

VšĮ Investuok Lietuvoje

Atviros Vyriausybės iniciatyvos
Lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje

Teminio tyrimo

Lyčių nelygybės darbo rinkoje padėtis ir įveikimo strategijos

ATASKAITA

Donatas Paulauskas

Vilnius

2017



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Turinys

1. Įvadas
 2. Dėstymas
 - 2.1. Metodologija
 - 2.2. Lietuvos analizė
 - 2.3. Užsienio šalių analizė
 - 2.4. Konsultacijos tema
 3. Išvados
 4. Naudota literatūra
 5. Priedai
-

1. Įvadas

Lyčių lygybės darbo rinkoje skatinimas Vyriausybės prioritetuose nėra įtrauktas kaip atskira sritis, tačiau yra kelios kryptys, kurios turėtų būti suprantamos kaip tiesiogiai susijusios su ekonominės lyčių lygybės užtikrinimu:

1.1. Kryptis. *Skurdo, socialinės atskirties ir pajamų nelygybės mažinimas, užimtumo skatinimas. 1.1.1. Darbas. Aktyvių ir užimtumą skatinančių paramos formų plėtra. 8. Veiksmas. Moterų ir vyrų lygių galimybių ir paskatų pasirinkti netradicines moterims ir vyrams profesijas įtvirtinimas ir moterų patekimo / sugrįžimo į darbo rinką palengvinimas taikant specialias praktines priemones.*

5.3. Kryptis. *Pilietiškumo ugdymas, pilietinių galių ir žmogaus teisių apsaugos stiprinimas.*¹

Numatyta „žmogaus teisių apsaugos stiprinimo“ kryptis turėtų būti siejama su lyčių lygybės stiprinimu, kadangi nediskriminavimo principas (šiuo atveju – lyties atžvilgiu) yra kertinis žmogaus teisių apsaugos aspektas.

Vyriausybė taip pat yra priėmusi „Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 m. programą“, kurios pirmasis tikslas yra „skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje“.² Lygios lyčių galimybės yra svarbus akcentas ir strateginėse Lietuvos ateities vizijose. Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ sumani visuomenė suprantama kaip ta, kuri kovoja su stereotipais ir stigmatizacija bei stiprina lygias galimybes visiems.³ Lygių galimybių moterims ir vyrams darbo rinkoje stiprinimas yra neatsiejama šios vizijos dalis.

¹ LRV Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano patvirtinimo. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2389544007bf11e79ba1ee3112ade9bc>

² LRV Nutarimas dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos 2015-2021 metų programos patvirtinimo. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/dc012450b1ca11e48296d11f563abfb0>

³ Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.425517>

Ekonominės lyčių lygybės tema yra aktuali todėl, kad moterų ir vyrų padėtis bei galimybės darbo rinkoje yra nevienodos. Anot Europos lyčių lygybės instituto Lyčių lygybės indekso, Lietuvoje kai kurie svarbūs rodikliai yra labai žemi, pavyzdžiui, egzistuojančią lyčių nelygybę atskleidžia ekonominės galios rodiklis (16 proc., kai 100 proc. – visiška lygybė) ir finansinių resursų rodiklis (27,4 proc.).⁴ Pasaulio ekonomikos forumo rengiamo Pasaulinio lyčių atotrūkio indekso duomenys taip pat atskleidžia, kad, neskaitant politinio įgalinimo srities, Lietuvoje lygybės yra mažiausiai ekonominio dalyvavimo ir galimybių srityje.⁵

Lyčių lygybės padėtis darbo rinkoje bėgant metams arba nesikeičia, arba blogėja. Statistikos departamento duomenimis, vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkis nuo 2011 m. vis didėjo ir šandien siekia 13,4 proc. (privačiame – 17,6 proc., viešajame – 13,7 proc.).⁶ Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinėje ir draudimo (38,3 proc.) bei informacijos ir ryšių (29,9 proc.) veiklos sektoriuose. Lietuvoje moterims taip pat sunkiai pasiekiami aukščiausi įmonių postai: pastaraisiais metais moterų vadovių privačiame sektoriuje buvo tik 34,9 proc., o didžiausių Lietuvos biržinių įmonių valdybose jų buvo vos 14,3 proc.⁷

Lyčių nelygybė darbo rinkoje turi apčiuopiamas ir socialiai skaudžias pasekmes: nuo atlyginimų atotrūkio dydžio ir kitų nelygybės veiksnių priklauso vyrų ir moterų pensijų atotrūkis, didesnė moterų skurdo rizika senatvėje, didesnis pensinio amžiaus moterų, susiduriančių su materialiniu nepriteklumi, skaičius. Todėl lyčių nelygybės problema yra svarbi strateginė problema, kurią spręsti būtina aktyviais veiksmais.

Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti ekonominės lyčių nelygybės padėtį Lietuvoje ir identifikuoti esamas bei galimas šios padėties pokyčių strategijas. Kitaip sakant, šio tyrimo metu bus gilinama, viena vertus, į tai, kokia yra moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje, kokiais būdais ekonominėje srityje pasireiškia lyčių nelygybė ir, kita vertus, bus analizuojama, kokias lyčių nelygybės strategijas Lietuva naudoja, kaip jai sekasi tą daryti kitų šalių kontekste bei kaip būtų galima minėtas strategijas tobulinti. Tikslui pasiekti bus naudojami skirtingi metodai, tarp kurių ir konsultacijos su ekspertais iš mokslo, verslo ir visuomeninių organizacijų.

2. Dėstymas

2.1 Metodologija

Analizuojant moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, pasireiškiančias nelygybės formas, buvo nagrinėjami statistiniai rodikliai, tarptautiniai indeksai, moksliniai straipsniai, Europos Sąjungos informaciniai leidiniai ir ataskaitos. Kilus klausimams, telefonu buvo konsultuojamasi su Lietuvos statistikos departamento specialistais, Lygių galimybių plėtros centro eksperte, kai kurių rodiklių paaiškinimo el. paštu buvo klausta ir Europos lyčių lygybės instituto ekspertės.

Lyčių nelygybės darbo rinkoje įvertinimui taip pat buvo pasitelktos ekspertų nuomonės. Šiam tikslui surengta eksperimentinė apklausa. Atlikus lyčių nelygybės darbo rinkoje analizę, buvo pasirinkti 5 ekspertai, kurie arba dirba lyčių lygybės srityje, arba diegia lyčių lygybės priemones savo veikloje, arba tyrinėja šias temas akademiškai. Apklausoje dalyvavo:

- Lygių galimybių plėtros centro ekspertė dr. Margarita Jankauskaitė;

⁴ EIGE. 2015. Gender Equality Index. Lithuania. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/LT>

⁵ WEF. 2016. The Global Gender Gap Report. Lithuania. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=LTU>

⁶ Lietuvos statistikos departamentas. 2017. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=143043>

⁷ Lietuvos statistikos departamentas. 2016. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2015.

https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

- Vilniaus universiteto Teisės fakulteto dekanas prof. dr. Tomas Davulis;
- „Nasdaq“ grupės viceprezidentė Arminta Saladžienė;
- „Swedbank“ Lietuvoje vyresnioji ekonomistė Laura Galdikienė;
- Mykolo Romerio universiteto Politikos ir vadybos fakulteto docentė doc. dr. Aistė Dromantaitė.

Visiems pasirinktiems asmenims el. paštu buvo išsiųstas vienas ir tas pats klausimas: „*KOKIOS, JŪSŲ NUOMONE, LYČIŲ NELYGYBĖS PROBLEMOS, PASIREIŠKIANČIOS LIETUVOS DARBO RINKOJE, YRA SVARBIAUSIOS?*“. Siekiant užtikrinti, kad ekspertai pabrėžtų tik tai, kas jiems atrodo svarbiausia, siunčiant klausimą nebuvo nurodomi jokie galimi pavyzdžiai, klausimas taip pat nebuvo detalizuojamas. Apklauskos dalyvių buvo prašoma atsakyti į klausimą 5-10 sakinių. Visų ekspertų atsiųsti komentarai su apibendrinimu pateikiami projekto leidinyje „Lyčių nelygybė darbo rinkoje“.⁸ Dėl atlikto tyrimo visuomeninės reikšmės, atrinkti ekspertų pasisakymai buvo publikuoti ir žiniasklaidoje, siekiant supažindinti kuo platesnę auditoriją su nagrinėjama problema.⁹ Kitos tyrimo metu padarytos išvados taip pat buvo nušviečiamos žiniasklaidoje.¹⁰

Analizuojant Lietuvos taikomas lyčių nelygybės įveikimo strategijas, buvo vykdoma valstybinių moterų ir vyrų lygių galimybių programų, jų veiksmų planų analizė. Taip pat atsižvelgta ir į mokslininkų vertinimus, Europos Komisijos rekomendacijas. Atliekant analizę, dėl iškilusių klausimų el. paštu buvo kreiptasi ir į Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Moterų ir vyrų lygybės skyrių.

Lietuvos ir užsienio šalių (Latvijos, Slovėnijos ir Švedijos) lyčių nelygybės įveikimo strategijų palyginimas buvo atliktas suformavus formaliuosius lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmo kriterijus, kurių pagrindu buvo analizuojama kiekvienos šalies patirtis. Sudėtinėmis mechanizmo dalimis laikyta:

- Specialūs moterų ir vyrų lygybę užtikrinantys įstatymai;
- Ombudsmeno institucija;
- Nacionaliniai strateginiai dokumentai ir veiksmų planai;
- Strateginių veiksmų kontrolės ir priežiūros įstaiga.

Sukūrus šių sudėtinių dalių lentelę (žr. 12 p.), visų šalių strategijos buvo išnagrinėtos pagal šį konceptualinį formatą. Atliekant užsienio šalių strategijų analizę, buvo analizuojami programiniai valstybių dokumentai, teisės aktai, Europos Parlamento ataskaitos, Europos lyčių lygybės instituto ataskaitos, mokslininkų straipsniai.

2.2. Lietuvos analizė

Lyčių nelygybė darbo rinkoje įprastai matuojama trijose srityse: darbo užmokesčio ir pajamų; užimtumo ir darbo sąlygų; ekonominės galios srityje. Atliekant Lietuvos analizę, buvo gilinamasi į šių sričių rodiklius ir duomenis. Taip pat buvo atsižvelgta ir į tarptautinius lyčių lygybės indeksus bei tuos jų aspektus, kurie yra susiję su ekonomine lyčių lygybės situacija. Savo vertinimą pateikė ir eksperimentinėje apklausoje sudalyvavę ekspertai.

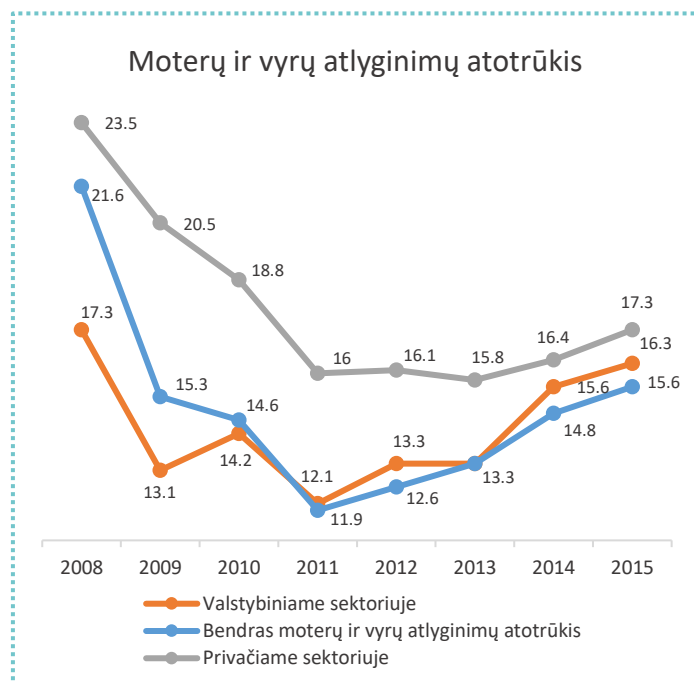
Darbo užmokesčio ir pajamų sritis

⁸ Paulauskas, Donatas. 2017. Lyčių nelygybė darbo rinkoje. http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf

⁹ Paulauskas, Donatas. 2017. Moterų karjeros kelyje barjerai neišnyko. DELFI.lt, <http://www.delfi.lt/verslas/nuomones/verslo-atstoves-moteru-karjeros-kelyje-barjerai-neisnyko.d?id=74459222>

¹⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2017. Atotrūkis taro moterų ir vyrų atlyginimų didėja 5 metus iš eilės. 15min.lt, <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/finansai/atotrukis-tarp-moteru-ir-vyru-atlyginimu-dideja-5-metus-is-eiles-662-790310>

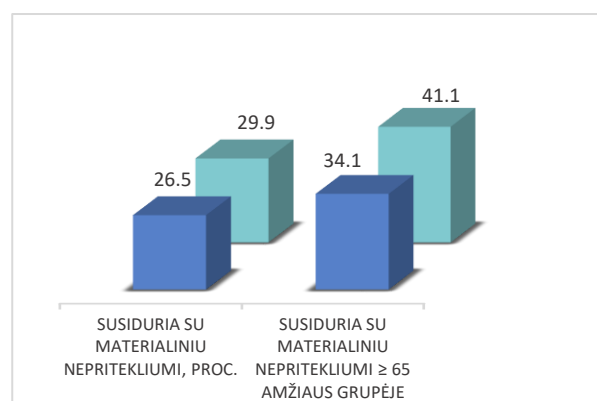
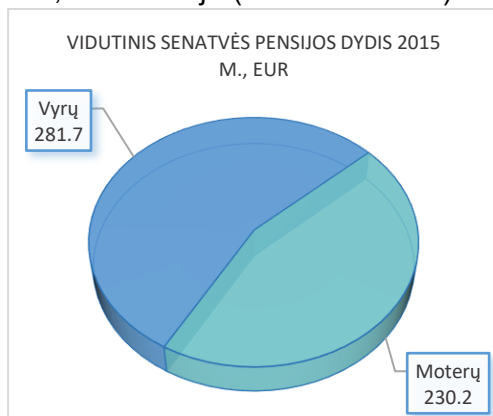
Lietuvoje 2015 m. moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis siekė 15,6 proc.¹¹ Vidutiniškai būtent tiek procentų mažesnį mėnesinį bruto darbo užmokesį moterys gauna Lietuvoje palyginus su vyrais. Nuo pat 2011 m. atotrūkis nuosekliai augo. 2008-2011 m. laikotarpiu skirtumas mažėjo, tačiau šis sumažėjimas atsirado labiausiai dėl „ekonominio sunkmečio metu vyrų atlyginimų mažėjimo, o ne dėl didėjančio moterų darbo užmokesčio“ (SIF, 2014, 14).



Grafike matyti ir tai, kad vyrų ir moterų atlyginimų skirtumai visais laikotarpiais buvo didžiausi privačiame sektoriuje. Anot akademikės Grybaitės (2006, 171), pagrindinė šio netolygumo priežastis yra ta, kad valstybiniame sektoriuje pareiginiai atlyginimai yra mokami pagal tam tikrą universalią pareigų kategorijų ir lygių sistemą, kuri nustatoma centralizuotai, todėl čia yra daugiau kontrolės ir skaidrumo. Privačiame sektoriuje vientisos darbo užmokesčio nustatymo tvarkos nėra, jis apsprendžiamas remiantis subjektyviu darbdavio vertinimu, ekonominiais interesais ir pan. Todėl lygiateisiškumo principas šiame sektoriuje įgyvendinamas prasčiau.

Žvelgiant pagal ekonominius sektorius, didžiausias atotrūkis 2015 m. buvo finansinėje ir draudimo (38,5 proc.) bei informacijos ir ryšių (29,5 proc.) srityse. Moterys vidutiniškai uždirbo daugiau negu vyrai tik vienoje ekonominėje veikloje iš 19 – maskulinizuotoje transporto ir saugojimo srityje (9,5 proc. daugiau) (LSD, 2016a, 56).

Atidžiau reiktų pažiūrėti ir į pensijų skirtumą, kurį sąlygoja atlyginimų atotrūkis. Moterų ir vyrų pensijų atotrūkis Lietuvoje siekia 18 proc. Mažesnis atlyginimas, menkesnės pajamos veda link mažesnių pensijų, mažiau užgyvento turto, menkesnių santaupų, todėl moterys senatvėje susiduria su gerokai didesne skurdo rizika negu vyrai. Moterys statistiškai dažniau susiduria su materialiniais nepritekliais, o senatvėje (sulaukus 65 m.) šis rodiklis šoka itin aukštai: net 41 proc. tokio amžiaus



¹¹ Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2017 m. liepos mėn. Lietuvos statistikos departamento buvo perskaičiuotas pagal naują metodiką. Analizė buvo rašyta anksčiau, tad visur, kalbant apie darbo užmokesčio atotrūkj, naudojami neperskaičiuoti duomenys.

moterų kenčia nepriteklių. Žemiau skurdo ribos 2014 m. gyveno kas trečia moteris (28,8 proc.) ir kas ketvirtas vyras (25,5 proc.) (LSD, 2016a, 71). Toks fenomenas, kai nepriteklius sąlygomis daugiausiai gyvena moterys, vadinamas skurdo feminizacija. Akivaizdu, kad šis reiškinys būdingas ir Lietuvai.

Tačiau įveikti darbo užmokesčio atotrūkį nėra paprasta, nes tai itin kompleksiška problema. Paprastai išskiriami šie atotrūkį lemiantys veiksniai (Mažeikienė ir Dorelaitienė, 2012; SIF, 2014; EK, 2015; EK, 2016):

- Atlyginimų diskriminacija: moterims mokamas mažesnis atlyginimas už tos pačios ar panašios vertės darbą;
- Horizontali segregacija: moterys ir vyrai dirba skirtinguose ekonominės veiklos sektoriuose, vyrai dominuoja geriau apmokamose srityse (technologijų, pramonės ir pan.), moterys – prasčiau apmokamose (pvz., švietimo, paslaugų ir pan.);
- Vertikali segregacija: organizacijų valdymo piramidės viršūnėse dominuoja vyrai, o moterų didesnė dalis susitelkia apatinėje dalyje;
- Darbas ne visą darbo dieną: moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną dėl joms tenkančių įsipareigojimų šeimai (namų ruošai ir vaikų priežiūrai)
- Karjeros pertrūkiai: moterys (įprastai dėl vaikų priežiūros, auginimo, pagyvenusių šeimos narių priežiūros) dažniau negu vyrai daro karjeros pertrauką, po kurių sunku grįžti į darbo rinką ir toliau kilti pareigose.

Užimtumo ir darbo sąlygų sritis

Moterų užimtumo lygis 15-64 metų amžiaus grupėje buvo didesnis negu vyrų tik ekonominės krizės metais (2009-2010 m.), tačiau tik dėl to, jog vyrų užimtumas drastiškai sumažėjo. Visais kitais metais prieš ir po krizės vyrų užimtumo lygis buvo aukštesnis ir šiandien siekia 68 proc., palyginus su moterų 66,5 proc. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kiek vyrų ir moterų dirba ne visą darbo dieną – skaičiai tokie: 10,5 proc. visų dirbančių moterų ir 6,1 proc. vyrų (LSD, 2016a).

Šiuos nevienodo užimtumo rodiklius veikia keletas faktorių. Moterų užimtumo lygis yra susijęs su vaikų priežiūros įstaigų prieinamumu: ES renkama statistika atskleidžia, kad tose valstybėse, kuriose vaikų (iki 3 m.), lankančių darželių, procentas yra didesnis – ten mažiau moterų, kurios dėl vaikų priežiūros nedirba ir neieško darbo (Eurostat, 2016). Lietuvoje tokių vaikų yra ~23 proc. ir tai nesiekia Barselonos tikslo – 33 proc.

Ši statistinė moterų užimtumo ir vaikų priežiūros įstaigų prieinamumo priklausomybė yra susijusi su tuo, kad vaikų priežiūra yra stereotipiškai siejama su moterų socialiniais vaidmenimis. Lietuvoje 34 proc. moterų ir tik 19 proc. vyrų kasdien skiria laiko vaikų priežiūrai (EWCS, 2015). Todėl, kai išskyla vaiko priežiūros namuose klausimas, moterų užimtumas pasitraukia į antrą planą. Tą puikiai iliustruoja vaiko priežiūros atostogų statistika, kurioje moterys lyderiauja: 32,2 tūkst. (78 proc.) moterų ir 8,9 tūkst. (22 proc.) vyrų 2015 m. buvo vaiko priežiūros atostogose (Sodra, 2016). Įdomu tai, kad apie 13 proc. moterų po vaiko priežiūros atostogų nebegrįžta į darbo rinką. Privačiame sektoriuje dirbusių moterų, kurios nusprendžia nebegrįžti po vaiko gimimo, yra net 21 proc. Be kitų priežasčių, dėl kurių moterys teigė negrįžusios į darbą, buvo ir ta, kad darbovietėje neteko pareigų, kurias turėjo iki atostogų – šią priežastį nurodė trečdalis negrįžusių moterų. Apie 20 proc. teigė negavusios vietos darželyje ar lopšelyje (Maslauskaitė, 2013).

Šalia vaikų priežiūros moterims tenka ir didžioji namų ruošos dalis. Net 79 proc. moterų ir tik 17 proc. vyrų kasdien skiria 1 val. ar daugiau maisto ruošimui ir namų tvarkymui (Eurofound, 2015). Šios moterims tenkančios atsakomybės – vaikų priežiūra ir namų ruoša – yra vienos iš svarbesnių priežasčių, dėl kurių moterys sumažina savo darbo valandas ir dirba ne visą darbo laiką (EK, 2014b). Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2016), net 19,6 proc. moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, to priežastimi įvardijo vaikų ir neįgalių suaugusiųjų priežiūrą ir kitas asmenines ar šeimines priežastis (palyginus su 10 proc. šias priežastis įvardijusių vyrų).

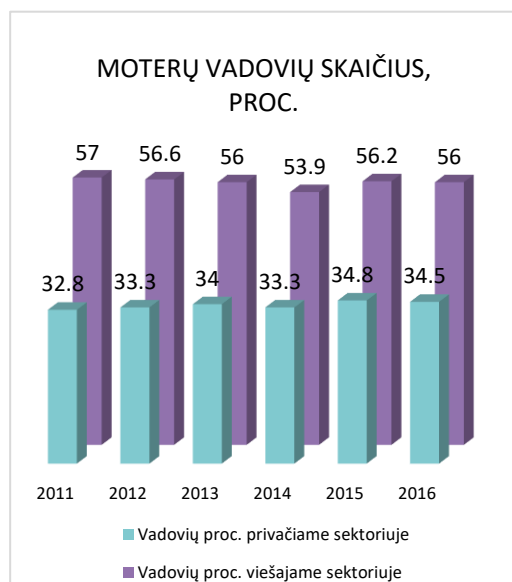
Tos moterys, kurios nori likti darbo rinkoje bei derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, taip pat susiduria su kliūtimis. Šalia jau minėtų karjeros pertrūkių, vaiko priežiūros paslaugų trūkumo ir namų priežiūros naštos prisideda ir nepalankus darbdavių požiūris į moteris, auginančias vaikus. Jis gali pasireikšti, pavyzdžiui, nelanksčiu darbo grafiku, kai darbdaviai nenoriai išleidžia moteris iš darbo, kai suserga vaikas ar vyksta šventės mokyklose ir pan. (Bielskytė ir Smilgienė, 2016). Nors paskutiniaisiais metais darbo lankstumo rodikliai gerokai išaugo (2015 m. moterų, galinčių pasiimti laisvą nuo darbo valandą ar dvi šeimos rūpesčiams, buvo 67 proc., 2010 m. – tik 25 proc.) – tai vis dar yra aktuali problema (Eurofound, 2015).

Šios kultūrinės (poliarizuoti lyčių vaidmenys) ir praktinės aplinkybės (vaikų priežiūros įstaigų prieinamumo, darbo lankstumo stoka, netolygus namų ruošos ir vaikų priežiūros vaidmenų pasiskirstymas) daro įtaką mažesniai moterų užimtumui ir aktyvumui darbo rinkoje bei mažina moterų karjeros galimybes.

Ekonominės galios sritis

Moterų ekonominė galia yra matuojama pagal rodiklius, kurie atskleidžia, kiek ekonominių sprendimų priėmimo ir jų valdymo galios yra sutelkta moterų rankose. Vienas iš tokių rodiklių yra moterų vadovių skaičius. 2016 m. moterys sudarė 39,4 proc. visų vadovų (teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų). Jei viešojo sektoriaus kontekste galime kalbėti apie nuoseklią lygybės tendenciją (ten moterų vadovių yra 56 proc.), tai privačiame sektoriuje šios tendencijos nematyti: ten vadovauja tik 34,5 proc. moterų (LSD, 2016b). Reikšmingų pozityvių pokyčių moterų vadovavimo atžvilgiu šiame sektoriuje pastaraisiais metais nebuvo užfiksuota.

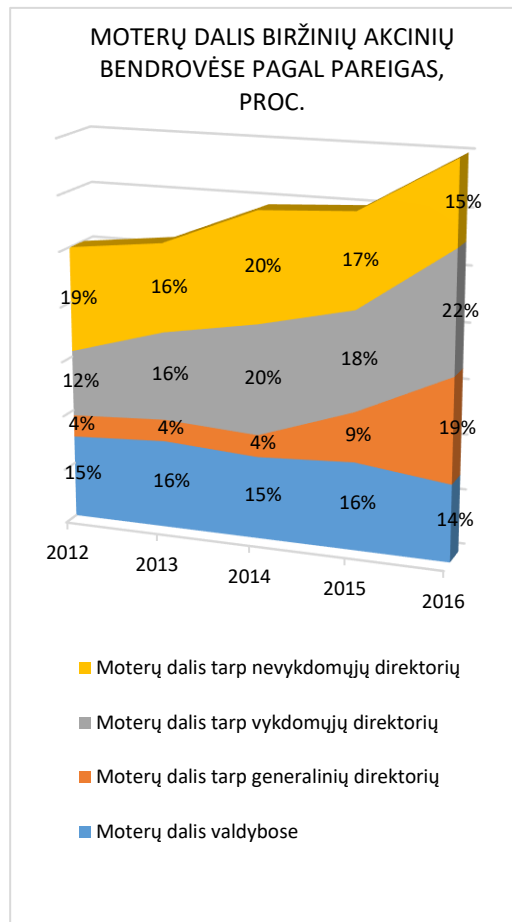
Įdomu ir tai, kad moterys daugiausiai vadovaujančių pareigų užima tose ekonominės veiklos srityse, kuriose ir dominuoja (plg. 5 p.). Vis tik tai nėra „taisyklė“ – nors moterų darbuotojų yra daugiau profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, viešojo valdymo ir gynybos bei didmeninės ir mažmeninės prekybos srityse – ten didesnė dalis vadovų yra vyrai. Tačiau atvirkštinis reiškinys neegzistuoja: skirtingai negu moterų atvejų, visose srityse, kuriose dominuoja vyrai – jų daugiau ir tarp vadovų. Kai vyrams užimti



vadovaujančias pozicijas tampa lengviau negu moterims net ir feminizuotose srityse – tai vadinama „stiklo eskalatoriaus“ reiškiniu. Tai tam tikros nematomos privilegijos, kai vyrai, dirbdami moterų dominuojamuose sektoriuose, tarsi yra labiau vertinami, todėl jiems lengviau „iškilti“.

Gerokai didesnė dalis moterų susitelkia žemesnėse valdymo piramidės dalyse ir eina žemesnes pareigas. Pavyzdžiui, specialistėmis 2016 m. dirbo 70,3 proc. moterų ir 29,7 proc. vyrų, tarp technikų ir jaunųjų specialistų moterų buvo 59 proc., o tarp įstaigų tarnautojų – 76 proc. (LSD, 2016b). Kaip jau minėta anksčiau, toks moterų ir vyrų išsidėstymas valdymo piramidėje vadinamas vertikalaus segregacijos reiškiniu.

Stengiantis išmatuoti moterų ekonominės galios rodiklius, dažnai naudojamas ir moterų skaičiaus įmonių valdybose fiksavimas. Tai atskleidžia, kiek moterys turi galios ekonominių sprendimų priėmimo srityje. Įprastai yra matuojamas moterų ir vyrų skaičius būtent biržinių akcinių bendrovių valdybose, t. y. didžiausiose šalies akcinėse įmonėse, kurių 2016 m. pabaigoje Lietuvoje buvo 21. Moterų skaičius valdybose išlieka vis dar itin mažas – ten moterys sudaro tik 14 proc. visų valdybos narių ir šis procentas išlieka panašus jau ilgą laikotarpį. Įdomu palyginti ir moterų bei vyrų skaičių tarp šių įmonių generalinių direktorių: 2012, 2013 ir 2014 m. Lietuvoje buvo tik 1 generalinė direktorė moteris, 2016 m. pabaigoje tokias pareigas einančių moterų buvo 4 (vyrų – 17). Tarp vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių moterų dalis taip pat nebuvo didelė – atitinkamai 22 proc. ir 15 proc. (EIGE, 2016a). Reikšmingo progreso lyčių lygybės klausimu biržinėse akcinėse bendrovėse pastaraisiais metais nebuvo.



Dar vienas rodiklis, pagal kurį sprendžiama, kiek moterys turi galios ekonominėje srityje, yra moterų skaičius centrinio banko valdyboje. Nuo 2016 m. spalio mėn., iš valdybos pirmininko pavaduotojos pareigų pasitraukus Ingridai Šimonytei, Lietuvos banko valdyboje nedirba nė viena moteris.

Priežastys, kodėl moterų yra gerokai mažiau vadovaujančiose pareigose – kompleksinės. Tai gali būti (Šidlauskienė ir Pocevičienė, 2015; Šidlauskienė, 2005; Dromantaitė-Stancikienė ir Gineitienė, 2010; EIGE, 2016b):

- Išankstinės darbdavių nuostatos, kad moteris nesugebės eiti tokių pareigų (nebus geros lyderės, negalės sutelkti komandos, bus pernelyg emocionalios, neryžtingos, negalės atsiduoti darbui, nes rūpės tik šeima);
- Neskaidrūs samdymo ir darbuotojų paaukštinimo principai (neskaidrūs procesai sukuria terpę, kurioje didelę įtaką sprendimų priėmimo metu gali daryti subjektyvios
- Nepalanki aplinka derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus (vaikų priežiūros ir globojamų šeimos narių priežiūros įstaigų stoka, tradicinis darbo pasidalijimas šeimoje, lanksčių darbo formų trūkumas);
- Sėkmingų pavyzdžių stoka (trūksta moterų, galinčių būti mentorėmis, kurios patartų, paremtų ir būtų pavyzdžiu kitoms moterims);

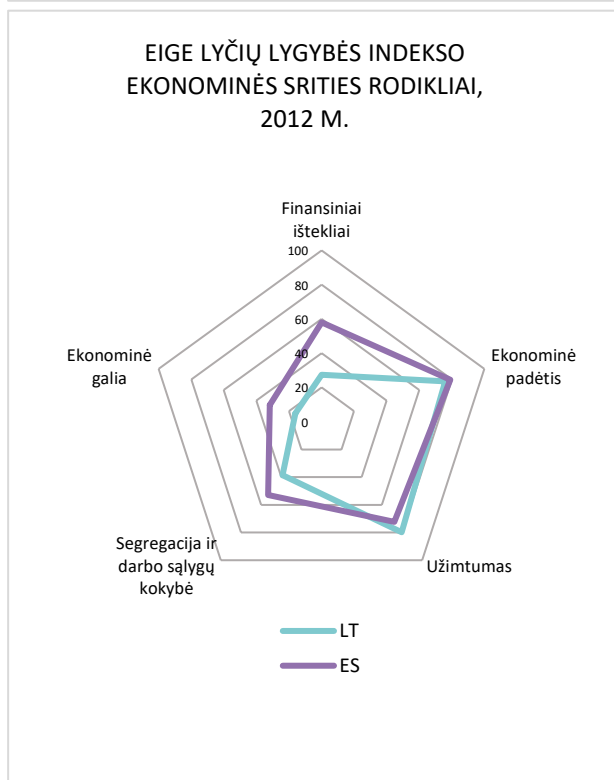
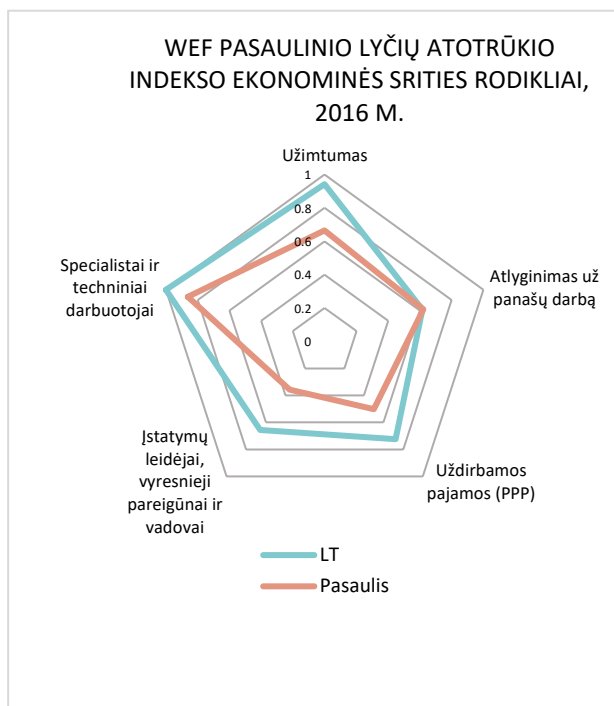
- Moterų nepasitikėjimas savimi, savo įgūdžiais, perdėta savikritika ir kt. Visa tai galima pavadinti „stiklo lubomis“, kurios apsunkina moters karjeros kelią. „Stiklo lubos“ – tai „struktūriniai, dirbtiniai, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje“ (Šidlauskienė, 2005, 18).

Lietuva tarptautiniuose indeksuose

Siekiant įvertinti lyčių nelygybės darbo rinkoje mastą Lietuvoje, svarbu atsižvelgti į tarptautines tendencijas šioje srityje – jos padės objektyviau įvertinti, kaip šalyje sekasi įveikti šią problemą.

Pasaulio ekonomikos forumo (WEF, 2016) kasmet rengiamoje Pasaulinio lyčių atotrūkio ataskaitoje (*Global Gender Gap Report*) yra fiksuojama 144 pasaulio valstybių pažanga lyčių lygybės srityje. Žvelgiant į ataskaitoje pateikiamus Lietuvos duomenis darbo srityje (1 pav. šiame puslapyje), matyti, kad globaliame kontekste Lietuva yra viena iš pažangesnių valstybių, užtikrinančių lygias moterų ir vyrų galimybes darbo srityje. Lietuva viršija pasaulinį vidurkį visose darbo srityse, išskyrus atlyginimo už panašų darbą atžvilgiu. Pastarasis rodiklis 2016 m. šalyje buvo 0,616 palyginus su pasauliniu vidurkiu 0,622 (kai 1 yra lygu visiškai lygybei). Tačiau reikia turėti galvoje, kad į pasaulinį vidurkį yra įtraukiamos įvairiausios valstybės – skirtingų kontinentų, kultūrų, ekonominio išsivystymo lygių, skirtingų santvarkų šalys. Todėl vidurkį praaugantis Lietuvos indeksas turėtų būti vertinamas ne kaip ženklas, kad „viskas yra gerai“, o kaip simbolinis šalies palyginimas su globaliomis tendencijomis.

Geriau šalies padėtį šioje srityje atskleidžia Europos lyčių lygybės instituto (EIGE, 2012) sukurtas Lyčių lygybės indeksas (*Gender Equality Index*), leidžiantis adekvačiau lyginti šalių, priklausančių tam pačiam regionui ir tai pačiai politinei bei ekonominei erdvei, padėtį. Kaip matyti iš pateiktų duomenų (2 pav. šiame puslapyje), sunkiausiai tiek Lietuvoje, tiek ES sekasi užtikrinti lyčių lygybę ekonominės galios srityje, o geriausi rezultatai pastebimi ekonominės padėties ir užimtumo srityse.



Lyginant su ES vidurkiu, Lietuva pirmauja tik vienoje – užimtumo – srityje (LT: 19,8; ES: 72,3, kai 100 yra lygu lygybei) ir nežymiai atsilieka nuo Europos tendencijų ekonominės padėties rodiklio

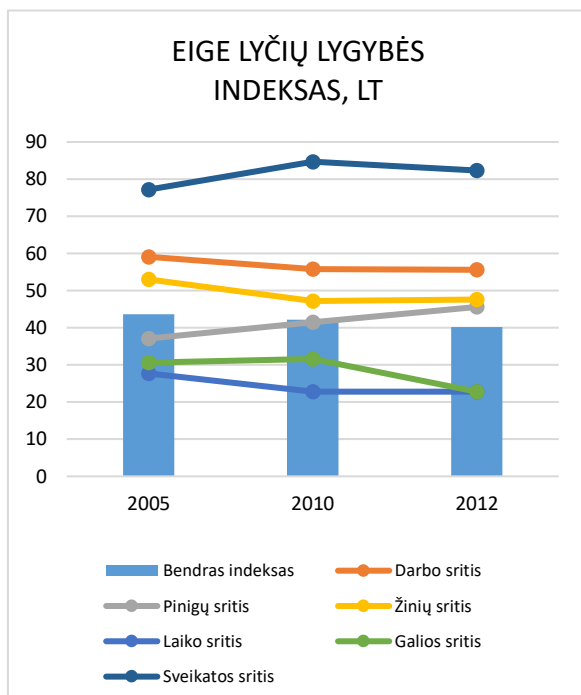
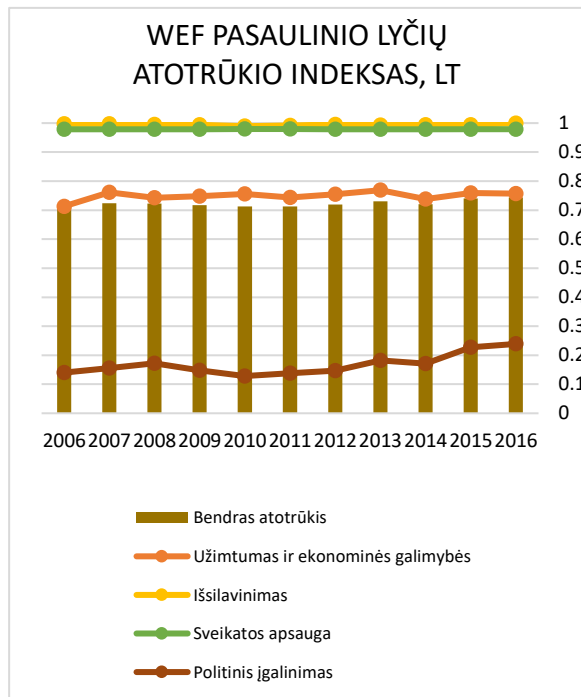
atžvilgiu (LT: 76, ES: 79,1). Visi kiti rodikliai – segregacijos ir darbo sąlygų kokybės, finansinių išteklių, ekonominės galios – yra gerokai žemesni už ES vidurkį. Paskutinių dviejų paminėtų sričių atžvilgiu mūsų šalis atsilieka perpus nuo ES vidurkio: finansinių išteklių srityje Lietuvos rodiklis yra 27,4 (ES: 58), o ekonominės galios – 16 (ES: 31,7). Visa tai patvirtina, kad Lietuvoje lyčių nelygybės mastas ekonominėje srityje vis dar yra pakankamai didelis, ypač nelygybės paplitimą palyginus su ES vidurkiu ar Europos regiono šalimis (Švedija, Suomija, Danija), lyderiaujančiomis lyčių lygybės politikoje.

Pažiūrėjus į WEF ir EIGE indeksus (1 ir 2 pav. šiame puslapyje) matosi, jog lyčių lygybės padėtis iš esmės nesikeičia. Lietuvos WEF indeksas per dešimt metų paaugo itin mažai (nuo 0,707 iki 0,744), todėl pokytį vadinti reikšmingu būtų sunku. Matyti, kad ir visi WEF rodikliai išliko panašaus lygio. Lietuvos EIGE indekse pokyčiai didesni ir labiau matomi: lyginant 2005 m. ir 2012 m., nuo 2005 m. visi rodikliai, išskyrus sveikatos ir pinigų sritis, nukrito žemyn. Bendras indeksas nuo 2005 m. vis leidosi: tais metais lyčių lygybė siekė 43,6 proc., 2010 m. – 42,2 proc., o 2012 m. – jau tik 40,2 proc. Lyčių lygybės link Lietuva per šį laikotarpį nenuėjo nė pusiaukelės (50 proc.). Į viršų kylančių kreivių, kurios simbolizuotų šalies progresą lyčių lygybės srityje, taip pat nematyti. Todėl galima teigti, kad lyčių lygybės požiūriu per pastaruosius 10 metų neįvyko jokių reikšmingų teigiamų pokyčių.

Ekspertų vertinimai

Apklausoje dalyviai atkreipė dėmesį į skirtingas, tačiau viena su kita susijusias lyčių nelygybės problemas. Apibendrinant gautus atsakymus, galima teigti, jog daugiausiai ekspertai akcentavo moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Taip pat dažnai kalbėta ir apie mažą moterų vadovių skaičių, menkesnes jų galimybes siekti aukštesnių pareigų dėl karjeros kelyje atsirandančių barjerų („stiklo lubų“). Lyčių lygybės ekspertė dr. Margarita Jankauskaitė atkreipė dėmesį ir į feminizuotą ekonominės veiklos sričių nuvertinimą, dėl kurio „moteriškos“ profesijos yra prasčiau apmokamos ir nelaikomos reikšmingomis valstybės ekonomikai. O VU Teisės fakulteto dekanas prof. dr. Tomas Davulis akcentavo mentaliteto problemas, dėl kurių ir atsiranda nelygybė.

Daugelis kalbintų ekspertų pateikė ir problemų priežastis. Kalbėdama apie mažo moterų skaičiaus vadovų pareigose problemą, NASDAQ grupės viceprezidentė Arminta Saladžienė pabrėžė netolygų vaikų ir suaugusių artimųjų priežiūros pasiskirstymą tarp partnerių kaip vieną svarbiausių veiksnių,



darančių įtaką moterų karjeros galimybėms. Už šį ir kitą darbą privačioje erdvėje atsakingomis yra laikomos moterys. Kultūrinės normos, visuomenė, artimieji tartum įstumia moteris į šį vaidmenį, kuris apsunkena jų karjeros galimybes. Laura Galdikienė, „Swedbank“ Lietuvoje vyresnioji ekonomistė, vardija ir daugiau „stiklo lubas“ kuriančių veiksmų: nesąmoninga moterų diskriminacija darbo rinkoje, stereotipai, sėkmingų pavyzdžių trūkumas, mergaičių ir berniukų ugdymo skirtumai ir t. t. MRU docentė dr. Aistė Dromantaitė, šalia kitų svarbių nelygybę formuojančių priežasčių, akcentavo ir karjeros bei šeimos derinimo sunkumus.

„Vis dar kalbame apie „moteriškas“ ir „vyriškas“ profesijas, kur „moteriška“ reiškia mažiau apmokama, mažiau prestižinė, mažiau perspektyvi.“
Dr. Margarita Janauskaitė

„Moteris jos artimos aplinkos ir plačiosios visuomenės yra matoma kaip pagrindinė vaikų, pagyvenusių tėvų, namų globėja, jos profesinė veikla yra mažiau vertinama nei vyro.“
Arminta Saladžienė

„Socialiniai partneriai ir net valdžios institucijos faktinės [moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio] nelygybės nelaiko spręstina problema – tai priimama tarsi negražus, bet natūralus neigiamas reiškinys.“
Prof. dr. Tomas Davulis

„Nepaisant išsilavinimo ir gerų rezultatų, moterys retai dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose, retai į juos yra įtraukiamos ir, žinoma, pačios įsitraukia. Tad reikia kalbėti apie lyderystės ugdymą ir skatinimą reikštis.“
Doc. dr. Aistė Dromantaitė

„Moterys ne tik uždirba mažiau nei vyrai, bet karjeros kelyje jos neretai susiduria ir su ribotomis galimybėmis pasiekti aukščiausius pareigas tiek įmonių, tiek valstybės valdyme.“
Laura Galdikienė

Kurk Lietuvai lyčių lygybė darbe

Ekspertai aprašė ir problemų priežastis, siekdami atskleisti nelygybės formų sudėtingumą. Kaip teigia L. Galdikienė, „problemų atrodo ne tiek ir daug, tačiau priežasčių daugybė“. Beveik visi kalbinti apklausos dalyviai vienaip ar kitaip pabrėžė problemų kompleksiskumą ir siūlė kompleksines priemones joms spręsti – pradėdant konkrečiais lygias galimybes užtikrinančiais veiksmais darbovietėse, baigiant visuomenės nuomonės, mentaliteto keitimu, stereotipinio požiūrio mažinimu bei aktyvesniu vyrų įtraukimu į vaikų priežiūros ir namų ruošos darbus.

Buvo ir tokių ekspertų, kurie teigė, kad šioms problemoms spręsti būtinas aktyvesnis valdžios įsitraukimas, kurio dabar pasigendama. Viena iš proveržio lyčių lygybės srityje sąlygų buvo įvardytas sprendimų iniciavimas būtent aukščiausiam valdžios lygmenyje. Visos ekspertų įvardytos problemos apėmė analizėje apžvelgtas lyčių nelygybės formas – apklausos dalyviai palietė tiek atlyginimų atotrūkio, tiek užimtumo ir darbo sąlygų, tiek ekonominės galios sritis. Tačiau kaip svarbiausias problemas dažniausiai pabrėžė atlyginimų atotrūkį, mažą moterų vadovių skaičių ir barjerų, pavirtusių „stiklo lubomis“, egzistavimą.

2.3. Užsienio šalių analizė

Palyginimui su Lietuva pasirinktos 3 užsienio valstybės: **Latvija, Slovėnija ir Švedija**. Visos jos – iš tos pačios geopolitinės ir ekonominės erdvės (ES), tačiau kiekviena yra skirtingai pažengusi lyčių lygybės klausimais. Visos šios valstybės daugiau ar mažiau pralenkia Lietuvą lyčių lygybės atžvilgiu, todėl įdomu ir svarbu palyginti priemones ir strategijas, kuriomis šalys siekia paspartinti progresą moterų ir vyrų lygybės srityje. Pradžioje apžvelgsime išvadas apie Lietuvos strategiją, o vėliau – išvadas apie užsienio šalių strategijas.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje yra taikomos dvi lyčių lygybės strategijos – tiek „tradicinė“ lyčių lygybės politikos strategija (angl. *Gender Equality Policy*), tiek lyties aspekto integravimo strategija. Anot dr. E. Krinickienės (2014, 50), „tradicinės lyčių lygybės politikos išeities taškas yra specifinė problema, kylanti dėl lyčių nelygybės. Nustačius problemą, lyčių lygybės aparatas formuoja atitinkamą politiką jai spręsti. Tuo tarpu lyčių aspekto integravimo strategijos išeities taškas yra jau egzistuojanti politika. Politinis procesas yra perorganizuojamas tokiu būdu, kad jame dalyvaujantys

veikėjai atsižvelgtų į lyčių perspektyvą“. Tradicinė lyčių lygybės politikos strategija atsispindi institucinėje struktūroje (yra specializuotas moterų ir vyrų lygybės užtikrinimui skirtas įstatymas, specializuotos lyčių lygybės institucijos), taip pat – valstybinėse programose, kur išskiriami konkretūs uždaviniai konkrečioms problemoms spręsti (pvz., moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis). Tuo pačiu šiame mechanizme yra ir lyties aspekto integravimo strategijos elementų: programos remiasi ir tarpinstituciniu bendradarbiavimu, jose priskiriami veiksmai atskiroms ministerijoms lyčių lygybei visuose lygiuose užtikrinti, programų kontrolę vykdo tarpinstitucinė komisija, įtraukianti visų ministerijų atstovus.

Tačiau Lietuvai nepavyksta nei sėkmingai specializuoti, nei integruoti lyčių lygybės. Nei viena, nei kita strategija Lietuvoje nėra įgyvendinama kokybiškai. Lyties aspekto integravimo srityje Lietuva nesiekia ES vidurkio, o veiksmingai ir nuosekliai spręsti konkrečias lyčių nelygybės problemas taip pat nepavyksta. Europos mastu pastaruoju metu vis plačiau diegiama lyties integravimo strategija, tačiau svarbu suprasti, kad „ji ne pakeičia, o papildo „tradicinę“ lyčių lygybės politiką“ (Krinickienė, 2014, 50). Tad Lietuvoje svarbu stiprinti ir išlaikyti tiek vieną, tiek kitą strateginę kryptį.

Nuo pat 2001 m. Latvija, įgyvendindama lyčių lygybės politiką, oficialiai remiasi lyties aspekto integravimo principu. Tačiau Latvijai lyties aspekto integravimo srityje sekasi sunkiau negu Lietuvai. Latvija turi tas pačias integravimo struktūras kaip ir Lietuvoje, tačiau valdžios įsipareigojimų ir integravimo priemonių naudojimo atžvilgiais gerokai atsilieka nuo Lietuvos. Pagal Europos lyčių lygybės instituto ataskaitą, Latvijoje nenaudojami arba mažai naudojami tokie metodai kaip integravimo mokymai, kurių teisės aktų poveikio lytims tyrimai (angl. *Gender Impact Assessment*), lyčiai jautraus biudžeto praktika (angl. *Gender Budgeting*), stebėsenos ir vertinimo mechanizmai (EIGE, 2014, 137). Integravimo procesus apsunkina ir atsainus Vyriausybės požiūris į tinkamo finansavimo būtinybę – diegiant tik tas priemones, kurios nieko papildomai nekainuoja, nėra galimybių sukurti ir (ar) pritaikyti naujus integravimo metodus. Nors Latvija pasirinko lyties aspekto integravimo strategiją kaip pagrindinę lyčių lygybės kryptį, laikytis šios krypties jais sekasi sunkiai.

Slovėnijos lygybės skatinimo veiksmai (ypač darbo srityje) yra gerokai labiau sistemiški ir nuoseklūs už anksčiau aptartų šalių veiksmus. Slovėnijoje aktyvi lyčių lygybės politika remiasi ilgalaikėmis programomis, kurios įgyvendinamos dvimečių periodinių planų pagrindu. Tai tas pats modelis, pagal kurį veikia ir Lietuvos lyčių lygybės skatinimo politika, tačiau Slovėnijos programos išsiskiria savo kokybe, priemonių apimtimi, sistemišku požiūriu ir atidžiu monitoringu. Pasak EIGE (2014b) ataskaitos, Slovėnija lyties aspekto integravimo srityje yra panaši į Lietuvą. Silpniausia jos vieta – integravimo priemonių ir metodų naudojimas. Nors ši strategija pabrėžiama abejose valstybinėse programose, daug labiau išplėtos, detalizuotos ir sistemingai diegiamos yra specifinės, tikslinės priemonės. Lyties aspekto integravimas Slovėnijoje išlieka deklaratyvia nuostata, nors paskutiniuojuose programoje pastebimi bandymai imtis kokybiškesnių veiksmų. Kitaip sakant, nors Slovėnijoje taikomos abi lyčių lygybės strategijos – tiek integravimo, tiek tradicinė politikos – pastaroji išlieka gerokai stipresnė negu pirmoji.

Švedijos vyriausybė labiausiai orientuojasi ne į tradicinę lyčių lygybės politiką, o į lyties aspekto integravimo įgyvendinimą. Pastaroji strategija Švedijoje pradėta taikyti 1994 m. – anksčiau negu tarptautiniu lygiu (1995 m. sulig Pekino konferencija) ir ES lygiu (1999 m.) (Svensson ir Gunnarsson, 2012). 2011 m. lyties aspekto integravimą nuspręsta dar labiau sustiprinti. Anot EIGE (2012) tyrimo, Švedijoje lyties aspekto integravimas vykdomas kokybiškai ir nuosekliai. Šalies rodiklis – 13,5 iš 16. Vienintelės šioje srityje Švediją lenkiančios šalys yra Suomija ir Prancūzija, įvertintos 14 taškų. Svarbią vietą šiame indekse užima Švedijos turimi ir naudojami lyčių lygybės integravimo metodai ir priemonės. Tačiau integravimo kelią pasirinkusi Švedija sulaukia ir kritikos. Mokslininkės Svensson ir Gunnarsson (2012) teigia, kad integravimo procese lyčių lygybė rizikuoja pranykti ar „pasimesti“.

Šios analizės kontekste Lietuvos strateginiai veiksmai ir lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmas gali būti vertinami geriau tik už Latvijos patirtį. Artimiausia Lietuvai yra Slovėnijos taikoma mišri specializavimo ir integravimo strategija. Integruoti lyties aspektą Slovėnijai sekasi panašiai kaip ir Lietuvai, tačiau ji gerokai labiau pažengusi taikant ir monitoruojant specifines, tikslines priemones. Tuo tarpu Švedija yra puikus lyties aspekto integravimo pavyzdys, iš kurio galima mokytis kitoms valstybėms.

Nors tendencijos juda integravimo kryptimi, labai svarbu išlaikyti specializuotos lyčių lygybės politikos kryptį. Ypač sprendžiant ekonomines, moterų ir vyrų nelygybės darbo rinkoje problemas, kadangi tokioms problemoms spręsti šalys dažniausiai naudoja specializavimo strategiją. Identifikuodamos konkrečias problemas (atlyginimų atotrūkio, sektorinė ir profesinė segregacija ir pan.), vyriausybės skiria lėšas tikslinėms priemonėms, už kurių įgyvendinimą atsakingos specializuotos ministerijos ar specializuoti jų skyriai.

Atliekant analizę, remtasi šiuo analitiniu formatu:

LYČIŲ LYGYBĖS UŽTIKRINIMO MECHANIZMAS PAGAL ŠALIS				
	SPECIALŪS MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖ UŽTIKRINANTYS ĮSTATYMAI	OMBUDSMENO INSTITUCIJA	NACIONALINIAI STRATEGINIAI DOKUMENTAI IR VEIKSMŲ PLANAI	STRATEGINIŲ VEIKSMŲ KONTROLĖS IR PRIEŽIŪROS ĮSTAIGA
LIETUVA	<ul style="list-style-type: none"> > Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998) > Lygių galimybių įstatymas (2003) 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, specializuota: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 	<ul style="list-style-type: none"> > Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa ir veiksmų planas (2003-2004, 2005-2009, 2010-2014, 2015-2021) 	<ul style="list-style-type: none"> > Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija
LATVIJA	<ul style="list-style-type: none"> > Nėra: teisinės normos integruotos į kitus įstatymus. 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, nespecializuota 	<ul style="list-style-type: none"> > Lyčių lygybės įgyvendinimo koncepcija (2001) > Lyčių lygybės įgyvendinimo programa / planas (2005-2006, 2007-2010, 2012-2014, ...) > Moterų ir vyrų lygių galimybių ir teisių gairės 2016-2020 (projektas) 	<ul style="list-style-type: none"> > Socialinės gerovės ministerija, Lyčių lygybės komisija
SLOVĖNIJA	<ul style="list-style-type: none"> > Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (2002) > Lygių galimybių principo įgyvendinimo įstatymas (2004) 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, specializuota: Lygybės principo advokatas 	<ul style="list-style-type: none"> > Valstybinės moterų ir vyrų lygybių galimybių programa (2005-2013, 2015-2020) ir periodinis planas (2006-2007, 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013) 	<ul style="list-style-type: none"> > Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija, Lygių galimybių departamentas
ŠVEDIJA	<ul style="list-style-type: none"> > Nediskriminavimo įstatymas (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, specializuota: Lygybės ombudsmenas 	<ul style="list-style-type: none"> > Darnios lyčių lygybės programa, skirta savivaldoms ir apskritims (2008-2013) > Lyčių aspekto integravimo į valstybės įstaigas planas (2004, 2010), strategija (2012-2015) ir programa (2015-2018) > Švedijos vyriausybės Lyčių lygybės politikos prioritetai (2009, 2010-2014, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> > Ministras vaikų, pagyvenusių žmonių ir lyčių lygybės klausimais Sveikatos ir socialinių reikalų ministerijoje

2.4. Konsultacijos tema

Lietuvos analizėje buvo išskirtos pagrindinės ekonominės lyčių nelygybės problemos, kurių aktyvaus sprendimo, ekspertų nuomone ir tarptautinių indeksų duomenimis, Lietuvoje itin trūksta. Kaip matyti iš Lietuvos ir užsienio lyčių nelygybės įveikimo strategijų palyginimo, Lietuvoje stinga kokybiškų, efektyvių, nuoseklių pastangų, gerinant moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje. Šis tyrimas ir jo rezultatai atskleidžia viešosios konsultacijos poreikį, kurios metu būtų galima išsiaiškinti, kokių sprendimų ekonominės lyčių lygybės srityje reikia Lietuvai, kokių nuoseklių, ilgalaikių, strateginių priemonių vis dar trūksta.

Į šią viešąją konsultaciją svarbu įtraukti nevyriausybinės organizacijas, akademinę bendruomenę, verslo atstovus ir viešosios politikos formuotojus. Kadangi lyčių nelygybės darbo rinkoje fenomeną gali tiesiogiai paveikti patys darbdaviai, viešųjų konsultacijų metu bus skiriamas didesnis dėmesys konsultavimuisi su viešosiomis ir privačiomis organizacijomis, kurios geriausiai žino darbo rinkos, darbuotojų situaciją ir jų poreikius bei gali tiesiogiai prisidėti mažinant ekonominę lyčių nelygybę.

Pagrindinis konsultacijų tikslas: išsiaiškinti, kokių konkrečių priemonių, veiksmų, metodų naudojimo stinga Lietuvos darbo rinkoje veikiančioms organizacijoms, siekiant nuosekliai, strategiškai užtikrinti ekonominę lyčių lygybę.

3. Išvados

Tyrimo metu buvo pagrįstas faktas, kad moterų ir vyrų padėtis bei galimybės darbo rinkoje yra nevienodos. Taip pat buvo įrodyta, kad pastangos užtikrinti lyčių lygybę Lietuvos darbo rinkoje yra nenuoseklios, neefektyvios ir nepakankamai strategiškos.

Išnagrinėjus problemą, išryškėjo poreikis rengti viešąją konsultaciją, siekiant konsultuotis su nevyriausybiniomis organizacijomis, akademinė bendruomene, verslo atstovais ir viešosios politikos formuotojais. Ataskaitoje buvo išskirta, kad didžiausias poreikis konsultuotis iškilo būtent su viešosiomis ir privačiomis organizacijomis. Pagrindinė tokių konsultacijų tema: konkrečių priemonių, veiksmų, metodų naudojimas strategiškai mažinant ekonominę lyčių nelygybę.

4. Naudota literatūra

- Bielskytė, K., Smilgienė, J. 2016. „Moterų, auginančių vaikus, sunkumai derinant šeimą ir karjerą“, Jaunųjų mokslininkų darbai 2 (46), 6-11 p. <https://journals.su.lt/jaunuju-mokslininku-darbai/article/download/54/16/>
- Blau, F., Kahn, L. 2000. „Gender Differences in Pay“, Journal of Economic Perspectives 14 (4), 75-99 p. http://econ2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/blau_wages.pdf
- Blau, F., Kahn, L. 2016. „The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanation“. NBER Working Paper Series 21913, 75 p. <http://www.nber.org/papers/w21913.pdf>
- Dromantaitė-Stancikienė, A., Gineitienė, Z. 2010. „Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros“, Socialinių mokslų studijos 4(8), 69-88 p. https://www.mruni.eu/upload/iblock/bc7/5_Stancik_Gineitiene.pdf
- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2012. Gender Equality Index. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/>
- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2014. Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU member states, 149 p. http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0213481enc_0.p

- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2016a. Women and Men in Decision-Making. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>
- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2016b. 2015 m. Lyčių lygybės indeksas: Lyčių lygybės vertinimas Europos Sąjungoje 2005-2012 m. (pagrindinės išvados), 40 p. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215920ltn.pdf>
- EK – Europos Komisija. 2014a. Eurobarometras: lyčių lygybė. 4 p. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_fact_lt_lt.pdf
- EK – Europos Komisija. 2014b. Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje. 26 p. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_lt.pdf
- EK – Europos Komisija. 2015. The gender pay gap in Lithuania. 1 p. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_lt_2015_en.pdf
- EK – Europos Komisija. 2016. What are the causes [of gender pay gap]? http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm
- Eurofound. 2015. EWCS: European Working Conditions Survey. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Eurostat. 2016. Statistic on Income and Living Conditions (SILC), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>
- Grybaitė, V. 2006. „Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai“, Verslas: teorija ir praktika 7 (3), 168-173 p.
- Grove, W. et al. 2011. „The Gender Pay Gap Beyond Human Capital: Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes“, The Journal of Human Resources 46 (4), 827-874 p.
- KPMG. 2016. She's Price(d)less: The Economics of the Gender Pay Gap. 57 p. <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/au/pdf/2016/gender-pay-gap-economics-full-report.pdf>
- Krinickienė, E. 2014. Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis: daktaro disertacija, 328 p. Mykolo Romerio universitetas. <http://gs.elaba.lt/object/elaba:2134166/2134166.pdf>
- LSD – Lietuvos statistikos departamentas. 2016a. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2015. http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf
- LSD – Lietuvos statistikos departamentas. 2016b. Užimti gyventojai pagal profesijų grupes. www.osp.stat.gov.lt
- Maslauskaitė, A. 2013. „Motinystė ir darbas“, Demografija ir mes 10, 10-11 p. http://www.demografija.lt/old/users/www/uploaded/Policy%20brief/Biuletinis_2013_10.pdf
- Mažeikienė, N., Dorelaitienė, A. 2012. „Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija?“, Acta Paedagogica Vilnensia 29, 144-159 p. <http://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/1184/637>
- SIF – Socialinių inovacijų fondas. 2014. Moterys ir vyrai Lietuvoje visuomenėje 2014: poveikio vertinimo ataskaita. 110 p. http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf

Svensson, E. M., Gunnarsson, A. 2012. „Gender Equality in the Swedish Welfare State“, *Feminists at Law*, 2 (1), 27 p.
<http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/5042/article.pdf;sequence=1>

Šidlauskienė, V. 2005. „Stiklo lubų fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje“, *Lyčių studijos ir tyrimas: teminis straipsnių rinkinys*, 17-22 p.
http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/llyciu_studijos/2005_5/sidlauskiene.pdf

Šidlauskienė, V., Pocevičienė, R. 2015. Lietuvos moterų ir vyrų nelygė biržinių akcinių bendrovių valdybose: tyrimo rezultatų santrauka. 20 p. http://progress.lygus.lt/wp-content/uploads/2015/08/Progress-proj_-tyrimo-santrauka.pdf

WEF – World Economic Forum. 2016. *The Global Gender Gap Report*, 383 p.
http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

Žiogelytė, L. 2012. „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas“, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 2 (26), 6-16 p. gs.elaba.lt/object/elaba:6161009/6161009.pdf

5. Priedai

1 priedas. Elektroninis leidinys „Lyčių nelygė darbo rinkoje“.

Dėl formato ypatybių priedas negali būti patalpintas šiame dokumente. Jis pasiekiamas šiuo el. adresu: http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf

2 priedas. Elektroninis leidinys „Lyčių nelygės įveikimo strategijos: Lietuva ir užsienio šalys“.

Dėl formato ypatybių priedas negali būti patalpintas šiame dokumente. Jis pasiekiamas šiuo el. adresu: http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2017/06/Lyciu_nelygybes_iveikimo_strategijos.pdf

3 priedas. Teminio tyrimo ir konsultacijų metu naudotas logotipas.



4 priedas. Socialiniuose tinkluose naudotos analizių viešinimo skrajutės.

Kurk Lietuvai lyčių lygybė darbe Donatas Paulauskas

LYČIŲ NELYGBĖ DARBO RINKOJE



KODĖL VIS DAR REIKIA KALBĖTI APIE LYČIŲ NELYGBĖ?

Daži pasirodė, kad lyčių lygybė Lietuvoje nebėra aktualus klausimas, nes moterys mūsų visuomenėje jau turi lygias teises. Tačiau lyčių lygybės moterų lyderių poveikio politikoje ir šalies valdymo srityje. Tačiau nelygybė dažniausiai pasireiškia subtiliai, todėl tampa sunku ją atpažinti.

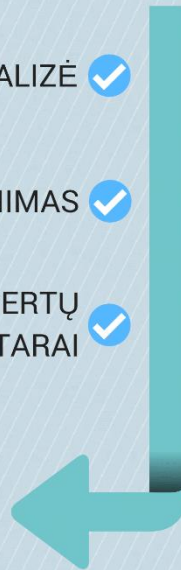
ŠIAME LEIDINYJE:

- Kas lemia vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkį?
- Kokios kliūtys trukdo moterims užimti vadovaujancias pozicijas?
- Kaip lyčių lygybės padėtį darbo rinkoje vertina ekspertai?

ANALIZĖ ✓

VERTINIMAS ✓

EKSPERTŲ KOMENTARAI ✓



Kurk Lietuvai lyčių lygybė darbe Donatas Paulauskas



LYČIŲ NELYGBĖS ĮVEIKIMO STRATEGIJOS: LIETUVA IR UŽSIENIO ŠALYS

KODĖL SVARBU Palyginti STRATEGIJAS?

Atlikus Lietuvos situacijos analizę, prieita prie išvados, kad moterų padėtis ir galimybės darbo rinkoje yra blogesnės negu vyrų. Būvo vertintas ir Lietuvos nuostatai kelias lyčių lygybės ekonominėje srityje link. Paaiškėjo, kad Lietuvoje per pastaruosius 10 metų reikšmingų teigiamų pokyčių šioje srityje nevyko. Apklausti ekspertai tvirtino, kad proveržį pavykis pasiekti tik atsiradus didesniai sąmoningumui ir politinėms pastangoms. Ar tai reiškia, kad politinė prasme lyčių nelygybė yra laikoma neovarbia, nereišdminga ir neaktuali problema? Ar tai reiškia, kad Lietuvoje lygios moterų ir vyrų galimybės yra užtikrinamos neefektyviai ir neveiksmingai? Šioje trumpoje analizėje palyginime, kokias lyčių nelygybės (darbo rinkoje) įveikimo strategijas taiko Lietuva ir kitos Europos šalys. Taip galėsime išsiaiškinti, ar Lietuvoje taikomos priemonės yra tinkamos ir proporcingos numatytiems tikslui pasiekti, ir kaip reikėtų tas priemones tobulinti, pasimokant iš kitų valstybių sėkmių ir nesėkmių.

”

Lietuvai nepavyksta nei sėkmingai specializuoti, nei integruoti lyčių lygybės. Nei viena, nei kita strategija Lietuvoje nėra įgyvendinama kokybiškai.

”

Kai kurios priemonės taikomos itin fragmentiškai: yra laikotarpiai, kai moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkiui mažinti nebuvo taikomos jokios tikslinės priemonės dvejus ir penkerius metus.

”

Iš apžvelgtų šalių, Lietuvai artimiausia yra Slovėnijos patirtis. Lietuvos strateginiai veiksmai ir lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmas pažangesnis už Latvijos.