


## Nėščiųjų teisių ir garantijų įgyvendinimas darbo teisiniuose santykiuose: Lietuvos valstybinių institucijų patirtis

Ramunė Miežanskienė, Aušra Tartilaitė-Paulauskienė

*Kauno technologijos universitetas  
A. Mickevičiaus g. 37, LT-44240, Kaunas*

 <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.15.3.16613>

**Anotacija.** Straipsnyje analizuojamas Lietuvos valstybinių institucijų dalyvavimas besilaukiančių darbuotojų teisių ir garantijų įgyvendinimo ir gynimo procese. Atliekant tyrimą, buvo apžvelgti užsienio moksliniai tyrimai apie nėščių darbuotojų teisinę apsaugą, išskirtos pagrindinės įstatyminės nuostatos, reglamentuojančios nėščiųjų teises ir garantijas darbo teisiniuose santykiuose, atlikta lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinių ataskaitų analizė bei kokybinis tyrimas. Atliekant tyrimą, gauti duomenys rodo, kad egzistuoja problematika Lietuvos mastu. Suformuluojama išvada, kad į valstybines institucijas besikreipiančių nėščių darbuotojų dėl galbūt pažeistų teisių statistiniai skaičiai neatspindi tikrosios situacijos.

**Raktažodžiai:** nėščiųjų teisės ir garantijos, darbo teisiniai santykiai, valstybinės institucijos, nevyriausybinis sektorius.

**Keywords:** rights and guarantees of pregnant employees, labour relationship, governmental institutions.

### Įvadas

Lietuvoje sparčiai mažėjant gyventojų, senėjant visuomenei, mažėjant gimstamumui, vis aktualiau skatinti gimstamumą šalyje. Gimstamumui poveikį daro daugelis veiksnių. Vienas iš šių veiksnių – sudaryti būsimoms mamoms palankias darbo sąlygas, suteikti galimybę saugiai dirbti laukiantis kūdikio, užtikrinti teigiamą psichologinį mikroklimatą darbo vietoje ir bendradarbiaujant su administracija. Lietuvoje galiojančiais teisės aktais įtvirtintos garantijos nėščiosioms remiasi pamatinėmis Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintomis teisėmis turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas [14] ir yra suderintos su Europos Sąjungos ir tarptautiniais dokumentais. Neabejotinai svarbu, kad šios garantijos, įtvirtintos *de jure*, būtų įgyvendinamos ir *de facto*. Tai, kad teisės aktais įtvirtintos garantijos būtų

realiai įgyvendintos, lemia daugelis veiksnių, tarp jų valstybinių institucijų ir nevyriausybinių organizacijų švietėjiška ir prevencinė veikla, jų siekis suteikti žinių nėščiosioms – darbo santykių dalyvėms ir darbdaviams, formuoti teigiamą darbdavių požiūrį į besilaukiančią darbuotoją, skatinti teisėtais būdais spręsti iškilusius nesutarimus įgyvendinant nėščiųjų teises ir garantijas; aktyviai reaguoti nesilaikant garantijų ar esant pažeidimui.

Šio *straipsnio tyrimo objektas* – Lietuvos valstybinių institucijų patirtis įgyvendinant nėščių darbuotojų teisių ir garantijų apsaugą.

*Straipsnio tikslas* – atskleisti Lietuvos valstybės institucijų patirtį įgyvendinant nėščiųjų teises ir garantijas darbo teisiniuose santykiuose.

*Straipsnio uždaviniai*: 1) atlikti užsienio valstybių mokslinių tyrimų, įgyvendinančių nėščiųjų teises ir garantijas darbo teisiniuose santykiuose, apžvalgą; 2) išskirti nėščių darbuotojų teisių ir garantijų įtvirtinimo Lietuvoje teisinius pagrindus ir turinį; 3) iširti Lietuvos valstybinių institucijų veiklos patirtį ginant nėščių darbuotojų teises.

*Tyrimo metodika*. Atliekant tyrimą, buvo apžvelgti užsienio moksliniai tyrimai apie nėščių darbuotojų teisinę apsaugą ir įstatymų galios nuostatos, reglamentuojančios nėščiųjų teises ir garantijas Lietuvoje, taip pat analizuojami valstybinių institucijų reglamentuojantys teisiniai dokumentai, kurių kompetencijai priskirta nėščiųjų teisių gynimo funkcija. Atlikta lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) metinių ataskaitų analizė, atliktas kokybinis tyrimas – 4 pusiau struktūrizuoti interviu su LGKT ekspertais, Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) ekspertu, nevyriausybinių organizacijos (toliau – NVO) „Aktyvių mamų sambūris“ atstovu ir profesinės sąjungos „Solidarumas“ ekspertu. Kokybinis tyrimas atliktas 2015 m. rugsėjo–2016 m. vasario mėn. Straipsnyje remiamasi šių institucijų pateiktų statistinių duomenų analize, taip pat teismų skelbiamais statistiniais duomenimis. Lietuvos mokslininkai nemažai dėmesio skiria šeimos ir darbo derinimo galimybių studijoms, moterų diskriminavimo darbe problemoms, tačiau tyrimų, analizuojančių valstybinių institucijų patirtį, padedant nėščiosioms įgyvendinti teisės aktais numatytas teises ir garantijas, nėra.

## Užsienio valstybių mokslinių tyrimų apžvalga

Besilaukiančių moterų teisių ir garantijų įgyvendinimas darbo santykiuose kaip atskira tematika mokslo erdvėje plėtojama nuo XXI a. pradžios. Nėščiųjų teisių įgyvendinimas darbo santykiuose dažnai aptariamas keliais aspektais: teisių turinio vystymosi ir įgyvendinimo aspektu [9] bei fizinės ir psichologinės sveikatos ir darbo santykių derinimo [3; 2; 4; 6] aspektu. Dažnu atveju vyrauja nacionalinio lygmens – fragmentiškos atvejo studijos. Rečiau vykdomi didelės apimties, tačiau labai informatyvūs nacionalinio lygmens tyrimai, kuriais gali pasigirti tokios šalys: Didžioji Britanija [1; 5] ar Airija [28]. Tarptautiniu mastu šiai temai analizuoti daug dėmesio skyrė Tarptautinė darbo organizacija – buvo renkami ir sisteminami duomenys net 185 šalyse [7; 8] apie tėvystės ir motinystės garantijas darbo santykiuose ir jų įgyvendinimą. Europos Sąjungos lygmeniu Europos Komisija inicijavo 33 valstybių [26] (ES ir ne tik) įstatyminės praktikos taikymo apžvalgą dėl

diskriminacijos įgyvendinant motinystės ir tėvystės teises (tarp jų ir darbo santykiuose).

Vis dėlto besilaukiančių moterų problemos darbo santykiuose geriausiai atskleidžiamos atlikus išsamius kiekybinius užsienio valstybių nacionalinius tyrimus. Pavyzdžiui, 2005 m. Didžiojoje Britanijoje atlikta 1006 moterų apklausa parodė, kad nėštumo laikotarpiu net 45 proc. jų susidūrė su įvairaus pobūdžio diskriminacinio pobūdžio veiksmais. Iš jų net 7 proc. moterų teigė, kad dėl nėštumo buvo paliktos be atlyginimo, atleistos arba su jomis buvo elgiamasi taip, kad jos savo noru turėjo išeiti iš darbo [1]. 2011 m. Airijoje [28] atliktos apklausos atskleidė, kad net 30 proc. moterų patyrė nesąžiningą elgesį.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nelengva nustatyti, kokio masto diskriminacijos apraiškos ar nesąžiningas darbdavių veikimas nėščiujų atžvilgiu. Tai puikiai iliustruoja 2008 m. Didžiojoje Britanijoje [29] ir 2011 m. Airijoje [28] atliktų apklausų palyginimas. Atliekant apklausas, buvo tiesiogiai klausiama, ar nėštumo metu darbdavys elgėsi sąžiningai. Rezultatai buvo tapatūs – apie 11 proc. moterų teigė, kad patyrė diskriminacinius veiksmus. Tačiau Airijoje tuo neapsiribota ir toliau klausimyne buvo prašoma įvardyti, ar buvo tam tikrų negatyvių nesąžiningo elgesio patirčių darbe nėštumo laikotarpiu. Paaikšėjo, kad net 30 proc. moterų teigė, jog patyrė vienokią ar kitokią nesąžiningą elgesį [28, p. 24 p.]. Didžiausią tokių atvejų dalį sudarė a) netinkamo darbo suteikimas ar darbo krūvio perviršis (11,6 proc.), susijęs net su įstatymų nepaisymu; b) skatinimas nelankyti nėštumo kursų darbo metu (7,8 proc.); c) nemalonūs darbdavių, vadybininkų, kolegų komentarai (8,2 proc.). Tyrimas taip pat parodė, kad, nepaisant įstatymų galią turinčios apsaugos, beveik 5 proc. moterų buvo paliktos be atlyginimo, atleistos arba su jomis buvo elgiamasi taip, kad jos savo noru išėjo iš darbo. Taigi Airijos, kuri tokia panaši savo ekonomika ir gyventojų skaičiumi į Lietuvą, patirtis rodo, kad būta ir yra nemažai nesąžiningo elgesio su besilaukiančiomis darbuotojomis atvejų.

Minėti tyrimai ir tarptautinės studijos atskleidžia, jog, nepaisant nacionalinio lygmens teisinio reglamentavimo ir besilaukiančių moterų turimų teisių ir garantijų masto, egzistuoja tam tikra jų įgyvendinimo problematika. Taigi ši tema svarbi tiek mokslo, tiek praktinėje erdvėje.

### **Nėščių darbuotojų teisių ir garantijų įtvirtinimas LR Darbo kodekse**

Siekiant atskleisti nėščiujų teisinės apsaugos darbe probleminius aspektus, atkreiptinas dėmesys į LR Darbo kodeksą – vieną svarbiausių teisinių dokumentų, įtvirtinančių besilaukiančių darbuotojų teises ir garantijas. *(Paminėtina, kad per pastaruosius metus daug diskusijų, politinių debatų ir plataus visuomenės atgarsio sukėlusiam Darbo kodekso projekte [13] numatomos teisės ir garantijos nėščiosioms yra gerokai sumažintos. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad, rašant straipsnį, nėra žinoma, ar Prezidentės vetuotas naujas Darbo kodeksas bus Seimo priimtas, šio kodekso nuostatos straipsnyje nėra analizuojamos).* Galiojančio Darbo kodekso [12] 132 straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties tęstinumo garantija: Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos

pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat trumpalaikę darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Ši nuostata suvaržo darbdavio teisę atleisti darbuotoją net ir tais atvejais, jeigu sudarant darbo sutartį buvo nustatyta išbandymo sąlyga ir paaiškėja, kad darbuotoja nėra tinkama sulygtam darbui ar nepakankamai kvalifikuota. Besilaukiančios darbuotojos atleisti iš darbo negalima ir dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar struktūrinių pertvarkymų. Taip pat jos negalima atleisti net ir tais atvejais, kai pažeidžia darbo drausmę (neatsižvelgiant į pažeidimo sunkumą).

Darbo kodekse taip pat reglamentuojamos nėščiujų, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų teisės nustatant darbo laiką: tik nėščiosios sutikimu gali būti skiriama jai dirbti viršvalandžius; budėti įmonėje arba namuose; dirbti poilsio ir švenčių dienomis; dirbti naktį. Nėščia moteris gali būti siunčiama į tarnybinę komandiruotę tik jos sutikimu. Pareikalavus nėščiai moteriai turi būti nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas. Besilaukiančios darbuotojos turi išskirtines teises atostogų atžvilgiu: nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams šioms darbuotojoms jų prašymu turi būti suteikiamos kasmetinės atostogos prieš gimdymo atostogas arba po jų; nėščios moterys turi teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką.

Imperatyvūs reikalavimai įtvirtinti teisės aktuose darbdaviui siekiant užtikrinti motinystės saugą. Remiantis Darbo kodekso 278 straipsniu [12], darbdavys, gavęs pažymą apie darbuotojos nėštumą, vadovaudamasis atitinkamu LR Vyriausybės nutarimu [21], privalo nustatyti, ar darbo sąlygos yra saugios ir nekenksmingos nėščiosios ir jos būsimo kūdikio sveikatai. Esant kenksmingų sąlygų poveikio rizikai, privalu perkelti tokią moterį į kitą darbą toje pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje) ir mokėti ne mažesnę kaip iki perkėlimo į kitą darbą gautą vidutinį darbo užmokestį. Nesant galimybės besilaukiančią darbuotoją perkelti į kitą darbą, jai suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas nėščiajai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Analogiškos atostogos turi būti suteikiamos ir tais atvejais, kai besilaukianti moteris nesutinka dirbti naktį ir pateikia pažymą, kad naktinis darbas pakenktų jos saugai ir darbdavys neturi galimybių suteikti darbuotojai dieninio darbo.

Taigi galima pastebėti, jog Lietuvos teisės aktuose numatytas platus teisių ir garantijų segmentas, skirtas pagerinti besilaukiančių moterų darbo sąlygas. Vis dėlto, atsižvelgiant į užsienio šalių patirtį, būtų svarbu iširti, ar *de jure* reglamentavimas yra tinkamai įgyvendinamas ir *de facto*.

## **Lietuvos valstybinių institucijų vaidmuo ginant nėščių darbuotojų teises**

Įstatymuose numatytos garantijos gali būti tinkamai įgyvendinamos praktiškai tik tada, kai valstybėje veikia atitinkamas institucinis mechanizmas, atliekantis teisės aktais įtvirtintų garantijų įgyvendinimo priežiūrą, kontrolę, prevenciją nuo teisės aktais numatytų įpareigojimų netinkamo vykdymo arba nevykdymo, sprendžiantis

teisinius ginčus ir esant pažeidimams besiimantis atitinkamų teisinių priemonių. Nėščiujų interesai darbo teisiniuose santykiuose gali būti įgyvendinami ir ginami valstybinėse institucijose įvairiais aspektais: teisiniu būdu, sprendžiant ginčus ikiteismine tvarka, atliekant darbo įstatymų laikymosi kontrolę ir kt. (žr. 1 lentelę).

*1 lentelė. Institucijos, dalyvaujančios ginant nėščių darbuotojų teises ir garantijas, pagal veiklos sritį*

Veiklos sritis	Darbo ginčai	Darbo įstatymų laikymosi kontrolė	Lygių galimybių įgyvendinimas	Teisės aktų leidyba
Valstybinės institucijos ir organizacijos	Teismai	Valstybinė darbo inspekcija	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Socialinių reikalų ir darbo komitetas (LRS)
	Darbo ginčų komisijos (ikiteisminės)	Profesijos sąjungos	Moterų ir vyrų lygybės skyrius (SADM) Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija	

*Šaltinis:* sudaryta autorių.

Kiekviena institucija ir organizacija pagal kompetenciją turi teisės aktais jai priskirtas funkcijas, vykdytinas įgyvendinant ir ginant nėščių darbuotojų teises ir garantijas (žr. 2 lentelę). Institucijų faktinį dalyvavimą ginant nėščiųjų teises atskleidžia jų vykdomos prevencinės programos, informacinė sklaida, darbuotojų ir darbdavių švietimas, dalyvavimas rengiant atitinkamus teisės aktus, atliekama teisės aktų laikymosi kontrolė, taikomos sankcijos už pažeidimus. Taip pat vienas iš rodiklių, atskleidžiančių faktinį institucijų dalyvavimą įgyvendinant ir ginant nėščių darbuotojų teises, – į institucijas besikreipusių nėščiųjų statistiniai rodikliai. Reikėtų pažymėti, kad į teismus dėl garantijų nėščioms moterims darbo santykiuose kreipiamasi itin retai: per 2010–2015 m. laikotarpį pirmosios instancijos teismuose dėl garantijų nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims buvo gautos 3 bylos, po vieną 2010–2012 m. Per tą patį laikotarpį iš viso gautos 10 955 bylos dėl darbo santykių [24].

Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, per 2013–2015 m. laikotarpį Darbo ginčų komisijoms buvo pateikti 4 prašymai dėl individualaus darbo ginčo išsprendimo, susijusio su nėščių darbuotojų teisėmis ir garantijomis. Tai nesudaro net 0,01 proc. visų nagrinėjamų darbo ginčų. Valstybinė darbo inspekcija per 2010–2015 m. 9 mėn. laikotarpį yra gavusi 27 skundus ar pranešimus dėl nėščių darbuotojų teisių ir garantijų pažeidimo. Per tą patį laikotarpį taip pat buvo gauta 18 skundų dėl vaikus auginančių darbuotojų teisių pažeidimo. Skundai minėtais pagrindais sudaro 0,1–0,2 proc. visų VDI gautų skundų. Atskirai paminėtini kreipimaisi į VDI dėl darbuotojų teisių ir garantijų. Net ir įvertinus visus minėto laikotarpio nėščiųjų ir vaikus auginančių moterų kreipimusis į VDI (1340 atvejai, iš jų paklausimų dėl nėščiųjų teisių – 437), tai sudarytų tik apie 6 proc. visų paklausimų dėl darbo santykių reglamentuojančių normų taikymo.

Esama situacijų, kai besilaukiančioms darbuotojoms nesuteikiamos teisės ir garantijos arba pabloginamos darbo sąlygos išskirtinai dėl jų nėštumo, t. y.

pažeidžiamos nėščiujų lygios galimybės darbo teisiniuose santykiuose. Remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) metinėse ataskaitose [25] pateiktais duomenimis, problema aktuali daugelį metų (žr. 3 lentelę).

**2 lentelė. Institucijų ir organizacijų pagrindinės funkcijos ginant nėščių darbuotojų teises**

<b>Institucija</b>	<b>Pagrindinės funkcijos</b>	<b>Funkcijas įtvirtinantis teisės aktas</b>
Teismai	Vykdo teisingumą.	Teismų įstatymas
Darbo ginčų komisija	Nagrinėja individualius darbo ginčus / Darbo kodeksas	Darbo kodeksas
Valstybinė darbo inspekcija	Tikrina norminių teisės aktų nustatytų saugos ir sveikatos garantijų, darbo ir poilsio organizavimo taikymą nėščioms darbuotojoms; tiria pareiškimus ir skundus; konsultuoja darbuotojus ir jų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis darbo įstatymų vykdymo ir kitais klausimais ir kt.	Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas
	Nagrinėja administracinių teisės pažeidimų bylas ir skiria administracines nuobaudas.	Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (iki 2016-01-31)
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Pržiūri, kaip įgyvendinamos LR Konstitucijoje įtvirtintos lygios teisės ir vykdomi Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymai; tiria skundus dėl diskriminacijos; kontroliuoja, kaip minėtus įstatymus įgyvendina darbdaviai ir kt.	Administracinių nusižengimų kodeksas (nuo 2017-01-01)
	Nagrinėja administracinių teisės pažeidimų bylas ir skiria administracines nuobaudas.	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai
Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija	Koordinuoja valstybės institucijų ir įstaigų veiklą įgyvendinant moterų ir vyrų lygių galimybių ir teisių politiką; teikia LR Vyriausybei ir kitoms valstybės institucijoms bei įstaigoms išvadas ir pasiūlymus dėl moterų ir vyrų lygių galimybių bei teisių principo įgyvendinimo ir kt.	Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (iki 2016-01-31)
LRS Socialinių reikalų ir darbo komitetas	Nagrinėja įstatymų projektus ir kitus klausimus, LR Konstitucijos priskirtus Seimo kompetencijai, susijusius su darbo apsaugos ir socialinės srities įstatymais.	Administracinių nusižengimų kodeksas (nuo 2017-01-01)
Profesinės sąjungos	Atstovauja savo nariams ir gina savo ir savo narių teises bei teisėtus interesus valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose; turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, socialinius įstatymus ir kt.	Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos nuostatai
Nevyriausybinių organizacijos	Veikia visuomenės ar jos grupės naudai nuo valstybės ar savivaldybių institucijų ir įstaigų nepriklausomais savanoriškumo pagrindais. Konkrečias funkcijas įtvirtina Nevyriausybinių organizacijos tarybos nuostatai.	Seimo statusas

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [19; 12; 20; 10; 11; 18; 22; 17; 16; 15].

Atkreiptinas dėmesys, kad per pastaruosius dešimt metų LGKT metinėse ataskaitose nėščiujų teisių pažeidimų problema neminima tik 2015 m. LGKT gauna per metus apie 4–10 skundų dėl nėščiujų diskriminacijos darbe ir apie 10 paklausimų per metus apie nėščiujų lygių galimybių pažeidimus (statistiniai duomenys gauti iš LGKT atliekant tyrimą). Duomenys yra apytiksliai, nes tvarkant statistiką nėščiosios nėra išskiriamos kaip tikslinė grupė, statistiniai duomenys apie nėščiujų diskriminaciją priskirtini prie diskriminacijos dėl lyties. LGKT atstovų teigimu, didesnė dalis skundų pasiteisina.

3 lentelė. Nėščiujų teisių ir garantijų galimų pažeidimų tendencijos darbo teisiniuose santykiuose

Nr.	Metai	Ištrauka iš LGKT ataskaitos
1.	2015	–
2.	2014	Nėščios moterys susiduria su nepalankiu darbdavio elgesiu informavus jį apie nėštumą; tokioms moterims nebetaikomos įvairios garantijos, darbuotojų skatinimo priemonės, taikytinos visiems kitiems darbuotojams.
3.	2013	<...> tokioms moterims pabloginamos darbo sąlygos, nebetaikomos darbuotojų skatinimo priemonės, taikytinos visiems kitiems darbuotojams, su jomis tiesiog atsisakoma bendrauti dalykiškai arba bendravimo stilius tampa labai nepagarbus.
4.	2012	Būtina paminėti ir vieną išskirtinę labai pažeidžiamą grupę – tai nėščios moterys, kurios susiduria su nepalankiu darbdavio traktavimu informavus jį apie nėštumą <...>
5.	2011	<...> tokioms moterims nebetaikomos įvairios garantijos, papildomos darbuotojų skatinimo priemonės, taikytinos visiems kitiems darbuotojams.
6.	2010	Dažnu atveju darbdaviai, ignoruodami teisės aktuose įtvirtintas garantijas nėščiosioms ir mamoms, sudarydavo joms nepalankias sąlygas, naudodavo psichologinį smurtą, siekdami, kad jos paliktų darbo vietą.
7.	2009	<...> nėščiosios skundėsi, jog sužinoję apie jų nėštumą darbdaviai joms savavališkai mažina atlyginimus, spaudžia savo noru išeiti iš darbo, neišleidžia atostogų, nemoka priedų ir premijų.
8.	2008	Taip pat skundėsi (nėščiosios – aut. past.) dėl darbo sąlygų pabloginimo, persekiojimo darbe, priekabiavimo, dėl jų ignoravimo ir kitų neigiamų poveikio priemonių, kurios sukūrė priešišką ir žeminančią darbinę aplinką.
9.	2007	Pastebėtina, kad jaunas amžius taip pat neigiamai atsiliepia jaunų moterų įsidarbinimo ar karjeros siekimo galimybėms: jaunos moterys nepriimamos į darbą dėl galimo nėštumo, gimdymo ir pasitraukimo iš darbo tam tikrą laiką.
10.	2006	Besikreipiančios moterys skundėsi, kad darbdaviai nėščioms moterims taiko prastesnes darbo sąlygas nei vyrams: nemoka joms įvairių priedų, premijų, neskatina materialiai už metinius darbo rezultatus, nesudaro joms galimybių konkuruoti su vyrais dėl skyrimo į aukštesnes pareigas.

Šaltinis: sudaryta autorių pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinių ataskaitų duomenis [25].

Gana daug galimybių ginant darbuotojų teises suteikta profesinėms sąjungoms, tačiau susistemintų duomenų, kiek nėščiosios kreipiasi į profesines sąjungas dėl pagalbos ginant jų teises, nėra: remiantis vienos iš aktyviai veikiančių Lietuvos mastu profesinės sąjungos ir Trišalės tarybos narės „Solidarumas“ pateikta informacija, statistiniai duomenys atliekant tyrimą apie besikreipiančias nėščiasias nėra renkami.

Įvairias kultūrinės ir socialines problemas nevyriausybinis sektorius dažnai geba išspręsti netradiciškai, dažnai ir efektyviau, mažesnėmis sąnaudomis nei valdžios institucijos [23]. Nevyriausybinių organizacijų veikia įvairiose žmogaus teisių srityse, apimančiose ir nėščią darbuotojų teises į lygias galimybes, šeimos gerovę, orumą, socialines garantijas ir pan. Viena šeimos gerovės atžvilgiu aktyviai veikiančių nacionaliniu mastu asociacijų – Nacionalinis aktyvių mamų sambūris (toliau – NAMS), siekiantis šių tikslų: motinystės / tėvystės / vaikystės (šeimos) gerovės siekis; visuomeninio atstovavimo stiprinimas (atstovauti ir ginti šeimų interesus visose valdžios ir kitose institucijose) [27]. NAMS tiesioginių kreipimųsi dėl pažeidžiamų besilaukiančių darbuotojų teisių ir garantijų NAMS per metus gauna ne mažiau kaip dešimt. Kitais būdais pasiekiamos informacijos (elektroninėmis užklausomis, skambučiais, vykstant diskusijoms) apie pažeidžiamas garantijas ir teises asociacija gaunama bent dešimt kartų daugiau.

### **Valstybės institucijų patirtis ginant besilaukiančių darbuotojų teises ir garantijas**

Siekiant išsiaiškinti, kokia praktika susiklosto ginant besilaukiančių darbuotojų teises valstybės institucijose, buvo atliktas pusiau struktūruotas interviu. Atliekant tyrimą, apklausti keturi ekspertai, atstovaujantys tiek valstybės, tiek nevyriausybiniam sektoriams. Valstybės institucijų darbo patirtimi dalijosi ekspertai iš LR Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) ir LR Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI). Šios institucijos tiesiogiai įgyvendina valstybės priskirtas funkcijas ir tiesiogiai spendžia arba dalyvauja ginant besilaukiančių moterų teises darbo santykiuose. Siekiant išlaikyti ekspertų anonimiškumą, toliau tyrimo aprašyme šie ekspertai bus įvardijami kaip „Valstybės institucijų ekspertai“ (trump. – VIE, arba VIE-1, VIE-2). Nevyriausybinių sektoriaus patirtį analizuojamojoje srityje atskleidė ekspertai iš profesinės darbuotojų sąjungos „Solidarumas“ ir asociacijos „Nacionalinis aktyvių mamų sambūris“. Šių organizacijų atstovai toliau įvardijami kaip „NVO institucijų ekspertai“ (trump. – NVOE, arba NVOE-1, NVOE-2).

*Besilaukiančių darbuotojų teisių ir garantijų įgyvendinimas „de jure“ ir „de facto“ bei priežastys, lemiančios nėščiųjų teisių gynimo mastą*

Įvertinus tai, kad darbo santykiuose pasitaiko nemažai atvejų, kai teisiniu reglamentavimu negarantuojama įstatymo laikymosi, atliekant interviu ekspertų buvo prašoma pasidalyti įžvalgomis apie tai, kaip jie vertina nėščiųjų teisių gynimo situaciją Lietuvoje, ir pateikti nuomonę, ar teisės aktuose numatyta apsauga nėščioms darbuotojoms yra pakankama. Trys iš keturių ekspertų, kurie situaciją vertino garantijų nėščiosioms teisinio reglamentavimo turinio aspektu, teigė, kad reglamentavimas yra „pakankamas“, ir netgi akcentavo, jog „įstatymų reikalavimai yra griežti, <...> saugūs“. Vienas ekspertas įvardijo nepakankamą teisinės atsakomybės už nėščiųjų diskriminavimą darbe reglamentavimą, tačiau daugiau įstatyminio reglamentavimo trūkumų neišskyrė.

Vis dėlto labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tiek valstybinio, tiek NVO



sektorius ekspertai bendrai teigė (ar abejojo) dėl įstatymais įtvirtintų garantijų nėščiosioms darbo santykiuose taikymo efektyvumo praktikoje (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Nėščiujų teisių ir garantijų teisinio reglamentavimo ir faktinio įgyvendinimo vertinimas

TEIGINIAI EKSPERTAI	VIE-1	VIE-2	NVOE- 1	NVOE-2
<i>De jure</i> teisinio reglamentavimo pakankamumas	nepakankamas	pakankamas, griežtas	pakankamas	pakankamas
Teisių ir garantijų nėščiosioms darbo santykiuose įgyvendinimas <i>de facto</i>	nepakankamas	abejojama faktiniu įgyvendinimu	neįgyvendinamas	nepakankamas

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis.

Šis ekspertų vertinimas rodo, kad susiduriama su teisinio reglamentavimo įgyvendinimo problemomis ir dėl to besilaukiančių moterų teisės darbo santykiuose gali būti iš dalies neginamos. Šią prielaidą toliau sustiprina statistinių duomenų ir jų kiekio analizė. Įvertinus nedidelius nėščiujų kreipimūsi srautus dėl jų pažeistų teisių, ekspertų buvo klausama, ar jų reprezentuojamos „institucijos (organizacijos) turimi duomenys pakankamai atspindi realią nėščių darbuotojų teisių pažeidimo situaciją“. Du iš keturių ekspertų teigia, kad kreipimūsi į instituciją skaičius neatspindi realios padėties pažeidimų masto (VIE-1; NVOE-1). Trys ekspertai iš keturių (abi VIE ir NVOE-1), atsakydami į šį klausimą, akcentavo įvairius neigiamus veiksnius, dėl kurių nėščiosios galbūt nesikreipia į institucijas dėl savo pažeistų teisių. Ekspertai išskyrė tokias baimės pagrindus susidarantį ir kreipimūsi mastą mažinančias priežastis:

- siekį saugoti besilaukiančiosios ir vaiko sveikatą, kai į institucijas nesikreipia „dėl sveikatos sutrikimo“ ar nenoro „rizikuoti savo ir vaiko gyvybe“ (VIE-1);
- norą nepabloginti darbo perspektyvų ir bijoma „prarasti darbą“ (VIE-1; NVOE-1) ar „prarasti darbdavio pasitikėjimą“ (NVOE-1);
- nepasitikėjimą valstybės institucijų galimybėmis suteikti efektyvią pagalbą (NVOE-1) arba baimę „nieko nepasiekti“ (VIE-2);
- įvairias asmenines – vidines/ psichologines priežastis, pavyzdžiui, „baimę atstovauti savo interesams“ (NVOE-1), „norą gyventi taikiai, ramybės norą, nenorą kelti problemas, nenorą gilinti konflikto ar pradėti nesutarimą“ (VIE-2).

NVOE-1 taip pat išskiria problemą, kad darbuotojos bijo kreiptis ne tik į institucijas, bet net ir į darbdavį dėl garantijų suteikimo: <...> *pačios nėščiosios bijo sakyti, kad jos pastojo, jos neina* (pas darbdavį – aut. past.) *tol, kol jų nepamato. <...> o kai jau atsitinka nelaimė, tada jau imamas visokių priemonių.* VIE-2 taip pat

išreiškė bendrą tendenciją, kad darbuotojai įprastai kreipiasi dėl savo pažeistų teisių tik tada, kai su atitinkamu darbdaviu darbo santykiai jau būna nutrūkę. „*Skundas – tai jau paskutinė žmogaus galimybė <...>*“ (VIE-2).

Tokia ekspertų nuomonė leidžia daryti prielaidą, kad į institucijas kreipiasi tik dalis nėsčiųjų, kurių teisės ar garantijos buvo pažeistos (nesuteiktos). Tai lemia atsakingoms institucijoms vykdyti išsamesnius tyrimus, švietėjišką / prevencinę veiklą ir imtis priemonių skatinti pasitikėjimą atitinkamomis institucijomis.

*Valstybės institucijų veikla ginant besilaukiančių darbuotojų teises: svarbi, tačiau ne prioritetinga sritis*

Nėsčiųjų teisinės apsaugos darbo santykiuose aktualumas pabrėžiamas LGKT metinėse ataskaitose, kuriose glaudžiai perteikiamos šioje srityje kylančios problemos (žr. 3 lentelę). Vis dėlto svarbu išsiaiškinti, ar abi valstybės institucijos vienodai mato besilaukiančių darbuotojų apsaugos darbo santykiuose poreikį ir jo svarbą, nes VDI tokio poreikio savo ataskaitose nemini. Atliekant tyrimą, valstybės institucijų ekspertai net neklausiami akcentavo nėsčiųjų apsaugos darbo teisiniuose santykiuose išskirtinę reikšmę. Buvo pabrėžta, kad būsimos ir esamos mamos yra priskirtinos prie padidinto socialinio saugumo darbuotojų kategorijos, taip pat akcentuota, jog darbo santykių aplinka daro poveikį dviejų gyvybių padėčiai ir darbdavio padaryti pažeidimai gali sukelti daug sunkesnių pasekmių negu pažeidimai, padaryti kitam darbuotojui. Ekspertai teigė, kad „*<...> visgi kalbame apie nėsčių moterį, apie dvi gyvybes kalbame <...>. <...> ta žala, kurią gali padaryti darbdavys tokiai moteriai, kuri yra labai jautri ir pažeidžiama, yra gerokai didesnė, negu galima padaryti <...> kitam žmogui <...>*“. „*Teisinė nėsčiųjų apsauga turėtų būti sureikšmintą arba padidintą*“ (VIE-1); „*<...> net vienas pažeidimas šioje <...> padidinto socialinio saugumo darbuotojų srityje netgi yra jau daug*“ (VIE-2). Vadovaujantis VIE nuomone, galima teigti, kad abiejų tiesiogiai už besilaukiančių moterų teisių gynimą darbo santykiuose atsakingų institucijų atstovų požiūris į tiriamąją situaciją sutampa, t. y. tinkamas darbo sąlygų sudarymas ir garantijų suteikimas nėsčiosioms, atsižvelgiant į jų padėtį, yra *išskirtinės reikšmės klausimas*, nėsčiųjų teisių ir garantijų apsaugai turi būti skiriamas ypatingas dėmesys.

Vis dėlto toliau atliekant tyrimą paaiškėjo, kad nėsčiųjų teisių ir garantijų apsauga institucijų veikloje nėra nustatyta kaip prioritetinga sritis. Abu VIE konstatavo, kad skundų dėl pažeistų nėsčiųjų teisių ir garantijų procentiškai mažai. Taip pat buvo pabrėžiama, kad tyrimų ar kitų objektyvių duomenų, atskleidžiančių nėsčiųjų teisių apsaugos poreikio mastą ar problemos latentškumą, taip pat nėra. Atsižvelgiant į tai, skiriamas ir atitinkamas institucijų dėmesys minimų garantijų apsaugos atžvilgiu – sprendžiami konkretūs pažeidimų atvejai, tačiau nevykdomos prevencinės priemonės, neskiriama papildomai lėšų. Vieno iš ekspertų teigimu, nėra netgi objektyviai pagrįsto poreikio šiai sričiai tapti prioritetinga: „*<...> tai nėra mūsų veiklos prioritetas. Į tą 40 kriterijų neįeina nėsčiosios, nes jos – 0,1–0,5 proc. nuo bendros masės <...>*“ „*specialių akcijų mes nevykdome šioje srityje*“. Nepaisant to, pripažįstama, kad problema egzistuoja. Būtų tikslinga nėsčiasias išskirti kaip atskirą

grupę projektuose, vykdančias viešinimo kampanijas ir pan. Antrasis VIE pabrėžia: „*Ta statistika tikrai labai maža. Bet tai nereiškia, kad nėra nėščiujų diskriminacijos. Ji labai paplitusi*“.

Taigi VIE vertina besilaukiančių moterų teisių apsaugą darbo santykiuose kaip reikšmingą, tačiau, atsižvelgiant į menką kreipimąsi į institucijas statistiką, nėščiujų teisių ir garantijų apsauga institucijų veikloje nėra pripažįstama prioritete.

*Valstybės institucijų ir nevyriausybinų organizacijų veiklos principai, ginant besilaukiančių darbuotojų teises*

Negausi pažeidimų atvejų statistika ir įrodymų stoka, jog reikia didesnio aktyvumo ginti nėščiujų teises darbe, lemia tai, kad valstybės institucijos apsiriboja vien ginčų tarp darbdavio ir nėščiosios sprendimu ir nesiima tokių pažeidimų prevencinės veiklos. Valstybės institucijos aktyviai veikia tik esant aiškiam jų dalyvavimo poreikiui, t. y. gavusios nėščiosios skundą ar paklausimą. Šiuos ginčus visų pirma bandoma išspręsti taikiai, t. y. konflikto šalims teikiamomis konsultacijomis ir tarpininkavimu, kai siekiama „*komunikuoti*“ ir „*bendradarbiauti*“ (VIE-1) su pažeidimą padariusia šalimi. Pažymėtina, kad praktikoje administracinė atsakomybė pažeidėjui taikoma itin retais atvejais. Ekspertai teigia, kad nuobaudos taikymas „*<...> iš esmės to darbdavio požiūriu gali nekeisti*“ (VIE-2), „*<...> nutraukti tyrimą šalims susitaikius arba nutraukus pažeidžiančius veiksmus <...> atrodo pats geriausias rezultatas*“, kurio galima pasiekti (VIE-1).

Nors nėščiujų teisių pažeidimo atvejus instituciniu lygmeniu stengiamasi spręsti kiek įmanoma efektyviau, „*nedelsiant*“ (VIE-2) ir „*operatyviai*“ (VIE-1), tačiau tokiu veikimo metodu kovojama su problemų pasekmėmis, bet ne su jų priežastimis. Šiuo metu nėra įgyvendinamų jokių prevencinės informacinės veiklos programų, susijusių su nėščiujų teisių įgyvendinimu ar gynimu darbo santykių srityje. Nors tokios veiklos poreikis pripažįstamas: valstybės institucijų ekspertai bendrai pažymi, jog besilaukiančioms moterims trūksta informacijos apie jų turimas teises darbe, ir informacinės sklaidos „*tikrai nepakanka*“ (VIE-1) arba jos „*mažoka*“ (VIE-2).

Taigi galima teigti, jog instituciniu lygmeniu nėščiujų teisės užtikrinamos tik susiklosčius atskiriems probleminiams atvejais, t. y. labiau taikant „*gaisro gesinimo*“, o ne prevencinės veiklos darbo principus. Remiantis NVO ekspertų patirtimi, pastebima, jog nevyriausybiniam sektoriuje taikomi tapatūs darbo principai kaip ir viešajame, t. y. taip pat dominuoja epizodinių problemų sprendimo ir „*konsultacijų teikimo*“ veikla. Beje, NVO ekspertai nurodo kitokią tokios situacijos susidarymo priežastį – ribotus išteklius: „*galėtume padaryti kaip minimum dešimt kartų daugiau. <...> mes tiesiog to nedarome dėl to, kad mes neturime iš ko <...>*“ (NVOE-1). Vis dėlto šioje sferoje NVO veikla labiau diferencijuota. Šiuo metu galima išskirti tokias pagrindines NVO vykdomos veiklos sritis ginant nėščiujų teises:

- dalyvavimas formuojant politiką;
- tiesioginis dalyvavimas sprendžiant konfliktines situacijas su darbdaviu: konsultacijų nėščiosioms, kurios kreipiasi pagalbos sprendžiant atskirus konfliktinius atvejus, teikimas. NVO ekspertas pažymi, kad „*žmogui*

- padedama tiek orientuotis situacijoje, tiek rinkti įrodymus“ (NVOE-2);*
- netiesioginis dalyvavimas sprendžiant konfliktines situacijas su darbdaviu:
    - nukreipiant į valstybės institucijas ar darbuotojų teises ginančias organizacijas: „<...> iš pradžių patariama žodžiu, gražiuoju pabendrauti su darbdaviu, paskiau patariame taip pat duoti užklausą į Darbo inspekciją“ (NVOE-2); „<...> palydi asmeniškai į profesinę sąjungą ir pasakai, kad čia kreipkitės – mes su jais dirbame ir mes žinome, kad jie dirba gerai <...> tada tikrai eina ieškoti pagalbos į profesinės sąjungas“ (NVOE-1);
    - rekomenduojant ar nukreipiant pas psichologus ar teisininkus. Dažnu atveju informuojama apie „savanorius psichologus, kurie teikia konsultacijas“. Teisinė pagalba organizuojama, „<...> jei pavyksta rasti savanorį advokatą“, jei nepavyksta, tai siūlomos tos advokatų įstaigos, „kurios turi, na, pavadinkime, labai geras nuolaidas“ (NVOE-1);
    - steigiant ir palaikant savivalbos grupes nėsčiosioms: „<...> turime savivalbos keletą grupių“ (NVOE-1).

Apibendrinant NVO veiklos spektrą, reikėtų pastebėti, kad esant gana daug NVO veiklų dar negarantuojama laiku efektyvi pagalba nėsčiosioms dėl ribotų NVO išteklių. Vykdoma veikla taip pat neužtikrina, kad panašaus pobūdžio pažeidimai nepasikartos ateityje, nes NVO, taip pat kaip ir valstybiniame sektoriuje, nėra vykdoma jokia pažeidimų ar kita informacinė prevencinė veikla.

#### *Institucijų ir organizacijų bendradarbiavimas siekiant apginti nėsčių darbuotojų teises*

Besilaukiančių moterų teisių pažeidimai yra jautri sritis, kurioje iniciatyvą ginti savo pažeistas teises pirmiausia rodo būtent besilaukianti moteris. Ji gali kreiptis tiek į valstybės institucijas, tiek į NVO, tačiau tiek vienu, tiek kitu atveju, kad ginčas būtų išspręstas efektyviai, šios institucijos turėtų keistis informacija ir bendradarbiauti.

Valstybės institucijų atstovai neakcentavo bendradarbiavimo su NVO kaip svarbios srities ginant nėsčiųjų teises. NVO ekspertai, komentuodami jų organizacijų patirtį, įvardijo, jog intensyvus bendradarbiavimas su daug valstybės ir savivaldybių institucijų susiklosto formuojant politiką, tačiau tiesiogiai ginant besilaukiančiųjų teises „labai glaudžiai“ bendradarbiaujama tik pagal organizacijos veiklos pobūdį. Vienas NVO ekspertų teigė, jog „gana glaudžiai“ bendradarbiauja su VDI sprendžiant darbo ginčus, o kitas įvardijo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, nes bendradarbiauti su VDI „nebuvo ryškaus poreikio“. Taigi valstybės institucijų ir NVO sektoriaus bendradarbiavimas paremtas pavienių epizodinių atvejų sprendimu.

Tiesiogiai nėsčiųjų teises galinčių apginti valstybės institucijų šakinis bendradarbiavimas taip pat yra panašaus pobūdžio ir paremtas informacijos perdavimu. Institucijos savo veikloje bendradarbiauja remiantis tarpinstitucine sutartimi ir atskiru atveju sprenddami keičiasi informacija („jeigu mes randam kažkokių požymių apie Darbo kodekso pažeidimus, mes persiunčiam jiems, jeigu jie randa,

tarkim, mūsų įstatymų pažeidimus, jie persiunčia mums“ (VIE-1). „Mes dažnai pasidalijam informacija ir tuos tyrimus vykdom subsidiariai, kartu“ (VIE-2). Vis dėlto šis tarpinstitucinis bendradarbiavimas ginant nėščiujų teises nėra intensyvus („labai epizodiniai atvejai“ (VIE-2)) ir galėtų būti papildytas nuolatiniu turimos informacijos apsikeitimu, bendros politikos gairių šioje srityje numatymu ar bendra projektine ar šviečiamąja veikla.

Ne mažiau svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog efektyviam bendradarbiavimui keičiantis informacija turėtų būti sudaromos atitinkamos sąlygos. Šiuo metu vertinti bendrą abiejų institucijų turimą informaciją apie nėščiujų skundus būtų sudėtinga, nes ji institucijose kaupiama nevienodai. VDI registruoja skundus ir saugo juos ne mažiau kaip penkerius metus. Nėščiujų skundai ir elektroniniai paklausimai VDI yra diferencijuojami ir apskaitomi atskirai. Skambučių įrašai saugomi pusę metų, tačiau paklausimų telefonu turinys nėra klasifikuojamas.

LGKT registruojami skundai dėl diskriminacijos nėščiujų atžvilgiu kartu su skundais lyties pagrindu, neišskiriant nėščiujų į atskirą kategoriją. Tie skundai, kurie, tarnybos darbuotojų nuomone, yra nesvarbūs, naikinami, kita dalis skundų atiduodama saugoti valstybės archyvui. Elektroniniai paklausimai registruojami taip pat neišskiriant diskriminacijos pagrindo. Skambučiai nėra registruojami. Atkreiptinas dėmesys, kad LGKT metinėse ataskaitose yra teigiama: „į tarnybą elektroniniu paštu bei telefonu dažnai kreipėsi moterys, esančios nėštumo atostogose <...>“; „ypač dažnai skundėsi nėščios moterys <...>“ [25] ir pan. Akivaizdu, kad kreipimasis apima ne tiek oficialius skundus, kurių, kaip teigia LGKT, gauna mažai, tačiau didžiausias informacijos srautas apie galimus pažeidimus gaunamas elektroniniu paštu arba telefonu. Minėtais atvejais neaišku, apie kokį kreipimosi mastą, vartojant sąvoką „dažnai“, kalbama. Nevedant tokių kreipimūsi statistikos, negalimas ir problemos apimties įvertinimas. Atsižvelgiant į tai, teigtina, kad egzistuoja poreikis LGKT išskirti nėščiujų skundus ir elektroninius paklausimus kaip atskirą grupę. Abiejose institucijose būtų tikslinga diferencijuoti pagal turinį paklausimus telefonu ir sisteminti šią informaciją tam, kad būtų galima naudotis statistika, nustatyti ir pagrįsti poreikį papildomam dėmesiui nėščiujų apsaugos srityje. NVOE statistinių duomenų apie nėščiujų teisių pažeidimus nerenka, tačiau šios srities ekspertai pripažino, kad tokia statistika būtų tikslinga.

*Informacinė sklaida apie nėščiujų garantijas – šių garantijų įgyvendinimu darantis poveikį veiksny*

Pakankama informacinė sklaida – vienas svarbiausių veiksnių, siekiant užtikrinti tinkamą nėščiujų teisių ir garantijų įgyvendinimą ir jų apsaugą. Manytina, kad dalis nėščiujų garantijų pažeidimų įvykdoma dėl nepakankamo darbdavių teisinio išprusimo, t. y. teisės aktais suteiktų teisių ir garantijų nežinojimo. Vienas iš veiksnių, sąlygojančių nėščiujų (ne)apsisprendimą kreiptis į institucijas dėl pažeistų teisių ar nesuteiktų garantijų, yra (ne)pakankamas informacijos turėjimas apie nėščiujų teises ir garantijas, atsakingų institucijų kompetenciją, funkcijas, kreipimosi į šias institucijas galimybes ir tvarką. Atliekant tyrimą, visi keturi ekspertai pateikė

nuomonę, kad informacinės sklaidos nepakanka. Tai lemia situaciją, kai darbuotojos nežino elementarių savo teisių, darbdaviai – pareigų. Komentuojant klausimą, buvo išsakytos priežastys, kodėl informacinės sklaidos yra nedaug: pinigų trūkumas, atsižvelgiant į tai, kad lėšos skiriamos identifikuotoms prioritetinėms sritims (VIE-2). Taip pat buvo įvardytos pasekmės: „*mažai informacijos, automatiškai mažai ir skundų dėl to*“ (VIE-1). Atliekant interviu, buvo pateikta nemažai pasiūlymų, kaip reikėtų tobulinti informacinę sklaidą arba kompensuoti jos trūkumus: tai yra kursų organizavimas tiek darbuotojoms (apie tai, kaip darbdavį informuoti apie nėštumą, „kad tai būtų pozityvi žinia“), tiek darbdaviams („*kaip sveikai sureaguoti į tokią situaciją, <...> nesupanikuoti, kokias problemas jam reikės spręsti*“). Kaip efektyvūs informavimo būdai buvo įvardyti tokie, kuriais informacija pateikiama betarpiškai: seminarai, konferencijos, renginiai, susibūrimai (NVOE-1), mokymai (VIE-1), buvo keliamos idėjos, kad kiekvienoje darbuotojų turėtų kabėti informacinės taisyklės (VIE-1).

### Išvados

1. Darbo kodekso nuostatų apžvalga ir atliktas tyrimas atskleidė, kad galiojančiais teisės aktais numatytos teisės ir garantijos vertintinos kaip sudarančios palankias ir saugias sąlygas nėščiosioms darbo teisiniuose santykiuose. Teisiškai reglamentuotų nėščių darbuotojų teisių ir garantijų įgyvendinimas daugiausia priklauso nuo valstybinių institucijų vykdomų atitinkamų funkcijų ir atliekamos veiklos.

2. Lietuvoje veikiančių valstybinių institucijų ir nevyriausybinių sektoriaus numatytos funkcijos ir kompetencija leidžia įvairiapusėms įgyvendinti nėščių darbuotojų teises ir garantijas. Vertinant valstybės institucijų turimus statistinius duomenis, konstatuotina, kad jie nesudaro pagrindo nėščiųjų teisių ir garantijų apsaugą pripažinti problemine sritimi, tačiau lygių galimybių kontrolieriaus metinėse ataskaitose pateikta informacija ir atliktas tyrimas leidžia suformuoti pagrįstą prielaidą, jog turimi statistiniai duomenys neatspindi realios situacijos, nes į valstybės institucijas dėl subjektyvių priežasčių (noro apsaugoti savo ir negimusio vaiko sveikatą, baimės pabloginti darbinės perspektyvas, nepasitikėjimo valstybės institucijomis ir kt.) kreipiasi tik dalis nėščiųjų, kurių teisės ar garantijos galbūt buvo pažeistos.

3. Nėščiųjų teisių darbo santykiuose apsauga valstybės institucijų veikloje laikoma svarbia, tačiau ne prioritetine sritimi, todėl institucijų darbe koncentruojamasi į efektyvų pavienių atvejų sprendimą, bet ne į prevencinę veiklą.

4. Valstybės institucijų tarpusavio bendradarbiavimas, užtikrinant besilaukiančių darbuotojų teisių ir garantijų įgyvendinimą, yra gana fragmentiškas. Institucijos dalijasi turima informacija, tačiau nėra plėtojama tęstinio pobūdžio bendra veikla ar nevyksta ilgalaikis bendradarbiavimas su nevyriausybinių sektoriaus atstovais.

5. Nėščiųjų teises darbo santykiuose ginančios valstybės institucijos veiklos planuose turėtų numatyti išsamių tyrimų vykdymą – būtų nustatytas de facto nėščiųjų

teisių darbo santykiuose pažeidimų mastas – ir inicijuoti, kartu su NVO vykdyti pažeidimų ar kitą informacinę švietėjišką ar prevencinę veiklą apie nėščiujų turimas teises (garantijas) darbo santykiuose ir jų gynimo galimybes.

### Literatūra

1. Adams, L., McAndrew, F., Winterbotham, M. *IFF Research. Pregnancy Discrimination at Work: A Survey of Women*. Equal Opportunities Commission, 2005.
2. Alstveit, M., Severinsson, E., Karlsen, B. Living on the Edge of Being Overstretched – A Norwegian Qualitative Study of Employed Pregnant Women. *Health Care for Women International*, 2010, Vol. 31, No. 6, p. 533–551. <http://dx.doi.org/10.1080/07399331003611459> [2016-09-05].
3. Busby, N. Divisions of Labour: Maternity Protection in Europe. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 2000, Vol. 22, No. 3, p. 277–294. <http://dx.doi.org/10.1080/01418030050130185> [2016-09-05].
4. Buzzanell, P. M., Liu, M. Struggling with Maternity Leave Policies and Practices: A Feminist Analysis of Gendered Organizing. *Journal of Applied Communication Research*, 2005, Vol. 33, No. 1, p. 1–25. <http://dx.doi.org/10.1080/0090988042000318495> [2016-09-05].
5. Chanfreau, J., Gowland, S., Lancaster, Z. ir kt. *Maternity and Paternity Rights Survey and Women Returners Survey 2009/10*. Research report, 2011. <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp> [2016-09-05].
6. Gatrell, C. Maternal Body Work: How Women Managers and Professionals Negotiate Pregnancy and New Motherhood at Work. *Human Relations*, 2013, Vol. 66, No. 5, p. 621–644. <http://hum.sagepub.com/content/early/2013/02/27/0018726712467380> [2016-09-05].
7. *International Labour Office. Maternity at Work. A Review of National Legislation, 2010*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_235155.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf) [2016-09-05].
8. *International Labour Office. Maternity and Paternity at Work. Law and Practice Across the World*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf) [2016-09-05].
9. Kennedy, P., Einast, H. Changes and Continuities in Maternity Policies. *European Societies*, 2010, Vol. 12, No. 2, p. 187–207. <http://www.tandfonline.com/loi/reus20> [2016-09-05].
10. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.
11. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 11216.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
13. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas*. Nepasirašytas. 2016 m. birželio 21 d. Nr. XII-2462. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b8a322d03ddb11e68f278e2f1841c088?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=4b40e710-0628-45b1-bd21-5a82ba997fe0> [2016-08-30].

14. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
15. Lietuvos Respublikos nevyriausybių organizacijų plėtros įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2014, Nr. 00018.
16. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
17. Lietuvos Respublikos Seimo statutas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 15-249.
18. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. IX-1827 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 111-4930.
19. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.
20. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.102-4585.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 510 „Dėl Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 8299.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. kovo 07 d. nutarimas Nr. 266 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 22-564.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 144-7430.
24. Lietuvos teismai. Statistika. <http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106> [2016-08-27].
25. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Metinės ataskaitos*. <http://www.lygybe.lt/lt/metines-ataskaitos/405> [2016-08-16].
26. Masselot, A., Caracciolo Di Torella, E., Burri, S. *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. European Commission Directorate-General for Justice, 2012.* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en> [2016-09-05].
27. *Nacionalinis aktyvių mamų sambūris*. <http://www.nams.lt/page/about> [2016-08-18]
28. Russell, H., Watson, D., Banks, J. *Pregnancy at Work: A National Survey*. HSE Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority, 2011.
29. Valle, L. I., Clery, E., Huerta, M. C. *Maternity Rights and Mothers' Employment Decisions, 2008.* Research Report No 496. [http://www.equality-ne.co.uk/downloads/261\\_MaternityRightsandMothersEmploymentDecisions.pdf](http://www.equality-ne.co.uk/downloads/261_MaternityRightsandMothersEmploymentDecisions.pdf) [2016-09-05].

Ramunė Miežanskienė, Aušra Tartilaitė-Paulauskienė

## **The Implementation of Rights and Guarantees of Pregnant Women in Labour Legal Relationship: the Experience of Lithuania's Governmental Institutions**

Abstract

The implementation of legally regulated rights and guarantees of pregnant employees to



a large extent depends on the activity and functions of institutions of authority. The foreign research reveals the existence of problematics in the field of implementation of rights and guarantees of pregnant women in their labour relationship. Taking into consideration that up till now there was no research carried out in this field in Lithuania, the main aim of this article was to investigate and identify the problematic aspects of implementation of rights and guarantees of pregnant employees in the national context and in the field of the activities of governmental institutions. In order to achieve the objective of the study the key governmental institutions and organizations were included, which are directly involved in the process of defense of pregnant worker's rights. These were the experts out of Equal Opportunities Ombudsman's Office, Labour Inspectorate and non-governmental sector organizations. The research indicated, that the official statistics of Governmental institutions do not reveal any grounds that could enable to constitute that there is a problematic area in the field of implementation of rights and guarantees for pregnant employees. This is the reason why institutions concentrate their activity to the cases they encounter and not to their prevention. The overall study of data enables to form a reasonable presumption that the above mentioned statistics do not reflect the actual reality and the quantity of pregnant employees' rights violations. This is conditioned to the fact that only a part of the pregnant employees, whose rights or guarantees have been violated, were revealed this fact to institutions.

*Ramunė Miežanskienė* – Kauno technologijos universiteto, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto Viešosios politikos ir administravimo instituto lektorė.

E. paštas: ramune.miežanskiene@ktu.lt

*Aušra Tartilaite-Paulauskienė* – Kauno technologijos universiteto, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto Viešosios politikos ir administravimo instituto docent, Socialinių mokslų daktarė.

E. paštas: ausra.tartilaite@ktu.lt

*Ramunė Miežanskienė*, Lector at the Institute of Public Policy and Administration of the Faculty of Social Sciences Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

E-mail: ramune.miežanskiene@ktu.lt

*Aušra Tartilaite-Paulauskienė*, Associate Professor at the Institute of Public Policy and Administration of the Faculty of Social Sciences Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

E-mail: ausra.tartilaite@ktu.lt

Straipsnis įteiktas redakcijai 2016 m. birželio mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2016 m. rugsėjo mėn.