

MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETO
STRATEGINIO VALDYMO FAKULTETO
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA

Vitalija Petrauskaitė
Europos Sąjungos politika ir administravimas

LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKA: ŠEIMOS IR DARBO SUDERINAMUMAS LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
lekt. S. Spurga

Vilnius, 2007

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. LYČIŲ LYGYBĖS SAMPRATA.....	7
1.1. Formali ir faktinė vyrų ir moterų lygybė.....	8
1.2. Moterų ir vyrų vienodo traktavimo principas.....	11
1.3. Šeimos ir darbo suderinamumo bei lyčių lygybės santykis.....	13
2. LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKA IR JOS REGLAMENTAVIMAS.....	15
2.1. Lyčių lygybės politikos raida Lietuvoje.....	16
2.2. Teisinis ir institucinis lyčių lygybės įgyvendinimo mechanizmas.....	19
2.3. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimo ypatumai: prieš ir po integracijos į Europos Sąjungą.....	23
3. ŠEIMOS IR DARBO SUDERINAMUMO PROBLEMOS LIETUVOJE ANALIZĖ.....	28
3.1. Šeimos ir darbo suderinamumo problemas sąlygojantys veiksniai.....	29
3.1.1. Ekonominė moterų ir vyrų nelygybė	29
3.1.2. Tradiciniai lyčių vaidmenys ir stereotipai	37
3.2. Šeimos ir darbo suderinamumo priemonių lyginamoji analizė: Lietuva ir Islandija.....	39
4. KOKYBINIS TYRIMAS	47
4.1. Tyrimo metodika.....	47
4.2. Lyčių lygybės politika bei šeimos ir darbo suderinamumo problematika Lietuvoje ekspertų vertinimas.....	48
4.2.1. Lyčių lygybės politika, jos įgyvendinimas <i>de jure</i> ir <i>de facto</i> Lietuvoje.	48
4.2.2. Šeimos ir darbo suderinamumo problematiką sąlygojančios priežastys ir veiksniai..	50
4.2.3. Tėvystės atostogos: priemonė šeimos ir darbo suderinamumo problemai spręsti bei lyčių vaidmenų kaitai skatinti.	51
4.3. Kokybinio tyrimo rezultatų įvertinimas.....	55
IŠVADOS	56
REKOMENDACIJOS	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59
SANTRAUKA.....	64
SUMMARY.....	65
PRIEDAI.....	67

IVADAS

Lyčių lygybė tai vienas iš pagrindinių demokratinių principų. Jis grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Lygios galimybės vyrams ir moterims – tai kliūčių nebuvimas nė vienai iš lyčių visaverčiai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime.

Moterų ir vyrų lygybės užtikrinimas yra vienas valstybės prisiimamų įsipareigojimų. Lygios moterų ir vyrų teisės reglamentuojamos tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygmeniu. Sutinkama, jog tai yra šiuolaikinės demokratinės visuomenės gyvenimo norma ir pagrindas. Įsipareigojimas užtikrinti lygias galimybes moterims ir vyrams visose visuomenės ir privataus gyvenimo srityse verčia valstybes įgyvendinti įvairias priemones, kurių pobūdis ir mastas skiriasi nuo valstybės specifikos bei jai priimtinos lyčių lygybės sampratos.

Bendroji temos charakteristika ir aktualumas. Lyčių lygybės klausimai šiandien aktualūs Lietuvai, nes esant Europos dalimi, neišvengiamai lyčių lygybės politika tampa vienu iš esminių veiksnių, sprendžiant tiek demografines, tiek ekonomines problemas. Po nepriklausomybės paskelbimo prisiimti tarptautiniai įsipareigojimai šioje srityje buvo pagrindas pradėti vykdyti valstybinę lyčių lygybės politiką. Prisijungus prie Europos Sąjungos, lyčių lygybės politikos tikslas, tapo Lietuvos nacionalinės politikos realybe - sudaryti vienodas galimybes kiekvienam asmeniui nepriklausomai nuo lyties siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, lygaus pareigų pasidalijimo šeimos ir darbo srityse, t.y. sudaryti sąlygas moterims ir vyrams realizuoti savo turimą potencialą be diskriminacijos ar nepalankaus požiūrio į juos lyties pagrindu. Kitaip tariant, moterų ir vyrų lygių galimybių politika siekiama užtikrinti abiejų lyčių vienodą santykį su įstatymu bei įvardinti sritis, kuriose lytis tampa kliūtimi ar trūkumu, kuris trukdo vykdyti nešališką resursų (teisių ir privilegijų, leidžiančių asmeniui pilnavertiškai funkcionuoti visuomenėje) ir galimybių jais naudotis pasiskirstymą bei įgyvendinti priemones, kurios leistų efektyviai kovoti su nelygybės apraiškomis.

Pasirinkta tema – „*Lyčių lygybės politika: šeimos ir darbo suderinamumas Lietuvoje*“ – yra aktuali, nes šiuolaikiniame dinamiškame rinkos liberalizacijos ir individualizmo laikmetyje, moterys ir vyrai suvokdami ekonominio saugumo reikšmę, vis dažniau susiduria su dviejų esminių gyvenimo sričių – šeimos ir darbo – derinimo problema. Europos Sąjungos politikos gairėse ši problema išskiriama kaip vienas iš pagrindinių lyčių lygybės įgyvendinimo aspektų. Šeimos ir darbo vaidmenų dilemas lyčių atžvilgiu sąlygoja tokie demografiniai pokyčiai kaip gimstamumo mažėjimas, kintanti šeimos struktūra, tradicinio šeimos modelio nykimas bei vykstantys kultūriniai bei ekonominiai visuomenės pokyčiai. Nepaisant teisinio lygių moterų ir

vyrų teisių reglamentavimo bei vis didėjančio moterų dalyvavimo viešojoje sferoje, vis dar išlieka takoskyra tarp privataus ir viešojo gyvenimo, ko pasekoje moterys siejamos su namų sfera, o vyrams priskiriama veikla viešojoje. Daug kalbama apie moterų integravimą į viešąją sferą, bet dažnai net neužsimenama apie būdus vyrus pritraukti į privačiąją. Tokioje situacijoje moterys yra priverstos prisiimti taip vadinamą “dvigubą našta”: dalyvauti apmokamo darbo sektoriuje bei atlikti didžiąją dalį namų ruošos darbų. Todėl visa tai reikalauja naujų būdų šeimos ir darbo santykiui reguliuoti ir vaikų priežiūros pareigomis namuose dalintis. Todėl šiame darbe šeimos ir darbo pareigų derinimas analizuojamas lyčių lygybės atžvilgiu. Moterų ir vyrų lygybė Lietuvoje gana plačiai reglamentuota teisiškai, vis intensyviau įgyvendinama ekonominėje sferoje kaip neatskiriamas darbo rinkos elementas, be jos neįsivaizduojamas socialinės politikos vykdymas. Nepaisant to, susirūpinimą vis dar kelia išliekantis atotrūkis tarp formalios ir realios lyčių lygybės. Todėl šiame darbe keliama pagrindinė problema, jog Lietuvoje, esant Europos Sąjungos standartus ir direktyvas atitinkančiai teisei bazei, nėra pakankamai užtikrinamas lyčių lygybės aspektas šeimos ir darbo suderinamumo srityje. Didelis dėmesys skiriamas išsiaiškinti kodėl valstybės teisiškai įtvirtintos priemonės negali užtikrinti egzistuojančių darbo ir šeimos derinimo lyčių aspektu problemų, kokie veiksniai tai lemia. Remiantis Šiaurės šalių patirtimi, lyčių lygybės perspektyvoje pateikiama pasirinktų priemonių, užtikrinančių moterų ir vyrų tolygesnį dalyvavimą darbo rinkoje bei skatinančių tradicinių lyčių vaidmenų nuostatų kaitą, analizė, kurios metu gautus duomenis bandysime pagrįsti arba paneigti kokybinio tyrimo metu.

Magistrinio *darbo tikslas* – remiantis mokslinės literatūros bei teisės aktų analize ištirti lyčių lygybės politikos įgyvendinimo mechanizmus Lietuvoje bei atskleisti ir įvertinti esmines šeimos ir darbo suderinamumo problemas lyčių aspektu, jų atsiradimo priežastis bei galimus jų sprendimo būdus.

Darbo uždaviniai:

- 1) Pateikti formalios ir faktinės lyčių lygybės bei vienodo lyčių traktavimo sampratą, apibrėžti šeimos ir darbo bei lyčių lygybės santykį.
- 2) Apžvelgti Lietuvos lyčių lygybės politikos raidą, jos formavimąsi bei įvertinti nacionalinį ir Europos Sąjungos teisinį ir institucinį lyčių lygybės įgyvendinimo mechanizmą.
- 3) Atskleisti šeimos ir darbo pareigų derinimo problemas, pagrindines priežastis bei remiantis užsienio šalies patirtimi atlikti tėvystės atostogų modelių, kaip problemos sprendimo priemonių, lyginamąją analizę.
- 4) Atlikti ekspertų grupės kokybinį tyrimą, siekiant išsiaiškinti ar Lietuvoje lyčių lygybės politika ir jos priemonės užtikrina moterų ir vyrų vienodas galimybes derinant šeimą ir darbą.

Darbo objektas - šeimos ir darbo suderinamumas Lietuvoje lyčių lygybės kontekste.

Darbe naudojami *tyrimo metodai*:

- 1) mokslinės literatūros apžvalga;
- 2) teisės aktų analizė;
- 3) statistinių duomenų analizė;
- 4) lyginamoji analizė;
- 5) kokybinis tyrimo metodas

Darbo tema nagrinėjama, daugiausiai analizuojant Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktus, direktyvas bei tarptautines deklaracijas reglamentuojančius vienodas teises moterims ir vyrams. Teorinėje dalyje remiamasi mokslininkų N. Daukantienės, D. Eitutytės, V. Kanopienės ir O.G. Rakauskienės straipsniais, aprašančiais lyčių lygybę skirtingais aspektais. Analitinėje dalyje remtasi žymios Lietuvos sociologės, lyčių lygybės ekspertės J. Reingardės knygomis, daug vertės darbui suteikė skandinavų autorių L. Arnlaug, J. Hearn ir J. McInnes mintys ir išvalgos. Naudojamos Europos Sąjungos institucijų ataskaitų medžiaga, taip pat Vytauto Didžiojo Socialinių tyrimų instituto, UAB „Rait“ atliktos sociologinės apklausos duomenimis bei tarptautinių projektų metu atliktais tyrimais.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, keturios tarpusavyje susijusios dalys. Darbo pabaigoje pateikiamos darbo metu gautos išvados, rekomendacijos, naudotas literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei priedai, į kuriuos įeina statistinė informacija pateikiama lentelėse ir diagramose, interviu klausimynas bei ekspertų interviu respondentų aprašas.

Pirmoje darbo dalyje pagrindžiamas valstybinės lyčių lygybės politikos reikalingumas: pateikiama egzistuojanti formali moterų ir vyrų lygybės samprata, atskleidžiama šeimos ir darbo sričių bei lyčių lygybės santykio reikšmė. Lietuvos lyčių lygybės politikai skira *antroji darbo dalis*. Joje analizuojama Lietuvos lyčių lygybės politikos raida, aprašomas teisinis ir institucinis lyčių lygybės įgyvendinimo mechanizmas: galiojančios teisės normos, veikiantis politikos formavimo ir įgyvendinimo institucinis mechanizmas, vykdomos valstybinės programos. Aptariama integracijos į Europos Sąjungą ir pilnaverčio tapimo šios sąjungos nare, kaip veiksnio, įtaka Lietuvos lyčių lygybės politikai bei jos tolesniam vystimuisi. Darbo *trečioje dalyje* didžiausias dėmesys bus skiriamas šeimos ir darbo suderinamumo problemų analizei lyčių lygybės aspektu, jų atsiradimą sąlygojančių veiksnių paaiškinimui bei pagrindimui. Valstybė įgyvendina įvairias šeimai palankios politikos priemones. Šiame darbe pasirinkta viena iš tokių priemonių - tėvystės atostogos, kurios remiantis Šiaurės šalių patirtimi padeda realiai derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, užtikrina moterų ir vyrų tolygesnį dalyvavimą darbo rinkoje bei skatina tradicinių lyčių vaidmenų nuostatų kaitą. Norint atskleisti šios preimonės pranašumus ir trūkumus bus atliekama lyginamoji analizė. Jos pagrindą sudarys teisiškai įtvirtinti Lietuvos ir

Islandijos tėvystės modeliai bei šių šalių statistiniai ir atliktų šios srities tyrimų duomenys.

Ketvirtoji darbo dalis skirta kokybinio tyrimo metu gautų duomenų analizei. Pateikiami Lietuvos lygių galimybių ir lyčių lygybės ekspertų vertinimai šeimos ir karjeros suderinamumo problemos tematika.

1. LYČIŲ LYGYBĖS SAMPRATA

Pagrindinės sąvokos. Lytis kaip biologinė sąvoka suponuoja fizinius skirtumus tarp vyrų ir moterų, tačiau *socialinė* lyties sąvoka atspindi psichologines ir kultūrinės moterų ir vyrų savybes. Pastarųjų skirtumų privalumai priklauso nuo to kokioje visuomenėje gyvename¹. Svarbu pabrėžti, jog *lytis* yra socialinis procesas, turintis savo raidos logiką. Lytis kaip socialinis procesas yra žmonių elgesio ir patirties modelis, apimantis psichologinius, socialinius, kultūrinius ir kitus aspektus. Jis gali būti oficialiai įtvirtintas ir akivaizdžiai pasireiškiantis, bet gali būti ir neformalus bei latentinis. Lytis pasireiškia kaip darbo segregacija, ekonominė pliusų ir minusų sistema, socialinės ir kultūrinės sankcijos bei neformalios asmeninių ir intymių santykių taisyklės². Lyčių santykiai svarbūs daugelyje kultūros ir visuomenės sričių, jie įtraukia tiek vyrus, tiek moteris, tik dažniausiai ne vienodai. **Lytis (angl. sex)** nusako universalius biologinius moterų ir vyrų skirtumus. Sekančio lyties termino skirtumą nuo pirmojo akivaizdžiai parodo jų skirtingos reikšmės anglų kalboje, ko lietuvių kalba visai neatskleidžia ir neakcentuoja. **Lytis (angl. gender)** nusako socialinius skirtumus, arba moterims ir vyrams suteiktus vaidmenis, kurių jie išmoka augdami, kurie ilgainiui kinta ir kurie priklauso nuo konkrečios kultūros, tautybės, religijos, išsilavinimo, klasės ir geografinės, ekonominės bei politinės gyvenamosios aplinkos. Ch. Beasley teigia, jog tai elgesio modeliai, kurie nustato tai, kas įprasta, ir nulemia tai, kas mes esame be savo lyties³. Pavyzdžiui, gimdyti gali tik moterys (biologiniai determinuoti), tačiau ne nuo biologinių priežasčių priklauso, kas augins vaikus (lyties determinuotas elgesys) arba atliks namų ruošos darbus. Todėl lytis apibūdina ir tas savybes bei elgesį, kurio iš vyrų ir moterų tikisi visuomenė ir kuris formuoja jų visuomeninį tapatumą – tapatumą, kuris priklauso nuo konkrečios kultūros ir konkretaus istorinio laikotarpio. Dar daugiau **lyčių lygybė** nusako principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesukelia skirtingų padarinių, kurie stiprina nelygybę⁴. Aiškinant ryšį tarp dviejų priešingos lyties atstovų, J. Lorber aiškiai nurodo, jog **lyčių santykiai** nusako abipusiškai priklausomus moterų ir vyrų santykius, kurie reiškia, kad su moterimis susiję pokyčiai lems su vyrais susijusius pokyčius, ir atvirkščiai⁵. Kadangi šiame darbe siekiame išsiaiškinti kaip lyčių lygybės politika prisideda prie lengvesnio šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo, būtina paminėti

¹ Spinks Clemens and Tony. The Equal Opportunities handbook. London, Philadelphia, 2006.

² Connel R.W. Gender. United States of America: Polity Press, 2002. P.7-8.

³ Beasley Ch. Gender and Sexuality: Critical theories, critical thinkers. Great Britain, 2005.

⁴ Lorber J. Paradoxes of Gender. New York: Yale University, 1994. P.14-15

⁵ Ten pat.

lyčių lygių galimybių integravimo strategiją, nes tai yra procesas, kai siekiama, kad visi politinės programos etapai – kūrimas, įgyvendinimas, priežiūra ir vertinimas – traktuojami taip, kad būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė⁶. Galutinis tikslas – pasiekti lyčių lygybę.

Šeimos ir darbo derinimas – sujungia dvi istoriškai atskiras politinės intervencijos sritis, „viešą“ darbinį gyvenimą ir „privatų“ šeimos ar individualų piliečių gyvenimą. Todėl neišvengiamai tokia politikos sfera turi derinti sudėtingus ekonominius sprendimus (užimtumo sąlygų reguliavimo mechanizmai, darbo rinkos sritis ir kt.) su socialinės politikos priemonėmis (lygių galimybių skatinimo priemonės, paramos šeimai politikos priemonės) ir netgi švietimo bei kultūros aspektus (nuostatų kaitą, vertybių formavimą ir kt.).⁷

Šeimai palankios politikos priemonės - į užimtumą orientuotos socialinės politikos priemonės, kurios palengvina galimybę derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius ir vaikų vystymąsi, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje⁸.

1.1. Formali ir faktinė vyrų ir moterų lygybė

Kalbant apie asmenų lygybės principą paprastai siūloma skirti tris jo formas: formalią lygybę, galimybių lygybę ir rezultato lygybę⁹. Jei lygybei nusakyti pritaikytume lenktynių metaforą, tai formali lygybė galėtų būti apibrėžta kaip visų turima vienoda teisė lenktynes laimėti; galimybių lygybė – kaip visiems suteiktos vienodos starto pozicijos, kurios legitimizuoja nevienodą lenktynių baigtį, atsižvelgiant į prigimtinių sugebėjimų skirtingumą. Tuo tarpu rezultato lygybė reikalautų vienodos lenktynių baigties, nepriklausomai nuo turimų asmeninių savybių.

Formali lygybė remiasi idėja, kad visi žmonės – moterys ir vyrai - yra lygūs savo prigimtinėmis teisėmis, dėl ko privalo būti vienodai traktuojami socialinės praktikos taisyklių. Formalus, įstatymais įtvirtintas, lygybės principas draudžia teikti specialias privilegijas lyties pagrindu. Nepaisant to, taip suprantama lygybė nėra pakankama lygybės *de facto* garantija, nes neatsižvelgia į kultūrinius, ekonominius ir socialinius faktorius, pavyzdžiui moterų vaidmenis

⁶ Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. 1999. Strasbourg: Council of Europe Publishing; United Nations. ECOSOC.1997

⁷ MacInnes J. Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers? European societies, 2006.

⁸ Hardy S. and Adnett N. The Parental leave Directive: Towards a Family-Friendly Social Europe? // European Journal of Industrial Relations. 2002. Vol. 8. No. 2.

⁹ Heywood A. Political Ideas and Concepts: An Introduction. – New York: St. Martin's Press, 1994. - P.228.

buityje, kurie sąlygoja, kad daug moterų visuomeninėje veikloje nėra pajėgios varžytis kaip lygios su vyrais. Taip suprantamos lygybės garantavimas negali ištaisyti struktūriškai įtvirtintos nelygybės, nes remiasi liberaliomis įstatymo neutralumo, individualių žmogaus teisių ir rinkos laisvės idėjomis, neatsižvelgiant į socialinę individų nelygybę. Kadangi formali lygybės sąvoka iš esmės kalba apie moterų teisinės padėties gerinimą tiek, kad ji atitiktų “vyriškąją normą”, tik nedidelė dalis moterų gali turėti naudos iš išskirtinai įstatymuose reglamentuotų lygių teisių su vyrais.¹⁰

Dėl minėtų priežasčių šalia formalaus lygybės supratimo, t.y. lygių teisių suteikimo visiems žmonėms, esama radikalesnių lygybės sąvokų, pirmiausia lygių galimybių moterims ir vyrams užtikrinimas. Formali lygybė neatsižvelgia į gyvenamąją aplinką, kuri gali riboti žmonių turimas galimybes. Tuo tarpu galimybių lygybė koncentruojasi ties pradiniu gyvenimo atsparos tašku, kuris turi būti visiems vienodas, tačiau tai nereiškia, jog “vienu metu pradėję lenktynes, bėgikai kartu kirs finišo liniją”. Natūrali nelygybė, sąlygota asmeninių sugebėjimų, sunkaus darbo ar pan., yra neišvengiama ar bent jau moraliai “pateisinama”. Tačiau socialinė nelygybė, suponuota nevienodų socialinių sąlygų, yra moraliai “neteisinga”, nes pažeidžia vienodų pirminių pozicijų principą. Iš esmės galimybių lygybė reikalauja pašalinti kliūtis asmens vystymuisi bei savirealizacijai, o tai savaime suponuoja pozityvios diskriminacijos, laikinų specialių priemonių taikymo poreikį tam, kad moterų ir vyrų lygybė būtų pasiekta ilguoju laikotarpiu¹¹. Siekiant sumažinti pozityvios diskriminacijos taikymo kontraversiškumą, dalis lygybės teoretikų siūlo lyčių lygių galimybių politiką grįsti nepalankios situacijos [angl. *disadvantage*], o ne skirtingumo sąvoka, tokiu būdu orientuojantis tiesiai į socialinės problemos esmę - blogesnę moterų padėtį visuomenėje.¹² Dažnai pažymima, kad nediskriminacijos principas apima tik labai ribotą – išskirtinai individualistinę ir priemonių racionalumu paremtą lygybės sampratą. Todėl siūloma vartoti tikslesnį terminą ‘grupės buvimas nepalankioje padėtyje’ [angl. *group disadvantaging*], kaip geriau reprezentuojantį socialines realijas ir kryptingiau besiorientuojantį į problemas, kurias privalu spręsti garantuojant lygias teises.¹³

Radikaliausia lygybės forma kalba apie rezultato lygybę, kurios pavyzdžiu lyčių lygybės atveju galėtų būti reikalavimas užtikrinti absoliučiai vienodą moterų ir vyrų atstovavimą sprendimų priėmimo organuose. Tokios lygybės sampratos oponentai pažymi, kad rezultato

¹⁰ Best S. Understanding Social Divisions, 2005 British Library

¹¹ TAGS. Gender stereotypes Overcoming and Equality of Women and Men: Guidelines for new Challenges. European Commission: 2005. P.14.

¹² Teigen M. The Affirmative Action Controversy. // NORA: Nordic Journal Of Women's Studies. No. 2 2000, Vol. 8. – P. 63-78.

¹³ Barnard C. Gender Equality in the EU: A Balance Sheet. // Alston E., Bustelo M., Heenan J. The EU and Human Rights. – Oxford University Press, 1999. - P.224.

lygybė neatsižvelgia į kiekvieno turimus skirtingus sugebėjimus, todėl gali būti pasiekta tik esant labai didelio masto valstybės reguliavimui. Taigi lygybės sampratų atskyrimas iš esmės grindžiamas tuo, ar moterys traktuojamos kaip individualūs asmenys ar kaip grupė.

Įvairūs statistiniai duomenys rodo¹⁴, kad nė vienoje šalyje moterys neturi lygių galimybių su vyrais sprendimų priėmimo sferoje ir valstybės valdyme, ekonomikoje, švietimo sistemoje ir kitose srityse. Moterys nėra pakankamai atstovaujamos politikoje, taip pat valstybės valdyme. Stebima tiek vertikali (moterys užima žemesnius ir mažiau apmokamus, t.y. mažiausio ekonominio ir socialinio prestižo, postus), tiek horizontali (moterų dominuojami darbo rinkos sektoriai yra mažiausiai apmokami) darbo rinkos segregacija lyties pagrindu. Statistiškai siekiančių aukštojo mokslo moterų yra daugiau nei vyrų¹⁵, moterys turi tokį pat, o dažnai ir geresnį išsilavinimą nei vyrai, tačiau vadovaujančius postus jos pasiekia retai. Moterys sudaro didžiausią dalį buitine veikla užsiimančių asmenų bei yra atsakingos už vaikų auginimą ir priežiūrą. Kokios yra minėtų dalykų priežastys?

Nepaisant teisinio lygių moterų ir vyrų teisių reglamentavimo bei vis didėjančio moterų dalyvavimo viešojoje sferoje, vis dar išlieka takoskyra tarp privataus ir viešojo gyvenimo, ko pasekoje moterys siejamos su namų sfera, o vyrams priskiriama veikla viešojoje. Tai sietina su tradicija bei visuomenėje vyraujančiais stereotipais apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis.¹⁶ Daug kalbama apie moterų integravimą į viešąją sferą, bet dažnai net neužsimenama apie būdus vyrus pritraukti į privačiąją. Tokiu būdu moterys yra priverstos prisiimti taip vadinamą “dvigubą našta”: dalyvauti apmokamo darbo sektoriuje bei atlikti didžiąją dalį namų ruošos darbų. Visuomenėje vyraujanti liberali lygybės samprata, kai visi asmenys laikomi lygiais, viešojoje sferoje “neutralizuojant” jų lyties faktorių, neatsižvelgia į moterų ir vyrų skirtumus, skirtingus jų gyvenimo būdus.¹⁷ Tai suponuoja, kad norėdama tapti pilnaverte viešosios sferos dalyve, moteris yra priversta “atsisakyti savo ‘moteriškumo’, priimti vyrišką gyvenimo būdą, perduodama savo vaikų priežiūrą kam nors kitam, arba apskritai atsisakydama jų turėti”.

Gana reprezentatyvi, nusakant moterų ir vyrų nelygybę *de facto*, yra situacija Lietuvoje. Todėl sekančiame poskyryje plačiau aptariama būtinybė vyrus ir moteris traktuoti kaip lygiavertes teises ir galimybes turinčius asmenis visuose visuomenės gyvenimo srityse.

¹⁴ Eurostat 2006-2007 metų duomenys

¹⁵ Statistikos departamento duomenimis 2006-2007 mokslo metų pradžioje universitetuose studijavo 60% merginų ir tik 40% vaikinių.

¹⁶ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005.

¹⁷ Moterys Lietuvoje. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000.

1.2. Moterų ir vyrų vienodo traktavimo principas

Vienodo moterų ir vyrų traktavimo principo įgyvendinimas Lietuvoje remiasi Konstitucijos 29 straipsniu, kuris skelbia, kad žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl jo lyties ir kitais pagrindais¹⁸. Be to, įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms visi asmenys yra lygūs.

Draudimą diskriminuoti dėl lyties priimant į mokymo įstaigas, vertinant žinias ar parenkant mokymo programas nustato Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Moterų ir vyrų lygias teises privalo užtikrinti ir darbdaviai, priimdami į darbą, sudarydami darbo sąlygas, naudodami darbo kokybės vertinimo kriterijus. Be to, skelbimuose priimti į darbą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus atvejus, kai tam tikrą darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo¹⁹.

Moterų ir vyrų lygybės principo būtina laikytis ir pagal kitus Lietuvos Respublikos įstatymus. Darbo kodeksas įtvirtina draudimą nepriimti asmens į darbą jo lyties ar kitų faktorių, kurie neįtakoja profesinių kvalifikacijų, pagrindu²⁰. Darbuotojų saugos ir sveikatos darbo įstatymas numato, kad saugios ir sveikos darbo sąlygos užtikrinamos kiekvienam darbuotojui nepriklausomai nuo lyties ar remiantis kitais pagrindais.²¹ Pagal šį įstatymą mažiau palankus ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų traktavimas palyginus su dirbančiais visą darbo dieną laikomas pažeidimu. Krašto apsaugos sistemos įstatymas numato, kad tiek moterys, tiek vyrai, po tinkamų apmokymų, gali tarnauti, remiantis atitinkamais profesionalios ar savanoriškos karinės tarnybos susitarimais.²² Be to, siekiant užtikrinti lygias galimybes vyrams ir moterims, nustatyti skirtingi fizinio pasirengimo reikalavimai. Visuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose savarankiškai dirbančių asmenų veiklą yra įtvirtintos nuostatos, suteikiančios vienodas galimybes moterims ir vyrams, susituokusiems ir nesusituokusiems asmenims steigti įmonę, registruoti ūkį, vystyti verslą, gauti paskolas, valstybės paramą verslui vystyti. Socialinę apsaugą reglamentuojantys įstatymai socialinės apsaugos priemonės numato tiek moterims, tiek vyrams.

Vėlgi atrodo, kad turima teisinė bazė nesudaro abejonių dėl vienodo moterų ir vyrų traktavimo principo įtvirtinimo Lietuvoje: Konstitucijoje deklaruojamą moterų ir vyrų lygybę įgyvendina darbo, socialinės apsaugos ir kiti panašaus pobūdžio įstatymai, be to, priimtas

¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014.

¹⁹ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

²¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170

²² Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios 1998, Nr.49-1325

specialus šią sritį reguliuojantis teisės aktas – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Deja, teisinė principo reglamentacija tam tikrais atžvilgiais vis dar atsilieka nuo Europos Sąjungoje taikomų reikalavimų.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą diskriminacija dėl lyties apibrėžiama kaip pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties²³. Pažodinė termino formuluotė leidžia manyti, kad galvoje turima tiesioginė asmenų diskriminacija. Tuo tarpu *netiesioginė diskriminacija* tame pačiame įstatyme apibūdinama sekančiai: veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys. Teisininkų nuomone, identifikuojant netiesioginę diskriminaciją, pirmiausiai reikia įvertinti, ar elgesys, teisės norma yra formaliai vienodi, neutralūs visiems žmonėms. O vėliau reikia įvertinti, ar tas neutralus elgesys ar teisės norma pažeidžia atitinkamos žmonių grupės teises. Netiesioginė diskriminacija įrodoma remiantis statistikos, tyrimų duomenimis, atspindinčiais žmonių grupės realią padėtį tam tikroje gyvenimo srityje. Taipogi svarbu pažymėti, kad dažniausiai netiesioginė diskriminacija nėra tyčinė, ji paliečia ne vieno žmogaus (nežiūrinti to, kad skundžiasi vienas žmogus), bet kelių ar net žmonių grupės interesus²⁴. Pastarieji dažniausiai net nesugeba suvokti, kad jie patiria netiesioginę diskriminaciją. Paprastai iš pirmo žvilgsnio neutrali teisės norma, vertinimo kriterijus taikomi ne individualiai atskiram žmogui, bet žmonių grupei. Be tinkamų apibrėžimų ir jų įgyvendinimo procedūros, yra sudėtinga ne tik paaiškinti netiesioginės diskriminacijos reiškinių didžiąjai visuomenės daliai, tame tarpe ir politikams, bet ir imtis priemonių jai nugalėti.

Kai kurios darbo sritį reguliuojančiuose įstatymuose įtvirtintos teisės normos traktuojamos, kaip neatitinkančios lyčių lygybės principo reikalavimų, nes teikia skirtingas darbo garantijas moterims ir vyrams. Veikiantys darbo įstatymai tam tikras privilegijas ar garantijas (atleidimo iš darbo apribojimai, papildomos nedarbo dienos vaiko priežiūrai ir kt.) taiko moterims, auginančioms mažus vaikus, o vyrams, kaip taisyklė, jos teikiamos, jei jie vaikus augina vieni (be motinų). Tokios nuostatos prieštarauja ne tik tarptautiniams dokumentams, tame tarpe ir *acquis*, bet ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui.

²³ Lietuvos Respubliko moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100

²⁴ Vengalė L., Grigolovičienė D., Mališauskaitė L. Lygios galimybės visiems. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007.

1.3. Šeimos ir darbo suderinamumo bei lyčių lygybės santykis

Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo tema (*angl. reconciliation*) pastaruoju metu išpopuliarėjo moksliniuose tyrimuose ir viešosiose politikos diskusijose visoje Europoje²⁵. Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo tema paskutiniu metu tapo labai aktuali ir išpopuliarėjo ne tik moksliniuose tyrimuose ir viešosios politikos diskusijose, bet ir socialiniame bei viešajame diskurse visoje Europoje. Ši sąvoka susijusi su įvairiais kokybiniais šiuolaikinės visuomenės pokyčiais – didėjančiu moterų užimtumu, besikeičiančiomis šeimos formomis ir demografiniu nuosmūkiu. Kaip pastebi John MacInnes, šeimos ir darbo vaidmenų derinimo diskusijos Šiaurės šalyse kyla būtent dėl mažėjančio gimstamumo ir didėjančio visuomenės senėjimo proceso.²⁶ Todėl svarbu šeimos ir darbo pareigų derinimą analizuoti kaip lyčių santykių atžvilgiu svarbų klausimą. Autorius pateikia šeimos ir darbo derinimo reiškinio apibūdinimą „*Šeimos ir darbo suderinimo sąvoka suprantama kaip moterų ir vyrų vaidmenų apmokamame ir neapmokamame darbe suderinimas, skatinantis lyčių lygybę.*“²⁷ Dar daugiau, jis pažymi, jog šeimos ir darbo derinimas yra nukreiptas į „subalansuotą“ šių dviejų sričių santykį. Dažniausiai šis santykis yra apibrėžiamas per moters prizmę, nes šeimos ir darbo derinimas vis dar laikomas moterų problema. Žvelgiant iš šios perspektyvos, šeimos ir darbo suderinamumą galima traktuoti kaip moterų sugebėjimą išlaikyti ekonominę nepriklausomybę ir lygiavertį namų ruošos pasidalijimą tarp partnerių.

Bandant atskleisti šio reiškinio prasmę išsamiau, pasitelksime autorės L. Arnlaug paaiškinimą. Ji apibendrina tris požiūrius į moterų ekonominės nepriklausomybės įgyvendinimą²⁸, derinant vyrų ir moterų šeimos ir darbo įsipareigojimus. Pirmuoju atveju teigiama, jog suderinimo politika atsižvelgdama į tradicinių lyčių vaidmenų paplitimą, turi teikti socialines pašalpas namuose liekančioms motinoms ir namų šeimininkėms, kad užtikrintų jų ekonominę nepriklausomybę nuo vyro. Kitas požiūris laikosi prielaidos, kad moterys daugiau ar mažiau priverstos imtis pagrindinio vaidmens vaikų auklėjime, bet tai neturėtų joms sukliudyti įsitraukti į darbo rinką tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir vyrai. Trečiasis požiūris siekia iš naujo apibrėžti tradicinius lyčių vaidmenis taip, kad moterys ir vyrai tolygiau dalintųsi globa. Todėl darbe įvertinę Lietuvoje sukurtą lyčių lygybę deklaruojančią teisinę bazę, bandysime

²⁵ Reingardė J. Neapmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. - Vilnius: Socialinių tyrimų centras, VDU, 2006.P.55.

²⁶ MacInnes J. Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers? European societies, 2006.

²⁷ Ten pat.

²⁸ Arnlaug L. Dirbantys tėvai ir socialinės gerovės valstybė: kintanti šeima ir politikos reforma Skandinavijoje. - Vilnius: Eugrimas, 2006.P.59.

pažvelgti kodėl atsiranda šeimos ir darbo suderinamumo problemos Lietuvoje, kodėl jos turi daugiau įtakos moterų gyvenimui nei vyrų ir kokie galimi šių konfliktų sprendimo būdai. Sekančioje darbo dalyje pradedama nagrinėti Lietuvos lyčių lygybės politika, kurios reikalingumą suponuoja skirtingos moterų ir vyrų galimybės viešojoje ir privačiojoje sferoje. Įgyvendinamos politikos pagrindinis „įrankis“ šiuo metu yra – moterų ir vyrų lygių teisių reglamentavimas teisės aktuose.

2. LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKA IR JOS REGLAMENTAVIMAS

Lyčių lygybės politika siekiama lygaus įtakos pasidalijimo ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose. Pasak lyčių lygybės ekspertės M. Jankauskaitės, vyro ir moters fiziologiniai skirtumai neturi turėti neigiamos įtakos jų gyvenimo sąlygoms, neturi jų diskriminuoti realizacijos bei išteklių paskirstymo procese. Dar daugiau, demokratijos nuostatos ir visų pripažinti principai negali galioti tik vienai visuomenės daliai.

Diskriminacijos formų panaikinimas visose veiklos srityse: socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime yra būtina ir esminė sąlyga užtikrinanti kiekvieno žmogaus teises ir asmeninę gerovę²⁹.

Viešoji politika apibūdinama kaip valstybės valios išraiška, valdžios veikla ir tos veiklos priežastys, sprendimų priėmimo ir jų įgyvendinimo motyvacija³⁰. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu traktuotina kaip valdžios ir valdymo institucijų lyčių lygybės politinė elgsena ir veiksmai, procedūros bei sprendimų priėmimas vadovaujantis lygybės principu. Kitaip sakant, tai valdžios pastangos reguliuoti visuomenėje kylančias įtampas dėl nevienodo lyčių traktavimo, skirstyti materialines ir simbolines vertybes bei paslaugas, fiskalinės politikos svertais reguliuoti biudžetą ir pinigų srautus. Viešosios politikos turinį ir veiklos kryptis geriausiai išreiškia priimami sprendimai. Lyčių lygybės politikos pajėgumą didele dalimi lemia sprendimų rengimas ir jų įgyvendinimas³¹. Teisinės apsaugos priemonės įvairių sluoksnių gyventojams buvo įtvirtintos dar XVIa., priėmus I-ąjį Lietuvos Statutą. Tačiau žmogaus pilietinių ir politinių teisių bei lyčių lygybės įgyvendinimo problematika tebėra aktuali demokratinėje valstybėje ir iki šių dienų.

Demokratija, tai valstybės forma, kurioje valdžia kyla iš pačios tautos per reguliariai ir laisvai vykdomus visuotinius rinkimus ir kurioje šiuo keliu kilusi valdžia rūpinasi lygiai visiems laiduoti asmeninę ir ūkinę gerovę³². Demokratinės valdžios, kylančios iš piliečių valios, formavimas buvo ilgas istorinės raidos rezultatas. Visais laikais žmonės siekė priartėti prie demokratinės visuomenės idealo, racionaliau organizuoti politinį ir socialinį gyvenimą. Nuolatos buvo formuojama tokia politinių santykių sistema, kuri leistų visiems jaustis laisvais ir patenkintais savo padėtimi.

²⁹ Andrulienė A., Baltutytė E., Birmontienė T. Žmogaus teisės. Diskriminacijos draudimas Lietuvos ir tarptautinėje teisėje, Vilnius 2004

³⁰ Parsons W. Viešoji politika. Vilnius: Eugrimas, 2001.

³¹ Šidlauskienė V. Vyriausybės vaidmuo formuojant lyčių lygybės politiką. 2004

³² Lietuvių enciklopedija. Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1954m. P.439

Šiuolaikinės demokratijos realizavimo principas – tai humanistinė valstybė, kurios formavimas vyko šimtmečius, ji apibendrina įvairių tautų politinį patyrimą, tradicijas ir idėjas³³. Šiandieną vienas iš svarbiausių demokratinės valstybės politikos prioritetų – žmogaus teisės.

Šiuolaikinėje valstybėje ir visuomenėje egzistuojantys viešasis ir privatus sektoriai turi užtikrinti visiems gyventojų sluoksniams realią gyvenimo kokybę ir kokybės adekvatumą toms normoms ir tiems standartams, kurie traktuojami, kaip atspindys modernios ir socialiniu bei ekonominiu požiūriais išvystytos visuomenės gyvenimo būdą, užtikrinti visuomenės ir valstybės raidai būdingą visinę harmoniją, eliminuojant socialinius konfliktus bei bet kokias etninio, religinio ar lyčių konfliktų galimybes³⁴.

Demokratija ir žmogaus teisės negali būti pripažintos tik vienai visuomenės pusei – vyrams ar moterims, nes tik viena visuomenės dalis objektyviai nepajėgi sukurti optimalių prielaidų demokratijai, ekonominei bei socialinei raidai. Valstybės sėkmė įgyvendinant demokratiją, siekiant ekonominės ir socialinės pažangos, žmogaus teisių užtikrinimo, kultūrinio bei profesinio tobulėjimos tiesiogiai priklauso nuo to, kaip šiuose procesuose dalyvauja abiejų lyčių atstovai³⁵.

Lyčių lygybė yra viena iš sąlygų norint užtikrinti demokratijos tolimesnę raidą ir vystymąsi. Todėl kituose poskyriuose aptarsime Lietuvoje ir Europos Sąjungoje sukurtą teisinį institucinį mechanizmą, kuris užtikrina moterų ir vyrų vienodų galimybių įgyvendinimą valstybės politikoje.

2.1. Lyčių lygybės politikos raida Lietuvoje

Pirmą kartą vyrų ir moterų lygybės principas buvo įtvirtintas 1992m. priimtoje Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Kitas labai svarbus dokumentas lyčių lygybei, tai 1998m. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Perėjimas iš socializmo į kapitalizmą sąlygojo tai, kad pirmaisiais nepriklausomybės metais Lietuvoje bandyta atsisakyti visko, kas vienu ar kitu būdu galėtų būti laikoma sovietiniu palikimu. Į šią kategoriją pateko ir lyčių lygybė, kurios supratimas socializmo sąlygomis buvo įgijęs visai kitokį atspalvį nei demokratinėse Vakarų valstybėse. Kaip pastebi G. Purvaneckienė, nors sovietiniais metais lygios moterų ir vyrų teisės ir buvo garantuotos teisiškai, jos neįgavo faktinės lygybės išraiškos. Moterys prisiimdamos “liūto dalį” atsakomybės buityje, kaip ir vyrai

³³ Bubnys G., Kriaučeliūnas Z., Matakas J. Trys valstybinės valdžios šakos//Viešasis administravimas. Kaunas: Technologija, 2001.

³⁴ Melnikas B. Aktualios viešojo administravimo teorijos, problemos ir perspektyvos, jų tyrimo kryptys// Viešasis administravimas. Kaunas: Technologija, 2001. P.352.

³⁵ Moterų ir vyrų lygių galimybių ataskaita. Vilnius, 2002. P.1

buvo priverstos dirbti pilnu etatu viešojoje sferoje, ko pasekoje joms teko klasikinis “dvigubas krūvis”³⁶.

Todėl pirmaisiais nepriklausomybės metais išsakyti valstybės raginimai moterims atsiduoti šeimai, vyrams paliekant apmokamą veiklą viešojoje sferoje, visai nestebina. Taip stengtasi atitrūkti nuo tarybinės praktikos, “palengvinant moterų dalį” ir suteikiant joms tam tikrų privilegijų moterims privačioje sferoje. Iš dalies dėl to moterų ženkliai sumažėjo visuomeninėje veikloje, o faktinę nelygybę tarp moterų ir vyrų dargi sustiprino pereinamojo laikotarpio ekonominiai sunkumai šalyje.

Daugelis lietuvių teoretikų teigia, kad moterų ir vyrų vienodas traktavimas Lietuvoje turi pakankamai galias, išskirtinai lietuviškas tradicijas, nors pastarųjų vystymasis buvo gerokai apsunkintas nepalankių istorinių aplinkybių.

Lygių galimybių plėtros centro projektų vadovė, lyčių lygybės ekspertė **M.Jankauskaitė** teigia, „[...] dar viduramžiais pirmasis Lietuvos Statutas (1529 m.) įtvirtino moterų teisę į palikimą bei teisę dalyvauti susirinkimuose, tuo suteikdamas lietuviams žymiai didesnes teises nei tuo metu turėjo kaimyninių kraštų moterys“. Ekspertė mano, „kad tokia teisinė reglamentacija tik įtvirtino visuomenės normas, pripažinusias moterims tam tikrą ekonominės nepriklausomybės laipsnį. Statuto skyriuje, įtvirtinančiame asmens apsaugą nuo prievartos, už moters kūno sužalojimą ar nužudymą numatytos baudmės buvo dvigubai griežtesnės nei už tokį pat nusikaltimą prieš vyrą“.

1905 metais buvo įkurta pirmoji moterų organizacija, o dviem metais vėliau Kaune įvyko pirmasis Lietuvos moterų suvažiavimas. Šiais metais spalio mėnesį didžiule konferencija bus minimos šio suvažiavimo 100 – osios metinės. Nepriklausomos Lietuvos Seimas, į kurį buvo išrinkta 10 moterų, pirma 1920 m. Laikinojoje Konstitucijoje, o vėliau ir 1922 m. priimtoje Konstitucijoje įtvirtino lygias politines teises moterims ir vyrams, tame tarpe ir balsavimo teisę. Tuo tarpu kitose Europos valstybėse balsavimo teisė moterims buvo suteikta gerokai vėliau, daug kur tik po II Pasaulinio karo. Civilinis kodeksas garantavo abiejų sutuoktinių individualias teises valdyti turtą. Faktas, kad tarpukario laikotarpiu moterys ne tik rūpinosi buitimi, bet ir dirbo apmokamus darbus ne namuose, o tuo labiau savo turimuose ūkiuose, rodo, kad tradicinis lietuviškos šeimos modelis, kur vyras yra šeimos maitintojas, o moteris – namų šeimininkė, tėra tariamas, daugiau mitinis nei realus. “Visuomet egzistavo aiškus moteriško ir vyriško darbo pasiskirstymas šeimoje, bet moters darbas niekuomet neapsiribojo buitimi”.

Atkūrus nepriklausomybę, ėmė kurtis faktinės moterų padėties gerinimu besirūpinančios moterų organizacijos. Ilgainiui jos inspiravo intensyvesnes diskusijas apie lyčių

³⁶ Purvaneckienė G. Moterys Lietuvos visuomenėje. // Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 1999. Vilnius: JTVP, 1999.

lygybę visuomenėje. Dar 1992 m. moterų organizacijų tarpe imta kalbėti apie lyčių lygybės principo įgyvendinimą detaliam reglamentuojančio įstatymo reikalingumą Lietuvoje. Deja, pradžioje pastangos rasti bendrą kalbą su valdininkais buvo nevaisingos. Situacija pasikeitė, kai Lietuvos atstovės pirmą kartą pelnė galimybę sudalyvauti 1995 m. Pekine įvykusioje Jungtinių Tautų IV Pasaulinėje moterų konferencijoje ir pirmą kartą moterų vaidmuo kuriant lyčių lygybės politiką buvo įvertintas vyriausybinio lygiu. Priimtą Pekino deklaraciją³⁷ bei Veiksmų platformą parengtai Moterų pažangos programai bei 1996-1997 m. programos įgyvendinimo veiksmų planą patvirtino ir LR Vyriausybė. 1998 m. taip pat buvo pritarta ir programos įgyvendinimo planui 1998-2000m³⁸. Konferencijos metu priimtoje Moterų pažangos programoje numatytos šios veiklos sritys – moterų žmogaus teisių apsauga, moterų ekonominė socialinė padėtis, moterys ir aplinkos apsauga, moterų sveikata, šeimos planavimas, moterys ir švietimas, moterys politikoje ir valdyme, prievarta ir smurtas prieš moteris, moterys ir žiniasklaidos priemonės, pagal lytį segreguotos statistikos sistema; detalizuotos pagrindinės jų įgyvendinimo priemonės. 1998 m. sudaryta tarpžinybinė Lietuvos Moterų pažangos programos vykdymo priežiūros komisija.

Dar didesni pokyčiai įvyko, kai įstatymo, įtvirtinančio lyčių lygybės principą, parengimui buvo gauta parama iš Jungtinių Tautų Vystymo programos Lietuvoje. Programos autoritetas nulėmė diskusijas lyčių lygybės klausimais Vyriausybėje: buvo įsteigta valstybės konsultanto moterų klausimais pareigybė ir 1998 m. parengtas pirmasis Lygių galimybių įstatymo projektas³⁹. Deja, pastarasis, kaip ir vėliau parengtas Moterų teisių apsaugos pagrindų įstatymo projektas susilaukė daug kritikos. Tuo metu jaustą paramos Seime bei kvalifikuotą suinteresuotų teisininkų trūkumą išsprendė 1996 m. rinkimai į Seimą. Išrinkus į Seimą 18% moterų⁴⁰, Seime susibūrė parlamentinė moterų grupė, kuri 1997 m. ėmėsi koordinuoti Lyčių lygių galimybių įstatymo parengimą. Kuriant teisės akto projektą, išanalizuoti kitų šalių lygybės įstatymai. Ypač naudinga buvo Šiaurės šalių patirtis: lietuviško įstatymo nuostatos labai primena lyčių lygybės teisinę reglamentaciją Švedijoje bei Suomijoje. 1998 m. pabaigoje po ilgų diskusijų Seime, Lietuva tapo pirmoji iš visų Rytų ir Vidurio Europos valstybių 1998 m. gruodžio 1 d. priėmusi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą⁴¹, kurio tikslas - užtikrinti

³⁷ Pekino deklaracija <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingdeclaration.html>; prisijungimo laikas: 2007-09-05

³⁸ Vidrinskaitė S. Lietuvos moterų pažangos programa. // Moterys Lietuvoje. Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000. - P.17.

³⁹ Lygių galimybių įstatymo projektas
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51578&p_query=&p_tr2=, prisijungimo laikas: 2007 09 06

⁴⁰ 1996m. LR Seimo rinkimai/<http://www3.lrs.lt/n/rinkimai/seim96/index.html>; prisijungimo laikas: 2007 08 15

⁴¹ Lietuvos Respubliko moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 112-3100

tarptautiniuose dokumentuose bei Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintų lygių teisių moterims ir vyrams įgyvendinimą. Įstatymo nuostatos, numatančios administracines nuobaudas už diskriminaciją dėl lyties darbo santykiuose ir švietimo sferoje bei seksualinį priekabiavimą, įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas pagal kompetenciją užtikrinti, kad moterų ir vyrų lygios teisės būtų įtvirtintos visuose jų priimamuose teisės aktuose. Šis teisės aktas nereglamentuoja privataus gyvenimo bei nėra taikomas prekių ir paslaugų teikimo srityje. Įstatymo priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (anksčiau Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius tarnyba).

2.2. Teisinis ir institucinis lyčių lygybės įgyvendinimo mechanizmas

Pirmą kartą lyčių lygių galimybių problema Lietuvoje viešai ir garsiai įvardinta 1994m., kai Vyriausybėje buvo įsteigta valstybės konsultanto moterų klausimams pareigybė. Moterims aktyviai dalyvaujant politinėje arenoje, 1994-1996m. įvairiais Lygių galimybių įstatymų projektais bandyta įteisinti lyčių lygybę. Tačiau dėl argumentuotos kritikos tiek iš teisininkų, tiek iš pačių moterų nevyriausybinių organizacijų, šie projektai taip ir nepasiekė galutinio tikslo. Reali galimybė priimti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą atsirado tik po 1996m. Seimo rinkimų, susibūrus parlamentinei moterų grupei.

Lyčių lygybės principo teisinė reglamentacija. Nagrinėjant lyčių lygybę ginantį teisinį mechanizmą, būtina akcentuoti, jog Lietuva įgyvendindama LR Konstitucijoje deklaruotą lyčių lygybės nuostatą bei siekdama tapti pilnaverte Europos Sąjungos nare, 1998 m. gruodžio 1 d. priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Šis dokumentas – tai teisinės sistemos, skirtos apginti ir apsaugoti vyrų ir moterų teises, kūrimo pradžia ir pagrindas. Pats pirmas straipsnis nurodo pagrindinį įstatymo tikslą „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi“⁴² ir aiškiai reglamentuoja valstybės nuostatą, kad moterys ir vyrai turi gerbti vieni kitų vaidmenį visuomenėje. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas konkrečiai nustato sritis, kuriose negali būti diskriminuojama nei viena lytis, taip pat apibrėžia kokie veiksmai pažeidžia lyčių lygias galimybes konkretizuojant įmanomas diskriminacijos formas. Galima pastebėti, jog pastaruoju laikotarpiu šis įstatymas tampa vis reikšmingesnis ir tai parodo vis dažnesnis jo tobulinimas. 2004m. lapkričio 9d. priimtos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pataisos dar labiau teisiškai sustiprino tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos atvejų lyties atžvilgiu kontrolę, praplečiant sąvoką, jog tam tikras

⁴² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 112-3100

neatlikimas tam tikrų veiksmų gali būti diskriminacija⁴³. Vėliau, siekiant apsaugoti asmenis nuo brovimosi į jų asmeninį gyvenimą, norint apsaugoti jų konfidencialumą, 2005m. liepos 5d. buvo priimtos dar vienos įstatymo pataisos, kuriomis uždrausta „reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus“⁴⁴.

Šių metų spalio 17d. Vyriausybė pritarė ir Seimas patvirtino Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimą⁴⁵, kuriuo siekiama užtikrinti geresnę moterų ir vyrų apsaugą nuo diskriminacijos lyties pagrindu bei perkelti į Lietuvos teisę trijų Europos Sąjungos direktyvų nuostatas.

Projekte siūloma patikslinti tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas, uždrausti diskriminaciją paaukštinant pareigose, uždrausti diskriminaciją dėl narystės darbuotojų ir darbdavių organizacijose, suteikti teisę organizacijoms dalyvauti diskriminuojamo asmens vardu teisminėse ir administracinėse procedūrose; apsaugoti darbuotojų atstovus ar asmenis liudijančius arba teikiančius paaiškinimus diskriminacijos dėl lyties bylose nuo darbdavio persekiojimo. Taip pat pagal ES teisės aktų nuostatas siūloma patikslinti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, kuri prižiūri įstatymo įgyvendinimą ir priima piliečių, manančių, kad patiria diskriminaciją, skundus, uždavinius⁴⁶.

Siekiant valstybiniu lygiu užtikrinti lyčių lygybės nuostatų praktinį įgyvendinimą Lietuvoje, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įgaliota vykdyti Vyriausybė priimtą ir patvirtintą Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 metų programą. Ši programa, tai unikali galimybė įgyvendinti lyčių lygybės principą įvairiuose visuomeninio gyvenimo srityse. Programos tikslas - padidinti moterų ir vyrų atstovavimą tose srityse, kur jie atstovaujami mažiau, pasiekti, kad paslaugos ir finansiniai ištekliai kiek įmanoma vienodai pasiektų abiejų lyčių atstovus, iškelti ir siekti spręsti specifines moterų ir vyrų problemas. Priemonės apima reikiamų teisės aktų, atitinkamų sričių tikslinių programų rengimą, bendrus įvairių sričių projektus, mokymą ir informavimą, siekiant skatinti visuomenės suvokimą apie lyčių lygybę, tyrimus ir analizę.

⁴³ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1, 2, 3, 8, 12, 24 straipsnių pakeitimo bei įstatymo papildymo 5¹ ir 7¹ straipsniais įstatymas. 1998. Nr. 112-3100

⁴⁴ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// Valstybės žinios. 2005 liepos 5. Nr. 88-3281

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 24, 27 straipsnių bei priedo pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 5² ir 7² straipsniais įstatymo projektas//

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=307383&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas 2007 10 27

⁴⁶ Vyriausybės spaudos tarnybos pranešimas. Stiprinama moterų ir vyrų apsauga nuo diskriminacijos. 2007 10 17

Lyčių lygybės institucinis mechanizmas. Žingsnis po žingsnio, siekiant demokratiškesnių principų įgyvendinimo, Lietuvoje buvo sukurtas lygias galimybes ginantis institucinis mechanizmas, kuris susideda iš įvairaus lygio institucijų, tokių kaip (žr.1 priedą): Parlamentinė moterų grupė, kuriai priklauso parlamento narės, atstovaujančios visas Seimo frakcijas ir šios neformalios Seimo narių grupės tikslas yra atkreipti parlamentarų bei visuomenės dėmesį į moterų teises bei įvairius lyčių lygybės klausimus. Parlamentinė šeimos ir vaiko reikalų komisija veikianti nuo 1996m. turi nuolatinio parlamento komiteto statusą. Ji dalyvauja sprendimų priėmimo procedūrose inicijuodama ir svarstydamą įstatymus bei jų pakeitimus, susijusius su moterų ir vaikų teisėmis, šeimos politika ir kitais klausimais, tokiu būdu prisidedama prie lyčių lygybės iniciatyvų. Seimo Žmogaus teisių komitetas yra oficialiai atsakingas už lyčių lygybės teisinio reglamentavimo procesą: jis inicijuoja įstatymų, susijusių su moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis, pataisas ir svarsto Seimui teikiamus projektus. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kurios funkcijos ir galios aptariamos toliau darbe. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra atsakinga už moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą darbo ir socialinės apsaugos srityje. Pagrindinės ministerijos funkcijos lyčių lygybės srityje apima teisės aktų projektų rengimą bei atitinkamų įstatymų kitų teisės aktų, kuriais siekiama užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes, įgyvendinimą, dar daugiau lygių galimybių skyrius, įkurtas ministerijoje, buvo įpareigotas koordinuoti ministerijos veiklą lyčių lygybės srityje. Tarpžinybinę moterų ir vyrų lygių galimybių komisiją sudaro visų ministerijų bei Statistikos departamento atstovai, Komisija savo ruožtu yra atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo ministrui, o jos veiklą gali stebėti lygių galimybių kontrolierius, komisija koordinuoja Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos įgyvendinimą bei lyčių lygybės iniciatyvas atitinkamose ministerijose. Lietuvos statistikos departamente įsteigtas lyčių statistikos skyrius, kuriam pavesta rinkti, analizuoti ir publikuoti pagal lytį segreguotus statistinius duomenis įvairiose visuomenės gyvenimo srityse. Vilniaus savivaldybės administracija pirmoji vieną iš pareigūnų įpareigojo įgyvendinti lyčių lygybės funkcijas. Kadangi moterų ir vyrų lygių galimybių priežiūra paskirta tik kaip papildoma užduotis pareigūnui prie jo pirminių pareigų, minėtas savivaldybės žingsnis nebuvo labai efektyvus, tačiau tai pirmoji darbo su lyčių lygybe užuomazga vietinės valdžios lygmenyje. Šalia valstybės institucijų šiuo metu Lietuvoje veikia apie 100 lyčių lygybės srityje projektus vykdančių nevyriausybinė organizacijų, nors ne visos vienodai aktyvios, nevyriausybines organizacijas atlieka svarbų vaidmenį šviesdamos visuomenę, organizuodamos seminarus, teikdamos socialines paslaugas, rengdamos mokymus ir įgyvendindamos šviečiamuosius projektus.

Įsteigta pagrindinė valstybinio lyčių lygių galimybių įgyvendinimo institucija - Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Ji turi savarankiškos, Seimui atskaitingos

valstybinės institucijos statusą. 2003 m. lapkričio 18 d. Seimui priėmus Lygių galimybių įstatymą, tarnybos kompetencija papildyta draudimo diskriminuoti dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ir etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų priežiūra, o pati įstaiga pavadinta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Į kontrolieriaus tarnybą gali kreiptis vyrai ir moterys, patyrę diskriminaciją dėl savo lyties darbo, švietimo, prekių ir paslaugų teikimo sferose ar patyrę seksualinį priekabiavimą⁴⁷.

Asmuo, manantis, kad jis patyrė diskriminaciją dėl lyties ar seksualinį priekabiavimą, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą pateikdamas skundą. Kontrolierius Lietuvoje, skirtingai nei kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse, turi pakankamai dideles galias sprendimų priėmimo srityje, pirmiausia dėl to, kad gali nagrinėti administracines bylas bei skirti administracines nuobaudas už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimus. Tiesa, įstatymas nenumato kompensacijos skyrimo diskriminacijos ar seksualinio priekabiavimo aukai, tačiau svarbu, kad 24 įstatymo straipsnis apibrėžia nukentėjusio asmens teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka⁴⁸.

Lygių galimybių kontrolieriui reglamentuojama teisė kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją su siūlymu nutraukti moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį teisės aktą reiškia, kad jo sprendimai yra privalomo pobūdžio visoms, tiek privačioms, tiek valstybinėms, įstaigoms ir asmenims, nepriklausomai nuo jų socialinio statuso, užimamų pareigų ar kompetencijos. Į Lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją patenka Prezidento, Seimo narių, Ministro Pirmininko, valstybės kontrolieriaus bei kolegialių valdžios ir valdymo veikla, taip pat prokurorų, tardytojų ir kvotėjų procesiniai veiksmai. Jeigu nustatomi nusikaltimo požymiai, kontrolierius gali priimti sprendimą perduoti tyrimo medžiagą tardymo organams⁴⁹.

Apibendrinant, galime teigti, jog Lietuvoje turime pakankamai stiprius mechanizmus, užtikrinančius lyčių lygybę, kurie atitinka Europos Sąjungos direktyvose keliamus reikalavimus bei žmogaus teises ginančius tarptautinius dokumentus. Iš kitos pusės, lygybės politikos mechanizmai, ypač Lietuvoje, netgi jei jie priklauso svarbiai institucijai, dažnai turi ribotą kompetenciją ir veiksmų pasirinkimą. Jie mažai tegali įtakoti politikos sritis, kurios labiausiai veikia žmonių gyvenimą, ir priemonės užtikrinti lygias galimybes vargiai gali susidoroti su nelygybe, atsiradusia dėl kitose politikos srityse priimtų sprendimų.

⁴⁷ <http://www.lygybe.lt>; prisijungimo laikas 2007 09 08

⁴⁸ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 112-3100

⁴⁹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 114-5115

2.3. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimo ypatumai: prieš ir po integracijos į Europos Sąjungą

Europos Sąjungos teisė skiria didžiulį dėmesį nediskriminavimo ir lygių galimybių klausimams, o jos nuostatas privalo įgyvendinti visos valstybės narės. Jau ilgus dešimtmečius vystoma lyčių lygybės sritis, o paskutiniaisiais metais vis plačiau reglamentuojamas draudimas diskriminuoti asmenis dėl jų lyties, tautybės, rasės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios ar religinių įsitikinimų. Tačiau Lietuvai aktualios ne tik Europos Bendrijos sutarties 13 straipsnyje, Lyčių lygybės, Rasių lygybės ar Užimtumo direktyvose, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintos nuostatos. Ypač svarbi Europos Sąjungos institucijų kuriama ir įgyvendinama politika, kurios tikslas – kova su socialine atskirtimi ir pilnavertė asmenų integraciją į darbo rinką, švietimo sistemą, kitas visuomenės gyvenimo sritis.

Savo politikos prioritetu numaćiusi narystę Europos Sąjungoje, jau pagal Europos sutarties 69 straipsnį⁵⁰ Lietuva įsipareigojo stengtis užtikrinti, kad jos nacionaliniai įstatymai būtų laipsniškai suderinti su Europos Sąjungos teise ir tikslas buvo užtikrinti, kad Lietuva į Europos Sąjungą įstotų jau turėdama Europos Bendrijų teisiniu paveldu grįstą teisinę bazę ir institucijas, pajėgias ją įgyvendinti. Vėliau reikalavimas perimti Europos Sąjungos teisę visa jos apimtimi ir sudaryti prielaidas realiai ją taikyti buvo įtvirtintas 1997 m. ES valstybių priimtoje Darbotvarkėje 2000⁵¹, o šios strategijos prioritetai ir užduotys šalims kandidatėms nustatyti individualiose Stojimo partnerystės programose.

Lietuva pradėdama derybas dėl narystės Europos Sąjungoje 2000 m. vasario 15 d. pateko į vadinamąją Helsinkio šalių kandidačių grupę, kartu su Latvija, Slovakija, Bulgarija, Rumunija ir Malta. Pirmosios – Liuksemburgo grupės šalys (Estija, Čekija, Slovėnija, Vengrija, Lenkija ir Kipras) derybas pradėjo beveik dviem metais anksčiau, 1998 m. kovo 18 d.⁵². 2000 m. pradėtos derybos dėl 16 skyrių, dėl septynių lengvesnių derybos buvo preliminariai baigtos.

2001 m. pereita į kitą etapą – derybas dėl sudėtingesnių skyrių, tarp kurių pateko ir 13 derybų skyrius „Socialinė politika ir užimtumas“. Šio etapo svarbą nulėmė ir 2000 m. gruodį Europos Viršūnių Tarybos susitikime priimti sprendimai dėl plėtros proceso, leidę suprasti, jog pirmosios Stojimo sutartys su kandidatėmis gali būti pasirašytos dar 2002 m., o narėmis jos taptų 2004 m., ratifikavus šias sutartis⁵³. Lietuvos siekis derybas dėl narystės baigti su pirmąja grupe

⁵⁰ Europos sutartis//http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=26716&p_query=&p_tr2=, prisijungimo laikas: 2007 08 14

⁵¹ Agenda 2000// <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l60001.htm>; prisijungimo laikas: 2007-09-05

⁵² Europos integracijos studijų centras. Lietuvos integracijos į ES metraštis.2001 Vilnius: Eugrimas, 2001

⁵³ Purlys V. Lietuvos derybos dėl narystės Europos Sąjungoje. - Vilnius: Europos komitetas prie Lietuvos

reiškė, kad per 2001 m. pirmąjį pusmetį jai reikėjo padaryti kur kas didesnę pažangą nei kitoms šalims-kandidatėms, t.y. laikantis 1999 m. Helsinkio Viršūnių susitikime suformuluoto „pasivijimo“ principo paspartinti derybas. Metas pasitaikė ypatingai palankus svarbiems susitarimams, nes Europos Sąjungai vadovavusi Švedija skirdama prioritetą plėtrai rėmė Baltijos valstybių narystės siekį. Uždarydama net 11 derybinių skyrių, per I-ąjį 2001 m. pusmetį Lietuva faktiškai prisivijo dviem metais anksčiau derybas pradėjusias šalis kandidates⁵⁴.

2001 m. birželį Gioteborge (Švedija) buvo pareikšta, kad Europos Sąjungos plėtra yra „negrįžtamas procesas“, o 2001 m. gruodį Laekene (Belgija), Lietuva įvardinta tarp 10 šalių, kurios gali būti pasirengusios narystei 2004 m.⁵⁵

Europos Komisijos proceso vertinimai pateikiami reguliariose Europos Komisijos ataskaitose dėl padarytos pažangos rengiantis narystei. Kiekviena šalis vertinama pagal tai, kaip jai pavyko įgyvendinti Kopenhagos kriterijus, konkrečiai pabrėžiant greitį, kuriuo kiekviena šalis kandidatė suderino savo nacionalinius įstatymus su Europos Sąjungos teisės aktų visuma, o taip pat kiekvienos jų sugebėjimą atitikti ekonominius kriterijus ir iš narystės išplaukiančius išipareigojimus.

Isipareigojimai lyčių lygybės srityje. 1993 m. Europos viršūnių tarybos susitikime Kopenhagoje buvo sutarta dėl vadinamųjų Kopenhagos kriterijų narystei Europos Sąjungoje. Šalia stabilios rinkos ekonomikos sukūrimo ir ES teisės implementavimo, kaip būtina narystės sąlyga nustatytas politinių kriterijų, t.y. demokratinė institucijų stabilumo, teisės viršenybės principo, pagarbos žmogaus ir mažumų teisėms bei jų apsaugos, įgyvendinimas. Amsterdamo sutartis iš esmės įtvirtino minėtų reikalavimų, visų pirma „žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių“ įgyvendinimo privalomumą⁵⁶.

Reikalavimas užtikrinti žmogaus teisių apsaugą apima ne tik Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos nuostatas, bet ir kituose tarptautinės teisės dokumentuose, priimtuose Jungtinių Tautų, Europos Tarybos bei ESBO, reglamentuotas žmogaus teises. Be abejonės, galvoje turimas ir ekonominių, socialinių bei kultūrinių žmogaus teisių garantavimas. Tokia pozicija remiasi Vienos deklaracijoje⁵⁷ įtvirtintu žmogaus teisių nedalumo ir tarpusavio priklausomybės principu; nepamiršamos ir Europos Socialinės chartijos nuostatos. Kadangi Europos Sąjunga iš grynai ekonominės unijos tapo dar ir politine, žmogaus teisių įgyvendinimas

Respublikos Vyriausybės, 2001. – P. 32.

⁵⁴ Ten pat.

⁵⁵ Laekeno deklaracija // http://ec.europa.eu/governance/impact/docs/key_docs/laeken_concl_en.pdf; prisijungimo laikas: 2007-06-24

⁵⁶ Amsterdamo sutartis // <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf/>; prisijungimo laikas: 2007 09 05

⁵⁷ Vienos deklaracija // [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En); prisijungimo laikas 2007 09 07

tiek *de jure*, tiek *de facto* šalyse-kandidatėse vis labiau buvo akcentuojamas pasirengimo narystei procese.

Šalys-kandidatės lyčių lygybės srityje išpareigojo užtikrinti lygias teises moterims ir vyrams, nes moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas – vienas esminių Europos Sąjungos veiklos principų. 2002 m. balandžio 22 d. Europos Parlamento Moterų teisių ir Lygių galimybių komiteto nuomonėje dėl padėties derybose dėl Europos Sąjungos plėtros pažymima, kad *acquis* perėmimas lyčių lygybės srityje ir efektyvaus institucinio mechanizmo moterų ir vyrų lygioms teisėms garantuoti yra viena esminių plėtros sąlygų, nes tai žmogaus teisių apsaugos klausimas⁵⁸. Dar daugiau – lyčių lygybė traktuojama kaip esminė ekonominės, socialinės ir demokratinės raidos dalis, todėl moterų ir vyrų lygybės principas šalyse-kandidatėse turėtų būti įgyvendinamas visose gyvenimo sferose, kaip buvo numatyta 2001 - 2005 m. Bendrijos rėminėje lyčių lygybės strategijoje⁵⁹. Komitetas pabrėžia, kad lyčių lygybę reglamentuojančios ES teisės nuostatos turi būti nacionalinėje teisėje įgyvendintos dar prieš narystę Europos Sąjungoje.

Derybų dėl narystės Europos Sąjungoje procese lyčių lygybės principo įgyvendinimo reikalavimas buvo įtrauktas į 13 derybinį skyrių „Socialinė politika ir užimtumas“. Tiesa, jame praktiškai apsiribojama ES reglamentuojamo lyčių lygybės principo tinkamu įgyvendinimu šalyse-kandidatėse socialinės apsaugos ir darbo srityse. Moterų ir vyrų lygių galimybių srityje narystės Europos Sąjungoje siekiančios valstybės privalo užtikrinti 9 Tarybos direktyvose ir 2 sprendimuose⁶⁰ reglamentuotą nuostatų įtvirtinimą nacionalinėje teisėje.

Europos Sąjungoje veikia lyčių lygių galimybių mechanizmas, kuriame dalyvauja visos pagrindinės Europos Sąjungos institucijos. Pasiūlymai lyčių lygybės teisiniam reguliavimui kyla iš Europos Komisijos Lygių galimybių skyriaus [angl. *Unit for Equal Opportunities*], kuris yra Darbo ir socialinės politikos generalinio direktorato [angl. *Directorate-General for Employment and Social Policy*] dalis⁶¹.

Nacionalinių lyčių lygybės institucijų atstovai ir socialiniai partneriai sudaro Komisijos Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamąjį komitetą. Konsultacinę funkciją atlieka ir Ekspertų tinklai, kurių rėmuose veikia Moterų tyrimų centras, Europos moterų tinklas ir tarptautinė moterų organizacija Women's Lobby.

⁵⁸ Europos Sąjungos institucijos // http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html;
 prisijungimo laikas: 2007 09 07

⁵⁹ Equal Opportunities Strategy// http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/strategy_en.html; prisijungimo laikas 2007 09 06

⁶⁰ Direktyvos 75/117/EEB, 76/207/EEB, 79/7/EEB, 86/613/EEB, 86/378/EEB, 92/85/EEB, 96/34/EB, 97/80/EB, 79/9/EEB, 98/52/EB ir 2 Sprendimai 82/43/EEB, 95/593/EB.

⁶¹ Europos Sąjungos institucijos// http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html;
 prisijungimo laikas: 2007 09 07

Europos Sąjungos Taryba – pagrindinis Europos Sąjungos sprendimų priėmimo organas, priimant ir įgyvendinant naujus teisės aktus lyčių lygių galimybių srityje. Sutarties 251 straipsnyje numatyta, kad Europos Sąjungos Ministrų Taryba sprendimus imtis priemonių užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo traktavimo principą darbe priima kvalifikuota balsų dauguma, privalomai konsultuodamasi su Europos Parlamentu. Paprastai dėl sprendimų diskutuojama Moterų teisių ir lygių galimybių komitete [angl. *Committee for Women's Rights and Equal Opportunities (FEMM)*].

Europos Bendrijos Teisingumo teismas prisideda prie lyčių lygybės strategijų įgyvendinimo, aiškindamas Europos Sąjungos teisės, taigi ir pirminės bei antrinės teisės moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais, nuostatas bei užtikrindamas, kad nacionalinės valstybių teisės normos neprieštarautų Bendrijos nuostatomis.

Europos Sąjungos teisė, sudarydama atskirą teisės sistemą, yra Europos Sąjungos sąrangos pagrindas. Valstybėse narėse fiziniams ir juridiniams asmenims ji tiesiogiai suteikia teises bei nustato pareigas, o Bendrijos teisės viršenybės principas užkerta kelią bet kokių su Bendrijos nuostatomis nesuderinamų nacionalinių teisės aktų galiojimui ar priėmimui. Europos Sąjungos lygių galimybių politika nėra išimtis iš taisyklės. Ji vykdoma teisinio reglamentavimo pagalba, remiantis vienodo darbo užmokesčio bei moterų ir vyrų vienodo traktavimo [angl. *equal treatment*] sąvokomis. *Acquis communautaire* stiprybė moterų ir vyrų lygių teisių užtikrinimo atžvilgiu slypi jos privalomumo ir viršenybės nacionalinės teisės atžvilgiu principuose: visos Europos Sąjungos mastu įtvirtintos teisinės priemonės lyčių lygybės srityje privalo būti įgyvendinamos valstybėse narėse⁶². 2004m. gegužės 1d. Lietuvai oficialiai tapus Europos Sąjungos nare, atsivėrė daug didesnės galimybės įgyvendinti įvairias politines priemones gaunant pastovų finansavimą, tačiau tuo pačiu Lietuva prisiėmė daug daugiau įvairių įsipareigojimų bei pareigų. Todėl įstojus į Europos Sąjungą Lietuva žengė vieną iš svarbiausių žingsnių lyčių lygybės politikos įgyvendinimui Lietuvoje - nuo 2005m. įsigaliojo Lygių galimybių įstatymas. Šis įstatymas Lietuvai neabejotinai reikšmingas, nes išplėtė Lygių galimybių tarnybos kompetencijos ribas bei įgalino kasdieniame gyvenime diskriminuojamus žmones kreiptis ne tik diskriminacijos dėl lyties, bet ir dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų diskriminacijos atvejais. Iki tol Lietuvoje nebuvo atitinkamos teisinės bazės bei mechanizmo, nustatančio, kaip tokie žmonės galėtų ginti savo pažeistas teises.

Šiose darbo dalyse išanalizavome lyčių lygybės sąvoką, pateikėme lyčių lygybės konceptą, jo problematiką, faktinius nelygybės argumentus. Pažvelgėme iš arčiau į Lietuvoje vykusią lyčių lygybės politikos raidą, įvertinome kaip vykdoma lyčių lygybės politika Europos

⁶² Equality and non-discrimination Annual report 2006. European Commission. Introduction. P.5

Sajungoje ir kaip keitėsi padėtis Lietuvoje integracijos į Europos Sąjungą metu. Kaip vieną iš svarbiausių aspektų išnagrinėjome Lietuvoje egzistuojantį institucinį vyrų ir moterų lygių galimybių užtikrinimo mechanizmą. Tolimesne faktų ir duomenų analize, bandysime atskleisti išsikeltą darbo problematiką, jog nepaisant Lietuvoje įtvirtintos įstatyminės bazės, kuri reglamentuoja vyrų ir moterų lygybės užtikrinimą *de jure*, reali padėtis byloja, jog šių teisinių ir institucinių priemonių nepakanka užtikrinti *de facto* padėčiai. Tai labiausiai atspindi Lietuvoje egzistuojanti šeimos ir darbo pareigų derinimo problema.

3. ŠEIMOS IR DARBO SUDERINAMUMO PROBLEMOS LIETUVOJE ANALIZĖ

Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo tema paskutiniu metu tapo labai aktuali ir išpopuliarėjo ne tik moksliniuose tyrimuose ir viešosios politikos diskusijose, bet ir socialiniame bei viešajame diskurse visoje Europoje. Ši sąvoka susijusi su įvairiais kokybiniais šiuolaikinės visuomenės pokyčiais – didėjančiu moterų užimtumu, besikeičiančiomis šeimos formomis ir demografiniu nuosmūkiu. Kaip pastebi John MacInnes, šeimos ir darbo vaidmenų derinimo diskusijos Šiaurės šalyse kyla būtent dėl mažėjančio gimstamumo ir didėjančio visuomenės senėjimo proceso.⁶³ Teigiama, jog siekiant kuo didesnio šeimos ir karjeros suderinamumo šias problemas galima išspręsti. Valstybės socialinės politikos, ekonomikos, šeimos ir individualių pasirinkimų sąveika šiuo atžvilgiu ypač svarbi – kaip ir jos pasekmės skirtingoms lytims bei kartoms.

Nepaisant Europoje dedamų pastangų sukurti ir įgyvendinti šeimai palankią užimtumo politiką, daugelis tyrimų rodo, jog visoje Europoje vis dar egzistuoja akivaizdi lyčių nelygybė. Ne išimtis ir Lietuva. 2006 metų gegužės mėnesį Lietuvoje buvo atlikta reprezentatyvi gyventojų sociologinė apklausa (1000 respondentų), kurios tikslas buvo ištirti ar egzistuoja šeimos ir darbo vaidmenų derinimo konfliktas ir kokie veiksniai lemia šį konfliktą. Apklausos duomenys parodė (žr.2 priedą), jog daugiau nei 60% šalies gyventojų patiria nuolatinį šeimose ir darbo derinimo konfliktą, kai dėl darbo nukenčia šeima arba dėl šeimos problemų nukenčia darbas. Dėl šio vaidmenų derinimo konflikto ypatingai nukenčia moterys. Iš tyrimo galime matyti, jog kas ketvirta Lietuvos moteris dėl vaikų priežiūros turėjo atsisakyti karjeros galimybių, 23% teigė, jog patyrė padidėjusį fizinį ir psichologinį stresą darbe, be to 22% moterų nurodė, jog turėjo susimąžinti savo darbo apimtį, kas tiesiogiai atsiliepė jų ekonominiam stabilumui. Toliau analizuojant tyrimo duomenis, matome, kad beveik kas trečias apklaustasis mano, kad darbdaviai Lietuvoje labiau atsižvelgia į moterų šeimos problemas, kai reikia daryti išlygas darbe dėl šeimyninių problemų. Beveik kas šeštas Lietuvos gyventojas nurodė, kad jo arba jos darbdavys iš viso neatsižvelgia į įmonės darbuotojų šeimynines problemas⁶⁴. Šie argumentai akivaizdžiai parodo, jog Lietuvoje egzistuoja šeimos ir darbo derinimo problemos sprendimui. Toliau bandysime pateikti esminių šios problemos veiksnių analizę bei galimus jos sprendimo būdus.

⁶³ MacInnes J. Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers? European societies, 2006.

⁶⁴ <http://www.dadcomehome.org>; prisijungimo laikas: 2007 09 02

3.1. Šeimos ir darbo suderinamumo problemas sąlygojantys veiksniai

Kaip efektyviai galima pasiekti socialinių permainų įvairiomis suderinimo politikos formomis priklauso nuo daugybės veiksnių: valstybės priežiūroje esančių sąlygų sukurtamų priemonių, stereotipų šeimos atžvilgiu ir individualių požiūrių į lyčių vaidmenis ir darbą. Kaip rodo Europos Komisijos ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje⁶⁵, ribotas moterų dalyvavimas darbo rinkoje, nuo lyties priklausantis darbo užmokestis, gajūs stereotipai ir toliau sukuria įvairius darbo ir gyvenimo derinimo sunkumus.

Svarstant lyčių lygybės klausimus santykiyje su darbo ir šeimos klausimu, visų pirma kalbama apie apmokamo ir neapmokamo darbo problemą. Anot Hearn, mokamas darbas vyrams „yra galios ir išteklių šaltinis, centrinis gyvenimo interesas ir tapatybės mediumas. Jis taip pat yra priemonė kasdieniam, bet kartu struktūriniam pasipriešinimui lyčių lygybei“⁶⁶. Vyrų ir moterų užimtumo padėties skirtumai patvirtina šį faktą. Darbo pasidalinimo tarp vyro ir moters šeimoje ir tradicinių stereotipų nusistovėjimo pagrindinės priežastys – tai visų pirma darbo užmokesčio skirtumai bei skirtingų profesijų spektras⁶⁷. Todėl kitame skyrelyje aptarsime vieną iš svarbiausių veiksnių sąlygojančių vyrų ir moterų nevienodą pasiskirstymą šeimyninėje ir darbinėje veikloje – moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje.

3.1.1. Ekonominė moterų ir vyrų nelygybė

Darbas yra pagrindinis šeimos pajamų šaltinis, užtikrinantis kiekvieno asmens ekonominę nepriklausomybę. Šeimos narių darbinė veikla formuoja šeimos materialinį pagrindą. Tačiau darbas turi dvigubą prigimtį – ekonominę ir socialinę. Be ekonominių darbo efektų (pajamos), didelį vaidmenį turi ir socialiniai (bendravimo aplinka, visuomeninis aktyvumas, socialinė bei demografinė elgsena, psichologinių poreikių tenkinimas). Daugumai žmonių darbas yra priimtinas veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę, tenkinantis beveik visus žmogaus poreikius – fiziologinius, saugumo, socialinius, savirealizacijos. Moterys ir vyrai turi vienodą prigimtinę darbo motyvaciją, tačiau jų pasirinkimai skiriasi dėl jų skirtingos patirties ir nevienodų socialinių struktūrų galimybių⁶⁸. Lyčių lygių galimybių užtikrinimas darbo rinkoje yra

⁶⁵ Europos Komisijos ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Liuksemburgas, 2006.

⁶⁶ Hearn J. Men and gender equality: Resistance, responsibilities and reaching Out: Keynote Paper. Sweden: March 15-16 2001.

⁶⁷ Rakauskienė O.G. Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą//Lietuvos moterys amžių sandūroje. Kaunas: Spindulys, 2000. P.39.

⁶⁸ Daukantienė N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai//Filosofija. Sociologija 2006 Nr.4. P.46

vienas svarbiausių veiksnių norint pasiekti vyrų ir moterų vienodų vaidmenų pasiskirstymo šeimoje ir profesinėje veikloje. Lyčių lygybė – tai būtina ekonomikos augimo, užimtumo ir socialinės sanglaudos sąlyga. Teigiama, jog moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė didina individualią ir šeimos ekonominę ir socialinę gerovę.

Ekonominę moterų ir vyrų nelygybę darbo rinkoje lemia 3 pagrindiniai kriterijai⁶⁹:

- darbo užmokestis;
- užimtumas privačiame ir valstybiniame sektoriuje;
- užimtumas pagal profesines grupes bei pagal ekonomines veiklos rūšis.

Šiais trimis aspektais plačiau panagrinėsime moterų padėtį darbo rinkoje bei palyginsime ją su vyrų padėtimi.

Visų pirma, dar vis akivaizdžiai pastebimas labai didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, nes iki šių dienų yra išlikęs stereotipinis požiūris (šis aspektas aptartas toliau darbe) į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims integruotis į darbo rinką.

Skirtingais istoriniais laikotarpiais moterų darbo padėtis kito skirtingai: nuo medžiotojų ir rinkėjų bendruomenėje panašaus darbo pasidalijimo iki žemdirbių visuomenei būdingo moterų vaidmens sumažėjimo. Moterų vaidmuo industrinėse visuomenėse kito priklausomai nuo mokslo ir technologijų pažangos. Moterys galėjo pačios nuspręsti ar jos nori tapti motinomis, ar nori siekti karjeros ir atsisakyti šeimyninių rūpesčių. Sovietinėje Lietuvoje moterų ir vyrų pasiskirstymas darbo rinkoje buvo panašus. Tuo metu buvo vykdoma planinė ekonomika, moterys buvo skatinamos kuo aktyviau dalyvauti visuomeniniame gyvenime, siekti karjeros, daug dirbti, aktyviai dalyvauti pilietinėje veikloje⁷⁰. Turėdamos deklaruojamas „lygias teises“, moterys iš tikrųjų turėjo daug didesnę darbų ir rūpesčių našta nei vyrai. Ir taip buvo dėl to, kad uždirbdamos pusę šeimos pajamų, jos dar turėjo labai prastomis sąlygomis auginti vaikus ir rūpintis namų ūkiu.

Veiksny, įtakojantis skirtumus lyčių sistemoje, tai moterų ir vyrų nelygios teisės ekonominių išteklių paskirstyme. Moterų pajamos vidutiniškai 20% mažesnės negu vyrų, horizontalios ir vertikalios segregacijos darbo rinkoje dėka. Vertikalusis ir horizontalusis lyčių pasiskirstymas yra du pagrindiniai diskriminacijos šaltiniai. Abu jie labai tiksliai paaiškina didžiulį atotrūkį tarp vyrų ir moterų atlyginimų. Vertikalioji diskriminacija – pasireiškia tuomet, kai atsiranda kliūčių kilti karjeros laiptais, užimti sprendimų galią suteikiančius postus. Tuo tarpu horizontalioji – pasireiškia tuomet, kai yra ryškus pasiskirstymas į „vyriškus“ ir

⁶⁹ Eitutytė D. Moterų ir vyrų raiška tradiciškai feminizuotose švietimo ir darbo rinkos srityse//Filosofija. Sociologija, 2004

⁷⁰ Čiužas A. Požiūrio į darbą kitimas//Filosofija, sociologija. 2003

„moteriškus“ darbus, ir pastarieji atlyginami menčiau⁷¹. Profesinėje sferoje vyrų ir moterų darbai skiriasi dviem esminiais aspektais: darbo pobūdžiu ir sprendimų, kurių reikalauja jų darbas, priėmimo lygiu. Moterys apmokamos menčiau, nes jos dirba žemesniojo lygmens darbus, priima mažiau sprendimų, moterų darbai nėra tokie techniškai ir ne taip orientuoti į gamybą. Labiau tikėtina, kad darbą atliks vyras, o ne moteris, jei darbas yra techniškas, o ne nukreiptas į kitų žmonių poreikius. Lyčių diskriminacija yra vertikali, kai moterys vertinamos blogiau dėl jų žemesnės pozicijos hierarchijoje. Diskriminacija yra horizontali, kai jų darbas vertinamas skirtingai, net jeigu jis stovi viename lygmenyje su vyrais, pavyzdžiui, kai vienodos išsilavinimo investicijos atneša skirtingus rezultatus priklausomai nuo to, ar išsilavinimas yra techninis ar socialinis⁷².

Moterys ir vyrai užimti skirtingose ūkio sektoriuose bei darbo veiklos lygmenyse: moterys dažniau dirba tokiose srityse, kurios yra mažiau apmokamos. Be to moterys užima žemesnes pareigas bei dirba antraeilės reikšmės darbus. Tokioje situacijoje profesinės karjeros galimybės yra labai apribotos.

Darbo sąlygos dar nepasiekė tokio lygio, kad būtų palankios šeimai su vaikais. Papildoma ir labai reikšminga kliūtimi moteriai dalyvauti ekonominiame gyvenime yra tai, kad absoliuti dauguma vyrų nedalyvauja namų ūkio veikloje ir auklėjant vaikus. Be to darbas namuose yra neapmokamas. Tai svarbus indėlis į ekonomiką, kuris vis dar nesulaukia pripažinimo ir į jį neatsižvelgiama formuojant socialinę ir ekonominę valstybės politiką⁷³.

Ekonominę moterų ir vyrų nelygybę nusako, kaip jau minėjome anksčiau, darbai, kuriuos atlieka moterys, yra nepakankamai vertinami, ypač privačioje sferoje. Namų ūkyje atliekami darbai – ruoša, globa ir kt. - yra “nematomi”, kadangi rinkos požiūriu nesukurdami jokios faktinės vertės, jie neatsispindi ekonominėje statistikoje, atitinkamai jie nėra laikomi nacionalinio produkto dalimi. Trys ketvirtadaliai moterų Lietuvoje vienos namuose atidirba “antrą darbo dieną”, kitos iš sutuoktinių sulaukia tik epizodinės pagalbos⁷⁴. Taip pat, darbų segregacija lyties atžvilgiu, ir moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai parodo jų turimas nevienodas galimybes darbo rinkoje.

Plačiau aptarsime nevienodą darbo užmokestį sąlygojančias priežastis. Visų pirma, tai nevienoda moterų ir vyrų apmokamo darbo laiko trukmė. Mokslininkų paskaičiavimais

⁷¹ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. - Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005. P. 17.

⁷² Ten pat.

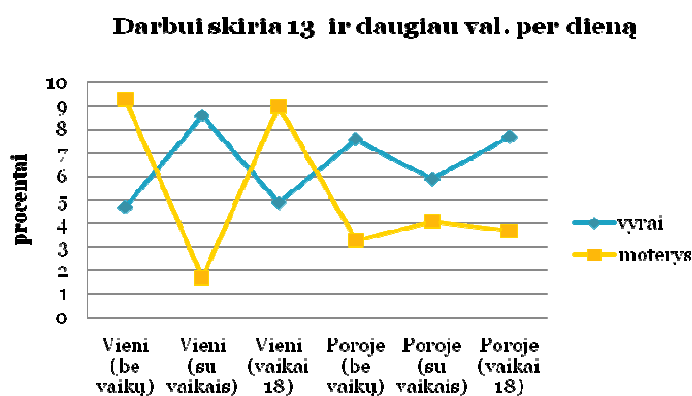
⁷³ Daukantiėnė N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai //Filosofija.Sociologija 2006 Nr.4

⁷⁴ Ten pat. P.48

išsivysčiusiose valstybėse moterų bendro darbo laiko trukmė sudaro 105-125 % vyrų darbo trukmės, tačiau tik 1/3 jų darbo yra apmokama⁷⁵. Taip atsitinka, nes siekdamas suderinti šeimos gyvenimą ir darbą, moterys yra linkę dirbti ne visą darbo dieną.

2006m. atliktas išsamus vyrų ir moterų laiko panaudojimo tyrimas Lietuvoje, akivaizdžiai patvirtina mūsų nagrinėjamus skirtumus.

Iš diagramų matome, jog ryškus darbo laiko skirtumas egzistuoja tarp vienišų tėvų ir vienišų motinų auginančių vaikus. Tačiau netgi gyvenant poroje, išlieka gana didelis atotrūkis tarp lyčių skiriamo laiko per dieną.



1 pav. Moterų ir vyrų darbo laiko pasiskirstymas per dieną.⁷⁶

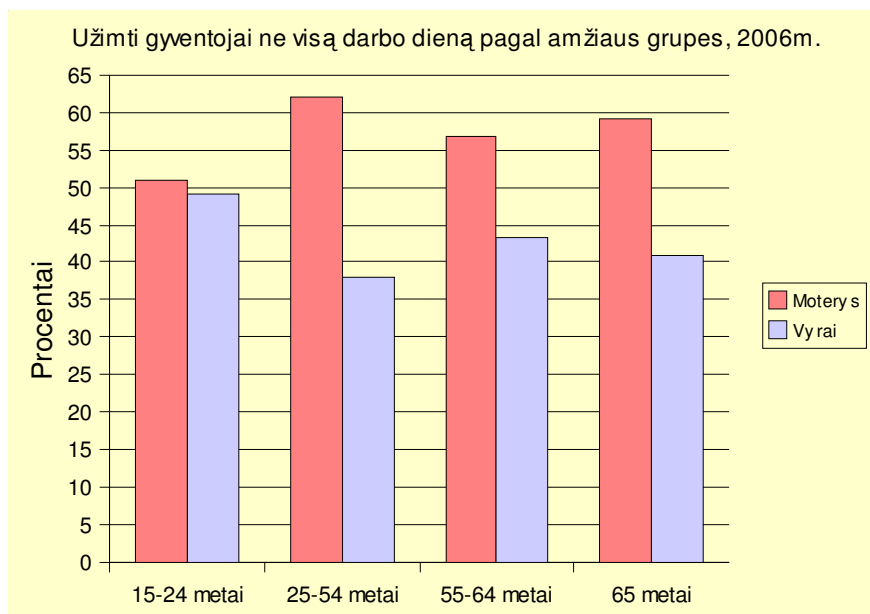
Matome įdomią tendencija, jog moterų laiko panaudojimas ir jo pasiskirstymas visiškai pasikeičia gyvenant su partneriu. Jeigu vienišų vyrų ir motinų auginančių vaikus, laiko pasiskirstymas namų ruošai ir vaikų auklėjimui beveik vienodas, tai situacija pasikeičia kardinaliai gyvenant poroje, ir todėl akivaizdžiai pasikeičia moterų padėtis mokamo darbo atžvilgiu (žr. priedus 3 ir 4). Tai dar kartą patvirtina faktus, jog vyrų neįsitraukimas į šeimos gyvenimą ir vaikų auklėjimą, labai stipriai susijęs su moterų laiko sąnaudų pasiskirstymu, o tuo pačiu ir jų ekonomine padėtimi.

Dar daugiau, Lietuvoje atlikti tyrimai rodo, kad visose ūkio šakose, išskyrus finansinį tarpininkavimą, vyrų darbo trukmė ilgesnė. Didžiausius darbo trukmės skirtumus ne visą darbo dieną akivaizdžiai galime matyti amžiaus grupėje tarp 25 – 54 metų, kur 62% moterų ir tik 38% vyrų darbo rinkoje dalyvauja ne visą darbo dieną.(žr. 2 pav). Tokia situacija sietina su tradiciniu vyrų kaip šeimos maitintojų vaidmeniu, ir jiems tradiciškai prisikiriamu vaidmeniu – kuo geriau aprūpinti šeimą. Tuo tarpu moterys, didžiąją dalį savo laiko skiria neapmokamam namų ruošos ir vaikų globos darbui, tokiu būdu prarasdamos galimybę savarankiškai užsitikrinti ekonominį

⁷⁵ Kanopienė V. Lyčių lygios galimybės. // Žmogaus socialinė raida. – Vilnius: Homo Liber, 2001.P. 155

⁷⁶ Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2006m.

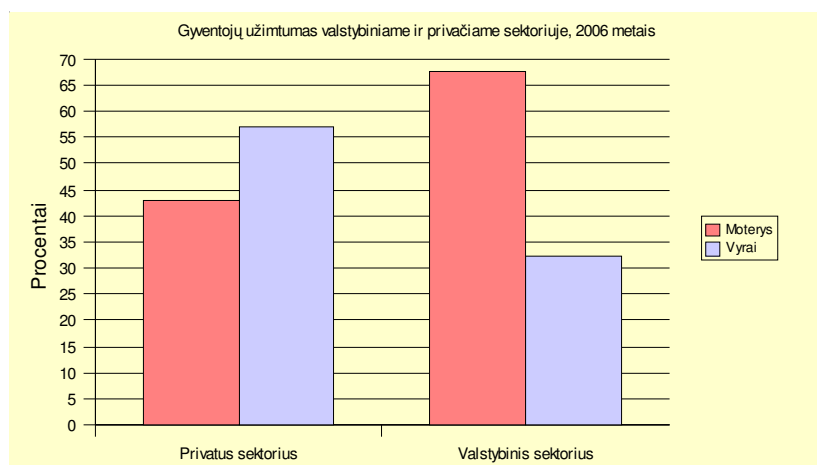
saugumą.



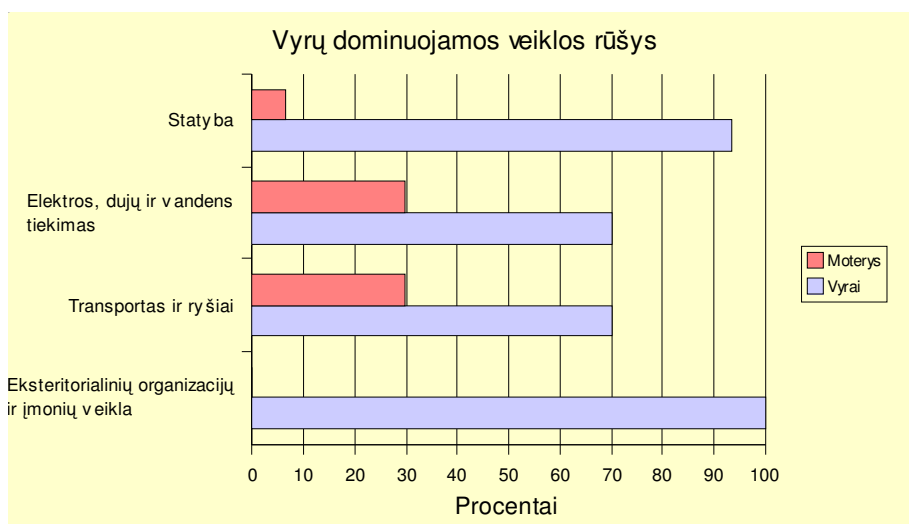
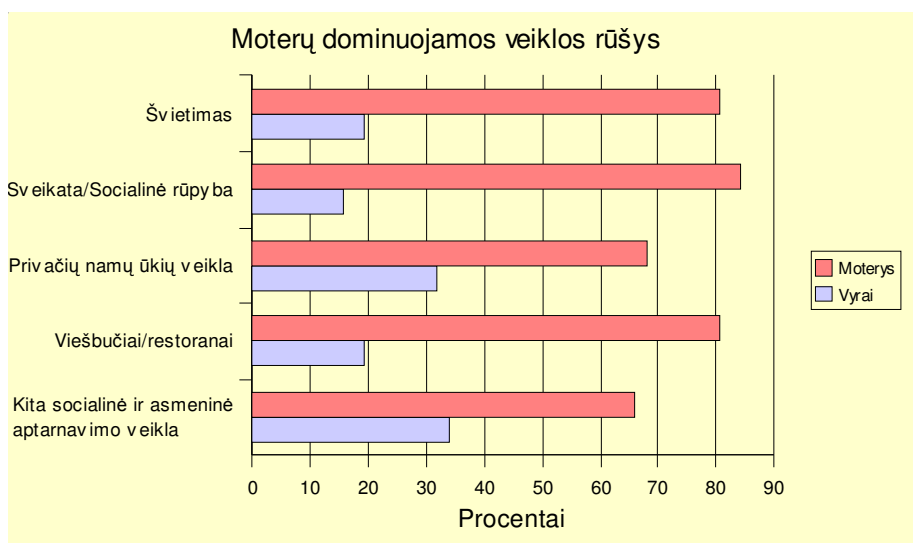
2 pav. Gyventojų užimtumas ne visą darbo dieną pagal amžiaus grupes (proc.)⁷⁷

Horizontali segregacija kalba apie kitą giliai išsiskyrusią reiškinį – apmokamos veiklos pasidalijimą į vyriškus ir moteriškus sektorius: moteriška darbo jėga susitelkusi valstybiniame sektoriuje, socialinių paslaugų sferoje, tuo tarpu vyrai dirba privačiame sektoriuje, industrinėse ūkio šakose. 2006 m. 67,7 proc. valstybinio sektoriaus darbuotojų sudarė moterys, o privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni buvo vyrai – 56,9 proc. (žr.3 pav.) Pavyzdžiui, 2006 m. santykinai didesnė dalis moterų palyginus su vyrais dirbo sveikatos ir socialinės apsaugos (84,3 proc.) ir švietimo (80,6 proc.) sferose (žr.4 pav). Atlyginimų skirtumai šiuose sferose akivaizdus ir tokį skirtumą nulemia vienas iš pagrindinių veiksnių, jog įvykus privatizacijos procesui, „moteriškos“ veiklos sritys (švietimas, sveikata, rūpyba) tebelieka valstybinio sektoriaus dalimi, o tuo tarpu „vyriškos“ veiklos sritys (statyba, pramonė) yra beveik pilnai privatizuotos. Anot **eksperto Davidavičiaus**, „vien faktas, jog moterų ir vyrų atlyginimo skirtumai didžiausi valstybiniame sektoriuje, kad moterų vadovių ženkliai daugiau privačiame versle, o ne valstybės institucijose, vien tai rodo, jog valstybė dar iki galo nesuvokia šios politikos svarbos ir jos kasdienybėje neįgyvendina. Sudarytos tik sąlygos atsirasti lyčių lygybės politikai, tačiau tai dar neišplėtotą ir, kad mechanizmų kurie susietų darbo rinką, privatų ir viešąjį sektorių dar taip pat nėra“.

⁷⁷ Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2006m.



3 pav. Gyventojų užimtumas valstybiniame ir privačiame sektoriuje (proc.), 2006m.⁷⁸

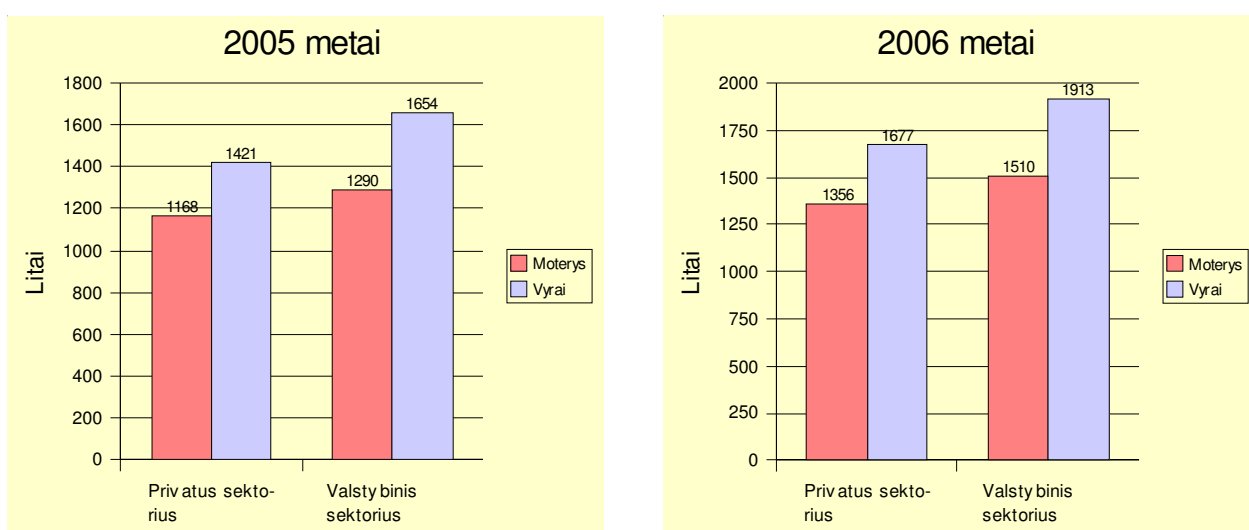


4 pav. Gyventojų užimtumas pagal ekonominės veiklos rūšis (proc.). 2006m.⁷⁹

⁷⁸ Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2006m.

⁷⁹ Ten pat.

Nors pastaraisiais metais skirtumai po truputį nyksta (lyginant su 2005 metų duomenimis) tačiau vis dar akivaizdu, jog moterims daug sunkiau nei vyrams įsitraukti į privatų verslą. Tai didele dalimi lemia patriarchalinės visuomenės nuostatos, moterų ir vyrų socialinių vaidmenų bei sugebėjimų atžvilgiu, Lygių galimybių kontorlierės žodžiai patvirtina šį faktą - “[...]moteriai reikia savo sugebėjimus įrodinėti, sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos pripažinimo”. Lyčių segregacija darbo rinkoje pasižymi ir užmokesčio skirtumais, “moteriškos” profesijos yra paprastai žymiai prasčiau apmokamos nei “vyriškos”. Skaičiai parodo (žr. 5 pav.), jog 2006m. Lietuvos valstybiniame sektoriuje skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio buvo apie 21,7 proc., tuo tarpu privačiame – apie 19,4 proc.



5 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokeskis pagal ekonominius sektorius (litai), 2005 -2006⁸⁰.

Lyginant darbo užmokesčių ekonomikos sektoriuose, matyti, jog didesnis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio pastebimas valstybės sektoriuje, o ne privačiose įmonėse. Taip pat pasitaiko, kad moterims ir vyrams nėra vienodai atlyginama už vienodos vertės ar netgi už tą patį darbą. Tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenį šeimoje ir visuomenėje besiremianti darbdavių elgsena lemia, kad skiriasi moterų ir vyrų įsidarbinimo galimybės. Moterys paprastai kviečiamos dirbti tik feminizuotose srityse. Vyrams teikiama preferencija dirbti vadovo ar didesnės profesinės kvalifikacijos reikalaujančius darbus, tuo tarpu moterims patikimi “vykdytojo” darbai. Reikalavimai dėl būsimų darbuotojų lyties (ar amžiaus) dažniausiai grindžiami nuostata, kad moterims labai sunku suderinti profesinius ir šeimyninius vaidmenis. Tuo tarpu tėvystė ir šeima yra laikoma vyro patikimumo ir suinteresuotumo siekti profesinės karjeros prielaida.

Apibendrinant moterų ir vyrų santykį darbo rinkoje, dar įdomu paminėti, jog lyčių

⁸⁰ Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2006m.

atlyginimo skirtumo mažinimas yra vienas svarbiausių klausimų, įtrauktų į „Moterų ir vyrų lygybės veiksmų planą 2006–2010 m.“. Be to, 2007 m. sausio mėn. Eurobarometro apklausos duomenimis, daugumos europiečių nuomone, 77 %, daugiau moterų turėtų užimti vadovaujamas pareigas ir tapti Parlamento narėmis. 68 % europiečių nuomone, šeimyniniai įsipareigojimai moterims trukdo užimti vadovaujamas pareigas, o 47 % mano, kad moterys, turinčios tokį patį pasirengimą kaip ir vyrai, turi mažesnę galimybę būti paaukštintos. Šiandienos Europos Sąjungoje vykdoma lyčių lygybės politika siekia išanalizuoti atlyginimo skirtumų priežastis bei nustatyti galimas veikimo sritis ES lygmeniu. Pabrėžiama, kad atlyginimo skirtumas gali būti sumažintas tik veikiant visais lygmenimis, įtraukiant visas suinteresuotąsias šalis bei susitelkiant ties juos sukeliančiomis priežastimis.

Remiantis faktais ir literatūra, išnagrinėjus vieną iš pagrindinių lyčių nelygybės bei šeimos ir darbo suderinamumo problemų užimtumo sektoriuje galima išskirti sekančius aspektus:

- moterys ir vyrai turi nelygias teises ekonominių išteklių paskirstyme. Moterų pajamos, kurias sudaro darbo užmokestis, vidutiniškai trečdaliu mažesnės negu vyrų, horizontalios ir vertikalios segregacijos darbo rinkoje dėka. Daugiau moterų nei vyrų dirba nepilną darbo dieną, kas irgi įtakoja darbo užmokesčio dydį. Be to, vienodas apmokėjimas už lygiavertį moterų ir vyrų darbą kol kas dar netapo realybe Lietuvoje.
- moterys ir vyrai yra užimti skirtinguose veiklos sektoriuose ir yra skirtinguose darbinės veiklos lygmenyse; moterys dažnai dirba tokiose specialybėse ir pareigose, kurios yra mažiau apmokamos. Taip pat moterys dirba antareilės reikšmės darbą, daugiausia jų užimta švietimo, paslaugų ir aptarnavimo srityse. Moterys užima žemesnes pareigas, todėl jų profesinės karjeros yra labiau apribotos nei vyrų.
- darbo sąlygos dar nepasiekė tokio lygio, kad būtų palankios šeimai su vaikais. Papildoma kliūtimi pilnavertiškai dalyvauti moteriai ekonominiame gyvenime yra tai, jog daugelis vyrų nedalyvauja namų ūkio veikloje ir vaikų auginime dėl stiprių normatyvinių lyčių vaidmenų nuostatų visuomenėje.

Galime teigti, jog pirmose dalyse aptarta lyčių lygybės politika, įtvirtinanti moterų ir vyrų lygiateisiškumą teisinėse nuostatose, negarantuoja lyčių diskriminacijos nebuvimo darbo rinkoje. Šią išvadą darome remiantis analizės metu gautomis išvalgomis, jog vyrų ir moterų pajamos už vienodos vertės darbą skiriasi, moterys dominuoja mažiausiai apmokamuose ir karjeros prasme nepalankiausiuose ekonomikos sektoriuose, daugelis jų priverstos rinktis dalinį užimtumą ir atitinkamai finansinę priklausomybę šeimoje.

Visos išvardintos priežastys, įtakoja tai, jog ekonominė moterų ir vyrų nelygybė išlieka ir moterys privalo spręsti šeimos ir darbo įsipareigojimų dilemas. Matome, jog vis dar šeimos ir

darbo derinimas laikomas „moters problema“ ir moterys neišvengiamai atlikdamos neapmokamą namų darbą ir vaiko priežiūrą sudaro didesnę nei vyrai dalį neformalios ekonomikos sferoje.

Toliau darbe apžvelgisme tradicinius lyčių vaidmenis ir stereotipus, kurie kaip vienas iš svarbiausių veiksnių sąlygoja moterų ir vyrų skirtingas funkcijas viešojoje ir privačiojoje erdvėje.

3.1.2. Tradiciniai lyčių vaidmenys ir stereotipai

Manoma, jog tradiciniai vyro ir moters vaidmenys yra sąlygoti biologinių ypatumų ir papildo vienas kitą. Taip pat teigiama, jog vyrai ir moterys atlieka skirtingas, tačiau lygiavertes funkcijas, kurių neverta keisti. Tačiau ankstesniame darbo skyrelyje pateikti tyrimų faktai ir analizė atskleidžia ryškius moterų nelygybės mąstus viskame, kad susiję su darbu, užmokesčiu, pareigomis, statusu ar valdžios pozicijomis ir šiuos skirtumus būtent nulemia kultūriškai susiformavę tradiciniai lyčių vaidmenys ir stereotipai.

Sociologai teigia, kad finansiškai priklausomos moterys praranda įtaką namuose, o prestižinį darbą turintys vyrai įgyja polinkį rodyti stiprias savo galios pozicijas. Akivaizdu, kad apmokamas darbas tenkina ne tik ekonomines žmogaus reikmes, jis suteikia pripažinimą, pagarbą, pasitikėjimą savimi. Tačiau lyčių stereotipai įtakoja ne tik privačią sferą. Nelygybė šeimoje siejasi su nelygybe ir darbo sferoje. Todėl dalyvavimas darbo rinkoje pats savaime dar neužtikrina lygių galimybių moterims. Kadangi moterims tradiciškai tenka didesnis krūvis buityje, manoma, jog jos tiesiog negali būti visavertės darbuotojos. Istoriskai paveldėtos ir žmonių sąmonėje įsitvirtinusios gana stiprios patriarchalinės nuostatos dar ir šiandien daro didžiulę įtaką lyčių padėčiai darbo rinkoje, politikoje bei kitose viešojo gyvenimo srityse. Dėl visuomenėje vyraujančių patriarchalinių nuostatų ir stereotipinio požiūrio į lyčių vaidmenis privačiojoje srityje išliko didelės disproporcijos tarp moterų ir vyrų pasiskirstant pareigomis bei atsakomybe šeimoje. Rūpinimasis buitimi ir šeima Lietuvoje tradiciškai priskiriama moterims. Todėl joms tenka apie 75% buities darbų⁸¹, už kuriuos finansinis atlygis nėra mokamas. Moterys skiria dvigubai daugiau laiko negu vyrai tiek namų tvarkymui, tiek maisto gaminimui, nepaisant šeimyninės struktūros kaitos (žr.4 ir 5 priedus). Didžiausią savo laiko dalį per dieną moterys praleidžia gamindamos maistą bei tvarkydamos namų ūkį. Nesudarius sąlygų sėkmingai derinti profesinius ir šeimyninius vaidmenis, moterims atitenka „dvigubo užimtumo“ našta, neigiamai veikianti jų gyvenimo kokybę, ribojanti asmenybės saviraišką ir profesinės karjeros galimybes⁸².

Namų ruošai skirtas laikas (net ekonominės gerovės vakstybėse moterys atlieka 70% buities darbų ir praktiškai prisiima visą atsakomybę už vaikų priežiūrą) ženkliai sumažina moters

⁸¹ TNS Gallup. Viešojo nuomonė apie ES ir Lietuvos lyčių politiką. Statistinė analizė. 2004// <http://www.gap.lt/vnaes>; prisijungimo laikas: 2007 07 23

⁸² Kanopienė V. Moterų diskriminacija darbo rinkoje: Tyrimo ataskaita. Vilnius, 1998. P.67

poilsio valandų skaičių, nes „moteriškosios prievolės“ (maisto gaminimas, rūpinimasis vaikais, namų tvarkymas ir pan.) turi būti vykdomas neatideliotinai, kasdien, tuo tarpu „vyriškieji“ buities darbai leidžia laisviau disponuoti savo laiku. Taigi stereotipiškai primesti lyčių vaidmenys įtakoja ne tik darbinį laiką, bet ir laisvalaikį. Plačiau vertėtų aptarti vyriškųjų stereotipų aspektus, kurie taip pat kompleksiskai įtakoja problemų atsiradimą derinant šeimą ir darbą.

Vyrus įprasta vadinti stipriąja lytimi, tuo mėginant pabrėžti socialinius jų vaidmens privalumus. Tačiau būtina akcentuoti, kad vyrai irgi nukenčia nuo visuomenėje vyraujančių stereotipinių nuostatų jų atžvilgiu. Mokslininkų nuomone, daugelis socialinių problemų (smurtas, nusikalstamumas, polinkis į žalingus įpročius ir pan.) iš dalies atsiranda būtent dėl tradicinės vyriškumo sampratos⁸³. Vyrai, kaip ir moterys, patiria stiprų visuomenės spaudimą dėl lyties, kuomet nuolatos primetama ką reiškia būti „tikru vyru“ ir ką reiškia būti „tikra moterimi“. Mūsų visuomenėje vyrauja nuostata, jog būti tikru vyru reiškiasi turėti statusą ir pelnyti pagarbą. Vyrų, kaip asmenų, vertę nusako gebėjimas tenkinti materealines šeimos reikmes. Finansiniai išpareigojimai ypatingai trukdo vyrams atlikti jų tėvo pareigas bei sumenkina jų žmogiškąją patirtį. Pastebėta, jog didėjant tėvo pajamoms, o tai reiškia ir apmokamo darbo laiko sąnaudoms, mažėja jo įnašas į vaikų auklėjimą ir globą. Todėl visa atsakomybė vėlgi perduodama motinai. Dar vienas svarbus visuomenėje vyraujantis tradicinis įsitikinimas, jog „tikras vyras“ negali turėti moteriškų savybių ir privalo vengti tariamai moteriškų užsiėmimų bei veiklos sričių. Ši nemoteriškumo norma trukdo ir tėvystei, kaip vienai iš priemonių, galinčių išspręsti derinimo problemą. Dažnai vyrai įpareigoti savo lyties vaidmens, vengia rodyti švelnumą, susirūpinimą, emocinį palaikymą. Teigiame, jog stereotipinio vyriškumo normų laikymasis sukelia daug stresų ne tik aplinkiniams, bet ir patiems vyrams.

Akivaizdu, kad sparčiai kintančiomis rinkos ekonomikos sąlygomis palankesnes aplinkybes turi šeimos, kuriose dirba abu partneriai. Tai ne tik padidina šeimos pajamas, finansiškai išlaisvina moteris, bet ir padeda šeimai lengviau įveikti krizines situacijas. Todėl labai svarbu, kad tiek šeima, tiek darbas būtų abiejų partnerių rūpestis. Tiek valstybė, tiek visuomenė gali įtakoti stereotipinio vyriškumo nuostatų kaitos procesą ir tokiu būdu palengvinti daugelio socialinių problemų sprendimą. Tradicinių lyčių vaidmenų skirstymo atsisakymas teiktų naudą ir šeimai ir visai visuomenei. Tokiu atveju, vyrai turėtų didesnes galimybes emocionaliai išitraukti į šeimos gyvenimą ir bendravimą su vaikais, jiems nebereiktų būti atsakingais tik už materealinį šeimos aprūpinimą. Dar svarbiau, moterys lengviau įsiliėtų į darbo rinką, lengviau siektų karjeros, jei žinotų, kad rūpesčiais dėl vaikų globos visada gali pasidalinti su vyru. Tokiu būdu sumažėtų stresas tiek darbo, tiek namų aplinkoje.

⁸³ Lorber J. Paradoxes of Gender. New York: Yale University, 1994.

Atsižvelgiant į šios analizės teiginius, šeimos ir darbo derinimo klausimas turėtų būti formuluojamas lyčių lygybės, rūpinčios ir vyrams ir moterims, kontekste. Todėl toliau darbe pažvelgsime į šeimos ir darbo suderinamumą per vyriškąją prizmę, aptarsime kodėl vyrams yra svarbu įsitraukti į lyčių lygybės reikalus, kokias galimybes valstybė suteikia vyrams prisiimti didesnę dalį pareigų šeimoje ir kaip vyrų aktyvesnis dalyvavimas privačioje sferoje paskatintų moterų dalyvavimą viešojoje sferoje.

3.2. Šeimos ir darbo suderinamumo priemonių lyginamoji analizė: Lietuva ir Islandija

Šeimai palankios politikos (*angl. family friendly policy*) terminas plačiai vartojamas užsienio šalių mokslinėje literatūroje, tačiau Lietuvoje jis yra gana naujas. Šeimai palanki politika apibrėžiama kaip į užimtumą orientuota socialinė politika, kuri palengvina galimybę derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius ir vaikų vystymąsi, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje. Bandydami išnagrinėti galimą vyrų indėlį į šeimos ir darbo suderinamumo problematiką, tolimesnei darbo analizei pasirinkome vieną iš šeimai palankių priemonių – tėvystės atostogas. Atostogos, skirtos vaiko priežiūrai, tai viena iš efektyviausių šeimos ir darbo derinimo priemonių. Palygindami Lietuvoje esantį tėvystės atostogų modelį su Islandijos tėvystės atostogų modeliu, galėsime atrasti kiekvieno jų pranašumus ir trūkumus. Islandijos modelis pasirinktas kaip pavyzdinis, kurio efektyvumas pagrįstas faktais ir realybėje jis veiksmingai funkcionuoja bei tiesiogiai įtakoja lyčių vaidmenų pasidalijimo kaitą šeimos ir darbo srityse. Mūsų pasirinkimą analizuoti tėvystės atostogų svarbą šeimos ir darbo suderinamumui, paskatino ir Lietuvos gyventojų nuomonė apie šios priemonės reikšmę siekiant bent minimaliai priartėti prie lyčių lygybės šeimoje. Lentelėje matome, jog papildomos išmokos Lietuvos gyventojams yra priimtinausios lyginant su kitomis priemonėmis, tačiau svarbiausia, jog paslankesnės tėvystės/motinstės atostogų sąlygos nurodomos net antroje vietoje.

1 lentelė. Kuri iš žemiau nurodytų priemonių labiausiai padėtų tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus?⁸⁴

<i>Priemonė</i>	<i>M</i>	<i>V</i>
Paslankesnės tėvystės/motinstės atostogų sąlygos	15	19
Mažesnė darbo trukmė	9	3
Papildomos išmokos, šeimoms auginančioms vaikus	55	56
Lankstesnės darbo valandos	13	9
Vaikų priežiūros įstaigų plėtra ir kokybės didinimas	8	13

Europos šalys šiandien didelį dėmesį skiria šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikai. Ja ilgą laiką buvo siekiama aktyvinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, diegti jų integraciją lengvinančias priemones bei mažinti moterų šeimos ir darbo konfliktą. Šios priemonės moterų padėties darbo rinkoje nepagerino, netgi paskatino įvairias užslėptas diskriminacijos formas. Todėl remiantis Skandinavijos šalių patirtimi, vis daugiau šalių imasi vykdyti lygiagrečias darbo organizavimo ir tėvystės instituto reformas. Kuriamai šeimai draugiška darbo aplinka ir įstatymais įteisinamas didesnis vyrų dalyvavimas vaikų priežiūroje. Pastarąją teisinę galimybę įtvirtino ir Lietuva, laikydamosi nuostatos, jog toks sprendimas ne tik padės vyrams įsijungti ir geriau suprasti šeimos rūpesčius, bet, svarbiausia, palengvins moterų integraciją į darbo rinką. Tačiau greta vyrauja nuomonė, kad tėčius į šeimą veikia sugražintų ne asmeninė teisė į tėvystės atostogas ar pašalpos padidinimas, bet šeimai draugiškos darbo aplinkos skatinimas, dalinių užimtumo formų įgyvendinimas, paslankus darbo grafikas (šie aspektai darbe nebus smulkiau nagrinėjami) ir didesnė darbdavių parama bei įsipareigojimas tėvams, einantiems tėvystės atostogų.

Vaiko priežiūra tradiciškai laikoma vienai lyčiai būdingu užsiėmimu ta prasme, kad būtent iš moterų tikimasi, jog jos perims visą atsakomybę. Taigi tradicinė tėvystės samprata atspindi tradicinę šeimos maitintojo sąvoką, kuri apibrėžia gerą tėvą kaip gerą šeimos aprūpintoją, šeimoje turintį aiškų vaidmenį ir nebūtinai dalyvaujantį su vaiko priežiūra, motinyste ar namų ruoša siejamoje veikloje.

Darbas ir vyro kaip šeimos maitintojo vaidmuo yra laikomi esminiais hegemoninio vyriškumo ir apskritai vyriškos tapatybės pagrindais. Todėl manoma, kad vaiko priežiūra yra lytinė veikla, „moterų darbas“. Taigi, hegemoninė tėvystės ideologija atspindi tradicinę vyro kaip šeimos finansinio ramsčio sampratą, kurioje geras tėvas yra tas, kuris sugeba aprūpinti šeimą, o jo žmona paprastai užsiima namų ūkiu ir vaikų priežiūra.

Teisinis tėvystės/motinstės atostogų reguliavimas yra dalis bendrosios Europos Sąjungos ir Lietuvos socialinės apsaugos, gyventojų užimtumo bei lyčių lygių galimybių

⁸⁴ Lentelės šaltinis: 2006m. UAB „RAIT“ sociologinės Lietuvos gyventojų apklausos duomenys.

politikos dalis. Lietuvos įstatymai ir kiti teisės aktai įtvirtina nuostatas, išdėstytas Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje⁸⁵, priimtoje 1996 birželio 3 d., dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp skirtingų pramonės šakų organizacijų.

Vyriškumo studijomis ir tėvystės reiškiniu šiuo metu vis labiau domisi lyčių studijų ekspertai ir šeimos sociologai. Moterų padėties visuomenėje gerinimas neišvengiamai susijęs ne tik su savito moterų patyrimo atskleidimu ir aukštinimu, jų problemų socialiniu matomumu ar įgalinimo strategijomis viešose erdvėse. Jis taip pat priklauso ir nuo kintančių hegemoninio vyriškumo reikšmių bei galios tarp lyčių persiskirstymo visuomenėje⁸⁶. Lyčių lygybės eksperto A. Davidavičiaus nuomone, „iš praėjusių amžių paveldėtos paprotinės vertybės lemia, kad moters dalia, jos paskirtis, kaip dažnai sako su katalikybe flirtuojantys politikai, socialinė funkcija yra vaikų gimdymas, jų priežiūra, namų ruošą, o vyro – darbas ir viešoji sfera, uždarbis, ekonominė galia. Tačiau ekonominė tikrovė, globalizacija diktuoja visai kitokias žaidimo taisykles darbo rinkoje: norint išsilaikyti, reikia arba savo ribotus poreikius tenkinti vienam, arba – jei turi šeimą – visi suaugę turi dirbti. Absoliučiai daugumai dirbančiųjų tai yra kasdienybė. Tiesiog fiziškai nebeįmanoma atlikti tų menamų savo „prigimtinių“ funkcijų“.

Lietuvoje kol kas „prigimtinės teisės“ vis dar prisiima 98% moterų, taip yra todėl, kad tėvystės atostogų teise išdrįsta pasinaudoti tik šiek tiek daugiau nei du procentai tokią teisę turinčių tėčių⁸⁷. Šis procentas padidėjo dvigubai, tik po sėkmingai įvykdytų 2 testinių projektų „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje I ir II“⁸⁸. Šių projektų tikslas buvo sukurti ir pagrįsti pažangias su tėvystės atostogomis susijusias strategijas. Tikslas suprantamas kaip nuolatinė lyčių tapatybių kaita, vyrus skatinanti priimti naujus ir šiuolaikiškus lyčių vaidmenis bei peržengti lyčių stereotipus. Svarbiausias pasiektas rezultatas, jog patraukęs sprendimus priimančiųjų dėmesį, projektas sąlygojo įstatymų pataisų priėmimą. Be anksčiau garantuotų teisių, santuokoje su vaiko motina gyvenantys Lietuvos tėvai dabar gali papildomai gauti 100% apmokamų tėvystės atostogų iki jų vaikui sueis mėnuo (šį aspektą aptarsime toliau). Nors modernaus vyriškumo tematika buvo garsiai ir viešai kalbama bei bandoma keisti įsisenėjusius stereotipinius lyčių vaidmenis šeimoje, panašu, kad vyro vaidmens vaikų globoje privalumai visuomenėje vis dar nėra iki galo suvokti, o vyrų gebėjimu būti geru globėju kartais net atvirai abejojama.

Vyriška globa tuo ir ypatinga, kad ji įgauna savitą formą, raišką ir yra nemažiau

⁸⁵ Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=29790&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2007 10 03

⁸⁶ Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės studijų paieška. Projekto ataskaita. Vilnius, 2005.

⁸⁷ Moterys ir vyrai Lietuvoje 2006. Vilnius: Statistikos departamentas, 2007

⁸⁸ www.dadcomehome.org/ prisijungimo laikas: 2007 10 23

vertinga vaikų bei kitų šeimos narių gyvenime. Kuomet vyrų ir moterų globa priimama be kompleksų ir išankstinių nusistatymų, vyriška globa gali pamažu transformuoti hegemoninio vyriškumo normas ir atverti erdves naujoms vyriškumo realizacijos formoms⁸⁹.

Tėvystės atostogos. Dar prieš metus Lietuvos Respublikos įstatymuose, reglamentuojančiuose tėvystės/motinystės atostogas, tokia sąvoka kaip „tėvystės- atostogos“ neegzistavo, o vartojamos sąvokos buvo „motinystės/tėvystės pašalpa“ ir „vaiko priežiūros atostogos“. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato vaiko priežiūros atostogas, kurios pagal šeimos pasirinkimą suteikiamos motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui ar kitiems vaiką auginantiems giminaičiams, kol vaikui sueis treji metai.

Nuo 2006 m. liepos 1 d. tėvas, gimus vaikui, gauna 1 mėnesį atostogų, apmokamų iš valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir gali kartu su motina rūpintis kūdikiu. Dvieju įstatymų pakeitimais Lietuvos Respublikos Seimas įteisino naują atostogų rūšį (tėvystės atostogos) ir šių atostogų apmokėjimo tvarką (tėvystės pašalpa). Taip valstybė parodo savo siekį skatinti lyčių lygybę privačioje sferoje.

Esminga plačiau panagrinėti tėvystės atostogų įtvirtinimą teisiniuose aktuose Lietuvoje bei palyginti juos su islandiškuoju modeliu, kur sėkmingai įgyvendinamas ir realius teigiamus rezultatus atnešantis tėvystės atostogų modelis. Lyginant atostogų aspektus yra svarbūs trys veiksniai⁹⁰. Pirmasis – piniginės išmokos ir teisinės nuostatos, apibrėžiančios, kas ir kiek žmonių gali gauti socialinę paramą. Paramos aprėptis gali būti universali arba teikiama tik tam tikrai kategorijai žmonių, o tinkamumą paramai nulemia darbo stažas ar dirbtų valandų skaičius. Tai, kad dirbantis tėvas arba motina galėtų gauti atostogų išmokas, turi būti įtvirtinta įteisinta arba numatyta darbo sutartyje. Antrasis veiksnys yra trukmė - atostogų ilgis, kurio įvairiais periodais gali būti teikiama skirtinga socialinė parama. Trečias svarbus veiksnys - tai darbo vietos išsaugojimas tam, kad būtų užtikrintas asmens, išėjusio vaiko priežiūros atostogų, grįžimas į tą patį arba panašų darbą toje pačioje darbovietėje. Būtent tai ir lemia atostogų efektyvumą. 2 lentelėje pateikiama įstatymu reglamentuotų tėvo atostogų apžvalga Lietuvoje ir Islandijoje.

⁸⁹ Reingardė J., Tereškinas A., Zdanevičius A. Vyrų ir vaiko priežiūros atostogos. Vilnius: VDU, 2005.

⁹⁰ Report on Parental Leave. The National Advisory Council on the Employment of Women. NACEW, 1997

2 lentelė. Įstatymu reglamentuotos tėvo atostogos Lietuvoje ir Islandijoje⁹¹.

<i>Šalis</i>	<i>Įstatymas</i>	<i>Kriterijai</i>	<i>Trukmė</i>	<i>Mokamos</i>	<i>Išmokos dydis</i>	<i>Darbo garantija</i>
Lietuva	Taip	Dalyvavimas darbo rinkoje+vedęs vaiko motiną	1 mėnuo	Taip	100% viso atlyginimo	Taip
Islandija	Taip	Dalyvavimas darbo rinkoje	9 mėnesiai, tėvai dalinasi savo nuožiūra	Taip	80% viso atlyginimo	Taip

Tėvystės atostogos įteisintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 179¹ straipsniu įstatymu. LR darbo kodeksas papildytas 179¹ straipsniu „Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo“. Už šio straipsnio 1 dalyje nustatytų atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa, jeigu vaiko tėvas gyvena santuokoje su kūdikio motina. Ši teisė garantuojama tik tiems tėčiams, kurie gyvena santuokoje ir dėl to beveik 30% ne santuokoje gimusių kūdikių netenka teisės į tėčio globą pirmąjį jų gyvenimo mėnesį. Ši nuostata santuokos faktą iškelia aukščiau tėvystės. Dar daugiau, konservatyvioji iniciatyva, akivaizdžiai priešinga pačiai derinimo sampratai. Žinoma, ją priėmus kilo nemažai viešų diskusijų bei sulaukta nevyriausybinių sektoriaus atstovų, dirbančių lygių galimybių srityje, pasipiktinimo. Matome, jog nepaisant valstybės pastangų įtvirtinti lyčių lygybės aspektus įstatyminėje bazėje, paraleleje formuojama politika visiškai prieštaraujanti lyčių lygybės principams.

Visai kitokią situaciją matome Islandijoje (žr. 2 lentelę). Šios šalies įstatymas, vienbalsiai priimtas 2000m. numato 9 mėnesių trukmės atostogas. Šie mėnesiai suskirstyti į tris dalis: 3 mėnesiai motinai, 3 mėnesiai vyrui ir 3 likusius mėnesius abu tėvai gali dalintis savo nuožiūra. Kiekvienam iš tėvų skirti mėnesiai negali būti perduoti kitam sutuoktiniui, išskyrus atvejus kai vienas iš tėvų miršta. Tokių atostogų lankstumas leidžia tėvams prižiūrėti vaiką kartu arba atskirai, suskaidyti ją į jiems patogius periodus, arba net darbdaviui leidus naudotis jomis ne visą darbo dieną. Atostogos turi būti išnaudotos iki vaikui sueis 18 mėnesių. Didžiausias šio modelio privalumas yra vadinama „tėčio kvota“, kai tėvo atostogos yra neperduodamos, skiriamos tik tėčiams, suteikiant galimybę prižiūrėti naujagimį. Suteikdamos šią įstatymu numatytą teisę, šalys siekia skatinti lyčių lygumą privačioje sferoje. Nepasinaudojus šia galimybe, teisė į kompensaciją tiesiog dingsta. Manome, šio modelio privalumas turėtų būti pritaikomas ir Lietuvoje, nes šiuo būdu tėvai yra įtraukiami į vaikų priežiūros procesą, ir tai

⁹¹ Lentelės šaltinis: Lygių galimybių plėtros centras. Vyrai ir vaiko priežiūros atostogos. Vilnius: Eugrimas, 2005.

prisideda prie naujo požiūrio į lyčių vaidmenų pasiskirstymą šeimoje formavimo.

Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos. Tai dar viena valstybės teikiama priemonė, kurios pagrindinis akcentas yra vaiko priežiūra ir auginimas, suteikiant abiem tėvams teisę dalyvauti šiuose procesuose. Šios rūšies atostogos suteikiamos po motinystės ir tėvystės atostogų ir jos yra viena iš svarbiausių priemonių, suteikiančių galimybę derinti darbą ir šeimos gyvenimą. Šios priemonės aiškesnei analizei taip pat pasitelksime Islandijos pavyzdį. Lyčių lygybės ekspertas A. Davidavičiaus siūlo pažvelgti į Islandijos arba kitų Skandinavijos šalių pavyzdį, „*pamatytume, kad tie kraštai, kurie sugebėjo susieti vyro dalyvavimą su bendromis sąlygomis, kiek kokių socialinių išmokų ir apmokamų atostogų gauna tėvai gimus vaikui, pasiekė labai ryškų gimstamumo proveržį ir pirmiausia, ko gero, dėl to, kad vyrai žymiai labiau įsitraukė į vaikų priežiūrą. Pavyzdžiui, Islandijoje 80% visų dirbančių vyrų ima vaiko priežiūros atostogas bent 1-3 mėn., nes kitaip dalis vaiko priežiūros atostogų būtų atimta ir moteriai. Žinome, kad Islandijoje dabar atsirado natūralus gyventojų prieaugis*“.

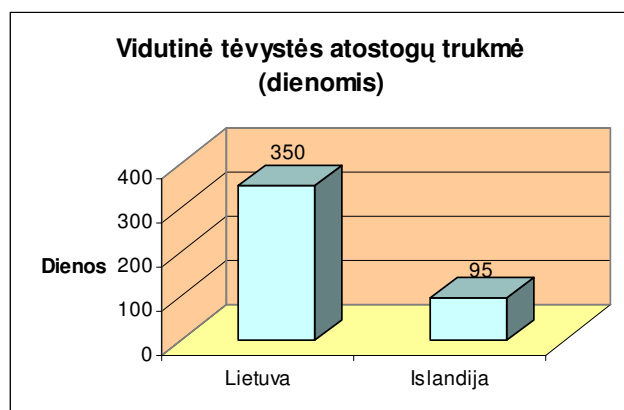
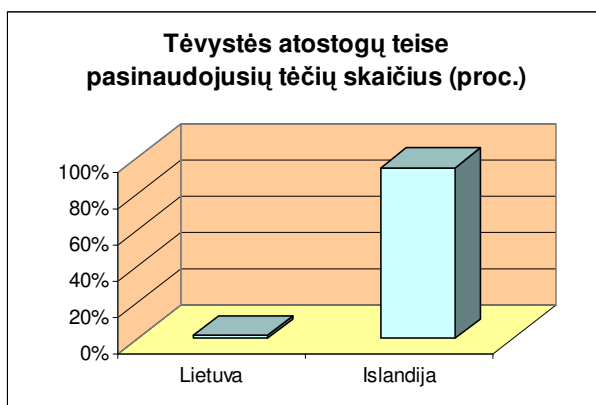
Tiek Lietuvoje, tiek Islandijoje tėvystės/vaiko priežiūros atostogos yra įteisintos įstatymais. Islandijoje, kaip pavyzdinėje šalyje, šių atostogų trukmė yra 13 savaičių (13 savaičių yra skiriama motinai, ir 13 – tėvui). Atostogos kol vaikui sukaks 8 metai galima imti dalimis, kurių trukmė neturi būti mažesnė nei viena savaitė.

3 lentelė. Įstatymu regalmentuotos tėvystės/vaiko priežiūros atostogos Lietuvoje ir Islandijoje⁹²

<i>Šalis</i>	<i>Įstatymu numatyta</i>	<i>Trukmė</i>	<i>Vaiko amžius</i>	<i>Išmokos</i>
Lietuva	Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos	Nuo motinystės atostogų pabaigos iki vaikui sukanka 3 metai	3 metai	70% buvusio atlyginimo (nuo 2007m. Sausio 85%)
Islandija	Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos	13 savaičių motinai ir 13 tėvui	18 mėnesių-3metai	Nemokamos

Lietuvoje vaiko priežiūros atostogomis gali naudotis abu tėvai iki vaikui sueis 3 metai ir gali tarpusavyje nuspręsti, kas pasinaudos jomis. Trukmės atžvilgiu, matome didžiulį skirtumą tarp Islandijos įstatymais suteikiamų galimybių derinti šeimos gyvenimą ir darbinę veiklą vienodai tiek vyram tiek moterim, ir Lietuvoje suteikiamų galimybių.

⁹² Lygių galimybių plėtros centras. Vyrai ir vaiko priežiūros atostogos. Vilnius: Eugrimas, 2005.



*Lietuvos ir Islandijos vyrų pasinaudojimas tėvystės atostogomis ir jų trukmė.*⁹³

Tačiau schemeje matome labai keistą reiškinį (žr. 6 pav.), jog Lietuvoje sudarytomis sąlygomis derinti darbą ir šeimą pasinaudojo tik 2% tėvų vyrų ir 98% moterų. Anaipol Islandijoje, net 90% vyrų pasinaudojo savo teise į tėvystės atostogas. Šie faktai akivaizdžiai parodo Islandijos modelio veiksmingumą, kuris užtikrinamas politine valia bei stereotipinių nuostatų kaita. Analizės metu atrandame, jog šių valstybių pozicija skirtinga ir atlyginimo kompensacijos klausimu. Islandijoje motinystės ir tėvystės atostogos yra nemokamos. Tuo tarpu Lietuvoje mokama 70% atlyginimo kompensacija, kol vaikui sukanka 1 metai. Dar svarbiau, jog pastaruoju metu buvo pakeistas kompensacijos dydis ir nuo 2007m. sausio 1d. išmoka bus padidinta iki 85%. Taigi šioje srityje matome, jog Lietuva suteikia tikrai finansiškai patrauklias sąlygas vyrams eiti tėvystės atostogų, ir ekonominis rodiklis jau nebėra pagrindine kliūtimi, todėl galime drąsiai teigti, jog čia veikia labai stiprūs socialinių vyriškumo normų stereotipai. Pateikti duomenys ir įstatymų, reglamentuojančių motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros apsaugą, nuostatos atspindi visuomenėje vyraujančią tendenciją moterų socialiniam vaidmeniui priskirti rūpinimąsi šeima, o vyrui būti šeimos maitintoju. 57,2 proc. Lietuvos vyrų mano, kad šeimoje uždirbti pragyvenimui yra išskirtinai jų pareiga. Tokiam požiūriui pritaria daugiau nei 50 proc. moterų. Daromi tik pirmieji žingsniai “grąžinant vyrus į šeimą”, kas Europos Sąjungos valstybėse jau seniai pripažįstama kaip principinė priemonė, siekiant sudaryti geresnes sąlygas moterų veiklai darbo rinkoje⁹⁴. Lietuva dar negalėtų pasigirti įgyvendinanti efektyvias priemones, tenkinant šeimyninių įsipareigojimų turinčių vyrų ir moterų poreikius užimtumo ir socialinės apsaugos srityje: didelė dalis su vaikų auginimu susijusių garantijų vyrams teikiamos tik jiems vieniems auginant mažamečius vaikus, be to, teisės aktuose nėra reglamentuojamos lanksčios darbo formos, laikas ar atostogos.

Atlikus išsamią Lietuvos ir Islandijos tėvystės modelių analizę, matome, jog

⁹³ Ten pat.

⁹⁴ Arnlaug L. Dirbantys tėvai ir socialinės gerovės valstybė. Vilnius: Eugrimas, 2006.

lietuviškasis modelis yra dosnus vyrams tik išmokų atžvilgiu, bet tai neprisideda prie palankesnio šeimos ir darbo pareigų derinimo. Daug svarbesnis yra atostogų trukmės aspektas. Tai, kad atostogų reglamentavimas jau pagal apibrėžimą reiškia vieno iš tėvų nutolinimą nuo darbo rinkos ir kito globos palengvinimą, taip jis turi polinkį susitrinti tradicinį vaidmenų pasidalijimą. Dar viena problema, jog vyrų prisiimamų atostogų trukmė daugeliu atveju trumpesnė, todėl palieka ne tokį žymų pėdsaką darbo rinkoje. Vyrui suteikiamas vienas mėnuo, o moteriai paliekamas visas likęs terminas, todėl šis atostogų pasirinkimo nelankstumas tiesiogiai pririša moteris prie namų labai ilgam laikotarpiui, tokiu būdu jos priverstos ilgą laiką nedalyvauti darbo rinkoje. Moterims dėl jų ilgesnės atostogų trukmės kyla daug didesnė rizika pakenkti karjerai ir prarasti uždarbį. Be to, grįžimas į darbą po tiek laiko tampa dar viena skaudžia problema ir dėl šio ilgalaikio vaidmens moteris tampa apskritai nepatrauklia darbo jėga. Darbdavys mieliau samdo vyrą, nes dėl susiklsočiusių tradicijų ir neefektyvių valstybės priemonių, tėvas neišeis tėvystės atostogų, galės dirbti viršvalandžius ar vykti į komandiruotes. Galime teigti, jog Lietuvos valstybė net ir sudarydama atrodo puikias sąlygas derinti šeimą ir darbą, negali garantuoti lyčių vaidmenų lygesnio pasiskirstymo dėl neįvertintų moterų ir vyrų poreikių. Todėl privalomas atostogų laikotarpis kiekvienam iš tėvų, iškeliant sąlygą, kad jei vienas iš tėvų nepasinaudoja savo atostogų dalimi – teisė į atostogų kompensaciją yra prarandama, gali būti vienas iš efektyvių garantų, leisiančių pasiekti permainų šeimos ir darbo suderinamumo sferoje.

Apibendrinant galime pateikti svarbiausius tėvo atostogų aspektus:

- tėvo atostogos – tai viena iš priemonių, padedančių vyrams ir moterims tolygiau dalintis vaikų priežiūros našta ir užtikrinti lyčių lygybę šeimoje;
- tai politinė priemonė, kuri padeda derinti moterų užimtumą su prokreacine elgsena ir garantuoti moterų išlikimą darbo rinkoje, suteikiant vyrams palankias sąlygas įsitraukti į vaikų priežiūrą.
- dabartinė Lietuvos teisinė bazė vaiko priežiūros atostogas apibrėžia kaip šeimos pasirinkimo teisę, todėl moterys sudaro absoliučią daugumą besinaudojančių šia teise. Todėl tėvystės atostogų teisė turėtų būti individualizuota (neperduodama) ir tuo pačiu tinkamai kompensuojama.

4. KOKYBINIS TYRIMAS

4.1. Tyrimo metodika

Siekiant išplėsti žinias apie lyčių lygybę bei šeimos ir darbo suderinamumo tendencijas Lietuvoje, išsiaiškinti pagrindines šios problemos atsiradimo priežastis, daugiausia dėmesio skiriant tėvystės atostogų, kaip priemonės padedančios siekti tolygesnio moterų ir vyrų pasiskirstymo šeimoje, šiam magistro darbui buvo pasirinktas *kokybinis ekspertų tyrimas, atlikti 10 ekspertinių interviu*. Interviu yra vienas iš efektyvių kokybinio tyrimo metodų. „*Ekspertai – tai asmenys, kurie dėl savo profesinės ir gyvenimo patirties turi didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tiriamą problemą*“⁹⁵. Internetinėje enciklopedijoje ekspertas apibūdinamas kaip asmuo, turintis solidžias, galias tam tikros srities žinias ir kompetenciją. Ekspertas nebūtinai yra praktikuojantis specialistas. Ekspertais gali būti ir mokslininkai, teoretikai, dėstantys aukštojoje mokykloje arba atliekantys mokslinius tyrimus. Remiantis ekspertų nuomone, turime galimybę darbe atskleisti tiriamoje srityje vyraujančias tendencijas, praktiniame lygmenyje išskylančias problemas, numatyti ateities perspektyvas, ko tiek išsamiai negalėtume gauti vien tik kiekybinių tyrimų, dokumentų bei statistinių duomenų analizės metu. Dar labai svarbu paminėti, kad kokybinis tyrimas neretai leidžia pastebėti bei atrasti naujus tiriamojo reiškinio aspektus, kuria paprastai nenumatomi tyrimo pradžioje. Pasirinktas ekspertų skaičius yra sąlygotas tuo, kad Lietuvoje yra ribotas šios srities žinovų skaičius.

Tyrimo metodas – struktūruotas interviu su 10 lygių galimybių bei lyčių lygybės srities ekspertais. Interviu buvo atliekamas pagal iš anksto sugalvotus ir paruoštus klausimus (žr. 9 priedą), kurie buvo parengti pagal įvadinėje dalyje minimus tyrimo tikslus ir uždavinius. Tyrimo metu nuoseklumas buvo išlaikytas, tačiau kartais ekspertai pateikdavo daug išsamesnius atsakymus nei buvo užduotas klausimas, formuluodavo savas išvadas. Interviu trukmė nuo 30 iki 90 minučių.

Respondentai buvo pasirenkami taikant tikslinės atrankos metodą, t.y. atrenkami asmenys, kurie turi patirties, kompetencijos ir žinių, dirbant lyčių lygybės srityje, kuriant ir įgyvendinant šeimai palankią politiką. Tokiu būdu buvo atlikti 10 interviu su ekspertais, kuriuos galima suskirstyti į tris grupes: 1) *valstybės institucijų atstovai* (Lietuvos Respublikos

⁹⁵ Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimo metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

Vyriausybė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba) dalyvaujantys vaslybės politikoje ir administravime lyčių lygybės klausimais; 2) *aukštojo mokslo įstaigų atstovai* (Vytauto Didžiojo universitetas, Šiaulių universitetas) atliekantys išsamias mokslines studijas lygybės tematika; 3) *nevyriausybinių sektoriaus organizacijų atstovai* (Lygių galimybių plėtros centras, Moterų informacijos centras) intensyviai dirbantys lyčių lygybės integravimo į politiką procese, vykdančys įvairius moterų ir vyrų lygių galimybių projektus ir įgyvendinantys šios srities priemones.

Darbe visos ekspertų mintys ir išvados bus pateiktos sunumeravus jiems skirtais kodais (žr.8 priedą). Cituojamų interviu kalba netaisyta.

4.2. Lyčių lygybės politika bei šeimos ir darbo suderinamumo problematika Lietuvoje ekspertų vertinimas.

Kokybinio ekspertų tyrimo rezultatai bus pateikti pagal interviu klausimus (žr. 9 priedą). Kaip jau buvo minėta anksčiau, šiame darbe interviu metu gauta informacija ir ekspertų nuomonė bus analizuojama, lyginama bei apibendrinami gauti tyrimo duomenys.

4.2.1. Lyčių lygybės politika, jos įgyvendinimas *de jure* ir *de facto* Lietuvoje.

Visų pirma ekspertų buvo prašoma išsakyti savo nuomonę apie lyčių lygybės padėtį mūsų visuomenėje, apie lyčių lygybės politikos įgyvendinimą Lietuvoje. Pradėti galima nuo to, jog egzistuojančiai daugumos Lietuvos žmonių pozicijai, kad lyčių lygybės problemos mūsų šalyje nėra, nes visi gyventojai turi vienodas teises, įtvirtintas įstatymiškai ir ginamas atitinkamų institucijų, ekspertai paprieštaravo, išsakydami savo kategorišką nuomonę.

„[...] lyčių lygybė nėra tik vienodos teisės ar pareigos. Ji niekuomet netaps realia, jei vyrai ir moterys turės skirtingas galimybes įgyvendinti turimas teises“. (A-2)

„Įstatymai Lietuvoje yra, bet kompetencija institucijų lyčių lygybės klausimais labai abejotina, ar jie tikrai iš esmės suvokia problemą, ir kodėl mes apie tai šnekame“. (C-2)

Ekspertai pabrėžia, jog neužtenka vien politiškai įtvirtintų nuostatų, tai nėra rodiklis, ir patvirtina teiginius, kurie yra analizuojami šiame darbe, būtent jie parodo neatitikimą tikrovei.

„[...] tarsi ant popieriaus viskas gražu ir tvarkinga, deklaruojamos nuostatos siekti lyčių lygybės, o visas realus procesas vyksta priešinga linkme, nes didėja moterų, o kartu ir vaikų skurdas, atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimų vis dar didžiulis. Jeigu vaslybės įsipareigojimai įstatymuose būtų vykdomi realybėje, tai turėtume pozityvių rezultatų.“ (C-1)

„Formaliai ji yra, bet minimaliu mastu. Turim institucijas, įstatymus, ekspertus, bet vien jau tas faktas, kad moterų ir vyrų atlyginimo skirtumai didžiausi valstybiniame sektoriuje, kad moterų vadovių ženkliai daugiau privačiame versle, o ne valstybės institucijose, vien tai rodo, jog valstybė dar iki galo nesuvokia šios politikos svarbos ir jos kasdienybėje neįgyvendina.“

Sudarytos tik sąlygos atsirasti lyčių lygybės politikai[...]“(A-4)

Vertindami Europos Sąjungos įtaką lyčių lygybės politikos įgyvendinimui Lietuvoje, ekspertai teigė, jog rimčiausias akstinas ryžtingiems veiksams mažinant faktinę lyčių nelygybę Lietuvoje buvo, yra ir bus narystė Europos Sąjungoje. Tai atspindi ekspertės A-1 išsakyta nuomonė, kad *„Moterų ir vyrų lygybė akcentuojama kaip vienas esminių Europos Sąjungos veiklos principų. Ji gana plačiai reglamentuota teisiškai, vis intensyviau įgyvendinama ekonominėje sferoje kaip neatskiriamas darbo rinkos elementas, be jos neišsivaizduojamas socialinės politikos vykdymas. Lietuvos priimtas įsipareigojimas suderinti nacionalinės teisės normas su Europos Sąjungos *acquis communautaire* praturtino ir pakoregavo vykdomos moterų ir vyrų lygių galimybių politikos turinį.“* Ekspertė A-2 teigia, jog *„[...] dabar būtų sunku vienareikšmiškai teigti, kad pasiekimai lygybės srityje tėra išskirtinai derybų su Europos Sąjunga rezultatas, tačiau būtent prasidėjus integracijos procesams buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, didelė dalis Europos Sąjungos Tarybos direktyvų nuostatų lyčių lygybės srityje įtvirtinta Lietuvos teisės aktuose.“* Tačiau realų šių teisinių įsipareigojimų įgyvendinimą, taikliai apibūdina respondentė B-3, jos nuomone *„Įstatymai Lietuvoje beveik iki galo atitinka Europos Sąjungos keliamus reikalavimus ir užtikrina žmogaus teises, suteikia gana palankias galimybes šeimos ir darbo derinimui, bet realybėje tai neveikia dėl tam tikrų ekonominių ir socialinių veiksnių“.* Taigi matome, jog ekspertų nuomonė patvirtina darbe analizuojamą problemą, ekspertai patvirtina iškeltą teiginį, jog Lietuva nors ir turėdama reikiamą Europos Sąjungos standartus ir direktyvas atitinkančią teisinę bazę, šiandiena dar praktiškai neįgyvendina lyčių lygybės *de facto*.

Kaip jau minėjome darbe, siekiant lyčių lygybės ir ją realizuojant kuo platesniu mastu ir kuo įvairesnėmis priemonėmis, ir įvairiose gyvenimo srityse, tai duoda ilgalaikio ekonominio ir socialinio augimo naudą. B-1 išskyrė ekonominį lyčių lygybės aspektą, jog užtikrinant lyčių lygybę žmonės tampa labiau ekonomiškai aktyvesni.

Anot B-1, *„[...]bet kokia ekonominė veikla jungia vyrus ir moteris, ir jeigu moterų neįsijaučia lygiaverčių galimybių gauti atpildą už savo ekonominę veiklą, arba neturi galimybių siekti karjeros, tai žinoma lyčių dalyvavimas ekonomikoje bei visuomenėje iš esmės tampa nelygiavertis“.* Todėl, eksperto nuomone, lyčių lygybė be abejonės prisideda prie ilgalaikės ekonominės gerovės ir prie tvarios plėtros. Dar tvirtesnė B-2 pozicija, ekspertė pabrėžia, jog *„valstybės gerovė tiesiogiai priklauso nuo nuoseklaus lyčių lygybės įgyvendinimo, nes net ir demografijos gerėjimas priklauso nuo šios politikos, todėl lyčių lygybės politika duoda labai kompleksinį rezultatą visuomenei. Tik Skandinavų šalyse matome demografinį augimą, kas akivaizdžiai parodo efektyvios lyčių lygybės politikos įgyvendinimą. Todėl labai svarbu*

analizuoti ir bandyti panaudoti visus šios politikos pranašumus Lietuvoje.“

Į klausimą kodėl Lietuvoje taip sunkiai įgyvendinama politinė valia lyčių lygybės aspektu, A-1 atsako, jog *„Lietuvoje trūksta suvokimo, trūksta nuoseklumo, nes viena vertus aiškinama, jog pagal Lisabonos strategiją turime pasiekti moterų užimtumą iki 60%, o tuo pat metu formuojant šeimos politiką pratęsiamos motinystės atostogos iki vaikai sukaks 1,5 metų, tačiau neįvedama tokia sąlyga kaip tėčio kvota.“*

Šiai nuomonei pritaria ir C-1, teigdama, jog *„[...] politikoje lygtais viskas tvarkinga, prisiderinama, įstatymai ir normos perkeliama pažodžiui, bet trūksta politinės valios, nes pagal valstybės prioritetus galime matyti, jog lyčių požiūriu politika nėra nuosekli, trūksta finansavimo nuoseklumo.“*

4.2.2. Šeimos ir darbo suderinamumo problematiką sąlygojančios priežastys ir veiksniai.

Beveik visi ekspertai įvardino ne vieną priežastį įtakojančią šeimos ir darbo suderinamumo konflikto atsiradimą: neigiamas darbdavių požiūris, nepalanki šeimai darbinė aplinka, visuomenės švietimo stoka ir kitos. Tačiau tyrimo metu didžioji dauguma ekspertų išskyrė ir mūsų darbe nagrinėjamas priežastis – ekonominę lyčių nelygybę, kuri yra sąlygota ir kito labai svarbaus veiksnio – kultūrinių visuomenės nuostatų.

Ekspertų manymu, laisvosios rinkos sistema teoriškai suteikia visiems Lietuvos piliečiams vienodas galimybes siekti ekonominio savarankiškumo. Bet respondentų teigimu, praktika rodo, kad siekiant ekonominės nepriklausomybės, viena iš pagrindinių kliūčių yra lytis. *„Moteris Lietuvoje, ieškodama apmokamo darbo, dažnai susiduria su diskriminacija, kai pirmumas teikiamas vyrams, ir svarbiausia šios diskriminacijos darbe priežastimi yra jų šeimyninės pareigos ir motinystė.“* (A-3). Todėl šeima, buitį, gimdymas, vaiko auginimas tampa moterišku rūpesčiu ir verčia ją spręsti: šeima ar darbas ir karjera. Pasirinkusi motinystės atostogas, moteris neretai pasmerkia save sunkiai kovai dėl darbo išlaikymo, karjeros siekimo arba finansinei priklausomybei nuo vyro. Respondentas B-1 apibūdindamas ekonominę vyrų ir moterų nelygybę teigia, kad *„[...] pagal galiojančius darbo įstatymus, darbdavys priimdamas moteris ir vyrus, privalo sudaryti vienodas sąlygas, taikyti vienodus atrankos kriterijus, galimybes siekti kvalifikacijos, mokėti vienodą atlygį už vienodą darbą abiem lytims ir t.t. Tačiau realybė rodo ką kita, jog egzistuoja taip vadinamos „stiklinės lubos“, kuriomis galima vadinti ne įstatymus (juk jie nenumato jokios diskriminacijos), o tam tikras susidariusias nuostatas bei stereotipus apie moteris bei apie vyrus.“*

4.2.3. Tėvystės atostogos: priemonė šeimos ir darbo suderinamumo problemai spręsti bei lyčių vaidmenų kaitai skatinti.

Ekspertų interviu metu, didžioji dalis respondentų pritarė nuostatai, jog vyrai turėtų rūpintis ne tik pinigais, bet ir vaikų auginimu bei auklėjimu, nes tai stiprina šeimą, keičia vyro įvaizdį bei suteikia naujas galimybes moterims darbo rinkoje.

„[...]aktyvus vyrų įsitraukimas į vaikų auginimą gali labai padėti spręsti šeimos ir darbo derinimo problemas, nes jeigu ir vyrai ir moterys kartu dalinasi ta atsakomybe, tai atsiranda požiūris, jog moteris automatiškai jau nebėra rizikinga darbo jėga.“ (B-4)

„Negalima nieko pasiekti investuojant tik į moteris, be vyrų dalyvavimo šeimos gyvenime, ruošoje bei vaikų priežiūroje, be vyrų kaip tėvų dalyvavimo negalimi teigiami ekonominiai rezultatai.“(B-1)

Tyrimo metu pabandyta išsiaiškinti, kaip ekspertai vertina vyrų nenorą pasinaudoti jiems įstatymų suteikta teise į vaiko priežiūros atostogas. Dažniausiai nurodytos priežastys siejamos su užimtumo sferos rizikomis, nepakankama finansine kompensacija arba tradicine „natūralia“ lyčių tvarka. Tai patvirtino vienintelis apklausoje dalyvavęs vyras, jis linkęs manyti, kad [...] vyrų pasirinkimą apsunkina jų nenoras pasitraukti iš darbo rinkos ir atsiriboti nuo viešojo gyvenimo, taip pat vyrų nenoras dirbti namų ruošos darbu.“

Ekspertai paprašyti konkrečiai išskirti priežastis, jų nuomone, įtakojančias minimalų Lietuvos vyrų, pasinaudojusių tėvystės atostogų teise, procentą, beveik visi išskyrė dvi esmines problemas. Pirmoji – tai ekonominė priežastis, kuri labiausiai ir pagrindžia tokius žemus rodiklius. Bendru sutarimu ekspertai teigė, jog vyras uždirba daugiau nei moteris, todėl šeimoms yra ekonomiškai nepalankus vyro sprendimas likti su vaiku namuose. Tačiau A-3 nuomone, būtent dėl šios priežasties labai svarbus valstybės vaidmuo ir įstatymu teikiama kompensacija, gaunama atostogų metu. Jos teigimu „Siekiant vyrus įtraukti į vaiko priežiūrą, būtina užtikrinti atitinkamą pajamų kompensacijos dydį“. Taigi kompensacijų dydis atostogų metu gali turėti įtakos tėvų pasirinkimui sugrįžti ar nesugrįžti į darbo rinką. „[...] jeigu atostogų kompensacija minimali arba atostogos yra nemokamos, gerus atlyginimus gaunantys tėvai gali pasirinkti trumpesnį atostogų periodą arba išvis jo atsisakyti tradiciškai paliekant tą funkciją moteriai“ (C-2). Todėl labai svarbu tėvams užtikrinti tinkamas sąlygas, kurios padėtų jiems priimti teisingą ir visiems palankų sprendimą. Palyginimui pateiksime duomenis gautus 2004 metais „senosiose“ Europos Sąjungos šalyse atlikta apklausa⁹⁶. Ji atskleidė labai panašias sąlygas kaip ir nurodė respondentai, kurioms esant, gyventojų nuomone, vyrai labiau pasinaudotų tėvystės atostogų teise. 38% nurodė didesnes pinigines kompensacijas, geresnes darbo ir karjeros garantijas

⁹⁶ Research on parental leave http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/parental_leave_en.htm

tėvystės atostogų metu ir po jų – 30%, geresnis informavimas apie suteikiamas teises – 27%, net 23% atrodė reikšmingas palankesnis vadovų bei kolegų vertinimas, ir galimybę dalintis atostogas su motina arba imti tėvystės atostogas dalį dienos nurodė 18 % apklaustųjų. Matome, jog iš esmės, pagrindinės sąlygos yra susijusios su finansinės kompensacijos dydžiu ir karjeros garantijų išsaugojimu.

Antroji, ekspertų išskiriama, priežastis – „[...] giliai žmonių galvose įsišaknijusios vyriškos neigiamos stigmos, tokios kaip, kad vyrai nesugeba rūpintis vaikais, nemoka atlikti namų ruošos, neturi vaikų priežiūrai reikalingų įgūdžių, nejaučia atsakomybės ir t.t.“ (B-3).

Dar verta paminėti vieno eksperto labai stereotipinę ir priešingą kitiems respondentams nuomonę dėl tėvystės atostogų ir vyrų vaidmens šeimoje, „[...] tėvo mėnuo, labai abejoju, kad paskatintų lyčių lygybę, nes netikiu, kad tėvas prisiimtų atsakomybę, tai tik malonus dalykas, tačiau tai nesprendimas. Vistiek už viską atsakinga motina, o vyras jai tik padeda.“

Valstybės institucijų respondentai, turintys politinių sprendimų galios linkę tikėti, kad įstatymais įteisintas didesnis vyrų dalyvavimas vaikų priežiūroje galėtų bent kiek priartinti visuomenę prie realios lyčių lygybės Lietuvoje. Dėl to respondentai pritaria siūlymui įstatymiškai įteisinti didesnę vyrų dalyvavimą vaikų priežiūroje Lietuvoje. Šiuos duomenis palyginus su 2003 metų politikų ir nevyriausybinių organizacijų atstovų apklausa⁹⁷ matyti, kad valdžios atstovų nuostatos vyrų vaidmens vaikų priežiūroje atžvilgiu liberalėja. Bendras požiūrio kaitos tendencijas bei pozityvesnes nuostatas galėjo lemti integracijos į Europos Sąjungą procesai, didesnis moterų atstovavimas politikoje bei palaipsniui kintančios tradicinės lyčių normos.

Apklaustųjų siūlomos priemonės, galinčios padidinti vyrų, einančių tėvystės atostogų, skaičių Lietuvoje, taip pat siejamos su darbo rinkos reformomis ir kompensuojamo darbo užmokesčio dalies didinimu nei pozityvios diskriminacijos prielaidomis (pvz.: individualios teisės į tėvystės atostogas įteisinimu). Beveik pusė apklaustųjų nurodė, kad reikia įstatymiškai reglamentuoti šeimai draugiškos darbo aplinkos kūrimą, taip pat išplėsti darbdavių įsipareigojimus teikti paramą tėvams, einantiems tėvystės atostogų ir didinti tėvystės/motinystės pašalpos dydį. Ne mažiau reikšminga informacijos apie tėvystės atostogas sklaida.

Ekspertų buvo paprašyta įvertinti vis plačiau Europoje plintantį tėvystės atostogų individualios teisės pagrindu modelį, t.y. „islandišką“ įstatymo modelį ir jo adaptavimo galimybes Lietuvoje. Atsakydami į šį klausimą 6 iš 10 respondentų, pirmiausia prabyla būtent apie skandinaviškąjį gerovės modelį (jam priklauso ir Islandija), kuris laikomas sėkmingiausiai įgyvendinantis lyčių lygybės principą ir suteikiantis efektyvias priemones derinti šeimai ir

⁹⁷ Vyrų krizių ir informacijos centras. Politikos apklausa apie tėvystės atostogų teisinių reformų galimybes Lietuvoje, 2003.

darbui.

Ekspertė A-4 teigė, jog „šiam modelyje valstybės teikiama parama perima daugelį tradicinei šeimai būdingų funkcijų ir yra orientuota į individo, ypač moterų nepriklausomybės užtikrinimą. Siekiama sudaryti palankias sąlygas moterų dalyvavimui darbo rinkoje. Šiuo atveju pagrindinis uždavinys yra sukurti kuo patogesnę ir lankstesnę vaikų priežiūros atostogų modelį. Atostogos tėvams (motinai ar tėvui) iki vaikai sukaks metai yra apmokamos ir kompensuojamos didžiąja buvusio užmokesčio dalimi“. Išsakyta nuomonė leidžia teigti, kad tokios valstybės priemonės formuoja palankias sąlygas moterims integruotis į darbo rinką ir tuo pačiu suteikiama galimybė joms būti ekonomiškai nepriklausomomis profesiniu požiūriu neaktyviu jų gyvenimo laikotarpiu (kai moterys gimdo ir augina vaikus). Būtent skandinavų šalys priskiriamos socialinės-demokratinės gerovės valstybės grupei. Vaiko priežiūros pašalpa, mokama motinai ar tėvui, čia yra universali ir suteikiama pilietybės pagrindu. Ikimokyklinių valstybinių vaikų ugdymo ir priežiūros institucijų tinklas yra platus, o jų teikiamos paslaugos labai kokybiškos.

Islandiškojo modelio įstatymo įgyvendinimui Lietuvoje pritarė 7 iš 10 ekspertų (3 iš jų suabejojo ar toks įstatymas paskatintų vyrus pasinaudoti tik jiems suteikta individualia tėvystės atostogų teise). Kai kurie respondentai negalėjo vienareikšmiškai vertinti šio įstatymo, nes jų nuomonę lemtų kai kurios labai konkrečios įstatymo nuostatos, pvz. A-3 pritarė įstatymui, jei tėvystės/motinytės atostogų terminas būtų pratęstas iki 2 ar netgi 3 metų, arba jeigu kompensuojamo uždarbio dydis būtų padidintas iki 90-100% gaunamo uždarbio. Tačiau ekspertas B-1 išsakė priešingą nuomonę, teigdamas, jog „[...] besaikis atostogų ilginimas nieko nepasitarnaus, nes visgi viskas orientuota vėl į moteris. Išėitis būtų, jeigu atostogas lygiai galėtų dalintis ir tėvas ir motina, bent tris mėnesius būtų atostogos priskirtos jam. Moteriai kuo ilgesnės atostogos, tuo ilgesnis grįžimas, ir daug sunkiau moterim adaptuotis prie darbinės aplinkos.“ Šiai minčiai atsirado ir pritariančių, „Lietuvoje teigiama, jog viskas yra daroma vaiko gerovei, bet tai daroma moters sąskaita. Islandijos pavyzdys jau senai veikia ir parodo, jog tėčio kvota ir tolygus pasidalijimas su mama vaiko priežiūra tiesiogiai įtakoja moterų didesnę darbo užimtumą ir geresnę jų ekonominę padėtį.“ (B-3)

Remiantis ekspertų nuomone, galime teigti, jog skandinaviškasis gerovės modelis suteikia pakankamai aukšto pragyvenimo lygio apsaugą, o tai leidžia individams išlaikyti savo vertę. Šiame modelyje (Islandiškame) atsakomybe už šeimą ir jos gerovę dalinasi visa visuomenė, todėl tėvai gan laisvai gali derinti savo poreikius. Be to, ekspertų teigimu, socialinės-demokratinės gerovės valstybės priskiriamos prie šalių, turinčių aukščiausius lyčių lygybės rodiklius, o tuo pačiu ir tiesiogiai su tuo susijusius aukščiausius gimstamumo ir kitus svarbius demografinius rodiklius. Apibendrinus ekspertų nuomonę bei palyginus ją su teorinėje bei analitinėje dalyse gautais duomenimis, galime patvirtinti, jog pritaikius Islandiškojo modelio

lankstumo aspektus Lietuvos tėvystės įstatymui, būtų suteiktos daug palankesnės sąlygos dirbantiems tėvams derinti šeimyninį gyvenimą ir darbinę veiklą. Taip pat, įvertinant Islandijos patirtį ir pasiektus paramos šeimai rezultatus galima teigti, kad Lietuvai vertėtų daugiau dėmesio skirti kultūrinės vyrų ir moterų vaidmenų sampratos kaitai. Verta paminėti, jog tyrimo metu, ekspertai nurodė ir kitas svarbias paramos šeimai priemones (kurios darbe nebuvo nagrinėjamos dėl apimties ribotumo): aktyvias darbo rinkos priemones, lanksčias darbo valandas, verslo ir naujų darbo vietų kūrimo skatinimą, kartu su tėvystės atostogomis tai sudarytų kompleksinį paramos šeimai priemonių rinkinį.

Interviu pabaigoje ekspertai buvo paprašyti įvertinti stereotipinių nuostatų reikšmę lyčių lygybės siekiui bei šeimos ir darbo derinimui, taip pat pateikti bendros lyčių lygybės ateities tendencijas.

„Tėvystės atostogos – valstybė turėtų visais įmanomais būdais skatinti tėvystės idėją. Jeigu į vyro įvaizdį yra įtraukiamas globos aspektas, automatiškai atsikratoma kitų vyrams būdingų stereotipinių bruožų, susijusių su agresija ir tariamu vyriškumu, netgi smurtu.“ (B-3) Be to, buvo pabrėžtas itin svarbus viešosios politikos formuojamas diskursas apie vyrų kaip tėvų pasirinkimus, tapatybes ir interesus. Anot C-1, *„[...] viešasis diskursas kuria hegemoninę tėvystės ideologiją, kuri arba įgalina tėvus, arba juos varžo. Todėl globojančios ir aktyviai dalyvaujančios šeimoje tėvystės diskurso skatinimas Lietuvoje gali suteikti tėvams resursų, padedančių jiems pagrįsti savo pasirinkimus darbdavių ir aplinkinių akivaizdoje“. Siekiant pakeisti tėvystės suvokti Lietuvoje, būtina koncentruotis ties globojančių tėvų nauda vaikams, patiems tėvams bei lyčių lygybe. Reikia skatinti vyrišką globą kartu telkiantis ties vyrų ir moterų santykiais bei moterų lygybe. Vyriškos vaiko globos akcentavimas itin svarbus keičiant lyčių santykius ir vyrų suvokimą apie moteris bei jų vaidmenį visuomenėje.*

Apie ateities perspektyvas respondentai kalbėjo be didelių lūkesčių *„[...] greito rezultato, pokyčių nebus, turi atsirasti tinkamos ekonomines paskatos lygiaverčiai tvarkyti savo įsipareigojimus tiek darbe, tiek šeimoje. Kita vertus turi būti skatinamos, perduodamos vertybės, emocinės naudos perspektyvos kurios būtų įgyjamos suderinus šeimą ir darbą. Norint pokyčių turi visuomenėje atsirasti tam tikras supratimo lygis. Pagrindinis lyčių lygybės uždavinys šiuo metu – pereiti nuo formalios politikos prie įgalinimo ir švietimo politikos šiuo klausimu.“*

4.3. Kokybinio tyrimo rezultatų įvertinimas

Kokybinis tyrimas buvo atliekamas siekiant išsiaiškinti ar iškelta darbo problema, jog Lietuvoje nėra pakankamai užtikrinamas lyčių lygybės aspektas šeimos ir darbo suderinamumo srityje, gali būti patvirtinta ar paneigta. Interviu metu ekspertų išsakytos mintys bei argumentuoti teiginiai, patvirtino suformuluotą darbo problemą.

Atlikus darbe išsamią analizę bei tyrimą, galime teigti, jog nepaisant įstatymų pažangos ir institucijų vykdomos veiklos didėjančio efektyvumo, daugelis požymių rodo, kad Lietuvoje vis dar išlieka didelis atotrūkis tarp formalios ir realios lyčių lygybės.

Ekspertų vertinimu, jau tampa įprasta, kad lyčių lygių galimybių klausimai deklaratyviai siejami su visaverčiu abiejų lyčių dalyvavimu viešajame gyvenime iš esmės vis dar bandant atriboti jį nuo privačios sferos ir jos „natūraliosios“ tvarkos. Prie tėvystės/motinstės reiškinio kaskart grįžtama svarstant mažėjančią gimstamumą ar šeimų socialines ir ekonomines problemas. Matome, jog privatus vyrų ir moterų vaidmenų šeimoje pasidalijimas ir su juo susijusios galimybės viešojoje sferoje, kaip ir daugybė kitų lyčių intymumo demokratizacijos klausimų lieka už dominuojančio diskurso ribų. Todėl nieko nestebina tai, kad šiandien tik apie 2% Lietuvos vyrų naudojami įstatymų jiems suteikta teise į vaiko priežiūros atostogas, o didžioji dauguma moterų „neturi teisės“ šia teise nepasinaudoti.

Nors ir atsargiai, tačiau su vis didesniu pasitikėjimu valstybės tarnautojai prabyla, kad valstybė turi prisiimti atsakomybę už lyčių lygybės šeimoje užtikrinimą. Beveik visi apklaustieji sutinka, kad įstatymais įteisintas vyrų dalyvavimas vaikų priežiūroje padėtų pasiekti realią lyčių lygybę Lietuvoje. Savitai „netradicinis“ kai kurių respondentų požiūris į šiuolaikinį vyriškumą ir moteriškumą išduoda, kad moterų pirminis vaidmuo globojant vaikus jau nėra laikomas savaime suprantamu dalyku, o vyro dalyvavimas vaikų priežiūroje stiprina šeimos ir visuomenės socialinę gerovę.

Konkrečiau „islandiško“ įstatymo modelio pritaikymas Lietuvoje taip pat vertinamas nevienareikšmiškai. Tyrime dalyvavę ekspertai sutinka, kad tokia iniciatyva yra geras būdas bent iš dalies sulyginti moterų ir vyrų indėlį į vaikų priežiūrą, tačiau keli iš jų čia pat abejoja, ar vyrai pasinaudotų šia asmenine teise. Tačiau dvejonės atrodo nepagrįstos, turint galvoje aukštus tėvystės atostogų teise besinaudojančių vyrų rodiklius Šiaurės šalyse, Islandijoje. Žinoma, nereiktų pamiršti, kad įstatymo funkcionalumas teisiogiai priklauso ir nuo kitų šeimai palankių priemonių taikymo.

IŠVADOS

1. Lyčių lygybės politika – atskira valstybės vykdomos politikos sritis, reguliuojanti moterų ir vyrų lygybės principo efektyvų įgyvendinimą įvairiose visuomenės gyvenimo srityse. Jos turinį sudaro teisinė principo reglamentacija, programos bei specialios priemonės, kuriomis siekiama sudaryti vienodas galimybes moterims ir vyrams dalyvauti visose visuomenės gyvenimo srityse, visų pirma, darbo rinkoje ir siekiant išsilavinimo.
2. Lyčių lygybės principo įgyvendinimas yra vienas iš prisiimtų Lietuvos įsipareigojimų, siekiant narystės Europos Sąjungoje. Lietuva įgyvendina Europos Sąjungos standartus ir reikalavimus lyčių lygybės srityje, užtikrindama ES teisės nuostatų perėmimą bei sukurdama efektyvų jų įgyvendinimo mechanizmą.
3. Atlikus išsamią analizę, gavome išvadą, jog nepaisant tarptautiniu bei nacionaliniu lygmeniu prisiimamų įsipareigojimų įgyvendinti lyčių lygybės principą, nepaisant esamo abiem lytims palankaus darbo teisinių santykių reguliavimo, Lietuvoje nėra pakankamai užtikrinamas lyčių lygybės aspektas šeimos ir darbo suderinamumo srityje dėl 2 veiksnių: ekonominės moterų ir vyrų nelygybės - netolygaus ekonominių išteklių pasidalijimo, vertikaliosios ir horizontaliosios darbo segregacijos, bei dėl tradicinių moterų ir vyrų vaidmenų atžvilgiu susiformavusių stereotipų.
4. Per pastaruosius du dešimtmečius visoje Europoje įvykę svarbūs socialiniai ir demografiniai pokyčiai: mažėjantis gimstamumas, aktyvus moterų įsitraukimas į darbo rinką, konkurencingumas skatina vis dažniau diskutuoti ir efektyviau spręsti lygaus darbo ir šeimų pareigų pasidalijimo tarp vyrų ir moterų klausimus.
5. Šiuolaikinės visuomenės transformacijos procesai sukuria naujas socialines įtampas: tarp ekonominės globalizacijos ir darbo intensyvumo, iš vienos pusės, ir poreikio daugiau laiko praleisti su šeima ir vaikais (ypač vyrų) iš kitos. Šeimos ir darbo suderinamumo problema - tai ne asmeninio pobūdžio problema. Ji sukuria neigiamas pasekmes tiek vyrui, tiek moteriai, jų šeimai ir visai visuomenei. Todėl problemos sprendimas- tai ne asmeninio lygio, o socialinės-ekonominės gerovės ir nacionalinių interesų užtikrinimo garantija.
6. Lietuvoje moterų padėčiai darbo rinkoje vis dar daug įtakos turi vyrai – kaip šeimos nariai ir finansinės paramos teikėjai. Darbo rinka vis dar palankesnė vyrams, o ne moterims; ji parodo ir toliau stiprina nusistovėjusius vyrų ir moterų vaidmenis namuose, dar labiau skatindama spręsti pasidalijimo problemą ir nepaisydama akivaizdžių įrodymų, kad ne tik daugumos moterų, bet ir vyrų gyvenimui nebetelpa į siaurus jiems taikomus rėmus. Profesinio ir šeimos gyvenimo pusiausvyros poreikį jaučia ir moterys, ir vyrai,

tačiau šių dviejų gyvenimo sričių suderinimo politinės priemonės daugiausia skirtos motinoms.

7. Darbe atskleidėme, jog Lietuvoje moterų galimybės derinti šeimą ir darbą tiesiogiai priklauso nuo vyrų išitraukimo į šią problemą lygio ir nuo politikos priemonių - mokamų ir lanksčių tėvystės atostogų, kurios skatina didesnę moterų dalyvavimą darbo rinkoje, o tuo pačiu skatina lyčių vaidmenų tolygesnį pasidalijimą šeimos ir darbo srityse. Ekonominis tėvystės aspektas yra svarbus šeimos ir vaikų gerovei. Siekiant stiprinti tėvystės atostogų ekonominę naudą, būtina ne tik didinti tėvystės/motinstės atostogose esančių tėvų kompensuojamo uždarbio dydį (t.y didinti socialinę globos vertę), bet ir skatinti šeimai draugiškos darbo aplinkos formavimą bei darbdavių ir visos visuomenės jautrumą vyrų dalyvavimui šeimoje ir vaiko globoje. Būtina, kad tėvai turėtų galimybių būti tėvystės atostogose patirdami kuo mažiau materialinių ir profesinių nuostolių.
8. Kokybinio ekspertų tyrimo rezultatai parodė, jog šeimos ir darbo suderinamumo problema lyčių lygybės aspektu Lietuvoje egzistuoja. Nacionalinė lyčių lygybės politika iki šiol buvo sutelkta daugiausia ties lygiomis galimybėmis ir moterų įgalinimu, bet lyčių nelygybės tai nepanaikino. Tyrimas patvirtino, kad lyčių nelygybė yra tradicinės patriarchalinės tvarkos, institucionalizuotos socialinėse struktūrose ir politikos priemonėse, pasekmė. Todėl akivaizdi segregacija darbo rinkoje lyčių aspektu bei tradiciniai lyčių vaidmenys, paplitę visuomenėje, nesuteikia vyrams ir moterims pakankamo lankstumo ir galios spręsti problemas, kurios kyla dėl šeimos ir darbo sričių nesuderinamumo. Dauguma ekspertų prognozavo, jog ateityje pokyčių galima tikėtis tik tuomet, jei visų politikos sričių tikslai ir priemonės šeimos gerovei užtikrinti bus kompleksiški, nuoseklūs ir kryptingi. Problemos sprendimas turėtų būti vykdomas įvairiuose lygmenyse, bendradarbiaujant darbdaviams, vyriausybei, profesinėms sąjungoms, nevyriausybiniams organizacijoms ir pan.

REKOMENDACIJOS

1. Įvardindama egzistuojančias problemas ir numatydamą būdus joms spręsti, lyčių lygybės politika turi sudaryti sąlygas, kurios leistų moterims ir skatintų vyrus derinti šeimos gyvenimą ir darbinę veiklą, tuo tarpu lyčių lygių galimybių srityje dirbančios institucijos turėtų aktyviai veikti dvikryptės politikos sąlygomis, sprendžiant moterų problemas viešojoje sferoje bei skatinant vyrus labiau įsitraukti į šeimos gyvenimą.
2. LR įstatymai turėtų įteisinti daug palankesnę nei šiuo metu egzistuojantį tėvystės atostogų modelį, kuris sujungtų asmeninę ir šeimos pasirinkimo teisę į tėvystės atostogas (Islandijos modelis). Kaip rodo Šiaurės šalių patirtis, tėvystės atostogų suteikimas vyrams be teisės jų perduoti kitiems visiškai pakeitė vyrų ir moterų padėtį šeimos ir darbo funkcijų atžvilgiu. Todėl ir Lietuvoje gerai apmokamas ir paslankus tėvystės atostogų modelis gali tapti tikru iššūkiu tradicinei globos sampratai bei padėti modifikuoti netolygų pasiskirstymą darbo rinkoje. Siekiant šio tikslo, rekomenduojama atlikti išsamią palyginamąją Šiaurės šalių tėvystės atostogų teisinio pagrindo mokslinę analizę ir ją pristatyti politikams, valstybės tarnautojams ir visuomenei.
3. Neužtenka teisės normomis garantuoti vienodas teises moterims ir vyrams, reglamentuojant diskriminacijos dėl lyties draudimo principą. Būtina imtis papildomų priemonių – įgyvendinti specialias priemones, kurios keistų visuomenės nuostatas, kad viena lytis pranašesnė už kitą, vykdyti valstybines ir remti visuomeninių organizacijų programas, kurios padėtų įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes sprendimų priėmimo procese, darbo ir švietimo sferoje, smurto prieš moteris srityje.
4. Šeimos ir darbo vaidmenų derinimo problema yra viena iš prioritetinių gairių šiandieninėje Europos Sąjungos lyčių politikoje, tačiau šios problemos svarba ir jos pasekmės Lietuvoje dar nėra pilnai suvokti. Todėl būtina išplėsti šios problemos viešo diskurso ribas per mokslines studijas, švietimo ir informavimo priemones, kurios pasiektų kuo platesnę tikslinę auditoriją: visuomenę, politikus, valstybės tarnautojus, darbdavius, socialinės apsaugos ir draudimo institucijas, nevyriausybinės organizacijas, žinoma, moteris ir vyrus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. - Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-10104.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. - Valstybės žinios. 2002, Nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. - Valstybės žinios. 2003, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. - Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
5. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. - Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.
6. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. – Valstybės žinios. 2007, Nr. 111-3574.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. - Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
8. Lygių galimybių įstatymo projektas//
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51578&p_query=&p_tr2=;
prisijungimo laikas: 2007-09-06.
9. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. - Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.
10. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1, 2, 3, 8, 12, 24 straipsnių pakeitimo bei įstatymo papildymo 5¹ ir 7¹ straipsniais įstatymas. – Valstybės žinios. 2002, Nr. 68-2761.
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 24, 27 straipsnių bei priedo pakeitimo ir papildymo bei įstatymo papildymo 5² ir 7² straipsniais įstatymas.
12. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. - Valstybės žinios. 2003, Nr. 63-2853.
13. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. – Valstbės žinios. 2004, Nr. 171-6295.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. - Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.
15. Lietuvos Respublikos sveikatos ministerijos įsakymas “Dėl darbų, draudžiamų dirbti nėščioms, pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims, ir nerekomenduotinių darbų moterims, norinčioms išsaugoti motinystės funkciją, taip pat joms kenksmingų ir pavojingų darbo aplinkos veiksnių sąrašų ir jų taikymo tvarkos”. - Valstybės žinios. 1998, Nr. 7-156.
16. Valstybinė vyrų ir moterų programa 2005 – 2009m.

17. Agenda 2000// <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l60001.htm>; prisijungimo laikas: 2007-09-05.
18. Amsterdamo sutartis// <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf/>; prisijungimo laikas: 2007-09-05.
19. Europos Bendrijos rėminė lyčių lygybės strategija 2001 – 2005m.// http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/strategy_en.html; prisijungimo laikas: 2007-09-05.
20. Europos Sąjungos sutartis// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=26716&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2007-08-14.
21. Equal Opportunities Strategy// http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/strategy_en.html; prisijungimo laikas: 2007-09-06.
22. Komisijos komunikatas Komisijai, Europos Parlamentui, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui. Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006-2010m. Briuselis, 2006.
23. Laekeno deklaracija// http://ec.europa.eu/governance/impact/docs/key_docs/laeken_concl_en.pdf; prisijungimo laikas: 2007-06-24.
24. Tarybos Direktyva Nr. 75/117/EEB dėl šalių narių įstatymų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo apmokėjimo principu, suvienodinimo. (1975 m. vasario 10 d.).
25. Tarybos Direktyva Nr. 76/207/EEB dėl vienodo moterų ir vyrų traktavimo principo įsidarbinimo, profesinio mokymo ir skatinimo bei darbo sąlygų srityje įgyvendinimo. (1976 m. vasario 9 d.).
26. Tarybos Direktyva Nr. 79/7/EEB dėl palaipsnio vienodo vyrų ir moterų traktavimo principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. (1978 m. gruodžio 19 d.).
27. Tarybos Direktyva Nr. 86/378/EEB dėl vienodo moterų ir vyrų traktavimo profesinės socialinės saugos schemose principo. (1986 m. liepos 24 d.).
28. Tarybos Direktyva Nr. 86/613/EEB dėl individualia veikla užsiimančių moterų apsaugos jų nėštumo bei motinystės laikotarpiu. (1986 m. gruodžio 11 d.).
29. Tarybos Direktyva Nr. 92/85/EEC dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priėmimo. (1992 m. spalio 19 d.).
30. Tarybos Direktyva Nr. 96/34/EEC dėl bazinės sutarties dėl tėvystės atostogų, sudarytos tarp UNICE, CEEP ir ETUC. (1996 m. birželio 3 d.).
31. Tarybos Direktyva Nr. 97/81/EC dėl rėminio susitarimo tarp UNICE, CEEP ir ETUC dėl

ne visą darbo dieną dirbančiųjų. (1997 m. gruodžio 15 d.).

32. Pekino deklaracija//

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingdeclaration.html>; prisijungimo laikas: 2007-09-05.

33. Vienos deklaracija//

[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En); prisijungimo laikas: 2007-09-07.

Literatūros šaltiniai:

1. Andriulienė A., Baltutytė E., Birmontienė T. Žmogaus teisės. Diskriminacijos draudimas Lietuvos ir tarptautinėje teisėje. - Vilnius 2004.
2. Arnlaug L. Dirbantys tėvai ir socialinės gerovės valstybė: kintanti šeima ir politikos reforma Skandinavijoje. - Vilnius: Eugrimas, 2006. P. 59.
3. Barnard C. Gender Equality in the EU: A Balance Sheet. // Alston E., Bustelo M., Heenan J. The EU and Human Rights. – Oxford University Press, 1999. P. 224.
4. Beasley Ch. Gender and Sexuality: Critical theories, critical thinkers. Great Britain, 2005.
5. Best S. Understanding Social Divisions. 2005. British Library.
6. Bubnys G., Kriaučeliūnas Z., Matakas J. Trys valstybinės valdžios šakos//Viešasis administravimas. - Kaunas: Technologija, 2001.
7. Connel R.W. Gender. United States of America: Polity Press, 2002. P.7-8.
8. Čiužas A. Požiūrio į darbą kitimas//Filosofija, sociologija. 2003.
9. Daukantienė N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai//Filosofija. Sociologija 2006 Nr. 4. P. 46.
10. Eitutytė D. Moterų ir vyrų raiška tradiciškai feminizuotose švietimo ir darbo rinkos srityse//Filosofija. Sociologija, 2004.
11. Equality and non-discrimination Annual report 2006. European Commission. Introduction. P. 5.
12. Europos integracijos studijų centras. Lietuvos integracijos į ES metraštis. - Vilnius: Eugrimas, 2001.
13. Europos Komisijos ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Liuksemburgas, 2006.
14. Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Pesentation of Good Practices, 1999.
15. Guide on Gender Mainstreaming. Directorate for Employment, Social affairs and Equal

- Opportunities, European Commission, 2004.
16. Hearn J. Men and gender equality: Resistance, responsibilities and reaching Out: Keynote Paper. Sweden: March 15-16 2001.
 17. Holter O.G. Ar vyrai sugebės? Vyrai ir lyčių lygybė: šiaurės šalių patirtis, 2005.
 18. Jančaitytė R. „Šeimai palanki politika ir socialinės gerovės valstybė“// Neapmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. - Vilnius, 2006.
 19. Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. - Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005.
 20. Kanopienė V. Lyčių lygios galimybės// Žmogaus socialinė raida. - Vilnius: Homo Liber, 2001. P. 155.
 21. Kanopienė V. Moterų diskriminacija darbo rinkoje: Tyrimo ataskaita. - Vilnius, 1998. P. 67.
 22. Lietuvių enciklopedija. Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1954m. P. 439.
 23. Lorber J. Paradoxes of Gender. New York: Yale University, 1994. P. 14-15.
 24. Lyčių lygybės integravimo strategija. Europos Tarybos ekspertų grupės (EG-S-MS) apžvalga. 1995.
 25. MacInnes J. Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers? European societies, 2006.
 26. Melnikas B. Aktualios viešojo administravimo teorijos, problemos ir perspektyvos, jų tyrimo kryptys// Viešasis administravimas. - Kaunas: Technologija, 2001. P. 352.
 27. Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės studijų paieška. Projekto ataskaita. - Vilnius, 2005.
 28. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2006. - Vilnius: Statistikos departamentas, 2007.
 29. Moterų ir vyrų lygių galimybių ataskaita. - Vilnius, 2002. P. 1.
 30. Moterys Lietuvoje. - Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000.
 31. Parsons W. Viešoji politika. Vilnius: Eugrimas, 2001.
 32. Purlys V. Lietuvos derybos dėl narystės Europos Sąjungoje. - Vilnius: Europos komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2001. P. 32.
 33. Purvaneckienė G. Moterys Lietuvos visuomenėje. // Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 1999. - Vilnius: JTVP, 1999.
 34. Rakauskienė O.G. Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą//Lietuvos moterys amžių sandūroje. - Kaunas: Spindulys, 2000. P. 39.
 35. Reingardė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. - Kaunas: VDU, 2004.
 36. Reingardė J. Neapmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. -

- Vilnius: Socialinių tyrimų centras, VDU, 2006. P. 87.
37. Reingardė J., Tereškinas A., Zdanevičius A. Vyrų ir vaiko priežiūros atostogos. - Vilnius: VDU, 2005.
 38. Report on Equality between women and men – European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G. 1. 2007.
 39. Report on Equality between women and men. 2004. European Commission; Duncan, Simon, Pfau-Effinger Birgit, 2000.
 40. Spinks Clemens and Tony. The Equal Opportunities handbook. London, Philadelphia, 2006.
 41. Stankūnienė V., Eidukienė V., Gruževskis B. Paramos šeimai politika: samprata ir pritaikymas. - Vilnius, 2002.
 42. Stankūnienė V., Jasilionienė V., Jančiatytė R. Šeima, vaikai, šeimos politika: modernėjimo prieštaros. - Vilnius, 2005.
 43. Šidlauskienė V. Vyriausybės vaidmuo formuojant lyčių lygybės politiką, 2004.
 44. TAGS. Gender stereotypes Overcoming and Equality of Women and Men: Guidelines for new Challenges. European Commission: 2005. P. 14.
 45. Teigen M. The Affirmative Action Controversy. // NORA: Nordic Journal Of Women's Studies. No. 2 2000, Vol. 8. – P. 63-78.
 46. Tereškinas A., Reingardė J. Men and fatherhood: new forms of masculinity in Europe. - Vilnius: Eugrimas, 2006.
 47. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimo metodologija. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
 48. TNS Gallup. Viešoji nuomonė apie ES ir Lietuvos lyčių politiką. Statistinė analizė. 2004// <http://www.gap.lt/vnaes>; prisijungimo laikas: 2007-07-23.
 49. Vengalė L., Grigolovičienė D., Mališauskaitė L. Lygios galimybės visiems. - Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007.
 50. Vidrinskaitė S. Lietuvos moterų pažangos programa. // Moterys Lietuvoje. - Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000. P. 17.
 51. Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. - Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2000.

SANTRAUKA

Magistro darbo tema – *“Lyčių lygybės politika: šeimos ir darbo suderinamumas Lietuvoje”*.

Pagrindinės sąvokos: lyčių lygybė, lyčių lygybės politika, šeimos ir darbo suderinamumas, vertikalioji ir horizontalioji darbo segregacija, ekonominė vyrų ir moterų nelygybė, tradiciniai lyčių stereotipai, tėvystės atostogos.

Darbe laikomasi nuostatos, jog moterų ir vyrų lygios galimybės pripažįstamos šiuolaikinės demokratinės visuomenės norma, t.y. pripažįstamas valstybės siekis užtikrinti lygybę visose visuomenės ir privataus gyvenimo srityse. Visų pirma, teorinėje darbo dalyje aptariama lyčių lygybės samprata, atskleidžiama lyčių lygybės politikos reikšmė, teisinis bei institucinis lyčių lygybės įgyvendinimo mechanizmas Lietuvoje, įvertinama Europos Sąjungos įtaka šių mechanizmų formavimuisi.

Analitinėje darbo dalyje nagrinėjama šeimos ir darbo suderinamumo problema lyčių lygybės kontekste, jos atsiradimo priežastys bei veiksniai. Darbo metu atskleidžiama, jog lyčių lygybės užtikrinimo problemos šiandien aktualios ir Lietuvai. Atlikta analizė atskleidžia, kad Lietuvoje sukurtas pakankamas mechanizmas moterų ir vyrų lygioms galimybėms įtvirtinti, sėkmingai inkorporuojant šią sritį Europos Sąjungoje reglamentuojančias *acquis communautaire* nuostatas: lyčių lygybės principas įtvirtintas LR Konstitucijos 29 straipsnyje, darbo, socialinės apsaugos ir kiti įvairūs įstatymai draudžia diskriminaciją dėl asmens lyties, be to priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kurio įgyvendinimą prižiūri įsteigta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Nepaisant šių faktų, remiantis darbo analizės bei tyrimo metu gautais duomenimis, pagrindžiama iškelta problema, jog Europos Sąjungos reikalavimus atitinkančios lyčių lygybės teisinės reglamentacijos neužtikrina lyčių lygybės aspekto šeimos ir darbo srityje. Tai įtakoja keli darbe nagrinėjami esminiai veiksniai – ekonominė vyrų ir moterų nelygybė bei visuomeninėje egzistuojantys stiprūs tradiciniai stereotipai lyčių atžvilgiu. Ši situacija reikalauja imtis reikiamų priemonių jai panaikinti. Darbe atskleidžiama, jog priemonės nebus veiksmingos, jeigu nepakis vyrų vaidmens supratimas ir vyrai nebus skatinami vienodai su moterimis dalintis šeimos ir darbo pareigomis. Todėl įrodoma, jog vienas iš būdų siekti šių pokyčių, tai įtraukti vyrus į privačią sferą ir vaikų priežiūrą suteikiant lanksčias bei tinkamai kompensuojamas tėvystės atostogas, todėl didelis dėmesys skiriamas šios priemonės veiksmingumo įvertinimui atliekant lyginamąją analizę.

Darbo pabaigoje pateikiamos gautos išvados bei siūlomos darbo autorės rekomendacijos.

SUMMARY

The theme of the Master's theses is "The policy of gender equality: family and work compatibility in Lithuania".

Keywords: gender equality, family and work compatibility, vertical and horizontal work segregation, economic inequality of men and women, traditional gender stereotypes, paternity leave.

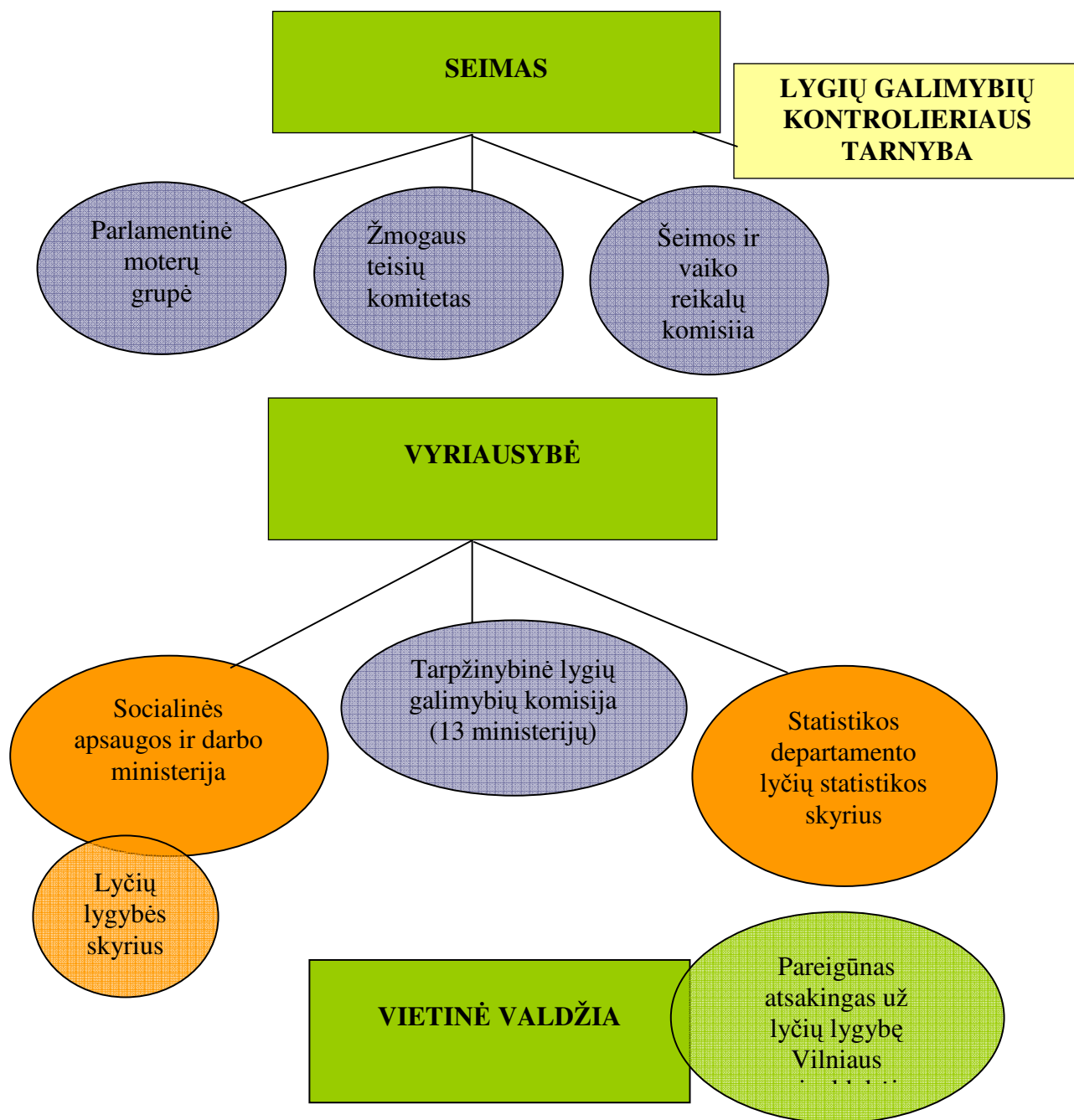
The degree work supposes that equal opportunities of women and men have been recognized in accordance with the rule of contemporary democratic society, i.e. the state's striving to ensure equality in all areas of the public and private life. First of all, the theoretical part of the degree work analyzes the conception of gender equality, the significance of the gender equality policy, legal and institutional implementation mechanisms of gender equality in Lithuania and evaluation of the European Union's influence over the formation of such mechanism.

The analytical part of the degree work considers an issue of family and work compatibility in the context of gender equality as well as determinatives and reasons for its origin. During the research it has been revealed that the issues relating to the gender equality are relevant in today's Lithuania. The results of the analysis show that Lithuania has a sufficient mechanism to ensure equal opportunities of women and men, by successfully introducing the following *acquis communautaire* provisions regulating the field in the European Union: the principle of gender equality set out in the Article 29 of the Constitution of the Republic of Lithuania, labour, social security and other laws provide for prevention of discrimination on the basis of sex and the Office of Equal Opportunities Ombudsperson supervises the implementation of the Law on equal opportunities of women and men.

In spite of these facts, the results of the analysis and research substantiate the issue under consideration that legal regulations conforming to the EU requirements of gender equality are not sufficient to ensure gender equality in the field of family and work compatibility. The main determinatives include economic inequality of men and women as well as strong traditional stereotypes with regard to gender equality in our society. The situation requires us to assume adequate measures to eliminate such inequality. The degree work reveals that measures will not be efficient, if general understanding of the role of men fails to change and men are not encouraged to equally share duties of family and work with women. Therefore, one of the ways to reach such changes shall be the involvement of men into the private field and children's care with the help of flexible and properly compensable paternity leave. To this end, a great attention

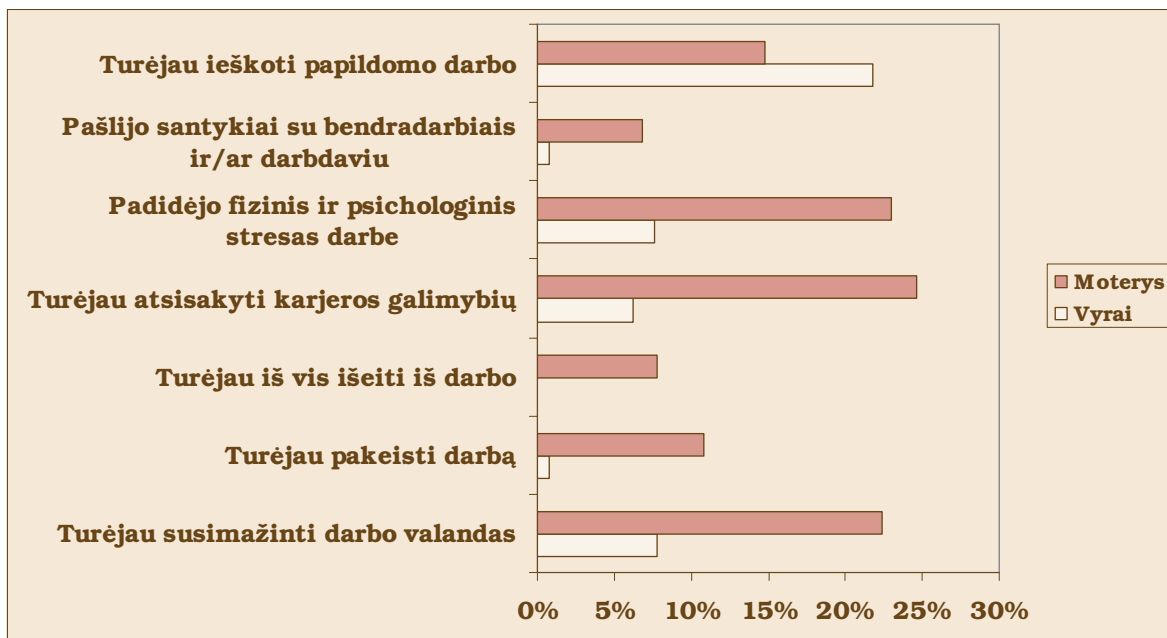
should be paid to the evaluation of efficiency of such measure by performing comparative analysis.

The final part of the degree work presents the author's conclusions and recommendations.

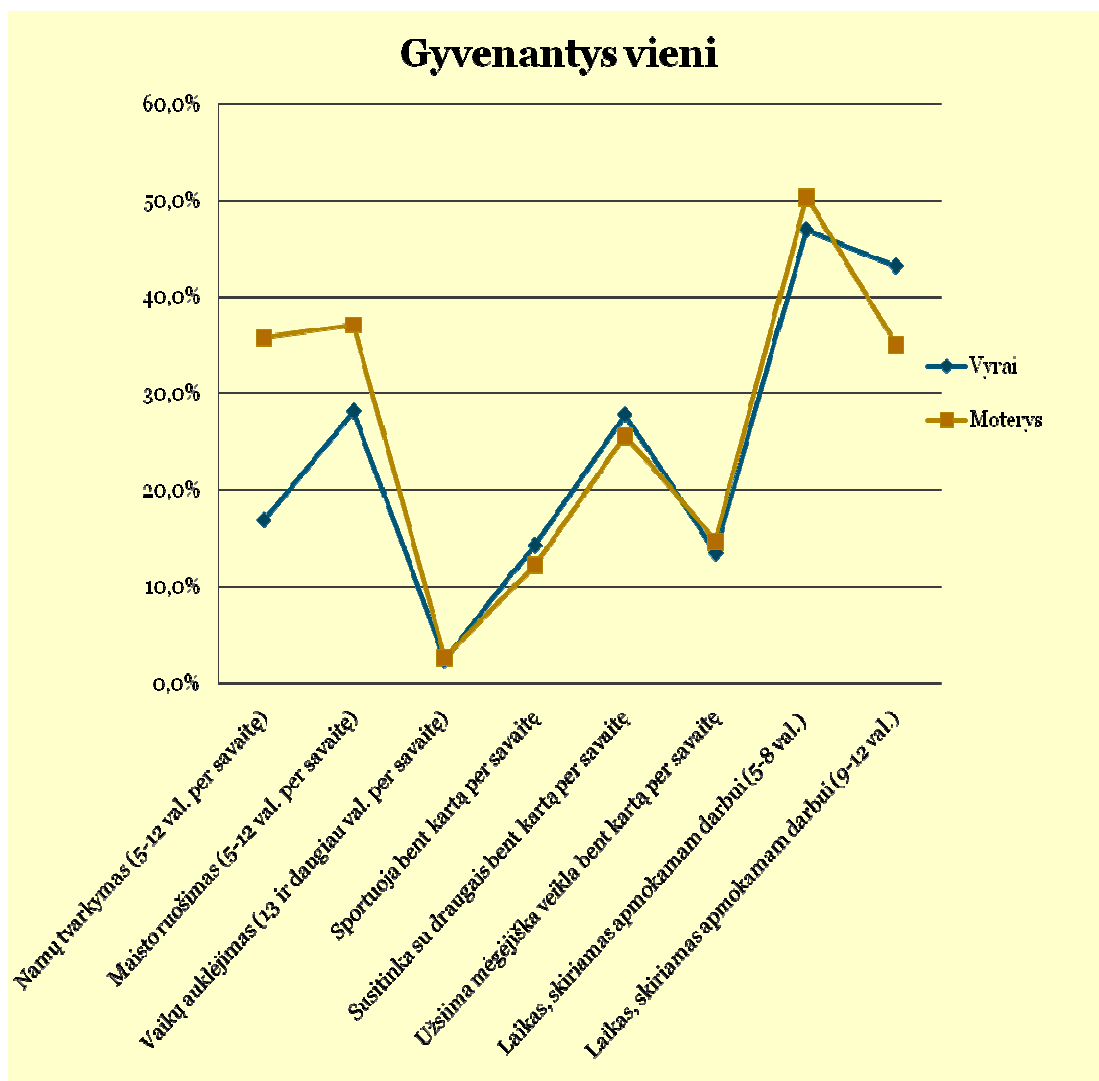


Lyčių lygybės institucinė įgyvendinimo sistema (sudaryta autorės).

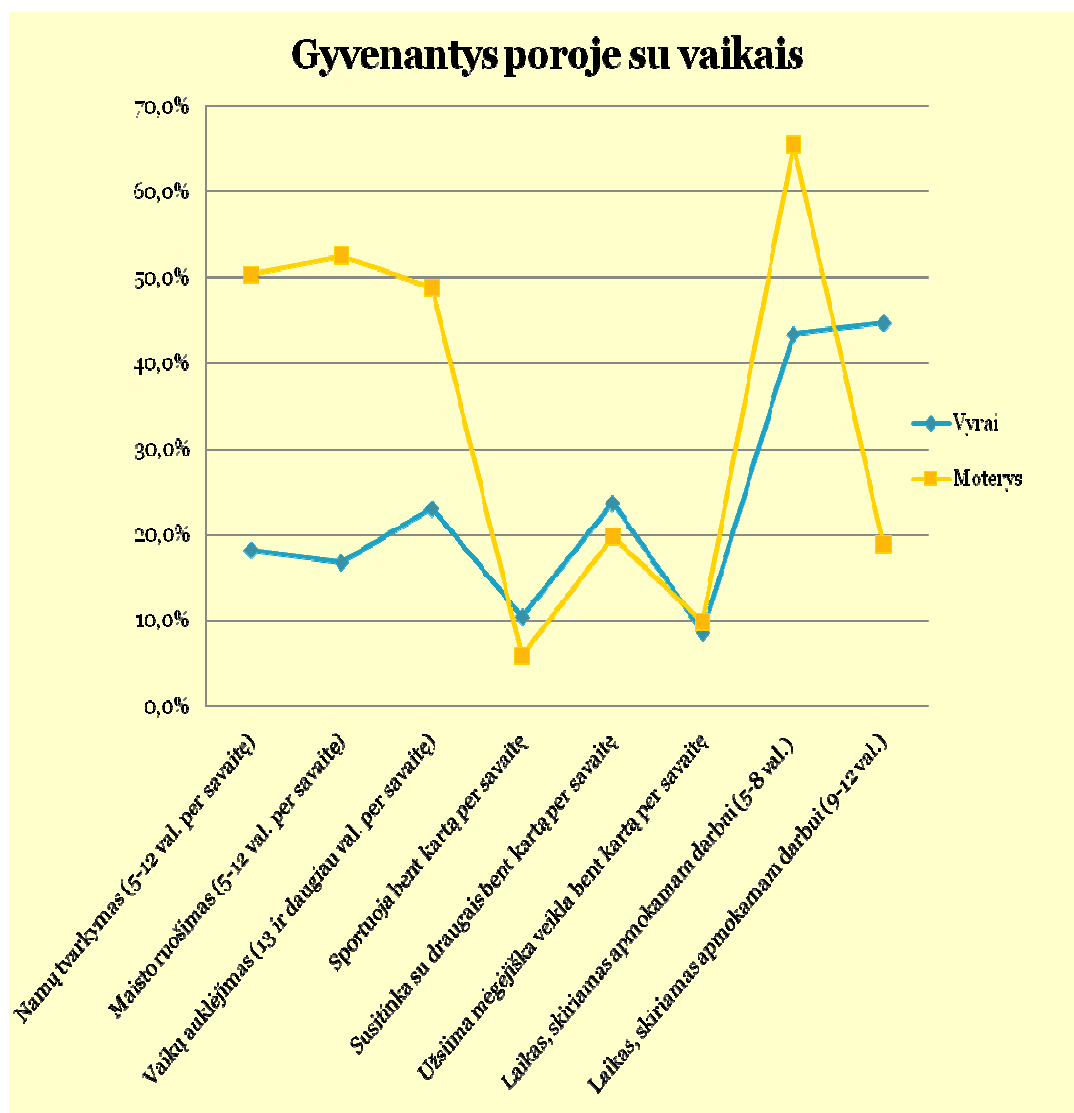
Ar jums asmeniškai vaikų auginimas ir priežiūra per paskutinius 24 mėnesius turėjo kokių nors pasekmių darbe?



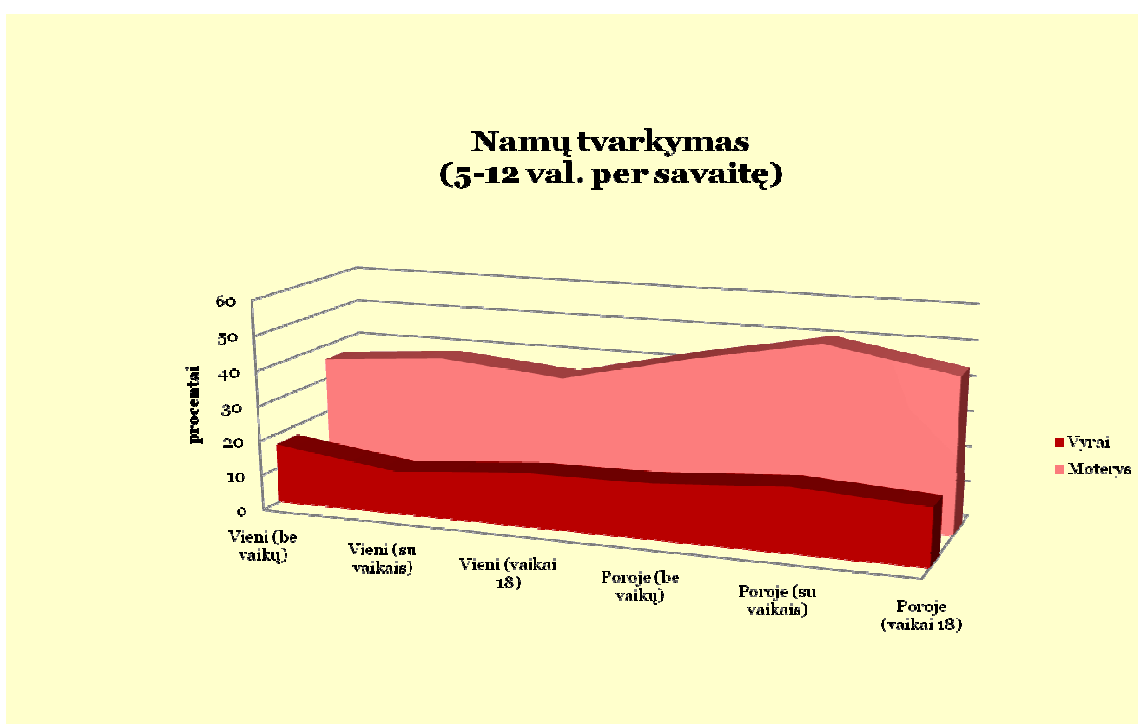
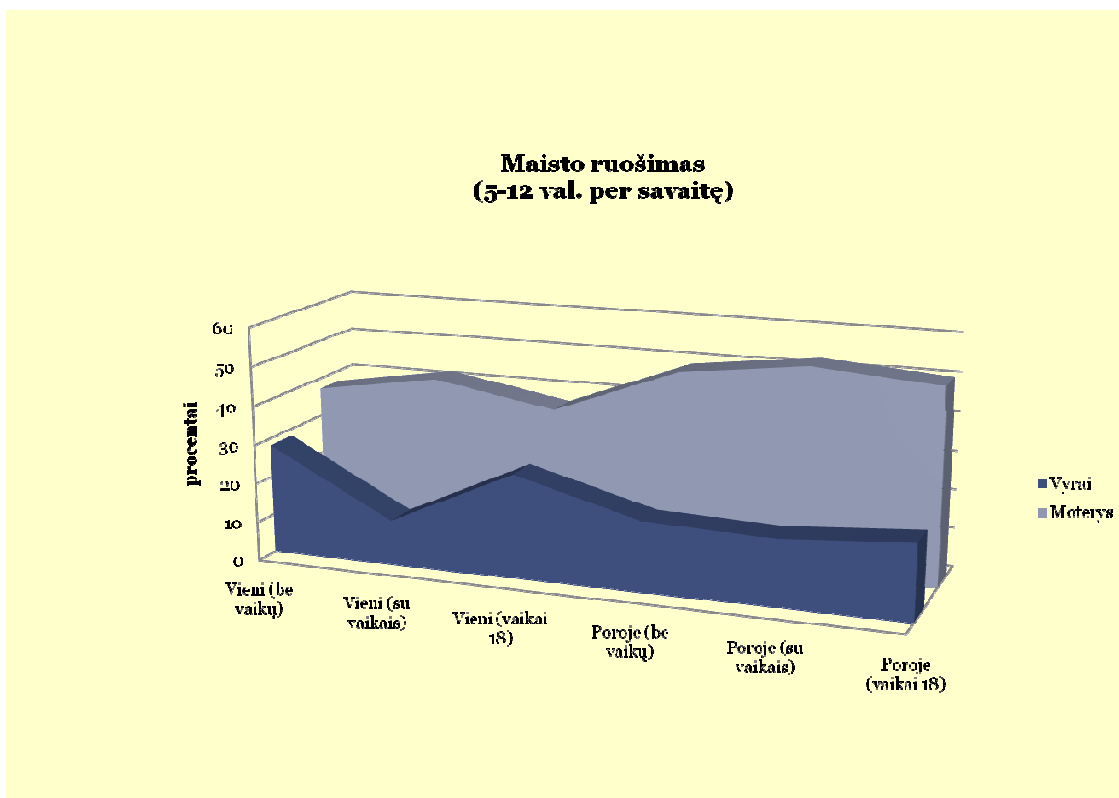
Šaltinis: Reingardė J. Neapmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė



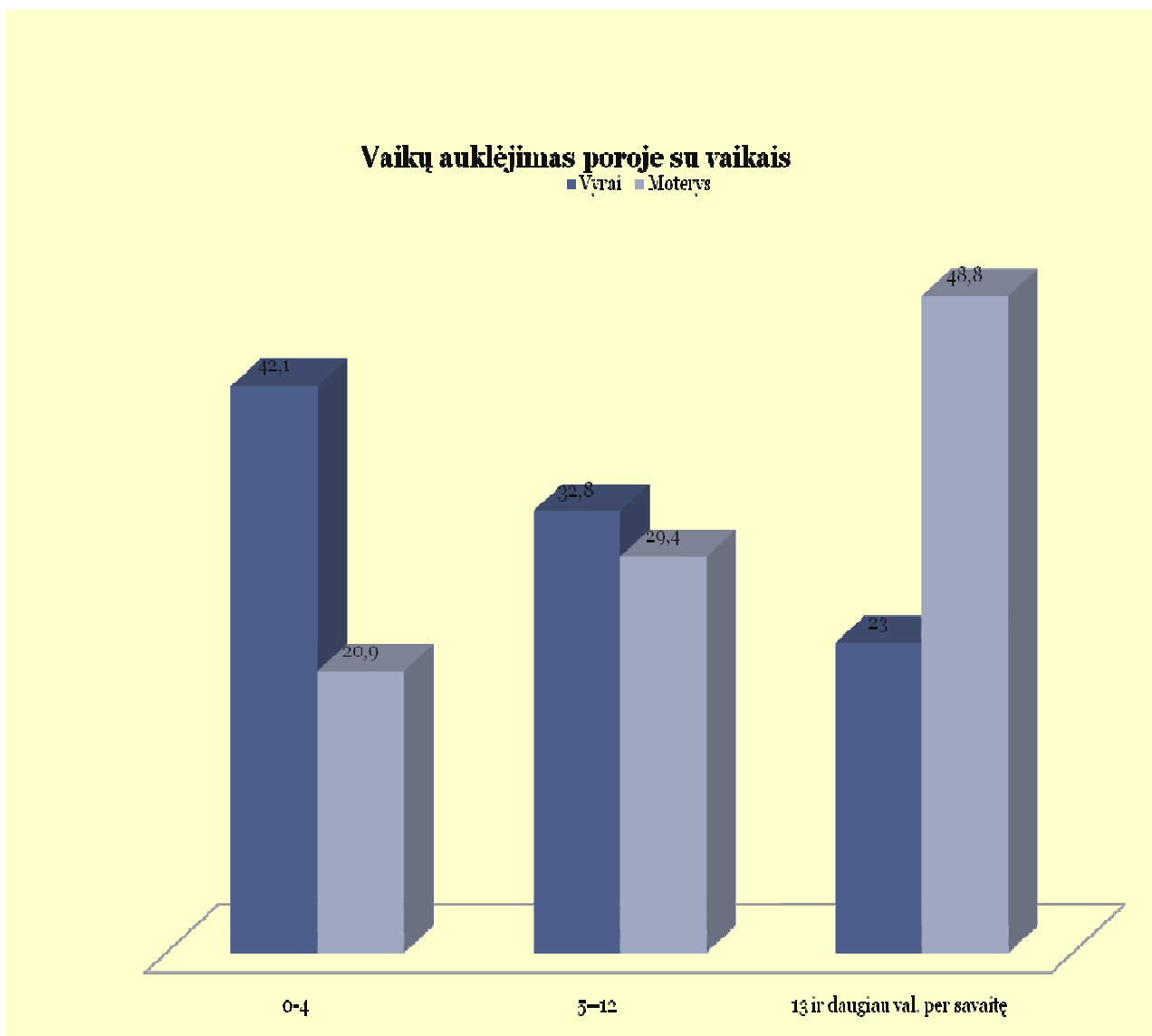
Šaltinis: UAB „RAIT“ sociologinė gyventojų apklausa, 2006m.



Šaltinis: UAB „RAIT“ sociologinė gyventojų apklausa, 2006m



Šaltinis: UAB „RAIT“ sociologinė gyventojų apklausa, 2006m.



Šaltinis: UAB „RAIT“ sociologinė gyventojų apklausa, 2006m.

„Ekspertų interviu dalyvavusių respondentų aprašas“

<i>Respondento kodas</i>	<i>Lytis</i>	<i>Atstovaujama organizacija</i>	<i>Patirtis</i>
A1	Moteris	Lietuvos Respublikos Vyriausybės Ministro pirmininko patarėja	5 m.
A2	Moteris	Lygių galimybių kontrolierė	8 m.
A3	Moteris	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėja	8 m.
A4	Moteris	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėja	8 m.
C1	Moteris	Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centro direktorė	10 m.
C2	Moteris	Šiaulių universiteto Lyčių studijų instituto direktorė	6 m.
B1	Vyras	Lietuvos inovacijų centro projektų vadovas	5 m.
B2	Moteris	Lygių galimybių plėtros centro projektų vadovė	12 m.
B3	Moteris	Lygių galimybių plėtros centro direktorė	7 m.
B4	Moteris	Moterų informacijos centro direktorė	6 m.

Interviu klausimynas

1. Kaip apibrėžtumėte lyčių lygybės politikos sampratą, kuriose srityse ši politika aiškiausiai identifikuojama Lietuvoje ir kodėl?
2. Ar integracija į Europos Sąjungą turėjo įtakos lyčių lygybės politikos įgyvendinimo pokyčiams Lietuvoje?
3. Ar Lietuvoje realiai įgyvendinama lyčių lygybės principas, jūsų nuomone, ar teisės normų praktinis įgyvendinimas ir institucijų veikla Lietuvoje užtikrina faktinę lyčių lygybę?
4. Kokie veiksniai bei priežastys, Jūsų manymu, įtakoja šeimos ir darbo vaidmenų suderinamumo problemos atsiradimą šiuolaikinėje visuomenėje?
5. Kaip jūs vertinate dabartinius Lietuvos įstatymais (motinystės, tėvystės) suteikiamas galimybes derinti šeimą ir darbą?
6. Šiandien tik apie 2% Lietuvos vyrų naudojami tėvystės atostogų teise iki kol vaikui sueis 1 metai. Jūsų nuomone, kokios yra pagrindinės šio reiškinio priežastys? Jūsų nuomone, kokios priemonės galėtų padidinti Lietuvos vyrų, einančių tėvystės atostogų, skaičių?
7. Jūsų nuomone, ar Lietuvoje gali būti pritaikytas Islandijos įstatymo modelis, pagal kurį kūdikį auginančiai šeimai suteikiami 9 mėnesiai apmokamų atostogų: 3 mėnesiai motinai, 3 mėnesiai tėvui ir 3 mėnesiai bet kuriam iš jų. Tėvui skiriamų atostogų laiku negali pasinaudoti motina (šio įstatymo pasekoje šiuo metu apie 90% vyrų Islandijoje naudojami tėvystės atostogų teise)?
8. Kokia politika ar konkrečiomis priemonėmis galėtų būti sprendžiamos šeimos ir karjeros derinimo problemos Lietuvoje? Kurios iš jūsų paminėtų priemonių efektyviausios?
9. Koks yra Lietuvoje vykdomos šeimos palankios politikos veiksmingumas? Pakomentuokite valstybės vaidmenį lyčių lygybės perspektyvoje.
10. Jūsų nuomone, kokią reikšmę siekiant lyčių lygybės turi giliai įsišakniję stereotipai bei normatyvinis visuomenės požiūris į lyčių vaidmenis šeimoje? Kokios galimos lyčių lygybės raidos tendencijos Lietuvoje?

Darbo vadovas S. Spurga

Parašas

Studentė Vitalija Petrauskaitė

Parašas

El. paštas: pvitalija@yahoo.com