

LYČIŲ NELYGYBĖ DARBO RINKOJE



KODĖL VIS DAR REIKIA KALBĖTI APIE LYČIŲ NELYGYBĘ?

Gali pasirodyti, kad lyčių lygybė Lietuvoje nebėra aktualus klausimas, nes moterys mūsų visuomenėje jau turi lygias teises. Tą lyg ir patvirtina plika akimi matomi faktai, pavyzdžiui, ryškūs moterų lyderių pavyzdžiai politikoje ir šalies valdymo srityje. Tačiau nelygybė dažniausiai pasireiškia subtiliai, todėl tampa sunku ją atpažinti.

→

ŠIAME LEIDINYJE:

**Kas lemia vyrų ir moterų
atlyginimų atotrūkį?**

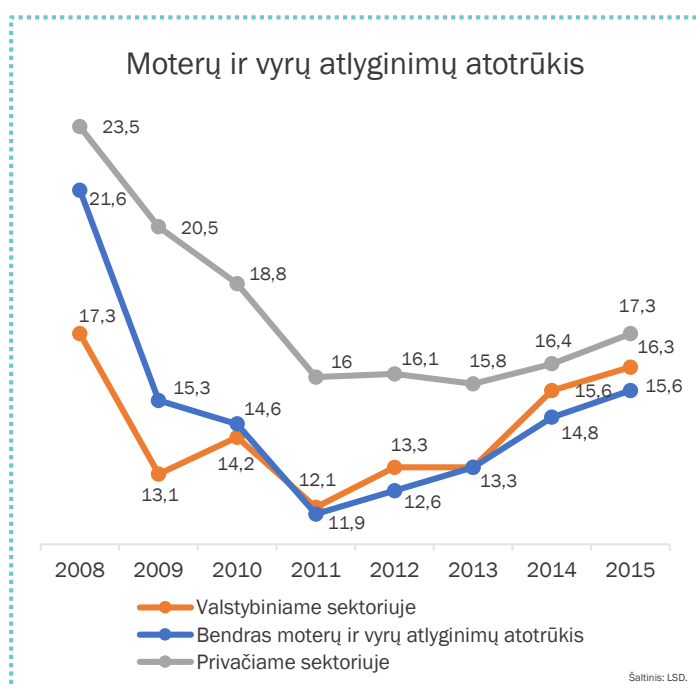
**Kokios kliūtys trukdo
moterims užimti
vadovaujančias pozicijas?**

**Kaip lyčių lygybės padėtį
darbo rinkoje vertina
ekspertai?**

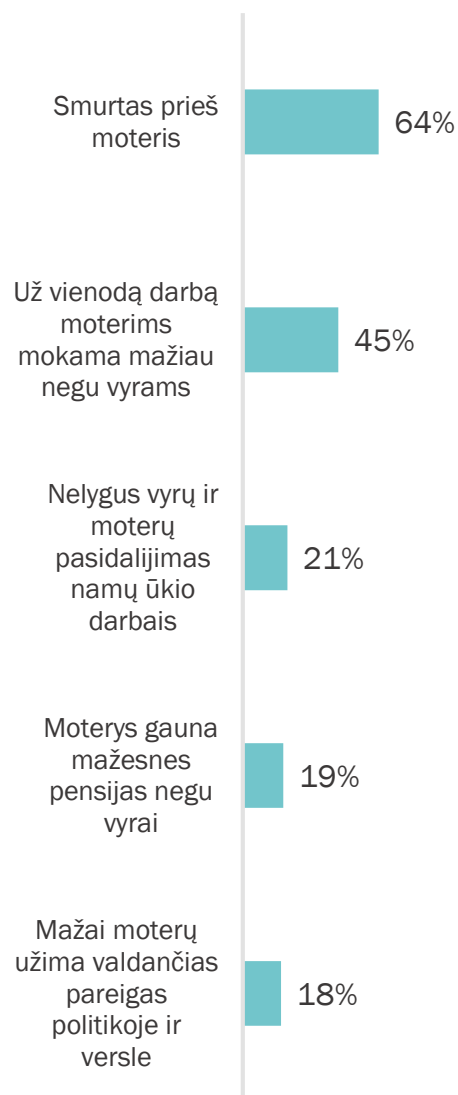
Nepaisant to, darbo rinka yra ta sritis, kurioje lyčių nelygybę galima „susekti“ lengviausiai: statistiniai duomenys ir rodikliai pakankamai tiksliai atskleidžia, kokias formas lyčių nelygybė įgauna darbe. Lietuvos ir Europos Sąjungos (ES) institucijos, renkančios statistiką apie moteris ir vyrus ekonominėje sferoje, prieina prie tų pačių išvadų: moterų ir vyrų padėtis ir galimybės darbo rinkoje yra nevienodos. Toliau šiame leidinyje analizuojama, kokie duomenys atskleidžia lyčių nelygybę darbo rinkoje ir kiek šios nelygybės formos yra paplitusios Lietuvoje.

DARBO UŽMOKESČIO IR PAJAMŲ SRITIS

Lietuvoje 2015 m. moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis siekė 15,6 proc. Vidutiniškai būtent tiek procentų mažesnį valandinį bruto darbo užmokestį 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).



Kurias lyčių nelygybės problemas reikia spręsti skubiausiai? Ką apie tai mano lietuviai?



Adaptuota pagal Eurobarometro 2014 m. apklausą. Pateikiami pirmi 5 variantai. Apklausos metu buvo prašoma įvardyti lyčių nelygybės sritis, kurių reikia imtis skubiausiai (EK, 2014a).



Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad matuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumą, nėra įskaitomos kitos papildomos darbuotojo gaunamos naudos, kuriomis, tvirtina mokslininkai, vyrai mėgaujasi dažniau.

„Dažniausiai į bendrąjį [pagrindinį] darbo užmokestį neįskaitomi dividendai, materialinė parama, dotacijos darbuotojų maitinimui, kompensacinio pobūdžio išmokos (už buto nuomą, komunalines paslaugas, mėnesinius transporto bilietus ir pan.), negrąžintinos paskolos gyvenamųjų namų ir butų statybai, pašalpos laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, išėtinės išmokos ir kompensacijos, piniginės kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas, vienkartinės premijos, priedai, priemokos, delspinigiai už laiku neišmokėtą darbo užmokestį, komandiruočių išlaidos ir pan.“, – teigia VGTU lektorė Virgīnija Grybaitė (2006, 171).

Pritardama Grybaitei, VU lektorė dr. Laura Žiogelytė (2012, 7-8) teigia, kad „skelbiamas statistinis vyrų darbo užmokestis įmonių praktikoje dažnai yra dar didesnis, nes fiksuojama tik pagrindinio darbo užmokesčio statistika, neatsižvelgiant į papildomas išmokas, priedus, suteiktas paslaugas ir naudas, įmonėje naudojamas motyvacines priemones, o vyrų priėjimas ir naudojimas papildomu piniginiu darbo užmokesčiu, nematerialinėmis priemonėmis yra didesnis.“

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).

Įdomu ir tai, kad atlyginimų atotrūkis didėja atitinkamai didėjant moterų ir vyrų amžiui. 35-44 m. amžiaus grupėje atotrūkis siekia net 20,9 proc., tačiau vyresniame amžiuje yra linkęs mažėti. Tai atskleidžia netolygias moterų ir vyrų karjeros galimybes: didėjant amžiui ir kylant karjeros laiptais vyrų atlyginimai tampa gerokai aukštesni negu moterų, jų didėjimo tempas yra daug greitesnis. Vadinasi, vyrai karjeros kelyje iki pat 44 m. savo atlyginimais vis labiau „atsiplėšia“ nuo moterų ir sparčiau kyla aukštesnėse pareigose. O moterų karjeros šuoliai vidutiniškai nėra tokie dideli atlyginimų prasme, kokie yra vyrų, savo karjeros pasiekimais jos tampa panašesnės daug vėliau – po 45 m., tačiau vis tiek nepasiveja vidutinių vyrų atlyginimų.

Moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis pagal darbuotojų amžiaus grupes							
	Iš viso (proc.)	<25 metų	25–34	35–44	45–54	55–64	≥65
2015	15,6	12,4	16,3	20,9	16,2	12,8	13,1

Šaltinis: LSD, 2016a.



Svarbu atkreipti dėmesį ne tik į atlyginimų atotrūkį, bet ir į pajamų skirtumą, nes pajamos apima ir socialines išmokas, pensijas ir kt. asmens finansinius šaltinius. Vyrų vidutinės ekvivalentinės disponuojamosios pajamos per mėn. 2014 m. buvo 510,4 Eur, o moterų – 487,2 Eur (LSD, 2016a, 70). Atidžiau reiktų pažiūrėti ir į pensijų skirtumą, kurį sąlygoja atlyginimų atotrūkis.

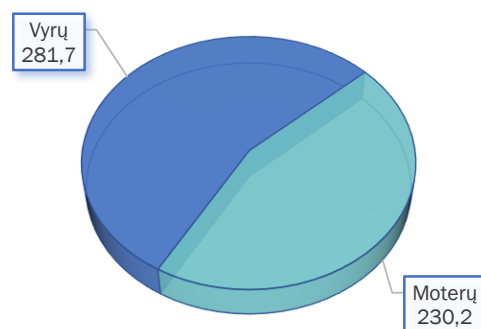
Moterų ir vyrų pensijų atotrūkis Lietuvoje siekia 18 proc. Mažesnis atlyginimas, menkesnės pajamos veda link mažesnių pensijų, mažiau užgyvento turto, menkesnių santaupų, todėl moterys senatvėje susiduria su gerokai didesne skurdo rizika negu vyrai. Moterys statistiškai dažniau susiduria su materialiniais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

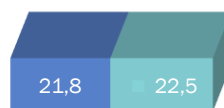
- Atlyginimų diskriminacija: moterims mokamas mažesnis atlyginimas už tos pačios ar panašios vertės darbą;
- Horizontali segregacija: moterys ir vyrai dirba skirtinguose ekonominės veiklos sektoriuose, vyrai dominuoja geriau apmokamose srityse (technologijų, pramonės ir pan.), moterys – prasčiau apmokamose (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)

Atlyginimų ir pajamų atotrūkio pasekmės: mažesnės moterų pensijos, didesnė skurdo rizika ir didesnis nepriteklius senatvėje.

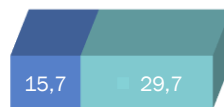
VIDUTINIS SENATVĖS PENSIJOS DYDIS
2015 M., EUR



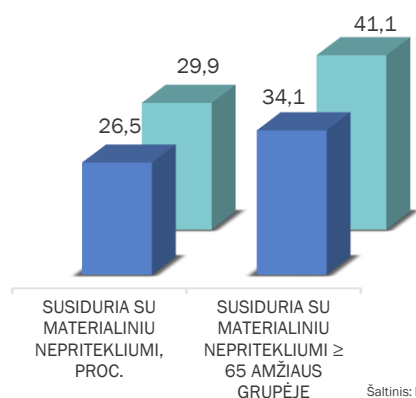
SKURDO RIZIKOS
LYGIS, PROC.



SKURDO RIZIKOS
LYGIS ≥ 65 M.
AMŽIAUS GRUPĖJE



■ Vyrų ■ Moterys



Šaltinis: LSD, 2016a.

- 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.

Šių ir kitų veiksnių įtaka atlyginimų atotrūkiui – nevienoda. Lietuvoje darbo užmokesčio atotrūkio struktūros tyrimai neatliekami, tačiau tai globalus reiškinys, todėl galime naudotis tyrimais, atliktais kitose šalyse.

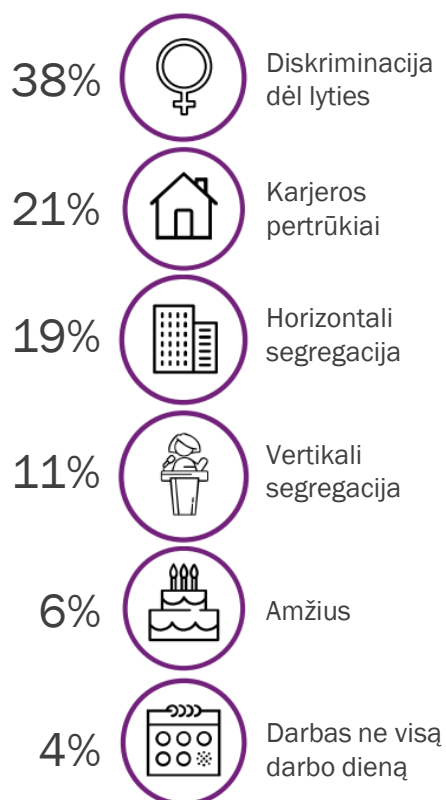
JAV mokslininkų Francine Blau ir Lawrence Kahn (2016, 8) tyrimai atskleidžia, kad diskriminacija dėl lyties gali lemti iki 38 proc. moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio. Anot kitų tyrinėjimų, diskriminacijos vaidmuo šiame procese mažesnis ir gali sudaryti iki 18 proc. (Grove ir kt., 2011, 830). Mokslininkai taip pat kelia klausimus, ar tikslinga diskriminaciją laikyti tik tas praktikas, kai darbdaviai už tą patį darbą moterims sumoka mažesnius atlyginimus, nes tiek horizontali ar vertikali segregacija, tiek kiti veiksniai jau gali būti iš anksto paveikti diskriminacinių nuostatų ir stereotipų (Blau ir Kahn, 2000, 82-83). Kitaip sakant, į darbą tam tikrame sektoriuje gali pastūmėti laikymasis stereotipų ar ankstesnė diskriminacija kitame darbe, kaip ir pasirinkimas dirbti nevisą darbo dieną gali būti paveiktas nelygybės namų ruošos ir vaikų priežiūros srityje. Tai tik atskleidžia, kad moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis yra sudėtingas reiškinys, kurio priežasčių tyrinėjimams turėtų būti skiriama daugiau dėmesio.

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. →

Kas labiausiai lemia moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį? Pasak Diversity Council Australia periodinių tyrimų, pagrindinis faktorius yra atlyginimų diskriminacija dėl lyties.

VYRŲ IR MOTERŲ ATLYGINIMŲ ATOTRŪKIO VEIKSNIAI



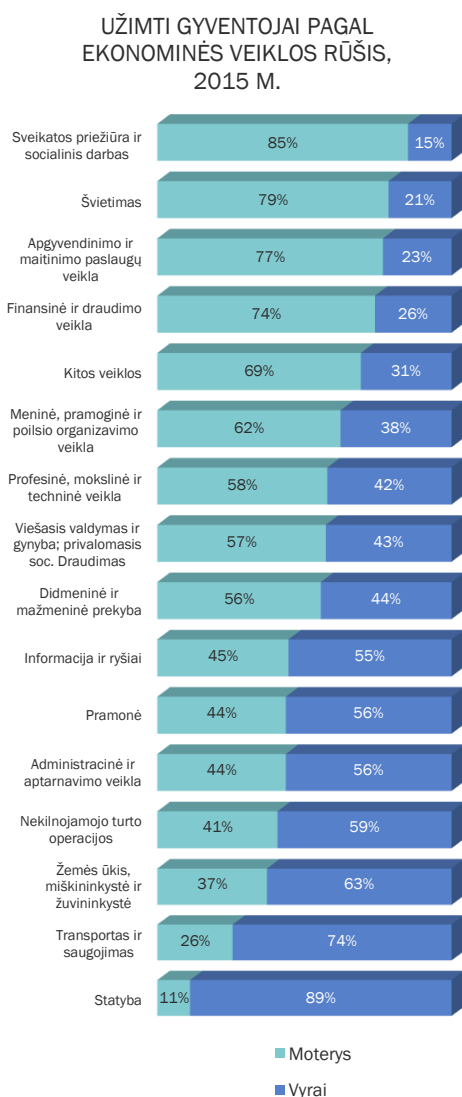
Parengta pagal Diversity Council Australia ir KPMG tyrimo 2016 m. ataskaitą. Duomenys 2014 m. Plačiau žr. KPMG, 2016.

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; Reingardė, 2017). Lietuvoje tokių vaikų yra ~23 proc. ir tai nesiekia Barselonos tikslo – 33 proc. Pagal šį tikslą, Europos Vadovų Tarybai priklausančios šalys iki 2010 m. turėjo užtikrinti, kad būtent tiek – 33 proc. – vaikų iki 3 m. lankytų darželius. Šį tikslą 2002 m. Europos šalys užsibrėžė pasiekti, norėdamos paskatinti didesnius moterų užimtumo rodiklius ir pažeidžiamų visuomenės grupių socialinę integraciją (Eurostat, 2009). Labiausiai šį tikslą yra viršijusios Danija, Švedija ir Beniliukso šalys (Eurostat, 2016).

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; Reingardė, 2017). Todėl, kai iškyla 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).

Pasak mokslininkų, lyčių pasiskirstymas užimtumo srityje atitinka istoriškai susiklosčiusį veiklos sričių pasidalijimą tarp moterų ir vyrų. O šį reiškinį palaiko ir skatina „į tradicinį lyčių ugdymą besiorientuojanti švietimo sistema“ (Mažeikienė ir Dorelaitienė, 2012, 145).



Šaltinis: LSD, 2016b.

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.; nors lieka neaišku, kaip šis rodiklis kinta skirtinguose sektoriuose) – 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.

Darbo laiko lankstumo trūkumas yra vienas iš barjerų, trukdantis derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Su šia problema susidūrusios moterys dalinasi savo patirtimi:

„Darbdaviai nelanksčiai žiūrėdavo į šeimą su vaikais, nes tekdavo dirbti ir naktimis, ir per šventes.“

„Dirbu slenkančiu grafiku, kuris ne visada leidžia dalyvauti šeimos šventėse, mokyklos vaiko šventėse ir pan.“

„Dar, aišku, kai maži vaikai serga, darbdaviai nenori išleisti iš darbo manęs, turiu vos ne maldauti, kad leistų būti su vaikais“

„Darbdaviams nepatinka, kai vaikai sergo ir reikėjo imti biuletenius, nenoriai išleidžia į vaiko šventes darželyje ar mokykloje“

Informacijų citatos paimtos iš Bielskytė ir Smilgienė, 2016.

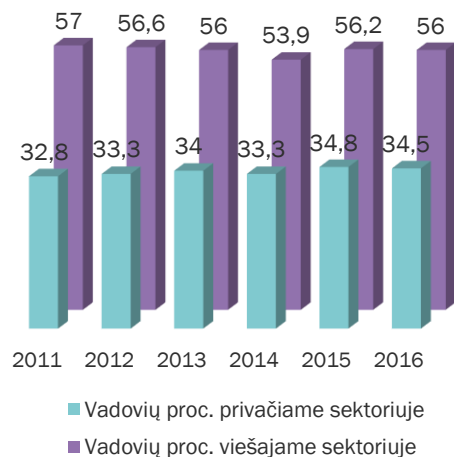
EKONOMINĖS GALIOS SRITIS

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.

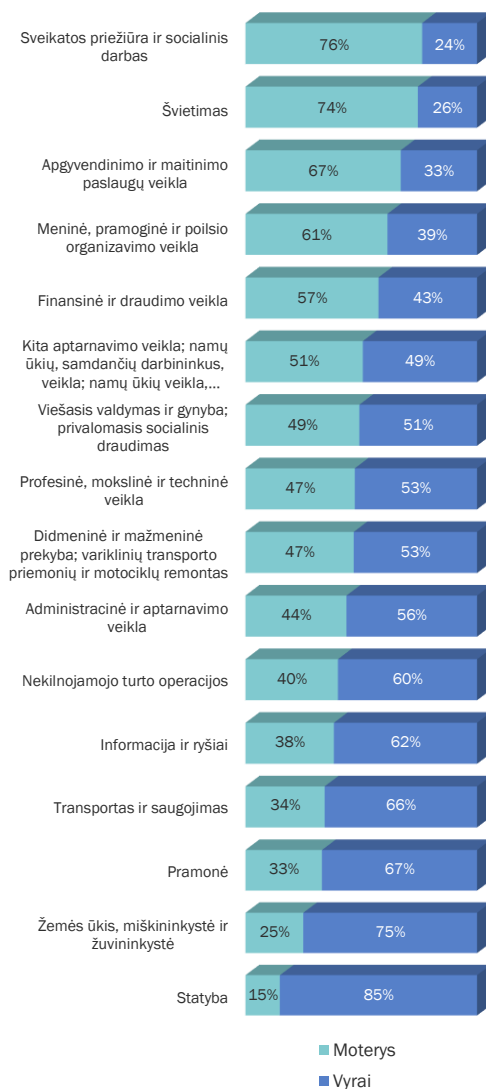
Įdomu ir tai, kad moterys daugiausiai vadovaujančių pareigų užima tose ekonominės veiklos srityse, kuriose ir dominuoja (plg. 5 p.). Vis tik tai nėra „taisyklė“ – nors moterų darbuotojų yra daugiau profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, viešojo valdymo ir gynybos bei didmeninės ir mažmeninės prekybos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

MOTERŲ VADOVIŲ SKAIČIUS,
PROC.



VADOVAI PAGAL EKONOMINĖS
VEIKLOS RŪŠIS, 2011 M.,
PROC.



Šaltinis: 1 pav.: EIGE, 2016a; 2 pav.: LSD, 2011.

Dėl naujesnių šaltinių neprieinamumo analizėje gretinami skirtingų metų užimtumo (2015) ir vadovų (2011) pasiskirstymo duomenys, tačiau daroma prielaida, kad tendencija išlieka ta pati, kuri buvo ir 2011 m. Užimtumo pasiskirstymas 2011 m. ir 2015 m. yra praktiškai identiškas.

Kaip jau minėta anksčiau, toks moterų ir vyrų išsidėstymas valdymo piramidėje vadinamas vertikalią 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.

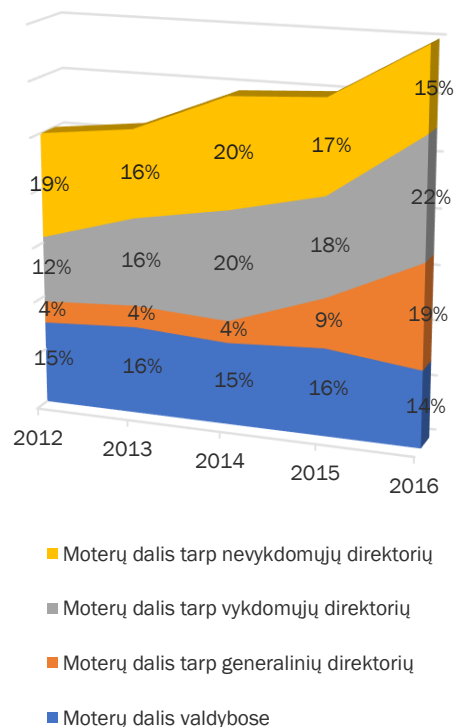
Dar vienas rodiklis, pagal kurį sprendžiama, kiek moterys turi galios ekonominėje srityje, yra moterų skaičius centrinio banko valdyboje. Nuo 2016 m. spalio mėn., iš valdybos pirmininko pavaduotojos pareigų pasitraukus Ingridai Šimonytei, Lietuvos banko valdyboje nedirba nė viena moteris.

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):

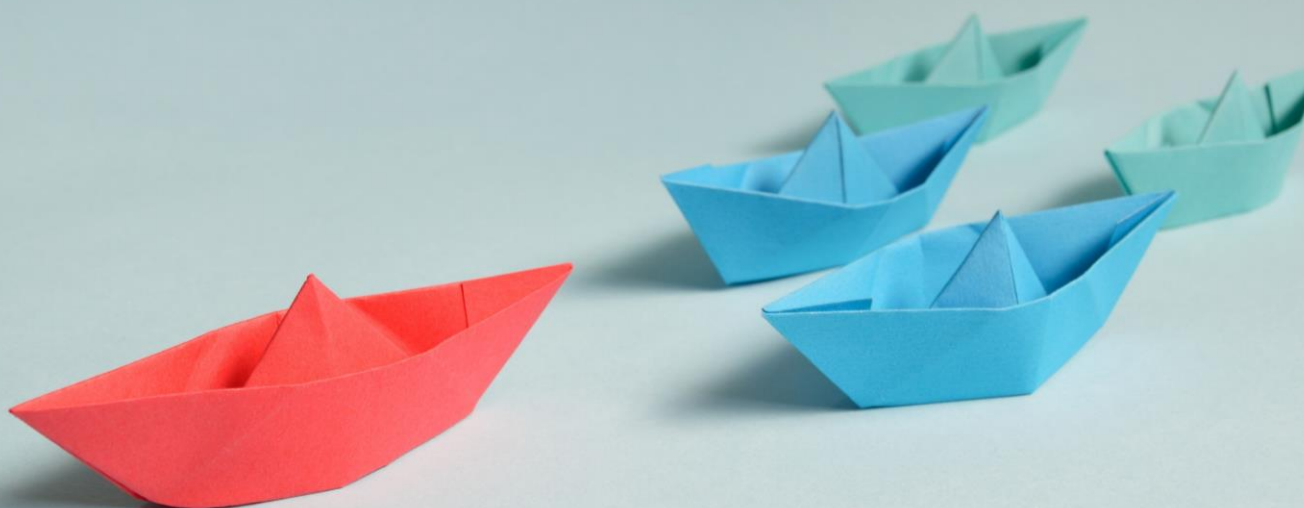
- Išankstinės darbdavių nuostatos, kad moteris nesugebės eiti tokių pareigų (nebus geros lyderės, negalės sutelkti komandos, bus pernelyg emocionalios, neryžtingos, negalės atsiduoti darbui, nes rūpės tik šeima);
- Neskaidrūs samdymo ir darbuotojų paaugstinimo principai (neskaidrūs procesai sukuria terpę, kurioje didelę įtaką sprendimų priėmimo metu gali daryti subjektyvios

Reikšmingo progreso lyčių lygybės klausimu biržinėse akcinėse bendrovėse pastaraisiais metais nebuvo.

MOTERŲ DALIS BIRŽINIŲ AKCINIŲ BENDROVĖSE PAGAL PAREIGAS, PROC.



Šaltinis: EIGE, 2016a.



- 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). Viešojoje erdvėje svarstant „stiklo lubų“ egzistavimą dažnai oponuojama, teigiant, kad moterys ne negali, o *nenori* siekti karjeros aukštumų. Moterų, kurios nenori to daryti, tikrai yra, tačiau būtų keblu teigti, kad šis ambicijų trūkumas visada yra tik subjektyvus reiškiny, nepaveiktas stereotipų, išankstinių nuostatų ar kitų barjerų.

Tvirtinti, kad moterų vadovių yra mažai, nes moterys tiesiog nenori siekti karjeros, galėtume tik tokiu atveju, jei „stiklo lubos“ neegzistuotų, jei moterims iš tiesų būtų sudarytos lygios galimybės ir vienodos sąlygos siekti karjeros kaip ir vyrams.

Būtent šių anksčiau išvardytų barjerų egzistavimas dažnai susilpnina moterų motyvaciją (Šidlauskienė, 2005). Jos pradeda manyti, kad dėl šių kliūčių negalės eiti vadovaujančių pareigų (nesuderins šeimos ir darbo, mano, kad neužteks pasitikėjimo savimi, nujaučia, kad darbdavys nepaaukštins ar nepriims moters į tokį aukštą postą ir pan.), todėl jų motyvacija siekti karjeros krinta.

Tvirtinti, kad moterų vadovių yra mažai, nes moterys tiesiog nenori siekti karjeros, galėtume tik tokiu atveju, jei „stiklo lubos“ neegzistuotų, jei moterims iš tiesų būtų sudarytos vienodos sąlygos ir lygios galimybės siekti karjeros kaip ir vyrams. Kol tų barjerų nemažėja, moterų ekonominės galios didėjimo perspektyvos nėra aukštos.



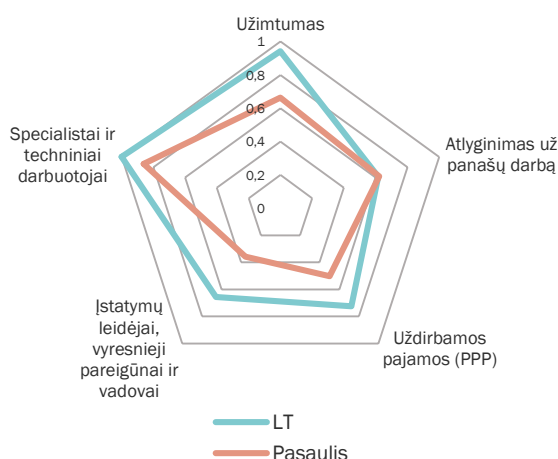
TARPTAUTINIAI INDEKSAI: KAIP ATRODO LIETUVA?

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.

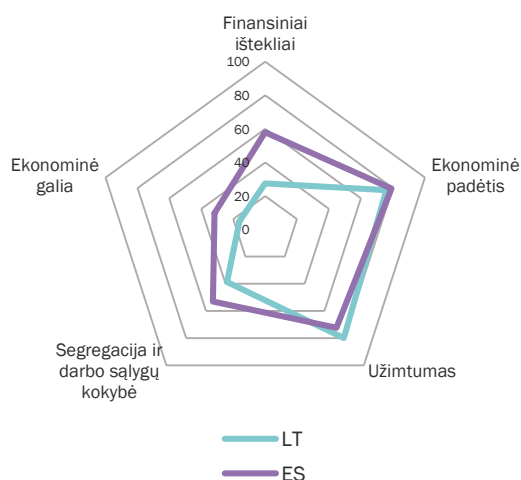
Pasaulio ekonomikos forumo (WEF, 2016) kasmet rengiamoje Pasaulinio lyčių atotrūkio ataskaitoje (*Global Gender Gap Report*) yra fiksuojama 144 pasaulio valstybių pažanga lyčių lygybės srityje. Žvelgiant į ataskaitoje pateikiamus Lietuvos duomenis darbo srityje (1 pav. šiame puslapyje), matyti, kad globaliame 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.

WEF PASAULINIO LYČIŲ ATOTRŪKIO
INDEKSO EKONOMINĖS SRITIES
RODIKLIAI, 2016 M.



EIGE LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSO
EKONOMINĖS SRITIES RODIKLIAI,
2012 M.

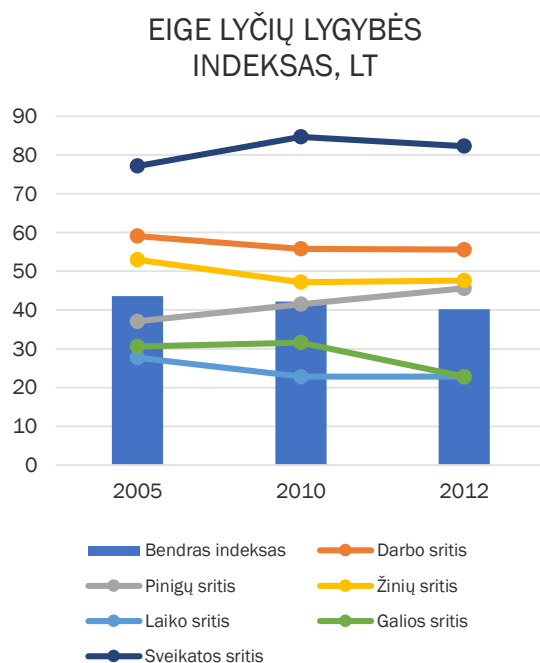
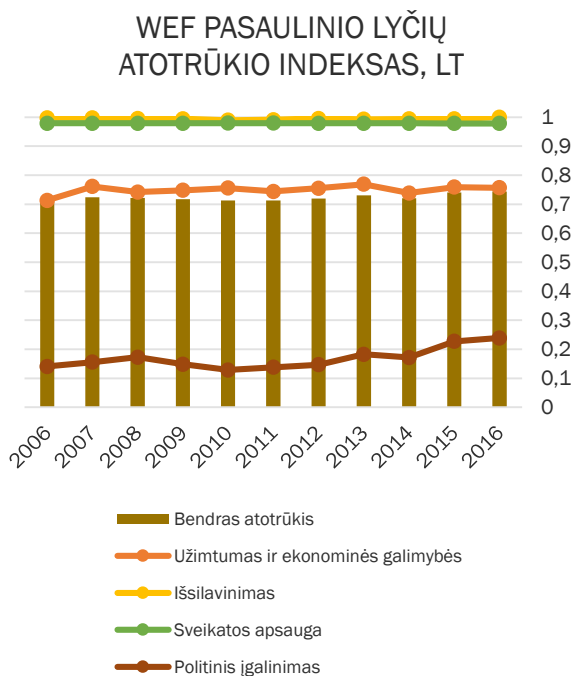


Šaltinis: WEF, 2016; EIGE, 2012.

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.

Įdomu pažvelgti ir į tai, kaip lyčių lygybės indeksai kinta Lietuvoje laiko atžvilgiu: ar lygybės daugėja, ar mažėja, o gal niekas nesikeičia? 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.

Lyčių lygybė Lietuvoje: progresas, regresas, ar stovėjimas vietoje? Atsakymas čia:



SVARBIAUSIOS PROBLEMOS EKSPERTŲ AKIMIS

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. 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. Apklausos dalyvių buvo prašoma atsakyti į klausimą 5-10 sakinių. Kituose puslapiuose pateikiami visų ekspertų atsiųsti komentarai.

Apklausos 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 feminizuotų 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 OMX 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 apsunkina jų karjeros galimybes. Laura Galdikienė, „Swedbank“ Lietuvoje vyresnioji ekonomistė, vardija ir daugiau „stiklo lubas“ kuriančių veiksnių: 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.

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 – pradedant 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 aukščiausioje 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 vadovų skaičių ir barjerų, pavirtusių „stiklo lubomis“, egzistavimą.





M. Oželio nuotr.

Dr. Margarita Jankauskaitė

Lyčių lygybės ekspertė,
Lygių galimybių plėtros centro
projektų vadovė



Lyčių požiūriu gyvename labai segreguotame pasaulyje, nors rasinė segregacija seniai pasmerkta. Vis dar kalbame apie „moteriškas“ ir „vyriškas“ profesijas, kur „moteriška“ reiškia mažiau apmokama, mažiau prestižinė, mažiau perspektyvi. Sutariama, kad padėtį būtina keisti, tačiau siūlomi sprendimai problemą tik gilina.

Darbo rinką esame pratinami vertinti kaip autonomišką žmogaus veiklos segmentą, todėl ir mūsų požiūriui pristinga kompleksiskumo – suvokimo, kad „vieša“ ir „privati“ (produkcijos ir reprodukcijos) sferos nėra izoliuotos. Ekonomiką ištiktų paralyžius, jeigu sutriktų socialinės, globos, švietimo sričių veikla.

Būtent todėl dažnai užduodamas klausimas, kaip pašalinti kliūtis moterims įsilieti į technologijų ir inžinerijos sritis (ir mažinti moterų ir vyrų pajamų skirtumus) turėtų būti papildytas. Svarbu suvokti, kad darniai visuomenės raidai vien technologijų proveržio nepakanka.

Yra gyvybiškai svarbių sričių, kurios negali būti suskaitmenintos, kompiuterizuotos ir įvertintos tradiciniais konkurencingumo kriterijais, nes reikalauja tiesioginio sąlyčio su žmogumi ir negali būti labai našios. Būtent šių veiklos sričių (dažniausiai feminizuotų) vertės pripažinimo stoką ir vertinčiau kaip vieną didžiausių problemų Lietuvos darbo rinkoje.



V. Jadzgevičiaus nuotr.

Prof. dr. Tomas Davulis

Vilniaus universiteto
Teisės fakulteto dekanas



Mano nuomone, svarbiausia problema reikėtų laikyti į laisvą rinką staiga patekusio postsovietinio žmogaus (nesvarbu, darbdavys tai ar darbuotojas) mentalitetą, kuris pasireiškia paprastoje situacijoje – jei tą patį darbą dirbanti moteris (galimai auka) pati paprašė mažesnio darbo užmokesčio negu vyras, tai mokėti jai mažesni darbo užmokestį savaime yra teisėta. Tą neteisybę sustiprina ir šalutiniai veiksniai:

- 1) itin individualizuota apmokėjimo už darbą sistema, kurioje priedai ir priemokos darbdavio diskrecijoje sudaro didelę dalį viso darbo užmokesčio;*
- 2) klaidingi įsivaizdavimai apie draudimus skelbti duomenis apie darbuotojų darbo užmokestį;*
- 3) darbo užmokesčio skirtumų moterims ir vyrams klausimo ignoravimas tarp pagrindinių dalyvių – socialiniai partneriai ir net viešosios valdžios institucijos faktinės nelygybės nelaiko spręstina problema – tai priimama tarsi negražus, bet natūralus neigiamas reiškiny.*

Dalį šių problemų stengiamasi spręsti tikslingomis naujojo Darbo kodekso nuostatomis.



Arminta Saladžienė

NASDAQ OMX grupės
viceprezidentė,
NASDAQ OMX Baltijos rinkos
vadovė



Nors įsitraukimas į darbo rinką profesinės veiklos pradžioje abiejų lyčių tolygus, moterų skaičius aukščiausiose pozicijose, ypač didelėse organizacijose, yra itin žemas.

Vienas svarbiausių veiksnių, darančių įtaką moterų galimybėms siekti karjeros, yra motinystė ir netolygus globos pasiskirstymas tarp partnerių. Dažnu atveju tai nėra laisvas moters pasirinkimas, bet visuomenės nuostatų, artimųjų lūkesčių bei ekonominių faktorių nulemtas sprendimas. Moteris jos artimos aplinkos ir plačiosios visuomenės yra matoma kaip pagrindinė vaikų, pagyvenusių tėvų, namų globėja, jos profesinė veikla yra mažiau vertinama nei vyro. Tai galiausia tampa išsipildžiusia pranašyste, nes jos karjera ir profesinis tobulėjimas dėl pačios pasirinkimų ar darbdavio stereotipų pradeda stagnuoti, didėja atlygio tarp moterų ir vyrų atotrūkis.

Reikalingos kompleksinės priemonės, kaip didesnis vaikų priežiūros ir kitų paslaugų prieinamumas, lygiavertis vyrų įsitraukimas į vaikų priežiūrą, lanksčios darbo vietos, visuomenės požiūrio keitimas, kad pasiektume proveržį šioje srityje.



Laura Galdikienė

„Swedbank“ Lietuvoje
vyresnioji ekonomistė



Pagrindinėmis nelygybės problemomis įvardinčiau atlyginimų atotrūkį tarp moterų ir vyrų bei „stiklines lubas“. Moterys ne tik uždirba mažiau nei vyrai, bet karjeros kelyje jos neretai susiduria ir su ribotomis galimybės pasiekti aukščiausias pareigas tiek įmonių, tiek valstybės valdyme. Visgi, manau, kad ypač svarbu analizuoti šių nelygybės apraiškų priežastis, nes tik tai leistų parinkti tinkamas priemones problemų sprendimui. Manau, kad tiesioginės diskriminacijos apraiškų darbo rinkoje nėra daug, o kaip pagrindinius barjerus lyčių lygybei darbo rinkoje išskirčiau šiuos:

- 1) nesąmoninga moterų diskriminacija darbo rinkoje;
- 2) stereotipai, susiję su moterims „tinkamu“ darbu, kurie neretai skatina moteris rinktis menkiau apmokamas profesijas;
- 3) netolygus darbų, susijusių su vaikų auginimu ir buitimi pasidalijimas šeimoje, galimybių derinti darbą ir šeimą stoka;
- 4) sėkmingų moterų pavyzdžių trūkumas;
- 5) visuomenės spaudimas;
- 6) mergaičių ir berniukų ugdymo skirtumai, kurie gali lemti ambicijų stoką tarp moterų.

Problemų atrodo ne tiek ir daug, tačiau priežasčių daugybė. Siekiant mažinti lyčių nelygybę, reikalingi kompleksiniai sprendimai, susiję su stereotipų keitimu, problemos viešinimu. Tam būtinas aiškus nelygybės problemų ir priežasčių supratimas bei sprendimų iniciavimas aukščiausiam valstybės lygmenyje. Kol kas tai praktiškai nevyksta.



Doc. dr. Aistė Dromantaitė

Mykolo Romerio universiteto
Politikos ir vadybos fakulteto
docentė



Vieną pirmiausių aspektų lyčių lygybės kontekste norėčiau išskirti darbo užmokesčio skirtumą už tas pačias pareigas ar darbą. Tai, ką užtikrina ES ir nacionaliniai teisės aktai. Deja, de facto situacija kitokia, ir ji yra prastesnė. Tad itin svarbu peržiūrėti ir mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, ir pirmiausia tuose sektoriuose, kuriuose dominuoja moterys (pvz., švietimo, socialinio darbo, kultūros ir pan.).

Antras aspektas būtų lyčių atstovavimas organizacijose. Deja, jų interesai organizacijose yra vis dar prastai atstovaujami, taip pat moterys retai/mažai įtraukiamos į sprendimų priėmimo procesus, o užimančių aukštas vadovų pozicijas asmenų skaičius yra diskriminacinio pobūdžio kitų asmenų atžvilgiu. Taip pat organizacijose svarbu ne tik žmogiškojo kapitalo valdymo klausimai, bet ir darbo vietos ypatybės, į kurias būtina atsižvelgti siekiant lyčių lygybės organizacijoje, analizuotinos tokios sritys, kaip darbo modelis, jau minėtasis užmokestis, hierarchija, pavaldumas, sąveika tarp vyrų ir moterų, galiausiai, kaip pati organizacija yra interpretuojama lyčių aspektu, kokios lyčių lygios galimybės joje ir kokios jų poreikius atitinka esamas elgesys.

Trečias aspektas yra išsilavinimas, pvz., universitetuose studijuoja daugiau moterų nei vyrų, tačiau aukščiausios karjeros jų pasiekia vos viena kita. Taip yra ne tik dėl sudaromų organizacijoje vietos kliūčių (pvz., stiklo lubos), bet ir dėl pertraukiamos karjeros ir asmeninio/šeimos gyvenimo derinimo sunkumų. Nepaisant išsilavinimo ir gerų rezultatų, moterys retai dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose, retai į juos yra įtraukiamos ir, žinoma, pačios įsitraukia. Tad kalbėtina apie lyderystės ugdymą ir skatinimą reikštis.→



Ketvirtas aspektas – svarbu užtikrinti galimybę eiti bent minimalias motinystės/tėvystės atostogas. Nėkart analizuota apie egzistuojančius sunkumus derinant asmeninio/šėimos gyvenimo ir profesinę veiklą/karjerą. Taip pat vis dar gajūs nepalankūs darbdavių požiūris į moteris, siekiančias profesinės karjeros ar turinčias pertraukiamą karjerą dėl šėimos/asmeninio gyvenimo klausimų, egzistuoja diskriminacija darbo rinkoje ir vis dar gajūs stereotipai jų atžvilgiu. Užsiėmusi namų ruošą, vaikų/ligonų/pagyvenusių artimųjų globa, ne kiekviena moteris pajėgia dirbti pilną darbo dieną apmokamame darbe. Deja, Lietuvoje vis dar nedaugelis vyrų ima tėvystės atostogas arba dėl buities ir globos rūpesčių dirba pusę dienos.

Penkta, vis dar tyrimais pastebima, jog tebeegzistuoja mizoginiškas požiūris darbo rinkoje ir egzistuoja moterų diskriminacija organizacijose iš pačių moterų pusės. Šėšta – smurtas šėimose ir seksualinis priekabiavimas – apie 40-50% ES gyvenančių moterų yra patyrusios smurtą arba priekabiavimą darbe, šėimoje ir pan. Tad apibendrinant išsakytus argumentus, būtina atkreipti dėmesį ir užtikrinti darbo apmokėjimo gerinimą, darbo segregaciją bei darbo ir asmeninio/šėimos gyvenimo derinimo lanksčias galimybes.

IŠVADOS

- Išanalizavus lyčių lygybės rodiklius skirtingose darbo rinkos srityse – darbo užmokesčio ir pajamų, užimtumo ir darbo sąlygų, ekonominės galios srityse – pasitvirtino iškelta prielaida, kad moterų ir vyrų padėtis ir galimybės darbo rinkoje yra nevienodos. Tą įrodo įvairiais pjūviais išanalizuoti minėtų sričių rodikliai. Moterys patiria nelygybę ekonominėje srityje įvairiais atžvilgiais: atlyginimų (o vėliau – pensijų ir skurdo), užimtumo galimybių ir karjeros galimybių aspektais, kuriuos sukuria „stiklo lubų“ reiškinys (stereotipinės nuostatos, sunkumai derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus, nevienodas vaikų priežiūros pasiskirstymas tarp moterų ir vyrų, neskaidrūs samdymo ir paaukštinimo principai, nepakankamas darbo lankstumas ir pan.).
- Apžvelgus Lietuvos padėtį tarptautiniuose lyčių lygybės indeksuose, matyti, kad šalyje moterų ir vyrų nelygybės mastas ekonominėje srityje vis dar yra pakankamai didelis, ypač nelygybės paplitimą palyginus su ES vidurkiu ar labiausiai šioje srityje pažengusiomis Europos regiono šalimis. Buvo įvertintas ir Lietuvos pastarųjų 10-ies metų kelias lyčių lygybės link. Analizėje prieita prie išvados, kad per šį laikotarpį šalyje neįvyko jokių reikšmingų teigiamų pokyčių.
- Apklausoje dalyvavę ekspertai atkreipė dėmesį į tas pačias problemas, nagrinėtas analizėje, tačiau labiausiai pabrėžė atlyginimo atotrūkio, mažo moterų vadovių skaičiaus ir „stiklo lubų“ problemas. Jų pateikti atsakymai patvirtino faktą, kad moterų ir vyrų nelygybė darbo rinkoje yra aktuali, svarbi ir paplitusi problema, kurios sprendimui būtinos kompleksinės priemonės ir politinė valia.

ŠALTINIAI

- 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. 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_it.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. 2009. Reconciliation between work, private and family life in the European Union. 145 p. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-78-09-908>
- 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>
- LSD – Lietuvos statistikos departamentas. 2011. Visuotinis gyventojų ir būstų surašymas. <http://osp.stat.gov.lt/2011-m.-surasymas>
- 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 ir ekonominės veiklos rūšis. 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/Biuletenis_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>
- Reingardė, J. 2017. „Moterų ekonominės nepriklausomybės prielaidos“ [pranešimo skaidrės], Moterų ekonominės galios stiprinimas: veikime kartu [diskusija], 2017-03-06.
- SIF – Socialinių inovacijų fondas. 2014. Moterys ir vyrai Lietuvoje visuomenėje 2014: poveikio vertinimo ataskaita. 110 p. http://lpf.lt/files/Projektoi/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf
- 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 nelygybė 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



APIE

Šis leidinys yra projekto „Lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje“ dalis. Projektas vykdomas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, programos „Kurk Lietuvai“ rėmuose. Projekto trukmė: 2017-03-12 – 2017-09-05. Apie kitas numatomas veiklas galite sužinoti interneto tinklapyje www.kurkl.lt.

KONTAKTAI

Donatas Paulauskas
„Kurk Lietuvai“ projektų vadovas
E: donatas.paulauskas@kurkl.lt
T: +370 678 13212
W: kurkl.lt