

TEISINIS LYČIŲ LYGYBĖS REGULIAVIMAS DARBO RINKOJE: LIETUVA TARPUKARIU IR PO 1990 METŲ

Jovita Dakševič

E. paštas: jovitadaksevic@gmail.com
Mykolo Romerio universitetas

Anotacija. Šiuolaikiniame pasaulyje daug dėmesio skiriama lyčių lygybei darbo rinkoje užtikrinti ir šioje srityje pasiekta tikrai daug. Lietuvoje moterų ir vyrų lyčių lygybę darbo rinkoje pirmiausia siekiama užtikrinti tinkamu teisiniu reguliavimu. Šio straipsnio tikslas – atskleisti lyčių lygybės teisinio reguliavimo pažangą Lietuvos darbo rinkoje tarpukariu ir po 1990 metų. Lyčių lygybės klausimas Lietuvoje iškilo jau 1918 m., kai moterims įgijus visas pilietines teises buvo imtasi teisinių veiksmų siekiant pagerinti jų padėtį darbo rinkoje. Vis dėlto net ir po Lietuvos Nepriklausomybės atgavimo 1990 m. bei įstojimo į Europos Sąjungą 2004 m. teisinis reguliavimas dėl lyčių lygybės darbo rinkoje išliko aktualus ir tapo dar intensyvesnis. Europos Sąjungos iškelti tikslai ir strategijos palengvina kelią pasiekti numatytus tikslus, susijusius su lyčių lygybės užtikrinimu teisinėmis priemonėmis darbo rinkoje. Tačiau šis klausimas net ir praėjus daugiau negu šimtui metų nuo moterų visiško teisinio veiksnio įgijimo Lietuvoje 1918 m. vis dar nėra išspręstas.

Reikšminiai žodžiai: lyčių lygybė, darbo rinka, tarpukaris, moterų teisės, Europos Sąjunga, lygios galimybės.

Įvadas

Teisės mokslinėje literatūroje galima rasti daug informacijos apie moterų nedarbą tarpukario laikotarpiu, apie lyčių nelygybę, sudarytas nelygias sąlygas darbo rinkoje ir jų priežastis. Tai, kad tarpukariu (1918–1940) Lietuvoje vis dar buvo gajus požiūris, jog moterys yra „namų šeimininkės“, yra gana suprantama dėl to meto visuomenės sanklodos ir vyravusių patriarchalinių įsitikinimų. Tačiau tokio požiūrio gyvavimas šiuolaikinėje visuomenėje, ypač po įsiliejimo į Europos Sąjungos (toliau – ES arba Europos Sąjunga) reguliavimą po 2004 m. kelia nerimą dėl šio klausimo galutinio išsprendimo galimybių teisiniu būdu. Sovietmečio „teisinis reguliavimas“, susijęs su moterų lygybe, šiame straipsnyje nėra tiriamas, nes socialistinė sistema moterų lygybę buvo pavertusi politinės ideologijos dalimi, todėl toks tyrimas reikalauja specifinių žinių ir atskiros analizės.

Šio straipsnio tikslas – atskleisti lyčių lygybės teisinio reguliavimo pažangą Lietuvos darbo rinkoje tarpukariu ir po 1990 metų. Tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

Aptarti bendruosius moterų darbo teisinio reguliavimo bruožus tarpukario (1918–1939 m.) Lietuvoje.

Nustatyti esminius lyčių lygybės reglamentavimo pokyčius Lietuvoje 1990–2003 metais.

Nustatyti pagrindinius lyčių lygybės užtikrinimą reglamentuojančius teisės aktus Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą 2004 m.

Įvardyti dabartines teises problemas užtikrinant lyčių lygybę Lietuvoje.

Šio straipsnio objektas – teisinis lyčių lygybės reguliavimas darbo rinkoje Lietuvoje tarpukariu ir po 1990 metų.

Lietuvos mokslinėje literatūroje lyčių nelygybės teisinis reguliavimas taip pat buvo nagrinėjamas D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės, V. Jurėnienės, V. Petrauskaitės, D. Sagatienės, T. Birmontienės darbuose. Plačiau apie moterų nelygybės teises priežastis darbo rinkoje tarpukario laikotarpiu, lygiateisiškumo siekį ir moterų judėjimą siekiant lyčių lygybės rašyta V. Jurėnienės darbuose.

Rašant mokslinį straipsnį taikyti metodai: aprašomasis, dokumentų analizės, lyginamasis ir apibendrinimo.

1. Teisinis moterų darbo reguliavimas tarpukario (1918–1939 m.) Lietuvoje

Prieš aptariant bendruosius moterų darbo teisinio reguliavimo bruožus tarpukario (1918–1939 m.) būtina atkreipti dėmesį į tai, kad lyčių nelygybę darbo rinkoje galima pastebėti nuo vėlyvojo XV a., kuri sustiprėjo industrializacijos pradžioje XVII a., kai „gildijos ir vyriškos lyties amatininkai turėjo įtakos lyčių ir darbo ryšio ideologijai. Gildijos išprovokavo lyčių konfliktą dėl darbo vietų, nes amatininkai ėmė bijoti konkurencijos, bandė užkirsti kelią moterims įsidarbinti gerai apmokamuose amatininkų darbuose, ir profesinių sąjungų pagalba jie kontroliavo technines naujoves taip sustiprindami savo poziciją ir padidindami nelygybę tarp vyrų ir moterų darbų“¹. XIX a. išradimai taip pat priklausė vyrams, o „moterims tokios mašinos kaip, spausdinimo mašinėlė ir siuvimo mašina, todėl įgūdžių reikalaujantis darbas tapo siejamas su vyrais, o moterų darbas buvo prastai apmokomas, nereikalavo įgūdžių ir darbuotojos buvo išnaudojamos“². Taigi, moterys jau nuo industrializacijos pradžios buvo atribotos, stumiamos nuo aukštesnių įgūdžių reikalaujančio darbo, kuris paprastai yra geriau apmokamas.

Tarpukario Lietuvoje iš pradžių moterų padėtį buvo siekiama gerinti. Buvo įkuriamos ir moterų sąjungos, ir organizacijos, kurių veiklos tikslas – lygybė. Tačiau moterų padėtis vėl pablogėjo po 1926 m., kai prezidentas Antanas Smetona apribojo demokratines teises ir užkirto kelią moterims patekti į darbo rinką. Dar II Seimo (1923–1926 m.) parlamentarų iškelti socialiniai klausimai, kurie galėtų palengvinti moterų padėtį darbo rinkoje ir kartu padidinti jos įtaką šeimoje, nes jos darbo užmokestis būtų didėjęs, rodė siekį padidinti moterų galimybes darbo rinkoje³. Tai, kad buvo gerinama moterų padėtis, galima įžvelgti ir pirmosiose Lietuvos Konstitucijose: Nepriklausomos Lietuvos Seimas, į kurį buvo išrinkta 10 moterų, pirma 1920 m. Laikinojoje Konstitucijoje, o vėliau ir 1922 m. pirmojoje Konstitucijoje įtvirtino lygias politines teises moterims ir vyrams,

¹ Justina Seniūnė, „Ar Lietuvos Respublikos teisinė sistema užtikrina moters nediskriminavimą darbo rinkoje?“ (magistro baigiamasis darbas, Vytauto Didžiojo universitetas, 2014), 11, https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/124298/1/justina_seniune_md.pdf.

² Seniūnė, *supra note*, 1.

³ Virginija Jurėnienė, „Darbo rinka ir moterys tarpukario Lietuvoje“, *Lyčių studijos ir tyrimai* 2 (2006): 28–37.

taip pat ir balsavimo teisę⁴.

Didelę sumaištį sukėlė 1926 m. lapkričio 3 d. Ministrų kabineto nutarimas, numatęs vieno šeimos nario, kurioje abu sutuoktiniai tarnautojai, atleidimą iš darbo nepriklausomai nuo to, ar jie dirba vienoje įstaigoje ar ne. Toks reguliavimas, žinoma, pirmiausia palietė moteris siekiant sumažinti jų dalyvavimą darbo rinkoje ir „grąžinti jas į šeimas“. Dėl kilusio nepasitenkinimo šis nutarimas lapkričio 19 d. buvo atšauktas⁵.

Kai prezidentas Antanas Smetona apribojo demokratines teises, jis taip pat 1927 m. paleido III Seimą, todėl ir moterų politinė veikla nutrūko. Vyriausybė jas eliminavo iš politikos ir tolesniais veiksmais siekė apriboti jų dalyvavimą darbo rinkoje⁶.

Vis dėlto moterys nenustojo siekti lygybės darbo rinkoje. II moterų suvažiavimo idėją iškėlė 1928 m. įkurta Lietuvos Moterų Taryba, kurios tikslas buvo koordinuoti moterų judėjimą ir reprezentuoti jį tarptautinėse moterų organizacijose. Moterų Taryba iškėlė lygiateisiškumo klausimą, kai po 1936 m. rinkimų į IV Seimą nė viena moteris nebuvo į jį išrinkta. Priežastis, kodėl moterys nebuvo išrinktos į Seimą, glūdėjo 1931 m. gegužės mėnesio savivaldybių rinkimų įstatyme⁷, kuriame nustatytos sąlygos užkirto kelią moterims dalyvauti rinkimuose. Įstatymas reglamentavo, jog „turi teisę rinkti Lietuvos pilietis, kuris: 1) moka mokesčius: asmens pajamų, nekilnojamo turto arba žemės, arba prekybos, amato, pramonės, arba buto savivaldybės mokesčius; 2) yra valstybės arba savivaldybės įstaigos tarnautojas; 3) yra baigęs aukštąjį mokslą arba specialų žemės ūkio mokslą. Kadangi nebuvo priimtas naujas Civilinės teisės kodeksas, o vis dar veikė, nors 1922 m. Steigiamojo Seimo pataisytas, carinės Rusijos Civilinis kodeksas, kuriame moterys negalėjo disponuoti turtu ir buvo priklausomos nuo vyrų, mokesčių valstybei reta kuri mokėjo ir todėl rinkėjomis negalėjo būti“⁸.

Taigi, moterų nelygybė darbo rinkoje tarpukario laikotarpiu buvo labai aktuali problema Lietuvoje. Nors po I pasaulinio karo buvo daug

⁴ Vitalija Petrauskaitė, „Lyčių lygybės politika: šeimos ir darbo suderinamumas Lietuvoje“ (magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio universitetas, 2008), 17. <https://vb.mruni.eu/object/elaba:1964064/index.html>.

⁵ Jurėnienė, *op cit.*, 3: 29.

⁶ Jurėnienė, *op cit.*, 3: 29.

⁷ Virginija Jurėnienė, „I-asis ir II-asis moterų suvažiavimai: Lietuvos moterų judėjimo siekiai ir išvados“, *Kauno istorijos metraštis* 6 (2005): 120.

⁸ Jurėnienė, *supra note*, 7.

nuveikta siekiant pakeisti padėtį darbo rinkoje, tačiau Lietuvos prezidentu tapęs Antanas Smetona apribojo demokratines teises, moterys neteko teisių į darbą, taip pat moterys netęsė savo veiklos sąjungose ir organizacijose. Situacija darbo rinkoje tik blogėjo. Kaip nurodo prof. T. Birmontienė, 1940 m. sovietinė okupacija sustabdė Lietuvos valstybės ir jos teisės raidą, o Lietuva Nepriklausomybę atkūrė tik 1990 m.⁹

2. Lyčių lygybės reglamentavimas Lietuvoje 1990–2003 metais

Nuo 1990 metų iki Lietuvos įstojimo į ES laikotarpiu Lietuvoje įvyko nemažai pokyčių siekiant skatinti lyčių lygybę ir pasiekti numatytus tikslus. Buvo „kuriami šių teisių apsaugos mechanizmai, turintys padėti realiai įgyvendinti moterų ir vyrų lygiateisiškumą“¹⁰.

Nepriklausomoje Lietuvoje lygybės principą pirmiausia užtikrina bendrieji teisės aktai. Labai svarbu akcentuoti, kad 1991 m. spalio 4 d. Lietuva atnaujino narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje (TDO), kurios narė yra nuo 1921 m. Lietuvos interesams TDO atstovauja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija¹¹. Lietuva yra ratifikavusi Konvenciją Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“, Konvenciją Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims“, Konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, Konvenciją Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ ir kt.

1990 m. gruodžio 13 d. priimtas Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas¹² nubrėžė užimtumo garantijas visiems šalies gyventojams. 1991 m. sausio 9 d. priimto Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas¹³ 1 str. reglamentuoja, kad „draudžiama mažinti darbo užmokestį

⁹ Toma Birmontienė. „Moterų teisių raida Lietuvoje: konstitucinis pripažinimas, politinio lygiateisiškumo siekiai“, *Jurisprudencija* 12, 90 (2006): 39.

¹⁰ *Ibid*, 40.

¹¹ „TDO“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo>

¹² „Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25606?jfwid>

¹³ „Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=oizvyay8&actualEditionId=NSxbVXOjtB&documentId=TAIS.1030&category=>

dėl lyties“. 1991 m. lapkričio 28 d. priimtame Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme¹⁴ išskirti apribojimai nutraukiant darbo sutartį su nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki 3 metų (35 str.). 1992 m. priimtose Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. įtvirtinta visų asmenų lygybė¹⁵. Darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d., skelbė darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties¹⁶. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 d. įpareigoja darbdavį, kad darbdavys privalo kiekvienam darbuotojui sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas neatsižvelgiant į lytį ir kitas aplinkybes¹⁷. Taip pat Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 str. skelbia, kad šio įstatymo tikslas yra uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi¹⁸. Lygias galimybes taip pat gina ir Lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis – užtikrinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. įgyvendinimą¹⁹.

Lygių galimybių įgyvendinimą darbovietėje užtikrina Lygių galimybių įstatymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Darbo kodeksas. „Pastarasis skelbia, kad darbdavys privalo ne tik pats nediskriminuoti darbuotojų, bet ir imtis aktyvių priemonių lygių galimybių politikos užtikrinimui organizacijoje“²⁰. Taigi, Darbo kodeksas ne tik draudžia diskriminaciją, bet taip pat nustato darbdavio pareigą užtikrinti remiantis įstatymais lyčių lygybės principą darbo rinkoje.

ry=TAD

¹⁴ „Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2323?jfwid=>

¹⁵ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, TAR, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>.

¹⁶ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.169334>.

¹⁷ „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/HsxtPVyNys>.

¹⁸ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>.

¹⁹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522>.

²⁰ Jomilė Vaskelaitė, „Diskriminacija darbe. Ką privalo daryti darbdavys, kad jos nebūtų?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2022 m. vasario 22 d., <https://www.lygybe.lt/diskriminacija-darbe.-ka-privalo-daryti-darbdavys-kad-jos-nebutu>.

Taigi, atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje siekta ne tik teisinėmis priemonėmis užkirsti kelią moterų nelygybei darbo rinkoje, tačiau siekta ir realiai įgyvendinti moterų ir vyrų lygiateisiškumą.

3. Lyčių lygybės užtikrinimas Lietuvoje įstojus į Europos Sąjungą

2004 m. gegužės 1 d. Lietuva ir kitos devynios valstybės, t. y. Čekija, Estija, Kipras, Latvija, Lenkija, Malta, Slovakija, Slovėnija ir Vengrija įstoję į Europos Sąjungą ir tapo visateisėmis ES narėmis. Lietuvoje jau prieš įstojant į Europos Sąjungą „viena aktualiausių socialinės politikos sričių buvo lygių galimybių sudarymas, nes tai reikalavo visų pirma, ES dokumentai ir bendrosios integracinės politikos nuostatos“²¹. Todėl prieš tapdama ES nare Lietuva turėjo užtikrinti lyčių lygybę tarp moterų ir vyrų ir pasiekti kuo geresnių rezultatų šioje srityje. Tai reiškia, kad turėjo ne tik „sukurti įstatyminę bazę, o pasiekti, kad ji realiai veiktų sprendžiant šalies darbo rinkos klausimus, tame tarpe ir genderiniu požiūriu“²².

„Lyčių lygybės politika yra neatsiejama ES politikos dalis, taip pat vienas iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos prioritetų, nes moterų užimtumas yra viena iš svarbiausių moterų ekonominės autonomijos ir visuomenės ekonominės gerovės prielaidų“²³. Tačiau vienas iš svarbiausių aspektų, kurį siekiama įgyvendinti Europos Sąjungoje, yra „vienodo darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą nustatymas vyrams ir moterims“²⁴. Tai yra labai svarbus kriterijus, kurį reikėtų pasiekti, kadangi darbo rinkoje matomas ženklus vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkis už tą patį darbą leidžia teigti, kad moterų padėtis darbo rinkoje yra prastesnė.

Europos Sąjungos pasiekimai šioje srityje, visų pirma, priimti teisės aktai, kuriais siekiama sudaryti lygias galimybes darbo rinkoje, t. y. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo; panaikinta ir pakeista 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva

²¹ Leta Dromantienė, „Lyčių lygybės politika Europos Sąjungoje“, *Socialinis darbas* 1, 3 (2003): 105, <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/13340/2212-4720-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

²² Jadvyga Čiburienė ir Jūratė Guščinskienė, „Darbo rinkos struktūros pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis“, *Ekonomika ir vadyba* 13 (2008): 8.

²³ Lina Ladygaitė, „Lyčių lygybės aspekto integravimo strategija Lietuvos darbo rinkoje“ (magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio, 2009), 30.

²⁴ Kristina Gumanaukaitė, „Lyčių lygybės principas ES teisėje: lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principai ir jų įgyvendinimas Lietuvos Respublikoje“ (magistro darbas, Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra, 2007), 12.

2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo. Taip pat ir 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros²⁵.

Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujos redakcijos Lietuvos Respublikos darbo kodeksui²⁶, įsigaliojo ir nauji įpareigojimai darbdaviui. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama ne tik tiesioginiai ar netiesiogiai diskriminuoti dėl lyties, seksualiai priekabiauti, tačiau jis taip pat privalo aktyviai imtis konkrečių veiksmų siekdamas užkirsti kelią tokioms situacijoms. O tie darbdaviai, kurie samdo penkiasdešimt ir daugiau darbuotojų, turi įdiegti lygių galimybių politiką.

Svarbiausia yra tai, kad Europos Sąjungos institucijos ir toliau kelia tikslus siekdamas sumažinti moterų diskriminaciją darbo rinkoje. ES ėmėsi veiksmų siekdama lyčių lygybės. „2020 m. kovo 5 d. Komisija priėmė 2020–2025 m. lyčių lygybės strategiją“²⁷, kurioje išdėstyti tikslai taip pat susiję su darbo rinkos lygybės gerinimu. Tai yra privalomosios darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, kuriomis „siekama sugriežtinti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymą“²⁸. Taigi, Europos Sąjunga padarė didelę įtaką valstybėms narėms siekdama užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje.

4. Pagrindinės teisinės problemos

Nepaisant nuoseklios teisinio reguliavimo pažangos dėl lyčių lygybės darbo rinkoje užtikrinimo nuo tarpukario iki šių dienų, vis dar susiduriama su moterų nelygybės klausimais, taip pat išlieka užmokesčio skirtumo problema. Pagal 2019 m. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktą informaciją, „Lietuvoje moterys vidutiniškai uždirba 13 proc. mažesnę darbo užmokesčių nei vyrai, dažniau susiduria su stereotipais ir diskriminacija darbo rinkoje, atlieka neapmokamus dar-

²⁵ Europos Parlamentas „Vyrų ir moterų lygybė“, žiūrėta 2022 m. vasario 23 d., <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/59/vyru-ir-moteru-lygybe>.

²⁶ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 16.

²⁷ Europos Parlamentas, *op. cit.*

²⁸ *Ibid.*

bus namuose, patiria smurtą artimoje aplinkoje, rečiau užima aukštas ir vadovaujamas pareigas, nors išsilavinimu ir kvalifikacija lenkia šalies vyrus²⁹. Tačiau moterų ir vyrų užimtumo lygis beveik nesiskiria. Remiantis 2020 m. statistikos duomenimis, vyrų užimtumo lygis sudaro 72,2 proc. o moterų – 71,0 proc.³⁰

Apie lyčių lygybės darbo rinkoje įgyvendinimo privalumus ir trūkumus taip pat buvo diskutuota 2019 m. lapkričio pradžioje vykusioje „Lietuvos nacionalinės grupės (ELSA) Vilniaus filialo organizuotoje konferencijoje“³¹ „Lyčių lygybė darbo rinkoje: siekiamybė ar realybė?“. Konferencijos dalyviai priėjo prie išvados: tam, kad būtų pasiekti realūs tikslai lygių galimybių srityje, Lietuvai reikėtų įdėti daugiau pastangų. „Kad įvyktų realūs pokyčiai, pasak dr. J. Reingardės, reikia konkrečių valdžios žingsnių. D. Grigienės manymu, kol įmonių valdybose ir aukščiausiuose postuose nebus bent 40 proc. moterų, tol nematysime ir realios lygybės. Prof. T. Davulio teigimu, susidūrus su nelygybe svarbiausia yra imtis iniciatyvos ir priemonių, o ne tylėti.“³² Nors, remiantis statistikos duomenimis, „dirbančios moterys ES per valandą uždirba vidutiniškai 14 proc. mažiau nei vyrai“³³, galima teigti, kad ES padarė didelę pažangą siekiant užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje.

Vis dėlto galima teigti, kad Lietuva padarė didelę pažangą siekdama panaikinti moterų diskriminaciją darbo rinkos reguliavime. Geresnę darbo rinkos padėtį patvirtina ir tai, kad šiuo metu jaunos moterys, dalyvaujančios darbo rinkoje, yra labiau išsilavinusios nei vyrai, o darbo jėga, kurią sudaro daugiausia vyrai, yra nevisavertiška. Moterys ne tik įgyja aukštąjį išsilavinimą, bet ir nemažos praktinės patirties, taip pat yra motyvuotos dirbti. Dauguma jų labai domisi karjeros galimybėmis ir gavusios

²⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Lyčių lygybė ir moterų diskriminacijos panaikinimas: kas pasiekta ir kokias rekomendacijas siūlo įgyvendinti JT komitetas“, žiūrėta 2022 m. vasario 23 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/lyciu-lygybe-ir-moteru-diskriminacijos-panaikinimas-kas-pasiekta-ir-kokias-rekomendacijas-siulo-igyvendinti-jt-komitetas>.

³⁰ Statistikos departamentas, žiūrėta 2022 m. vasario 24 d. Rodiklių duomenų bazė - Oficialiosios statistikos portalas.

³¹ „Lyčių lygybė Lietuvos darbo rinkoje vis dar nėra realybė“, Vilniaus universitetas, žiūrėta 2022 m. vasario 25 d. <https://naujienos.vu.lt/lyciu-lygybe-lietuvos-darbo-rinkoje-vis-dar-nera-realybe/>.

³² *Ibid.*

³³ Europos Parlamentas, „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ES“, žiūrėta 2022 m. vasario 25 d. <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/society/20200109STO69925/moteru-ir-vyru-darbo-uzmokescio-skirtumai-es>.

atsakingą užduotį ją atlieka kruopščiai ir atsakingai.³⁴

Išvados

Moterų nelygybė darbo rinkoje tarpukario laikotarpiu (1918–1939 m.) buvo labai aktuali problema Lietuvoje. Nors po I pasaulinio karo buvo daug nuveikta siekiant pakeisti darbo rinkos padėtį, tačiau tarpukariu moterys buvo atribotos, stumiamos nuo įgūdžių reikalaujančio darbo.

Lyčių lygybės principą užtikrinantys teisės aktai Lietuvoje po 1990 m. ne tik draudžia diskriminaciją, bet taip pat nustato darbdavio pareigą užtikrinti remiantis įstatymais lyčių lygybės principą darbo rinkoje.

Europos Sąjungos keliami tikslai reikšmingai paveikė valstybes nares, siekiančias užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje.

Nors lyčių lygybės teisinio reguliavimo pažanga Lietuvos darbo rinkoje po 1990 metų, palyginus su tarpukariu, yra neabejotina, tačiau susiduriama su jos taikymo problemomis. Labiausiai moterų ir vyrų nelygybė darbo rinkoje išryškėja darbo užmokesčio srityje, kadangi moterys gauna už tą patį darbą mažesnę atlyginimą. Todėl tokią situaciją bandoma reguliuoti papildomomis teisinėmis priemonėmis.

³⁴ Rima Stonkutė, „Moterų diskriminacijos darbo rinkoje vertinimas“ (magistro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas, 2010), 16–17.

LEGAL REGULATION OF GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET: LITHUANIA IN THE INTERWAR PERIOD AND AFTER 1990

Jovita Dakševič

Mykolas Romeris University

Summary. In the modern world, there is a strong focus on gender equality in the labor market, and much has been achieved. In Lithuania, the main goal is to ensure gender equality in the labor market through appropriate legal regulation. The aim of this article is to reveal the progress of legal regulation of gender equality in the Lithuanian labor market in the interwar period and after 1990. The issue of gender equality in Lithuania arose in the interwar period when, after women had acquired full civil rights, legal action was taken to improve their position in the labor market. However, after the restoration of Lithuania's independence in 1990 and accession to the European Union in 2004, the legal regulation on gender equality in the labor market has remained relevant and has become more intense. The goals and strategies set by the European Union facilitate the achievement of the goals related to ensuring gender equality through legal measures in the labor market, but this issue – over 100 years after the full legal capacity of women was achieved in Lithuania in 1918 – is still unresolved.

Keywords: gender equality, labor market, interwar, women's rights, European Union, equal rights.