

**LIETUVOS TEISĖS UNIVERSITETO
VALSTYBINIO VALDYMO FAKULTETO
DARBO IR SOCIALINĖS APSAUGOS KATEDRA**

**GINTAUTĖ MARTUZEVIČIENĖ
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA**

**LYGYBĖS PRINCIPO TAIKYMAS NUSTATANT
DARBO UŽMOKESTĮ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
Lekt. Dr. Ingrida Mačernytė - Panomariovienė

Vilnius, 2004

TURINYS

ĮVADAS	3
1. LYGYBĖS PRINCIPO NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ SAMPRATA.....	7
1.1 Lygybės principo formavimasis ir reglamentavimo raida.....	7
1.2 Lygybės principo ir su juo susijusių sąvokų teisiniai aspektai.....	9
1.3 Darbo užmokesčio samprata.....	15
2. VIENODO DARBO UŽMOKESČIO PRINCIPO TAIKYMAS IR VIENODO ATLYGINIMO NUSTATYMO PAGRINDAI.....	23
2.1 Vienodo darbo užmokesčio principo taikymo prielaidos.....	23
2.2 Teisės į vienodą atlyginimą pagrindai.....	26
2.2.1 Vienodas atlyginimas už tokį patį darbą.....	26
2.2.2 Vienodas atlyginimas už lygiavertį darbą arba profesinės segregacijos problema.....	33
3. TEISĖS Į VIENODĄ DARBO UŽMOKESTĮ UŽTIKRINIMAS	43
3.1 Vienodo atlyginimo užtikrinimas ikiteisminiu būdu.....	44
3.2 Vienodo atlyginimo užtikrinimas teismine tvarka.....	49
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	54
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	57
SANTRAUKA	63
SUMMARY	64

ĮVADAS

Problema ir temos aktualumas. Lygybės principas – vienas bendrųjų teisės principų, įtvirtintų aukščiausią teisinę galią turinčiuose teisės aktuose – t.y. daugelio valstybių konstitucijose, tarptautinės teisės normose ir kt. Tai vienas svarbiausių šiuolaikinės demokratinės valstybės principų bei žmogaus teisių apsaugos elementų.

Nuo 2004 metų gegužės 1 d. Lietuvai tapus visateise Europos Sąjungos (toliau - ES) nare, jai automatiškai tampa privaloma ir ES *acquis communautaire*.^{*} Lietuva turi užtikrinti šios teisės įgyvendinimą nacionaliniu lygiu steigdama įstatymų viršenybę, demokratiją ir žmogaus teisių apsaugą garantuojančias institucijas ir priimdama atitinkamus nacionalinius teisės aktus. Kyla klausimas - ar pavyks Lietuvai pateisinti civilizuotos ir demokratiškos valstybės įvaizdį, kuris remiasi lygių galimybių ir nediskriminavimo užtikrinimu įvairiose gyvenimo srityse.

Žmogaus teisė į lygybę - tai visų pirma konstitucinė teisė, tačiau svarbu, kad ši teisė būtų įtvirtinta ir veiksmingai įgyvendinama atskirose visuomeninių santykių sferose, tarp jų ir darbo santykiuose. Viena iš problemų, susijusių su lygybės principo taikymu darbo teisiniuose santykiuose – lygybės principo taikymas nustatant darbo užmokestį. Šio principo įgyvendinimas apmokėjimo už darbą srityje – vienas svarbiausių socialinės-ekonominės politikos uždavinių ne tik Lietuvoje, Europos Sąjungoje, bet ir kitose rinkos ekonomikos šalyse. Ekonominės ir socialinės globalizacijos procesas, tarptautinė konkurencija bei su šiais reiškiniais susiję darbo santykių pokyčiai verčia moderniau ir novatoriškiau pažvelgti į darbuotojų teises ir jų apsaugą, vyrų ir moterų lygias galimybes bei socialinius vaidmenis, darbo įvertinimo sistemą bei visą darbo apmokėjimo mechanizmą. Pažymėtina, kad lygybės principas nustatant darbo užmokestį didesnio dėmesio įvairių valstybių, regionų bei tarptautinėje teisinėje sistemoje susilaukė tik XX amžiaus viduryje. Labiausiai akcentuojamu klausimu šioje srityje tapo vyrų ir moterų lygios teisės ir galimybės (t.y. vienodo atlyginimo už vienodą ar vienodos vertės darbą nediskriminuojant dėl lyties principas), tačiau minimos ir kitos diskriminacijos formos. Remiantis statistiniais duomenimis bei šia tema sparčiai augančiu mokslinių straipsnių pasaulyje skaičiumi, galima teigti, kad lygybės principo taikymo nustatant darbo užmokestį klausimas yra ypač aktualus šiomis dienomis ir vis dar nėra iki galo išspręstas. Dar ir šiandien šis principas neretai lieka tik deklaratyvia teisės norma, o jo taikymas ir įgyvendinimas praktikoje tiek Lietuvoje, tiek kitose valstybėse susiduria su eile teisinių, socialinių, vertybinių, ekonominių ir kt.

^{*} *acquis communautaire* (pranc. „Bendrijos įgytis“) – Europos Sąjungos teisės visuma, apimanti Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos sutartis, Bendrijos sudarytas tarptautines sutartis su trečiosiomis valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis, t.p. Europos Sąjungos institucijų priimtus teisės aktus bei Europos Teisingumo Teismo jurisprudenciją [1].

barjerų. Svarbu suvokti, kad lygybės principas darbo santykiuose toli gražu nėra vien tik teisinė abstrakcija, todėl nepakanka vien deklaruoti darbuotojų teisę į lygybę, būtina ir tiesiogiai taikyti šį principą praktikoje, numatyti veiksmingą jo įgyvendinimo mechanizmą. Ar lygybės principas taikomas nustatant darbo užmokestį Lietuvoje? Ar pakankamai užtikrinamos darbuotojų teisės į vienodą atlyginimą? Ar pakankama Lietuvos Respublikos teisinė bazė, numatanti vienodą atlyginimą visiems darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą? Kaip, kokiomis priemonėmis, kokia tvarka turi būti užtikrintas šio principo taikymas ir įgyvendinimas praktikoje? Kokios yra diskriminacijos nustatant darbo užmokestį priežastys ir kaip jas pašalinti? – Tai ypač aktualūs klausimai šiandien, kuriuos būtina kuo racionaliau išspręsti, norint užtikrinti šalies socialinę-ekonominę plėtrą ir prigimtine žmogaus teisę – teisę į lygybę.

Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, reikia pastebėti, kad Lietuvos teisės doktrinoje iki šiol nepakankamai domėtasi šiuo klausimu. Atskirus lygybės principo nustatant darbo užmokestį klausimo aspektus nagrinėjo dr. D. Jočienė, doc. dr. L. Dromantienė, doc. dr. V. Gerikienė, dr. I. Mačernytė - Panomariovienė, D. Gumbrevičiūtė, prof. dr. T. Birmontienė, doc. dr. E. Jarašiūnas, prof. dr. V. Kanopienė, prof. dr. O. G. Rakauskienė. Tačiau tai tik fragmentai, visapusiškai neatskleidžiantys vienodo darbo užmokesčio principo problematikos. Nepakankamas Lietuvos teisės mokslininkų dėmesys lygybės principo taikymo darbo apmokėjimo srityje klausimui buvo viena iš priežasčių, lėmusių šios darbo temos pasirinkimą.

Kita problema, paskatinusi gilintis į šią temą – mokslinės literatūros lietuvių kalba, nagrinėjančios Europos Teisingumo Teismo (toliau - ETT) bylas teisės į vienodą atlyginimą srityje, trūkumas. Pažymėtina, kad ne tik lietuvių mokslininkai per mažai dėmesio skyrė šiam klausimui, bet ir verstos literatūros šia tema beveik nėra. Todėl ETT sprendimų, lygybės principo nustatant darbo užmokestį taikymo srityje, praktinė analizė, pateikta šio darbo 2.2 dalyje, turėtų pasitarnauti norminių teisės aktų taikytojui, siekiant geriau suvokti atitinkamų ES teisės normų tikslus bei taikymo galimybes, ir efektyviau ginti darbuotojų teises teisme ar kitose kompetentingose institucijose. Tyrimo eigoje pateikiami pasiūlymai ir išvados gali būti naudingi ne tik teisės taikymo, bet ir teisėkūros procese, į juos gali būti atsižvelgta formuojant valstybės politiką darbo apmokėjimo srityje. Teorinė šio darbo reikšmė yra ta, kad darbo medžiaga gali būti naudojama tolimesniems šios mažai nagrinėtos srities tyrimams.

Hipotezė. Lygybės principas nustatant darbo užmokestį yra pakankamai gerai reglamentuotas Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tačiau nepakankamai efektyviai taikomas ir įgyvendinamas darbo teisiniuose santykiuose.

Tyrimo objektas. Visuomeniniai santykiai, kuriuose turi būti taikomas vienodo darbo užmokesčio principas.

Tyrimo dalykas. Lygybės principo nustatant darbo užmokestį esmę atskleidžiantys teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra, statistiniai duomenys.

Darbo tikslas. Tikslas - išanalizuoti lygybės principo nustatant darbo užmokestį turinį, šio principo taikymo pagrindus ir prielaidas bei, kiek tai leidžia magistro darbo apimtis, identifikuoti šio principo užtikrinimo problemas bei nurodyti galimus jų sprendimo būdus.

Tyrimo uždaviniai:

- išnagrinėti lygybės principo formavimosi raidą ir ją lėmusius veiksnius bei atskleisti vienodo darbo užmokesčio principo sampratą, analizuojant „lygybės principo“ ir „darbo užmokesčio“ sąvokas;
- išsiaiškinti vienodo atlyginimo nustatymo pagrindus ir vienodo darbo užmokesčio principo taikymo prielaidas Lietuvoje, Europos Sąjungoje ir tarptautinėje teisėje, atliekant teisės aktų, kitų norminių aktų, teismų praktikos ir statistikos analizę;
- atskleisti lygybės principo nustatant darbo užmokestį taikymo ir įgyvendinimo mechanizmo spragas bei pateikti tyrimu pagrįstas galimas sprendimų kryptis.

Tyrimo šaltiniai. Lygybės principo taikymą nustatant darbo užmokestį galima nagrinėti tarptautiniu, Europos Sąjungos bei nacionaliniu lygiu. Pasirenkant tyrimo šaltinius, buvo atsižvelgta į tai, kad reguliuodama ir įtvirtindama lygybės principo taikymą nustatant darbo užmokestį, Lietuva remiasi ankstesne tarptautine ir kitų valstybių patirtimi. Todėl rengiant darbą buvo naudojami šie šaltiniai: 1957 metų Europos Bendrijos Steigimo Sutartis (toliau EB sutartis); 1996 metų (pakeista) Europos Socialinė Chartija; 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymu, suderinimo (toliau - Vienodo darbo užmokesčio direktyva); 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims principo įgyvendinimo įsidarbinant, siekiant profesinio mokymo ir karjeros, bei nustatant darbo sąlygas (toliau - Vienodo požiūrio direktyva), 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos lyčių diskriminacijos bylose (toliau - Direktyva dėl įrodinėjimo naštos diskriminavimo dėl lyties atveju); 1951 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ (toliau - TDO vienodo atlyginimo konvencija), 1958 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (toliau - TDO konvencija dėl diskriminacijos darbe ir tarnyboje); 2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas); 1998 metų Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas; 2003 metų Lietuvos

Respublikos lygių galimybių įstatymas (įsigaliosiantis 2005 metais) ir kt. teisės aktai; taip pat įvairūs statistiniai duomenys, teismų praktika ir mokslinė literatūra.

Tyrimo metodai. Atsižvelgiant į darbo problematiką ir jame keliamus uždavinius, bei siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe taikomi tiek teoriniai (lyginamasis, genetinis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos), tiek empiriniai (dokumentų analizės) tyrimo metodai. Remiantis genetiniu metodu brėžiami lygybės principo nustatant darbo užmokestį raidos kontūrai, atliekant šio principo atsiradimo ir vystymosi analizę. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos, kitų valstybių, Europos Sąjungos bei Jungtinių Tautų teisiniai dokumentai, skirtingos mokslinės koncepcijos. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminių ir dokumentų analizės metodus. Taikant empirinį dokumentų analizės metodą išanalizuota nemažai ETT bylų (tyrimui naudotos atsitiktinės atrankos būdu parinktos 43 ETT bylos), kelios kitų valstybių (D. Britanijos, JAV) bylos, taip pat keletas Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos skundų bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimų. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados ir pasiūlymai. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridedama santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros sąrašas ir priedai.

1. LYGYBĖS PRINCIPO NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ SAMPRATA

1.1 *Lygybės principo formavimasis ir reglamentavimo raida*

Lygybės aspektas buvo plėtojamas per visą žmogaus teisių evoliucijos laikotarpį. Galima teigti, kad lygybės principo koncepcija atsirado kartu su žmogaus teisių apsauga ir pripažinimu visuomenėje, tačiau šios sampratos diapazonas ne kartą kito ir plėtėsi istorinėje raidoje. Lygybės principo ištakas galima aptikti jau antikos laikais. Tų laikų lygybės samprata, skirtingai nei šiandien, apėmė tik lygybės tarp laisvų vyrų viešpatavimą, visiškai įteisindama vergovę bei lyčių nelygybę [2, P. 53]. Sekantis etapas žmogaus teisių, tarp jų ir lygybės, apsaugos istorijoje prasidėjo XVII-XVIII amžiuje - švietimo, buržuazijos ir revoliucinių idėjų plitimo įtakoje. Paminėtini - Anglijos 1679 m. Habeas Corpus Act bei 1689 m. Teisių bilis (*Bill of Rights*), 1776 m. Amerikos nepriklausomybės deklaracija, 1787 m. JAV Teisių bilis (pirmosios 10 pataisų), Prancūzijos 1789 m. Žmogaus ir piliečio teisių deklaracija ir kt. Tačiau tarptautinės teisės lygmenyje bei atskirose visuomeninių ir teisinių santykių srityse (darbo santykiuose, šeimos santykiuose, socialinėje sferoje ir kt.) nediskriminavimo principas įgavo reikšmę tik XX amžiuje. 1945 m. priėmus Jungtinių Tautų Chartiją [3] lygybės principas tapo visuotiniu bendruoju tarptautinės teisės principu, pamažu įsitvirtinusių ir atskirų šalių nacionalinėse konstitucijose ir kituose teisės aktuose. Bendras lygių teisių principas vėliau buvo įtvirtintas ir Jungtinių Tautų 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje [4, 23 str. 2 d.]. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos principams transformuoti į privalomas teisės normas buvo priimti sekantys Jungtinių Tautų dokumentai: 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas bei Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, prie kurių yra prisijungusi ir Lietuva [5]. Ypatingai didelis dėmesys lygybės principui buvo suteiktas reguliuojant darbo santykius, visų pirma įsidarbinimo bei darbo užmokesčio srityse. Didelės įtakos lygybės principo taikyme ir įgyvendinime darbo santykiuose turėjo Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau - TDO), kurios pagrindinis tikslas – socialinio teisingumo ir darbuotojų apsaugos užtikrinimas visame pasaulyje. 1998 m. TDO priėmė Pagrindinių teisių ir principų darbe deklaraciją [6], kurioje pažymima, kad visos valstybės narės įsipareigoja laikytis principų, neatsižvelgiant į tai, ar jos ratifikavo atitinkamas konvencijas ar ne [7, P. 28]. Lietuvos Respublika šios organizacijos nare tapo jau 1921 m., o 1991 m. - po nepriklausomybės atkūrimo - atnaujino savo narystę [8]. Vienodo darbo užmokesčio principo pagrindus tarptautinės teisės

lygmenyje padėjo 1951 metų TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo“ [9]. Teisė į vienodą atlyginimą Jungtinių Tautų rėmuose įtvirtinta ir 1979 m. Konvencijoje „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“ [10, 11 str. 1 d.], 1965 m. Konvencijoje „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“ [11, 5 str. 1 d.] bei anksčiau minėtame 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte [12, 7 str. (i) p.]. 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ [13] bei 1983 m. TDO konvencija Nr. 159 „Dėl invalidų profesinės rehabilitacijos ir užimtumo“ [14] taip pat įtvirtina lygiateisius darbuotojų santykius bei lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes, nors tiesiogiai neįvardina vienodo darbo užmokesčio principo.

Panašiu tempu lygybės principas formavosi ir Europos Sąjungos teisėje. Lygybė kaip viena pagrindinių žmogaus teisių 1950 m. įtvirtinta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje [15, 14 str.], o 1961 m. - Europos Socialinėje Chartijoje. Šiuo metu (1996 m. gegužės 3 d. pataisytoje) Europos Socialinės Chartijos 4 str. 3 d. numatytas ir vienodas užmokestis už vienodos vertės darbą [16, 4 str. 3d.]. Svarbiausias Europos Sąjungos teisės aktas, įtvirtinantis vienodo darbo užmokesčio principą – 1957 m. Europos Bendrijos Steigimo Sutartis (dar vadinama Romos sutartimi) [17]. Nemažiau svarbios ir vėliau priimtose direktyvos: 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyva [18] ir 1976 m. Vienodo požiūrio direktyva [19]. Be minėtų direktyvų lygybės principą Europos Bendrijos lygmenyje įtvirtina: 1979 m. Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris socialinės apsaugos srityje [20], 1986 m. Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, užsiimančius savarankiška darbo veikla [21], 1986 m. Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris profesinėje socialinės apsaugos srityje [22], 1992 m. Direktyva dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugos [23], 1996 m. Direktyva dėl tėvystės atostogų [24], 1996 m. Direktyva iš esmės pakeičianti 1986 m. Direktyvą dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris profesinėje socialinės apsaugos srityje [25], 1997 m. Direktyva dėl įrodinėjimo naštos diskriminavimo dėl lyties atveju [26], 2000 m. Vienodų sąlygų užimtumo ir profesinėje srityje direktyva [27], 2000 m. Direktyva dėl lygių galimybių nepriklausomai nuo rasės ar etninės kilmės [28], 2000 m. Tarybos sprendimas, nustatantis Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programą (2001-2006) [29], 2002 m. Direktyva iš esmės pakeičianti 1976 m. Vienodo požiūrio direktyvą [30], 2003 m. Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių [31] ir kt.

Įdomu pastebėti, kad lyčių lygybės užtikrinimas Europos Sąjungoje ilgą laiką nebuvo savarankiškas ES politikos tikslas, o greičiau siekis užkirsti kelią nesąžiningai ekonominei konkurencijai moterims mokant mažiau nei vyrams [32, P.115]. Vienodo darbo užmokesčio principo inkorporavimo į Europos Bendrijos teisę iniciatore buvo Prancūzija. Prancūzija, dar prieš priimant Europos Bendrijos steigimo sutartį, savo nacionaliniuose teisės aktuose jau buvo

nustačiusi teisę į vienodą darbo užmokestį vyrams ir moterims už tokį patį darbą bei nerimavo dėl galimų nuostolių Prancūzijos įmonėms, kuriuos sukeltų ekonominė konkurencija su kitomis valstybėmis narėmis, neįtvirtinusiomis šios teisės savo nacionaliniuose teisės aktuose. Kitaip tariant, Prancūzija manė, kad didesni darbo jėgos kaštai jos įmonėms, lyginant su kitomis valstybėmis narėmis, suponuoja nesažiningos konkurencijos prielaidą [33, P.241].

Lietuvoje lygybės principo nustatant darbo užmokestį problema teisiškai pradėta reguliuoti visai neseniai, t.y. tik atkūrus nepriklausomybę. Tarybinių laikų planinėje ekonomikoje darbo užmokestis buvo nustatomas pagal centralizuotą tarifų sistemą. Lygybės klausimas nustatant darbo užmokestį nebuvo keliamas. Lygybė buvo preziumuojama, o ne kvestionuojama. Pereinant prie rinkos ekonomikos, kuriantis privačiam sektoriui bei integruojantis į Europos Sąjungą, neišvengiamai reikėjo iš naujo sureguliuoti darbo užmokesčio klausimus. Tuo tikslu pradėta kurti nauja darbo užmokesčio reguliavimo bazė [34, P. 37].

Bendras nediskriminavimo principas visų pirma buvo įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje [35, 29 str.]. Vėliau šis principas integruotas į atskiras veiklos sritis (darbo, švietimo, socialinę ir kt.) bei įtrauktas į kitus Lietuvos Respublikos teisės aktus. Derinant su tarptautine bei Europos Sąjungos teise lygybės principas inkorporuotas į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą [36, 1.2 str. 1d.], Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą [37, 169 str.], Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą [38, 41⁽⁶⁾str.], Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymą [39, 1 str. 2 d.], Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą [40], Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą [41], Lietuvos Respublikos įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties [42, 62 str. 3 d.], Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymą [43, 2 str. 1 d.] ir kt. teisės aktus. 2002 metais priimtas naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat įtvirtina darbo teisės subjektų lygybės principą [44, 2 str. 1 d. 4 p.] bei vienodo darbo užmokesčio principą [44, 186 str. 3 d.].

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad lygybės principas užima svarbią vietą tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos teisėje. Vienodo darbo užmokesčio principas taip pat gana plačiai reglamentuotas įvairiuose teisės lygmenyse, nežiūrint į tai, kad šiuo konkrečiu principu teisiškai susidomėta kur kas vėliau – tik apie XX amžiaus vidurį, nei bendruoju lygybės principu.

1.2 Lygybės principo ir su juo susijusių sąvokų teisiniai aspektai

„Lygybės principas“ – kompleksinė sąvoka, kurios turinį atskleidžia tiek žodžio „principas“, tiek „lygybės“ samprata. Kaip suprantamas žodis „principas“ teisėje? Ką reiškia

„lygybė“? Atsakydami į šiuos klausimus vienu žingsniu priartėsime prie lygybės principo nustatant darbo užmokestį sampratos. Tik tinkamai suvokus šių sąvokų esmę, galima visapusiškai ir išsamiai atskleisti šio principo turinį.

Žodis „principium“ lotyniškai reiškia „pradžia“, „kilmė“, „pagrindas“ [45, P. 687]. Jau pati pradinė šio žodžio reikšmė atskleidžia jo dabartinę prasmę – t.y. kažkas, kas yra kažko pagrindas ir pradžia. Galima teigti, kad teisės principai – tai teisės sistemos ašis, ant kurios laikosi visas teisės „rūmas“. Tai pagrindinės teisinės idėjos, išreiškiančios visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus ir vystymosi tendencijas. Tai reiškia, kad nei viena teisinė valstybė priimdama teisės aktus bei juos taikydama negali pažeisti šių visuotinai pripažintų nuostatų. Teisės principai nebūtinai turi būti rašytinės formos (t.y. principai-normos). Dažnai tai tik „nerašytos taisyklės“, bet dėl to ne mažiau svarbios. Teisės principai atlieka trejopą vaidmenį teisės sistemoje:

- užpildo teisės spragas (t.y. tiesioginis principų taikymas, kai tam tikrų teisinių santykių nereguliuoja teisės normos ir jiems negalima pritaikyti analogijos);
- daro įtaką teisėkūrai;
- į juos turi būti atsižvelgiama taikant ir aiškinant teisės normas [46, P. 28].

Teisės principai, kurie būdingi visai teisės sistemai, visoms teisės šakoms, vadinami bendraisiais. Vienas tokių principų ir yra lygybės principas. Kuo jis toks svarbus, suprasime įdėmiau pažvelgę į lygybės sampratą.

Lygybė atlieka centrinį vaidmenį ne tik Europos Sąjungos, atskirų valstybių, bet ir apskritai tarptautinės teisės arenoje. Lygybės principas, teisinėje literatūroje dar sutinkamas kaip lygių galimybių, lygiateisiškumo, lygiavertiškumo, vienodo traktavimo, nediskriminavimo principas, išplaukia iš pačios teisės esmės [47, P. 124]. Jau Aristotelis apibrėžė lygybės sąvoką. Pasak jo, lygybė reiškia, kad panašūs daiktai turi būti traktuojami panašiai [48]. Kyla klausimas: o kaip nustatyti, kokie daiktai yra panašūs. Ar vyrai ir moterys panašūs? Ar baltaodžiai ir juodaodžiai panašūs? Pati žmogaus prigimtis suponuoja tai, jog kiekvienas žmogus yra unikalus, skirtingas ir nepakartojamas. Panašumas – subjektyvi abstrakcija, kintanti istorinėje žmogaus evoliucijos raidoje, atsižvelgiant į laikmečio šalių tradicijas, papročius, moralę ir kt. Lygybė – tai tarsi tuščias indas, kol jo neužpildo nusistovėję moraliniai standartai ir vertybinės nuostatos. Šiais laikais taip pat egzistuoja ne viena lygybės samprata, nors jau (bent jau teisės srityje) ir einama prie vieningesnės formuluotės. Jeigu ekonominė lygybė reiškia vienodą asmenų prieinamumą prie ekonominių išteklių bei jų panaudojimo ir kontrolės galimybes [49, P. 12], tai lygybė kaip teisinė kategorija apima tiek vienodą pagal įstatymą subjektų vertinimą, tiek

vienodas galimybes pasirinkti tam tikrą elgesio variantą, tiek vienodas teises reikalauti iš kitų teisės subjektų vykdyti tam tikrą pareigą panašioje situacijoje [50, P. 31-32]. Manytume, kad tokį apibrėžimą suponuoja teisėje egzistuojanti teisių ir pareigų vienovė. Teisė į lygybę nėra absoliuti, nes - kaip teigiama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 28 str. – „įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo <...> nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių.“ Svarbu nepamiršti, kad lygybės principas reiškia ne tik lygias teises bei galimybes, bet ir vienodas pareigas teisės subjektams.

Lygybės principo taikymas bei aiškinimas teisėje apima daugelį aspektų – pradedant bendru diskriminacijos draudimo principu ir baigiant lygių teisių užtikrinimu atskirose visuomeninių ir teisinių santykių srityse (kaip pvz. dalyvaujant teismo procese, įsidarbinant, nustatant darbo užmokesčio dydį ir pan.). Lygybės principas neišvengiamai susijęs su diskriminacijos draudimo principu, todėl šį principą tikslinga būtų nagrinėti per diskriminacijos sampratos prizmę.

Aiškia ir visa apimančią „diskriminacijos“ darbo santykiuose definiciją pateikia amerikiečių mokslininkas G. Dessler. Pasak jo, bet kuri darbo santykių praktika, skirtingai taikoma skirtingoms asmenų klasėms, nepalankiai veikianti įstatymo globojamos grupės atstovus, neparemta jokiais pateisinamais objektyviais kriterijais, laikytina neteisėtai diskriminacine [51, P. 66]. Remiantis ETT praktika, diskriminaciją galima apibrėžti kaip skirtingų taisyklių taikymą panašiose situacijose bei tos pačios taisyklės taikymą skirtingose situacijose [52; 53]. Tuo tarpu lygybės principas atvirkščiai - įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai bei draudžia iš esmės tokius pat faktus vertinti skirtingai, nebent toks skirtingas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas [54]. Kaip matome, diskriminacija ir lygybė teisėje yra atvirkščiai proporcingi reiškiniai.

Pagal TDO konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, diskriminacija – tai bet koks lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantys išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę [55, 1 str. 1 d.]. Šios konvencijos 1 str. 2 d. patikslina, kad „bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija“. Šiuo atveju konkretūs tam tikram darbui ar pareigybei keliami reikalavimai gali būti laikomi objektyviais kriterijais, vienodai taikomais visoms asmenų grupėms ir neturinčiais nieko bendra su diskriminavimu. Konvencija kaip diskriminacijos objektą nurodo lygias galimybes ir lygiateisius santykius. Teisinėje literatūroje dažnai sutinkamos dvi panašios sąvokos – „lygios teisės“ ir „lygios galimybės“. Nors šios sąvokos dažnai vartojamos sinonimiškai, svarbu nepamiršti, kad „lygios teisės“ reiškia asmenims suteiktas teises pagal įstatymą, o „lygios

galimybės“ - galėjimą realiai tas teises įgyvendinti. Šiuo požiūriu lygių galimybių samprata yra daug platesnė už lygiateisiškumo sampratą. Lygybės principas apima abiejų šių sąvokų turinį.

Kiek kitokią diskriminacijos definiciją pateikia Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Šio įstatymo 2 str. moterų ir vyrų diskriminacija apibrėžiama kaip „pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties“ [40, 2 str. 2 d.]. Tame pačiame straipsnyje pateikiamas ir išsamus sąrašas atvejų, kai tam tikras teisių apribojimas ar privilegijų teikimas nelaikomas diskriminacija:

- specialioji moterų apsauga nėštumo, gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- tik vyrams taikoma karinė prievolė;
- skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius;
- moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo.

Remiantis šio įstatymo 2 str. 2 p., „diskriminacija“ – tai lygių teisių pažeidimas. Iš to seka logiška išvada, kad „lygiateisiškumas“ pačia bendriausia prasme – tai diskriminacijos draudimas. Teisės aktai, draudžiantys diskriminaciją, tuo pačiu įtvirtina ir lygybės principą. Pažymėtina, kad teisės aktai užtikrina lygybės principą ne tik lyties atžvilgiu, bet ir kitais pagrindais: rasės, kilmės, tautybės, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, amžiaus, seksualinės orientacijos ir pan. [35, 29 str. 2 d.; 41, 1 str.; 44, 2 str.].

Diskriminacija gali būti skirstoma į 2 rūšis: negatyvią ir pozityvią. Negatyvi diskriminacija reiškia tam tikros asmenų grupės teisių suvaržymą ar pažeidimą. Tačiau diskriminacija gali reikštis ir pozityviai – kai tam tikrai asmenų kategorijai be pagrindo suteikiama papildomų teisių, kurių neturi kitų asmenų grupės. Kaip pažymi Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, lygiateisiškumas – tai ne tik negatyvios diskriminacijos, bet ir „įvairių nepagrįstų privilegijų suteikimo tam tikroms asmenų kategorijoms“ draudimas [56, P. 33]. Kaip pozityvios diskriminacijos pavyzdį galima pateikti ETT sprendimą *Kalanke* byloje: Vokietijos Brėmeno žemės viešosios tarybos taisyklės nustatė, kad įdarbinant bei paaukštinant darbuotojus, pirmenybė turi būti teikiama moterims, turinčioms tokią pačią kvalifikaciją kaip ir vyrai, jeigu atitinkamoje veiklos srityje moterys sudaro mažiau nei 50 % darbuotojų. Teisingumo Teismas pripažino, kad toks besąlyginis prioriteto suteikimas moterims, turinčioms tokią pačią ar panašią kvalifikaciją kaip ir jų kolegos vyrai, turi būti laikomas diskriminacija [57]. Tačiau jau 1997 m. Amsterdamo sutartimi į EB sutarties 119 str. (dabar 141 str.) buvo įtraukta 4 dalis,

kurioje nurodoma, kad siekiant realiai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę, vienodo požiūrio principas netrukdo valstybėms narėms numatyti konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias sąlygas profesinėje veikloje [17, 141 str. 4 d.].

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, skelbiančiame visų asmenų lygybę prieš įstatymą, teismą, kitas valstybės institucijas ar pareigūnus, įtvirtintas lygybės principas draudžia tiek negatyvią - „žmogaus teisių negalima varžyti“, tiek pozityvią - „ir teikti jam privilegijų“ – diskriminaciją [35, 29 str. 2 d.]. Kita vertus, šis konstitucinis principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu [58; 59]. Kaip konstatavo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas: „jei egzistuoja objektyvus skirtingo vertinimo pateisinimas, skirtingi faktai gali, o kartais ir privalo būti traktuojami skirtingai“ [60; 61]. Tačiau lygybės principas būtų pažeidžiamas, jei tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skirta teisės norma, palyginti su kita asmenų grupe, kuriai taip pat taikoma ta pati norma, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas.

Remiantis Konstitucinio Teismo išaiškinimais, darytina išvada, kad kai kuriais atvejais skirtingas darbuotojų traktavimas gali būti objektyviai pateisinamas. Vienas tokių atvejų – kai norint apsaugoti tam tikras socialiai silpnesnes asmenų grupes, joms sudaromos palankesnės sąlygos lyginant su kitomis asmenų grupėmis. Prie tokių asmenų grupių priskiriami tiek asmenys, patys nepajėgiantys bent minimaliai užsitikrinti savo pagrindinių teisių (pvz. neįgalieji, grįžę iš įkalinimo įstaigų), tiek vykdantys specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei (pvz. motinystė, darbas gyvybei pavojingomis sąlygomis ir pan.). Minėtais atvejais, kai siekiama pozityvių visuomeniškai reikšmingų tikslų, didesnių teisinių garantijų suteikimas ir diferencijuotas teisinis reguliavimas nelaikomas diskriminacija [62]. Toks reiškinys vadinamas diferenciacija. Diferenciacija, priešingai nei diskriminacija, – tai socialiai orientuotos teisinės valstybės požymis. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsnis nurodo, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moterys turi teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką; jų negalima skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį jų pačių ar jų kūdikių sveikatai [63, 37 str. 1-2 d.]. Kaip diferenciacijos pavyzdį galima paminėti ir Socialinių įmonių įstatymo 5 str. 5 d., kurioje pažymima, kad tikslinėms asmenų grupėms priklausančių asmenų darbo užmokestis dėl nustatytų mažesnių reikalavimų ar (ir) mažesnio darbo našumo negali būti sumažintas [64]. Svarbu nesusipainioti diferenciacijos ir pozityvios diskriminacijos sąvokų, nes nors jos ir panašios, tačiau nukreiptos į skirtingus tikslus: diferenciacija – į teisinės apsaugos socialiai silpnoms asmenų kategorijoms didinimą,

diskriminacija – į savavališką asmens teisių išplėtimą kitų asmenų grupių sąskaita. Pažymėtina ir tai, jog pozityvioji diskriminacija – tai tik laikinoji priemonė, siekiant pašalinti negatyviosios diskriminacijos formas užtikrinant darbuotojų lygias galimybes.

Šalia pozityvios ir negatyvios diskriminacijos taip pat galima išskirti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją. Pavyzdžiui, 2003 metais priimtas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas draudžia bet kokią „tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų“ [41, 1 str.].

Pagal šį įstatymą tiesiogine diskriminacija laikomas „elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui“. Tačiau Įstatymas numato ir tam tikras išimtis, kada toks elgesys nėra laikomas diskriminacija: apribojimus dėl amžiaus, reikalavimą mokėti valstybinę kalbą, „specialias laikinasias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų“ ir kt. [41, 2 str. 3 d.].

Netiesioginė diskriminacija – tai „veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims“ [41, 2 str. 4 d.].

Panašiai tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos apibrėžiamos ir Europos Sąjungos teisės aktuose [26; 27; 30]. Pažymėtina, kad tiesioginė diskriminacija paprastai visada yra neteisėta, tuo tarpu netiesioginė diskriminacija nebūtinai neteisėta, jei ją galima pateisinti objektyviais kriterijais.

Apibendrinant galima teigti, kad lygybės principas apima tiek negatyvios, tiek pozityvios, tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos draudimą ir reiškia, kad vienodus faktus reikia teisiškai vertinti vienodai bei iš esmės tokius pat faktus draudžiama vertinti skirtingai. Tačiau pažymėtina, kad lygybės principas leidžia nukrypti nuo šios formuluočių, kai toks skirtingas traktavimas yra objektyviai pateisinamas. Pavyzdžiui diferenciacijos atveju, kai norint apsaugoti tam tikras socialiai silpnesnes asmenų grupes, joms sudaromos palankesnės sąlygos lyginant su kitomis asmenų grupėmis. Kalbant apie lygybės principą nustatant darbo užmokestį, svarbu paminėti, jog jis taikomas įvairiose valstybės institucijų veiklos srityse. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą pažymėjo, kad lygybės principo turi būti vienodai laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą [58; 61; 65].

1.3 Darbo užmokesčio samprata

Nagrinėjant lygybės principo nustatant darbo užmokestį klausimą, vertėtų kiek plačiau aptarti ir pačią darbo užmokesčio sampratą. Darbo užmokesčio sąvokos atskleidimas yra labai svarbus aspektas, nes norint tinkamai ir teisingai taikyti lygybės principą, pirmiausia reikia tiksliai apibrėžti jo taikymo objektą.

Kalbant apie darbo užmokestį visų pirma paminėtina, kad vienas pagrindinių darbo santykių požymių yra darbo atlygintinumas [46, P. 18]. Pati sąvoka „darbas“ nėra teisinė. Tai socialinė-ekonominė sąvoka. Darbas ekonomikoje suprantamas kaip vienas svarbiausių gamybos veiksmų. Kaip ir kiti ekonominiai išteklių darbas rinkoje įgyja savo kainą. Šios kainos išraiška galima laikyti darbo užmokestį [66, P. 269]. Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas, darbdaviui – tai gamybos kaštai (išlaidos). Teisinėje plotmėje tai reikštų, kad darbuotojas turi pareigą dirbti tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos darba, kurį atlikęs jis įgyja teisę į atlyginimą; savo ruožtu darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo atlikti tam tikrą darbą, ir pareigą - už atliktą darbą mokėti sulygtą darbo užmokestį. Taigi, darbo užmokestis – prievolė, atsirandanti iš darbo santykių.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį [44, 186 str. 1 d.]. Kaip matyti, Darbo kodeksas ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumo sąlygų. Šis kodeksas numato, kad darbo sutartis „turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą“ [44, 99 str. 2 d.]. Tačiau numatytos formos nesilaikymas savaime nedaro darbo sutarties negaliojančia ir nepanaikina teisės į darbo užmokestį. Remiantis Darbo kodekso 99 str. 1 d. darbo sutarties sudarymo momentu laikomas šalių susitarimas dėl sutarties sąlygų. Tai reiškia, kad kai šalys susitaria dėl darbo ir darbo sąlygų, būdingų darbo sutarčiai (darbo vietos, funkcijų, apmokėjimo), net ir juridškai neiforminus šios sutarties, atlikus sutartą darbą, atsiranda darbuotojo teisė į darbo užmokestį. Toks aiškinimas atitinka TDO konvenciją „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, kuri numato tiek žodinę, tiek raštišką darbo sutarties formą [67, 1 str.]. Kita situacija, jei asmuo dirba pagal civilinę sutartį ar išvis nesudaręs jokios sutarties. Šiuo atveju teisė į darbo užmokestį neatsiranda. Taigi, faktiškai darbuotojas, kuris nesudaro su darbdaviu darbo sutarties, netenka darbo teisinių ir socialinių garantijų. Apmokėjimas už darbą, atliekamą pagal civilines sutartis (pvz. rangos, pasaugos, krovinių vežimo), nelaikomas darbo užmokesčiu. Atlyginimas, kurį asmuo gauna už tam tikrą darbą, kurį jis dirba kaip savanoris ar talkininkas, taip pat nėra laikomas darbo užmokesčiu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą [68, P. 262]. Šiais atvejais darbų atlikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė [69; 70].

Kartais gali būti sunku atskirti darbo užmokestį nuo atlyginimo, mokamo pagal civilines sutartis, juolab, kad darbo santykius ilgą laiką (iki XIX a.) reguliavo civilinės teisės normos [71,

P. 7]. Todėl analizuojant darbo užmokesčio sampratą, būtina aptarti šių sąvokų tapatumus ir skirtumus.

Pagrindinis skirtumas tarp darbo užmokesčio pagal darbo sutartis ir atlyginimo pagal civilines sutartis yra tas, kad darbo užmokestis – tai sistemingas, tęstinio pobūdžio mokėjimas, siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz. periodiškai mokamas kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamas už tam tikrų darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius. Tuo tarpu atlyginimas, gaunamas už darbą, atliktą pagal civilinę sutartį, siejamas su konkrečiu darbo rezultatu bei sutarties įvykdymu. Toks atlyginimas paprastai nėra tęstinio pobūdžio ir išmokamas iš karto įvykdžius sutartį. Kita vertus, kaip bus išaiškinta vėliau, sistemingumas ir tęstinumas būdinga tik pagrindiniam darbo užmokesčiui. Tuo tarpu įvairios premijos, priedai, kitos vienkartinės išmokos neturi sistemingumo bei tęstinumo požymių, bet taip pat laikomos darbo užmokesčiu. Todėl neužtenka remtis tik šiuo požymiu, norint atriboti darbo užmokestį nuo atlyginimo pagal civilines sutartis.

Kitas svarbus aspektas, kalbant apie šių atlygių skirtumus, yra tas, kad įvykdžius sutartį ir gavus atlyginimą, civiliniai sutartiniai santykiai baigiasi. Tuo tarpu įvykdžius tam tikrą užduotį ir gavus darbo užmokestį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio paprastai nesibaigia. Darbo užmokestis šiuo atveju gali atlikti skatinamąją funkciją – skatinti ir motyvuoti darbuotoją geriau atlikti kitas darbo užduotis.

Darbo užmokestį nuo atlyginimo pagal civilines sutartis taip pat galima atriboti remiantis integralumo kriterijumi. Darbas, atliekamas pagal darbo sutartį, - tai visos įmonės, verslo sudedamoji dalis. Atliekant darbą ar teikiant paslaugą pagal civilinę sutartį, nors ir siekiama naudos įmonei ar verslui, tačiau tas darbas ar pasauga netampa pastarųjų sudedamąja dalimi (nėra į juos integruotas/-a) [71, P. 8].

Skiriasi ir darbo užmokesčio bei atlyginimo pagal civilinės teisės sutartis nustatymo tvarka. Darbo užmokestis gali būti nustatomas pagal tam tikrus tarifus, kvalifikacinius lygius darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar norminiame akte. Atlyginimas pagal civilinę sutartį nustatomas pagal šalių susitarimą civilinėje sutartyje (sutartinis atlyginimas). Todėl, jei darbo užmokestis už vienodą darbą visais atvejais (išskyrus, kai tai gali būti pateisinama objektyviais kriterijais) ir visiems darbuotojams turi būti vienodas, tai atlyginimas už tokį patį darbą pagal civilines sutartis kiekvienu konkrečiu atveju gali skirtis. Manytina, kad tai susiję su sutarties laisvės ir šalių lygiateisiškumo principais, kuriais grindžiami civiliniai teisiniai santykiai. Tuo tarpu darbo santykiai grindžiami subordinacijos (pavaldumo) principu. Šiuose santykiuose remiamasi darbuotojo kaip silpnesnės šalies doktrina (darbuotojas yra ekonomiškai priklausomas nuo darbdavio ir dėl to jam pavaldus), todėl valstybės įsikišimas, siekiant užtikrinti bent minimalias darbuotojų teises (minimalų darbo užmokestį, apmokėjimą už viršvalandžius ir kitas

nuo normalių nukrypstančias darbo sąlygas, vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą ir pan.), yra neišvengiamas. Darbo teisiniuose santykiuose - net jei darbdavys negauna pelno ar darbuotojas nepasiekia galutinio rezultato (pvz. neįvykdo darbo plano) – darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis už imperatyviai teisės aktuose nustatytą darbo užmokestis.

Dar vienas darbo užmokesčio ir atlyginimo pagal civilines sutartis skiriamasis bruožas yra tas, kad darbo užmokestis susideda iš pagrindinės ir papildomos dalių [44, 186 str. 2 d.], kas nebūdinga atlyginimui pagal civilines sutartis.

Pagrindinį (pastovų) darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis. Pagrindinis darbo užmokestis yra garantinio pobūdžio, todėl turi būti mokamas darbuotojui nepriklausomai nuo to, ar darbdavys gavo pelno, ar ne [72, P. 11]. Dėl šios rūšies darbo užmokesčio dydžio (viršutinės ir apatinės tarifinio atlygio ribos) paprastai susitariama jau priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Tuo tarpu papildomas (kintamas) darbo užmokestis kiekvienu konkrečiu atveju gali būti skirtingas (jeigu ko kito nenumato įstatymai) arba jo gali išvis nebūti (priklauso nuo darbdavių valios). Papildomas darbo užmokestis yra skatinamojo pobūdžio ir apima:

- premijas (už svarbių tikslų įvykdymą, planų viršijimą bei labai gerus darbo rezultatus);
- priedus (už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją, darbo stažą);
- priemokas (esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų – pvz. už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą švenčių dienomis ir kt.).

Ekonominėse ataskaitose dažnai fiksuojamas tik pagrindinis (bazinis) atlyginimas, tačiau teisine prasme, įgyvendinant lygybės principą, mūsų nuomone, tiek pat svarbus ir papildomas darbo užmokestis. Tai reiškia, kad darbuotojo teisė į vienodą darbo užmokestį, nesvarbu pagrindinį ar papildomą, už tokį patį ar lygiavertį darbą turi būti vienodai saugoma ir ginama.

Amerikiečių mokslininkas J. Stoner šalia pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio (tiesioginio) išskiria dar ir netiesioginį užmokestį, vadinamą „naudomis“ [73, P. 390]. Kitas amerikiečių mokslininkas G. Dessler apibrėžia „naudas“ kaip „netiesiogines finansines išmokas, kurias darbuotojas gauna už tai, kad dirba kompanijoje“ [51, P. 221]. Netiesiogines finansines išmokas G. Dessler skirsto į: apmokėjimą už nedirbtą laiką, draudimą, pensijas ir paslaugas darbuotojams. Kitas ekonomikos mokslininkas R. Barras darbo užmokestį skaido į tiesioginį ir socialinį [74, P. 74.]. Pasak jo, tiesioginiu laikomas darbo užmokestis siaurąja prasme – t.y. tas, kuris tiesiogiai siejasi su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese. „Socialinis darbo

užmokestis“ analogiškas ankščiau aptartam „netiesioginiam užmokesčiui“ ir apima: išmokas už nedirbtą laiką švenčių dienomis, atostogas; socialinius įnašus ir kt. mokesčius, susijusius su darbo jėgos naudojimu; socialines išlaidas, kurias savarankiškai padengia darbdavys.

Teisinėje ir ekonominėje literatūroje sutinkama įvairių nuomonių dėl darbo užmokesčio struktūros. Vis dėlto, dauguma mokslininkų linkę aiškinti darbo užmokestį plačiai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat nepateikia tikslios ir aiškios „darbo užmokesčio“ definicijos, nurodydamas, kad darbo užmokestis yra „bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamas darbuotojui už jo atliktą darbą“ [44, 186 str. 2 d.]. Ką reiškia žodžiai „bet koku būdu“ ir „tiesiogiai“, Darbo kodeksas plačiau nenurodo. Remiantis minėtu Darbo kodekso straipsniu darbo užmokesčiu nelaikomas netiesiogiai išmokamas atlyginimas, kurį darbuotojas gauna už tai, kad dirba tam tikroje darbo vietoje. Garantijos (išmokos už, dėl svarbių, įstatymo numatytų priežasčių, faktiškai nedirbtą laiką: pvz. mokėjimas už kasmetines atostogas, papildomas poilsio dienas, prastovų ne dėl darbuotojų kaltės apmokėjimas, priemoka asmenims, auginantiems vaikus ir pan.) ir kompensacijos (išmokos, kuriomis paprastai siekiama atlyginti darbuotojui išlaidas, jo turėtas einant darbo pareigas (pvz. tarnybinės komandiruotės metu)), kurias reglamentuoja Darbo kodeksas, taip pat nelaikomos darbo užmokesčiu [68, P. 262]. Pažymėtina, kad kitose šalyse, pvz. Prancūzijoje, į netiesioginio darbo užmokesčio (pranc. *salaires d'inactivité*) sampratą įeina ir atlyginimas už nedirbtą laiką [75]. Ispanijoje netiesioginiu darbo užmokesčiu (isp. *salario indirecto*) laikomos materialinę vertę turinčios naudos, paslaugos ar kompensacijos, tokios kaip - aprūpinimas būstu, medicinos paslaugos ir pan. [76]. Mūsų manymu, prie netiesiogiai išmokamo atlyginimo turėtų būti priskirtos ir valstybinio socialinio draudimo (Sodros) išmokos (t.y. pensijos, kompensacijos ligos, motinystės, nelaimingų atsitikimų darbe ar nedarbo atveju), išmokos iš Garantinio fondo darbdavio nemokumo atveju, tarnybinio automobilio, telefono, kompiuterio suteikimas ir kt. naudos.

Iš to, kas buvo aptarta, dar negalima susidaryti aiškaus ir visapusiško „darbo užmokesčio“ sampratos vaizdo. Toliau ieškant atsakymo į šį klausimą, mūsų nuomone, būtina atsižvelgti į tarptautinėje bei Europos Sąjungos teisėje įtvirtintą „darbo užmokesčio“ sampratą.

Pagal TDO 1951 metų konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo“ 1 straipsnį į atlyginimo sąvoką įeina vidutinė, bazinė ir minimali alga ar užmokestis bei visos papildomos pajamos, kurias darbdavys tiesiogiai ar netiesiogiai, pinigais ar natūra išmoka darbuotojui už jo atliktą darbą [9, 1 str.]. EB Sutarties 141 straipsnis (buves 119 str.) pateikia analogišką darbo užmokesčio definiciją [17, 141 str. 2d.]. Sprendžiant iš šių teisės aktų bei ETT jurisprudencijos, galima teigti, jog juose pateikiama „atlyginimo“ samprata yra daug platesnė nei „darbo užmokesčio“ pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir apima ne tik pagrindinį darbo užmokestį, premijines priemokas [77; 78] bei priedus už individualius nuopelnus [79], bet ir

atleidimo iš darbo kompensaciją [80; 81], senatvės pensiją [82; 83], pašalpą dėl ligos [84], apmokamas atostogas [85], kelionės lengvatas [86; 87] ir kitas darbuotojams teikiamas naudas.

Dėl senatvės pensijos įtraukimo į atlyginimo sąvoką būta įvairių nuomonių ETT praktikoje. Antai pirmoje *Defrenne* byloje [88] Teisingumo Teismas pažymėjo, kad 119 str. (dabartiniame 141 str.) nustatyta atlyginimo sąvoka neapima socialinės apsaugos sistemų ar išmokų, tarp jų ir senatvės pensijų, kurias teisės aktai reglamentuoja tiesiogiai, nesuderinę su įmone ar tam tikru veiklos padaliniu, ir kurios yra imperatyviai taikomos bendroms darbuotojų kategorijoms. Pažymėtina, kad minėtas socialines išmokas reglamentuoja 1979 m. Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris socialinės apsaugos srityje [20]. Tuo tarpu pensija, gaunama pagal privačią profesinių sąjungų sistemą, kurios dalyviai atsisakė valstybinių pensijų, pasak ETT patenka į 119 str. taikymo sritį [83]. Tai reiškia, jog pensijos, išmokamos ne pagal bendrą valstybinę, o pagal privačią pensijų sistemą įeina į „atlyginimo“ pagal 119 str. sąvokos apibrėžimą. Tokios pat išvados ETT priėjo ir *Bilka-Kaufhaus* byloje [82]. Vėliau ETT *Liefting* [89], *Neath* [90], *Coloroll* [91] ir kt. bylose dar ne kartą tikslino pensijų įtraukimo į atlyginimo sąvoką formuluotę, įnešdamas, tiesa, ne daugiau aiškumo, bet daugiau pailios į šios problemos sprendimą [84, P. 321-322]. Galiausiai, *Beune* [92] bei *Joseph Griesmar* [93] bylose ETT priėjo išvados, kad ir pagal valstybinę pensijų sistemą mokamos pensijos laikytinos „atlyginimu“ pagal EB sutarties 119 str., jeigu ši pensija suteikiama buvusių tarnybinių santykių tarp valstybės pareigūno ir darbdavio pagrindu (angl. *in respect of employment*). *Beune* byloje ETT prilygino tarnybinius santykius tarp valstybės tarnautojo ir viešo darbdavio darbo santykiams tarp darbuotojo ir privataus darbdavio [92]. Remiantis šiais ETT sprendimais, darytina išvada, kad į „atlyginimo“ pagal EB sutarties 119 str. (dabartinį 141 str.) sampratą įeina pensijos tiek pagal privačią pensijų sistemą, tiek pagal valstybinę pensijų sistemą, jeigu pensija suteikiama buvusių darbo ar tarnybinių santykių pagrindu.

Garland byloje Teisingumo Teismas pripažino, kad ir kelionės lengvatos pensinio amžiaus darbuotojams, kurios nebuvo numatytos darbo sutartyje, patenka į EB sutarties 119 str. taikymo sritį [86]. *Lewen* byloje savanoriškumo pagrindais (kaip darbuotojų paskatinimą bei jų lojalumo užtikrinimą) darbdavio išmokėtas kalėdines premijas ETT taip pat linkęs laikyti atlyginimu [94]. Taigi, galima teigti, kad į „atlyginimo“ sampratą įeina ir nesutartinės *ex gratia* išmokos (t.y. tokia ekonominė nauda, kurią darbdavys savanoriškai, nors tai nenumatyta darbo ar kolektyvinėje sutartyje, suteikia darbuotojui už tai, kad dirba(-o) įmonėje [95, P. 228]. Kaip pažymėjo ETT *Rinner-Kühn* [84] byloje, darbo užmokestis apima bet koki atlyginimą, kurį darbuotojas gauna iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą ar savanoriškumo pagrindais.

Worringham byloje [96] ETT pažymėjo, kad darbdavio įnašai darbuotojo naudai į valstybės socialinės apsaugos sistemą, apsprendžiantys, koku mastu darbuotojas turės teisę gauti valstybės pašalpas, laikomi atlyginimu pagal EB sutarties 141 str. (buvusį 119 str.). Tai reiškia, kad bet koks darbdavio įnašas pagal tokias sistemas (pvz. Lietuvoje – įmokos Sodrai, įmokos į Garantinį fondą), jeigu jis daro įtaką priskaičiuojamam darbo užmokesčiui, kad galima būtų apskaičiuoti nuo darbo užmokesčio dydžio priklausančią socialinę išmoką, yra laikomas atlyginimu.

Galima pastebėti, kad tiek tarptautinėje, tiek Europos Bendrijos teisėje į „atlyginimo“ sampratą įeina ne tik tiesiogiai išmokamas darbo užmokestis, bet ir netiesioginės išmokos, kurias darbuotojas gauna iš savo darbdavio. Atsižvelgiant į minėtas ETT bylas bei siekiant užtikrinti lygybės principą nustatant darbo užmokestį, mūsų nuomone, būtina suderinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas su tarptautinės teisės bei Europos Bendrijos teisiniais dokumentais, įtraukiant į „darbo užmokesčio“ apibrėžimą ir netiesiogiai darbuotojo gaunamą atlyginimą, kuris apimtų visas garantines bei kompensacines išmokas, išmokas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo (Sodros), išmokas iš Garantinio fondo, kitas minėtas išmokas ir naudas. Tai reiškia, kad norint išvengti teisės aiškinimo klaidų šioje srityje bei užtikrinti darbuotojų teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį darbą, būtina išplėsti „darbo užmokesčio“ sąvokos apimtį Darbo kodekse.

Kitas svarbus klausimas, kurį reikėtų aptarti šioje darbo dalyje, ir kuris papildytų darbo užmokesčio sampratą, susijęs su apmokėjimo už darbą forma. ETT ne vienoje byloje pripažino, kad EB sutarties 119 str. (dabartinio 141 str.) taikymo objektu tampa tiek pinigais, tiek natūra, tiek dabartiniu metu, tiek ir ateityje išmokamas atlyginimas (žr. *inter alia Brunnhofer* byla) [79, §33]. Remiantis ETT išaiškinimais, EB Sutarties 141 str. bei TDO konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo“ 1 str. nuostatomis, darytina išvada, kad egzistuoja dvi visuotinai pripažįstamos apmokėjimo už darbą formos: piniginė ir natūrinė. Taip pat drąsiai galima teigti, kad darbo užmokestis natūra įeina į EB ir TDO atlyginimo sampratą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 str. 4 d. pažymima, kad darbo užmokestis mokamas pinigais [44, 186 str. 4 d.]. Tokia Darbo kodekso nuostata siekiama apginti darbuotojų teises bei išvengti situacijų, kai darbdaviai ekonominio nuosmukio metu moka darbuotojams už darbą pvz. pagaminta (dažnai nepaklausia) produkcija, nors tai aiškiai neatitinka pastarųjų interesų. Kita vertus, darbuotojai patys gali būti suinteresuoti įsigyti tam tikrą prekę ar paslaugą su tam tikromis nuolaidomis bei lengvatomis, todėl, mūsų nuomone, neteisinga būtų visai uždrausti išmokas natūra. Kaip tik dėl to Darbo kodekso 188 str. 2 d. buvo įtvirtinta dispozityvi nuostata, kad „<...> kitos darbo apmokėjimo formos <...> nustatomos kolektyvinėse sutartyse ir darbo sutartyse“ [44, 188 str. 2 d.]. Vadinasi, be pagrindinės – piniginės darbo apmokėjimo formos, Darbo kodeksas numato ir

kitas apmokėjimo už darbą formas. Taigi galima daryti išvadą, kad Darbo kodeksas nedraudžia darbuotojams už darbą mokėti ir natūra. Pats bendriausias darbo užmokesčio natūra apibrėžimas būtų toks, kad darbo užmokestis natūra – tai atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas gauna ne pinigine, o prekių ar paslaugų forma. Remiantis Jungtinių Tautų Organizacija, į atlyginimą natūra įeina aprūpinimas būstu, drabužiais, maisto produktais, tarnybinio automobilio suteikimas, darbo užmokestis įmonėje pagaminta produkcija ar teikiamomis paslaugomis [97]. Lietuvoje panašiai yra apibrėžiamos gyventojų pajamos, gautos natūra. Pagal 2002 m. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymo „Dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo“ II skyriaus 2 dalį, pajamomis, gautomis natūra, pripažįstamos: už darbą, atliekamą darbo santykių ar jų esmę atitinkančių santykių pagrindu, vietoj piniginio atlygio (darbo užmokesčio, priemonių, premijų ir kitų išmokų) gyventojui gautas nuosavybės turtas ir suteiktos paslaugos; gyventojui suteiktos įvairios laisvalaikio praleidimo, pramogų, poilsio, turizmo ir kitos panašaus pobūdžio paslaugos; apgyvendinimo ir gyvenamojo ploto išlaikymo išlaidos ir kita nauda [95]. Taip pat kaip pajamos, gautos natūra, mūsų nuomone, turėtų būti traktuojamas ir darbo užmokestis, išmokamas natūrine forma. Tai reiškia, kad vietoj pinigų už atliktą darbą darbuotojas gali gauti ir kitokią naudą: tam tikras nuolaidas ar abonementus sporto, pramogų, sveikatos ir poilsio centruose, nuolaidas ar nemokamą maitinimą maitinimo įstaigoje, medicininės paslaugas darbe, kvalifikacijos kėlimo kursus ir t.t. Visos šios naudos (o ne tik įmonės pagaminta produkcija, kuria atsilyginama darbuotojams už atliktą darbą), mūsų manymu, turėtų būti laikomos darbo užmokesčiu, išmokamu natūrine forma, kuris privalo būti vienodas už tą patį darbą. Pažymėtina, kad darbo užmokestis natūra daugeliu atvejų sutampa su netiesioginiu darbo užmokesčiu.

Kita vertus, nors ir pripažįstamas atlygis natūra, bendra taisykle visgi turėtų išlikti darbo apmokėjimo pinigine forma, ir tik išimtiniais atvejais tam tikra dalis atlyginimo galėtų būti išmokama natūrine forma. Pažymėtina, kad išmokos natūra neturėtų viršyti 20 % priskaičiuoto pinigais darbo užmokesčio [72, P. 14], o darbo užmokestis alkoholiniais gėrimais bei narkotinėmis medžiagomis bet kokių atvejų turėtų būti draudžiamas [67, 4 str.].

Šiame darbe nagrinėjant lygybės principą nustatant darbo užmokestį, būtina atkreipti dėmesį į dvi panašias sąvokas: „vienodo darbo užmokesčio“ ir „teisingo atlyginimo“ (apmokėjimo). Toliau gilinantį į nagrinėjamo klausimo aspektus, svarbu išsiaiškinti šių dviejų sąvokų skirtumus ir jų nepainioti.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nurodo, kad vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis [44, 186 str. 3 d.]. Pagal EB sutarties 141 str. vienodas užmokestis reiškia, kad:

- užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą;
- valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.

Užmokestis už akordinį darbą atitinka vienetinę darbo apmokėjimo formą, valandinis užmokestis – laikinę. Taikant vienetinę darbo apmokėjimo formą, darbuotojo darbo užmokesčio dydis priklauso nuo pagamintos produkcijos kiekio ar atliktų operacijų, darbų ar suteiktų paslaugų apimties [98]. Kitaip tariant, taikant vienetinę darbo apmokėjimo formą, orientuojamasi į atlikto darbo rezultata. Pažymėtina, kad pastaruoju metu išsivysčiusiose Vakarų Europos šalyse vienetinė darbo apmokėjimo forma vis rečiau taikoma [99, P. 6]. Taikant laikinę darbo apmokėjimo formą, pagrindinis matas, nuo kurio priklauso darbo užmokesčio dydis yra išdirbtas laikas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtintas teisingo darbo užmokesčio principas. Teisingo apmokėjimo už atliktą darbą principas nustatytas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str. [44, 2 str. 6 d.]. 1996 metų Europos socialinės chartijos II dalies 4 straipsnis taip pat numato teisę į teisingą atlyginimą, kuris apima: atlyginimą, užtikrinantį darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą; visų darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimą iš darbo laiką; atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimą [16, II d. 4 str.]. Remiantis Chartija, darytina išvada, kad „teisingo atlyginimo“ sąvoka yra daug platesnė už „vienodo darbo užmokesčio“ sąvoką ir ją apima.

Išanalizavus darbo užmokesčio sampratą šioje darbo dalyje, galima teigti, kad „atlyginimo“ sąvoka TDO ir EB teisės aktuose bei ETT praktikoje aiškinama žymiai plačiau nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Lietuva, kaip TDO ir ES narė, turėtų perkelti pastarųjų teisės nuostatas į savo nacionalinę teisę bei savo nacionaliniuose teismuose remtis ETT jurisprudencija – t.y. darbo užmokesčio samprata plačiąja prasme. Toks platus darbo užmokesčio kaip atlyginimo už darbą - apimančio ne tik pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį, bet ir netiesiogines išmokas, ne tik pagal darbo sutartį, bet ir pagal teisės aktą ar savanoriškumo pagrindais mokamą atlyginimą, ne tik piniginę, bet ir natūrinę darbo apmokėjimo formą – interpretavimas, mūsų nuomone, yra būtinas, norint užtikrinti lygybės principą nustatant darbo užmokestį. Priešingu atveju gali būti sunku, remiantis teisiniais argumentais, įrodyti diskriminacijos faktą. Siekiant užtikrinti lygybės principo taikymo nustatant darbo užmokestį veiksmingumą, siūlytume papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalį netiesioginio darbo užmokesčio požymiu ir išdėstyti ją taip: „Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai arba netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“.

2. VIENODO DARBO UŽMOKESČIO PRINCIPO TAIKYMAS IR VIENODO ATLYGINIMO NUSTATYMO PAGRINDAI

Vienodo darbo užmokesčio principo teisiniai pagrindai įtvirtinti tiek tarptautiniuose, tiek Europos Sąjungos, tiek atskirų valstybių teisės aktuose. Taikant šiuos teisės aktus, nustatant vienodą darbo užmokestį didelį vaidmenį atlieka ir teisminė praktika. Kaip pastebi Lietuvos teisininkas T. Davulis, nors darbuotojų lygiateisiškumo principas ir yra įtvirtintas EB teisės normose, tačiau savo įvairiapusių turinį įgauna būtent nagrinėjant ETT praktiką [101, P. 110]. Todėl taikant lygybės principą nustatant darbo užmokestį darbo teisiniuose santykiuose ES valstybių narių (tame tarpe ir Lietuvos Respublikos) nacionaliniams teismams tikslinga remtis ETT praktika. ETT jurisprudencija, brėžiant vienodo darbo užmokesčio principo taikymo kontūrus Lietuvoje, yra juo svarbesnė, kad mūsų šalyje teisminės praktikos šiuo klausimu kol kas nėra (žr. 3.2 šio darbo dalį). Kita vertus, nustatant darbo užmokestį pagrindinis vaidmuo tenka ne teismui, bet darbdaviui. Tačiau teismui tenka labai svarbi teisės aiškinimo užduotis.

Kokios yra vienodo darbo užmokesčio principo prielaidos? Kada atsiranda pagrindas mokėti darbuotojams vienodą atlyginimą? Kokie darbuotojai turi teisę į vienodą darbo užmokestį? Kada nevienodas atlyginimas laikomas diskriminacija? Kokiais atvejais leidžiama nukrypti nuo vienodo darbo užmokesčio principo taikymo? - Tai pagrindiniai klausimai, į kuriuos bus bandoma atsakyti šioje tyrimo dalyje.

2.1 Vienodo darbo užmokesčio principo taikymo prielaidos

EB sutarties 141 straipsnis (buvęs 119 str.) įpareigoja valstybes narės užtikrinti, „kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą vienos ir kitos lyties darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“ [17, 141 str. 1 d.]. Ši teisės norma yra imperatyvi, kas reiškia, kad valstybės narės negali remtis nei savo nacionaline teise, nei kitomis aplinkybėmis, kad pateisintų vienodo darbo užmokesčio principo nesilaikymą. Valstybių narių (tarp jų ir Lietuvos) pareiga, imtis visų reikalingų priemonių užtikrinant įsipareigojimų pagal Sutartį ar antrinės teisės aktus (direktyvas, reglamentus ir kt.) įgyvendinimą, įtvirtinta EB sutarties 10 str. (buvęs 5 str.) [17, 10 str.]. Ši nuostata įpareigoja nacionalinius teismus tiesiogiai taikyti EB teisės normas. Jau 1976 m. *Defrenne II* byloje ETT nustatė, kad EB steigimo sutarties normos yra tiesioginio veikimo (angl. *direct effect*) [102]. Nuo to laiko tapo aišku, kad Europos Bendrijoje įtvirtintu vienodo darbo užmokesčio principu bus galima tiesiogiai remtis prieš darbdavį visuose individualiuose bei kolektyviniuose darbo santykiuose.

Nepaisant to, kad kaip išsiaiškinome, EB sutarties nuostatomis galima tiesiogiai remtis nacionaliniuose teismuose, valstybės narės tam, kad būtų užtikrintas efektyvesnis vienodo atlyginimo principo įgyvendinimas bei siekdamas nacionalinės teisės harmonizavimo su ES teise, inkorporavo šį principą į savo nacionalinę teisę. Kokiomis priemonėmis gali būti užtikrinamas šio principo taikymas atskirose valstybėse, numatyta TDO konvencijoje Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo“. Šios konvencijos 2 str. nurodo, kad šis principas gali būti taikomas vadovaujantis:

- nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais;
- įstatymų nustatytu arba pripažintu darbo užmokesčio nustatymo mechanizmu;
- darbdavių ir darbuotojų kolektyviniais susitarimais;
- šių įvairių priemonių deriniu [9].

Vadinasi, vienodo darbo užmokesčio nustatymo pagrindai gali būti įtvirtinti tiek norminiais aktais, tiek ir pačių socialinių partnerių kolektyviniais susitarimais. Ne taip svarbu kokios priemonės bus pasirinktos nustatant ir taikant vienodo darbo užmokesčio principą, svarbiausia, kad jos būtų veiksmingos. Pažymėtina, kad šios TDO konvencijoje Nr. 100 išvardintos priemonės yra rekomendacinio pobūdžio. Tai reiškia, kad valstybės gali imtis ir kitų priemonių vienodo darbo užmokesčio principui užtikrinti.

Lietuva, kaip ir kitos ES valstybės narės, perkėlė vienodo darbo užmokesčio principą į savo nacionalinę teisę. Taigi, vienodas atlyginimas darbuotojams ir valstybės tarnautojams Lietuvoje už tokį patį ar lygiavertį darbą gali būti nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais. Vienodo darbo užmokesčio principas už tokį patį ar lygiavertį darbą yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse [44, 186 str. 3 d.]. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas numato darbdavio pareigą už tokį patį darbą mokėti vienodą užmokestį [40, 6 str. 1 d.]. Šiame įstatyme diskriminacija dėl lyties laikoma, kai už tokį patį darbą nustatomos mažiau palankios darbo apmokėjimo sąlygos. Kaip galima pastebėti, Darbo kodeksas pateikia tikslesnę vienodo darbo užmokesčio principo definiciją, įtraukdamas į ją ir lygiavertiškumo aspektą. Darbo kodekso pavyzdžiu buvo pasekta ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme [41], kuris buvo priimtas siekiant užpildyti anksčiau įsigaliojusio Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reguliavimo spragas. Lygių galimybių įstatymo progresyvumas, mūsų nuomone, pasireiškia ne tik tuo, kad jame pateikiamas pažangesnis diskriminacijos apibrėžimas, įtraukiant tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas ir įtvirtinant vienodo darbo užmokesčio principą ne tik už tokį patį, bet ir už vienodos vertės darbą, bet ir tuo, kad šiame įstatyme nustatomas vienodo darbo užmokesčio principas pirmą kartą apima ne tik vyrų ir moterų lygias teises ir galimybes, bet ir diskriminacijos draudimą dėl

asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str. taip pat įtvirtinta darbo teisės subjektų lygybė įvairiais pagrindais: „nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“. Tačiau kalbant konkrečiai tik apie vienodo atlyginimo nustatymą, Darbo kodeksas pasilieka prie siaurosios lygybės principo nustatant darbo užmokestį sampratos, imperatyviai nurodydamas tik lyties pagrindą [44, 186 str. 3 d.]. Lieka neaišku, ar Darbo kodekse įtvirtintas principas reiškia, kad tik vyrai ir moterys turi teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą, ar šis principas gali būti taikomas ir kitais pagrindais, išvardintais Kodekso 2 straipsnyje. Manytume, šis Darbo kodekso normų neatitikimas atsirado dėl to, kad rengiant Kodeksą, jo nuostatos buvo derinamos su Europos Sąjungos bei tarptautiniais teisės aktais. Pažymėtina, kad skirtingas darbo užmokesčio nustatymas, draudžiamas pagal EB sutarties 141 str. bei TDO Vienodo atlyginimo konvencijos 1 str., apima išimtinai diskriminaciją dėl lyties, o ne kokiu kitu pagrindu. Prisiminkime kad ir garsiąją *Grant v South-West Trains* bylą [87], kurioje ETT atmetė teiginį, kad atsisakymas suteikti kelionės lengvatas darbuotojų (moterų) sugyventinėms turi būti laikomas diskriminavimu dėl lyties. ETT nuomone, kadangi šis apribojimas buvo taikomas tiek moterims (lesbietėms), tiek vyrams (gėjams), diskriminuojama buvo ne dėl lyties, bet dėl seksualinės orientacijos, kuri nepatenka nei į EB sutarties 141 str., nei į 1976 m. Vienodo požiūrio direktyvos [19] reguliavimo sritį. Kita vertus, Teisingumo Teismas linkęs aiškinti „diskriminacijos dėl lyties“ sąvoką plačiai, įtraukdamas į ją tiek diskriminaciją motinystės [94] ar nėštumo pagrindu [103], tiek transseksualų diskriminaciją [104]. *Dekker* byloje ETT pažymėjo, kad diskriminacija dėl lyties turi būti laikoma ir tokia praktika, kai nėščiai darbuotojai yra taikomos mažiau palankios sąlygos, nei ne nėščiai jos kolegei, kadangi nėštumas yra išimtinai moterų savybė. Vadinas, nustatant diskriminacijos dėl lyties faktą, atlyginimo pagrindu lyginami darbuotojai nebūtinai turi būti priešingos lyties. Diskriminacija dėl lyties taip pat gali būti laikomas skirtingas darbuotojų traktavimas santuokinės ar šeimyninės padėties atžvilgiu [30, 2 str.]. Pažymėtina ir tai, kad nesvarbu, ar dėl lygių teisių pažeidimo kreipiasi moteris, ar vyras – abiejų lyčių teisės turi būti vienodai ginamos. Šiuo atveju galima priminti anksčiau minėtą *Kalanke* [57] bylą, kurioje ETT pripažino, kad draudžiama ir pozityvi diskriminacija, pasireiškianti besąlygišku privilegijų teikimu moterims vyrų atžvilgiu.

Nors teisės doktrinoje ne kartą mėginta atkreipti dėmesį į per siaurą vienodo užmokesčio principo taikymą, apsiribojant tik diskriminacijos dėl lyties draudimu [33, P. 257; 105, P. 211], tiek Europos Sąjungoje, tiek tarptautinėje teisėje dedama per mažai pastangų šiai

problemai spręsti. Tiesa, pastaraisiais metais Europos Sąjungoje buvo priimta keletas direktyvų, numatančių diskriminacijos draudimą - rasiniais, etninės padėties, religiniais, politinių įsitikinimų, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos pagrindais - ir atlyginimo srityje [27; 28]. Tačiau apžvelgus ETT praktiką, galima drąsiai teigti, kad šios teisės normos nustatant vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar lygiavertį darbą kitais nei lyties pagrindais kol kas realiai neveikia. Vienodą atlyginimą už vienodą darbą neatsižvelgiant į rasę, odos spalvą, tautybę ar etninę kilmę numato ir Jungtinių Tautų konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“ [10, 5 str.]. Lietuvos Respublikoje buvo priimtas įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, kuriame pažymima, kad „užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų“ [42, 62 str. 3 d.].

Grįžtant prie Lietuvos Respublikos darbo kodekso, siūlytume suderinti 186 straipsnio 3 dalį su šio kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktu bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 5 dalies nuostatomis, įtraukiant į vienodo darbo užmokesčio principo definiciją rasinius, etninius, seksualinės orientacijos, religinius ir kitus su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusius pagrindus. Kol šios nuostatos nesuderintos, manytume, kad nors Europos Sąjungoje ir tarptautinėje teisėje vienodo užmokesčio už tą patį ar lygiavertį darbą principas paprastai siejamas tik su vyrų ir moterų lygiomis teisėmis ir galimybėmis, reikėtų aiškinti šį principą plačiau, įtraukiant ir kitus minėtus pagrindus. Taip pat reiktų atkreipti dėmesį, kad ne visada yra būtina aklaai sekti Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės nuostatomis, jeigu yra galimybė nacionalinėje teisėje darbuotojams taikyti palankesnes sąlygas. Kaip teigia T. Davulis: „Siekdami tinkamai įgyvendinti Europos Bendrijos teisės normas Lietuvoje, neturime ignoruoti ar visiškai nuvertinti nacionalinės darbo teisės galimybių“ [101, P. 115]. Juo labiau, kad Europos Bendrijos teisės normos dažnai yra dispozityvios ir leidžia valstybėms narėms savo nacionalinėje teisėje taikyti palankesnes sąlygas.

2.2 Teisės į vienodą atlyginimą pagrindai

2.2.1 Vienodas atlyginimas už tokį patį darbą

Šioje darbo dalyje bus bandoma atsakyti į du pagrindinius klausimus: pirma - kokiais atvejais darbuotojai turi teisę į vienodą atlyginimą; antra - kaip gali būti pateisinamas nevienodas atlyginimas už tokį patį darbą.

1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyvos 1 str. nurodo, kad „vienodo darbo užmokesčio principu“ laikomas visokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimas atlyginant už tą

patį darbą arba už vienodos vertės darbą [18, 1 str.]. Kadangi lygybės principas reiškia ne ką kitą, kaip diskriminacijos panaikinimą, tikslinga nagrinėti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą per diskriminacijos prizmę. Kitaip tariant, norint atsakyti į klausimą, kokiais atvejais darbuotojams turi būti mokamas vienodas atlyginimas, pirmiausia galima išsiaiškinti, kokiais atvejais yra draudžiama tokio atlyginimo nemokėti. Tokio nagrinėjimo būdo pasirinkimą šioje darbo dalyje lėmė tai, kad geriausiai teisės į vienodą atlyginimą prielaidas atskleidžia ETT precedentinė teisė, kurioje per vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimo (diskriminacijos) atvejus atskleidžiami teisės į vienodą atlyginimą pagrindai.

ETT pažymėjo, kad EB sutarties 119 str. (dabar 141 str.) apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją. Lengviausia nustatyti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principo pažeidimą, kai susiduriama su tiesiogine diskriminacija. Kaip jau minėta šio darbo 1.2 dalyje, tiesioginė diskriminacija reiškia atvirą tam tikros kategorijos asmenų grupės diskriminavimą, kuris yra absoliučiai draudžiamas ir negali būti pateisintas jokiais objektyviais kriterijais. ETT ne kartą pripažino, kad tiesioginė diskriminacija yra neteisėta visais atvejais (žr. *inter alia Dekker II* byloje [103]).

Pirmąja teigiamai ETT išspręsta byla, kurioje susiduriama su tiesiogine diskriminacija dėl lyties, galima laikyti jau minėtą *Defrenne II* bylą [102]. Tam, kad įrodyti tiesioginės diskriminacijos faktą, užteko nustatyti Belgijos avialinijų *Sabena* stiuardės Gabrielle Defrene bei jos kolegos stiuardo atliekamų pareigų identiškumą. Šioje byloje ETT pažymėjo, kad vienodas darbo užmokestis už tokį patį darbą turi būti nustatomas toje pačioje įmonėje ar tarnyboje (angl. *the same establishment or service*) dirbantiems darbuotojams - tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuje. Vadinasi, teisė į vienodą darbo užmokestį atsiranda nepriklausomai nuo to, kokiam sektoriuje – viešame ar privačiame - asmuo dirba ar atlieka pareigas. Tai reiškia, kad vienodo darbo užmokesčio principo turi būti laikomasi tiek įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose, tiek sudarant individualias ir kolektyvines sutartis [102, §39]. Svarbu, kad darbuotojai, kurių darbo užmokestis lyginamas, dirbtų toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, o valstybės tarnautojai – toje pačioje tarnyboje. Tuo remiantis, darytina išvada, kad darbuotojams ar tarnautojams, dirbantiems skirtingiems darbdaviams, teisė į vienodą atlyginimą negali atsirasti, kadangi jų darbo negalima palyginti dėl įvairių objektyvių priežasčių (skirtingos padėties darbo rinkoje, įmonių pelno, konkurencingumo ir kt.). Lygybės principas reikalauja, kad panašios situacijos būtų vertinamos vienodai. Šiuo atveju darbas skirtingiems darbdaviams nelaikomas panašiomis situacijomis. Kita vertus, ne visuomet kaip panaši situacija traktuojamas ir darbas toje pačioje organizacinėje struktūroje. Kad būtų aiškiau, kaip pavyzdį galima pateikti Didžiosios Britanijos Apeliacinio teismo bylą *Wakeman and others v Quick Corporation* [106], kurioje grupė darbuotojų (baltųjų), dirbančių vienoje Japonijos korporacijoje

Londonė, pateikė ieškinį dėl tiesioginės diskriminacijos rasiniu pagrindu. Jiems buvo mokamas beveik dvigubai mažesnis atlyginimas nei jų kolegoms japonams, komandiruotiems į šią Londonė įsteigtą Japonijos įmonė. Darbdavys pasiteisino, kad nevienodą atlyginimą lėmė didesnės išlaidos japonams, susijusios su šių apgyvendinimu, papildomu mokymu bei papildomom socialinėm reikmėm, galiausiai – su jų paskatinimu vykti į komandiruotė. Apeliacinis teismas pritarė darbdavio pasiteisinimui ir ieškinį atmetė, remdamasis tuo, kad darbuotojai nėra panašiose situacijose, todėl nėra ir pagrindo, pagal kurį jų darbą būtų galima palyginti. Kalbant apie darbą toje pačioje įmonėje ar kitoje organizacinėje struktūroje, svarbu pažymėti, kad lemiamą vaidmenį atlieka ne geografinė padėtis, o pavaldumas tam pačiam darbdaviui. Tai reiškia, kad darbuotojai gali dirbti ir pvz. skirtinguose pastatuose, miestuose (tačiau darbas skirtingose šalyse gali būti susijęs su per dideliais darbo rinkos skirtumais). Jei jų darbdavys tas pats ir jie dirba tokį patį darbą, šie darbuotojai (pareigūnai) turi teisę į vienodą atlyginimą. Pavyzdžiui, vienoje JAV Aukščiausiojo Teismo byloje – *Brennan v Goose Creek Consolidated independent School District* [107], buvo priimtas sprendimas, kad 11 to paties rajono mokyklų įeina į „tos pačios įstaigos“ sąvoką. Kitoje, *Grumbine v United States* [108], byloje tas pats teismas nusprendė, kad visi federaliniai valstybės pareigūnai taip pat priklauso tai pačiai įstaigai. Šioje situacijoje galima paminėti ir vieno Lietuvos valstybės tarnautojo skundą, kurį nagrinėjo Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Priimant sprendimą, skundo autoriaus J. G. ir jo kolegės pareigų atlikimas skirtinguose miestuose turėjo reikšmės tik tiek, kiek tai buvo tiesiogiai susiję su jų atliekamo darbo pobūdžiu ir apimtimi. Lygių galimybių kontrolierė A. Burneikienė nusprendė atmesti piliečio J. G. skundą, nustačius, kad skiriasi J. G. ir S. M. pareiginės funkcijos ir darbo apimtis (t.y. S. M. vykdė daugiau funkcijų ir jos darbo krūvis buvo didesnis) [109].

Kitas klausimas, susijęs su vienodo atlyginimo už tą patį darbą principu, iškilo 1990 m. *Barber* byloje [83]. Darbuotojas Harvey Barber buvo atleistas iš darbo likus 3 metams iki pensijos. Jis skundėsi dėl to, kad moterims ir vyrams įmonėje buvo nustatytas skirtingas išėjimo į pensiją amžius, atitinkamai – moterims nuo 50 m., vyrams nuo 55 m., dėl ko moterys atsidūrė materialiai palankesnėje situacijoje. ETT pažymėjo, kad šioje byloje pensija patenka į EB sutarties 119 str. (dabar 141 str.) „atlyginimo“ sampratą, ir skirtingas pensinio amžiaus nustatymas prieštarauja EB teisei. Šioje byloje atkreiptinas dėmesys, kad vienodo darbo užmokesčio principas siejamas ne tiesiogiai su skirtingu darbo užmokesčio dydžio nustatymu, o su skirtingo pensinio amžiaus nustatymu, nuo kurio atsiranda teisė į senatvės pensiją. Manome, kad toks platus vienodo atlyginimo principo traktavimas atitinka 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyvos 1 straipsnį, kuriame nurodoma, kad „vienodo darbo užmokesčio principas“ apima visus aspektus ir sąlygas atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės

darbą [18, 1 str.]. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikoje pensinis amžius yra skirtingas. Iki 1995-01-01 buvo 55 metai moterims ir 60 metų vyrams, nuo 1995-01-01 pensinis amžius kasmet didinamas tol, kol pasieks įstatymo numatytą senatvės pensijos amžių: moterims – 60 metų, vyrams – 62,5 metų. Vyrai pasiekė šį amžių 2003 m., moterys pasieks – 2006 m. [110]. Kaip matyti, nors intervalas tarp vyrų ir moterų pensinio amžiaus sumažėjo, jis nėra vienodas. Tuo tarpu, tiek minimalus, tiek būtinasis darbo stažas, skiriant senatvės pensiją Lietuvoje, buvo suvienodintas ir šiuo metu yra atitinkamai 15 m. ir 30 m. Kaip pažymima Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, skirtingas vyrų ir moterų pensinis amžius nelaikomas diskriminacija [40, 2 str. 2 d. 3 p.].

Vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principas apima ne tik tiesioginės (atviros), bet ir netiesioginės (latentinės) diskriminacijos draudimą. Primintina, kad netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai dėl *prima facie* (lot. iš pirmo žvilgsnio) neutralios nuostatos ar kriterijaus, vieno asmens padėtis yra prastesnė už kito asmens, ir to negalima objektyviai pateisinti. Kitaip tariant, vyras ir moteris darbo santykiuose iš pažiūros gali atrodyti lygūs, bet iš tiesų vienas atsiduria prastesnėje padėtyje [112, P. 323]. Pagrindinis skirtumas nuo tiesioginės diskriminacijos yra tas, kad netiesioginės diskriminacijos forma gali būti objektyviai pateisinama, todėl ją žymiai sunkiau įrodyti.

Kaip netiesioginės diskriminacijos atvejį, nustatant atlyginimą už tą patį darbą, galima paminėti *Macarthy's* bylą [111]. Šioje byloje ieškovė Wendy Smith, kuri dirbo parduotuvės vedėja, gavo 10 svarų mažesnę savaitės atlyginimą nei prieš tai šias pareigas ėjęs vyras. Darbdavys, nustatydamas darbo užmokestį, šiuo atveju rėmėsi ne tiesiogiai lyties pagrindu, o skirtingu periodu, kurio metu darbuotojai atliko savo darbo funkcijas. ETT pažymėjo, kad sprendžiant klausimą dėl diskriminacijos, vienalaikiškumas nėra esminė sąlyga teisei į vienodą darbo užmokestį. Esminis dalykas, pasak ETT, yra darbo pobūdis, o ne laikotarpis, kada tas darbas buvo ar yra atliekamas. Tai reiškia, kad „vienodo darbo“ sąvoka yra susijusi išimtinai su atliekamo darbo pobūdžiu ir visai nesvarbu, kad vieno iš darbuotojų darbo santykiai pasibaigę, o kitas eina pareigas dabartiniu metu. Jeigu šie darbuotojai atlieka (-o) tas pačias darbo funkcijas, jie turi teisę į vienodą darbo užmokestį. Kalbant apie „vienodo darbo“ sąvoką, galima remtis generalinio advokato Capotortis nuomone, kad „vienodas darbas“ apima darbus, kurie yra labai panašūs, nors ir ne identiški [112, P. 310]. Analogiškai *Macarthy's* bylai, laiko klausimas, diskriminacijos dėl lyties atveju, išspręstas ir *Levez v T. H. Jennings* byloje [113]. Mūsų nuomone, toks Teisingumo Teismo sprendimas nėra priimtinas visais konkrečiais atvejais. Bet koku atveju turėtų būti kažkokios laiko tarpo, kuris praėjo nuo tada, kai prieš tai dirbęs darbuotojas dar dirbo įmonėje, ribos. Vargu ar galima lyginti darbuotojus, tarp kurių darbo yra pvz. 5 metų intervalas. Pasikeitusi ekonominė ir politinė situacija, infliacija, pakitusi įmonės

vieta darbo rinkoje ir kiti panašūs veiksniai daro didelę įtaką darbo užmokesčio dydžiui, ir jų, mūsų manymu, negalima ignoruoti.

Minėtoje *Macarthys* byloje [111] buvo atskleistas ir kitas svarbus aspektas, susijęs su teisės į vienodą atlyginimą klausimu. Tai „panašaus darbuotojo“ (angl. *comparator*), kurio atžvilgiu gali būti palyginami darbai ir nustatomas vienodas darbo užmokestis, apibrėžimas. ETT pažymėjo, kad darbuotojas, su kuriuo atliekamo darbo ir nuo jo priklausančio darbo užmokesčio pagrindu save lygina „diskriminuojamasis“, nebūtinai turi būti realus, bet gali būti ir hipotetinis (spėjamas). Tai reiškia, kad net nesant įmonėje kito darbuotojo (pvz. vyro), su kuriuo minėtais pagrindais save galėtų lyginti tam tikras/-a tos įmonės darbuotojas/-a (pvz. moteris), jeigu galima daryti prielaidą, kad būdamas/-a to tariamo darbuotojo vietoje (pvz. moteris, jeigu ji būtų vyras), tam tikras/-a darbuotojas/-a gautų didesnę darbo užmokestį, jam/-ai turi būti nustatomas toks pats atlyginimas kaip ir hipotetinio/-ės darbuotojo/-os. Remiantis EB direktyvos „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką“ priedo 3 straipsnio 1 dalimi, „panašiu darbuotoju“ laikytinas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, sudaręs to paties tipo darbo sutartį arba palaikantis tokius pačius darbo santykius bei atliekantis tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius) [114, 3 str. 1 d.]. Direktyvos to paties straipsnio 2 dalyje pažymima, kad „jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo <...>, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką“ [114, 3 str. 2 d.]. Remiantis šia direktyva, galima daryti išvadą, kad nesant panašaus darbuotojo įmonėje, lygiuojamasi į hipotetinį darbuotoją, kurio darbo funkcijas, darbo apmokėjimą ir kitas darbo sąlygas bei reikalavimus supponuoja kolektyvinė sutartis, nacionaliniai įstatymai ar praktika.

Kalbant apie teisę į vienodą atlyginimą, svarbu išspręsti klausimą dėl nenuolatinių darbuotojų* padėties. Kadangi tarp dirbančių ne visą darbo laiką darbuotojų pastebimai dominuoja moterys, bet kokie požiūrio į jas skirtumai, jei jų negalima pateisinti objektyviais kriterijais, gali būti laikomi netiesiogine diskriminacija. Su šia problema ETT pirmą kartą susidūrė *Jenkins* byloje [115]. Šioje byloje pagrindinis ieškinys drabužių kompanijai *Kingsgate* buvo pareikštas dėl to, kad darbdavys už tą patį valandinį darbą nenuolatiniams darbuotojams mokėjo 10 % mažiau nei nuolatiniams darbuotojams. Pažymėtina, kad visi nepilną darbo dieną dirbantys darbuotojai buvo moterys. ETT pareiškė, kad EB sutarties 119 str. draudžia ir netiesioginę diskriminaciją, kurios objektyviam faktiniam pagrindimui užtenka pateikti statistinius duomenis, įrodančius, kad tam tikras diferencijavimo kriterijus neigiamai įtakoja ženkliai didesnę procentą moterų nei vyrų. Tai reiškia, kad jei tarp nenuolatinių darbuotojų

* Nenuolatiniams šiame darbe laikomi darbuotojai, kurie dirba ne visą darbo laiką: ne visą darbo dieną ar savaitę.

akivaizdžiai dominuoja kurios nors vienos lyties atstovai, preziumuojama diskriminacija dėl lyties, nebent būtų pateiktas objektyvus pateisinimas, kurį turi įrodyti darbdavys. Kyla klausimas – ką reiškia „akivaizdžiai dominuoja“? Kokią procentinę dalį turi sudaryti darbuotojų grupė, kuriai taikomos mažiau palankios sąlygos (mokamas mažesnis darbo užmokestis už tą patį darbą), kad galima būtų konstatuoti diskriminacijos faktą? Pastebėtina, kad ETT nei karto nepateikė konkretaus procentinio dydžio, kuriuo galima būtų remtis sprendžiant netiesioginės diskriminacijos klausimą. Todėl manytume, kad šis klausimas sprendžiamas remiantis teisingumo, protingumo bei proporcingumo principais.

Kaip minėta, vienas iš netiesioginės diskriminacijos požymių yra tas, kad net ir įrodžius, jog tarp mažesni atlyginimą gaunančių darbuotojų akivaizdžiai dominuoja vienos lyties atstovai, darbdavys skirtingą darbo užmokesčio mokėjimą gali pateisinti objektyviais kriterijais. Pavyzdžiui, *Bilka-Kaufhaus* [82] byloje, kur kalba ejo apie nevienodą teisės į pensiją nustatymą nuolatiniais ir nenuolatiniais darbuotojams (nenuolatiniai darbuotojai tokią teisę įgydavo tik po 15 m., tuo tarpu nuolatiniais darbuotojams tokia sąlyga nebuvo keliamą), darbdavys kaip objektyvų kriterijų nurodė priežastį, kad nenuolatiniai darbuotojai kaip darbo jėga yra mažiau efektyvūs, nes nenoriai dirba viršvalandžius. ETT tokį pasiteisinimą atmetė. Ne vienoje byloje (*inter alia Schönheit* [116, §37] byloje) ETT pažymėjo, kad mažesnės pensijos nustatymas *pro rata temporis* (taikant proporcingo laiko principą) nenuolatinė darbuotojų bei nemokamų atostogų atvejais nelaikomas diskriminacija. Šiuo atveju objektyviu kriterijumi ETT pripažino mažesni darbo kiekį (išdirbį). Pažymėtina, kad proporcingo dirbtam laikui ar atliktam darbui apmokėjimo nuostatas ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams nustato TDO konvencija Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“ [117] bei EB direktyva dėl darbo ne visą darbo laiką [114]. Tai reiškia, kad tiek tarptautinė teisė, tiek ES teisė nedraudžia nustatyti mažesnes socialines išmokas nenuolatiniais darbuotojams, jei šis sumažinimas yra proporcingas mažesniam šių darbuotojų išdirbiui (taikant vienetinę darbo apmokėjimo formą) ar valandų skaičiui (taikant laikinę apmokėjimo formą). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ne visą darbo laiką dirbantiems asmenims taip pat numato proporcingą „dirbtam laikui ar atliktam darbui“ darbo apmokėjimą [44, 146 str. 3 d.]. Todėl neturėtų būti laikomas vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimu ir skirtingas pensijų dydžio nustatymas Lietuvoje, ryšium su skirtingu darbo stažu bei skirtingom draudžiamosioms pajamoms (darbo užmokesčiu, nuo kurio priklauso atskaičiuojamų socialinio draudimo įmokų dydis).

Kitas netiesioginės diskriminacijos atvejis sutinkamas *Nimz* byloje [118]. Šioje byloje buvo iškeltas ieškinys dėl kolektyvinėje sutartyje numatytos sąlygos, kad ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai tam, kad būtų pakelti pareigose, privalo dirbti dukart ilgiau nei visą darbo laiką dirbantys darbuotojai. Atsakovas, Hamburgo miestas, pasiteisino, nurodydamas objektyvų

kriterijų – nuolatiniai darbuotojai greičiau įgydavo konkretaus darbo įgūdžius bei patirtį. ETT nusprendė, kad toks objektyvus pateisinimas negali būti taikomas visais atvejais, nes reikia atsižvelgti į kiekvienos konkrečios bylos aplinkybes.

Panašios išvados ETT priėjo ir *Rinner-Kühn* [84] byloje, susijusioje su ligos pašalpa, kurią galėjo gauti tik darbuotojai dirbantys ne mažiau kaip 10 val. per savaitę ir 45 val. per mėnesį, dėl ko ne pilną darbo laiką dirbantys darbuotojai atsidūrė nepalankesnėje padėtyje. Šioje byloje darbdavys teisinosi tuo, kad nenuolatiniai darbuotojai buvo mažiau integruoti į verslą nei nuolatiniai. ETT pripažino, kad tai tik bendro pobūdžio teiginys, kuriuo negalima remtis kaip objektyviu pateisinimu. ETT ne kartą pakartojo, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti skaidri, kas įmanoma tik teismui įvertinus kiekvieną konkretų atvejį, neapsiribojant bendro pobūdžio vertinimu, kurio negalima laikyti objektyviu pateisinimu (*inter alia Brunnhofer* byloje) [79].

Apžvelgus šias bylas, kyla klausimas – tai kas gi vis dėlto laikoma objektyviu pateisinimu Europos Teisingumo Teismo nuomone? ETT jurisprudencijoje [82, §36] buvo nustatyti tokie objektyvaus pateisinimo kriterijai:

- teisėtas tikslas (t.y. reikia įrodyti, kad darbo užmokesčio diferenciacija atitinka tikrąsias įmonės reikmes);
- šio tikslo siekimas teisėtomis priemonėmis;
- gamybinis būtinumas – (t.y. reikia įrodyti, kad teisėti verslo tikslai verčia taikyti diskriminacinę praktiką, todėl ji yra būtina).

Vadinasi, darbdavys turi įrodyti, kad sprendimas dėl skirtingo darbo užmokesčio buvo pagrįstas teisėtais, nediskriminaciniais motyvais, o jei tokių motyvų paneigti neįmanoma – nurodyti teisėtą verslo tikslą, kurio siekiant tam tikra praktika būtina saugiai ir efektyviai veiklai užtikrinti. Kitaip tariant, darbo užmokesčio diferenciacija nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Manytume, kad tokį „objektyvaus pasiteisinimo“ apibrėžimą ETT jurisprudencijoje lėmė ekonominiai valstybių narių interesai. Kaip matyti, stengdamasis išlaikyti pusiausvyrą tarp lygybės principo lyties atžvilgiu ir ekonominių interesų, Europos Teisingumo Teismas pirmenybę atidavė pastariesiems.

Ne visada vertindamas ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų padėtį teismas nusprendavo šių darbuotojų naudai. Pavyzdžiui, *Helmig* byloje [119] ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, kuriuos sudarė pagrinde moterys, padavė ieškinį dėl to, kad jiems nebuvo mokami viršvalandžiai už tai, kad jie dirbo daugiau valandų nei numatyta sutartyje, bet mažiau nei dirbantys visą darbo dieną. ETT nenustatė diskriminacijos šioje byloje, nežiūrint į tai, kad

neretai nepilną darbo dieną dirbančių darbuotojų papildomai dirbtos valandos sukelia didesnes socialines pasekmes nei pilną darbo dieną dirbančių. Pavyzdžiui, moterys, kurios dirba nepilną darbo dieną, dažniausiai taip elgiasi ne dėl to, kad taip nori, bet dėl to, kad negali dirbti ilgiau, nes augina mažus vaikus ir turi kitas šeimos pareigas, todėl kiekviena papildomai dirbama valanda iš jų pareikalauja didesnio pasiaukojimo nei adekvati darbo valanda visą darbo dieną dirbančiam asmeniui.

Atkreiptinas dėmesys, kad visose minėtose ETT bylose, susijusiose su netiesiogine darbuotojų diskriminacija, teisę priimti galutinį sprendimą bei nustatyti, ar vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimas gali būti pateisinamas objektyviais kriterijais, ETT palikdavo nacionaliniam teismui.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad norint užtikrinti teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį darbą, reikia užkirsti kelią tiek tiesioginei, tiek netiesioginei diskriminacijai. Tam, kad atsirastų teisė į vienodą atlyginimą, darbuotojai turi būti panašiose situacijose, kas reiškia, kad:

- darbuotojai turi dirbti toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kas apima ir darbą skirtinguose tos pačios įmonės padaliniuose;
- darbuotojas, su kuriuo darbo užmokesčio pagrindu gali save lyginti kitas tos pačios įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas, turi būti „panašus“;
- „panašiu“ laikomas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, sudaręs to paties tipo darbo sutartį arba palaikantis tokius pačius darbo santykius bei atliekantis tokį patį darbą;
- „tokiu pačiu“ gali būti laikomi ir panašūs, o ne grynai identiški darbai;
- „panašus darbuotojas“ nebūtinai turi būti realus, bet gali būti ir hipotetinis.

Nevienodas atlyginimas gali būti pateisinamas objektyviais kriterijais, tokiais kaip teisėtas tikslas, teisėtos priemonės, gamybinis būtinumas.

2.2.2 Vienodas atlyginimas už lygiavertį darbą arba profesinės segregacijos problema

Dėl vienodo atlyginimo darbuotojams už lygiai tokį patį darbą šiandien Europos Sąjungos ir kitose išsivysčiusiose rinkos ekonomikos valstybėse didesnių problemų nekyla. Diskriminacija taikant šį principą, kitaip tariant, taikant vienodo darbo užmokesčio principą siaurąja prasme, praktiškai yra nežymi [120]. Pastebėjus, kad EB sutarties 119 str. norma per siaurai taikoma nacionaliniuose teismuose ir neišsprendžia faktinės vyrų ir moterų darbo

užmokesčio nelygybės, Europos Bendrijos pirminę teisę (t.y. EB steigimo sutarties 119 str.) buvo nuspręsta papildyti antrinės teisės aktais, visų pirma – 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyva. Šia Direktyva buvo siekiama patikslinti vienodo atlyginimo už tokį patį darbą principo taikymo sampratą, įtraukiant „vienodos vertės“ darbo aspektą bei harmonizuoti valstybių narių nacionalinę teisę šiuo klausimu su Europos Bendrijos teise*. Atkreiptinas dėmesys, jog ETT savo sprendimuose ne kartą pakartojo, kad Direktyva iš esmės skirta palengvinti EB sutarties 119 str. taikymą praktikoje ir jokių būdu jo nepakeičia bei neišplečia šiame straipsnyje nustatyto vienodo darbo užmokesčio principo turinio [83, §11; 121, §37].

Kaip minėta, papildant „vienodo darbo“ sampratą „vienodos vertės“ kriterijumi, buvo siekiama pašalinti vis dar akivaizdžią vyrų ir moterų nelygybę darbo užmokesčio srityje. Mūsų nuomone, ryškiausiai šią nelygybę atspindi profesinės segregacijos problema. Analizuojant darbo rinką galima pastebėti, kad ji tarsi pasidalijusi į „vyriškus“ ir „moteriškus“ sektorius, t.y. sektorius, kur dominuoja vyrai, ir sektorius, kur didžiąją darbuotojų dalį sudaro moterys. Tai vadinama rinkos segmentacija arba profesine segregacija. Remiantis Tarptautine Darbo Organizacija, profesija, kurioje dominuoja vienos lyties atstovai (angl. „*sex-dominated occupation*“), laikoma tokia profesija, kurioje vienos lyties atstovai sudaro daugiau nei 80 % darbo jėgos [122]. Egzistuoja horizontali ir vertikali profesinė segregacija. Horizontali segregacija pasireiškia atskirų asmenų grupių (pvz. vyrų ar moterų) susitelkimu skirtingose ūkio šakose, profesijose. Vertikali – atskirų asmenų grupių susitelkimu skirtinguose tos pačios profesijos lygiuose (kategorijose) [123, P. 149]. Vertikali profesinė segregacija susijusi su tam tikrais barjeriais, trukdančiais tam tikrai asmenų grupei kilti karjeros laiptais, kai dėl netiesioginės diskriminacijos susidaro taip vadinamos „stiklinės lubos“. Tai reiškia, kad tam tikros asmenų grupės (dažniausiai moterys), kurios formaliai gali siekti arba siekia atsakingesnio darbo ar aukštesnės pareigybės, praktiškai, dėl joms sudaromų kliūčių, negali peržengti tam tikros profesijos karjeros pakopos [124]. Pavyzdžiui tai, kad Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas numato vienodas galimybes įvairioms asmenų grupėms (įvairaus amžiaus, tautybės, religijos ir kt. atstovams) kelti kvalifikaciją, įgyti praktinę darbo patirtį, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti ir kt. [41, 5 str. 2 d.], dar neužtikrina šių asmenų faktinės lygybės. Pažymėtina, kad profesinė segregacija gali būti sutinkama ne tik tarp skirtingos lyties, bet ir tarp skirtingos rasės (ypač būdinga Jungtinėse Amerikos Valstijose), tautybės (pvz. romų tautybės asmenų problema Lietuvoje) atstovų bei kitų asmenų grupių. Vis dėlto, profesinės segregacijos problema dažniausiai nagrinėjama diskriminacijos dėl lyties kontekste.

* Pažymėtina, jog pradiniam 119-ame Europos Bendrijos sutarties straipsnyje, priešingai nei dabartiniame 141 straipsnyje, dar nebuvo įvardintas „vienodos vertės“ aspektas. Vienodo atlyginimo principo samprata, įtraukiant ir „vienodos vertės“ darbo kriterijų, pirmą kartą buvo pateikta 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyvoje (1str. 1 d.).

Profesinė segregacija pagal lytį egzistavo visais laikais, visuose ekonomikos išsivystymo lygiuose, visose politinėse sistemose, įvairioje religinėje, socialinėje ir kultūrinėje aplinkoje. Iki šiol nepavyko šios problemos išspręsti. Dabartiniai statistikos duomenys rodo, kad tuose ekonomikos sektoriuose, kur dirba daugiausiai moterys, atlyginimai yra kur kas mažesni negu ten, kur dominuoja vyrai. Lietuvoje pereinant iš planinės į rinkos ekonomiką privatizacija dar labiau paaštrino moterų ir vyrų profesinės segregacijos problemą, kadangi daugiausia įmonių akcijų atiteko buvusiems įmonių vadovams, tarp kurių moterų buvo vos apie 10 % [49, P. 19]. Pastebėtina, kad mažiausi atlyginimai Lietuvoje yra labiausiai moterų dominuojamose ūkio šakose (žr. 1 Priedą). Pagal pateiktus statistikos departamento duomenis, daugiausiai moterų dirba sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje - 85.5 %, švietimo srityje – 79.3 %, viešbučių ir restoranų versle – 81.3 %, taip pat drabužių siuvimo ir tekstilės gaminių pramonėje. Atitinkamai ir vidutinis mėnesinis moterų darbo užmokestis lyginant su vidutiniu šalies ūkyje šiose ekonominės veiklos srityse mažiausias: sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje - 77.4 %, švietimo srityje – 86.1 %, viešbučių ir restoranų versle – 60.8 %, drabužių siuvimo pramonėje – 65.9 %, tekstilės gaminių gamyboje – 69.2 %. Kaip matyti, mažiausiai uždirba viešbučių bei restoranų darbuotojos. Kita vertus, duomenis apie darbo užmokestį restoranų ir viešbučių versle, mūsų manymu, reikėtų vertinti atsargiai, nes dėl vadinamosios “dvigubos buhalterijos” paplitimo šiose veiklos srityse, galimas tam tikras duomenų neatitikimas faktinei padėčiai. Mažiausiai moterų dirba statybos – 10.2 %, transporto, sandėliavimo ir ryšių – 24.3 %, elektros, dujų ir vandens tiekimo – 26.3 %, viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo – 39.8 % - srityse. Atitinkamai ir moterų darbo užmokestis lyginant su vidutiniu šalies ūkyje šiose veiklos srityse yra žymiai didesnis: statybos pramonėje – 97.2 %, transporto, sandėliavimo ir ryšių srityje – 100.1 %, elektros, dujų ir vandens tiekimo pramonėje – 121.1 %, viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo srityje – 148.0 %. Lyginant šiuos lentelėje pateiktus 2003 m. statistikos departamento duomenis su 1998 m. duomenimis, galima pastebėti, kad darbuotojų padėtis nustatant darbo užmokestį moterų dominuojamose ekonominės veiklos srityse iš esmės nepagerėjo.

Būtina suvokti, kad tik išsprendus darbo užmokesčio diferenciacijos problemas, susijusias su profesine vyrų ir moterų segregacija, galima tikėtis efektyvesnio lygybės principo šioje srityje užtikrinimo. Tai reiškia, jog neužtenka nustatyti vienodo atlyginimo už tą patį darbą tos pačios profesijos atstovams. Ne mažiau svarbu yra palyginti įvairias profesijas ir, remiantis vienodais objektyviais kriterijais, nustatyti skirtingų profesijų atstovų darbo vertę. Šioje situacijoje susiduriama su darbo vertinimo problema.

Darbo įvertinimas – tai sisteminis, formalus tam tikrų darbų palyginimas, siekiant nustatyti vieno darbo vertę kito atžvilgiu [51, P. 209]. Darbo užmokesčio dydis turi būti

nustatomas atsižvelgiant į darbo įvertinimą. Darbo vertė – subjektyvi kategorija, kuri iki šiol yra diskusijų dalykas daugelyje šalių. Kalbant apie vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą, svarbu ne tiek nustatyti, kurio darbuotojo darbas vertintinas gerai, o kurio vidutiniškai ar labai gerai, kiek nuspręsti, kokie darbai apskritai gali būti prilyginti vienas kitam, remiantis vienodais objektyviais kriterijais. Gana paprasta yra palyginti darbo užmokesčius darbuotojų, atliekančių tokį patį arba labai panašų darbą tokiomis pačiomis darbo sąlygomis bei panašiu darbo laiku. Tačiau juo labiau skiriasi darbuotojų (tarnautojų) darbo pareigos, juo sunkiau yra palyginti ne tik įvairius jų darbo užmokesčio elementus, bet ir nustatyti atliekamo darbo lygiavertiškumą. Šią problemą iš dalies padeda išspręsti darbo vertinimo sistemos, kurias darbdaviai vienodai taiko visiems įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojams, arba kurias valstybės pareigūnams imperatyviai nustato teisės norminiai aktai.

Kaip pažymėjo ETT *Commission v United Kingdom* byloje, vienas (bet ne vienintelis) iš būdų vienodai darbo vertei nustatyti yra darbų klasifikavimas [125]. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas pakartoja 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyvos 1 straipsnio 2 dalies nuostatą [18, 1 str. 2 d.], kad tais atvejais, kai darbo užmokesčiui nustatyti naudojama darbų klasifikacijos sistema, turi būti taikomi tie patys kriterijai tiek vyrams, tiek moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos dėl lyties [44, 188 str. 3 d.]. Preziumuojama, kad nors darbai ir nėra tokie patys, juos galima sulygtinti darbo vertinimo kriterijų, kaip pvz. vienodų žinių, įgūdžių, atsakomybės, pagrindu. Tokiu pagrindu darbai klasifikuojami į atskiras pareigines kategorijas, nustatytas nediskriminuojant dėl lyties. Atskiros darbų kategorijos neišvengiamai susiję su tarifavimo sistemomis. TDO vienodo atlyginimo konvencija Nr. 100 nurodo, kad vienodas atlyginimas vyrams ir moterims už lygiavertį darbą yra susijęs su atlyginimo tarifais [9, 1 str.].

Tarifas – tai darbo apmokėjimo dydis, o tarifų sistema – tai visuma norminių aktų, priimtų centralizuota ar vietine tvarka, įtvirtinančių diferencijuotas darbuotojų (valstybės pareigūnų) darbo apmokėjimo normas, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, kvalifikaciją ir kitas darbo sąlygas [126, P. 222]. Trumpai tariant, darbai sugrupuojami pagal apmokėjimo kategorijas. Vienai apmokėjimo kategorijai priskiriami maždaug vienodo sunkumo ar svarbos darbai. Pagrindinės tarifų sistemos sudėtinės dalys yra: profesijų ir pareigų tarifiniai-kvalifikaciniai reikalavimai, tarifiniai atlygiai, tarifų lentelės. Tarifų lentelė – tai skalė, susidedanti iš tam tikro skaičiaus tarifinių kategorijų ir atitinkamų tarifinių koeficientų, padedanti nustatyti teisingus santykius skirtingos kvalifikacijos darbuotojams apmokant už nevienodo sudėtingumo darbus [1, P. 209]. Tuo tarpu tarifinis atlygis – svarbiausias tarifų sistemos elementas, nustatantis darbuotojų (tarnautojų) darbo užmokesčio dydį per atitinkamą darbo laiko vienetą – mėnesį, savaitę, dieną, valandą. TDO vienodo atlyginimo konvencijos 3 str. pažymima, kad objektyviai

įvertinus ir nustačius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai darbuotojams, nepaisant jų lyties, nelaikomi vienodo darbo užmokesčio principo vyrams ir moterims pažeidimu [9, 3 str. 3 d.]. Tai reiškia, kad tarifiniai atlygiai, atsižvelgiant į darbo turinį, gali būti skirtingi. Atkreiptinas dėmesys, kad TDO vienodo atlyginimo konvencija nustatant darbo užmokestį pirmenybę suteikia darbo atlikimo skirtumams, o ne darbo rinkos konjunktūrai (darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykiui) ar įmonės veiklos rezultatams – veiksniams, nurodytiems Lietuvos Respublikos darbo kodekse [44, 188 str. 3 d.]. Taikant lygybės principą nustatant darbo užmokestį išoriniai darbo užmokesčio nustatymo veiksniai (paklausa, pasiūla, gyvenimo lygis, konkurenciniai veiksniai) ne vaidina didelio vaidmens. Į šiuos veiksnius paprastai kreipiamas dėmesys, kai kalba eina apie darbo užmokesčio nustatymą lyginant su kitų įmonių darbuotojais (t.y. darbuotojais, esančiais nepanašiose situacijose). Išoriniai veiksniai daro didelę įtaką nustatant teisingą atlyginimą. Tuo tarpu, norint nustatyti teisę į vienodą darbo užmokestį, gali būti lyginami tik toje pačioje organizacinėje struktūroje dirbantys asmenys (t.y. darbuotojai, esantys panašiose situacijose). Vadinasi, šiuo atveju lemiamą reikšmę turės tokie Darbo kodekse numatyti vidiniai veiksniai kaip darbo kiekis ir kokybė [44, 188 str. 3 d.]. Manytume, kad šiuos kriterijus reikėtų aiškinti plačiai: darbo kiekį - kaip darbuotojo išdirbį, išreikštą tiek laiko, tiek pagamintos produkcijos vienetais; kokybę – kaip darbo sudėtingumą, atitikimą tam tikriems standartams, darbuotojo kvalifikaciją, įgūdžius, atsakomybę ir pan. Tai reiškia, kad darbo kokybės samprata turėtų apimti tiek konkretaus darbo vertę, tiek santykinę darbuotojo vertę. Pavyzdžiui, 1963 m. (1972 m. pakeistas) JAV vienodo atlyginimo akte (angl. *Equal Pay Act*) išskiriami 4 darbo vertinimo kriterijai: įgūdžiai, pastangos, atsakomybė, darbo sąlygos [127, P. 25]. Mūsų nuomone, visi jie įeina į Darbo kodekso 188 straipsnio 3 dalyje sutinkamos „kokybės“ sampratą.

Kaip minėta, darbų klasifikavimas nėra vienintelis darbų įvertinimo metodas. Be jo dar yra žinomi: rangavimo, porinio palyginimo, taškų, veiksnių palyginimo ir kt. metodai [128, P. 220]. Darbų rangavimas laikomas pačiu paprasčiausiu metodu, kai darbai yra suranguojami pagal vieną kompleksinį veiksnių – pvz. darbo sudėtingumą. Pagal porinio palyginimo metodą, kiekvienas darbas paeiliui ir tam tikrais taškais (0, 1, 2) yra palyginamas su kiekvienu iš darbų atskirai. Pabaigoje taškai susumuojami ir, atsižvelgiant į gautą rezultatą, suranguojami. Taškų metodas – pats populiariausias analitinis metodas, pagal kurį lyginamas ne visas darbas iš karto, o atskiros to darbo turinio dalys: įgūdžiai, atsakomybė, fizinės ir psichinės pastangos, darbo sąlygos ir pan. Veiksnių metodas labai panašus į taškų metodą, tik šiuo atveju lyginamas ribotas konkrečių veiksnių skaičius – pvz. įgūdžiai, atsakomybė ir darbo sąlygos. Kokį darbų įvertinimo metodą taikyti paprastai sprendžia darbdavys, kartais darbdaviai ir darbuotojų atstovai kolektyviniais susitarimais. Valstybiniame sektoriuje darbų įvertinimo sistemos dažniausiai

nustatomos centralizuotai bei įtvirtinamos atitinkamais teisės norminiais aktais. Nesvarbu kokia bus pasirinkta darbų įvertinimo sistema, svarbu, kad ji būtų pagrįsta objektyviais, o ne diskriminaciniais kriterijais. Kyla klausimas – o kokie veiksniai laikomi diskriminaciniais? Kokius galima laikyti objektyviais?

Su šia problema ETT susidūrė *Rummler* byloje [129]. Šioje byloje kalba ėjo apie darbo įvertinimo sistemos, nustatytos Vokietijos spausdinimo pramonės šakos darbuotojams kolektyvinėje sutartyje, teisėtumą. Ieškovė, Gisela Rummler, teigė, kad ji turėjo būti priskirta aukštesnei (IV-ai, o ne III-čiai) darbuotojų kategorijai, nes jos darbas atitiko aukštesnės kategorijos darbuotojams keliamus reikalavimus, įskaitant ir sunkių (daugiau nei 20 kg) paketų kilnojimą, kurią ji įvertino kaip didelių fizinių pastangų reikalaujantį darbą. Darbdavys tvirtino, kad šios darbuotojos darbo funkcijų negalima būtų įvertinti net kaip vidutinių fizinių pastangų reikalaujančio darbo. ETT nusprendė, kad tokių kriterijų, kaip fizinė jėga - kurie būdingi vidutiniam vienos lyties atstovų darbo atlikimui, bet neatitinka kitos lyties atstovų vidutinio darbo atlikimo - taikymas, nustatant darbo reikalavimus darbuotojams, prieštarauja 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyvai ir yra laikomas diskriminaciniu. Kalbant apie fizinės jėgos panaudojimą, pastebėtina, kad tai, kas yra labai sunku darbuotojai moteriai, gali būti visai nesunkus darbas darbuotojui vyrui, todėl toks kriterijus negali būti laikomas objektyviu. Remiantis šia byla, darytina išvada, kad darbdaviai, sudarydami kolektyvines ir darbo sutartis, bei nustatydami jose darbo reikalavimus bei darbo vertinimo kriterijus darbuotojams, turėtų vengti tokių diskriminacinių veiksnių, kaip pvz. fizinė jėga ar pirštų miklumas, jeigu jie nėra tiesiogiai susiję su atliekamo darbo pobūdžiu. Kaip pažymėjo Europos Teisingumo Teismas minėtoje *Rummler* byloje, „fizinės jėgos“ kriterijaus taikymas nebūtinai reiškia moterų diskriminaciją fizinės jėgos požiūriu, jeigu tokia diskriminacija gali būti objektyviai pateisinama. Objektyviu pateisinimu šiuo atveju ETT pripažino tai, kad:

- apskritai kolektyvinė sutartis draudė diskriminaciją lyties pagrindu;
- šis kriterijus galėjo būti pateisinamas kaip svarbus vykdomai darbo užduočiai;
- šis kriterijus galėjo būti objektyviai pateisinamas kaip atitinkantis konkrečios įmonės poreikius.

Kalbant apie diskriminacinius darbo vertinimo kriterijus, reikia atkreipti dėmesį, kad diskriminaciniais gali būti laikomi tik tie kriterijai, kurie susiję su tam tikros lyties fiziologine prigimtimi (fizinėmis savybėmis), kurią sunku pakeisti. Tuo tarpu psichologinės ir kitos subjektyvios savybės, tokios kaip – jautrumas, mokėjimas išklaudyti, paslaugumas, sugebėjimas

vadovauti, savarankiškumas, ambicingumas – mūsų nuomone, neturėtų būti laikomos diskriminaciniais kriterijais, kadangi jas galima išsiugdyti socializacijos (asmenybės vystymosi) procese. Šios savybės yra siejamos daugiau su išankstinėmis stereotipinėmis nuostatomis, kurių esmę atspindi idėja, kad moterys ir vyrai – tai vienalytės, homogeninės, nesikeičiančios asmenų grupės. Negalima paneigti, kad „moterys ir vyrai skiriasi biologiniu požiūriu, tačiau atskirų valstybių kultūroje šie skirtumai įvelkami į skirtingą „socialinį rūbą“, kurį lemia nevienodai suprantamas visuomenėje vyrų ir moterų socialinis-ekonominis vaidmuo, vertybių sistema <...> – vadinamoji istoriškai susiklosčiusi genderinė sistema“ [49, P. 9]. Mūsų nuomone, šiandien moteris nebėra tokia pati, kokia buvo prieš šimtą metų. Jai gali būti būdingas tiek savarankiškumas, tiek sugebėjimas vadovauti ar ambicingumas – požymiai, kurie ilgą laiką buvo laikomi (dažnai ir tebelaikomi) vyriškomis savybėmis. Todėl tokių požymių įtraukimas į darbo vertinimo sistemą, siekiant nustatyti, kokie darbai gali būti laikomi lygiaverčiais (kad galima būtų nustatyti vienodą darbo užmokestį), neturėtų būti laikomas vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimu. Platesne prasme, objektyvių nediskriminacinių kriterijų taikymas reiškia, kad vienodo darbo užmokesčio principas nebus pažeistas, jei įmonė diferencijuos darbo užmokesčio dydį atsižvelgiant į darbo stažą, individualius nuopelnus, produkcijos kokybę ar kiekybę arba jei užmokesčio skirtumas bus grindžiamas kokiu nors kitu objektyviu, nediskriminuojančiu dėl lyties kriterijumi.

Nepakankamai apibrėžti darbo vertinimo kriterijai taip pat gali sudaryti netiesioginės diskriminacijos prielaidas. Šiuo atveju paminėtina *Danfoss* byla [77], kurioje buvo nustatyta, kad tokie darbo reikalavimai kaip „iniciatyvumas“ ir „vyresniškumas“ (nuo kurių priklausė premijinių priemonių gavimas), savaime esantys neutralūs, dėl savo neapibrėžtumo sukeldavo diskriminacinį poveikį. ETT pažymėjo, kad tokių kriterijų taikymas nustatant darbo užmokestį nėra draudžiamas, jeigu darbuotojai gali lengvai nustatyti, kokiu pagrindu vertinamas atitikimas šiems kriterijams. Pastarasis reikalavimas pavadintas „skaidrumu“ (angl. *transparency*). Vadinasi, tam kad lygybės principo taikymas nustatant darbo užmokestį būtų efektyvus, darbo vertinimo sistema turi būti „skaidri“ – t. y. darbuotojai privalo žinoti, kuo remiantis jie priskiriami tam tikrai darbo apmokėjimo kategorijai.

Kita ne mažiau svarbi ETT byla, susijusi su vienodo atlyginimo už lygiavertį darbą principu - *Enderby v Frenchay Health Authority* byla [130]. Šioje byloje kilo klausimas, ar logopedės, psichologo ir vaistininko pareigos gali atitikti „lygiaverčio darbo“ sampratą. ETT pažymėjo, kad logopedė ir psichologas teisę į vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą turės tik tuo atveju, jei šių darbuotojų kvalifikaciją, darbo pobūdį bei atliekamas funkcijas bus galima sulygtinti remiantis tais pačiais kriterijais, ir jei ieškinys liečia tą patį darbdavį. Kalbant apie profesinę segregaciją, svarbu pažymėti, kad teisė į vienodą atlyginimą gali atsirasti tik toje

pačioje organizacinėje struktūroje dirbantiems darbuotojams. Mūsų manymu, būtų neprotinga reikalauti mokėti vienodą darbo užmokestį skirtingiems darbdaviams dirbantiems darbuotojams, nes tai pažeistų pagrindinius laisvos rinkos principus bei neleistų atskiriems ūkio subjektams laisvai konkuruoti rinkoje. Tarp objektyvių kriterijų, kuriais remiantis gali būti sulygintas atskirų darbuotojų darbas, šioje byloje ETT paminėjo vyresniškumą, lankstumą, mobilumą ir kt. ETT nusprendė nekreipti dėmesio į darbdavio pateiktą argumentą, kad minėtų darbuotojų darbo užmokestis buvo nustatytas skirtingose kolektyvinėse sutartyse.

Kitoje, *Wiener Gebietskrankenkasse* [131], byloje buvo sprendžiama dėl vienodo atlyginimo toje pačioje institucijoje dirbantiems, bet skirtingą kvalifikaciją (psichologės ir gydytojo) turintiems psichoterapeutams. ETT pažymėjo, kad darbdavys neprivalo mokėti vienodo atlyginimo darbuotojams, kurie, nors ir atlieka identišką darbą (ir už kurių paslaugas pacientai moka vienodai) turi skirtingą žinių ir įgūdžių bagažą, reikalaujamą skirtingose disciplinose. Tai reiškia, kad asmuo, turintis aukštesnę kvalifikaciją ir gebantis praktiškai atlikti daugiau ir sudėtingesnių darbo funkcijų, turi teisę gauti didesnę atlyginimą, nei jo kolega/-ė, kuris/-i tokios kvalifikacijos neturi, nors jie dėl tam tikrų priežasčių konkrečiu momentu ir atliktų lygiai tas pačias darbo funkcijas. Vadinasi, vien tik faktas, kad darbuotojai atlieka tas pačias darbo funkcijas dar nereiškia, kad jie atlieka vienodą darbą pagal EB sutarties 141 str. (buvusį 119 str.), todėl ir teisė į vienodą atlyginimą šiuo atveju neatsiranda.

Kaip pažymėjo ETT, vienodas atlyginimas už didesnės vertės darbą taip pat įeina į EB Sutarties 119 str. (dabartinio 141 str.) taikymo sritį. Šiuo atveju paminėtina *Murphy* byla [132], kurioje ETT pažymėjo, kad jei vienodo darbo užmokesčio principas draudžia moterims už lygiavertį darbą mokėti mažiau nei vyrams, tai *a fortiori* (juo labiau) turi būti draudžiama ir tokia praktika, kai už didesnės vertės darbą mokamas mažesnis atlyginimas. Atkreiptinas dėmesys, kad EB sutarties 141 str. nereikalauja tikslaus proporcingumo tarp darbo ir atlyginimo, išskyrus, kad vienos lyties darbuotojų atlyginimas nebūtų mažesnis nei bet kurio tokį patį ar lygiavertį darbą atliekančio kitos lyties atstovo.

Kalbant apie vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą, pažymėtina, kad ETT nesiima spręsti, ar tam tikri darbai kiekvienu konkrečiu atveju patenka į „vienodo atlyginimo“ sampratą pagal EB sutarties 141 str. bei 1975 m. Vienodo užmokesčio direktyvą. Pvz. *Jämstelledhetsombudsmannen* byloje [121] ETT pripažino, kad klausimas - ar gali akušerės darbas, priskiriamas grynai moteriškai specialybei, būti sulygintas su vyriška profesija laikomu klinikos laboranto darbu – priklauso Švedijos nacionalinio teismo jurisdikcijai, nes tik nacionaliniam teismui yra prieinami visi faktai, susiję su konkrečiu atveju. Kitas klausimas šioje byloje, į kurią ETT turėjo pateikti preliminarų sprendimą - ar priedai už „nepatogiomis“ (nukrypstančiomis nuo normalaus darbo laiko – t.y. nakties metu, poilsio ir

švenčių dienomis) valandomis dirbtą laiką turi būti įskaičiuojami į pagrindinį darbo užmokestį. Pažymėtina, kad akušerių pagrindinis darbo užmokestis buvo žymiai mažesnis nei toje pačioje klinikoje dirbančių laborantų, tačiau joms buvo skiriami priedai už „nepatogias“ darbo valandas. ETT priėmė sprendimą, kad priedai už valandas, dirbtas nukrypstant nuo normalaus darbo laiko, neįskaičiuojami į pagrindinį darbo užmokestį, kadangi toks darbas nėra adekvatus įprastomis darbo valandomis atliekamam darbui. Tai reiškia, kad darbo „nepatogiomis“ valandomis vertė yra didesnė nei darbo įprastomis darbo valandomis, nes jis reikalauja papildomų jėgų ir pastangų, todėl jis turi būti atlygintas, suteikiant papildomas garantijas. Remiantis šia byla, galima daryti išvadą, kad nustatant vienodą atlyginimą visos darbo užmokesčio sudėtinės dalys (bazinė alga, priedai, premijos, pašalpos ir pan.) gali būti vertinamos atskirai, priklausomai nuo subjektyvių, kiekvieno darbuotojo (tarnautojo ar pareigūno) darbą charakterizuojančių, veiksnių. Pavyzdžiui, jei darbuotojų pareigos ir darbo reikalavimai iš esmės sutampa, bet vienas iš jų įdėjo į atliekamą darbą daugiau pastangų bei pasiekė geresnių rezultatų, esant vienodam pagrindiniam atlyginimui, gali skirtis bendras (bruto) šių darbuotojų atlyginimas – t.y. daugiau pastangų įdėjusiam ir geresnių rezultatų pasiekusiam darbuotojui gali būti mokamos atitinkamos premijos, priedai ir pan.

Išanalizavus šias ETT bylas, lieka neaišku, kaip lygybės principas nustatant darbo užmokestį taikomas Lietuvoje. Kaip jau minėta, Lietuvoje Aukščiausio teismo praktikos šiuo klausimu kol kas nėra. Tačiau galima būtų paminėti keletą skundų, kuriuos nagrinėjo Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (nuo 2003 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba).

2000 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje buvo gautas pareiškėjos A. C. skundas dėl blogesnių nei jos bendradarbiams (vyrams) darbo apmokėjimo sąlygų [133, P. 23-24]. Pareiškėja, dirbanti felčere samdos pagrindais Šiaulių m. Vyriausiojo policijos komisariato (toliau - VPK) padalinyje, skundėsi, kad jai nebemokamas priedas prie atlyginimo už išstarnautus metus. Darbdavys pateikė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pasiteisinimą, kad, remiantis atitinkamais teisės aktais, visiems darbuotojams, dirbantiems Šiaulių m. VPK samdos pagrindais, procentinis priedas už išstarnautus metus nemokamas, o pareigūnams šis priedas mokamas nepriklausomai nuo jų lyties. Kadangi darbo užmokesčio diferenciacija buvo pagrįsta ne diskriminaciniais, bet skirtingų profesijų atstovų atliekamų pareigų skirtumais, buvo priimtas sprendimas skundą atmesti.

2003 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nagrinėjo skundą, susijusį su darbo sąlygų, tarp jų ir apmokėjimo už darbą, pasikeitimu dėl įstaigos reorganizavimo [134, P. 58-62]. Skundo autorė M. M., Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos prie Ūkio ministerijos (toliau - Inspekcija) Vilniaus skyriuje užimanti vyresniosios valstybinės inspektorės pareigas, teigė, kad

yra diskriminuojama dėl lyties, kadangi už tokį patį darbą jai suteikiamos blogesnės darbo sąlygos bei mokamas mažesnis atlyginimas nei jos kolegai (vyriui) E. P. Pareiškėja taip pat nurodė, kad po Inspekcijos reorganizavimo jai buvo suteikta VI-ta vyresniosios valstybės inspektorės kategorija (dėl ko jos atlyginimas sumažėjo), E. P. – VIII-ta. Inspekcijos viršininkas R. Lebedys paaiškino, kad Inspekcija po reorganizacijos yra visai kita įstaiga, turinti kitą struktūrą, naujas pareigybes su nustatytais kitais darbo užmokesčio dydžiais, ir kad darbuotojai, nesutikę su naujomis sąlygomis, turėjo teisę atsisakyti dirbti pasiūlytose pareigose ir įstatymų numatyta tvarka pasiskųsti teismui. Atlikus tyrimą ir nustačius, kad E. P. įgaliojimai, darbo krūvis ir atsakomybė didesni nei M. M. (t.y., kad šių darbuotojų pareiginės funkcijos nevienodos), buvo nuspręsta skundą atmesti.

Panašiai buvo išnagrinėtas ir kitas tais pačiais metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautas skundas [109]. Šiuo atveju į tarnybą kreipėsi vyras. Pareiškėjas J. G., užimantis vyresniojo valstybinio inspektoriaus A lygio VI-os kategorijos pareigas Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos prie Ūkio ministerijos (toliau - Inspekcija) Kauno skyriuje ir , teigė, kad yra diskriminuojamas dėl lyties, kadangi tokį patį darbą atliekančiai A lygio VIII-ai kategorijai priklausančiai jo bendradarbei S. M., dirbančiai Vilniaus skyriuje, mokamas didesnis atlyginimas. Skundo autorius nurodė, kad vienodas pareigas ir funkcijas atliekantiems valstybės tarnautojams turėtų būti suteikta viena ir ta pati kategorija, nuo kurios priklauso ir mokamas atlyginimas. Išnagrinėjus skundą, kaip ir prieš tai minėtu atveju, buvo nutarta jį atmesti, remiantis tuo, kad darbuotojų darbo sudėtingumas, darbo funkcijos bei veiklos rezultatų įvertinimas skyrėsi.

Po šių skundų apžvalgos, darytina išvada, kad vienodo darbo užmokesčio principas yra taikomas ir Lietuvoje. Kita vertus, galima pastebėti, kad šis principas dažniausiai taikomas siaurąja prasme – t. y. už lygiai tokį patį darbą. Profesinės segregacijos problema, susijusi su netiesiogine diskriminacija nustatant darbo užmokestį moterų dominuojamose veiklos srityse, Lietuvoje (kaip beje ir kitose šalyse) dar nėra išspręsta. Manytume, kad būtina atkreipti dėmesį ir į netiesioginę diskriminaciją, susijusią su „stiklinėmis lubomis“. Antai, analizuojant minėtą vyresniosios valstybinės inspektorės M. M. skundą, kyla klausimas, ar kas nors pasidomėjo, kokių pagrindu remiantis jos kolegai E. P. buvo suteikti didesni įgaliojimai, atsakomybė ar darbo krūvis. Tai, kad inspektorės M. M. darbo sudėtingumas mažesnis, dar nereiškia, kad ji nesugebėtų ar nenorėtų atlikti tokių pačių pareigų kaip E. P. Gali būti, kad dėl tam tikrų išankstinių nuostatų, susijusių su žemesniu moterų darbo vertinimu, jai paprasčiausiai nebuvo suteikti didesni įgaliojimai.

Apibendrinant 2.2.2 darbo dalį, galima daryti išvadą, kad profesinė segregacija – viena aktualiausių šios dienos problemų, susijusių su vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principu, kurią būtina išspręsti ateities perspektyvoje. Remiantis išanalizuota medžiaga,

galima teigti, kad nustatant vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, nebūtina nustatyti absoliutų darbų identiškumą. Kalbant apie vienodą darbą, omenyje turimas darbas, kurio vertė ne visada turi būti griežtai tokia pati, o tik palyginama ar panaši (angl. *comparable worth*). Siaurąja prasme, tai būtų darbai, kurie bent jau yra panašūs – pvz. siuvėjų darbas siuvimo fabrike, kur kiekvienas/-a atlieka tik jam/-ai skirtą funkciją, kad gauti bendrą rezultatą. Plačiaja prasme, tai gali būti ir visiškai nepanašūs darbai, tokie kaip sekretorės ir elektriko, psichologo ir vaistininko. Tai, kad sutampa tam tikrų darbuotojų ar valstybės tarnautojų profesijos ar pareigybių pavadinimai dar nereiškia, kad jie atlieka vienodą darbą. Kita vertus, net jei darbuotojai ar valstybės tarnautojai yra skirtingų profesijų ar pareigybių atstovai, jų darbas gali atitikti „vienodo darbo“ sampratą. Pažymėtina, kad kertinis akmuo, sprendžiant, kokie darbai laikytini vienodais, yra ne tų darbų pavadinimai, o jų turinys, kurią apsprendžia ne tik tiesioginės darbo funkcijos, bet ir darbuotojų išsilavinimas, kvalifikacija, atsakomybės laipsnis ir pan. Šiuo atveju didelį vaidmenį vaidina įvairios darbo įvertinimo sistemos. Kad vienodo darbo užmokesčio principo taikymas būtų efektyvus, darbo įvertinimo sistema, numatyta kolektyvinėje sutartyje ar teisės aktuose turi atitikti „skaidrumo“ ir „objektyvumo“ kriterijus.

3. TEISĖS Į VIENODĄ DARBO UŽMOKESTĮ UŽTIKRINIMAS

2000 m. Europos komisijos pranešime apie Lietuvos padarytą pažangą stojant į ES pabrėžiama, kad Lietuvos Respublikos įstatymai lyčių lygių galimybių principo aspektu iš esmės atitinka ES *acquis* [133, P. 3]. Svarbu suvokti, kad lygybės principo įtvirtinimas teisės aktuose nėra pakankama sąlyga veiksmingam šio principo įgyvendinimui praktikoje. Formali lygybė ne visada atitinka faktinę lygybę. Nors Lietuvos įstatymai *de jure* palyginti gerai užtikrina lygias galimybes darbo apmokėjimo srityje, apžvelgus Lietuvos Respublikos teismų ir kitų atsakingų institucijų praktiką, negalima nepastebėti spragos taikant lygybės principą nustatant darbo užmokestį. Ne geresnė situacija vyrų ir moterų darbo užmokesčio srityje pastebima ir išanalizavus statistinius duomenis. Remiantis Eurostat duomenimis (žr. 2 Priedą), 2001 m. skirtumas tarp moterų ir vyrų atlyginimo Lietuvoje buvo 16 %. Tai reiškia, kad moterys 2001 m. Lietuvoje vidutiniškai uždirbo 84 % vyrų darbo užmokesčio. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje, kaip ir Latvijoje, atitinka 15 senųjų ES valstybių narių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo vidurkį. Todėl galima teigti, kad Lietuva pagal darbo užmokesčio skirtumą užima vidutinę padėtį tarp ES šalių. Tuo tarpu Estijoje vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas žymiai didesnis (24 %) – čia moterų darbo užmokestis lyginant su vyrų yra tik 76 %.

Didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas (26 %) yra Čekijoje ir Kipre, kur moterys uždirba tik 74 % vyrų darbo užmokesčio. Geriausia padėtis šiuo atžvilgiu yra Italijoje, kur moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra vos 6 %, t.y. moterų darbo užmokestis šioje šalyje sudaro 94 % vyrų darbo užmokesčio.

Atsižvelgiant į pateiktus duomenis, galima daryti išvadą, jog *de facto* šis principas tiek mūsų šalyje, tiek kitose ES valstybėse narėse dažnai lieka neįgyvendintas. Svarbu, kad mūsų šalies teisininkai stengtųsi ne tik formaliai įtvirtinti vienodo darbo užmokesčio principą, bet atkreiptų dėmesį ir į faktinę šio principo pusę – t.y. imtų tinkamai jį taikyti praktikoje. Kaip ne kartą pažymėjo ETT, turi būti siekiama faktinės, o ne formalios lygybės [135; 136].

Vienodo darbo užmokesčio direktyvos 6 straipsnis nurodo, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines sąlygas ir teisės sistemas, privalo imtis būtinų priemonių tam, kad užtikrinti veiksmingą vienodo darbo užmokesčio principo taikymą. Kaip užtikrinamas lygybės principas nustatant darbo užmokestį Lietuvoje? Su kokiais sunkumais susiduriama, siekiant veiksmingo šio principo taikymo bei įgyvendinimo? Ką reikėtų tobulinti šiame mechanizme?

Šio darbo tema nėra tokia plati, kad apimtų visus lygybės principo darbo užmokesčio srityje aspektus. Pagrindinis dėmesys skiriamas šio principo taikymui nustatant darbo užmokestį, o ne jo įgyvendinimui. Todėl šioje darbo dalyje bus apžvelgta tik keletas vienodo darbo užmokesčio už tokį patį darbą užtikrinimo būdų, nepretenduojant į visišką šio klausimo nagrinėjimo užbaigtumą.

3.1 Vienodo atlyginimo užtikrinimas ikiteisminiu būdu

Kalbant apie vienodo darbo užmokesčio užtikrinimą ikiteisminiu būdu, paminėtini yra trys pagrindiniai veiksniai: socialiniai partneriai, institucinis mechanizmas ir valstybės politika.

Remiantis ES ir kitų užsienio valstybių praktika, Lietuvoje vis didesnę reikšmę įgyja kolektyvinės autonomijos principas, pagal kurį reguliuojant darbo teisinius santykius didžiausią vaidmenį vaidina socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų organizacijos) susitarimai. Tai reiškia, kad vadovaujantis kolektyvinės autonomijos principu, atsisakoma pernelyg centralizuoto imperatyvaus darbo santykių reglamentavimo, suteikiant daugiau galimybių pačioms darbo teisinių santykių šalims spręsti su darbo santykiais susijusius klausimus pasirašant kolektyvines sutartis. Esminiu teisiniu dokumentu derinant darbo santykių šalių tarpusavio interesus laikytinas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Kaip minėta ankstesnėse šio darbo dalyse, darbdavys ir darbuotojas nėra lygūs darbo santykių dalyviai. Kad apsaugoti darbuotojo (kaip silpnesnės šių santykių šalies) interesus darbo apmokėjimo srityje, Darbo kodekso 188 str. numato, kad darbo

apmokėjimo sąlygas, dydžius, profesijų ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbo normas (išdirbio, laiko ir kt.) darbuotojų tarifavimo tvarką nustato kolektyvinės sutartys [44, 188 str. 1 d.]. Siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą, patartina kolektyvinėse sutartyse aptarti ir darbo užmokesčio priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų skatinimo sistemas ir formas. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir įtvirtintas kolektyvinių sutarčių institutas, reikia pastebėti, kad šiuo metu Lietuvoje darbdaviai gana vangiai ir nenoriai sudarinėja kolektyvines sutartis su darbuotojų kolektyvais [137]. Užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą darbo teisiniuose santykiuose galėtų padėti ir kolektyvinės sutartys, sudaromos (tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų) šakiniu, regioniniu ar nacionaliniu lygiu [44, 50 str.]. Tokios sutartys Lietuvoje, deja, taip pat nėra populiarios. Negalima sakyti, kad mūsų šalyje nėra realiai veikiančių profesinių sąjungų, tačiau šiandien jos dar nėra pakankamai veiksmingos. Siekiant apsaugoti darbuotojų teises, kai įmonėje nėra profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvas savo atstovavimo ir gynimo funkcijų nėra perdavęs atitinkamos ūkio šakos profesinei sąjungai, 2002 m. Darbo kodekse buvo numatyta nauja darbuotojų teisių gynimo institucija – darbo tarybos [44, 21 str.]. Tai reiškia, kad kai darbuotojų teisių negina atitinkamos profesinės sąjungos, galimybė ginti darbuotojų interesus įmonėje (pvz. sudarant kolektyvinę sutartį) suteikiama ir renkamiems darbuotojų kolektyvo atstovams. Ir vėlgi – ši teisės norma Lietuvoje kol kas yra deklaratyvi, nes minėtos darbo tarybos dar nėra įsteigtos. Blieka tikėtis, kad, kaip pažymi teisininkas J. Tartilas, tai tik laiko ir iniciatyvos klausimas [138, P. 42].

Atkreiptinas dėmesys, kad dažnai darbdaviai Lietuvoje suvokia lygybės principo taikymą nustatant darbo užmokestį tik kaip teisinį imperatyvą, kurio privaloma laikytis. Pažymėtina, kad užsienio šalyse seniai bandoma įrodyti darbdaviams, kad lygybės principo laikymasis yra jiems naudingas. Galima nurodyti 3 priežastis, kodėl darbdavys turėtų laikytis vienodo darbo užmokesčio principo:

- didesnis darbo našumas;
- įmonės konkurentabilumas;
- lėšų taupymas (teismo išlaidoms, baudoms) [139].

Taigi, manytume, jog darbdaviai ir profesinės sąjungos turėtų būti suinteresuoti taikyti lygybės principą kolektyvinėse sutartyse ir darbo apmokėjimo struktūrose. Ypač esant kvalifikuotos jėgos trūkimui konkurencinėje aplinkoje, darbdaviui labai svarbu sukurti kuo patrauklesnį savo įmonės įvaizdį, norint pritraukti reikiamus darbuotojus ar neprarasti esamų. Manoma, kad teisinga darbo vertinimo ir apmokėjimo sistema skatina darbuotojus geriau ir

našiau dirbti. O vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principo laikymasis apsaugo darbdavius nuo jiems gresiančių baudų bei kitų išlaidų, susijusių su bylinėjimusi teisme ar kitose kompetentingose valstybės institucijose, jei darbuotojas/-ai nuspręstų paduoti skundą dėl teisės į vienodą darbo užmokestį pažeidimo.

Kita problema, kad darbdaviai net ir norėdami mokėti darbuotojams vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, dažnai negali to praktiškai įgyvendinti dėl informacijos ir žinių šioje srityje stokos bei aiškios, objektyvios darbo tarifavimo ir apmokėjimo sistemos trūkumo. Pastebėtina, kad dauguma darbdavių Lietuvoje neturi arba nesinaudoja formaliomis darbo apmokėjimo sistemomis bei darbų įvertinimo metodikomis, todėl ir lygybės principas darbo apmokėjimo srityje nėra pakankamai įgyvendinamas. Mūsų nuomone, kiek geresnė situacija yra valstybiniame sektoriuje. Pareiginių algų tarifavimo ir darbo apmokėjimo sistema valstybės pareigūnams nustatoma centralizuotai. Pavyzdžiui, valstybės tarnautojų mokėjimo už darbą tvarką nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas [140]. Šio įstatymo 32 str. 2 d. nurodo, kad pareiginės algos dydis nustatomas remiantis pareiginės algos koeficientu, kurio dydis priklauso nuo pareigybės kategorijos. Valstybės tarnautojų pareigybės kategorijos nustatomos vadovaujantis pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika, patvirtinta 2002 metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 685 [141]. Tuo tarpu privačiose įmonėse darbuotojų atlyginimą lemia darbdavių ekonominiai interesai, jų tarpusavio konkurencija, todėl nenuostabu, kad ir lygiateisiškumo principas viešajame sektoriuje įgyvendinamas geriau [124, P. 46]. Tiesa, pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama darbų įvertinimo ir apmokėjimo klausimams ir privačiame sektoriuje. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į ES ir kitų užsienio šalių praktiką, Lietuvoje buvo nuspręsta iki 2004 metų pabaigos parengti pavyzdinę darbų ir pareigybių įvertinimo metodiką, taikomą nustatant atlyginimą už darbą privačiose įmonėse [142, 13.6 p.]. Šią metodiką pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymą parengė Lietuvos Respublikos darbo ir socialinių tyrimų institutas. Nors minėta metodika yra tik rekomendacinio pobūdžio, tikimasi, kad ji padės darbdaviams ir darbuotojams objektyviai nustatyti vienodą darbo užmokestį vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą.

Kilus ginčui dėl teisės į vienodą atlyginimą pažeidimo, Lietuvos darbo teisėje numatyta ikiteisminė teisių gynimo stadija. Darbuotojas, kurio teisės tariamai pažeistos, po tiesioginių derybų su darbdaviu, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją [44, 286 str. 1 d.]. Reikia pabrėžti, kad skirtingai nei anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme [143], Darbo kodekse nenustatyta tiesioginių derybų tarp darbdavio ir darbuotojo stadija bei nurodyta, kad darbo ginčų komisija kaip pastovi institucija nagrinėja įmonėje kylančius darbo ginčus bei yra sudaroma ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui. Manoma, kad prieš tai galiojusiam įstatyme nustatyta teisės norma, kad kiekvieno ginčo atveju turi būti sudaryta

atskira tą ginčą nagrinėjanti darbo ginčų komisija, neužtikrino operatyvaus darbuotojų teisių gynimo, o neretai ir iš viso užkirsdavo kelią pasinaudoti ikiteismine individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija [144]. Todėl ši nuostata buvo pakeista. Paminėtina, kad kolektyvinius darbo ginčus, kai atsiranda profesinių sąjungų bei darbdavių interesų konfliktai, nagrinėja ne darbo ginčo komisija, o kitos institucijos – taikinimo komisija ir darbo arbitražas [44, 71 str.]. Reikia atkreipti dėmesį, kad tam tikrais atvejais Darbo kodeksas leidžia ir nepasinaudoti ikiteismine ginčų nagrinėjimo stadija ir suteikia galimybę tiesiogiai kreiptis į teismą. Prie tiesiogiai teisme nagrinėjamų ginčų priskirtini profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų ieškiniai, taip pat ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę [44, 295 str.]. Vadinasi, kilus ginčui darbe dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje darbuotojas visų pirma turi išnaudoti ikiteisminius teisių gynimo būdus, išskyrus atvejus, kai ieškinį dėl tam tikros grupės asmenų diskriminacijos paduoda profesinės sąjungos ar kiti darbuotojų atstovai, arba kai santykiai su darbdaviu yra nutrūkę. Remiantis tuo, kas buvo pasakyta, darytina išvada, kad kolektyviniai darbuotojų interesai yra labiau ginami nei individualūs, todėl ateityje būtina dar daugiau stiprinti kolektyvinių darbo santykių institutą, kad darbuotojų teisių gynimas būtų ne tik formaliai, bet ir realiai užtikrintas.

Be socialinių partnerių įtakos vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą užtikrinimui didelę reikšmę turi ir valstybės institucijos. Kaip nurodyta Vienodo darbo užmokesčio direktyvoje, valstybės narės savo nacionalinėje teisėje numato priemones, sudarančias sąlygas visiems darbuotojams, manantiems, kad jų atžvilgiu buvo pažeistas vienodo darbo užmokesčio principas, pareikšti ieškinį teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas [18, 2 str.]. Kalbant apie lygias vyrų ir moterų teises nustatant darbo užmokestį, pirmiausia paminėtina Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Remiantis kitų valstybių praktika bei rekomendacijomis, ši institucija įkurta 1998 m., siekiant užtikrinti tais pačiais metais priimto Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimą [133, P. 3]. Pažymėtina, kad tai buvo pirmoji Vidurio ir Rytų Europoje įkurta tokio pobūdžio institucija. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba - tai savarankiška institucija, atskaitinga tik Seimui. Per kelerius metus ši institucija išnagrinėjo nemažai skundų susijusių su darbo teisiniais santykiais, tačiau tik vos keletas jų buvo susiję su teisės į vienodą darbo užmokestį už tokį patį darbą pažeidimu (žr. 2.2.2 darbo dalyje). Reikia pastebėti, kad dauguma skundų buvo atmesti ir, kaip teigiama šios tarnybos metinėje ataskaitoje, nepagrįsti [133, P. 23]. Belieka pasiguosti, kad net kai nenustatoma lygių teisių pažeidimo, pradėtas skundo tyrimas ir reikalavimas darbdaviui pateikti pasiaiškinimą, priverčia darbdavius atkreipti dėmesį į vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą įmonėje bei užtikrinti šio principo taikymą ateityje.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, siekdama įgyvendinti ES lygių galimybių politiką, 2000 metais įsteigė adekvačią instituciją moterų ir vyrų lygioms teisėms ginti – moterų ir vyrų lygių galimybių komisiją. Į šios komisijos sudėtį įeina kiekvienos ministerijos, Statistikos departamento ir Europos komiteto prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai. Komisija – tai visuomeniniais pagrindais veikianti nuolatinė institucija, skirta koordinuoti valstybės institucijų veiklą įgyvendinant moterų ir vyrų lygių galimybių ir teisių politiką [145, §1.1 p.].

Vyriausybės lygmeniu koordinuoti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą visose srityse (tarp jų ir darbo) pavesta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Lygias darbuotojų galimybes darbo užmokesčio srityje turėtų padėti užtikrinti ir prie šios ministerijos veikianti Valstybinė darbo inspekcija. Ši inspekcija kontroliuoja, kaip darbdaviai laikosi Lietuvos Respublikos darbo kodekso, kitų teisės aktų, kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, bei vykdo jų pažeidimų prevenciją [44, 32 str.]. Inspekcijos vienas iš uždavinių yra darbuotojų garantijų užtikrinimo darbiniuose santykiuose kontrolė, į kurią įeina ir darbo apmokėjimo, moterų ir vyrų lygių galimybių ir kitų darbo sutartyje numatytų sąlygų kontrolė [146, 2.1.4 p.]. Valstybinei darbo inspekcijai patikėta ir kolektyvinių sutarčių teisėtumo nustatant darbo užmokestį kontrolė. Mūsų nuomone, tikrinant ar tam tikra darbo ar kolektyvinė sutartis nepažeidžia lygybės principo nustatant darbo užmokestį, reikėtų atsižvelgti į šiuos veiksnius:

- sutarties aiškumą ir transparentiškumą (skaidrumą);
- kad visų darbuotojų darbas būtų vertinamas pagal tuos pačius kriterijus;
- darbo įvertinimo kriterijų (darbo reikalavimų) objektyvumą;
- darbo įvertinimo kriterijų (darbo reikalavimų) atitikimą įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklai [147].

Remiantis Vienodo darbo užmokesčio direktyva, kolektyvinių sutarčių arba individualių darbo sutarčių nuostatos, prieštaraujančios vienodo darbo užmokesčio principui, turi būti paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos [18, 4 str.]. Tai reiškia, kad Valstybinei darbo inspekcijai konstatavus lygybės principo nustatant darbo užmokestį pažeidimą, turi būti imtasi aktyvių minėtoje direktyvoje nurodytų priemonių.

Gaila, kad reali Valstybinės darbo inspekcijos reikšmė, užtikrinant darbuotojų teisę į vienodą darbo užmokestį, labai menka. Kaip teigia teisininkas T. Davulis, Valstybinė darbo inspekcija dažnai nėra kompetentinga arba pajėgi aprėpti visus teisės pažeidimus ar juos įrodyti [101, P. 113].

Kitas svarbus veiksnys, įtakojantis lygybės principo nustatant darbo užmokestį veiksmingumą, mūsų nuomone, yra valstybės politika. Reikia pažymėti, kad valstybės politika

daro didelę įtaką darbo tarififikavimo ir apmokėjimo sistemai. Atkreiptinas dėmesys, kad vykstant darbo pasidalijimui vyrai dominuoja labiau valstybės biudžeto remiamose veiklos srityse, kaip pvz. krašto apsaugos, valstybės valdymo, energetikos, statybos, transporto ir kt. Tuo tarpu moterys, atvirksčiai, susitelkę tose srityse, kuriose visada jaučiamas biudžeto lėšų stygius – t. y. sveikatos apsaugos, socialinio darbo, švietimo srityse, lengvojoje ir maisto pramonėje (plačiau žr. 2.2.2 dalyje). Todėl galima teigti, „kad egzistuojanti biudžeto išlaidų skirstymo praktika santykinai skatina lyčių nelygybę darbo apmokėjimo sistemoje“ [49, P. 19]. Mūsų manymu, šios dienos valstybės socialinė-ekonominė politika turėtų būti nukreipta į lyčių nelygybės darbo santykiuose šalinimą, ir planuojant biudžetą turėtų būti atsižvelgta į mažiausiai apmokamų „moteriškų“ profesijų rėmimą. Padėti spręsti profesinės segregacijos problemą Lietuvos Respublikos Vyriausybė galėtų ir nustatydamas didesnę minimalios algos dydį labiausiai feminizuotose ekonominės veiklos šakose. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nedraudžia Vyriausybei, atsižvelgiant į Trišalės tarybos nuomonę, nustatyti ne vieningą minimalios mėnesinės algos dydį, bet skirtingus atskiroms ūkio šakoms ar darbuotojų grupėms minimalios mėnesinės algos dydžius [44, 187 str.]. Kita vertus, kaip pastebi teisininkė I. Mačernytė - Panomariovienė, valstybė privalo išlaikyti pusiausvyrą tarp įtakos darymo teisingai paskirstant išteklius ir rinkos ekonomikos laisvės [148, P. 92].

Apibendrinant šią darbo dalį, darytina išvada, kad vienodo darbo užmokesčio principas nepakankamai užtikrinamas Lietuvoje ikiteisminiu būdu. Dažnai institucijos, kurias nurodo teisės aktai, Lietuvoje dar nėra įsteigtos arba veikia neefektyviai. Darbdaviai ir jų atstovai per mažai informuoti lygybės principo nustatant darbo užmokestį klausimu, o valstybės politikai deda per mažai pastangų profesinės segregacijos problemai spręsti. Kita vertus, Lietuva dar visai neseniai tapo ES nare, todėl jos teisės sistemoje atsirado nemažai naujų teisinių institutų, kurių įgyvendinimui reikia laiko. Bėlieka tikėtis, kad ateityje minėtos problemos bent iš dalies bus išspręstos.

3.2 Vienodo atlyginimo užtikrinimas teismine tvarka

Šioje darbo dalyje nagrinėjamos trys pagrindinės problemos: prima – tai teisminės praktikos ir teisės aiškinimo spraga Lietuvoje (teisės į vienodą atlyginimą srityje); antra – darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, teisių gynimas; trečia – darbo teismų įsteigimo Lietuvoje klausimas.

Taikant lygiateisiškumo principą nustatant darbo užmokestį labai svarbu, kad įstatymai ir kiti teisės aktai būtų vienodai interpretuojami ir taikomi praktikoje. Paprastai išvengti

nepagrįstų teisės normų realizavimo skirtumų Lietuvoje padeda Aukščiausiojo Teismo praktika [1, P. 478]. Mūsų nuomone, šios praktikos trūkumas taikant vienodo darbo užmokesčio principą Lietuvoje - viena didžiausių šio principo taikymo spragų. Manytume, kad užpildyti šią tuštumą turėtų kitų valstybių teisminė praktika, bei visų pirma – Europos Teisingumo Teismo praktika. EB sutarties 234 str. 2 d. nurodo, kad iškilus klausimui valstybės narės teisme arba specializuotame teisme dėl EB sutarties bei kitų EB institucijų priimtų teisės aktų galiojimo bei išaiškinimo, nacionalinis teismas gali prašyti Europos Teisingumo Teismą priimti dėl to klausimo preliminarų nutarimą [17, 234 str. 2 d.]. Remiantis šios sutarties 234 str. 2 d., darytina išvada, kad nacionalinis teismas netgi privalo kreiptis į ETT, iškilus klausimui dėl EB sutarties ir kitų Europos Bendrijos institucijų priimtų teisės aktų išaiškinimo, jei tokio teismo sprendimas pagal nacionalinę teisę negali būti toliau apskundžiamas. Kita vertus, laikantis EB sutarties 5 str. nustatyto subsidiarumo principo* valstybės narės paprastai pačios stengiasi aiškinti Europos Bendrijos teisę. Kaip minėta ankstesnėse šio darbo dalyse, nuo 2004 m. Europos Bendrijos teisė yra privaloma Lietuvos Respublikai. Tai reiškia, kad Lietuva turi būti pasirengusi praktiškai taikyti tiek į savo nacionalinę teisę perkeltas EB teisės normas, tiek tiesiogiai taikomas EB teisės normas. Tačiau, kaip pažymi T. Davulis, Lietuvoje dar labai jaučiamas žinių bei patirties trūkumas aiškinant ir taikant Europos Bendrijos teisę – t.y. teisės normas, sukurtas „visai kitoje teisinėje sistemoje, Lietuvos Respublikai nedalyvaujant jų priėmimo“ [101, P. 108]. ETT praktikos aiškinimą apsunkina ir dažnai pasitaikantis ETT pozicijos diskriminacijos bylose nenuoseklumas, neapibrėžtumas, argumentacijos stoka [101, P. 110]. Todėl formuojant Lietuvos teisminę praktiką vienodo darbo užmokesčio srityje, mūsų nuomone, svarbu yra atsižvelgti ne tik į ETT preliminarinius sprendimus, bet ir į ETT generalinių advokatų nuomonę, kitų valstybių patirtį, mokslininkų recenzijas (atsiliepimus) teisės doktrinoje ir pan. Kitas klausimas – ar daug yra Lietuvoje teisininkų, gebančių laisvai skaityti ir aiškinti ES teisę užsienio kalba (ne rusų). Galima daryti prielaidą, kad jų nėra daug. Tuo atveju, mūsų manymu, pamažu išspręsti šią problemą padėtų: Lietuvos teisininkų kvalifikacijos kėlimas (seminarai, diskusijos, paskaitos, konferencijos EB darbo teisės bei ETT praktikos klausimais, taip pat užsienio kalbų tobulinimo kursai); didesnis lėšų iš valstybės biudžeto skyrimas vertėjų paslaugoms (labai svarbu, kad artimiausiu metu kuo didesnis kiekis EB teisės aktų bei ETT jurisprudencijos būtų kokybiškai išversta į lietuvių kalbą); tarptautinio bendradarbiavimo skatinimas (pvz. senųjų ES valstybių parama).

Kita vertus, nepasirengimas taikyti EB teisės, susijusios su vienodo atlyginimo principu, nėra vienintelė mūsų šalies teisminės praktikos trūkumo šioje srityje priežastis. Didelę įtaką, mūsų nuomone, daro ir darbuotojų neinformuotumas, savo teisių nežinojimas, nepasitikėjimas

*Pagal EB sutarties 5 str. subsidiarumo principas reiškia, kad : 1. Bendrija imasi veikmų srityse, kurios nepriklauso jos išimtinėi kompetencijai, tik tuomet, kai siūlomo veiksmo tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o Bendrija dėl siūlomo veiksmo masto arba poveikio juos pasiektų geriau; 2. Bendrija nesiima jokių veiksmų, kurie nėra būtini siekiant šios Sutarties nustatytų tikslų [17, 5 str.]

teismų veikla. Šiuo atveju, reikėtų sustiprinti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, gynimo principo taikymą. Kadangi darbuotojus su darbdaviu sieja subordinacijos (pavaldumo) santykiai, kuriuose darbuotojas paprastai yra silpnoji darbo sutarties šalis, jų teisės ir interesai turi būti ginami ir atstovaujami labiau nei darbdavio. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nurodo, kad esant prieštaravimų tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų, taikoma darbuotojui palankesnė nuostata [44, 11 str.]. Visų pirma, svarbu užtikrinti, kad darbuotojas ginantis savo teises į vienodą darbo užmokestį darbe ar padavęs ieškinį į teismą, už tai nebūtų atleistas iš darbo. 1975 m. Vienodo darbo užmokesčio direktyva nurodo, jog valstybės narės privalo imtis visų įmanomų priemonių, kad darbdavys negalėtų atleisti darbuotojų iš darbo dėl įmonėje pareikšto nepasitenkinimo ar dėl kokios nors teisinės procedūros, kuria siekiama priversti laikytis vienodo darbo užmokesčio principo [18, 5 str.].

Kitas svarbus žingsnis, siekiant užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsaugą ir užkirsti kelią ne tik tiesioginei, bet ir netiesioginei diskriminacijai darbo užmokesčio srityje – įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui. Remiantis 1997 m. Direktyva dėl įrodinėjimo naštos diskriminavimo dėl lyties atveju [26, 4 str. 1 d.] bei 2000 m. Vienodų sąlygų užimtumo ir profesinėje srityje direktyva [27, 10 str.], darytina išvada, kad kai asmuo, manantis, kad nukentėjo dėl diskriminacijos, pateikia teismui ar kitai kompetentingai institucijai pakankamus įrodymus, leidžiančius daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui. Tai reiškia, kad *prima facie** bylose ieškovui pateikus pvz. statistinius duomenis, kad tarp mažesni atlyginimą už tokį patį darbą gaunančių darbuotojų dominuoja vienos lyties atstovai (pvz. moterys), darbdavys privalo įrodyti, kad mažesnio darbo užmokesčio nustatymas buvo pagrįstas objektyviais, teisėtais, nediskriminaciniais motyvais, neturinčiais nieko bendra su diskriminavimu [82; 115; 116; 118]. Minėtų direktyvų nuostatos buvo perkeltos į Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą [40, 2⁽¹⁾ str.], ir jos turėtų būti taikomos nagrinėjant diskriminacijos darbo užmokesčio srityje bylas.

Neretai darbuotojai, kurių teisės nustatant darbo užmokestį pažeistos, nesikreipia į teismą, nes netiki žalos atlyginimu. Remiantis veiksmingumo principu, EB teisė reikalauja, kad ne tik nukentėjęs asmuo gautų tinkamą kompensaciją, bet ir sankcijos grėsmė darbdaviams, nesilaikantiems lygybės principo, būtų pakankama, kad sulaikytų juos nuo bandymo nevykdyti savo pareigų. Kaip pažymima 2000 m. Vienodų sąlygų užimtumo ir profesinėje srityje direktyvoje ir 2002 m. Direktyvoje iš esmės pakeičiančioje 1976 m. Vienodo požiūrio direktyvą, sankcijos už lygių teisių pažeidimą turi būti veiksmingos, proporcingos patirtai žalai ir

**Prima facie* byla – byla, kuriai pradėti pakanka ieškovo įrodymų, leidžiančių daryti prielaidą, kad buvo teisės pažeidimas.

atgrasančios [27, 17 str.; 30, 6 str. 2 d.]. Tai reiškia, kad valstybės narės turi teisę pasirinkti, ar naudotis, ar nesinaudoti žalos atlyginimu kaip teisinės gynybos priemone, tačiau kokia priemonė bebūtų pasirinkta, ji turi būti pakankama tam, kad pasiektų direktyvoje numatytus tikslus. Svarbu, kad būtų numatyta kompensacija ne tik už materialinę, bet ir už moralinę žalą. Sveikintina, kad naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas išplėtė darbuotojų subjektinių teisių gynimo galimybes, pirmąkart įteisindamas neturtinės žalos atlyginimo institutą [44, 250 str.]. Tai reiškia, kad konstatavus teisės į vienodą darbo užmokestį pažeidimą, gali būti atlyginama ne tik darbuotojų patirta materialinė žala, bet ir su diskriminacija susijusi moralinė žala. Pabrėžtina, kad ši žala turi būti atlyginama tiek esamų, tiek buvusių darbo teisinių santykių pagrindu. Kaip pažymėjo ETT, siekiant užtikrinti veiksmingą teisminę gynybą, teisė į ją išlieka net ir pasibaigus darbo santykiams [149].

Mūsų nuomone, svarbiausia, jog tiek darbdavys, tiek darbuotojas suvoktų, kad už lygių teisių darbo užmokesčio srityje pažeidimą yra realiai baudžiama, o padaryta žala turi būti atlyginama. Tai skatintų nuo diskriminacijos nukentėjusius darbuotojus imtis aktyvių veiksmų ginant savo teises, bei darbdavius - sąžiningiau nustatyti darbo užmokestį bei vengti lygybės principo šioje srityje pažeidimo.

Paskutinis klausimas, į kurį būtina atkreipti dėmesį, kalbant apie teisės į vienodą atlyginimą už tokį patį darbą užtikrinimą teismine tvarka, – specializuotų darbo teismų Lietuvoje steigimas. Visų pirma, pažymėtina, kad specializuoti darbo teismai veikia daugumoje užsienio valstybių. Daugumoje valstybių jie veikia bendrosios kompetencijos teismų institucinėje sistemoje (kaip atskiri skyriai, kolegijos), ir tik keliose valstybėse (Vokietijoje, Austrijoje, Izraelyje) kaip visiškai autonomiškos institucijos [150, P. 13]. Lietuvoje darbo ginčus nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai: apylinkių teismai, apygardos teismai, Lietuvos Apeliacinis teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo bylos sudaro tik labai nedidelę visų teismuose nagrinėjamų civilinių bylų dalį. Pavyzdžiui, Lietuvos I-osios instancijos teismuose per 2004 metų I pusmetį buvo užvestos tik 969 bylos, susiję su ginčais dėl darbo teisinių santykių, kas sudaro tik 1,2 % visų šiuose teismuose užvestų civilinių bylų (iš viso per šį laikotarpį užvesta 81001 byla) [151]. Tuo tarpu bylų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principo taikymu darbo santykiuose, kaip ir nėra. Kyla klausimas – ar padėtų specializuotų darbo teismų įsteigimas Lietuvoje išspręsti teisminės praktikos trūkumo šioje srityje problemą? Ar daugiau darbuotojų, kurių teisės į vienodą atlyginimą pažeistos, kreiptųsi į tokį teismą? Ar toks teismas būtų arčiau žmogaus? Dauguma Lietuvos teisininkų pritaria tokio pobūdžio teismų Lietuvoje įkūrimui. Manoma, kad tokio pobūdžio teismų sukūrimas užtikrintų aukštesnę sprendimų darbo bylose kokybę ir proceso operatyvumą [150, P. 12]. Tai reiškia, kad specializuoto darbo teismo ar atskiro teismo padalinio bendrosios kompetencijos teismuose

teisėjų kvalifikacija darbo bylose bus aukštesnė nei bendros kompetencijos bylas nagrinėjančių teisėjų. Jie greičiau ir profesionaliau išnagrinės su darbo teisiniais santykiais, tarp jų ir su vienodu darbo užmokesčiu, susijusias bylas, kas turėtų kelti darbuotojų pasitikėjimą tokiais teismais ir skatinti juos aktyviau ginti savo teises teisme. Pažymėtina, kad dauguma ES specializuotų teismų veikia socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principu – t. y. bylas nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kurios išrenka darbuotojų ir darbdavių atstovai [152, P. 302]. Manytume, kad būtent tokia specializuotų darbo teismų struktūra geriausiai atitiktų darbuotojų ir darbdavių interesus bei leistų jiems pasiekti operatyvesnio, ekonomiškesnio, kvalifikuotesnio, skirtingus jų poreikius atitinkančio sprendimo. Kadangi dėl dabartinės ekonominės mūsų valstybės padėties, sunku tikėtis artimiausiu metu sulaukti specializuotų darbo teismų steigimo Lietuvoje [152, P. 307], mūsų manymu, reikėtų įsteigti bent jau atskirus teismo padalinius bendrosios kompetencijos teismuose, nagrinėjančius darbo bylas.

Apibendrinat galima teigti, kad vienodo darbo užmokesčio principas nėra pakankamai užtikrinamas Lietuvos teismų sistemoje. Šią problemą pamažu išspręsti padėtų *inter alia* teisėjų ir advokatų kvalifikacijos kėlimas, visuomenės informuotumo didinimas, įrodinėjimo naštos diskriminacijos bylose perkėlimas darbdaviui, realių ir pakankamų sankcijų už vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimą taikymas bei materialinės ir moralinės žalos nukentėjusiajam nuo diskriminacijos atlyginimas, specializuotų darbo teismų ar jų padalinių įsteigimas.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad tiek teisėkūra, tiek teisminė praktika šioje srityje sparčiai evoliucionuoja, autorės nuomone, tolesni tyrinėjimai, susiję su šia problematika, turėtų būti tęsiami. Tolesniuose moksliniuose tyrinėjimuose plačiau galėtų būti išanalizuotas vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo mechanizmas, kuris neįeina į šio darbo temą, todėl išsamiau nenagrinėtas.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė taip pat iš esmės pasitvirtino. Lietuvos teisės aktai pakankamai gerai reglamentuoja vienodo darbo užmokesčio principą, tačiau realiai šis principas dažnai nėra taikomas.

Atlikus tyrimą galima pateikti šias išvadas bei pasiūlymus:

1. Lygybės principas – tai vienas svarbiausių šiuolaikinės demokratinės valstybės principų bei žmogaus teisių apsaugos elementų, užimančių svarbią vietą tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos teisėje. Darbo teisėje šio principo reikšmė ypatingai pabrėžiama nustatant darbo užmokestį.
2. Lygybės principas apima tiek negatyvios, tiek pozityvios, tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos draudimą ir reiškia, kad vienodus faktus reikia teisiškai vertinti vienodai bei iš esmės tokius pat faktus draudžiama vertinti skirtingai.
3. Atlyginimo sąvoka tarptautinės teisės ir ES teisiniuose dokumentuose aiškinama žymiai plačiau nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Todėl siekiant suderinti Lietuvos teisės normas su tarptautinės bei ES teisės normomis bei užtikrinti lygybės principo taikymo nustatant darbo užmokestį veiksmingumą, siūlytume papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalį netiesioginio darbo užmokesčio požymiu ir išdėstyti ją taip: „Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai arba netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“.
4. Siekiant geriau užtikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą ne tik vyrams ir moterims, bet ir kitoms asmenų grupėms, siūlytume suderinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalį su šio kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktu bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 5 dalies nuostatomis, įtraukiant į vienodo darbo užmokesčio principo definiciją rasinius, etninius,

seksualinės orientacijos, religinius ir kitus su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusius pagrindus. Kol šios nuostatos nesuderintos, manytume, kad reikėtų aiškinti šį principą plačiai, įtraukiant ne tik lyties, bet ir kitus minėtus pagrindus.

5. Kad atsirastų teisė į vienodą atlyginimą, darbuotojai turi būti panašiose situacijose. Tai reiškia, kad:
 - darbuotojai turi dirbti toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kas apima ir darbą skirtinguose tos pačios įmonės padaliniuose;
 - darbuotojas, su kuriuo darbo užmokesčio pagrindu gali save lyginti kitas tos pačios įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas, turi būti „panašus“;
 - „panašiu“ laikomas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, sudaręs to paties tipo darbo sutartį arba palaikantis tokius pačius darbo santykius bei atliekantis tokį patį darbą;
 - „toku pačiu“ gali būti laikomi ir panašūs, palyginamą vertę turintys, o ne grynai identiški darbai;
 - „panašus darbuotojas“ nebūtinai turi būti realus, bet gali būti ir hipotetinis.
6. Nevienodas atlyginimas už vienodą darbą gali būti pateisinamas tik remiantis objektyviais, su darbuotojų dalykinėmis savybėmis susijusiais kriterijais arba objektyviais veiksniais, tokiais kaip - teisėtas tikslas, teisėtos priemonės ar gamybinis būtinumas. Pažymėtina, kad kertinis akmuo, sprendžiant, kokie darbai laikytini vienodais, yra ne tų darbų pavadinimai, o jų turinys, kurį apsprendžia ne tik tiesioginės darbo funkcijos, bet ir darbuotojų išsilavinimas, kvalifikacija, atsakomybės laipsnis ir pan.
7. Viena aktualiausių šios dienos problemų, susijusių su vienodo atlyginimo už lygiavertį darbą principu, yra profesinė segregacija. Tik išsprendus šią darbo užmokesčio diferenciacijos problemą, galima tikėtis efektyvesnio lygybės principo darbo apmokėjimo srityje užtikrinimo. Manome, kad šios situacijos reguliavimo instrumentais galėtų tapti objektyvi ir skaidri darbų įvertinimo sistema bei į nelygybės darbo apmokėjimo srityje mažinimą nukreipta valstybės politika.
8. Vienodo darbo užmokesčio principas nepakankamai užtikrinamas Lietuvoje tiek ikiteisminiu, tiek teisminiu būdu. Siekiant išspręsti šią problemą, siūlytume atsižvelgti į šias rekomendacijas:
 - Būtina kelti darbdavių ir darbuotojų bei jų atstovų informuotumo lygį lygybės principo nustatant darbo užmokesčių klausimu;

- skatinti socialinę partnerystę bei iniciatyvą steigti įstatymo numatytas darbuotojų teisių gynimo bei darbo ginčų nagrinėjimo institucijas;
- kelti Lietuvos teisininkų kvalifikaciją bei skatinti juos savo praktikoje taikyti ES teisės normas bei ETT išaiškinimus;
- diskriminacijos darbo užmokesčio srityje bylose įrodinėjimo našta perkelti darbdaviui;
- taikyti veiksmingas ir proporcingas sankcijas už vienodo darbo užmokesčio pažeidimą bei atlyginti nukentėjusiam asmeniui tiek materialinę, tiek moralinę žalą;
- bendrosios kompetencijos teismuose įsteigti specializuotus darbo bylas nagrinėjančius padalinius, kurie padėtų veiksmingiau, profesionaliau ir operatyviau ginti darbuotojų teises, tame tarpe ir pažeidus vienodo darbo užmokesčio principą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Prapiestis J. (red.). Namų advokatas. – Vilnius: VI Teisinės informacijos centras, 2002.
2. Kunzmann P., Burkard F. P., Wiedmann F. Filosofijos atlasas. - Vilnius: Alma litera, 1998.
3. Jungtinių tautų chartija// Valstybės Žinios. 2002, Nr. 15-557.
4. Jungtinių tautų organizacijos visuotinė žmogaus teisių deklaracija // <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/lit.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-20.
5. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios tarybos nutarimas dėl Lietuvos Respublikos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų. Valstybės Žinios. 1991, Nr. 9-244.
6. International Labour Organization. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 1998// <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-25.
7. Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva : konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. - Vilnius: LTU leidykla, 2001.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos// Valstybės Žinios. 1994, Nr. 86-1633.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą// Valstybės Žinios. 1996, Nr. 28-675.
10. Jungtinių tautų organizacijos konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims// Valstybės žinios. 1996, Nr. 21.
11. Jungtinių tautų organizacijos konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo// Valstybės žinios. 1998, Nr. 108-2957.
12. Jungtinių tautų organizacijos Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.
13. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje// Valstybės Žinios. 1996, Nr. 28-677.
14. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 159 dėl invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo// Valstybės Žinios. 1996, Nr. 30-741.
15. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija// Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.
16. Europos socialinė chartija// Valstybės Žinios. 2001, Nr. 49-1704.
17. Vitkus G. Europos Bendrijos steigimo sutartis// Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. – Vilnius: Eugrimas, 1998.
18. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women// OJ L 045, 1975.
19. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training, and promotion, and working conditions// OJ L 039, 1976.
20. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security// OJ L 6-24, 1979.
21. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity including agriculture in a

- self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood// OJ L 359, 1986.
22. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes// OJ L 225, 1986.
 23. 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// OJ L 348, 1992.
 24. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC// OJ L 145, 1996.
 25. Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes. Official Journal L 046, 1997.
 26. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex// OJ L 14, 1998.
 27. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation// OJ L303-16, 2000.
 28. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin// OJ L180-22, 2000.
 29. Council Decision of 27 November 2000 establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006) (2000/750/EC)// OJ L 303/23, 2000.
 30. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC of February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training, and promotion, and working conditions// OJ L 269, 2002.
 31. Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (2003/578/EC) OJ L 197/13, 2003.
 32. Dromantienė L. Lyčių lygybės politika Europos Sąjungoje// Socialinis darbas. 2003, Nr. 3.
 33. Davies P. EC Labour Law: Principles and Perspectives. – New York: Oxford University Press, 1996.
 34. Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje// Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17).
 35. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.
 36. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės Žinios. 2000, Nr. 74-2262
 37. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas// Valstybės Žinios. 2000, Nr. 89-2741
 38. Administracinių teisės pažeidimų kodeksas// Valstybės Žinios. 1985, Nr. 1-1.
 39. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas// Valstybės Žinios. 1991, Nr. 4-104.
 40. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// Valstybės Žinios. 1998, Nr. 112-3100.
 41. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas// Valstybės Žinios. 2003, Nr. 114-5115.
 42. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539.
 43. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas// Valstybės Žinios. 1991, Nr. 36-969.
 44. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.
 45. Kuzavinis K. Lotynų-Lietuvių kalbų žodynas. - Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996.
 46. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. - Vilnius: Justitia, 1999.
 47. Vaišvila A. Teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000.
 48. Aristotle. Ethica Nicomachea. V. 3.1131a-1131b (Ross, trans., 1925)// C. Barnard. EC Employment Law (2nd ed.). - Oxford/New York: Oxford EC Law Library, 2000.

49. Rakauskienė O. G. Makroekonominė politika: genderinis požiūris// Viešoji politika ir administravimas. 2002, Nr. 3 (9-26).
50. Mačernytė – Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos// Teisės problemos. 2003, Nr. 2 (40).
51. Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. – Kaunas: UAB "Poligrafija ir informatika", 2001.
52. Mary Brown v Rentokil Initial UK Limited Case C-394/96 [1998] ECR I-4185.
53. Gillespie v Northern Health and Social Services Board and Others Case C-342/93 [1996] ECR I-475.
54. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000-12-06 nutarimas// Valstybės Žinios. 2000, Nr. 105-3318.
55. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje// Valstybės Žinios. 1996, Nr. 28-677.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis “Dėl CK 7, 7 straipsnių taikymo ir lygiateisiškumo principo“. 2000. Nr. 3K-3-231// Teismų praktika. 2001, Nr. 14. P. 43.
57. Kalanke v Freie Hansestadt Bremen Bulletin Case C-450/93 [1995] ECR I-3051.
58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996-01-24 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai// Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-228.
59. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000-05-08 nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai// Valstybės Žinios. 2000, Nr. 39-1105.
60. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996-11-20 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai// Valstybės Žinios. 1996, Nr. 114-2643.
61. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000-12-06 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai// Valstybės Žinios. 2000, Nr. 105-3318.
62. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998-11-11 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai// Valstybės Žinios. 1998, Nr. 100-2791.
63. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės Žinios. 2003, Nr. 70-3170.
64. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas// Valstybės Žinios. 2004, Nr. 96-3519.
65. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998-06-18 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. gruodžio 6 d. nutarimu Nr. 909 patvirtintos valstybės išperkamos žemės nominalios kainos nustatymo metodikos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai// Valstybės Žinios. 1998, Nr. 57-1605.
66. Skominas V. (red.). Mikroekonomika. - Vilnius: Enciklopedija, 2000.
67. International Labour Organization. Convention concerning the Protection of Wages (C95, 1949)// <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C095>; prisijungimo laikas: 2004-10-10.
68. Nekrošius I. Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. T. 2. - Vilnius: Justitia, 2004.
69. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1511 dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos patvirtinimo// Valstybės žinios. 2001, Nr. 106-3801.

70. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1500 dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo// Valstybės Žinios. 2001, Nr. 105-3759.
71. Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika// Jurisprudencija. 2002, Nr. 28 (20).
72. Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
73. Stoner J. A. F., Freeman R.E., Gilbert D. R. Vadyba. – Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2000.
74. Бар П. Политическая экономия. Т. 2. - Москва, 1994.
75. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions//<http://eurofound.eu.int/emire/France/DIRECTANDINDIRECTPAY-FR.html>; prisijungimo laikas: 2004-11-10.
76. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions//<http://eurofound.eu.int/emire/Spain/INDIRECTPAY-ES.html>; prisijungimo laikas: 2004-11-10.
77. Handels-OG Kontorfunktionaererners Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforenig ex parte Danfoss Case C-109/88 [1989] ECR 3199.
78. Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg Case C-281/97 [1999] ECR I-0000.
79. Brunnhofer v Bank der Osterreichischen Postsparkasse AG Case C-381/99 [2001] ECR I-4961.
80. Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez Case C-167/97 [1999] ECR I-623.
81. Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg Case C-33/89 [1990] ECR I-2591.
82. Bilka-Kaufhaus GmbH v Hartz Case C-170/84 [1986] ECR I-1607.
83. Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group Case C-262/88 [1990] ECR I-1889.
84. Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung Case C-171/88 [1989] ECR I-2743.
85. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Bötzel Case C-360/90 [1992] ECR I-3589.
86. Garland v British Rail Engineering Limited Case C-12/81 [1982] ECR 359.
87. Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. Case C-249/96 [1998] ECR I-621.
88. Defrenne v Belgium Case C-80/70 [1971] ECR 455.
89. Liefding v Directie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam Case 23/83 [1984] ECR 5225.
90. Neath v Hugh Steeper Ltd. Case C-152/91 [1993] ECR I-6935.
91. Coloroll Pension Trustees Ltd v Russell Case C-200/91 [1994] ECR I-4389.
92. Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune Case C-7/93 [1994] ECR I-4471.
93. Joseph Griesmar v Ministre de l'Economie Case C-366/99 [2001] ECR I-09383.
94. Lewen v Lothar Denda Case C-333-97 [2000] ICR 648.
95. Barnard C. EC Employment Law (2nd ed.). - Oxford/New York: Oxford EC Law Library, 2000.
96. Worringham v Lloyds Bank Case C-69/80 [1982] ECR 767.
97. United Nations Statistics Division// <http://unstats.un.org/unsd/sna1993/glossform.asp?getitem=478>; prisijungimo laikas: 2004-11-03.
98. Dauskurdas V. Darbo užmokestis: ką turėtų žinoti teisininkas// Juristas. 2004, Nr. 1 (20-24).
99. Dubinas V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. - Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1996.
100. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas Nr. 339 dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo// Valstybės žinios. 2002, Nr. 105-4708.
101. Davulis T. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. – Vilnius, 2004.
102. Defrenne v Sabena Case C-43/75 [1976] ECR 455.

103. Dekker v VJV-Centrum Case C-177/88 [1990] ECR I-3941.
104. P v S and Cornwall County Council Case C-13/94 [1996] ECR I-2143.
105. Thüsing G. Following the U.S. Example: European Employment Discrimination Law and the Impact of Council Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC// The international Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, 19/2.
106. Wakeman and others v Quick Corporation [1999] EATRF 98/0076/3, IDS Brief 636.
107. Brennan v Goose Creek Consolidated independent School District, 519 F. 2d 53 (5th Cir. 1975).
108. Grumbine v United States, 586 F. Supp. 1144 (D.D.C. 1984).
109. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pažyma dėl J. G. skundo tyrimo. Vilnius. 2003, Nr. (03)-SN-15.
110. Perminienė L. Teisė į pensiją// Teisės konsultantas. 2002, Nr. 2.
111. Macarthy v Smith Case 129/79 [1980] ECR 1275.
112. Tatham A. Europos Sąjungos teisė. – Vilnius: Eugrimas, 1999.
113. Levez v T. H. Jennings (Harlow Pools) Limited Case C-326/96 [1999] IRLR 36 ECJ.
114. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC// OJ L 14, 1998.
115. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. Case 96/80 [1981] ECR 911.
116. Hilde Schönheit v Stadt Frankfurt am Main Case C-4/02 [2002] OJ C 304/08.
117. International Labour Organization. Part-Time Work Convention (C175, 1994)// <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C095>; prisijungimo laikas: 2004-11-10.
118. Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg Case C 184/89 [1991] ECR I/291.
119. Stadt Lengerich v Helmig Case C-399/92 [1994] ECR I-5727.
120. Bittner C. Das Lohngleichsgebot in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Vortrag 10-12-2001 an der Universität zu Köln// <http://www.kvv-aktuell.uni-koeln.de/akademische.html>; prisijungimo laikas: 2004-11-05.
121. Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting, Case C-236/98 [2000] ECR I-2189.
122. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 91st Session. Geneva, 2003// http://www.duei.de/nsa/03-2/kostenfrei/ub_37.pdf; prisijungimo laikas: 2004-10-25.
123. Anker R. Theories of occupational segregation by sex: an overview//Loutfi M. F. (ed.) Women, gender and work: What is equality and how to get there? - Geneva: International labour office, 2001.
124. Kanopienė V. Moterų diskriminacija darbo rinkoje: tyrimo ataskaita. – Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998.
125. Commission v United Kingdom Case 61/81 [1982] ECR 2601.
126. Čiočys P. Teisės pagrindai. – Vilnius: VVK leidykla, 2000.
127. Frierson J. G. Preventing Employment Lawsuits. An Employer's Guide to Hiring, Discipline, and Discharge. Salem: The Bureau of National Affairs, Inc. 1994.
128. Pitt G. Cases and Materials in Employment Law (2nd edition). - New York: Financial Times/Pitman, 1998.
129. Rummler v Dato-Druck GmbH. Case 237/85 [1986] ECR 2101.
130. Enderby v Frenchay Health Authority Case C-127/92 [1994] ICR 112.
131. Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse Case C-309/97 [1999] IRLR 804 ECJ.
132. Murphy and others v An Bord Telecom Eireann Case 157/86 [1988] ICR 445.
133. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaita. 2000 03 15 – 2001 03 14. Vilnius, 2001.
134. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2003 metų ataskaita. Vilnius, 2004.
135. Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v Evelyne Thibault Case C-136/95 [1998] ECR I-2011.

136. Silke-Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern Case C-207/98 [2000] IRLR 276 ECJ.
137. Mieliauskas T. Kolektyvinė sutartis// <http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/41384d2a56173>; prisijungimo laikas: 2004-11-12.
138. Tartilas J. Individualūs darbo santykiai. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse// Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32).
139. Hessaramiri H, Kleiner B. H. Explaining the Pay Disparity Between Women and Men in Similar Jobs// International Journal of Sociology and Social Policy. 2001, Nr. 21 (8-10).
140. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas// Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
141. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685// Valstybės žinios. 2002, Nr. 51-1953.
142. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 712 dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo// Valstybės žinios. 2003, Nr. 55-2452.
143. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640.
144. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Darbo kodekso nuostatų aprašymas. <http://www.socmin.lt/index.php?-622296260>. Prisijungimo laikas: 2004-11-25.
145. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo// Valstybės žinios. 2000, Nr.22-564.
146. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. vasario 2 d. įsakymas dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos veiklos plano 2004 metams. 2004, Nr. 1-33.
147. Sczesny C., Stefaniak A. Mittelbare Diskriminierung in der Entgeltdifferenzierung. Ergebnisse einer Überprüfung des Lohn- und Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen. Dortmund. 2002// <http://www.sfs-dortmund.de/docs/entgelt/Ergebnisse-BaW%FC.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-11-12.
148. Mačernytė – Panomariovienė, I. Darbuotojų garantijų teisinė prigimtis//Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17).
149. Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd. Case C-185-97 [1998] ECR I-5199.
150. Gečaitė S. (red.). Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai?// Teisės žinios. 2003, Nr. 3(3).
151. Nacionalinė teismų administracija. 2004 metų I pusmečio Civilinių bylų nagrinėjimo ataskaita (apeliacinės instancijos teismuose)// <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/statistika.asp>; prisijungimo laikas: 2004-11-05.
152. Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos// Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
153. Kanopienė V. Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje. Lietuvos Filosofijos ir Sociologijos institutas/Vilniaus universitetas// <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/BALT.rtf>; prisijungimo laikas: 2004-11-15.
154. Lietuvos Statistikos departamentas// <http://www.std.lt/web/main.php?parent=169>; prisijungimo laikas: 2004-11-15.
155. EuroStat, 2004// http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/reference/display.do?screen=welcomeref&open=/&product=EU_population_social_conditions&depth=1&language=en; prisijungimo laikas: 2004-11-15.

SANTRAUKA

Lygybės principas - tai vienas bendrųjų teisės principų, kuriais remiasi visa teisės sistema. Siekiant apsaugoti kiekvieno žmogaus orumą ir ekonominį nepriklausomumą, svarbu, kad šis principas būtų taikomas ir nustatant darbo užmokestį.

Šiame darbe analizuojama, kokios yra lygybės principo taikymo nustatant darbo užmokestį Lietuvoje prielaidos, kada darbuotojai turi teisę į vienodą darbo užmokestį, kokiais kriterijais remiantis gal būti pateisinamas nevienodas atlyginimas, kaip ir kodėl reikėtų spręsti profesinės segregacijos problemą, ir kaip užtikrinti efektyvesnį šio principo taikymą ir įgyvendinimą.

Nors vienodo darbo užmokesčio principas yra įtvirtintas teisės normose, savo įvairiapusį turinį jis įgauna tik nagrinėjant teisminę praktiką. Kadangi Lietuvoje teisminės praktikos šioje srityje nėra, didelė reikšmė tenka Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijai. Teisminės praktikos spragą Lietuvoje iš dalies padeda užpildyti ir 1998 m. įkurta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Remiantis Europos Teisingumo Teismo praktika, darytina išvada, kad siekiant užtikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį, reikia užkirsti kelią tiek tiesioginei, tiek netiesioginei diskriminacijai darbo santykiuose. Ypatingas dėmesys atkreipiamas į ne visą darbo dieną bei moterų dominuojamuose sektoriuose dirbančių darbuotojų atlyginimą. Nustatyti vienodą darbo užmokestį padeda darbų įvertinimo sistemos. Manome, kad objektyvios darbų įvertinimo metodikos taikymas, visuomenės informuotumo didinimas, socialinės partnerystės ir institucinių mechanizmų veiklos skatinimas, į nelygybės darbo apmokėjimo srityje mažinimą orientuota valstybės politika padėtų užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principą.

SUMMARY

The principle of equality is one of the common principles of law which serves as a foundation for the entire legal system. In order to protect every individual's right to dignity and economic independence, it is important to apply this principle also when estimating the remuneration.

For this study, the following questions were analysed: What are the premises of the equal pay principle in Lithuania? When do employees have the right to equal pay? What are the circumstances in which the pay disparity is justified? How and why should the issue of occupational segregation be resolved? And how can a more effective application and implementation of this principle be achieved.

Though the equal pay principle is anchored in legal provisions, its substance can only be disclosed by studying case law. Since there are no such practices in Lithuania, the jurisprudence of the European Court of Justice must be taken into consideration. On the other hand, the Office of the Equal Opportunities Ombudsman, established in 1998, partially addresses the lack of such practices with regard to the equal pay principle in Lithuania.

With reference to the case law of the European Court of Justice, it may be concluded that in order to enforce the right to equal pay, it is necessary to put a stop to both direct and indirect forms of discrimination. Particular attention needs to be paid to the remuneration of part-time female workers and employees working in female-dominated economic sectors. Various job evaluation schemes may be introduced to facilitate the establishment of equal pay. The application of specific measures, such as objective job evaluation schemes, education of the public about the right to equal pay, inducement of social partnership and the activity of institutional mechanisms, as well as the national policy, directed towards the reduction of inequality in the field of remuneration, may contribute to a narrowing of the pay gap in Lithuania.

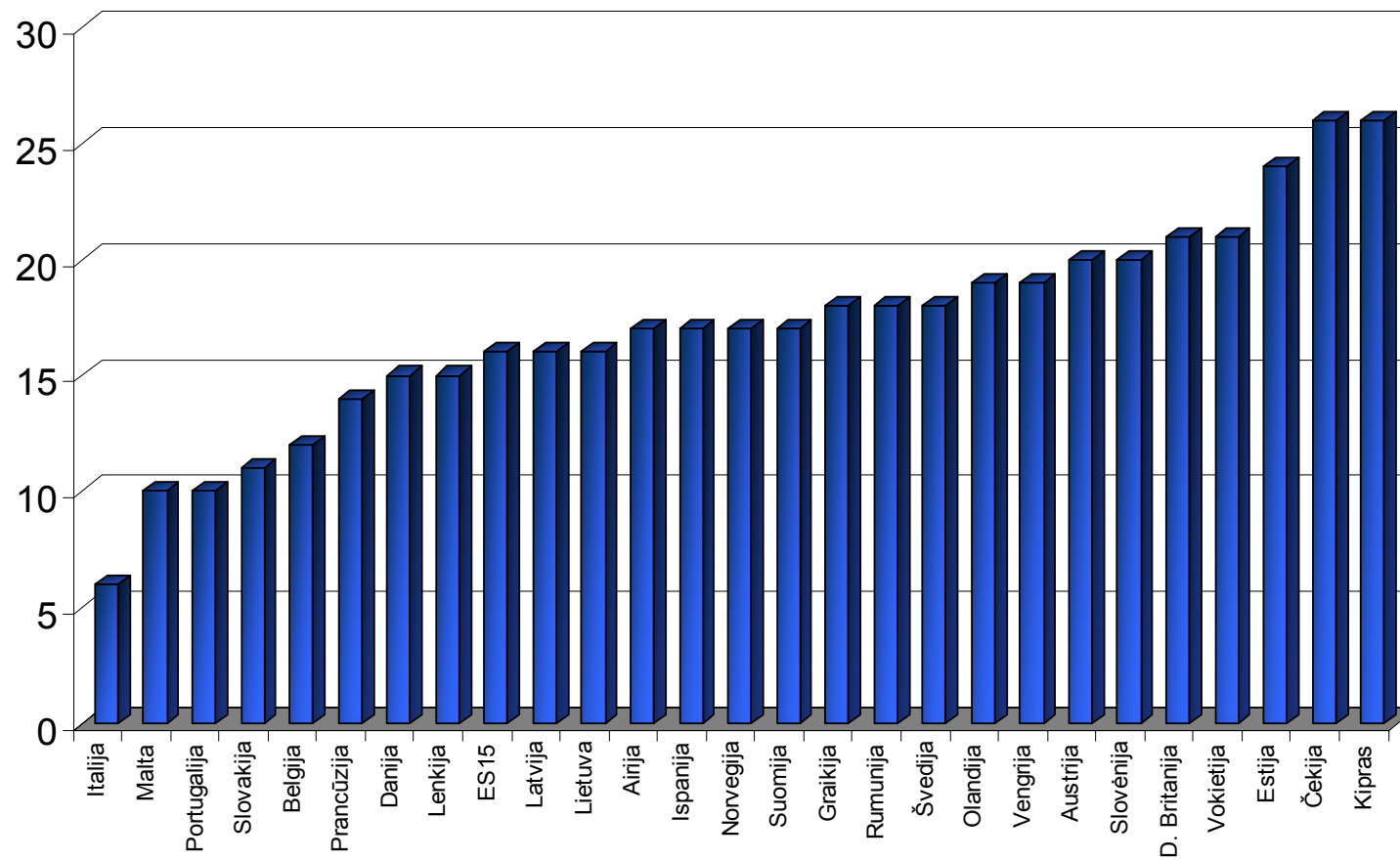
1 lentelė. Moterų ir vyrų apmokėjimo skirtumai ūkio šakose 1998 m. ir 2003 m., %*

Ūkio šaka	Moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, lyginant su vyrų atitinkamoje šakoje		Moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, lyginant su vidutiniu šalies ūkyje		Moterų dalis užimtųjų tarpe	
	1998	2003	1998	2003	1998	2003
Iš viso	76.9	81.6	87.4	90.0	51.9	49.5
Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	93.6	90.2	89.5	70.7	18.8	40.4
Apdirbamoji gamyba	77.8	76.4	83.5	80.9	47.7	50.9
Maisto produktų, gėrimų ir tabako gamyba	ND	74.6	ND	81.8	ND	ND
Tekstilės ir tekstilės gaminių gamyba	80.7	74.6	75.7	69.2	75.5	ND
Drabužių siuvimas (gamyba), kailių išdirbimas ir dažymas	ND	75.1	ND	72.6	ND	ND
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	78.1	86.8	108.2	121.1	24.4	26.3
Statyba	88.7	94.6	95.4	97.2	13.7	10.2
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	81.5	79.5	75.9	81.2	56.7	52.1
Viešbučiai ir restoranai	77.4	91.8	62.5	60.8	74.3	81.3
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	84.8	94.1	100.2	100.1	32.3	24.3
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	82.8	82.8	99.0	101.5	46.8	49.9
Moksliniai tyrimai ir taikomoji veikla	74.6	77.7	95.9	97.4	52.9	ND
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	77.4	92.9	134.5	148.0	39.2	39.8
Švietimas	87.6	95.5	81.8	86.1	76.5	79.3
Aukštasis mokslas	83.9	71.2	91.8	102.8	54.9	ND
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	62.1	81.6	76.3	77.4	83.1	85.5
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	86.6	83.1	77.2	78.9	54.2	61.4

ND- nėra duomenų.

*Autorės apskaičiuota, remiantis V. Kanopienės [153] ir Lietuvos statistikos departamento [154] duomenimis.

Pav. 1. Vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio skirtumai ES valstybėse 2001 m., %*



*Autorės sudaryta pagal EuroStat [155] statistinius duomenis.