

## ERA seminaras: ES lyčių lygybės teisė

Vilnius, 2016 m. birželio 2 d.

### Įvadas į lyčių lygybės teisę

**Dr. Nuria E. Ramos Martín**

Docentė, Darbo ir socialinės apsaugos teisės katedra,  
Pažangių darbo studijų Amsterdamo institutas (AIAS),  
Amsterdamo Universitetas

### Apžvalga: Tarptautinė ir ES lyčių lygybės teisės sistema

- **Tarptautiniu mastu**
  - Europos Taryba, JT, TDO
- **ES mastu**
- Sutartis (ES Sutartis, SESV, ES Pagrindinių teisių chartija)
- Direktyvos 92/85/EEB (2006/54/EEB, 79/07/EEB, 92/85/EEB, 2004/113/EB ir 2010/41/EB).



### **Spręstini klausimai**

- Kurie teisės instrumentai kovoja su lyčių diskriminacija viršvalstybiniu lygmeniu? Apžvalga ir taikymo sritis
- Kodėl yra tarptautinė ir ES kovos su diskriminacija teisė?
- Kokie yra tarptautinės, ES ir nacionalinės teisės skirtumai ir panašumai?
- Kokiu būdu nacionaliniu mastu įgyvendinami tarptautiniai (ES) teisės aktai?
- Kuo skiriasi įvairūs diskriminavimo pagrindai?

3



### **Tarptautinis lygmuo**

- Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 26 straipsnis (ICCPR 1966);
- Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (ICESCR 1966) (2 ir 7 straipsniai)
- Konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo (CEDAW 1979)
- TDO konvencijos
  - 1951 m. Konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims
  - 1958 m. Konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje
  - 1981 m. Konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų

4



## Europos Taryba

- EŽTK 14 straipsnis
- Europos socialinė chartija (4, 20 ir 27 straipsniai)
- Santykis tarp ES – Europos Tarybos – Pagrindinių teisių (bendrujų ES teisės principų)
  - ES Sutarties 6 straipsnis
    - 2. Sąjunga prisijungia prie Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos. Šis prisijungimas neturi įtakos Sutartyse apibrėžtai Sąjungos kompetencijai.
    - 3. Pagrindinės teisės, kurias garantuoja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios kyla iš valstybėms narėms bendrų konstitucinių tradicijų, sudaro Sąjungos teisės bendruosius principus.



## ES lygmuo – istorinė raida

Nuo ekonominių argumentų (siekiant užkirsti kelią socialiniam dempingui) iki socialinių tikslų: ginti pagrindinę laisvę – *Schröder*, C-50/96 pagrindinis tikslas.

- Romos Sutartis: lyčių lygybė (EEB Sutarties 119 str.) ir draudžiama diskriminacija dėl tautybės.
- Praėjusio amžiaus aštuntojo dešimtmečio socialinių veiksnių programos
- Direktyvos 75/117 EEB (vienodo užmokesčio), 76/207/EEB (užimtumo ir profesinės veiklos), 79/7/EEB (socialinės apsaugos).
- Praėjusio amžiaus devintojo dešimtmečio sąstingis.
- Direktyvos 96/34/EB (šeimos gyvenimas ir darbas) ir 97/80/EB (jrodinėjimo našta).
- Amsterdamo Sutartis (1997 m.): kompetencija drausti diskriminaciją kitais pagrindais.
- ES Pagrindinių laisvių chartija
- Direktyvos 2000/43 (rasių lygybės) 2000/78 (pagrindų), 2006/54 (Direktyvos 2006/54 (lyčių lygybės) nauja redakcija).



### **ES teisinė struktūra – Sutarčių nuostatos**

- **Europos Sąjungos Sutarties 3 straipsnis**  
(Sąjunga kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę...)
- **Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnis** (Visoje savo veikloje Sąjunga siekia panaikinti nelygybę bei skatinti vyrų ir moterų lygybę).
- **SESV 19 straipsnis** (Sutarties pagrindas – kova su diskriminacija – dėl lyties greta kitų pagrindų)

7



### **ES Pagrindinių teisių chartija:**

- Tos pačios vertybės kaip ir Sutartyse
- Chartijos 23 straipsnis:
  - Visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą.
- Lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai.'

8



### Pagrindinė Sutarties nuostata – SESV 157 straipsnis:

- 1. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti **vienodą užmokestį**.
- 2. Šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.
- Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad:
  - (a) užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetai;
  - (b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.
- 3. Europos Parlamentas ir Taryba, sprenddami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, pasikonsultavę su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, imasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų **lygių galimybių ir vienodo požiūrio** užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.
- 4. Siekiant užtikrinti **visišką** moterų ir vyrų **lygybę** per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias **nepakankamai atstovaujamai lyčiai** verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.



### Direktyvos – vienodas požiūris į vyrus ir moteris

- 2006/54/EB dėl užimtumo ir profesinės veiklos (nauja redakcija)
- 79/07/EEB dėl socialinės apsaugos
- 92/85/EEB dėl nėščių darbuotojų darbo saugos ir sveikatos
- 2004/113/EB dėl galimybės naudotis prekėmis ir paslaugomis
- 2010/41/EB dėl savarankiškai dirbančių asmenų



### Žvilgsnis iš arčiau į Direktyvą 2006/54/EB (nauja redakcija)

- 1 str. Tikslas.
- 2 str. Sąvokų apibrėžimai – diskriminacijos sąvoka.
- 3 str. Pozityvūs veiksmai.
- 4 str. Užmokestis
- 5 str. Profesinė socialinė apsauga.
- 6 str. Taikymo sritis asmenims, vienodo užmokesčio nuostatos (darbuotojai, valstybės tarnautojai ir savarankiškai dirbantieji)
- 7-8 str. Dalykinė taikymo sritis
- 9 str. Užmokesčio diskriminacijos pavyzdžiai
- 10-11 str. Įgyvendinimas savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu
- 12-13 str. Poveikio atgaline data apribojimai ir lankstus pensinis amžius
- 14 str. Galimybė naudotis užimtumo ir darbo sąlygomis
- 15-16 str. Grįžimas į darbą iš motinystės, tėvystės ir įvaikinimo atostogų
- 17-19 str. Teisių gynimas ir vykdymas
- 20-22 str. Vienodo požiūrio skatinimas
- 23-30 str. Bendrosios horizontalios nuostatos (atitiktis, viktimizacijos draudimas, lyčių aspekto integravimas...)



### Išimtys iš vienodo požiūrio taisyklės:

- **Konkrečiai lyčiai būdingi bruožai – lytims būdingos savybės ir profesinės veiklos reikalavimas** (Direktyvos naujos redakcijos 14 straipsnio 2 dalis):
- Ribotas aiškinimas, periodinis konkrečių profesijų vertinimas;
- ESTT praktika: **Kreil** C-285/98 (vienodo požiūrio principo atsisakymas neįtraukiant moterų į karines pajėgas) ir **Sirdar** C-273/97 (leidimas neįtraukti į specialiuosius karinius dalinius).



### Išimtyms iš vienodo požiūrio taisyklės:

- **Moteris ginantys teisės aktai:** nėštumo ir motinystės atveju.
- Leidžiamos nacionalinės nuostatos, garantuojančios moterims konkrečias teises dėl nėštumo ir motinystės (t.y. motinystės atostogas).
- ESTT praktika: teisėtai galima ginti moters biologinę būklę per nėštumo ir po jo, taip pat ginti ypatingus moters ir jos vaiko santykius (**Hofmann**, byla 184/83)
- **Roca Alvarez**, C-104/09, vyrų teisė į „maitinimo krūtimi atostogas“ - vyrai ir moterys turi vienodą tėvų statusą. **Komisija v. Graikija**, byla C-559/07: vyrai ir moterys yra lygiaverčiai tėvai, atliekantys panašų vaidmenį auklėdami vaikus.



### Išimtyms iš vienodo požiūrio taisyklės:

- **Pozityvių veiksmų** priemonės, užtikrinančios **visišką** vyrų ir moterų **lygybę** (naujos direktyvos redakcijos 3 str.); griežti reikalavimai ir atitiktis proporcingumo principui.
- **Byla C-450/93 Kalanke:** draudžiamos nacionalinės taisyklės, suteikiančios „automatinį prioritetą“ moterų paaukštinimui.
- **Byla C-409/95 Marschall:** jeigu „objektyviai vertinant“ kandidatūras atsižvelgiama į visus konkrečioms asmenims būdingus kriterijus („išlygos nuostata“), pozityvioji diskriminacija atitinka ES teisę.
- **Byla C-158/97 Badeck:** griežta kvota moterims tokiose srityse kaip galimybės mokytis, būti pakviestoms į pokalbį dėl darbo ir narystė darbuotojams atstovaujančiose organizacijose ir (arba) administracinėse bei priežiūros institucijose leidžiama su sąlyga, kad ji nepradedama taikyti „absoliučiai griežtai“.
- **Byla C-407/98, Abrahamsson**, pagal ES teisę negalima įdarbinti pakankamą kvalifikaciją turinčios moters vietoj labiau kvalifikuoto kandidato vyro (proporcingumo principo pažeidimas).



## Lygybės savoka:

Formali ir esminė lygybė.

- Formali lygybė: Aristotelio požiūris – su tokiais pat turėtų būti elgiamasi taip pat.
- Esminė lygybė: a) vienodos galimybės ir b) rezultatų lygybė.
  - Kelios susijusios sąvokos: pozityvi diskriminacija, palankesnis požiūris, pozityvieji veiksmai
  - Daug įvairių skatinamųjų priemonių: vienodos galimybės, politika, kvotos ir tikslai bei uždaviniai (t.y., palankesnis požiūris ieškant darbo)

15



## Lygybės sąvokos:

- **Formali lygybė** (pagal **Aristotelį**): „su tokiais pat turėtų būti elgiamasi taip pat, o su nevienodais - kitaip.“ Asmeninių skundų modelis – reaguojantis
- **Apsauga nuo diskriminacijos:**
  - A. Tiesioginė diskriminacija (objektyvi ir nepateisinama)
  - B. Netiesioginė diskriminacija (kolektyvinė ir objektyviai pateisinama (proporcingumo testas))
- **Esminė ('de facto' lygybė):** užtikrinti vienodas galimybes ir objektyvią rezultatų lygybę.
- **Iniciatyvusis modelis:** parama mažiau palankesnėms grupėms – moterims

16





## Galimi šio klausimo sprendimo būdai:

### ■ Pagrindinis klausimas:

Ar siekiamas rezultatas yra esminė ar formali lygybė?

*C-136/95, Thibault;*

*C-158/97, Badeck;*

*Byla C-407/98, Abrahamsson;*

*C-342/01, Merino Gómez*

■ Pozityviają, net ir ribojančio pobūdžio, lygybės pusę galima įžvelgti ES teisės aktuose ir juos aiškinančiuose ESTT sprendimuose.

■ Bylos C-450/93 Kalanke; C-409/95 Marschall; C-158/97 Badeck; C-407/98, Abrahamsson

17



## Įgyvendinimas nacionaliniu lygmeniu

■ **Tarptautinė teisė** – įsipareigojimai priklauso nuo valstybių narių ratifikavimo – TDO netaiko jokių sankcijų

■ **ES teisė** – atitiktis (priverstinis) galiojimas

■ Valstybės narės antrinės ES teisės aktus įgyvendina skirtingai.

■ Direktyvose įvardijami minimalūs reikalavimai (nėra visiško derinimo).

■ Netaikymo atgaline data principas.

■ Interaktyvus – daugiasluksnis procesas.

■ Stiprus ESTT precedentų poveikis (prejudiciniai sprendimai (pažeidimų procedūros))

18



## ES lyčių lygybės teisės aktų taikymas valstybėse narėse

- Pirminės teisės tiesioginis poveikis
  - SESV 157 str. (nuo Defrenne II 43/75 – EEB sutarties 119 str.)
  - Pagrindinių teisių ir bendrųjų ES teisės principai (nuo Defrenne III, 149/77)
- Tiesioginis vertikalus direktyvų poveikis (valstybė prieš piliečius)
- Netiesioginis direktyvų poveikis
  - Tinkamas įgyvendinimas
  - Netiesioginis horizontalusis poveikis
  - Aiškinimas vadovaujantis ES teise

19



## Išvados

- Aiškiau ir išsamiau apibrėžta diskriminacijos sąvoka (dėl lyties ir kitais pagrindais).
- Materialaus lygybės modelio pripažinimas
- Didesnė socialinių pagrindinių teisių perspektyvos svarba.
- Nedidelė sąveika tarp tarptautinio ir ES lygmens (didelė sąveika tarp ES ir nacionalinių lygmenų)
- ES teisės suteikiamos apsaugos nuo įvairių rūšių diskriminacijos hierarchija (lyčių lygybės teisė – viršuje – tiesioginė diskriminacija dėl lyties niekada negali būti pateisinama – visaapimanti direktyvų taikymo sritis – „ES socialinės teisės žvaigždė“.
- Įgyvendinimo nacionaliniu mastu trūkumai. Problemos įgyvendinant ES lyčių lygybės teisės aktus valstybėse narėse – žr. Burri & Prechal pranešimą, 2010 m.



## Simone de Beauvoir

- *„Beveik visose šalyse kiekvienas žmogus turi vienodą teisinį statusą. Nors teisiškai ši lygybė ir yra abstrakčiai pripažįstama, žmonės savo elgesiu ir įpročiais vis dar diskriminuoja moteris“.*