minėta, EB sutarties „Socialinės politikos“ skyriuje 119 straipsnyje kalbama apie vienodą vyrų ir moterų užmokestį. Iš pradžių šis straipsnis buvo įdėtas į tą sutarties dalį, kurioje kalbama apie kelio užkirtimą konkurencijos iškreipymams, bet baigiamuoju derybų laikotarpiu buvo perkeltas į socialinės politikos skyrių siekiant sustiprinti socialinę dimensiją. Nors valstybėms narėms nepavyko susitarti baigiamajame EB sutarties 119 straipsnio variante vietoj svarstyto reikalavimo, kad „vyrų ir moterų už vienodos vertės darbą turi gauti vienodą atlyginimą“, buvo patvirtintas siauresnis reikalavimas – kad vyrai ir moterys turi gauti vienodą atlyginimą (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1998, p. 243). Taip, nepaisant at-

kaklaus moterų, kaip apmokamų darbuotojų, statuso traktavimo, 119 straipsnis padėjo puikų pagrindą lygių galimybių įstatymų leidybai Europos lygmeniu (Crawley, 1990, p. 7).

Sutarties 100 ir 235 straipsniai leido Komisijai parengti direktyvas ne tik vienodam darbo užmokesčio, bet ir vienodo požiūrio į esamą problemą klausimais. Taip EB sutartis nubrėžė gaires nacionalinės valstybių narių ir ES teisės derinimui, socialinę ir ekonominę pirmenybę teikiant apmokamam moterų darbui (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1998, p. 179–185, 379). Nors Komisija ir teikė pasiūlymų dėl lyčių lygiateisiškumo ne darbo srityje, pagrindinis politikos, kurią vykdė Europos Taryba, objektas išliko akivaizdus: moterų, kaip apmokamų darbuotojų, teisės ir galybės. 1989 m. Bendrijos darbininkų pagrindinių socialinių teisių chartija patvirtino, kad „turi būti užtikrintas vienodas požiūris į vyrus ir moteris. Turi būti išplėtos vienodos galybės vyrams ir moterims“ (16 str.). Tolesni veiksmai buvo susiję su kokybės principo įgyvendinimu, ypač įsidarbinimo galimybių, darbo sąlygų, socialinės apsaugos, švietimo, profesinio mokymo ir karjeros srityse. Tame pačiame 16 straipsnyje pabrėžiamos priemonės, leidžiančios vyrų ir moterų pareigų darbe ir šeimoje suderinamumą visapusiškiau realizuojant lygias galimybes.

Susitarime dėl socialinės politikos, pridėtame prie Maastrichto sutarties (1992 m.), patvirtinta orientacija į dirbančių vyrų ir moterų teises, pažodžiui pakartojamas EB sutarties 119 straipsnis. Be to, valstybėms narėms nurodoma, kad jos turi įgyvendinti priemones, padedančias moterims siekti profesinės veiklos, užkirsti kelią kliūtims arba jas kompensuoti moterims siekiant profesinės karjeros. Šis teiginys, dėl kurio buvo diskutuojama nuo 8 dešimtmečio pradžios, nacionalines vyriausybes įpareigojo užimti aktyvią poziciją kovojant su diskriminacija (Cox, 1993, p. 43). Didžiąją Britanijai nepasirašius nei chartijos, nei Susitarimo dėl socialinės politikos kai kurie socialinės politikos sričiai priskiriami ES teisės aktai buvo taikomi 14 iš 15 valstybių narių.

1997 m. Amsterdamo sutartyje socialinis skyrius tapo sudėtine sutarties dalimi, t. y. privalomu ir Didžiąją Britanijai. Jis patvirtino, kad Europos Sąjungos nuostata dėl lyčių lygybės įgavo juridinį pagrindą: į 141 straipsnį buvo įvesti 2 nauji paragrafai dėl lyčių lygių galimybių ir teisių į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą, o 2 paragrafe kalbama apie moteris, kaip mažiau atstovaujamą lytį, ir būtiną kompensaciją už įvairius trukdymus jų profesinei karjerai (European Union, 1997, p. 12).

Naujas sutarties VIII skyrius kėlė Europos Tarybai uždavinį kasmet numatyti užimtumo plėtojimo kryptis. Vienu iš keturių užimtumo ramsčių 1998 ir 1999 m. strateginiame plane tapo lygių galimybių politika. ES valstybės nusprendė:

- imtis priemonių, padedančių užtikrinti, kad moterys galėtų įsidarbinti ir būtų įsileidžiamos į tas sritis ir specialybes, kuriose nuo seno daugumą užima vyrai;
- pasirūpinti didesnėmis vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros galimybėmis ir taip sudaryti moterims palankesnes sąlygas pradėti dirbti arba neatsisakyti turimo darbo;
- laipsniškai šalinti kliūtis, trukdančias vyrams ir moterims po pertraukos (pvz., po motinystės atostogų) vėl grįžti į darbą;
- ypač daug dėmesio skirti sunkumams, su kuriais susiduria darbo ieškantys neįgalieji.

Nors 10 dešimtmečio pabaigoje Europos Sąjungos sutarties reikalavimai dėl lygių galimybių buvo patvirtinti ir išplėtoti, tačiau pagrindinis, jei ne vienintelis, šių veiksmų programos pagrindas išliko apmokamas darbas.

Europos Sąjunga panaudojo įvairias priemones siekdama įgyvendinti moterų lygias galimybes. Pirmiausia tai jau minėti pakeitimai sutartyse, taip pat Tarybos direktyvos, Tarybos ir Komisijos rekomendacijos, rezoliucijos, išvados, pranešimai, t. y. antrinė ES teisė. Nemažai jų priimta dėl galimybių moterims dirbti dalį dienos, darbo sąlygų neštumo ir vaiko priežiūros metu ir pan., mažų verslo įmonių, kooperatyvų kūrimo, informacijos teikimo ir kitais klausimais.

2000 m. Lietuvos Respublikos Prezidentas pasirašė Konvencijos dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo Fakultatyvinį protokolą, patvirtintą Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos 54-joje sesijoje 1999 m. spalio 6 d. Šis protokolą suteikia asmenims ir asmenų grupėms teisę į peticiją bei suteikia Moterų diskriminavimo panaikinimo komitetui (CEDAW) teisę nagrinėti šias peticijas arba pradėti savarankišką tyrimą dėl diskriminacijos. 1999 m. at-

likta Lietuvos Respublikos įstatymų analizė lyčių lygių galimybių principo aspektu rodo, kad pagrindiniai Lietuvos Respublikos įstatymai iš esmės neprieštarauja lygybės principams, Europos Sąjungos ir kitų tarptautinių organizacijų dokumentams (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita dėl Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo, 2000, p. 2).

3. Požiūrio į lyčių lygybę tipologija

Pagrindinių sąvokų, būdingų lyčių politikai, pavyzdžiui, *lyčių lygybė*, *vienodas statusas*, *vienodas traktavimas*, *lygios galimybės*, *moterų emancipacija ir feminizmas*, vartojimas įvairuoja ne tik atskirose valstybėse narėse, bet ir valstybių atskirose socialinėse grupėse, o pasikeitęs lyčių vaidmens suvokimas visuomenėje itin pakeitė lyčių politiką per pastaruosius dešimtmečius. Šiame kontekste reikšminga Prue Chamberlayne'o (1993) pateikta požiūrio į lyčių politiką tipologija, kurią, jo nuomone, galima taikyti ne tik jo analizuotai lyčių politikai Prancūzijoje, Vakarų Vokietijoje, Italijoje ir Britanijoje, bet ir Šiaurės šalių grupei, o išaugus ES – ir kitoms valstybėms narėms (Chamberlayne, 1993).

Pirmasis iš keturių P. Chamberlayne'o požiūrių į lyčių lygybę – *neutralus požiūris į lytį* – pasižymi tuo, kad neskiriamas specialus dėmesys moters padėties ypatumams. Tokia politika gali būti apibrėžiama kaip liberali reformistinė lyčių lygių teisių politika, kuria siekiama, kad moterys kaip individai turėtų tokias pat teises kaip vyrai. Pradiniai bandymai įgyvendinti lyčių lygiateisiškumą dažniausiai vadinami pirmąja feminizmo banga, kai daugelyje šalių vyko judėjimai ir buvo keliami vyrų ir moterų lygių teisių ir lygių galimybių įgyvendinimo klausimai. Svarbiausia veiklos sritis buvo kova už pagrindines politines teises, pavyzdžiui, teisę balsuoti ir būti išrinktoms nacionaliniuose (vietiniuose) rinkimuose į valdžios struktūras bei teisę į mokamą darbą ir vienodą darbo užmokestį.

Pagrindinis lygių teisių politikos tikslas šioje srityje yra visų piliečių – moterų ir vyrų – lygių galimybių siekimas, t. y. sąlygų dalyvauti valstybės gyvenime ir nulemti savo pragyvenimo šaltinius ir ateitį sudarymas. Dėl neutralaus požiūrio į lytį tokios politikos padariniai yra vienodi moterims ir vyrams. Kadangi vyrai ir moterys, turėdami tas pačias galimybes, dažnai užima skirtingas socialines pozicijas ir priklauso skirtingiems socialiniams sluoksniams, moterys gali kitaip negu vyrai suvokti ir įgyvendinti savo pilietines teises, todėl neutralaus požiūrio į lytį įtakos pilietiškumui problema tapo aktuali pastaruoju metu, kai dauguma autorių feminisčių tvirtina, kad pilietiškumą visada lėmė ir lemia lytis (Waylen 1998 ir Randall 1998).

Antrasis požiūris į lyčių lygybę P. Chamberlayne'o tipologijoje yra *socialinis feministinis lyties pripažinimo požiūris*, besiremiantis ypatingomis kliūtimis, su kuriomis susiduria moterys įgyvendindamos lyčių lygybę. Pripažįstant neutralaus požiūrio trūkumus šio požiūrio tikslas yra daugiau pats lyčių lygybės rezultatas nei lygių galimybių užtikrinimas. Besivadovaujanti šiuo požiūriu politikos dažnai naudojami pozityvios diskriminacijos priemonėmis, tarp jų kvotos sistemomis, mokymo programomis, besiremiančiomis lyčių lygybe, visuomenine vaikų ir senų žmonių priežiūra, palengvinančia moters naštą namų ūkyje.

Trečiasis požiūris, *lyties vaidmens rekonstrukcijos*, pabrėžia moterų ir vyrų vaidmenų savitarpio sąveiką visuomenėje. Politikos, siekiančios pakeisti vyro vaidmenį, ypač tėvo vaidmenį šeimoje, laikomos esmine prielaida tikrai moterų ir vyrų lygybei užtikrinti visose visuomenės srityse. Lyties pripažinimo ir lyties vaidmens rekonstrukcijos požiūriai glaudžiai susiję. Kaip tvirtina P. Chamberlayne'as, pastarasis sudaro prielaidą ankstesniam (o ne jo yra pakeičiamas), tačiau „tuo metu, lyties pripažinimo požiūris pabrėžia tariamai savaiminius pasikeitimus tarpasmeniniu lygiu, o lyties vaidmens rekonstrukcijos požiūris turi omenyje struktūrinius pasikeitimus kaip prielaidą pokyčiams asmeniniu lygiu“ (Chamberlayne, 1993, p. 173). Kitaip nei lyties neutralumo požiūris, lyties pripažinimo ir lyties rekonstrukcijos požiūriai siekia tam tikrų vienodų vyrų ir moterų lygybės politikos rezultatų. Tuo tarpu neutralaus požiūrio į lytį politikos tikslas – užtikrinti tas pačias formalias pilietines vyrų ir moterų teises. Lyties pripažinimo ir lyties rekonstrukcijos politikų tikslas – panaikinti kliūtis moterims pasinaudoti šiomis teisėmis.

Ketvirtas požiūris – *lyties vaidmens sustiprinimo* požiūris. Jis skiriasi nuo pirmųjų trijų tuo, kad išryškina lyčių skirtumus, tuo tarpu lyties vaidmens rekonstrukcijos požiūris vyrų ir moterų vaidmenų visuomenėje pasikeitimą vertina kaip prielaidą lyčių lygybei, o lyties vaidmens sustiprinimo požiūrio gynėjai gina tradicinį, papildantį lyčių vaidmenų tęstinumą. Pagrindinis tikslas – sustiprinti ir apginti tradicines moteriškas vertybes, susijusias su namų ūkiu ir šeimos rūpesčiais. Nors lyties vaidmens sustiprinimo požiūris pabrėžia lyčių vaidmenų skirtingumo išsaugojimą, jo netenkina vykdant šią politiką gauti skirtingi rezultatai.

P. Chamberlayne'o tipologija – vertinga ir pasitelktina analizuojant lyčių lygybės įgyvendinimo procesą tam tikrose šalyse tam tikru laiku. Tačiau su lytimi susijusi politika atskirose šalyse negali būti apibūdinama kuriuo nors vienu požiūriu. Kai kurie elementai kiekvieno iš keturių P. Chamberlayne'o požiūrių gali būti randami visose ES valstybėse narėse. Kiekvienoje šalyje vyraujantis požiūris į lyčių lygybę byloja apie skirtingus lyčių lygybės lygius skirtingose socialinėse srityse.

4. ES ir nacionalinių lyčių lygybės politikų derinimas

Šalims su stipria centrinės valdžios pozicija lyčių lygybės klausimais būdingi instituciniai planai ir nuostatos. Tuo tikslu dažnai naudojama sąvoka *valstybinis feminizmas*, skirta apibūdinti daugybę lyčių lygybės politiką apimančių valstybės institucijų, turinčių specifinį tikslą paremti moterų interesus ir pagerinti jų padėtį viešajame sektoriuje, tinklą.

Nors kai kurios valstybės stodamos į Europos Bendriją (Sąjungą) buvo labiau pažengusios įgyvendindamos principą dėl vienodo užmokesčio ir vienodo lyčių traktavimo, tačiau ES įstatymai jose sunkiai buvo įgyvendinami. Pavyzdžiui, nors Prancūzijos įstatymai dėl vienodo apmokėjimo aplenkė Europos Sąjungos įstatymus 1946 m. įrašius tokį reikalavimą į Konstituciją, tačiau iki pat 1983 m. Prancūzijoje nebuvo įstatymuose apibrėžtos *vienodos vertės darbo* sampratos. Italijos Konstitucija 1947 m. taip pat numatė vienodą užmokestį už tokį pat darbą, nors kartu teigė ginanti moteris darbininkes, kad jos galėtų atlikti ir šeimines funkcijas. Tačiau vienodo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas netgi 7 -ajame dešimtmetyje buvo labai konfliktiškas. Nors Vokietija jau 1949 m. turėjo įstatymą dėl lygių teisių, jo pažeidinėjimai baigėsi tik 1980 įgyvendinus įstatymą dėl vienodo užmokesčio (Hantrais, 2000, p. 126).

Kitos ES valstybės steigėjos vienodo darbo užmokesčio principą įgyvendino tik aštuntajame dešimtmetyje, kai buvo priimtos ES direktyvos šioje srityje. Belgijoje vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas priimtas 1975 m. kolektyvinėje darbo sutartyje ir taikomas privačiam sektoriui. Liuksemburge 1974 m. įstatymai įtraukė ir straipsnį apie vienodos vertės darbą, Olandijoje – 1975 m. (Commission of the European Communities, 1987, p. 16).

Valstybės narės, įstojusios į ES 8 dešimtmetyje, taip pat priėmė atitinkamus įstatymus. Airijos lyčių nediskriminavimo aktas 1974 m. įtraukė paragrafą dėl vienodo užmokesčio, o Didžioji Britanija 1970 m. priėmė Vienodo užmokesčio aktą abiem šalims, t. y. darbdaviams ir darbuotojams susitarus, 5 metams. Danijos vienodo užmokesčio įstatymas priimtas 1976 m., tačiau ji buvo apkaltinta tuo, kad neįrašė *vienodos vertės* termino. Kai kurios valstybės narės priėmė įstatymus dėl neteisėto atleidimo, kurio priežastis yra lytis, pateikiant kaltinimus darbdaviams. Šioms problemoms spręsti buvo įsteigtos tokios organizacijos kaip Lygių galimybių komisija 1975 m. Jungtinėje Karalystėje, Statuso lygybės taryba 1978 m. Danijoje.

Šalims, įstojusioms į Bendriją 9-ame dešimtmetyje, buvo keliamas reikalavimas nacionalinę teisę suderinti su Europos Bendrijos. Lygių teisių ir lygių galimybių srityje, atrodo, bent jau teoriškai neturėjo kilti daugiau problemų, nes ir nacionalinė, ir Europos teisė plėtojosi ta pačia kryptimi. Gana esminiai pokyčiai padaryti Ispanijos įstatymuose pritaikant europines direktyvas. 1975 m. priimtas Civilinis kodeksas pripažino moters teisinę padėtį, Ispanijos Konstitucija 1978 m. pabrėžė, kad lygybė yra teisinės, socialinės ir demokratinės valstybės esminis sudėtinis elementas. Taip pat buvo pabrėžiamas nediskriminavimo darbo santykių atžvilgiu principas, minėtas ir Darbininkų statute bei Pagrindiniame darbo įstatyme. Portugalijos

Konstitucijoje 1976 m. ir 1982 m. padaryti esminiai pakeitimai pripažįstant naują teisinį moters statusą – Konstitucija pabrėžė lyčių lygybės ir nediskriminavimo principą ne tik darbe ir moksle, bet ir tarp sutuoktinių. Graikija jau 1975 m. savo Konstitucijoje buvo priėmusi straipsnį dėl lyčių lygių teisių nustatymo. Šis principas vėliau buvo išplėtotas nacionalinėje teisėje (Hantrais, 2000, p. 126).

Kur kas sunkiau nei reikalavimą dėl vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą nacionalinėje teisėje sekėsi įgyvendinti Direktyvą 76/207/EEC dėl vienodo traktavimo gaunant darbą, paaukštinant, dėl vienodo profesinio mokymo, darbo sąlygų. Ne visos šalys iki nustatyto termino 1984 m. pritaikė direktyvą 79/7 EEC dėl vienodų teisių į socialinę apsaugą: Vokietija – 1985 m., Belgija ir Liuksemburgas – 1986 m. Iki 1997 m. Belgija, Danija, Liuksemburgas nebuvo nacionalinėje teisėje priėmę įstatymo dėl vienodų teisių į socialinį saugumą darbe (European Commission, 1998, p. 36–38).

Austrija bei dvi Šiaurės šalys (Suomija ir Švedija), įstojusios į ES 1995 m., jau turėjo priėmusios įstatymus dėl vienodo darbo užmokesčio ir vienodo traktavimo. Švedijos įstatymai visuomeniniam sektoriui šioje srityje buvo seniausi, priimti dar 5-ame dešimtmetyje. Austrija vienodą darbo užmokestį įsivedė 1978 m., Suomija priėmė įstatymą dėl vyrų ir moterų lygybės 1986 m. Suomija ir Švedija įsteigė Lyčių lygybės ombudsmeną (Nordic Council of Ministers 1994).

Europos teisės aktų analizė lyčių lygybės požiūriu rodo, kad į moteris buvo išimtinai žiūrima kaip į mokamas darbuotojas. Laipsniškai ES direktyvos pripažino, kad būtinas specialus požiūris į moteris kaip į dirbančias motinas. 8-ojo dešimtmečio pabaigoje ir 9-ajame dešimtmetyje su lytimi susiję politiniai darbo užmokesčio aspektai daugelyje šalių pamažu pasisuko didesnių problemų šeimoje ir visuomenėje link.

1990 m. Europos Komisija pasiūlė papildyti įstatymą dėl nėščių ir pagimdžiusių moterų apsaugos reikalavimu suteikti ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas ir mokėti visą darbo atlyginimą (Commission of the European Communities, 1990). Buvo tikėtasi, kad Komisijos pasiūlymas labai padidins tą sumą, kurią moteris gautų motinystės atostogų metu ir turės didesnę poveikį darbdavių darbo išlaidoms. Įstatymo pataisai priešinosi Jungtinė Karalystė, kurioje dirbančiai moteriai nebuvo garantuojamos apmokamos motinystės atostogos. Tačiau šalys, jau turinčios kur kas dosnesnes motinystės atostogų sistemas, buvo už jų pritaikymą visoje ES siekdamos išvengti konkurencijos nuostolių. Valstybės privalėjo savo įstatymuose ne tik numatyti motinystės atostogas, bet ir užtikrinti, kad būtų mokamos pinigines išmokos iš socialinių ar kitų visuomeninių fondų. Pašalpa turi būti skirta turėtoms pajamoms išlaikyti motinystės atostogų laikotarpiu, kad moteris nepatirtų spaudimo motinystei sumažėjusių pajamų forma.

Europos Tarybos priimta 92/85/EEC direktyva patvirtino, kad valstybės narės privalo įgyvendinti ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas ir mokėti visą darbo atlyginimą, skirdamos motinystės pašalpą vadovaujantis ne ilgesne kaip 12 darbo mėnesių trukme ir tokio dydžio, kokia pašalpa būtų skiriama moteriai ligos atveju (Council Directive 92/85/EEC of October 1992). Kol ši direktyva įsigalėjo, valstybėms narėms jau neberekėjo daryti didelių pakeitimų savo įstatymuose, nes jų nacionalinė teisinė praktika veikė kartu su ES įstatymais: visos įsivedė 14 savaičių motinystės. Italija pasiūlė 5 mėnesius, Portugalija 1995 m. motinystės atostogų trukmę pratęsė nuo 90 dienų iki 14 savaičių. Atskirose šalyse skyrėsi atostogų atlyginimas: atostogos mokant visą atlyginimą buvo suteiktos Austrijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Olandijoje (iki maksimalaus lygio) ir Portugalijoje; Švedijoje mokama 90 proc. nuo gauto darbo užmokesčio vidurkio, Belgijoje – 82 proc. nuo maksimalaus užmokesčio, tačiau direktyvos įgyvendinimo metu buvo sumažintas, Prancūzijoje – 84 proc., Italijoje – 80 proc., Ispanijoje – 75 proc., Airijoje – 70 proc. buvusio uždarbio, Suomijoje – 66 proc. nuo uždarbio vidurkio. Danija mokėjo vienodo tarifo pašalpą (Hantrais, 2000, p. 130–131). Visose ES šalyse motinos buvo apsaugotos nuo neteisėto atleidimo iš darbo, joms buvo suteikta garantija dėl grįžimo į darbą po motinystės atostogų.

Lietuvoje mokamas atostogas dirbančioms motinoms iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas garantuoja net Lietuvos Respublikos Konstitucija (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 39 str.). Pagal darbo įstatymą motinystės pašalpa mokama mote-

rims už 70 kalendorinių dienų iki gimdymo (suėjus 28 nėštumo savaitėms ir daugiau) ir už 56 kalendorines dienas po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau nei vienas vaikas – už 70 kalendorinių dienų po gimdymo). Motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Motinystės pašalpos dydis visiškai atitinka tarptautinių teisės aktų reikalavimus dėl pašalpos dydžio (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigalėjimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002 06 04 IX-926, 176 str. p. 28).

Kitų dviejų valstybių kandidačių Lenkijos iš Čekijos laimėjimai šioje srityje yra dideli. Čekijoje dirbančios moterys pagal įstatymą gauna 28 savaitės motinystės atostogas, vienišos motinos – 37, Lenkija moka visą atlyginimą per motinystės atostogas, Čekija – 69 proc. atlyginimo dydžio motinystės pašalpą (Hantrais, 2000, p. 131).

Nors daugelis Europos valstybių deklaruoja kai kuriuos valstybinio feminizmo ypatumus, labiausiai su šia sąvoka susijusios Šiaurės valstybių – Švedijos, Danijos, Suomijos ir Norvegijos (ne ES narių) lyčių lygybės politikos. Kitose ES narėse valstybinis feminizmas yra silpnas ir fragmentuotas. Šio fakto priežastis ta, kad Šiaurės šalys turi ilgesnes kitos lyčių lygybės politikos tradicijas bei nuolat įsipareigoja siekti šių tikslų visais politiniais lygiais.

Lyties pripažinimo požiūris daugelyje šalių lėmė politines priemones, kurių įgyvendinimas palengvino kai kurias moters pareigas namuose, nes buvo sukurtas valstybės finansuojamų vaikų ir senų žmonių priežiūros institucijų tinklas. Antai jau 8-ojo dešimtmečio pabaigoje apie 60 proc. Švedijos vaikų nuo 3 iki 6 m. buvo vedami į valstybės finansuojamus dienos centrus (darželius). Švedija buvo pirmoji šalis, įdiegusi ikimokyklinio amžiaus vaikų visuomeninės priežiūros sistemą. Švedijoje toks įstatymas priimtas 1985 m., panašios garantijos po kelerių metų buvo įgyvendintos Suomijoje ir Danijoje. Tokia valstybės parama dirbančioms moterims sudarė geresnes galimybes įsitraukti į darbo rinką. Iš Šiaurės šalių Suomija turi ilgiausią istoriją ryškaus moterų dalyvavimo darbo jėgos rinkoje. Tuo tarpu Danijoje ir Švedijoje pokario laikotarpiu moterų užimtumas padidėjo 7-ajame dešimtmetyje (Nordic Council of Ministers 1994). Iš Šiaurės šalių Suomijos istorija ryškaus moterų dalyvavimo darbo jėgos rinkoje ilgiausia. Tuo tarpu Danijoje ir Švedijoje, pokario laikotarpiu moterų užimtumas padidėjo 7-ajame dešimtmetyje, (Nordic Council of Ministers 1994).

Europos Komisijos siūlymai derinti mokamas vaiko priežiūros atostogas (vadinamas tėvystės atostogomis) valstybėse narėse sukėlė tam tikrų pasikeitimų ir Jungtinės Karalystės įstatymuose, kuri neturėjo šių atostogų. Firmos buvo įpareigtos pritaikyti nutrauktos karjeros projektus. Airijoje tokios atostogos buvo suteikiamos tik kolektyvinės sutarties pagrindu. Belgijoje tai buvo karjeros nutraukimas dėl vaiko priežiūros. Vaiko priežiūros atostogų ilgumas skyrėsi: Danijoje – 10 savaitių, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Ispanijoje – iki vaikui sueis 3 metai, Olandijoje, Švedijoje – iki vaikui sueis 8 metai. Vaiko priežiūros atostogos be atlyginimo buvo penkiose šalyse: Graikijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Portugalijoje, Ispanijoje, tačiau kai kuriais atvejais pagal kolektyvines sutartis atlyginimas buvo mokamas. Jungtinėje Karalystėje vaiko priežiūros atostogos nemokamos kaip ir Airijoje. Ten nėra nei nacionalinių įstatymų, nei kolektyvinių susitarimų dėl mokamų tėvystės atostogų (Hantrais, 2000, p. 131).

Viena iš šios direktyvos intencijų – skatinti tėvus pasidalyti vaiko priežiūros atostogas, taigi direktyva taikoma vienodai vyrams ir moterims. Praėjusio dešimtmečio pabaigoje tik Italija netaikė vaiko priežiūros atostogų vyrams. Austrija ir Švedija taikė specialias skatinamąsias priemones, padrąsinančias vyrus išeiti vaiko priežiūros atostogų. Austrijoje 6 mėn. atostogos negalėjo būti perduodamos vieno iš tėvų kitam ir buvo prarandamos, jei vienas iš tėvų jomis nesinaudojo. Švedijoje mažiausiai mėnesį vaiko priežiūros atostogos turėjo imti tėvas – vadinamąjį „tėvo mėnesį“. Graikijoje kiekvienas iš tėvų turėjo individualią teisę į trijų mėnesių atostogas. Lankstumas buvo maksimaliai taikomas daugelyje šalių kaip ir reikalaujama direktyvoje: buvo galima išeiti vaiko priežiūros atostogų ir dalį laiko dirbti. Tik Danija, Graikija, Italija, Portugalija ir Ispanija suteikė atostogas viso darbo laiko sąskaita (t. y. visiškai). Austrija, Belgija, Liuksemburgas, Olandija ir Švedija įsipareigojo suteikti ilgesnes tėvystės atostogas, jei bus dirbama dalį darbo dienos. Svarbu tai, kad daugelyje ES šalių naujagimio priežiūra buvo vertinama kaip abiejų tėvų pareiga ir kad tėvai galėjo pasirinkdami

atostogų trukmę jį pakaitomis prižiūrėti. Tačiau vyrų įsitraukimas į kūdikio priežiūrą yra veikiau lyties vaidmens atkūrimo nei pripažinimo iniciatyva kalbant lyčių lygybės terminais, ir buvo įdiegta tik nedaugelyje šalių.

5. Teisių individualizavimas

Pagrindinė priežastis, lėmusi teisių individualizavimą praėjusio dešimtmečio pabaigoje, buvo siekis paskatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje netgi ir tuo atveju, kai įvairios papildomos teisės turėjo neigiamų padarinių darbo pasiūlai. Pažangūs pokyčiai derinant darbą ir šeimą buvo susijęs su darbo rinkos lankstumu.

Vienodo vyrų ir moterų traktavimo ES įstatymuose bei nacionalinėje teisėje rezultatas buvo tas, kad jų teisės buvo individualizuotos darbo draudimo įstatymuose, t. y. atskiri asmenys įdarbinami neatsižvelgiant į šeimines padėtis, kreipiant dėmesį į jų socialinį saugumą ir pajamų draudimo mokestį, todėl ir vyrai, ir moterys turi mokėti tokius pat su uždarbiu susijusius įnašus ir mokesčius, kurie jiems grįžta užtikrinant vienodą teisę į išmokas ligos atveju, pensijų, nedarbo pašalpų ir kitų išmokų, susijusių su nedarbu, forma. Individualizacija buvo pagrįsta Socialinės politikos Baltajame dokumente ir Komisijos pranešime dėl socialinės apsaugos modernizavimo ir gerinimo kaip priemonės šalinant diskriminaciją socialinėje ir finansinėje politikoje ir panaikinant moters priklausomybę nuo vyro kaip pagrindinio duonos pelnytojo (Communication from the Commission 1997). Be to, pranešime pripažinta, kad tokios tiesioginės socialinės apsaugos teisės gali būti nepalankios moterims dėl jų žemesnio darbo užmokesčio kai kuriose veiklos srityse ir dėl to, kad išvestinės teisės, pavyzdžiui, *pragyvenimo subsidijos*, suteiktų moteriai, kurios buvęs sutuoktinis gaudavo dideles pajamas, kur kas geresnes garantijas.

Tačiau iki pat praėjusio amžiaus pabaigos nė vienoje ES valstybėje narėje nebuvo įsigaliojusi individualizuota socialinės apsaugos sistema. Kaip jau buvo minėta, priemokos už vaiką priklausė nuo šeimos pajamų. Pietų Europos šalyse pajamų mokesčių sistemos kai kuriais atvejais priklausė nuo šeimos materialinės padėties. Labiausiai teisiškai pagrįsta lygių teisių politikoje buvo pensijų sritis, kurioje individualizacija buvo pagrindinis dalykas, pagrindžiantis kompensacinių priemonių svarbą atsižvelgiant į trumpus mokesčių, kuriuos mokėjo moteris, laikotarpius. Daugelyje šalių apskaičiuojant pensijas atsižvelgiama į laikotarpį, kurį moteris buvo priversta praleisti ne darbo rinkoje. Pavyzdžiui, Graikijoje kiekvieno vaiko priežiūrai skirti 3 m. prilyginami 3 darbo metams apskaičiuojant pensiją, Austrijoje – 4 metai kiekvienam vaikui. Daugelyje atveju priedai prie pensijų skiriami, jei tėvai turi išlaikomų vaikų. Danija, Italija, Portugalija, Ispanija netaikė jokių specialių priemonių pensijoms vaikų augimo atveju, bet visos šalys prisiėmė atsakomybę skirti šeimos išlaikytiniams pragyvenimo pensiją. Ši sritis buvo pašalinta iš vienodų teisių į socialinę apsaugą direktyvų.

Išvados

1. Lyčių lygios galimybės – tai reikšminga sudėtinė Europos Sąjungos socialinės politikos dalis, glaudžiai susijusi su užimtumo, šeimos, sveikatos apsaugos, švietimo ir kitoms politikomis. Esminis Europos Sąjungos lyčių lygybės politikos tikslas – siekis užtikrinti vyrų ir moterų vienodas teises, pareigas, galimybes, kurioms įgyvendinti būtini tam tikri pokyčiai visuomenės gyvenime.

2. Europos Sąjungos socialinės politikos, o kartu ir lyčių lygių galimybių uždaviniai pagrįsti keturių laisvių reikalavimais: laisvo prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimo. Jie ir yra Europos Bendrijos steigimo pagrindas. Vyrų ir moterų lygybė neginčijamai laikoma pagrindiniu demokratijos principu ir pagarba žmonijai. EB sutartyje lygių galimybių užtikrinimas keliamas kaip vienas didžiausių Bendrijos rūpesčių.

3. Nuo įsikūrimo pradžios Bendrija pripažino vienodo apmokėjimo principą ir tuo pagrindu išplėtojo teisinių nuostatų, skirtų užimtumui, profesiniam rengimui, mokymui, darbo

sąlygoms ir ypač socialinei apsaugai, nuoseklų rinkinį. Tačiau nuostatos dėl vienodo darbo užmokesčio, gyvenimo standartų gerinimo, socialinio suderinamumo buvo priimtos tik tokiu lygiu, kiek jos prisidėjo prie Bendrijos ekonominės integracijos. ES lygių galimybių politika glaudžiausiai susijusi su užimtumo politika, nes ES sutartyse kalbama ne apie moteris pilietes ir jų lygias galimybes apskritai, o tik apie dirbančias moteris.

4. Nors moterų teisės ilgą laiką buvo ES politikos „taikynys“, reikėtų pripažinti, kad tai buvo ne savarankiškas tikslas užtikrinti lyčių lygybę, o veikiau siekis garantuoti skaidrią valstybių narių konkurencingumo politiką, todėl pagrindinis Bendrijos susirūpinimo lyčių aspektu motyvas buvo siekis užkirsti kelią nesąžiningai ekonominei konkurencijai moterims mokant mažiau nei vyrams.

5. Europos Sąjunga panaudojo įvairias priemones siekdama įgyvendinti moterų lygias galimybes: pakeitus sutartis, taip pat Tarybos direktyvas, Tarybos ir Komisijos rekomendacijas, rezoliucijas, išvadas, pranešimus, t. y. antrinę ES teisę. Nemažai jų priimta dėl galimybių moterims dirbti dalį dienos, darbo sąlygų nėštumo ir vaiko priežiūros metu, mažų verslo įmonių, kooperatyvų sukūrimo, informacijos teikimo ir kitais klausimais.

6. Praėjusio amžiaus pabaiga pasižymėjo dviejų svarbių lyčių politikai priemonių ES lygiu įgyvendinimu: lyčių problemos, kaip savarankiškos, išskyrimas politikoje, įstatymų, padedančių tėvams suderinti darbą ir šeimą, priėmimu.

7. Nepaisant ES vykdomos politikos vyrams ir moterims įsidarbinti – taikomų vienodų darbo sąlygų, moterys nepanaudoja visų savo sugebėjimų arba dėl tos priežasties, kad ilgą laiką praleidžia ne darbo rinkoje, arba todėl, kad nedirba visos darbo dienos.

8. Įstatymai, užtikrinantys vienodą darbo užmokestį už tokios pačios vertės darbą, palengvinantys galimybes moterims įsidarbinti ar mokytis, neįpareigoja jų įsitraukti į darbo rinką arba vienodais tempais su vyrais siekti karjeros. Netgi 10 dešimtmečio pabaigoje ES moterys gaudavo mažesnę darbo užmokestį, jų darbo garantijos nebuvo tokios tvirtos kaip vyrų. Višose valstybėse narėse moterys dažniau nei vyrai dirbo dalį dienos arba buvo įdarbintos pagal terminuotas sutartis.

LITERATŪRA

1. **Europos Bendrijos** steigimo sutartis // Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. – Vilnius, 1998.
2. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija. 1992. – Vilnius, 1993.
3. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso patvirtinimo, įsigalėjimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002 06 04 IX-926 // Valstybės žinios. 2002. – Nr.64.
4. **Europos** užimtumo ir socialinė politika: politika žmonėms. – Europos Komisija, 2001.
5. **Lietuvos darbo birža**: <http://www.ldb.lt/src/sit01>.
6. **Lietuvos Respublikos** socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita dėl Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo. – Vilnius, 2000.
7. **Pranešimas** apie žmogaus teisių padėtį Lietuvoje // Lietuvos Respublikos Seimo ir Jungtinių Tautų vystymo programos žmogaus teisių veiksmų plano projektas. 2002.
8. **Chamberlayne P.** Women and the state: changes in roles and rights in France, West Germany, Italy and Britain, 1970-1990' // J. Lewis (ed.) Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State. – Aldershot: Edward Elgar Publications, 1993.
9. **Commission** of the European Communities. Community, Law and Women. Women of Europe Supplement, 1987. No 25.
10. **Commission** of the European Communities. Background report: protection at work for pregnant women or women who have recently given birth (ISEC/B25/ 90,5 October 1990). – London.
11. **Communication** from the Commission, Modernising and improving social protection in the European Union (COM (97) 102 final, 12 March 1997).
12. **Council directive** 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (OJL348/1 28.11.92).
13. **Crawley C.** The European Parliament Committee on Women's Rights, Cross national Research Papers, 1990. Vol. 2 (3).
14. **European Commission.** National Transposition Measures, OOEPC, 1998.

15. **Eurostat news release.** 16 May, 2000. No. 56 2000.
16. **European Union.** Consolidated versions of the treaty on European Union and the treaty establishing the European Community, European Communities. 1997.
17. **Hantrais L.** Social policy in the European Union. Second ed. – Macmillan Press, LTD. 2000.
18. **Nordic Council of Ministers.** Women and Men in the Nordic Countries. Facts and Figures. – Copenhagen, 1994.
19. **Randall V.** Gender and power: women engage state' // Randall V. and Waylen G. (eds) (1998) Gender, Politics and the State. – London: Routledge, 1998.
20. **Vale A.** The European Women's Lobby Social Europe. 1991.
21. **Waylen G.** Gender, feminism and the state. An overview' // Randall V. and Waylen G. (eds) Gender, Politics and the State. – London: Routledge, 1998.

POLICY OF GENDER EQUALITY IN EUROPEAN UNION

Assoc. Prof. Dr. Leta Dromantienė

Law University of Lithuania

Summary

The article discusses the relationship between gender equality and political priorities in the social policy of the European Union. The policy areas closely related to the status of women and gender equality in Western welfare states are not only policies explicitly labelled as gender equality policies. Today it is not possible in most Western European countries to clearly distinguish between gender equality policies and other policies aimed at family or individual redistribution.

The article emphasizes that women's rights have long been on the European Union policy agenda not from desire to achieve equality between sexes, but as a means of ensuring fair competition between member states. The initial motivation for Community intervention in gender issues was to avoid any one member state gaining a competitive edge, in this case by paying women at lower rates than men. In accordance with the overall objectives of the EEC Treaty, the attention paid to women in the Union has been primarily, and almost exclusively, in their capacity as workers.

Economic reconstruction, expanding opportunities in education and changes in family structure all contributed to producing an environment in which national governments were receptive to proposals for promoting gender equality. In the areas of equal pay and equal treatment, some member states have been in the forefront of change, others have kept pace with European legislation, while yet others have only gradually implemented directives, generally in response to infringement proceedings.

Keywords: gender equality, equal rights, opportunities, responsibilities, social security, fair competition