

Anotacija

Straipsnyje pristatomi studijas ir mokslą reglamentuojančių norminių teisės aktų moterų ir vyrų lygybės nuostatos požiūriu analizės rezultatai. Analizė atlikta vadovaujantis dokumentų analizės ir sisteminės analizės metodais. Išnagrinėta apie 50 tarptautinių, Europos Sąjungos (toliau – ES) ir Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų moterų ir vyrų lygybės nuostatų aspektais keturiose svarbiausiose moterų ir vyrų dalyvavimo reguliavimo srityse: 1) dėstytojo ir / ar mokslo darbuotojo pareigų užėmimas, kitaip tariant, atestacijos ir konkurso procedūros; 2) mokslo veiklos vertinimas (atestacijos ir konkurso procedūros) ir karjeros (paaukštinimo) procesas; 3) dalyvavimas priimančiais sprendimais valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromuose valdymo organuose; 4) mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimas.

Kaip rodo 2010 metais atlikta analizė, *Lygių galimybių* bei *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas* teisiškai užtikrina lyčių lygybės ir antidiskriminacinės politikos nuostatų įgyvendinimą. Teisinė sistema, reglamentuojanti lygias galimybes ir lygiateisiškumo principą Lietuvoje, yra susieta su ES teisine sistema, todėl perkelia į nacionalinę teisę pagrindinius ES moterų ir vyrų lygybės teisės standartus. Nepaisant gana gerai sutvarkytos teisinės bazės (nors ir ne detalios ir nekonkrečios), reglamentuojančios nediskriminavimą ir lygiateisiškumą, lygių galimybių ir lygiateisiškumo principų įgyvendinimas mokslo ir studijų srityje praktikoje dar turi trūkumų, neretai šis principas apskritai yra pažeidžiamas. Parengti konkretūs siūlymai dėl norminių teisės aktų nuostatų tobulinimo lyčių lygybės požiūriu aukštojo mokslo studijų ir mokslo srityje.

Pagrindiniai žodžiai: moterys, vyrai, lygybė, mokslas, teisės aktai.

1. Įvadas. Moterų ir vyrų lygybė mokslo politikoje

Moterų ir vyrų lygybė visose srityse – pagrindinė ES vertybė ir horizontalusis prioritetas, nustatytas ES sutartyje¹. Šios sutarties 2 straipsniu nustatoma, kad ES yra grindžiama vertybėmis, kurių viena – moterų ir vyrų lygybė, o 8 straipsniu įtvirtinama, kad ES visose veiklos srityse privalo skatinti moterų ir vyrų lygybę ir eliminuoti nelygybės apraiškas. ES pagrindinių teisių chartijoje² nustatyta lyčių lygybė ir draudžiama diskriminacija dėl lyties.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo³ 1 straipsnyje įtvirtintas siekis užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės bei uždrausta bet kokia diskriminacija dėl asmens lyties. Šiame įstatyme nustatytos specialios švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareigos įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises bei įvardyti švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai, kurie laikomi moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimais.

Moterų ir vyrų nelygybė traktuojama kaip pagrindinių žmogaus teisių pažeidimas. Europos Tarybos išvadoje *Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas* (toliau – *Užimtumo gairės*)⁴ pažymėta, kad dėl lyčių nelygybės itin neigiamai veikiama ekonomika, nes neišnaudojami turimi gebėjimai, o juk stiprinant lyčių lygybę naudos pirmiausia galėtų gauti ekonomikos ir verslo sektoriai. Siekiant Europos Komisijos komunikate *2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija* (toliau – strategija *Europa 2020*)⁵ užsibrėžtų tikslų, t. y. pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo, moterų potencialas ir talentai turi būti išnaudoti daug geriau ir veiksmingiau. Jau patvirtinta ES būsimoji programa – *Horizontas 2020 – bendroji mokslinių tyrimų ir inovacijų programa* (angl. *Horizon 2020 – the Framework Programme for Research and Innovation*)⁶. Programa *Horizontas 2020*

⁴ Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980 Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009-11-30.

⁵ COM 2020 (2010).

⁶ New name for the future EU funding programme for research and innovation. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?referen->

¹ OL C 83/13. Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija. 2010-03-30.

² OL C 83/389.

³ *Žinios*. 1998, Nr. 112-3100.

apims bendrąją ES mokslinių tyrimų, technologinės plėtros ir demonstracinės veiklos programą, ES Konkurencingumo ir inovacijų programą bei Europos inovacijų ir technologijų instituto veiklą. Programa bus pradėta įgyvendinti 2014 metų sausio 1 dieną.

Moterų ir vyrų lygybė tapo strategijos *Europa 2020*⁷, kurios viena trijų prioritetinių krypčių – sumanus augimas (angl. *smart growth*), reiškiantis žiniomis ir inovacijomis grindžiamos ekonomikos plėtojimą, horizontaliuoju prioritetu. Valstybėms narėms priimant spendimą dėl šio dokumento, ES Prezidentas Van Rompuy pasakė, kad be moterų įnašo į ekonomikos augimą strategija *Europa 2020* nebus nei sumani (angl. *smart*), nei tvari (angl. *sustainable*), nei visa apimanti (angl. *inclusive*).

Moterų ir vyrų lygybės klausimai nuosekliai integruoti visose trijose *Europa 2020*⁸ strategijos kryptyse ir svarbiausiose iniciatyvose. Viena svarbiausių iniciatyvų – siekti inovatyvios ES ir tuo tikslu gerinti sąlygas tyrimams ir inovacijoms, įskaitant tinkamą finansavimą, siekiant, kad inovatyvios idėjos virstų produktais ir paslaugomis, kuriančiais augimą ir darbą. Vienas šios svarbios iniciatyvos uždavinių apibrėžiamas taip: „Reikalingos tolesnės pastangos skatinti, kad kuo daugiau moterų dirbtų mokslinių tyrimų srityje, ir plėtoti lyčių lygybės tyrimus“. Šiuo tikslu Europos Komisija remia lyčių lygybę, įgyvendindama visus strategijos *Europa 2020*⁹ aspektus ir pavyzdines iniciatyvas, ypač tas, kurios susijusios su atitinkamų nacionalinių priemonių nustatymu ir įgyvendinimu, teikdama techninę pagalbą ir struktūrinių fondų bei kitų pagrindinių finansavimo programų, kaip antai *7-oji mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros bendroji programa*, paramą. Atsižvelgdama į *Užimtumo gaires*¹⁰ ir nacionalinės užimtumo politikos vertinimą, ji atidžiai stebės valstybių narių nacionalinę politiką, skirtą lyčių lygybei darbo rinkoje didinti.

*Užimtumo gairių*¹¹ nuostatos įgyvendinamos nacionaliniu lygmeniu. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų gegužės 4 dienos nutarimu Nr.

ce=MEMO/11/435&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr

⁷ COM (2010) 2020.

⁸ Ten pat.

⁹ Ten pat.

¹⁰ Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980 Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009-11-30.

¹¹ Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980 Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009-11-30.

530¹², patvirtintos *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos* 44 punkte pateikiama moterų padėties moksle analizė: „Europos Sąjungoje pagal moterų ir vyrų mokslininkų santykį Lietuva yra viena iš pirmaujančių valstybių, tačiau pagal rodiklius, atspindinčius moterų mokslininkų, einančių aukštą mokslines ir vadovaujamas pareigas, padėtį, – viena paskutinių. 2009 m. Lietuvoje tarp asmenų, turinčių habilituoto daktaro laipsnį, moterys sudarė 19,1 proc., o tarp turinčių profesoriaus vardą – 16 proc. Tarp 91 tikrųjų Lietuvos mokslų akademijos (LMA) narių tik 4 moterys, o LMA prezidiumą sudaro tik vyrai. Geresnė lyčių pusiausvyra Lietuvos mokslo tarybos (LMT) valdyboje: 4 moterys iš 9 valdybos narių, tačiau LMT pirmininkas – vyras. Lietuvoje yra 22 universitetai ir 35 mokslo institutai, tačiau 2010 m. tik 3 moterys dirbo instituto direktoriaus pareigose, 9 moterys iš 38 užėmė kolegijos direktoriaus pareigas, o universiteto rektore kol kas netapo nei viena moteris. 2010–2011 mokslo metų pradžioje šalies mokymo įstaigose moterys sudarė 53 proc. visų besimokančiųjų; aukštosiose mokyklose mokėsi 60 proc. merginų. Daugiausia merginų studijavo socialines paslaugas (91 proc.), psichologiją (84 proc.), sveikatos priežiūrą (79 proc.), pedagogiką ir humanitarinius mokslus (76 proc.), žurnalistiką (76 proc.), vyrų – inžineriją (92 proc.), transporto paslaugas (91 proc.), kompiuteriją (86 proc.). 2010 m. vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą įgijo 90 proc. 20–24 metų moterų ir 84 proc. šio amžiaus vyrų. Gamtos, technikos ir taikomųjų mokslų moterų specialisčių parengta mažiau negu vyrų: 1000 20–29 metų gyventojų teko 26 šių mokslų specialistai vyrai ir tik 11 – moterų. Aukštosios mokyklos parengė 45 tūkst. aukštojo mokslo specialistų, iš jų 66 proc. sudarė moterys. Kolegijose ir profesinio mokymo įstaigose moterys sudarė 68 proc. dėstytojų, universitetuose – 49 proc. Moterų, vykdančių mokslo tiriamąją veiklą (valdžios ir aukštojo mokslo sektoriuose) ir turinčių mokslo laipsnį ar pedagoginį vardą, buvo 2,8 tūkst. (45 proc. visų tyrėjų), vyrų – 3,4 tūkst. (55 proc.). Pagal 2007 m. EK duomenis moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas Lietuvoje 2006 m. siekė 24, 5 proc. Daugiausia užimtų moterų, turinčių mokslo laipsnį ar pedagoginį vardą, buvo humanitariniuose ir socialiniuose moksluose – po 59 proc., gamtos moksluose – 58 proc., vyrų – technologijos moksluose – 75 proc. ir fiziniuose moksluose – 68 proc. Moterys, turinčios habilituoto daktaro laipsnį, sudarė 20 proc., profesoriaus vardą – 19 proc. 2009 m. pabaigoje daktaro mokslo laipsnį turėjo 4,2 tūkst. (44 proc.) moterų ir 5,4 tūkst. vyrų (56 proc.). 2010 m. Lietuvoje technologijos mokslų

¹² *Žinios*. 2010, Nr. 56-2757.

srityje moterų mokslininkų buvo 25 proc., fizinių mokslų srityje – 32 proc. Daugiausia moterų mokslininkų buvo medicinos mokslų srityje – 56 proc., gamtos mokslų – 58 proc. ir socialinių mokslų srityje – 59 proc.“ (Statistikos departamentas, 2011). Anksčiau minėtos programos 48 punkte konstatuojama problema: „Neproporcingai mažas moterų mokslininkų, einančių aukščiausias mokslines ir vadovaujančias pareigas, skaičius.“ Todėl vienas programos uždavinių – „skatinti moteris siekti aukščiausių mokslo laipsnių; skatinti vyrus įgyti aukštąjį išsilavinimą.“¹³ Tenka pastebėti, kad Lietuvoje stebimas lėtas moterų profesorių skaičiaus augimas: nuo 10,4 proc. 2000 m. iki beveik 17 proc. 2010 m. Lyčių pusiausvyros nebuvimas mokslo ir mokslinių tyrimų srityje vis dar yra pagrindinė kliūtis, siekiant Europos masto konkurencingumo didinimo tikslo ir kuo geresnio naujovių diegimo galimybių panaudojimo. Iš praeito dešimtmečio technologinės plėtros vyrų mokslo bendruomenė turėjo daugiau naudos ir privilegijų nei moterų mokslininkės, todėl mokslo politika ir daugelis programų ignoravo lyties aspekto specifiką visuomenės socialinėje ekonominėje pažangoje¹⁴. Nemalonai tenka pripažinti, kad Lietuva ragina investuoti į mokslinius tyrimus ir inovacijas, kurios skatina augimą ir užimtumą, nes vyraujanti žemųjų technologijų pramonė užima 73 proc. visos gamybos, o aukštųjų technologijų pramonė tesiekia 4,4 proc. Tenka apgailestauti, kad tokia struktūra lemia žemą inovacijų įsisavinimo potencialą ilgalaikeje perspektyvoje, o lygiagrečiai – ir mokslo žmogiškųjų išteklių tobulinimo galimybes. Kadangi siekiant strategijoje *Europa 2020* nustatyto tikslo, EK numato stebėti, kaip siekiama tikslo, kad mokslinių tyrimų srityje moterų užimtų 25 proc. aukščiausio lygio vadovaujamų pareigų,¹⁵ teisinis lyčių lygybės moksle įgyvendinimas tampa socialiai svarbus.

Įgyvendinant ankstesnės analogiškos programos priemones, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 metų birželio 2 dienos įsakymu Nr. ISAK-1600¹⁶ patvirtinta *Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategija* (toliau – ir MVLGUM strategija). Strategijoje pažymė-

¹³ A pakopos dėstytojai (profesorai) (*She Figures*, 2009).

¹⁴ Key policy initiatives and capacity-building on gender mainstreaming: focus on science and technology. *Mainstreaming a gender perspective in science, technology and innovation policy* by Anne Meraux. Paper is based on the forthcoming UNCTAD publication *Applying a Gender Lens to Science, Technology and Innovation*, UNCTAD, 2011.

¹⁵ 2000 m. birželio 19 d. Komisijos sprendimas 2000/407/EB.

¹⁶ *Žinios*. 2008, Nr. 67-2537.

ta, kad Lietuvos mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (toliau – MTEP) sritį reguliuojančiuose poįstatyminiuose teisės aktuose per mažai dėmesio skiriama lyčių lygybės moksle įtvirtinimui, o pati teisinė bazė nėra detalizuota ir konkretizuota Lietuvos mokslo sistemos ir lyčių lygybės principų diegimo bei palaikymo pačioje mokslo bendruomenėje atžvilgiu. Kita vertus, aukštojo mokslo ir tyrimų institucijose tebeegzistuoja ir seksizmas bei paslėpta diskriminacija. Vyrų vyravimą moksle palaiko ir mokslininkų vertinimo procedūros, neskaidrios atlyginimų, paaukštinimo tarnyboje skyrimo procedūros, lyčių matmens trūkumas tyrimuose ir mokymo turinyje ir moterų išstūmimas iš mokslo istorijos. Universitetų valdymo struktūros yra gana uždaros, mokslo, švietimo bei pramonės ryšiai ir bendradarbiavimas inovacijų perdavimo srityje yra silpni. Dažnai mokslinių tyrimų veikla yra atsiejama nuo švietimo veiklos. Be to, pramonei trūksta galimybių pradėti atskirus bendradarbiavimo projektus su mokslininkais tyrėjais. Kaip lemiantis veiksnys nurodoma didelė universitetų valdymo autonomija, todėl universitetų strategijas mažai veikia išorės įtaka ir kontrolė, pramonė ir kitos suinteresuotos šalys. Nors ES neturi vieningos ir griežtais teisės aktais apibrėžtos inovacijų politikos, tačiau ES atliekami moksliniai tyrimai ir Europos mokslinių tyrimų erdvės kūrimas yra vieni pagrindinių politinių tikslų Europoje, sprendžiamų įvairiais politiniais ir finansiniais instrumentais, skatinančiais privačiojo ir viešojo sektorių partnerystę didinant BVP procentinę dalį mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros (MTEP) veiklai.

Vadinasi, **egzistuojanti problema** išlieka įsisenėjusi dėl nepakankamo moterų dalyvavimo, priimant mokslo politikos sprendimus, pasidalijant materialiais ir nematerialiais ištekliais bei moterų įtakos galimybių valdant ir modernizuojant studijų ir mokslo institucijas. Apskritai lyties matmens moksle ignoravimas veikia pažinimo procesą, mokslo turinį, metodus ir prioritetus. Kartu tai turi neigiamą poveikį tyrimų kokybei ir jų ekonominiam bei sociokultūriniam pritaikomumui.

Todėl tikslinga atlikti mokslą ir studijas reglamentuojančių teisės aktų analizę lyčių lygybės aspektu, o analizės išvadų pagrindu konstruoti siūlymus dėl jų tobulinimo, siekiant įtvirtinti vyrų ir moterų lygias galimybes moksle. Problemos formulavimas įgalino apibrėžti **tyrimo objektą** – Lietuvos Respublikos mokslą ir studijas reglamentuojančius teisės aktus.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti mokslą ir studijas reglamentuojančius norminius teisės aktus lyčių lygybės moksle požiūriu bei parengti siūlymus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) nustatyti, surinkti ir susisteminti analizuotini teisės aktai;
- 2) išnagrinėti mokslo ir studijų institucijų veiklą reglamentuojantys teisės norminiai aktai lyčių lygybės moksle požiūriu;
- 3) suformuluoti siūlymai dėl teisės norminių aktų nuostatų tobulinimo lyčių lygybės moksle požiūriu.

Tikėtina, kad šio tyrimo rezultatai prisidės prie nacionalinio projekto *Lyčių lygybės moksle skatinimas* vykdymo¹⁷ ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų gegužės 4 dienos nutarimu Nr. 530¹⁸ patvirtintoje *Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programoje* nurodytų siekiamų tikslų ir uždavinių švietimo ir mokslo srityje, realizavimo: 1) užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai visose srityse būtų įgyvendinamos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos; 2) įgyvendinti ES ir tarptautinius išpareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje; 3) užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo stebėseną švietimo ir mokslo įstaigose; 4) skatinti moteris siekti aukščiausių mokslo laipsnių, skatinti vyrus įgyti aukštąjį išsilavinimą.

2. Tyrimo metodologinis pagrindimas

Teorinis tyrimo pagrindimas. Operacionalizuojant tyrimo objektą, svarbu apibrėžti lyčių lygybę moksle ir studijose, bei įvardyti jos kintamuosius, t. y. tuos rodiklius, kurie bus tiriami. Kai kalbama apie moterų ir vyrų lygybę moksle, dažniausia turima omenyje: 1) lyčių lygybė (angl. *gender equality*) – viena pagrindinių ES vertybių ir visų politikos sričių horizontalusis prioritetas, įteisintas ES sutartyje, ir yra Lietuvos demokratinės visuomenės pagrindas – asmens galimybių dėl prigimtinės moteriškos / vyriškos lyties diskriminavimo naikinimas, vienodai (teisingai ir nešališkai) pasidalyti išteklius, gėrybes (naudas) ir / ar prieinamai naudotis paslaugomis; 2) lyčių nešališkumas (angl. *gender equity*) grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis (teisingumu), atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse, siekiant lygaus įtakos pasidalijimo ekono-

¹⁷ Tyrimo, atlikto pagal priemonę VP1-3.2-ŠMM-02-V „Žinių apie mokslą ir technologijas gilinimas ir sklaida tarp moksleivių ir jaunimo bei lyčių lygybės moksle skatinimas“, veiklą 1.1.2. „Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas“, ataskaita. (2011). J. Andriuškevičiūtė (Lietuvos Respublikos Seimo Teisės departamento Darbo ir socialinės teisės skyriaus vedėja), prof. dr. V. Šidlauskienė (Šiaulių universiteto Lyčių studijų centras) ir R. Butkevičiūtė (Moterų informacijos centro teisininkė).

¹⁸ *Žinios*. 2010, Nr. 56-2757.

mikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose, pripažįstant moterų ir vyrų skirtingus poreikius ir galias. Kitaip tariant, lyčių nešališkumas, skirstant privilegijas ir pareigas tarp moterų ir vyrų, reikalauja teisingumo ir sąžiningumo. Remiantis šia koncepcija, galima teigti, kad moterys ir vyrai turi skirtingas galias ir poreikius. Pirmiausia jie nustatomi, o po to, pasitelkiami atitinkami veiksmai ir metodai, naikinantys nelygybę tarp lyčių taip, kad pusiausvyra tarp moterų ir vyrų būtų atstatyta.

Remiamasi naujausiu (apytiksliai nuo 2000 metų) požiūriu į lyčių lygybės studijose ir moksle sampratą – lyčiai jautrus požiūris (angl. *gender sensitive approach*). Tai vienas naujausių požiūrių, teigiančių, kad moterys nėra pažinimo prasme privilegijuotos, lyginant jas su vyrais. Todėl moterys privalo dalyvauti mokslinėje veikloje ne todėl, kad sukurtų geresnį mokslinį žinojimą nei vyrai, bet dėl to, kad be jų dalyvavimo moterų perspektyvos, požiūriai ir indėlis būtų prarastas (Sinnes, 2006). Ši požiūrį propaguoja interseksionalus (angl. *intersectional*) feminizmas, laikantis lytį esmine ir visumine problema. Šio feminizmo požiūriu, lyties kategorija tampa probleminė santykiuose su kitomis socialinėmis kategorijoms, tokiomis kaip klasė, rasė, etniškumas ir t. t. (Lorber, 2001). Ši pozicija yra radikaliausia lyčių (ne)lygybės konceptualizavimo prasme (genSET, 2011), bet jos įtaka šiandieniniame požiūryje į lyčių lygybę moksle yra gana stipri, nes vis labiau akcentuojama lyties aspektui jautraus mokslo būtinybė.

Lyčių nelygybės ir šališkumo moksle problemas identifikuoja ir apibūdina šiuolaikiniai lyčių aukštojo mokslo studijų ir mokslo institucijose tyrimai, kurie leidžia išskirtinai apibrėžti tas kliūtis, kurios riboja veiksmingesnį Lietuvos moterų dalyvavimą studijų ir mokslo politikos formavimo, valdymo ir sprendimų priėmimo procesuose, išskiriant atitinkamus rodiklius.

EK 2008 metais parengė studiją *Europos Sąjungos valstybių narių politikos priemonės, skirtos lyčių lygybei moksle užtikrinti*¹⁹. Ši studija papildė ir atnaujino Helsinkio grupės dar 2002 metais parengtą ataskaitą, į kurią buvo įtrauktos net 30 šalių nacionalinės strategijos, skirtos moterų padėčiai moksle gerinti. Šioje studijoje nagrinėjamas ryšys tarp nacionalinės politikos priemonių įdiegimo ir aktyvesnio moterų dalyvavimo moksle. Studijoje nurodomos tokios nacionalinės politikos priemonės: teisės aktų leidyba; lyčių aspekto integravimas; moterų dalyvavimas mokslo institucijų veikloje; kvotų įve-

¹⁹ Benchmarking Policy measures for Gender equality in science. Elyse Ruest-Archambault, Prof. Nick von Tunzelmann. European Commission DG L Science, economy and Society (2008).

dimas; bendradarbiavimo tikslų, mokslo autoritetų ir mentoringo svarba; universitetų indėlis ir įvairios programos, remiančios mokslinius tyrimus; šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas.

Įstatymai daro svarbią įtaką moters padėčiai moksle ir veikia ją dviem būdais. Pirmiausia, įstatymai gali užkirsti kelią diskriminacijai (pavyzdžiui, gauti vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, užimant tą pačią pareigybinę poziciją mokslo institucijoje; gauti paaukštinimą). Antra, galima įteisinti laikinas pozityvios veiklos priemones (pavyzdžiui, įteisinti kvotas, specialias paramos moterims mokslininkėms programas, stipendijas, grantus).

Moterų ir vyrų nelygė moksle ir studijose – pagrindinių teisių pažeidimas. Dėl lyčių nelygės didelį neigiamą poveikį patiria ekonomika, nes neišnaudojami turimi gebėjimai, o juk stiprinant lyčių lygybę, naudos galėtų gauti pirmiausia ekonomikos ir verslo sektoriai²⁰. Siekiant strategijos *Europa 2020*²¹ tikslų, t. y. pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo, moterų potencialas ir talentai turi būti išnaudoti daug geriau ir veiksmingiau.

Lygių galimybių įstatymai skatina sėkmingą mokslinę ir vadybinę moterų veiklą mokslo institucijoje, preventuojant ir sankcionuojant diskriminaciją lyties pagrindu visose ES šalyse (*Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science report* (EC 2008a)). Teisinio mechanizmo lyčių lygybei moksle užtikrinti pagrindiniai elementai yra šie: 1) lygios galimybės; 2) palaikančios, t. y. laikinos pozityvios veiklos priemonės mažuma esančiai lyčiai (mūsų atveju – moterims); 3) lyties aspekto integravimo strategija. Pirmoji perspektyva numato teisinį lyčių pusiausvyros moksle atkūrimą. Antrosios tikslas – teisiškai ambicingesnis, pvz., kvotų ar planinių (siektinų) rodiklių (tikslų) nustatymas institucijų valdymo organuose (taryboje, senate, komitetuose, komisijose, darbo grupėse, atstovavimo dariniuose ir pan.), t. y. struktūriniuose padaliniuose, kuriuose priimami mokslo valdymo sprendimai. Lyties aspekto integravimo strategija pirmiausia grindžiama lygybės politikos įgyvendinimo teisiniais pagrindais. Įstatymai, kurie įteisina vienodą užmokestį už vienodą (arba vienodos vertės) darbą ir didelio skirtumo tarp moterų ir vyrų atlyginimo mažinimą, yra vieni svarbiausių instrumentų, skatinančių lyčių lygybę moksle. Daugelyje šalių lygios galimybės užtikrinamos aukštojo mokslo ir mokslo institucijų teisės aktais bei jų finansavimo reglamentais. Šiaurės šalyse teisės aktai, reglamentuojantys

²⁰ Tarybos išvados „Lyčių lygė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980 Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009-11-30.

²¹ COM 2020 (2010).

moterų ir vyrų atstovavimo kvotas mokslo viešajame administravime, mokslo, ekspertizės, vertinimo, akreditacijos, atestacijos ir kt. komitetuose, asociacijų, fondų valdybose / tarybose, finansinių išteklių skirstymo grandyse, išlygino moterų ir vyrų įtakos pusiausvyrą. Teisiniais aktais sureguliuotas moterų atstovavimas universitetų ir mokslo institutų valdyme, mokslo tarybose, senatuose ir atrankose (paaukštinimo, delegavimo, apdovanojimo ir pan.). Kvotų įvedimo išvalga – viena galimų pozityvios veiklos priemonių. Tiesa, pastaroji išvalga kritikuojama, kaip ir visos laikinos pozityvios diskriminacijos priemonės, kaip dirbtinai sukeliančias netolygias galimybes vyriškos lyties asmenims. Daugelio šalių praktikoje populiarūs moterų moksliniai komitetai (ministerijos ar tarybos) atsakingi už moterų mokslinio potencialo plėtrą²². Kvotos – labai efektyvi priemonė padidinti moterų skaičių mokslinėje veikloje, tačiau populiarėja oponuojantis argumentas – mokslo objektyvumas ir mokslo sistemos darbuotojų gebėjimai dirbti mokslinį tiriamąjį darbą ir kompetencija.

Lyčių lygė aspekto integravimas – tai sisteminis lyties aspekto (ir lyčių lygė principų) diegimas į visas politines veiklas, priemones ir programas bei į organizacijas ir jų kultūras²³. Svarbu pažymėti, kad lyties aspekto integravimas yra daug daugiau nei tam tikrų kiekybinių rodiklių siekimas ar pastangos įdiegti tam tikrus procesus²⁴; šiandien lyčių aspekto integravimą yra siūloma laikyti „veikiau nauju veikimo būdu nei kažkuo papildomu ar pagalbinu“²⁵. Taigi lyčių aspekto ir lyčių lygė integravimas – tai ne tik analitiniai terminai²⁶; reko-

²² European Commission (2008a), *Benchmarking policy measures for gender equality in science*. Directorate General for Research, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities dokumento 9 priede nurodoma, kad Lietuvoje nuo 2000 metų veikia *Unit Women in Science in Ministry of Science* (160 p.).

²³ National Policies on Women and Science in Europe (2002). Brussels: EC, p. 6.

²⁴ Rees, T. (2007). Pushing the Gender Equality Agenda Forward in the European Union. In: M. A. Danowitz Sagarra (Ed.). *Women, Universities, and Change. Gender Equality in the European Union and the United States*. New York: Palgrave Macmillan, p. 7–22.

²⁵ Rees, T. (2002). *Gender Mainstreaming: Misappropriated and Misunderstood?* Paper presented to the Dept. of Sociology, University of Sweden. [Žiūrėta 2007-09-29] Prieiga per internetą: <<http://www.sociology.su.se/cgs/ReesPaper.doc/p.5>>..

²⁶ See e.g. Lombardo, Emanuela and Petra Meier (2006). Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading? *European Journal of Women's Studies* 13, p. 151–166; Stratigaki, M. (2005). Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU

menduojama, kad lyčių lygybės integravimas taptų tiek politiniu prioritetu²⁷, tiek realia praktine veikla²⁸. Lyčių lygybės aspekto integravimas nėra juridinės technikos mechanizmas, bet apima ilgalaikės visuomenės valdymo politikos transformacijos perspektyvą. Faktiškai paminėta strategija – teisiškai neįpareigojanti priemonė, kuri funkcionuoja kaip savanoriškas viešosios politikos instrumentas, nors, pavyzdžiui, Belgija 2007 metais priėmė atskirą teisinį aktą lyčių aspektui integruoti teisės akte *Gender Mainstreaming Law*. Be to, lyčių lygybės aspekto integravimas, kuris dažniausia vykdomas horizontaliai kaip visa apimantis (niekam konkrečiai nepriimant atsakomybės), kritikuojamas, nes praktinį jo įgyvendinimą sunku išmatuoti; dažniausia nėra vienos išpareigojusios ir atskaitingos (už pasiektus lygybės rezultatus moksle) ministerijos. Iš tikrųjų viena prielaidų, kad lyčių lygybės aspekto integravimas taptų rezultatyvesnis, būtina jį teisiškai reglamentuoti.

Dar Fürst 1997 metais suformulavo išvadą, kad teisinio reglamentavimo instrumento nepakanka, todėl reikalingos ir kitokios priemonės, užkertančios kelią moterų nepakankamai reprezentacijai moksle. Ulrich (2003) pastebi universitetų reformos pasekmes, kuomet Europos aukštosios mokyklos į savo strateginius planus įtraukia pozityvios veiklos priemones, tačiau pokyčiai lygių galimybių srityje vyksta labai lėtai. Universitetų, mokslo institutų modernizacija ir globali konkurencija orientuota į išteklių mažinimą ir infrastruktūros kaitą, kurioje vis akivaizdžiau nukenčia moterys. Daugelis Vokietijos autorių (Aichhorn, 2000; Degen, 2001; Mason, 2004; Petroulaki, 2008) konstatuoja egzistuojančius moterų ir vyrų lygybės įdiegimo moksle sunkumus, todėl siūlo įteisinti vertinimo ir sankcionavimo mechanizmą aukštojo mokslo ir mokslo institucijose. Egzistuojanti komplikauta ir neskaidri teisinė norminė bazė (neužtikrinanti jų realizavimo praktikoje) tampa viena priežasčių, kodėl taip ilgai nepasiekiamas moterų pažangos mokslo ir studijų sistemoje. Galima teigti, kad įstatymai, įtvirtinantys moterų ir vyrų lygias galimybes, suteikia jiems indi-

Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies*, 12, p. 165–186.

²⁷ *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities*. Communication from the Commission COM (96) 67 final, 1996-02-21. [Žiūrėta 2007-09-27]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm>>.

²⁸ See e.g. Rees, T. (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*. The Helsinki Group of Women and Science. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC; Verloo, M. (2000). *Gender Mainstreaming: Practice and Prospects*. EG (99)13. Strasbourg.

vidualią teisę įžvelgti diskriminaciją, po to, kai diskriminacijos atvejis / faktas įvyksta. Iš tiesų viešojo teisės pareiga – eliminuoti neteisėtą diskriminaciją ir nelygybę. Ypač jautri ir paslėpta mokslo ir studijų institucijose vidinio reglamentavimo (įdarbinimo, krūvio, paaukštinimo, atlyginimo dydžio, koeficiento ar priedo, apdovanojimų skyrimo tvarka, stažuotų, kūrybinių atostogų, mokslo pasiekimo įvertinimo, komisijų ir komitetų formavimo, tarptautinių komandiruočių ir pan.) norma.

Dar vienas ne mažiau svarbus ir principinis veiksnys mokslo ir studijų institucijose skatinti ir padėti diegti lygias galimybes – lygių galimybių patarėjai / konsultantai / ekspertai (ar jų grupė), kurių užduotis – dalyvauti įdarbinimo, paskyrimų, paaukštinimo, biudžeto sudarymo procedūrose, rengti institucijos lyčių lygybės planus, rinkti statistinius duomenis, rengti ataskaitas ir konceptualizuoti bei įgyvendinti konkrečias paramos priemones. Didesnėse organizacijose gali funkcionuoti moterų mokslininkų skyrius, tinklas ar moterų / lyčių studijų / tyrimų centrai arba lyčių lygybės stebėsenos observatorijos, komitetai, kurie strategiškai plačiau institucionalizuoja moterų dalyvavimo moksle įgyvendinimą. Institucinis lyčių lygybės įgyvendinimo padalinys aukštosios mokyklos ar mokslo institucijos lygmenyje formuoja mikrolygio lyčių lygybės politiką, skatinančią vidinę organizacijos kultūrą, siejamą su institucijos autonomija, veiklos specifika, geografine padėtimi, misija ir vizija ir pan.

Remiantis ES ir Lietuvos statistika, A. Novelskaitės, G. Purvaneckienės, I. Stonkuvienės, A. Urbonienės (2011), A. Novelskaitės (2006, 2008, 2010), J. Reingardės (2006, 2010) Jančaitytės R. (2011), V. Šidlauskienės (2011), Purvaneckienės G. (2008, 2009), Lazutkos R. (2008) tyrimais, mokslą ir studijas reglamentuojančių teisės norminių aktų nuostatos lyčių lygybės moksle požiūriu nagrinėtos ir vertintos keturiuose svarbiausiose moterų ir vyrų dalyvavimo reguliavimo srityse:

- 1) dėstytojo ir / ar mokslo darbuotojo pareigų užėmimas, kitaip tariant, atestacijos ir konkurso procedūros;
- 2) mokslo veiklos vertinimas (atestacijos ir konkurso procedūros) ir karjeros (paaukštinimo) procesas;
- 3) dalyvavimas priimant sprendimus valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromuose valdymo organuose;
- 4) mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimas.

Kiekvieno teisės akto analizės struktūra atlikta pagal loginę schemą: išskiriama teisės akto nuostata, ji analizuojama (jei yra su ta konkrečia nuostata susijusių poįstatyminių analizė), toliau ji palygina-

ma su ES ar tarptautinio teisės akto nuostatomis, formuluojama išvada ir rekomendacija keitimui (kur reikia, redaguojama keitimo argumentacija).

Tyrimo metodo pasirinkimas. Siekiant surinkti empirinius duomenis, atskleidžiančius lyčių lygybės studijose ir moksle legitimumo būklę, nutarta pasitelkti tradicinį norminių teisinių aktų (dokumentų) turinio kokybinės analizės metodą. Remiantis P. Mayring (1983) (cit. iš Flick, 1998, p. 193) pirmiausia atrenkami analizei dokumentai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu, vėliau nustatomos kategorijos (bendriausios loginės sąvokos) turinys. Po to buvo išskirtas turinio (prasminiu požiūriu) vienetas – platesnis, talpesnis skaičiavimo vienetas, nes pasirinkus indikatoriumi žodį, prasminis vienetas galėtų būti sakiny, pastraipa ir skyrius. Galiausiai atskirų kategorijų leksiniai – semantiniai vienetai – apibendrinti ir interpretuoti. Palyginus ir apibendrinus visas interpretacijas, pateikiamos išvados.

Tyrimo apribojimai. Tyrimo metu keliami tikslai ir uždaviniai lėmė pirminės sociologinės informacijos rinkimo metodų parinkimą ir atitinkamai surinktos informacijos pobūdį. Atsižvelgiant į jos paskirtį, šio tyrimo metu surinktai informacijai nekeliamas reprezentatyvumo reikalavimas. Tai kokybinė informacija, kai leidžia praplėsti žinias apie moterų ir vyrų lygybę aukštojo mokslo studijose ir mokslą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Kitas tyrimo apribojimas: siekiant užtikrinti giluminį problemos tyrimą, nagrinėjimo sfera buvo tikslingai susiaurinta, t. y. parinktos tos mokslo ir studijų kaip viešojo sektoriaus sritys, kuriose, manoma, moterų ir vyrų nelygybė dėl lyties yra opiausia: 1) dėstytojo ir mokslo darbuotojo pareigų užėmimo (konkurso); 2) mokslo veiklos vertinimo (atestacijos) ir karjeros; 3) dalyvavimo priimančioms sprendimams valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromuose valdymo organuose; 4) mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimo.

Tyrimo eiga. Norminių teisės aktų analizė atlikta 2011 metų gegužės–rugpjūčio mėn. Dokumentų turinio analizei buvo surinkti iš LR Seimo teisės aktų duomenų bazės, ES teisės aktų bazės EUR-Lex, Lietuvos mokslo tarybos, Studijų kokybės vertinimo centro, Švietimo ir mokslo, Socialinės apsaugos ir darbo, Ūkio ministerijų ir universitetų interneto svetainių teisinės informacijos.

Pirmiausia nustatyti, atrinkti, susisteminti ir sudaryti vieno iš viešosios politikos segmento – svarbiausių norminių teisės aktų moterų ir vyrų lygybės klausimais – sąrašai: 1. *Tarptautiniai teisės aktai* (7). 2. *Europos Sąjungos teisės aktai* (11). 3. *Lietuvos Respublikos teisės aktai* skirstomi taip:

3.1. *Lietuvos Respublikos įstatymai ir Seimo nutarimai* (11); 3.2. *Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai* (6); 3.3. *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymai* (9); 3.4. *Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymai* (1); 3.5. *Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymai* (1). 4. *Studijų kokybės vertinimo centro direktoriaus įsakymai* (2). 5. *Lietuvos mokslo tarybos nutarimai* (4).

3. Moterų ir vyrų lygybės teisinio reguliavimo moksle ir studijose analizė

Lietuvos Respublikos Konstitucijos²⁹ preambuleje įtvirtintas atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės principas. Konstitucinis Teismas savo nutarimuose³⁰ ne kartą konstatavo, kad „<...> konstitucinis teisinės valstybės principas yra universalus principas, kuriuo grindžiama visa Lietuvos teisės sistema ir pati Lietuvos Respublikos Konstitucija, <...> teisinės valstybės principo turinys atsiskleidžia įvairiose Konstitucijos nuostatose ir yra aiškintinas neatsiejamai nuo Konstitucijos preambuleje skelbiamo atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės siekio. Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas, be kitų reikalavimų, suponuoja ir tai, kad turi būti užtikrintos žmogaus teisės ir laisvės, kad visos valstybės valdžią įgyvendinančios bei kitos valstybės institucijos turi veikti remdamosi teise ir paklusdamos teisei, kad Konstitucija turi aukščiausią juridinę galią ir kad įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei kiti teisės aktai turi atitikti konstituciją.“

Lietuvos Respublikos Konstitucijos³¹ 29 straipsnyje nustatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Šis Konstitucijoje įtvirtintas visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais. Šis principas nustato formalią visų asmenų lygybę, taip pat tai, kad asmenys negali būti diskriminuojami ar jiems negali būti teikiamos privilegijos. Konstitucinis Teismas 1997 metų gegužės 6 dienos nutarime³² konstatavo, kad „diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo. Tačiau tam tikrais atvejais, tai yra esant pakankamai motyvuotam ir pagrįstam reikalui, įstatymu atskiroms subjektų grupėms galima nustatyti specialų teisinį statusą ar įtvirtinti tam tikrus teisinės padėties ypatumus. Tai reiškia, kad

²⁹ Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

³⁰ Žinios. 2000, Nr. 17-419; 2003, Nr. 10-366.

³¹ Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

³² Žinios. 1997, Nr. 40-977.

konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones pagal jų statusą.“

Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo³³ preambulėje nustatyta, kad „mokslo ir studijų misija – padėti užtikrinti šalies visuomenės, kultūros ir ūkio klestėjimą, būti kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio visaverčio gyvenimo atrama ir paskata, tenkinti prigimtinį pažinimo troškimą. Lietuvos mokslo ir studijų politika laiduoja mokslo ir studijų kokybę, visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo, rūpintis mokslo ir studijų sistemos atitiktimi visuomenės ir ūkio poreikiams, remia jos atvirumą ir integraciją į tarptautinę mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo erdvę. Darni mokslo ir studijų sistema grindžia žinių visuomenės plėtotę, žiniomis grįstos ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, dinamišką ir konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę; ugdo kūrybingą, išsilavinusią, orią, etiškai atsakingą, pilietišką, savarankišką ir verslią asmenybę, puoselėja civilizacinę Lietuvos tapatybę, palaiko, plėtoja ir kuria šalies ir pasaulio kultūros tradicijas.“

Remiantis konstituciniu valdžių padalijimo principu, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo³⁴ 12 straipsnyje apibrėžtos mokslo ir studijų politika formuojančios ir įgyvendinančios institucijos. Nustatyta, kad valstybės mokslo ir studijų politiką formuoja Seimas, o valstybės mokslo ir studijų politiką pagal šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose nustatytą kompetenciją įgyvendina Vyriausybė, Švietimo ir mokslo ministerija ir kitos ministerijos, Lietuvos mokslo taryba, Valstybinis studijų fondas, Studijų kokybės vertinimo centras, akademinės etikos ir procedūrų kontrolierius, Vyriausybės ir Švietimo ir mokslo ministerijos įgalios institucijos, taip pat kitos institucijos.

Mokslo ir studijų įstatyme³⁵ taip pat nustatytos patariamąsias ir koordinuojamąsias funkcijas vykdančios institucijos. Seimo ir Vyriausybės patarėja mokslo ir mokslininkų rengimo klausimais yra Lietuvos Respublikos Seimo steigama Lietuvos mokslo taryba. Lietuvos mokslo taryba taip pat dalyvauja įgyvendinant mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtos ir kitas programas, programinių konkursinių mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtos darbų finansavimą ir organizuoja Lietuvoje vykdomos mokslinės veiklos vertinimą. Taigi Lietuvos mokslo

tarybai nustatyta ne tik patariamąsios, bet ir mokslo bei studijų politiką įgyvendinamosios institucijos kompetencija.

Švietimo ir mokslo ministerijos patarimoji institucija strateginiais aukštojo mokslo plėtos klausimais yra Aukštojo mokslo taryba, kuri sudaroma ir veikia pagal Vyriausybės patvirtintus nuostatus.

Tarptautinių mokslo ir technologijų plėtos programų agentūra koordinuoja Lietuvos įstaigų, įmonių ir organizacijų dalyvavimą tarptautinėse mokslinių tyrimų programose ir projektuose. Tarptautinių mokslo ir technologijų plėtos programų agentūra steigia Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų gegužės 4 dienos nutarimu Nr. 530³⁶ patvirtintos *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos* 101 punkte nurodyta: „Praktika parodė, kad gerų rezultatų pasiekama, jei kuriant įvairių sričių programas ir įgyvendinant projektus vadovaujamosi lygių galimybių, partnerystės, integralumo ir kitais visuotinai pripažintais principais.“ Šios programos 108 punkte pažymėta, kad „institucinis moterų ir vyrų lygių galimybių, kaip horizontalaus prioriteto visose srityse, įgyvendinimo mechanizmas apima kelis tarpusavyje susijusius lygmenis: parlamentinį, vyriausybinių, akademinį, visuomeninį.“

Lietuvos Respublikos įstatymuose moterų ir vyrų lygios teisės įtvirtintos kaip bendrieji principai ir specialios normos. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo³⁷ 1 straipsnyje nustatyta, kad šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės bei uždrausta bet kokia diskriminacija dėl asmens lyties. Įstatyme nustatytos bendrosios moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo nuostatos ir taikymo sritys, kurių viena – švietimo ir mokslo institucijos.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo³⁸ 3 straipsnyje nustatyta valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises. Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės. Šiame kontekste pažymėtina, kad Mokslo ir studijų įstatyme nurodytoje mokslo ir studijų misijos apibrėžtyje galima išvelgti siekį įtvirtinti ir tam tikrus netiesiogiai išreikštus moterų ir vyrų lygių galimybių aspektus. Pavyzdžiui, nuostatoje „<...> visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti

³³ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

³⁴ Ten pat.

³⁵ Ten pat.

³⁶ *Žinios*. 2010, Nr. 56-2757.

³⁷ *Žinios*. 1998, Nr. 112-3100.

³⁸ Ten pat.

mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo <...>“, tačiau ji nepakankamai išreiškia lytims jautrų požiūrį, moterų ir vyrų lygybės įtvirtinimą moksle, tyrimuose ir studijose. Apibrėžtyje stokojama bent nediskriminavimo dėl lyties nuostatų.

Mokslo ir studijų misijos apibrėžtis tobulintina atsižvelgiant ir į tai, kad viena Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo taikymo sričių yra švietimas ir mokslas. Pažymėtina, kad lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros sferoje plačiai integruota EK komunikate 2020 m. *Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*³⁹. Dėl lyčių nelygybės didelį neigiamą poveikį patiria ekonomika, nes neišnaudojami turimi išteklių ir galimybės, o juk stiprinant lyčių lygybę naudos galėtų gauti pirmiausia ekonomikos ir verslo sektoriai⁴⁰.

2011 metų birželio 8 dieną priimta Europos Parlamento rezoliucija *Dėl investicijų į ateitį. Naujoji daugiametė finansinė programa skirta konkurencin-gai, tvariai ir integracinei Europai*⁴¹. Rezoliucijoje kaip vienas svarbiausių uždavinių nurodytas žinio-mis grindžiamas visuomenės kūrimas, o politiniu prioritetu – žinios augimui skatinti – moksliniai tyrimai ir inovacijos. Rezoliucijoje siūloma Naujosios daugiametės finansinės programos struktūroje la pozicija – numatyti žinias augimui skatinti ir įtraukti mokslinių tyrimų ir inovacijų, švietimo ir mokymosi visą gyvenimą, vidaus rinkos politikos aspektus.

Rezoliucijoje pažymėta, kad svarbu pakanka-mai finansuoti švietimo, judumo sistemas jaunimui ir mokymų bei mokymosi visą gyvenimą progra-mas, lyčių lygybės skatinimo priemonės.

ES sutarties⁴² 2 straipsnyje įtvirtinta, kad Są-junga yra grindžiama šiomis vertybėmis: pagarba žmogaus orumui, laisve, demokratija, lygybe, teisi-ne valstybe ir pagarba žmogaus teisėms, įskaitant mažumoms priklausančių asmenų teises. Šios verty-bės yra bendros valstybėms narėms, gyvenančioms visuomenėje, kurioje vyrauja pliuralizmas, nediskri-minavimas, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir moterų bei vyrų lygybė.

ES sutarties⁴³ 3 straipsnyje nustatyta, kad ES kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę, kartų solidarumą ir vaiko teisių apsau-

gą. Taigi moterų ir vyrų lygybė įtvirtinta kaip pa-matinė ES vertybė ir vienas ES siekiamų tikslų. ES sutarties⁴⁴ 8 straipsnyje nustatyta, kad visose savo veiklose Sąjunga turi siekti eliminuoti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę.

ES sutarties⁴⁵ 157 straipsnio 4 punktu nustato-ma, kad siekiant visiškos moterų lygybės praktiko-je, vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas ne-užkerta kelio valstybėms narėms priimti ir įgyven-dinti priemones, užtikrinančias specifines privilegi-jas nepakankamai atstovaujamos lyties asmenims, palengvinančias jiems vykdyti profesinę veiklą ir profesinę karjerą. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalies 6 punktu nustatoma, kad diskriminacija nėra laikomos įstatymų nusta-tytos specialios laikinosios priemonės, kurios tai-komos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos.

Mokslo ir studijų įstatymo⁴⁶ 3 straipsnyje api-brėžti mokslo ir studijų principai. Šiame straipsnyje nustatyta, kad mokslas yra grindžiamas akademinės etikos, sąžiningos konkurencijos principais. Galima daryti prielaidą, kad šie principai teigiamai veikia moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą, ta-čiau įstatyme stokojama moterų ir vyrų lygių teisių ir galimybių principo ar bent nediskriminavimo dėl lyties principo įtvirtinimo. Tokio principo įtvirtini-mas sudarytų pagrindą interpretuoti tolesnes šio įsta-tymo nuostatas lytims jautriu požiūriu.

Lietuvos Respublikos aukštųjų mokyklų statu-tuose taip pat deklaruojami tarptautinėje ir nacionali-nėje teisėje įtvirtinti visuotinai pripažinti lygiateisiš-kumo principai. Vilniaus universiteto (toliau – VU) statuto⁴⁷ 2 straipsnyje, apibrėžiančiame universiteto tikslus, nustatyta, kad vienas universiteto tikslų yra „asmenims, siekiantiems aukštojo išsilavinimo, su-daryti vienodas sąlygas nepaisant lyties, amžiaus, etninės priklausomybės, religijos, politinių pažiūrų, negalios, socialinės padėties.“ Nors šios nuostatos adresatas yra asmenys, siekiantys aukštojo išsilavi-nimo, galima reziumuoti, kad įstatymuose įtvirtin-tas lygiateisiškumo principas, kad ir specialia nor-ma neapibrėžtas VU statute, yra taikomas ir mokslo darbuotojams bei visai VU bendruomenei.

Vilniaus Gedimino technikos universiteto (to-liau – VGTU) statuto⁴⁸ 8 punkte nurodyta, kad uni-versitete pripažįstamos Didžiosios universitetų char-

³⁹ COM (2010) 2020.

⁴⁰ Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980 Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009-11-30.

⁴¹ 2010/2011(INI).

⁴² OL C 83/13. Europos Sąjungos sutarties suvestinė re-dakcija. 2010 m. kovo 30 d.

⁴³ Ten pat.

⁴⁴ Ten pat.

⁴⁵ Ten pat.

⁴⁶ Žinios. 2009, Nr. 64-2569.

⁴⁷ Žinios. 1990, Nr. 18-468, Nr. 19-487.

⁴⁸ Žinios. 2011, Nr. 36-1700.

tijos, ES bendros studijų erdvės ir kitos pažangios tarptautinės mokslo ir akademinės bendruomenės nuostatos, ugdoma ir gerbiama kompetencija, profesionalumas, iniciatyvumas, pareigingumas ir atsakomybė. VGTU statuto 10 punkte nurodyta universiteto misija – mokyti ir ugdyti pilietiškai atsakingą, kūrybingą, verslią, konkurencingą, mokslui ir naujaisiems technologijoms bei kultūros vertybėms imlią asmenybę, padėti užtikrinti ekonominį šalies visuomenės, kultūros ir ūkio suklestėjimą.

Kauno technologijos universiteto (toliau – KTU) statuto⁴⁹ 9 punkte nustatyta, kad Universitete pripažįstamos Didžiosios Europos universitetų ir Europos tyrėjų chartijos, ES bendros studijų ir mokslinių tyrimų erdvės deklaracijos nuostatos, ugdoma ir gerbiama kompetencija, profesionalumas, iniciatyvumas, pareigingumas ir atsakomybė. KTU statuto 12 punkte nustatyta, kad Universitetas, įgyvendindamas savo veiklos tikslus vadovaujasi akademinės etikos ir moralės, sąžiningos konkurencijos principais.

Šiaulių universitetas (toliau – ŠU) statuto⁵⁰ 2 punkte pabrėžia savo veiklą grindžiantis savivaldos principu, akademinė laisve ir pagarba žmogaus teisėms, apibrėžta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje bei Mokslo ir studijų įstatyme. Universiteto misija numato padėti užtikrinti visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo⁵¹.

Šiuo metu Lietuvoje, kaip ir visose ES valstybėse narėse, priimti įstatymai, turintys užtikrinti lyčių lygybę įvairiose visuomeninio gyvenimo sferose. Problema ta, kad labai sunku kiekybiškai ir kokybiškai nustatyti, kaip praktiškai realizuojami lyčių lygybės teisės norminiai aktai, koks jų *de jure* poveikis moterų ir vyrų lygybės mokslo srityje *de facto* padėčiai bei išmatuoti šių įstatymų poveikio efektyvumą ir įtaką aktyvesnei moterų veiklai moksle kiekvienoje valstybėje narėje. Problemiška surinkti ir pamatuoti duomenis apie tai, kaip teisinė bazė, reglamentuojanti lyčių lygybės mokslo srityje politiką, įgyvendinama kurios valstybinės institucijos ir kokių įgyvendinimo rezultatų pasiekta. Įdiegimo kokybę įvertinti kiekybiškai beveik neįmanoma, todėl pasitelkiamos pastarųjų metų sociologinių tyrimų, susijusių su lyčių lygybės įgyvendinimo praktika, išvados. Nors ir sunku išmatuoti įstatymų poveikio efektyvumą, be abejonės, lyčių lygybę nustatantys teisės aktai ir aktyvesnio moterų dalyvavimo priimanant sprendimus skatinimas teigiamai veikia moterų vaidmens didinimą mokslinėje veikloje. Esama

⁴⁹ *Žinios*. 2010, Nr. 144-7364.

⁵⁰ *Žinios*. 2010, Nr. 157-7982.

⁵¹ *Žinios*. 2010, Nr. 157-7982.

reali situacija leidžia numanyti, kad yra užslėptų ir giluminių struktūrinių, institucinių, hierarchinių, sutvertų (dažniausia vadovų vyrų, kurie dominuoja organizacinės struktūros viršūnėse) barjerų, trukdančių moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo sumažinimui, aukštesnių postų užėmimui ir dalyvavimui, priimanant mokslo politikos ir strategijos sprendimus. Taigi reikalinga nuolatinė stebėseną ir nuolatinė moterų ir vyrų lygių galimybių realizavimo analizė nustatant, kurie norminiai teisės aktai yra veiksmingesni lyčių lygybei mokslo srityje pasiekti. Pirmiausia būtinas chronologinis duomenų rinkimas ir palyginimas bei tai vykdanči taryba, komitetas ar pan.

3.1. Dėstytojo ir mokslo darbuotojo pareigų užėmimo tvarka

Dėstytojų ir mokslo darbuotojų teisės, pareigos ir atsakomybė yra reguliuojami įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose. Svarbu ir tai, kad mokslo ir studijų institucijos turi teisę savo vidaus teisės aktais nustatyti darbuotojų teises, pareigas ir atsakomybę, jeigu tai įpareigoja arba nedraudžia aukštesnės teisinės galios aktai. Pagrindinės mokslo ir studijų institucijų kompetencijos ribos apibrėžtos jų steigimo dokumentuose. Vertinant dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigų užėmimo, atestacijos, dalyvavimo priimanant sprendimus ir kitas teises, pareigas bei atsakomybę, remtasi įstatymų, poįstatyminių teisės aktų bei mokslo ir studijų institucijų vidaus teisės aktais.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime⁵² pažymėjo, kad „Konstitucijos IV skirsnyje *Tautos ūkis ir darbas* įtvirtinta ne tik asmens ūkinės veiklos laisvė, privačia nuosavybe grindžiamas šalies ūkis, bet ir ūkinės veiklos reguliavimas taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei. Šio skirsnio normose ūkinė ir socialinė sritys ne priešpriešinamos, bet viena kitą papildo. Todėl Konstitucijoje neatsitiktinai yra įtvirtinti ir žmogaus darbo teisių apsaugos pagrindai. Antai Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.“ Šiame Konstitucinio Teismo nutarime taip pat pažymėta, kad Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis. Dirbantis žmogus Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu. Žmogus suprantamas ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas saugotinas.

⁵² *Žinios*. 1998, Nr. 85-2382.

Teisė į darbą gali būti įgyvendinta įvairiomis darbo organizavimo formomis: sudarant darbo teisės reguliuojamas darbo sutartis, civilinės teisės reguliuojamas autorines, paslaugų ir kitas sutartis, taip pat viešosios teisės nustatytais pareigų užėmimo būdais (valstybės tarnautojų, teisėjų, prokurorų, valstybės pareigūnų, valstybės politikų pareigos). Mokslo ir studijų institucijose dominuoja darbo sutarties pagrindu užimamos pareigos. Vienas būdingų darbo teisių santykių bruožų yra darbuotojo teisinis ir organizacinis pavaldumas: tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto pavaldumo (subordinacijos) santykiai, darbuotojas privalo paklusti darbdavio nustatytai tvarkai ir vykdyti jo nustatytus reikalavimus. Darbo teisiniai santykiai yra reguliuojami laikantis nuostatos, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis, darbuotojas yra ekonomiškai priklausomas nuo darbdavio.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime⁵³ pažymėjo, kad „valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą. Darbo santykių teisiniui reguliavimui yra būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas; draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka; galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais; darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.“

Teisiniai darbo santykių bruožai ir šių santykių reguliavimo principai yra labai aktualūs nagrinėjant, vertinant ir formuluojant siūlymus lyčių lygybės moksle įgyvendinimo klausimais. Mokslo ir studijų įstatymo⁵⁴ 3 straipsnyje nustatyti mokslo ir studijų principai. Išaiškinta, kad mokslas grindžiamas akademinės etikos ir sąžiningos konkurencijos principais.

⁵³ *Žinios*. 1998, Nr. 85-2382.

⁵⁴ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

Darbo kodekso⁵⁵ 2 straipsnyje nustatyti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai. Darbo teisiniai santykiai, su jais susijusių darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas ir gynyba reguliuojami taikant laisvės pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes bei kitais principais.

Minėti įstatymuose nustatyti mokslo ir studijų principai bei darbo santykių teisinio reguliavimo principai sudaro teisinę prielaidą specialiuose Lietuvos Respublikos įstatymuose reglamentuoti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁵⁶ ir tarptautinėje teisėje įtvirtinto lyčių lygybės principo įgyvendinimo moksle teisinės, ekonominės ir organizacinės priemonės.

Mokslo ir studijų srityje dirbantys asmenys susiduria su darbo sutarties šalių teisių ir pareigų įgyvendinimo problemomis. Šios problemos kyla dėl įvairių priežasčių: darbo sutarties šalių pavaldumo santykių, visuomenėje esančių stereotipų, teisinio reguliavimo ir teisės taikymo *de facto* problemų.

Pažymėtina, kad mokslo ir studijų įstaigose mokslinė veikla kaip darbas organizuojama ir vykdoma darbo sutarties pagrindu. Darbo kodekso⁵⁷ 101 straipsnyje, kaip teisinė darbo sutarties sudarymo prielaida, nustatytas konkursas. Šis pareigų užėmimo būdas nustatytas ir asmenims, norintiems užimti dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas. Mokslo ir studijų įstatymo⁵⁸ 58 straipsnio 2–5 dalyse nustatyti aukštųjų mokyklų dėstytojų pareigybėms (profesoriui, docentui, lektoriui ir asistentui) keliami bendrieji⁵⁹ kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos privalo atitikti pretendentai į nurodytas pareigas⁶⁰. Pagal šio straipsnio 5 dalį, kvalifikacinius dėstytojų pareigybių reikalavimus (specialiuosius), ne žemesnius kaip nustatyti Mokslo ir studijų įstatymo⁶¹ 58 straipsnio 2–5 dalyse, konkursų šioms pareigoms eiti organizavimo ir dėstytojų atestavimo tvarką nustato aukštoji mokykla.

⁵⁵ *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁶ *Žinios*. 1992, Nr. 33-1014.

⁵⁷ *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁸ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁵⁹ Šiame straipsnyje, siekiant atskirti įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose bei mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, jie įvardijami bendraisiais, minimaliaisiais, specialiaisiais.

⁶⁰ Mokslo ir studijų įstatymo 58 straipsnio 2–5 dalyse nustatyti bendrieji aukštųjų mokyklų dėstytojams (profesoriui, docentui, lektoriui ir asistentui) keliami kvalifikaciniai reikalavimai pateikti 2 lentelėje.

⁶¹ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

Mokslo ir studijų įstatymo⁶² 59 straipsnyje nustatyta, kad mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai yra tyrėjai,⁶³ einantys vyriausiojo mokslo darbuotojo, vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo, jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas, ir mokslininkai stažuotojai⁶⁴.

Mokslo darbuotojų pareigybių (išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes) minimalius kvalifikacinius reikalavimus nustato Lietuvos mokslo taryba. Lietuvos mokslo tarybos 2011 m. gegužės 16 d. nutarimu Nr. VII-71 *Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašo patvirtinimo*⁶⁵ patvirtintas Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašas. Šiame apraše nustatyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai, į kuriuos turi atsižvelgti valstybinės mokslo ir studijų institucijos, nustatydamos mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo⁶⁶ 59 straipsnio 8 dalį, tyrėjų kvalifikacinius pareigybių, išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes, reikalavimus, ne žemesnius kaip nustatyti šio straipsnio 2–6 dalyse (taip pat specialiuosius kvalifikacinius reikalavimus), ir konkursų šioms pareigoms, išskyrus konkursus mokslininkų stažuotojų pareigoms eiti, organizavimo tvarką nustato mokslo ir studijų institucijos.

Priėmimo į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas tvarka. Mokslo ir studijų įstatymo⁶⁷ 65 straipsnyje nustatyta, kad į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai. Konkursų aukštosios mokyklos dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti organizavimo tvarką nustato aukštoji mokykla, o mokslinių tyrimų instituto – mokslinių tyrimų institutas.

⁶² Ten pat.

⁶³ Pagal Mokslo ir studijų įstatymo 4 straipsnio 12 dalį mokslininkas – tyrėjas, turintis mokslo laipsnį; pagal 4 straipsnio 27 dalį tyrėjas – aukštąjį išsilavinimą turintis asmuo, plėtojantis pažinimą, konceptualizuojantis ar kuriantis naujus produktus, procesus, metodus ir sistemas arba vadovaujantis mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtos projektams.

⁶⁴ Mokslo ir studijų įstatymo 59 straipsnio 2–5 dalyse nustatyti bendrieji mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kurie yra tyrėjai, keliami kvalifikaciniai reikalavimai pateikti 3 lentelėje.

⁶⁵ *Žinios*. 2011, Nr. 60-2882.

⁶⁶ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁶⁷ Ten pat.

Specialios darbo sutarties sudarymo ir darbo santykių tęstinumo taisyklės nustatytos asmenims, antrą kartą iš eilės laimėjusiems konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti. Su šiais darbuotojais sudaroma neterminuota darbo sutartis ir jie atestuojami kas 5 metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka. Neatestuotas asmuo – tai asmuo, kurio atestacijos rezultatai neigiami, jis atleidžiamas iš užimamų pareigų.

Viešas konkursas mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti skelbiamas likus ne mažiau kaip 3 mėnesiams iki mokslo ir studijų institucijų dėstytojo ir mokslo darbuotojo kadencijos pabaigos. Konkurse gali dalyvauti ir šias pareigas einantis asmuo. Pranešimas apie konkursą pareigoms eiti turi būti skelbiamas institucijos ir Lietuvos mokslo tarybos tinklalapiuose ir šalies, ir, jeigu tikslinga, tarptautinėse visuomenės informavimo priemonėse.

Kandidatus dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms, užimamoms konkurso būdu, eiti vertina priėmimo komisija, sudaroma mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka. Ne mažiau kaip 1/3 priėmimo komisijos narių sudaro šioje mokslo ir studijų institucijoje nedirbantys asmenys. Rengiant konkursą vyriausiojo mokslo darbuotojo ar profesoriaus pareigoms eiti, priėmimo komisijoje turi būti bent vienas tarptautinis ekspertas.

Analizuojant moterų ir vyrų lygias galimybes moksle, aktualu išnagrinėti aukštųjų mokyklų nustatytus:

- 1) kvalifikacinius (ir specialiuosius) aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimus;
- 2) konkursų ir / ar rinkimų aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų (profesoriaus, docento, lektoriaus ir asistento) pareigoms eiti organizavimo ir vykdymo tvarką;
- 3) aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo tvarką.

Pagal VU statuto⁶⁸ 6 straipsnio 2 dalies 5 punktą dėstytojų ir mokslo darbuotojų bei katedrų vedėjų atestavimo tvarką ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarką nustato senatas. VU senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu Nr. SK-2010-5-34 patvirtinti VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinieji nuostatai ir VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų įsigaliojimo ir taikymo tvarka⁶⁹. Šiuose nuostatuose

⁶⁸ *Žinios*. 1990, Nr. 18-464, Nr. 19-487.

⁶⁹ Vilniaus universiteto administracijos ir Senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010-03-19, nr. 4 (428).

reglamentuota VU pedagoginio ir mokslo personalo rinkimų eiti pareigas ir atestavimo tvarka bei kvalifikaciniai reikalavimai.

Šių nuostatų preambulėje reglamentuota, kad darbuotojų vertinimas ir atestavimas vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo, Vilniaus universiteto statuto nuostatomis bei Europos Komisijos rekomendacijomis dėl Europos mokslininkų chartijos⁷⁰ ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso⁷¹.

VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikiniuose nuostatuose⁷² taip pat nustatyti minimalūs kvalifikaciniai dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimai, kurie privalomi asmenims, viešo konkurso būdu siekiantiems eiti universiteto dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų pareigas ir atestuojamiems šioms pareigoms.

VGTU statuto⁷³ 18 punkte numatyta, kad universiteto taryba tvirtina universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principus, kuriais vadovaudamasis senatas tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus.⁷⁴

KTU statuto⁷⁵ 20 punkte nustatyta, kad universiteto akademinės bendruomenės nariams laiduojama akademinė laisvė apimanti lygias teises dalyvauti konkursuose dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti, taip pat priėmimo į studijas konkursuose, neatsižvelgiant į lytį, rasę, politinius ir religinius įsitikinimus, tautybę ir pilietybę.

KTU statuto⁷⁶ 21 punkte nustatyta, kad akademinėi bendruomenėi laiduojama teisė dėstytojams, mokslo darbuotojams ir studentams dalyvauti universiteto savivaldoje⁷⁷, teisė dalyvauti rengiant ir priimant universiteto ir jo padalinių veiklą reglamentuojančius dokumentus ir jo plėtros planus, svarstant universiteto ir jo padalinių veiklą, teisė tobulėti ir kelti profesinę karjerą.

ŠU statuto⁷⁸ IV skyriaus nuostatos akademinės bendruomenės nariams laiduoja akademinę laisvę, kuri apima minties, išraiškos laisvę, mokslo ir pedagoginės veiklos metodų ir priemonių pasirinkimo

laisvę, atitinkančią pripažįstamus etikos principus, apsaugą nuo varžymų ir sankcijų už savo tyrimų rezultatų ir įsitikinimų skelbimą. Akademinėi bendruomenėi laiduojamos: kūrybos ir intelektualinio darbo autorių teisės, lygios teisės dalyvauti konkursuose, nešališkas ir viešas mokslo darbų recenzavimas.

Mokslininko tinkamumas užimti atitinkamas pareigas Lietuvoje remiasi atestacijos sistema. Analizuojant užsienio šalių patirtį, vienoje šalyse mokslininkų atestacija vyksta periodiškai, kaip ir Lietuvoje, kitur atestuojami tik darbuotojai, siekiantys pakilti mokslinės karjeros laiptais, užimti aukštesnes pareigas. Atestacijos mechanizmas leidžia kontroliuoti mokslininko darbo kokybę ir efektyvumą. Kita vertus, jis sudaro realias prielaidas atsisakyti terminuotų darbo sutarčių, nes neatestuotas mokslininkas gali būti atleistas iš darbo kaip neatitinkantis darbo vietos reikalavimų.

Pagal Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Lietuvos socialinių tyrimų centro įstatus⁷⁹ Centro personalą sudaro mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai, administracija ir kiti darbuotojai. Darbo užmokestį darbuotojams nustato centro direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais.

Institucijos vidinio administravimo funkcijoms vykdyti pagal užimamas pareigas *ex officio* suteikiama vidinio administravimo teisė – nustatytas pareigas einantys asmenys pagal savo kompetenciją turi teisę duoti privalomus nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Atsižvelgiant į mokslo ir studijų institucijų veiklos specifiką, kai kurioms administracijos struktūroje įsteigtoms pareigybėms nustatytos dvejopo pobūdžio kompetencijos – susijusios su mokslu ir studijomis bei susijusios su institucijos ar jos padalinio vidiniu administravimu. Mokslo ir studijų institucijų tam tikro lygmens struktūrinių padalinių vadovai vykdo akademinę-metodinę vadovimą pagal padaliniui nustatytas akademinės veiklos sritis ir neturi vidinio administravimo įgalinimų. Administracijai nepriskiriami ir vidinio administravimo teisės neturi aukštųjų mokyklų akademiniai padaliniai, kurie įeina į kitų akademiniai padalinių sudėtį, vadovai ir mokslinių tyrimų institutų akademiniai padalinių vadovai⁸⁰. Kaip jau minėta, mokslo ir studijų institucijos administracijos darbuotojai be administracinių pareigų gali dirbti pedagoginį ir (arba) mokslinį darbą.

⁷⁹ Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Lietuvos socialinių tyrimų centro įstatai. Prieiga per internetą: <<http://www.lstc.lt/>>

⁸⁰ *Mokslo ir studijų institucijų akademinis padalinys yra toks padalinys, kurio pagrindinė veikla yra studijų vykdyimas ir (arba) moksliniai tyrimai ir eksperimentinė (socialinė, kultūrinė) plėtra.*

⁷⁰ OL L 075/67. (2005).

⁷¹ Ten pat.

⁷² Vilniaus universiteto administracijos ir Senato leidinys. Informacinis biuletenis, 2010-03-19, nr. 4 (428).

⁷³ Žinios. 2011, Nr. 36-1700.

⁷⁴ Pastaba: rengiant šį tyrimą VGTU darbuotojų parinkimo ir vertinimo principai dar nebuvo patvirtinti, nes Taryba sudaryta 2011 m. birželio 17 d.

⁷⁵ Žinios. 2010, Nr. 144-7364.

⁷⁶ Žinios. 2010, Nr. 144-7364.

⁷⁷ Pastaba: pagal Statuto 24 p. – savivaldos organai yra fakultetų tarybos ir studentų atstovybė.

⁷⁸ Žinios. 2010, Nr. 157-7982.

3.2. Mokslo veikla ir karjera

Mokslo ir studijų įstatymo⁸¹ 64 straipsnyje nustatytos mokslo ir studijų institucijų personalo teisės ir pareigos. Mokslo ir studijų institucijų personalą sudaro dėstytojai, mokslo darbuotojai, administracija ir kiti darbuotojai. Šiame skyriuje nagrinėjama mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų (Mokslo ir studijų įstatyme⁸² apibrėžtų kaip „mokslo ir studijų institucijų personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla“) kvalifikacinių reikalavimų teisinio reguliavimo analizė, įgyvendinimo socialiniai aspektai ir geroji patirtis bei siūlymai tobulinti esamą reguliavimą.

Mokslo ir studijų institucijų dėstytojai ir mokslo darbuotojai (mokslo ir studijų institucijų personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla) teisės aktų nustatyta tvarka turi teisę:

- 1) pagal kompetenciją dalyvauti konkursuose mokslo programoms vykdyti bei mokslo ir studijų fondų paramai gauti, disponuoti skirtomis lėšomis;
- 2) dalyvauti konkursuose stažuotėms Lietuvos Respublikoje ir užsienyje;
- 3) gauti iš valstybės institucijų moksliniam darbui reikalingą informaciją;
- 4) dalyvauti svarstant savo institucijos statutą (įstatus, nuostatus) ir veiklos kryptis;
- 5) dalyvauti įvairiose profesinėse sąjungose ir asociacijose, taip pat veikiančiose užsienyje;
- 6) dirbti savarankiškai arba jungtis į kūrybines grupes;
- 7) savarankiškai skelbti savo mokslo darbus.

Mokslo ir studijų institucijų personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla, privalo:

- 1) laikytis Akademinės etikos kodekso;
- 2) atlikti kitas savo institucijos statute (įstatuose, nuostatuose) ir darbo sutartyse nustatytas pareigas.

Prievolė atlikti institucijos, kurioje dirba dėstytojas ar mokslo darbuotojas, statute (įstatuose, nuostatuose) ir darbo sutartyje nustatytas pareigas, apima labai platų pareigų ratą. Būtina pažymėti, kad šių pareigų turinys yra specifinis, nes be pareigos tinkamai atlikti pareigas, nustatyti reikalavimai nuolat kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokslinėje ir akademinėje veikloje. Teisės aktuose nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai yra vertinimo kriterijus tiek pretenduojant užimti pareigas, tiek jas vykdant. Šie kvalifikaciniai reikalavimai jau buvo minėti analizuojant pareigų užėmimo tvarką. Kaip jau buvo minėta, mokslo darbuotojų (išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes) minimalius kvalifikacinius

pareigybių reikalavimus nustato Lietuvos mokslo taryba. Lietuvos mokslo tarybos 2011 m. gegužės 16 d. nutarimu Nr. VII-71 *Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašo patvirtinimo*⁸³ patvirtintas Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašas. Šiame apraše nustatyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai, į kuriuos turi atsižvelgti valstybinės mokslo ir studijų institucijos, nustatydamos mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus. Aprašo II skyriuje nustatyti mokslo darbuotojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityje, minimalūs kvalifikaciniai pareigybių reikalavimai. Aprašo 4 punkte nustatyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai asmenims, siekiantiems dalyvauti konkurse eiti mokslo darbuotojų pareigas. Pavyzdžiui, nustatyta, kad mokslininkas, pretenduojantis užimti vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas, po daktaro laipsnio suteikimo turi būti paskelbęs ne mažiau kaip 15 mokslinių straipsnių recenzuojamuose (periodiniuose, tęstiniuose arba vienkartinuose) mokslo leidiniuose arba ne disertacijos pagrindu parengtą monografiją ar studiją ir ne mažiau kaip 10 straipsnių recenzuojamuose (periodiniuose, tęstiniuose arba vienkartinuose) mokslo leidiniuose arba monografiją ar studiją ir ne mažiau kaip penkis straipsnius recenzuojamuose (periodiniuose, tęstiniuose arba vienkartinuose) mokslo leidiniuose. Be to, toks mokslininkas per pastaruosius 5 metus po disertacijos gynimo turi būti atlikęs bent tris iš aprašo 3.1 punkte ir bent keturis iš aprašo 3.2 ir 3.3 punktuose išvardytų darbų.

Mokslininkams, pretenduojantiems užimti vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo ir jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas, nustatyti atitinkamos apimties kvalifikaciniai reikalavimai. Aprašo III skyriuje nustatyti mokslo darbuotojų, dirbančių fizinių, biomedicinos, technologijų ir žemės ūkio mokslų srityje, minimalūs kvalifikaciniai pareigybių reikalavimai.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo⁸⁴ 59 straipsnio 8 dalį kvalifikacinius tyrėjų pareigybių, išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes, reikalavimus, ne žemesnius kaip nustatyti šio straipsnio 2–6 dalyse, ir konkursų šioms pareigoms, išskyrus konkursus mokslininkų stažuotojų pareigoms eiti, organizavimo tvarką nustato mokslo ir studijų institucijos. Mokslo ir studijų institucijos, atsižvelgdamos į minėtas teisės aktų nuostatas, yra nustačiusios savo mokslo ir studijų institucijų personalo, susijusio su

⁸¹ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁸² Ten pat.

⁸³ *Žinios*. 2011, Nr. 60-2882.

⁸⁴ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

mokslo ir studijų veikla, pareigybių kvalifikacinius reikalavimus.

Pažymėtina, kad pokyčiai moksle ir studijose yra labai dinamiški, mokslo ir studijų principai įtvirtina kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvę, akademinę laisvę ir autonomiją. Tai visuotinai pripažintos vertybės, todėl konkrečioms pareigybėms reikalingi nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai negali būti universalūs. Kartu reikia pažymėti, kad reguliuojant kvalifikacinių reikalavimų nustatymą, vis dėlto pasigendama nuoseklumo. Mokslo ir studijų įstatymo⁸⁵ 58 ir 59 straipsniuose nustatytus kvalifikacinius dėstytojų ir tyrėjų / mokslo darbuotojų kvalifikacinius reikalavimus siūloma apibrėžti kaip bendruosius. Lietuvos mokslo taryba nustato minimalius kvalifikacinius valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimus, kurie yra privalomi mokslo ir studijų institucijoms. Atsižvelgiant į šias nuostatas, aukštosios mokyklos nustato kvalifikacinius mokslo darbuotojų reikalavimus, kurie, pavyzdžiui, VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinuosiuose nuostatuose taip pat nustatyti kaip privalomi minimalūs kvalifikaciniai dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimai asmenims, viešo konkurso būdu siekiantiems eiti universiteto dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų pareigas ir atestuojamiems šioms pareigoms. Be to, numatyta, kad VU kamieninio akademinio padalinio Taryba turi teisę nustatyti pretendams specialius konkursinius reikalavimus, kurie turi būti įtraukti į konkurso sąlygas. Tokia kvalifikacinių reikalavimų apibrėžtis tarsi suponuoja konkurencines nuostatas Mokslo ir studijų įstatymo⁸⁶, Lietuvos mokslo tarybos bei mokslo ir studijų institucijų nustatomiems kvalifikaciniams reikalavimams, nors jų turinys vidinių prieštarų neturi.

Lietuvos mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų veiklos vertinimo (atestacijos) tvarka. Lietuvos mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų mokslo ir pedagoginė veikla vertinama atestacijos būdu. Atestacijos metu vertinamas jų tinkamumas eiti pareigas. Personalo, susijusio su mokslo ir studijų veikla, kvalifikacija vertinama pagal jų užimamai pareigybei nustatytų reikalavimų vykdymo rezultatus.

KTU Akademinio reguliavimo⁸⁷ (Akademinio reguliavimo 1 straipsnis nustato, kad Akademinis reguliavimas, papildydamas Statutą, nustato KTU vykdomų studijų ir mokslinių tyrimų organizavimo

⁸⁵ Ten pat.

⁸⁶ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁸⁷ Patvirtintas KTU Senato pirmininko 2002 m. spalio 30 d. nutarimu nr. 43.

ir jų finansavimo bendruosius principus bei vidinę jų kokybės užtikrinimo sistemą, profesinių kvalifikacijų, kvalifikacinių ir mokslo laipsnių įgijimo universitete tvarką) 41 straipsnyje nustatyta, kad KTU pedagogai ir mokslo darbuotojai privalo palaikyti ir kelti kvalifikaciją, vykdydami mokslinius tyrimus, publikuodami jų rezultatus mokslo spaudoje ir ne rečiau kaip kartą per penkerius metus pasinaudodami viena nustatytų kvalifikacijos kėlimo formų.

Akademinio reguliavimo⁸⁸ 41 straipsnyje nustatyta, kad padalinių vadovai turi skatinti darbuotojų asmeninę iniciatyvą kelti kvalifikaciją ne tik plane numatytu laiku ir formomis. Bendra stažuočių ir kvalifikacijos kėlimo atsitraukus nuo darbo trukmė per penkerius metus neturi viršyti 12 mėnesių.

Kvalifikacijos kėlimo finansavimo šaltiniai – KTU mokslo, studijų ir tarptautinių ryšių fondai, padalinių lėšos, Švietimo ir mokslo ministerijos, Valstybinės tarptautinių studijų komisijos subsidijos, kiti Lietuvos ir užsienio šalių bei tarptautiniai fondai, jų finansuojamos programos ir projektai, įvairių ūkio ir kitų subjektų parama.

KTU Akademinio reguliavimo⁸⁹ 45 straipsnyje apibrėžtas mokslinių tyrimų rezultatų publikavimas. Nustatyta, kad vadovaudamiesi Vyriausybės nustatytais kvalifikaciniais reikalavimais atskiroms pareigybėms, pedagogai ir mokslo darbuotojai privalo publikuoti savo mokslinių tyrimų ir taikomosios mokslinės veiklos rezultatus šalies ir užsienio mokslo žurnaluose, periodiniuose ir kituose leidiniuose, pristatyti juos mokslinėse konferencijose, jeigu tam neprieštarauja šių tyrimų užsakovas.

Viena teisinių priedaidų mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų kvalifikacijai kelti yra kūrybinės atostogos, kurios nustatytos Darbo kodekso⁹⁰ 182 straipsnyje. Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis.

Siekiant sudaryti teises ir ekonomines priedaidas įvykdyti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus bei sudaryti galimybes įgyvendinti kitus su mokslo ir studijų veikla susijusius siekius, Mokslo ir studijų įstatymo⁹¹ 64 straipsnio 2 dalyje nustatytos Darbo kodekso⁹² 182 straipsnyje įtvirtintos teisės į kūrybinės atostogas įgyvendinimo nuostatos, pagal kurias dėstytojai kas 5 metai gali būti ne ilgiau kaip vieniems metams atleidžiami nuo pedagoginio darbo

⁸⁸ Ten pat.

⁸⁹ Patvirtintas KTU Senato pirmininko 2002 m. spalio 30 d. nutarimu Nr. 43.

⁹⁰ *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

⁹¹ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁹² *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

moksliniams tyrimams atlikti bei mokslinei ir pedagoginei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis.

Specialios darbo sutarties sudarymo ir darbo santykių tęstinumo taisyklės nustatytos asmenims, antrą kartą iš eilės laimėjusiems konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti. Pagal Mokslo ir studijų įstatymo⁹³ 65 straipsnio 4 dalį, su šiais darbuotojais sudaroma neterminuota darbo sutartis ir jie atestuojami kas 5 metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka. Ši nuostata sudaro teisinę prielaidą dėstytojams ir mokslo darbuotojams tęsti savo mokslo ir pedagoginę veiklą bei profesinę karjerą.

Mokslo ir studijų institucijų dėstytojams ir mokslo darbuotojams institucijų tarybų nustatyta tvarka gali būti rengiama neeilinė atestacija. Neigiami mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestacijos rezultatai yra teisinis pagrindas nutraukti darbo santykius.

3.3. Dalyvavimas priimant sprendimus valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromuose valdymo organuose

Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁹⁴ 40 straipsnyje įtvirtinta, kad aukštosios mokykloms suteikiama autonomija. Aukštosios mokyklos autonomija išreiškia valstybės, visuomenės ir aukštosios mokyklos tarpusavio teisinį, socialinį, bendruomeninį ir akademinį santykį, aukštosios mokyklos teises, pareigas, atsakomybę, valstybės ir visuomenės interesų įgyvendinimą ir jų dalyvavimo įgyvendinant interesus ribas.

Aukštųjų mokyklų autonomiją įgyvendinančios nuostatos įtvirtintos Mokslo ir studijų įstatyme⁹⁵ bei aukštųjų mokyklų statuteuose. Aukštųjų mokyklų autonomija, mokslo ir studijų institucijų kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvė bei akademinės laisvės ir autonomijos principai įgyvendinami remiantis mokslo ir studijų institucijų valdymo organų nustatyta tvarka. Todėl šių organų sudarymo tvarka ir kompetencija labai svarbios, nes jų priimti sprendimai sukelia reikšmingų teisinių pasekmių. Mokslo ir studijų institucijų valdymo organų nustatytos priėmimo į darbą, kvalifikacinių reikalavimų pareigybėms, atestacijos taisyklės ir tvarka bei priėmimo, atestacijos, rinkimų ir kitų komisijų sudarymo tvarka yra svarbios teisinės priemonės įgyvendinant mokslo ir studijų institucijų darbuotojų bei kitų asmenų (pvz., pretendentų į mokslo ir studijų darbuotojų pareigas) teises ir taikant atsakomybę.

⁹³ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁹⁴ *Žinios*. 1992, Nr. 33-1014.

⁹⁵ *Žinios*, 2009, Nr. 54-2569.

Kita vertus, mokslo ir studijų institucijų valdymo organų sudarymo tvarka nustato teisinę prielaidą institucijos akademinėi bendruomenei⁹⁶ aktyviai dalyvauti valdymo organų formavime. Būtina pažymėti, kad dalyvavimas sudarant valdymo organus apima teisę rinkti ir būti išrinktam. Šių teisių realizavimo galimybės lemia mokslo ir studijų institucijų darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus.

Mokslo ir studijų įstatymo⁹⁷ 20–22 straipsniuose nustatytos aukštųjų mokyklų valdymo organų, o 24–26 straipsniuose – mokslinių tyrimų institutų valdymo organų sudarymo taisyklės ir apibrėžta jų kompetencija.

Valstybinės aukštosios mokyklos kolegialūs valdymo organai yra taryba ir senatas (akademinė taryba), o vienasmenis valdymo organas yra rektorius (direktorius)⁹⁸.

Aukštųjų mokyklų tarybų sudarymo tvarka yra gana sudėtinga. Vieni jos nariai yra renkami, kiti skiriami iš prieš tai pasiūlytų kandidatų. Studentų ir aukštosios mokyklos dėstytojų, mokslo darbuotojų bei administracijos deleguojamų narių rinkimo tvarka nustatyta Mokslo ir studijų įstatyme⁹⁹ bei aukštųjų mokyklų statuteuose ir studentų asociacijų įstatuose.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. liepos 22 d. nutarimu Nr. 771¹⁰⁰ patvirtintų Aukštojo mokslo tarybos nuostatų V skyrių, kuriame nustatyta kandidatų į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius atrankos tvarka, kandidatus į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius gali siūlyti valstybės ir savivaldybių institucijos, verslo, pramonės, mokslo, kultūros, viešojo sektoriaus institucijos ir organizacijos, atitinkamos aukštosios mokyklos senatas, alumnų asociacijos, fiziniai asmenys, taip pat gali siūlyti patys fiziniai asmenys.

Kandidatai į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius negali būti asmenys, priklausantys aukštųjų mokyklų personalui, ir studentai, Lietuvos Respublikos Prezidentas, Lietuvos Respublikos Seimo ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nariai ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai. Kandidatai į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius turi atitikti nustatytus nepriekaištingos repu-

⁹⁶ Pagal Mokslo ir studijų institucijų 53 straipsnį akademinę bendruomenę sudaro mokslo ir studijų institucijų studentai, dėstytojai, mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai ir profesoriai emeritai.

⁹⁷ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

⁹⁸ Valstybinės aukštosios mokyklos kolegialių ir vienasmenių valdymo organų sudarymo tvarka pateikta 4 lentelėje.

⁹⁹ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁰⁰ Ten pat.

tacijos, žinių ir gebėjimų kriterijus. Aukštojo mokslo taryba konkrečiu atrankos atveju gali nustatyti papildomus pranašumą teikiančius kriterijus kandidatams į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštosios mokyklos tarybos narius atrinkti. Pranašumą teikiantys kriterijai turi neprieštarauti Aukštojo mokslo tarybos nuostatams, galiojantiems teisės aktams, taip pat turi atitikti aukštosios mokyklos misiją, jos veiklos kryptis ir plėtros prioritetus.

Aukštojo mokslo taryba skelbia viešą kvietimą siūlyti kandidatus į aukštosios mokyklos tarybą ir ne vėliau kaip per 3 mėnesius atranka kandidatus. Kandidatai į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštosios mokyklos tarybos narius turi raštu patvirtinti savo sutikimą tapti aukštosios mokyklos tarybos nariais, o paskirti – pasirašyti Mokslo ir studijų įstatymo¹⁰¹ 20 straipsnio 7 dalyje numatytą išsipareigojimą.

Mokslo ir studijų institucijų valdymo organų sprendimai tiesiogiai ar netiesiogiai daro įtaką kiekvieno institucijos darbuotojo mokslinei ir pedagoginei veiklai, profesinei karjerai, kvalifikacijos kėlimo galimybėms. Todėl svarbu, kad valdymo organų sprendimai ir jų praktinis įgyvendinimas ne tik užtikrintų lygias moterų ir vyrų teises moksle, bet ir sudarytų vienodas galimybes tas teises realizuoti ir prisidėtų prie visiškos moterų ir vyrų lygybės siekio. Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimui, reguliuojant mokslo ir studijų institucijos veiklą, priimant vidaus teisės aktus bei juos įgyvendinant, pasitarnautų siekis sudaryti mokslo ir studijų institucijų kolegialius valdymo organus, kurių sudėtis būtų kuo proporcingesnė lyčių atžvilgiu. Moterų ir vyrų skaičiaus pusiausvyra priimant sprendimus – ne tik politinius, ekonominius, bet ir mokslo klausimais – yra vienas penkių ES prioritetinių uždavinių, nustatytų EK 2010–2015 moterų ir vyrų lygybės strategijoje¹⁰² ir Europos lyčių lygybės pakte (2011–2015)¹⁰³, priimtame valstybių narių, taip pat vienas anksčiau minėtos Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos¹⁰⁴ uždavinių. Šiam siekiui įgyvendinti galėtų būti nustatytas kriterijus, kad vienos lyties kandidatai į kolegialius valdymo organus gali sudaryti ne mažiau kaip 40 ir ne daugiau kaip 60 proc. viso kandidatų skaičiaus. Toks reikalavimas leistų kandidatams į kolegialius valdymo organus proporcingai atstovauti lytims, tačiau neįtvirtintų reikalavimo, kad kolegialus valdymo organas būtų sudarytas tokios lyčių sudėties, todėl juo nebūtų įtvirtintos lyčių kvotos, o

tik sudarytos paskatos „atrasti ir iškelti“ reikalaujama kompetenciją turinčius asmenis¹⁰⁵.

Pažymėtina, kad kolegialių ir vienasmenių valdymo organų kompetencijai priskirti klausimai yra svarbūs visai mokslo ir studijų institucijų bendruomenei, ypač akademinėi. Aukštosios mokyklos taryba, universiteto senatas, mokyklos rektorius (direktorius) kaip vienasmenis valdymo organas atlieka ypač svarbias valdymo funkcijas. Mokslo ir studijų įstatymo¹⁰⁶ 28 straipsnyje nustatyti aukštosios mokyklos statuto kaip jos steigimo dokumento turinio reikalavimai. Aukštosios mokyklos statute turi būti nustatyti aukštosios mokyklos organai ir jų kompetencija, jų rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarka.

Nagrinėjant moterų ir vyrų lygias galimybes dalyvauti priimant sprendimus, buvo nagrinėti aukštųjų mokyklų statutai, kuriuose ir turi būti nustatyti aukštosios mokyklos valdymo organai, jų kompetencija, rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarka. Pažymėtina, kad šiuo metu aukštųjų mokyklų statutai keičiami, jų nuostatos tarpusavyje derinamos su Mokslo ir studijų įstatymo¹⁰⁷ normomis. Aukštųjų mokyklų statutų normos, apibrėžiančios aukštosios mokyklos organus ir jų kompetenciją, rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarką, savo esme, o dažnai ir pažodžiui kartoja Mokslo ir studijų įstatymo¹⁰⁸ nustatytas taisykles. Todėl teikiamas kai kurių aukštųjų mokyklų statutuose nustatytų jų valdymo organų sudarymą, kompetenciją, rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarką reguliuojančių nuostatų vertinimas. VU statusas¹⁰⁹ nėra pakeistas atsižvelgiant į Mokslo ir studijų įstatymo¹¹⁰ nustatytus reikalavimus, todėl jo analizė neteikiama.

VG TU statuto¹¹¹ 19 punkte nustatyta, kad taryba sudaroma iš 11 narių:

- 1) vieną tarybos narį skiria universiteto studentų atstovybė;
- 2) tris renka dėstytojai ir mokslo darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra universitetas ir kurie užima pareigas konkurso būdu;

¹⁰⁵ Šiai nuostatai įgyvendinti galima pasinaudoti kai kurių tarptautinių organizacijų, pvz., Europos Tarybos; Europos lyčių lygybės instituto ar kai kurių valstybių narių, pvz., Danijos, naudojamus mechanizmus, kuriais remiantis į kolegialiuosius organus prašoma deleguoti analogiškų kompetencijų/kvalifikacijų moterį ir vyrą, o iš bendro deleguotų atstovų skaičiaus sudaromas subalansuotas lyčių atžvilgiu kolegialusis organas.

¹⁰⁶ Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁰⁷ Ten pat.

¹⁰⁸ Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁰⁹ Žinios. 1990, Nr. 18-464, Nr. 19-487.

¹¹⁰ Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹¹¹ Žinios. 2011, Nr. 36-1700.

¹⁰¹ Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁰² KOM (2010) 491 galutinis.

¹⁰³ OL C 155, 2011-05-25.

¹⁰⁴ Žinios. 2010, Nr. 56-2757.

- 3) vieną renka administracija ir kiti darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra universitetas;
- 4) vieną skiria švietimo ir mokslo ministras kartu su senatu;
- 5) penkis siūlo fiziniai ir juridiniai asmenys iš asmenų, nepriklausančių universiteto personalui ir studentams, skiria ir atšaukia švietimo ir mokslo ministras Aukštojo mokslo tarybos teikimu.

VG TU statuto¹¹² 29 punkte nustatyta, kad senatas yra kolegialus universiteto akademinų reikalų valdymo organas. Senatas atlieka šias funkcijas:

- 1) tvirtina studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros, meno ir kitas programas ir teikia rektoriui siūlymus dėl šių programų finansavimo ir universiteto struktūros pertvarkos, reikalingos toms programoms įgyvendinti, vertina atliktų tyrimų rezultatus ir visos universiteto mokslo bei meno veiklos kokybę ir lygį;
- 2) nustato studijų tvarką, tvirtina universiteto vidaus tvarkos taisykles;
- 3) tvirtina vidinę mokslo ir studijų kokybės užtikrinimo sistemą ir tikrina, kaip ji įgyvendinama;
- 4) pagal akademinės etikos ir procedūrų kontroleriaus rekomendacijas parengia Akademinės etikos kodeksą;
- 5) vadovaudamasis tarybos nustatytais universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais, tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybų kvalifikacinius reikalavimus, nustato dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo, pareigų užėmimo ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarką;
- 6) šaukia universiteto akademinės bendruomenės susirinkimus (konferencijas) svarbiems universiteto veiklos klausimams aptarti, ne vėliau kaip prieš 10 dienų iki susirinkimo (konferencijos) pradžios apie tai paskelbia universiteto interneto svetainėje;
- 7) mokslo ir studijų centro ar fakulteto tarybai pasiūlius, įvertindamas asmens mokslinės ar pedagoginės ir (arba) kitos visuomenės svarbios veiklos rezultatus, teikia pedagoginius profesoriaus, docento, profesoriaus emerito, universiteto garbės daktaro, universiteto garbės nario ir kitus vardus.

VG TU senatas renkamas 5 metams. Senato nariais gali būti universiteto akademinės bendruomenės nariai, universiteto administracijos nariai, patenkantys į senatą pagal pareigas, taip pat kitų mokslo ir studijų institucijų mokslininkai, dėstytojai ir pripažinti menininkai. Studentų skiriami atstovai turi sudaryti ne mažiau kaip 20 proc. senato narių. Stu-

dentų atstovus į senatą skiria studentų atstovybė, o jeigu jos nėra, – visuotinė studentų konferencija. Profesoriaus ir vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas einantys asmenys turi sudaryti ne mažiau kaip 30 proc. senato narių. Docento ir vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas einantys asmenys turi sudaryti ne mažiau kaip 30 proc. senato narių. Pagal pareigas į senatą patekti gali ne daugiau kaip 10 proc. senato narių, tarp jų gali būti ir kitų mokslo bei studijų institucijų darbuotojai. Universiteto rektorius yra senato narys pagal pareigas. Naujos kadencijos senato narių skaičius ir kvotos patvirtinamos kadenciją baigiančios sudėties senato sprendimu.

VG TU senato narius renka fakultetų arba jiems prilygintų padalinių mokslininkai, kurių pagrindinė darbovietė yra universitetas, tokia tvarka:

- 1) kiekvieno fakulteto arba jiems prilyginto padalinio mokslininkų susirinkime išrenkami trys senato nariai;
- 2) fakultetų arba jiems prilygintų padalinių atstovų į senatą rinkimus rengia universiteto rinkimų komisija, patvirtinta senato pirmininko potvarkiu;
- 3) susirinkimą, kuriame renkami fakultetų arba jiems prilygintų padalinių atstovai į senatą, šaukia fakulteto dekanas (padalinio vadovas) arba tarybos pirmininkas;
- 4) susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja daugiau kaip pusė fakulteto arba jam prilyginto padalinio mokslininkų;
- 5) atstovų į senatą kandidatus siūlo fakultetų arba jiems prilygintų padalinių tarybos. Kandidatus į senatą gali siūlyti ir susirinkime dalyvaujantys mokslininkai;
- 6) susirinkime išrenkama balsų skaičiavimo komisija, kuri išdalija balsavimo biuletenius, prižiūri slapto balsavimo eigą, skaičiuoja balsus. Balsavimo rezultatus skelbia balsų skaičiavimo komisijos pirmininkas;
- 7) biuletenis laikomas galiojančiu, jeigu jame palikti neišbraukti ne daugiau kaip trys kandidatai. Išrinktais į senatą laikomi tie asmenys, kurie gavo daugiausia dalyvavusių susirinkime rinkėjų balsų;
- 8) jeigu iš daugiausia balsų surinkusių kandidatų keli kandidatai gauna vienodą balsų skaičių, o išrinktų narių turi būti mažiau, rengiamas pakartotinis balsavimas ir į biuletenius įrašomi tik vienodą balsų skaičių gavę kandidatai. Per pakartotinį balsavimą išrinktais laikomi kandidatai, gavę vienodą balsų skaičių;
- 9) susirinkime atviru balsavimu patvirtinamas balsų skaičiavimo komisijos protokolas.

VG TU senatui vadovauja senato pirmininkas. senato pirmininkas ir jo pavaduotojas renkami slap-

¹¹² Ten pat.

tu balsavimu Senato narių balsų dauguma. Pirmininkauti posėdžiui, kuriame renkami senato vadovai, išrenkamas senato narys. Senato pirmininkas ir jo pavaduotojas renkami 5 metams ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės. Rektorius, prorektorai ir kancleris negali būti renkami senato pirmininku ar jo pavaduotoju.

Senatas gali slapto balsavimu ne mažiau kaip 2/3 senato narių balsų daugumą pareikšti nepasitikėjimą senato vadovais ir skelbti naujus jų rinkimus.

Senate sudaroma kolegija. Konkretiems klausimams nagrinėti senatas, kolegija ar nuolatinės komisijos gali sudaryti laikinąsias darbo grupes. Senato ir kolegijos veiklą reglamentuoja senato patvirtintas darbo reglamentas.

Rektoriumi gali būti mokslininkas, turintis pedagoginės ir vadybinės patirties. Rektorius viešo konkurso būdu renka, skiria ir atleidžia taryba. Taryba skelbia viešą konkursą rektorius pareigoms eiti. Rektorius laikomas išrinktu, jeigu už jį balsuoja ne mažiau kaip 3/5 visų tarybos narių. Su išrinktu rektoriumi jo kadencijos laikotarpiui darbo sutartį universiteto vardu pasirašo tarybos pirmininkas arba kitas tarybos įgaliotas asmuo.

Rektorius kadencija – 5 metai. Tas pats asmuo universiteto rektoriumi gali būti renkamas ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės ir ne anksčiau kaip po 5 metų nuo paskutinės kadencijos pabaigos, jeigu paskutinė kadencija buvo iš eilės antra.

Jeigu tarybos posėdyje rektorius pateikta metinė universiteto veiklos ataskaita arba metinė pajamų ir išlaidų sąmatos įvykdymo ataskaita tarybos narių balsų dauguma nepatvirtinama, rektorius teisės akto nustatyta tvarka gali būti atleistas iš pareigų.

Pagal panašų teisinį reguliavimą veikia ir kitų aukštųjų mokslo institucijų tarybos, senatai ir rektorai.

Universitetų valdymo piramidėje katedra – žemiausia vadybinė pakopa, bet remiantis ŠU statutu¹¹³, tai – pagrindinis fakulteto mokslo ir studijų padalinys. Katedros nariais laikomi visi joje pareigas einantys dėstytojai ir mokslo darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra universitetas. Katedrai vadovauja katedros vedėjas. Jį rektorius teikimu iš mokslininkų arba pripažintų menininkų 5 metams renka fakulteto taryba ir tvirtina senatas. Katedros vedėjas kiekvienais metais pateikia fakulteto tarybai katedros veiklos ataskaitą. Katedros vedėjas ne rečiau kaip 2 kartus per semestrą šaukia katedros darbuotojų susirinkimus. Susirinkimo nutarimai priimami balsų dauguma.

Senatas yra kolegialus universiteto akademinį reikalų valdymo organas. Senato nariais gali būti universiteto akademinės bendruomenės nariai, taip

pat kitų mokslo ir studijų institucijų mokslininkai. Rektorius pagal pareigas yra senato narys. Mokslininkai į senatą renkami universiteto mokslininkų konferencijoje. Konferencijoje sprendžiamojo balso teise gali dalyvauti asmenys, universitete einantys pagrindines pareigas. Atstovavimo konferencijoje ir renkamų senato narių kvotas universiteto padaliniais nustato senatas. Padaliniuose kandidatus į senato narius siūlo padalinių dėstytojų ir mokslo darbuotojų susirinkimas. Senato nutarimai yra teisėti, kai posėdyje dalyvauja ne mažiau kaip 2/3 senato narių. Senatas atlieka šias funkcijas: rektorius teikimu tvirtina ir 2/3 senato narių balsų dauguma atšaukia prorektorius, fakultetų dekanus, katedrų vedėjus, institutų direktorius ir kitų universiteto mokslo ir studijų padalinių vadovus; vadovaudamasis tarybos nustatytais universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais, tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus, nustato dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarką; svarsto lėšų ir turto valdymo, naudojimo ir disponavimo jais tvarką ir teikia ją tarybai tvirtinti; fakultetų tarybų siūlymu, senatas, atsižvelgdamas į asmens mokslinės, pedagoginės ir (ar) kitos visuomenei reikšmingos veiklos rezultatus, teikia profesoriaus ir docento pedagoginius vardus atitinkamas pareigas einantiems dėstytojams; tvirtina vidinę studijų kokybės užtikrinimo sistemą ir kontroliuoja studijų ir mokslininkų rengimo kokybę; svarsto ir tvirtina studijų, mokslinių tyrimų ir jų plėtros programas, tvirtina struktūros pakeitimus; teikia siūlymus tarybai dėl lėšų paskirstymo universiteto plėtojama mokslo sričių tiriamajai, konsultacinei ir informacinei veiklai; nustato sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti.

Apibendrinant galima teigti, kad siūlant moters kandidatūrą į vieną ar kitą vadybinę poziciją, pasirenkamos kandidatės esminiais bruožais yra nuolankumas, paklusnumas ir absoliutus lojalumas vadovams. Dauguma universiteto mokslo darbuotojų, ypač moterų mokslininkų, kurių aukščiausiuose valdymo dariniuose yra mažuma, lokaliame mokslo politikos ir strategijos valdyme nedalyvauja, yra nematomos ir menkai reprezentuojamos, skirstant institucijos išteklius ir naudą, reprezentuojant instituciją. Galima numanyti, kad komercionalizuojant aukštąjį mokslą ir priimant valdymo sprendimus, moterys bus dar toliau nustumtos nuo įtakos / galios / valdžios svertų.

Mokslinių tyrimų institutų valdymo organus ir jų kompetenciją nustato Mokslo ir studijų įstatymas¹¹⁴ bei institutų steigimo aktai, visų pirma – įsta-

¹¹³ *Žinios*. 2010, Nr. 157-7982.

¹¹⁴ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

tai. Mokslinių tyrimų instituto įstatus tvirtina steigėjas. Pagal Mokslo ir studijų įstatymo¹¹⁵ 29 straipsnį valstybinio mokslinių tyrimų instituto steigėja yra Lietuvos Respublikos Vyriausybė, taigi Lietuvos Respublikos Vyriausybė steigia valstybinius mokslinių tyrimų institutus ir tvirtina jų įstatus.

Valdžios sudaromos patariamiosios ir koordinuojamosios institucijos

Mokslo ir studijų institucijų veiklai įtaką daro valdžios sudaromų patariamųjų ir koordinuojamųjų institucijų siūlymai, o kai kuriais atvejais – ir sprendimai mokslo ir studijų politikos formavimo bei įgyvendinimo klausimais. Šių institucijų funkcijos yra patariamiosios ir koordinuojamosios, todėl yra svarbios priimant sprendimus ir juos įgyvendinant. Svarbu, kad formuojant patariamąsias ir koordinuojamasias institucijas, būtų laikomasi moterų ir vyrų lygių galimybių principo ir lyčių balanso, nes tik tinkamai suformuota institucija yra kompetentinga teikti šiais principais paremtus siūlymus.

Lietuvos mokslo taryba

Lietuvos mokslo tarybą steigia Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos mokslo taryba pagal kompetenciją pataria Seimui ir Vyriausybei mokslo ir mokslininkų rengimo klausimais, taip pat dalyvauja įgyvendinant mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros ir kitas programas, programinių konkursinių mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbų finansavimą ir organizuoja Lietuvoje vykdomos mokslinės veiklos vertinimą.

Lietuvos mokslo taryba¹¹⁶ (LMT) sudaroma tokia tvarka: švietimo ir mokslo ministras, konsultuodamasis su mokslininkams atstovaujančiomis organizacijomis, parenka Tarybos pirmininko, Tarybos mokslinio sekretoriaus ir Tarybos pirmininko pavaduotojų – komitetų pirmininkų – kandidatūras. Švietimo ir mokslo ministro teikimu Ministras Pirmininkas sudaro dvi mokslininkų atrankos grupes: vieną – Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto nariams pasiūlyti, kitą – Gamtos ir technikos mokslų komiteto nariams pasiūlyti. Kiekvieną atrankos grupę sudaro trys nariai bei švietimo ir mokslo ministro pasiūlytas kandidatas į atitinkamo komiteto pirmininkus. Jis gali vadovauti atrankos grupei. Atrankos grupės spaudoje paskelbia kvietimą siūlyti kandidatus į Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto ir Gamtos ir technikos mokslų komiteto (toliau – komitetai) narius. Siūlyti kandidatus į komitetų narius per atrankos grupių nustatytą terminą

¹¹⁵ Ten pat.

¹¹⁶ *Žinios*. 2009, Nr. 153-6902.

gali valstybės, mokslo ir studijų institucijos, mokslininkų organizacijos ir mokslininkai (jie gali kelti ir savo kandidatūras). Į komitetų narius siūlomi nepriekaištingos reputacijos, aktyviai mokslinį darbą dirbantys mokslininkai, turintys mokslo organizavimo, tarptautinio mokslinio bendradarbiavimo, ekspertinio darbo patirties Lietuvos ir ES mokslo, technologijų ir ūkio plėtros klausimais. Atrankos grupės, įvertinusios gautus siūlymus, atranka po 20 mokslininkų, iš kurių švietimo ir mokslo ministras, konsultuodamasis su asmenimis, siūlomais skirti valdybos nariais, atranka kandidatus į kiekvieno komiteto narius. Kiti atrankos grupių pasiūlyti asmenys siūlomi skirti komitetų nariais, jeigu nepaskiriami švietimo ir mokslo ministro atrinkti kandidatai arba jeigu paskirtųjų narių kadencija nutrūko nepasibaigus nustatytam terminui.

Lietuvos mokslo taryba steigia savo padalinį – Mokslo fondą, kuris įgyvendina Tarybos sprendimus dėl mokslo programų ir mokslinių tyrimų projektų programinio konkursinio finansavimo ir atlieka Tarybos administracinį, organizacinį ir informacinį darbą. Mokslo fondui vadovauja direktorius.

Nuo Lietuvos mokslo tarybos įsikūrimo pradžios (1991 m.) Tarybos pirmininkais buvo renkami tik vyrai. Lietuvos Respublikos Seimo¹¹⁷ patvirtintos Lietuvos mokslo tarybos valdybą sudaro 9 nariai, iš jų – 4 moterys ir 5 vyrai. Tarybos Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto nariais paskirtos 3 moterys ir 7 vyrai. Tarybos Gamtos ir technikos mokslų komiteto nariais paskirti 10 vyrų. LMT Mokslo fondui vadovauja moteris.

Aukštojo mokslo taryba

Aukštojo mokslo taryba turi kompetenciją patarti Švietimo ir mokslo ministerijai strateginiais aukštojo mokslo plėtros klausimais. Aukštojo mokslo taryba sudaroma ir veikia pagal Vyriausybės 2009 m. liepos 22 d. nutarimu Nr. 771¹¹⁸ patvirtintus Aukštojo mokslo tarybos nuostatus. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. ISAK-1954 *Dėl Aukštojo mokslo tarybos sudėties patvirtinimo*¹¹⁹ yra patvirtinta Aukštojo mokslo tarybos (toliau – Taryba) sudėtis.

Pagal Aukštojo mokslo tarybos nuostatų¹²⁰ 4 punktą Tarybos funkcijos yra:

- 1) analizuoti, vertinti ir teikti pasiūlymus ir išvadas Švietimo ir mokslo ministerijai strateginiais aukštojo mokslo plėtros ir kokybės gerinimo klausimais;

¹¹⁷ *Žinios*. 2008, Nr. 59-2205; 2010, Nr. 153-7801.

¹¹⁸ *Žinios*. 2009, Nr. 90-3842.

¹¹⁹ *Žinios*. 2009, Nr. 119-5125.

¹²⁰ Ten pat.

- 2) vertinti ir atrinkti kandidatus į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius, teikti atrinktų kandidatų sąrašą švietimo ir mokslo ministrui;
- 3) tvirtinti kandidatų į aukštųjų mokyklų tarybas atrankos reglamentą.

Pagal Aukštojo mokslo tarybos nuostatų 8 punktą Taryba sudaroma iš 15 narių. Tarybos nario kadencija – 4 metai. Tas pats asmuo gali būti Tarybos narys ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės.

Tarybos pirmininką ir jo pavaduotoją skiria švietimo ir mokslo ministras, vadovaudamasis Tarybos nariams nustatytais reikalavimais. Kiti Tarybos nariai atrankami taip:

- 1) Švietimo ir mokslo ministerija viešai skelbia kandidatų į Tarybos narius konkursą. Kandidatus į Tarybos narius gali siūlyti asociacijos, įstaigos, įmonės, fiziniai asmenys, pateikdami išsamų siūlomo kandidato gyvenimo aprašymą, arba gali siūlytis patys fiziniai asmenys, pateikdami savo gyvenimo aprašymą;
- 2) veikianti Taryba kartu su švietimo ir mokslo ministru sudaro Tarybos narių atrankos komisiją (toliau – Komisija) iš 5 narių. Į Komisiją iš švietimo, mokslo, kultūros, verslo arba viešojo sektoriaus atstovų 2 narius siūlo švietimo ir mokslo ministras ir 3 narius – veikianti Taryba. Komisijos sudėtį tvirtina švietimo ir mokslo ministras ir skelbiama Švietimo ir mokslo ministerijos tinklalapyje;
- 3) komisija peržiūri kandidatų gyvenimo aprašymus, prirėkęs kviečia kandidatus pokalbio ir pagal Tarybos nariams nustatytus reikalavimus sudaro kompetentingiausių kandidatų į Tarybos narius sąrašą, siekdama, kad būtų atstovaujama tiek akademinėi bendruomenei, tiek socialiniams partneriams. Komisija kandidatus patvirtina slapto balsavimu paprastąja balsų dauguma, posėdyje dalyvaujant ne mažiau kaip 2/3 jos narių, ir pateikia švietimo ir mokslo ministrui kandidatų į Tarybos narius sąrašą, kuriame nurodytų kandidatų turi būti daugiau nei būtina patvirtinti Tarybos narių.

Tarybos sudėtį tvirtina švietimo ir mokslo ministras. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. ISAK-1954 *Dėl Aukštojo mokslo tarybos sudėties patvirtinimo*¹²¹ Lietuvos aukštojo mokslo tarybą sudaro 15 narių, iš jų – tik 4 moterys.

Nacionalinei pažangos premijai¹²² nominuotus darbus vertina Nacionalinės pažangos premijos

¹²¹ *Žinios*. 2009, Nr. 119-5125.

¹²² *Nacionalinė pažangos premija*. Priega: <http://www.npp.lt/index.php/pageid/81>

(toliau – NPP) komitetas, kurį sudaro 14 narių: 8 mokslo, 4 verslo ir 2 kultūros atstovai. NPP komiteto nariais tapo kandidatai, atrinkti iš mokslo institucijų, verslo, kultūros asociacijų ir visuomeninių organizacijų deleguotų atstovų. NPP komitetą sudaro trys skyriai: Mokslo pažangos (komiteto nariai – tik vyrai), Partnerystės pažangos (iš 4 komiteto narių – 1 moteris) ir Kultūros pažangos (iš 2 komiteto narių – 1 moteris). Per 4 premijos teikimo metus apdovanota vienintelė moteris.

3.4. Mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimas

Apibūdinant darbo ir šeimos pareigų derinimui reikšmingą teisinį reguliavimą, visų pirma aptartinos Darbo kodekso¹²³ normos. Darbo kodekso¹²⁴ 2 straipsnyje nustatyti darbo santykių teisinio reguliavimo principai. Apie darbo teisės subjektų lygybės ir kai kuriuos kitus principus reguliuojant darbo teisinius santykius buvo minėta II skyriuje. Vertinant darbo ir šeimos pareigų derinimo teisinį reguliavimą, atkreiptinas dėmesys į 2011 m. balandžio 28 d. įsigaliojusį Darbo kodekso¹²⁵ 2 straipsnio pakeitimo įstatymą¹²⁶, kuriame nustatytas naujas darbo teisės subjektų lygybės principo kriterijus – reguliuojant darbo teisinius santykius turi būti taikomas darbo teisės subjektų lygybės principas, nepaisant jų ketinimo turėti vaiką (vaikų).

Būtina pažymėti, kad bendrieji darbo santykius reguliuojantys įstatymai, visų pirma Darbo kodeksas¹²⁷ bei kiti įstatymai, nustato bendrąsias darbuotojų darbo ir su darbo teisių įgyvendinimu susijusias teises, pareigas ir atsakomybę. Tam tikras sritis reguliuojantys įstatymai, pavyzdžiui, Mokslo ir studijų įstatymas¹²⁸ nustato specialiąsias mokslo ir studijų darbuotojų priėmimo į darbą, kvalifikacinių reikalavimų ir kitas taisykles. Įstatymuose taip pat nustatytos taisyklės, reguliuojančios darbo ir poilsio laiką, darbo apmokėjimą ir kitas darbo sąlygas. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas¹²⁹ draudžia bet kokią – tiek tiesioginę, tiek netiesioginę – diskriminaciją dėl lyties, ypač kai tai susiję su santuokine ar šeimynine padėtimi, taip pat priimant į darbą.

Darbo kodekso¹³⁰ 188 straipsnyje nustatytas darbo apmokėjimo organizavimas. Šio straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims. Ši sistema

¹²³ *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

¹²⁴ Ten pat.

¹²⁵ Ten pat.

¹²⁶ *Žinios*. 2011, Nr. 49-2370.

¹²⁷ *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

¹²⁸ *Žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

¹²⁹ *Žinios*. 1998, Nr. 112-3100.

¹³⁰ *Žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas¹³¹ nustato darbdavio pareigą už tą patį ar vienodos vertės darbą moterims ir vyrams mokėti vienodą atlyginimą.

Valstybinių mokslo ir studijų institucijų, kurių teisinė forma yra biudžetinė įstaiga, mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimu Nr. 337¹³² patvirtintas Mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinų padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašas. Pagal šiuo metu mokslo ir studijų institucijų teisinį statusą reglamentuojančius teisės aktus daugelio valstybinių universitetų teisinė forma yra valstybės viešoji įstaiga. Toks teisinis statusas riboja valstybės dalyvavimą ir sudaro teises prielaidas institucijoms darbo apmokėjimą reguliuoti lanksčiau ir objektyviau, nustatyti teisingesnį darbo užmokestį pagal daugiau kriterijų. Tačiau svarbu, kad darbo apmokėjimą reguliuojantys aktai, ypač vidaus institucijų aktai ir individualaus taikymo aktai, būtų priimti nepažeidžiant lygių teisių principo.

Pažymėtina, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio dydžių skirtumus *de facto* lemia užimamos pareigos. Susiklosčiusi faktinė padėtis rodo, kad vyrai užima aukštesnes (ir geriau apmokamas) pareigas (plačiau – IV skyriuje). Kita priežastis – profesinė ir sektorinė darbo rinkos segregacija pagal lytį – moterų daugiausia profesijose ir sektoriuose, kuriuose mažiausi atlyginimai.

Kaip specialią darbuotojų teisių grupę reikėtų paminėti teises, susijusias su motinyste, tėvyste ir vaikų priežiūra. Dažnai šios teisės įvardijamos kaip socialinės garantijos. Jos yra labai svarbios derinant darbo ir šeimos pareigas. Šeimos pareigų samprata yra labai plati, todėl darbo ir šeimos pareigų derinimo problemos gali būti įvairios. Dažniausia šeimos pareigų samprata siejama su vaikų priežiūra ir auginimu. Platesniąja prasme ji apima ir kitų šeimos narių priežiūrą. Be to, darbuotojai, kurie vieni auginą vaikus, susiduria su papildomais sunkumais derindami darbą ir šeimos pareigas, todėl nustatytos specialios normos darbuotojams-tėvams (motinai ar tėvui), kurie vieni auginą vaikus.

Darbo kodekso¹³³ 179, 179¹, 180 straipsniuose nustatytos darbuotojų teisės į nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas. Nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 me-

tų, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų, ir darbuotojams, kurie auginą neįgalų vaiką iki 18 metų, Darbo kodekso¹³⁴ 146, 150, 154, 155, 161, 162 straipsniuose nustatytos darbo ir poilsio laiko garantijos.

Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų, ir darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, Darbo kodekso¹³⁵ 166 ir 169 straipsniuose nustatytos papildomos kasmetinių atostogų suteikimo garantijos – teisė į minimalias 35 dienų atostogas, teisė pasirinkti atostogų laiką.

Darbo kodekso¹³⁶ 214 straipsnyje nustatytos papildomos lengvatos asmenis, auginantiems vaikus:

- 1) darbuotojai, kurie auginą neįgalų vaiką iki 18 metų, turi teisę į vieną papildomą laisvą dieną per mėnesį arba dvi valandas per savaitę;
- 2) darbuotojai, kurie auginą du vaikus iki 12 metų, turi teisę į vieną papildomą laisvą dieną per mėnesį arba dvi valandas per savaitę;
- 3) darbuotojai, kurie auginą tris ir daugiau vaikų iki 12 metų, turi teisę į dvi papildomas laisvas dienas per mėnesį arba keturias valandas per savaitę.

Už Darbo kodekso¹³⁷ 214 straipsnyje numatytą papildomą laisvą laiką darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis.

2011 m. birželio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso¹³⁸ 101, 146 ir 214 straipsnių pakeitimo įstatymas¹³⁹, kuriuo buvo pakeistas Darbo kodekso¹⁴⁰ 214 straipsnis. Buvo nustatyta, kad darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

Taikant Darbo kodekse¹⁴¹ nustatytas garantijas, pavyzdžiui, pirmumo teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, įgyvendinant teisę į papildomas atostogas ar kitas garantijas, samprata „vienas auginą“ aiškinama remiantis Darbo kodekso¹⁴² bei Civilinio kodekso¹⁴³ normomis ir yra taikytina: 1) vienam iš vaiko tėvų, kai santuoka nutraukta ir vaiko priežiūra teismo sprendimu skirta vienam tėvų; 2) našliui (našlei); 3) vienišai motinai; 4) vienas vaiko tėvų atlieka laisvės atėmimo bausmę; 5) kai vienam tėvų atimtos (apribotos) tėvystės (motinystės) teisės; 6) įtėviui, globėjui (rūpintojui);

¹³⁴ Ten pat.

¹³⁵ Ten pat.

¹³⁶ Ten pat.

¹³⁷ Ten pat.

¹³⁸ Ten pat.

¹³⁹ Žinios. 2011, Nr. 52-2507.

¹⁴⁰ Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴¹ Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴² Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴³ Žinios. 2000, Nr. 74-2262.

¹³¹ Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

¹³² Žinios. 2007, Nr. 42-1582.

¹³³ Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

7) kitais Civilinio kodekso¹⁴⁴ numatytais atvejais (pavyzdžiui, kai sutuoktinis paskelbtas nežinia kur esančiu). Pažymėtina, kad nustatant, ar asmuo vienas augina vaiką, neturi reikšmės, ar jis vienas išlaiko vaiką ar kitas iš vaiko tėvų taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką¹⁴⁵.

Darbuotojais, kurie prižiūri kitus šeimos narius, yra laikomi darbuotojai, kurie faktiškai vieni prižiūri (slaugo, rūpinasi saugumu, gyvenimu) kitą savo šeimos narį (narius), kuris: 1) neteko 75–100 proc. darbingumo (iki 2005 m. liepos 1 d. – pirmos grupės invalidas) ar neteko 60–70 proc. darbingumo (iki 2005 m. liepos 1 d. – antros grupės invalidas); 2) turi sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygį; 3) turi 55 proc. ir mažesnę darbingumo lygį; 4) yra sukakę senatvės pensijos amžių ir jam nustatytas specialiųjų poreikių lygis.

Priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo šeimos nario tą pačią gyvenamąją vietą. Darbuotojo šeimos nariais yra laikomi jo tėvai, tėviai, sutuoktinis, vaikai, įvaikiai, broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai.

Būtina pažymėti, kad šiandieninėje darbo rinkoje formuojasi naujos darbo ir šeimos pareigų derinimo nuostatos. Darbuotojai, norėdami konkuruoti darbo rinkoje, linkę naudotis ne papildomomis socialinėmis garantijomis, o siekia derinti darbą ir šeimos pareigas naudodamiesi lankstaus darbo organizavimo galimybėmis, informacinių technologijų priemonėmis. Tokiu būdu mažėja specialiųjų garantijų poreikis, darbuotojas turi galimybes organizuoti darbą taip, kad galėtų dalyvauti profesinėje veikloje ir dėl to nenukentėtų šeimos poreikiai. Todėl svarbu, kad darbo rinkoje dinamiškai kintantys poreikiai ir dėl to galimi asmenų poreikių pokyčiai būtų apsaugoti socialinės apsaugos sistemos priemonėmis.

Kalbant apie socialinės apsaugos priemonių poreikį ir jų balansą, galima būtų priminti daug diskusijų sukėlusiais Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo¹⁴⁶ nuostatas, pagal kurias buvo nustatyta teisė į dvejų metų trukmės apmokamas vaiko priežiūros atostogas. Viena vertus, tokia apmokamų atostogų trukmė buvo laikoma kaip svarbi ir reikalinga priemonė, sudaranti sąlygas auginti ir prižiūrėti vaikus, kita vertus, ji buvo kritikuojama dėl to, kad grįžti į darbo rinką, net ir esant įstatymo nustatytai teisei grįžti į tas pačias pareigas (darbą), yra sunku dėl profesinių žinių ir

įgūdžių sumažėjimo. Čia reikėtų priminti, kad pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo¹⁴⁷ 5 straipsnio 3 dalies nuostatas, nuo 2011 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpa gali būti mokama kol vaikui sueis vieni arba dveji metai, taigi apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė gali būti pasirinkta atsižvelgiant į darbuotojo poreikius. Pasirinkus vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukaks vieneri metai – mokama 100 proc. kompensuojamojo užmokesčio dydžio motinystės (tėvystės) pašalpa, o pasirinkus vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukaks dveji metai – pirmaisiais vaiko gyvenimo metais mokama 70 proc., o antraisiais – 40 proc. kompensuojamojo užmokesčio dydžio pašalpa. Be to, teisė į pašalpą išlieka ir dirbančiam asmeniui (gavusiam draudžiamųjų pajamų), tačiau turint draudžiamųjų pajamų pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais (iki vaikui sukaks vieneri metai) mokamas pašalpos ir atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas.

Akademinėje bendruomenėje keliami dėstytojų ir mokslo darbuotojų dalyvavimo konkurse bei mokslinės karjeros problema, kai dėstytojai ar mokslo darbuotojai, ypač moterys, negali dalyvauti konkurse ar įvykdyti mokslo darbuotojui nustatytą kvalifikacinių reikalavimų dėl svarbių, su vaiko gimimu ir priežiūra susijusių ar kitų priežasčių. Šių problemų teisinio reguliavimo ir gerosios praktikos pavyzdžiu laikytinos VU galiojančios taisyklės.

VU senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu Nr. SK-2010-5-34¹⁴⁸ patvirtintų VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų 1.11 punkte nustatyta, kad „dėstytojo ar mokslo darbuotojo viešas konkursas jo einamoms pareigoms atidedamas dėl laikinojo nedarbingumo (išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato kitaip), taip pat moterims, išėjusioms nėštumo ir gimdymo atostogų, bei motinoms (imotėms), tėvams (itėviams), faktiškai auginantiems vaiką, arba vaiko globėjui(-ams), auginančiam(-iems) vaiką iki trejų metų.

Nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atostogų trukmė dėstytojo ar mokslo darbuotojo pageidavimu gali būti neiškaičiuota į nuostatuose nustatytą laiką, per kurį turi būti įvykdyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai. Kadencija eiti pareigas gali būti pratęsta

¹⁴⁴ Ten pat.

¹⁴⁵ Nekrošius, I., Bužinskas, G., Davulis, T. ...[et al.]. (2004). *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2. 188 p.

¹⁴⁶ *Žinios*. 2000, Nr. 111-3574.

¹⁴⁷ Ten pat.

¹⁴⁸ Vilniaus universiteto administracijos ir senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010-03-19, nr. 4 (428).

laikotarpiui, kurį darbuotojas praleido nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose.“

Pagal ŠU senato patvirtintus Mokslo darbuotojų ir dėstytojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti laikinuosius nuostatus¹⁴⁹, kai mokslo darbuotoja(-as), ar dėstytoja(-as), kurios(-o) pareigoms reikia skelbti konkursą, yra išėję vaiko priežiūros atostogų, o moterys – gimdymo atostogų, konkurso skelbimas gali būti atidėtas iki atostogų pabaigos. Kai mokslo darbuotojas ar dėstytojas išvyksta į ilgalaikę stažuotę ar komandiruotę, konkurso skelbimas atidedamas iki stažuotės ar komandiruotės pabaigos.

Pokyčiai darbo rinkoje ir būtinybė derintis prie naujų darbo sąlygų skatina ieškoti lanksčių darbo formų. „Europos Sąjungoje neseniai išpopuliarėjo *flexicurity* koncepcija, kuri, apimdama du elementus – *lankstumą ir apsaugą* – iš esmės reiškia lankstaus užimtumo ir saugumo idėją. Visgi Europos Sąjungos lygiu terminas *flexicurity* vartojamas daugiau kalbant apie darbo rinkos politiką <...>. Liberalizacija ir lankstaus užimtumo bei saugumo idėjos yra ne prieštaraujančios, o daugiau dubliuojančios viena kitą. Visų pirma dėl to, kad *flexicurity* apima ne tik darbo, bet ir socialinės apsaugos teisę. Taip pat darbo teisės liberalizavimo poreikis dažnai argumentuojamas panašiais argumentais kaip ir poreikis skatinti *flexicurity* plėtojimą.“¹⁵⁰

Europoje *flexicurity* principas suprantamas kaip integruota strategija, skirta lankstumui ir užimtumui darbo rinkoje didinti. Kaip apibrėžiama *Europos Komisijos komunikate siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų*¹⁵¹, lankstumo garantijos susijusios su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą (iš mokyklos – į darbą, iš vieno darbo – į kitą, iš nedarbo laikotarpio – į darbą ir iš darbo – į pensiją).

„Europoje vieningai sutariama, kad *flexicurity* koncepcija neišvengiamai apima keturis pagrindinius komponentus:

- 1) lanksčias ir patikimas darbo sutarčių sąlygas, užtikrinamas modernia darbo teise, kolektyvinėmis sutartimis ir šiuolaikines rinkos sąlygas atitinkančiu darbo organizavimu;
- 2) mokymąsi visą gyvenimą, užtikrinantį darbuotojams galimybes prisitaikyti prie nuolat kintančios darbo rinkos;
- 3) veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką, užtikrinančią prisitaikymą prie darbo rinkos pokyčių ir trumpesnį nedarbo laikotarpį;
- 4) rinkos poreikius atitinkančias socialinės apsaugos sistemas (tarp jų – nedarbo išmokos, pensijos, sveikatos apsauga), užtikrinančias tinkamą finansinę paramą ir skatinančias užimtumą bei mobilumą darbo rinkoje.“¹⁵²

Reikia pažymėti, kad *flexicurity* koncepcija įvardinta neseniai, tačiau *flexicurity* principu paremtos nuostatos buvo įtvirtintos tiek Lietuvos, tiek kitų šalių teisėje jau iki šios koncepcijos formalizavimo. Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintos nuostatos, kurios sudaro prielaidas taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, pavyzdžiui, sudaryti nuotolinio darbo, laikinąsias (nuo 2011 m. gruodžio 1 d. – trumpalaikes) darbo sutartis¹⁵³.

ŠU vidaus darbo tvarkos taisyklėse¹⁵⁴ numatyta, kad šalių susitarimu gali būti nustatytas atskiras darbuotojo darbo grafikas, kuriame nurodyta individuali darbo laiko pradžia, pabaiga ir kasdienė darbo laiko trukmė. Rektoriaus leidimu, padalinių vadovams suteikiama teisė atskiriems darbuotojams nustatyti lankstų darbo grafiką: individualus darbo grafikas gali būti nustatytas darbuotojui, auginančiam vaiką(-us) iki 10 metų, slaugančiam sergantį šeimos narį, kuriam pagal medicinos įstaigos išvadą reikalinga nustatyto pobūdžio priežiūra, besimokančiam aukštesniojoje ar aukštojoje mokykloje. Tačiau praktikoje, taikant darbo įstatymų nuostatas individualiam asmeniui, dažnai susiduriama su išgalėjusia praktika, kai darbo ar kolektyvinėje sutartyje vengiama ar net baiminamasi įtvirtinti lankstesnes darbo sąlygas nustatančias taisykles, motyvuojant tuo, kad to nenumato įstatymai. Tokia situacija formuojasi dėl žinių stygiaus, o kartais – ir dėl atsainaus požiūrio į darbuotojo prašymą.

¹⁴⁹ Šiaulių universiteto senato 2010 m. balandžio 7 d. posėdžio protokolas nr. 7; 2010 m. lapkričio 17 d. posėdžio protokolas nr. 12; 2011 m. vasario 23 d. posėdžio protokolas nr. 15.

¹⁵⁰ Sobczyk, A. (2011). Lankstumas: rinkos poreikiai ir darbo teisės doktrina. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys, p. 86.

¹⁵¹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui: Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007). 359 galutinis.

¹⁵² Gruževskis, B., Blažienė, I., Moskvina, J. (2011). *Flexicurity* Lietuvoje: teorinis modelis ar reali siekiamybė? *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–1 d. straipsnių rinkinys, p. 124.

¹⁵³ *Žinios*. 2011, Nr. 69-3288.

¹⁵⁴ *Šiaulių universiteto vidaus darbo tvarkos taisyklės*. Prieiga per internetą: <<http://www.su.lt/apie-siauliu-universitet/-su-dokumentai/267-iauli-universiteto-vidaus-darbo-tvarkos-taisykles>>.

4. Rekomendacijos mokslo ir studijų teisinio reguliavimo tobulinimui

Atsižvelgiant į tarptautinėje, ES ir Lietuvos teisėje formuojamas lyčių lygybės nuostatas, siūlytina:

1. Mokslo ir studijų įstatymo¹⁵⁵ preambulėje mokslo ir studijų misijos apibrėžtį papildyti ir nustatyti „<...> šalies piliečių lygias teises ir lygias moterų ir vyrų galimybes įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo <...>.“
2. Papildyti Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 7 punktą ir nustatyti, kad mokslas yra grindžiamas demokratijos, skaidrumo, viešumo, sąžiningos konkurencijos, moterų ir vyrų lygybės principais.
3. Mokslo ir studijų įstatymo¹⁵⁶ 3 straipsnyje nustatytas teisinis reguliavimas, atsižvelgiant į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo¹⁵⁷ 3 straipsnio nuostatas, vertintinas kaip siaurinančias mokslo ir studijų veiklai taikytinus principus, todėl Mokslo ir studijų įstatymo¹⁵⁸ 3 straipsnį siūlytina papildyti taip:
 - 1) šio straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtinti moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių principą (arba lyčių lygybės ar nediskriminavimo dėl lyties principą), arba
 - 2) papildyti straipsnį nauja 4 dalimi ir ją išdėstyti, pavyzdžiui, taip:

„4. Mokslo ir studijų srityje valstybė užtikrina vienodas moterų ir vyrų teises ir galimybes.“
4. Valstybinių aukštųjų mokyklų statutuose įtvirtinti moterų ir vyrų lygių galimybių moksle principą.
5. Įtvirtinus moterų ir vyrų lygybės principą, lyčių lygybės nuostatos turėtų būti nuosekliai integruotos Mokslo ir studijų įstatyme¹⁵⁹ ir mokslą bei studijas reguliuojančiuose poįstatyminiuose teisės aktuose bei mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose, siekiant:
 - 1) skatinti lyčių pusiausvyrą mokslinėje bendruomenėje;
 - 2) įtvirtinti sisteminių požiūrį į lytims jautrios visuomenės ugdymą;
 - 3) atsižvelgti į Europos Komisijos komunikato 2020 m. *Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*¹⁶⁰ nuostatas ir sudaryti teises prielaidas plėtoti lyčių dimensiją tyrimuose;

¹⁵⁵ Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁵⁶ Ten pat.

¹⁵⁷ Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

¹⁵⁸ Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁵⁹ Ten pat.

¹⁶⁰ COM (2010) 2020.

4) įtvirtinti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54¹⁶¹ nuostatą, kurioje numatyta, kad moterys ir vyrai turi turėti vienodas teises dalyvauti profesinių sąjungų, ir kitoje veikloje, įskaitant tų organizacijų teikiamą naudą.

6. Papildyti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 straipsnį ir nustatyti švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises, taip pat papildyti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnį, kuris nurodo lygias teises pažeidžiančius veiksmus (jame įvardyti diskriminacijos dėl lyties mokslo srityje atvejus). Tai sudarytų galimybę teikti skundus dėl galimos netiesioginės diskriminacijos atvejų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, o mokslo ir studijų institucijoms būtų nustatyta įrodinėjimo našta, kad nei teisės aktais, nei veiksmais lygios teisės ir galimybės nebuvo pažeistos.

Detalesni pasiūlymai bus pateikti atskirai, kiekvienoje nagrinėtoje srityje.

Dėstytojo ir mokslo darbuotojo pareigų užėmimo tvarka

1. Mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose reikia nustatyti, kad priimant į mokslo ir studijų institucijų darbuotojų pareigas, užimamas konkurso būdu, jeigu kandidatų į pareigas kvalifikacija vienoda, pirmenybė teikiama tos lyties asmeniui, kurios darbuotojų skaičius tame padalinyje yra mažesnis. Darbuotojų skaičius nustatomas nepaisant jų darbo krūvio (visas, pusė, ketvirtis etato) ir pagrindinio ar nepagrindinio darbo.
2. Nustatyti papildomą pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų, kurių pareigos užimamos konkurso būdu, skaičius, tos lyties asmeniui, kurios darbuotojų skaičius tame padalinyje yra mažesnis.
3. Mokslą ir studijas reguliuojančiuose aktuose nustatyti laikinąsias specialiąsias priemones, pagal kurias mokslo ir studijų institucijos įtvirtintų laikinąsias specialiąsias priemones, skirtas mokslo darbuotojų bei mokslo ir studijų institucijų visų lygių kolegialių organų sudėties lyčių pusiausvyrai pasiekti.

Mokslo veikla ir karjera

1. Dėstytojams(-oms) ir mokslo darbuotojams (-oms) jaunojo mokslininko teisinį statusą papild-

¹⁶¹ Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OL L 204, 2006-07-26, p. 23–36

- domai nustatyti ilgesnį tiek mėnesių, kiek mėnesių ji (jis) buvo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose.
2. Mokslo darbuotojams(-oms) ir dėstytojams (-oms), auginantiems vaiką(-us) iki 10 metų, taikyti pirmumo teisę siekiant stažuotės, stipendijos, kvalifikacijos kėlimo, kursų, seminarų, konferencijų, mokslo studijų vizitų ir pan. konkursinio finansavimo.
 3. Inicijuoti moterims mokslininkėms valstybinės paramos programas, tikslines stažuotes, steigti apdovanojimus, fondus, stipendijas.

Dalyvavimas priimant sprendimus valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromose valdymo organuose

1. Rekomenduoti Mokslo ir studijų įstatyme¹⁶² bei aukštųjų mokyklų statutuose nustatyti, kad siūlant kandidatus į mokslo ir studijų institucijos tarybos narius, turi būti laikomasi lyčių pusiausvyros, t. y. kandidatų į tarybą vyrų ir moterų (vienos lyties asmenų) santykis turi sudaryti bent 1/3 arba 2/5 arba ne mažiau kaip 40 arba ne daugiau kaip 60 proc. viso kandidatų skaičiaus.
2. Kandidatais į mokslo ir studijų institucijos renkamas pareigas siūlyti vyrą ir moterį, atitinkančius pareigoms nustatytus kvalifikacinius reikalavimus.
3. Universitetų pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo nuostatuose nustatyti, kad universiteto priėmimo ir / ar atestavimo komisijoje vyrų ir moterų (vienos lyties asmenų) santykis sudarytų bent 1/3 arba 2/5 arba ne mažiau kaip 40 arba ne daugiau kaip 60 proc. viso narių skaičiaus.

Mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimas

1. Diegti skaidraus darbo apmokėjimo nustatymo metodus.
2. Įgyvendinti moterų motyvavimo dirbti mokslinį darbą fizinių ir technologinių mokslų srityje priemonės.
3. Papildyti Darbo kodekso¹⁶³ 184 straipsnio 1 dalį nauju punktu ir nustatyti, kad darbuotojas, kuris mokosi bendrojo ugdymo mokykloje, profesinio mokymo įstaigoje ar aukštojoje mokykloje pagal formaliojo švietimo programas, turi teisę į nemokamas iki 30 kalendorinių dienų per metus atostogas.
4. Įtvirtinti lanksčias institucines paramos priemonės jauniems mokslininkams, pvz., grįžtančiams po akademių, vaiko priežiūros atostogų,

darbo užsienio mokslo ir studijų institucijoje.

5. Įtvirtinti mokslo ir studijų institucijų vidaus akutuose jau esančią gerąją praktiką, pvz.:

1. VU senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu nr. SK-2010-5-34¹⁶⁴ patvirtintų VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų 1.11 punkte nustatytą taisyklę, pagal kurią:

- 1) dėstytojo ar mokslo darbuotojo viešas konkursas jo einamoms pareigoms atidedamas dėl laikinojo nedarbingumo (išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato kitaip), taip pat moterims, išėjusioms nėštumo ir gimdymo atostogų, bei motinoms (įmotėms), tėvams (įtėviams), faktiškai auginantiems vaiką, arba vaiko globėjui(-ams), auginančiam(-iems) vaiką iki trejų metų;

- 2) nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaiku prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atostogų trukmė dėstytojo ar mokslo darbuotojo pageidavimu gali būti neįskaičiuota į Nuostatuose nustatytą laiką, per kurį turi būti įvykdyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai. Kadencija eiti pareigas gali būti pratęsta iki tokio laikotarpio, kurį darbuotojas praleido nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose.

2. ŠU senato patvirtintų Mokslo darbuotojų ir dėstytojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti laikinuosius nuostatų¹⁶⁵ taisyklę, pagal kurią: 1) kai mokslo darbuotoja(-as) ar dėstytoja(-as), kurių pareigoms reikia skelbti konkursą, yra išėję vaiko priežiūros atostogų, o moterys – gimdymo atostogų, konkurso skelbimas gali būti atidėtas iki atostogų pabaigos; 2) kai mokslo darbuotojas ar dėstytojas išvyksta į ilgalaikę stažuotę ar komandiruotę, konkurso skelbimas atidedamas iki stažuotės ar komandiruotės pabaigos.

¹⁶⁴ Vilniaus universiteto administracijos ir senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010-03-19, nr. 4 (428).

¹⁶⁵ Šiaulių universiteto senato 2010 m. balandžio 7 d. posėdžio protokolas nr. 7; 2010 m. lapkričio 17 d. posėdžio protokolas nr. 12; 2011 m. vasario 23 d. posėdžio protokolas nr. 15.

¹⁶² Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

¹⁶³ Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Po Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – KT) 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimo paaikškėjo, kad kai kurios Mokslo ir studijų įstatymo nuostatos, pagal kurias buvo parengti aukštųjų mokyklų statutai, prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Atsižvelgiant į KT nutarimą, priimtos Mokslo ir studijų įstatymo pataisos, pagal kurias dabar aukštosios mokyklos rengia statutų pakeitimus. Dauguma papildančių nuostatų stiprina universitetų autonomiją tam, kad valdymas nebūtų sutelktas vieno organo, t. y. universiteto tarybos, rankose. Siekiama, kad universitetai netaptų uždaromis sistemomis, kur valdymo organai atskirai posėdžiauja ir priima sprendimus, o kad būtų plačiai tariamasi su bendruomene ir būtų išgirsta jos nuomonė. Taigi pagrindinis įstatymas nėra tobulas ir galbūt ateityje gali būti keičiamas.

Išvados

Lyčių vaidmenys ir toliau daro didelę įtaką pagrindiniams individualiems sprendimams, susijusiems su švietimu, karjeros galimybėmis, darbo sąlygomis, šeima ir gimstamumu. Šie sprendimai savo ruožtu stipriai veikia ekonomiką ir visuomenę. Todėl visų bendram labai svarbu, kad moterys ir vyrai įvairiuose gyvenimo etapuose turėtų vienodas galimybes. Moterų ir vyrų lygybė – viena penkių vertybių, kuriomis grindžiama ES. Moterų ir vyrų lygybės ES siekia visose veiklos srityse¹⁶⁶.

Atlikus kokybinę studijas ir mokslą reglamentuojančių dokumentų turinio analizę lyčių lygybės aspektu ir vertinant analizuotus dokumentus ir juose apibrėžiamas konkrečias politikos priemonės, galima daryti tokias **išvadas**:

1. Mokslinėje literatūroje lyčių lygybės sąvoka apibrėžiama įvairiais aspektais, kurių pagrindinė esmė – moterys ir vyrai turi būti socialiai lygūs. Akivaizdu ir tai, kad lyčių lygybė – socialinės-ekonominės politikos vizija, nukreipta į studijų bei mokslo politikos sritis, kurioje moterų ir vyrų santykiai tradiciškai instituciškai išsakiniję akademinėje hierarchijoje. Mokslinė literatūra ir naujausi tyrimai išskiria lyčių lygybės veikimo principus, kurie gerai atspindi svarbiausias egzistuojančias problemas, trukdančias moterims ir vyrams būti lygiais mokslo ir studijų institucijose. Svarbu tai, kad šie principai turi tą patį vieną tikslą, bet yra nukreipti į skirtingas problemas: dėstytojo ir / ar mokslo darbuotojo pareigų užėmimas (atestacijos ir konkurso procedūros); mokslo veiklos vertinimas (atestacijos ir konkurso procedūros) ir karjeros

(paaukštinimo) procesas; dalyvavimas priimant sprendimus valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromuose valdymo organuose; mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimas. Tačiau šios problemos yra tarpusavyje susijusios – tai rodo principų tarpusavio ryšys; vieno principo įgyvendinimas nereiškia, kad pasiekta lyčių lygybė.

2. Apžvelgus tarptautinius, ES, Lietuvos Respublikos teisinės aktus, reglamentuojančius mokslą ir studijas, pastebėta, kad lyčių lygybės principas traktuojamas kaip lygiateisiškumo, asmenų lygybės ar nediskriminavimo principu. Lietuvoje lyčių lygybė yra konstitucinė nuostata. Svarbiausias šalies dokumentas – Lietuvos Respublikos Konstitucija – užtikrina lyčių lygybės principą visose gyvenimo srityse. Taip pat kiti šalyje galiojantys įstatymai yra svarbūs siekiant įgyvendinti lyčių lygybę, tačiau jie yra detalesni ir apima tik tam tikrą sritį. Akivaizdu ir tai, kad įstatymai daugiau dėmesio skiria vienai sričiai – darbo santykiams, kurie suteikia galimybę asmenims turėti darbą, būti priimtiems į darbą, siekti tobulėjimo ir pan.
3. Aukštosios mokyklos ir tyrimų organizacijos išgyvena gana sudėtingą laikotarpį, nes trūksta teisinio stabilumo dėl vykstančių politinių pasikeitimų mūsų valstybėje. Dėl artėjančių 2012 m. Seimo rinkimų, pasikeitus valdančiajai daugumai, Mokslo ir studijų įstatymas gali keistis, todėl universitetai vėl bus priversti keisti savo statusus.
4. Galima teigti, jog lyčių lygybė mokslą reglamentuojančiuose įstatymuose tiesiogiai nėra reguliuojama, nors daugelis ES valstybių narių moterų ir vyrų lygių galimybių nuostatas įtvirtino nacionaliniuose teisės aktuose, o aukštąjį mokslą ir studijas reguliuojančiuose aktuose nustatė lyčių lygybės integravimo nuostatas bei specialiąsias priemones moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimui, tačiau Lietuvos Respublikos teisinėje bazėje jos yra mažai taikomos, nors šių priemonių galimas taikymas yra numatytas Lygių galimybių įstatyme. Specialių priemonių taikymo praktikos Lietuvoje stoka atspindi patriarchalines visuomenės nuostatas bei baimes dėl galimo šių priemonių sąlygoto naujų nelygybės ar net diskriminacijos formų atsiradimo. Įstatymai daro svarbią įtaką moters padėčiai moksle ir veikia ją dviem būdais. Pirmiausia, įstatymai gali užkirsti kelią diskriminacijai (pavyzdžiui, gauti vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, užimant tą pačią pareigybinę poziciją mokslo institucijoje;

¹⁶⁶ ES sutarties (suvestinė redakcija) 2 ir 3 straipsniai; sutarties dėl ES veikimo 8 straipsnis.

- gauti paaukštiniama). Antra, galima įteisinti laikinas pozityvios veiklos priemones (pavyzdžiui, įteisinti kvotas, specialias paramos moterims mokslininkėms programas, grantus).
5. Lietuvos mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (MTEP) sritį reguliuojančiuose poįstatyminiuose teisės aktuose per mažai dėmesio skiriama lyčių lygybės įtvirtinimui moksle, o pati teisinė bazė nėra detalizuota ir konkretizuota Lietuvos mokslo sistemos ir lyčių lygybės principų diegimo bei palaikymo pačioje mokslo bendruomenėje atžvilgiu.
 6. Šiuo metu vyksta galios pasidalijimas tarp valstybės, rinkos ir akademinų / mokslo institucijų valdymo: aukštojo mokslo studijų ir mokslo organizacijų kontrolės modelis keičiamas – stiprinami institucijų savireguliacijos gebėjimai, nustatant teises ir finansines ribas bei reikalaujamos kokybės reikalavimus. Mokslo ir studijų valstybės (nacionalinio lygmens) teisinis reglamentavimas siekia labiau lokalizuoti ir individualizuoti institucijų veiklą. Institucijos, turėdamos autonomiją, svarsto, derisi ir tvirtina vidinius dokumentus, pavyzdžiui, kolektyvines sutartis tarp darbdavių atstovų ir darbuotojų. Jose dažniausia reglamentuojamos darbo sąlygos, kurios lemia lyčių šališkumą organizacijose: darbo užmokestį, darbo krūvį, priėmimo į darbą ir atleidimo procedūras, kvalifikacijos tobulinimo sąlygas ir pan. Tokiu būdu, lyčių lygybės legitimumas ir atsakomybė perleidžiama pačioms mokslo ir studijų institucijoms
 7. Aukštosios studijų institucijos ir mokslo organizacijos vidaus dokumentus (statutus, darbo tvarkas, darbuotojų atestavimo ir kt.) rengia patys, remdamiesi pagrindiniais respublikinio lygmens reguliavimo įstatymais, dažniausia Mokslo ir studijų įstatymu ir kt., todėl lyčių lygybės teisės norminių aktų įgyvendinimas orientuojamas į institucinių lygmenį, kuriame praktiškai siekiama ir įgyvendinama moterų ir vyrų lygybė. Taigi universitetų autonomija per vidinius teisės aktus turi galimybę praktikuoti lygybės veiklas arba priešingai, dėl skaidrumo, neaiškių vidinių procedūrų, ir kt. gilinti diskriminaciją.
 8. Iš tikrųjų reikalinga nuolatinė stebėseną ir pastovi lygių galimybių teisės realizavimo analizė, nustatant, kurie teisės norminiai aktai yra veiksmingesni lyčių lygybei moksle pasiekti. Kitaip tariant, laikas vertinti lygybės teisės norminių aktų įgyvendinimo praktiką. Apibendrinant moterų ir vyrų lygybės legitimumo teorines išvagas ir kai kuriuos negausius teisės norminių aktų realizavimo praktikos fragmentus, galima nuspręsti, kodėl sunku identifikuoti lyčių nelygybę: heteronormatyvioje visuomenėje, kurios valdyme ir teisėkūroje dominuoja vyrai (ar net moterys, nelaikančios lyčių lygybės vertybe), vyrų patirtis laikoma norma, o visa kita patirtis traktuojama kaip „kita“. Todėl ypač sunku identifikuoti problemas, nes jos nepateikiamos kaip lyčių lygybės aspekto dalis. Iš dalies kai kurių problemų kyla, nes moterys nėra visuomenės mažuma ir moterų nelygybė (ar net diskriminacija) paveikia visus gyventojus (todėl nelygybė ir diskriminacija dažnai gali būti nematomos ar normalizuojamos). Nelygybės ir diskriminacijos dėl lyties normalizavimas reiškia, kad šios nuostatos būdingos tiek moterims, tiek vyrams.
 9. Lietuvoje, vykdant aukštojo mokslo ir mokslo institutų reformą (ypač institucijos socialinės atsakomybės ir kokybės lygmenyje), modernizuojant žmogiškųjų išteklių, institucijų visuotinės kokybės ir organizacijos vertinimo, akreditacijos bei pripažinimo valdymą, moterų ir vyrų lygybės būtina siekti per teisinių instrumentų tobulinimą. Teisiniai aktai, reglamentuojantys studijų, mokslo ir inovacijų bei šioms sritims skiriamų finansų valdymą, turėtų būti siejami su lyčių lygybės įgyvendinimu mokslo ir studijų institucijose.
 10. Užtikrinant institucijoms mokslo ir studijų kokybę, reikėtų ieškoti ir valstybiniu mastu susitarti dėl siektinų planinių lyčių lygybės rodiklių – taisyklių (angl. *target*), puoselejant mokslo ir studijų veiklos kokybės kultūrą, kuri šiuo metu palanki prižiūrint ir kontroliuojant. Mokslo veiklos ir studijų kokybę užtikrinant per mokslo ir studijų institucijų vidines kokybės užtikrinimo sistemas, išorinį studijų programų vertinimą ir akreditavimą, išorinį mokslinės veiklos vertinimą bei išorinį mokslo ir studijų institucijų įvertinimą ir (arba) akreditavimą, integruoti lyčių lygybės skatinimo (politikos, strategijos, iniciatyvų, priemonių, veiklų, lyčių statistikos) planinius rodiklius.
 11. ES teisė reikalauja nediskriminacinių praktikų moksle taikymo (ne tik nacionalinių ataskaitų parengimo), todėl aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo metodikas¹⁶⁷ siūloma papildyti institucijų atskaitingumo apie vykdomą lyties aspekto integravimą, moterų ir vyrų lygybės pusiausvyrai atstatyti vykdomas priemones, tikslius planinius lyčių lygybės rodiklius, sistemingumą vykdant stebėseną, lygybės (ne)pažangos matavimus ir padėties viešinamumą.
 12. Aukštojo mokslo studijoms ir mokslo organizacijoms būtina planuoti institucinius pokyčius lyčių lygybei diegti, todėl transformaciniai veik-

¹⁶⁷ Vėliau – ir mokslo organizacijų veiklos vertinimo metodikas.

los planai, lyčių lygybės planai ir kiekybinių rodiklių diegimas yra būtini¹⁶⁸. Tikslūs planiniai rodikliai, strateginiai lyginamieji pagal etaloną rodikliai (angl. *benchmarking*) formuoja institucijos ir individo atskaitingumo kultūrą bei atsakomybę. Daugiau moterų aukštojo mokslo studijų ir mokslo institucijų valdyme gana sparčiai keičia organizacijų kultūrą ir studentams pateikia akivaizdžius elgsenos modelius studentams¹⁶⁹. Europos Šiaurės šalims įdiegus lyčių kvotas visų tipų mokslo, studijų komitetuose (pavyzdžiui, tokiuose kaip *National Research Councils*), moterų aukštojo mokslo studijų ir mokslo organizacijų vadovių skaičius sparčiai išaugo ES – tarp 27 šalių¹⁷⁰.

Šaltiniai

I. Tarptautiniai teisės aktai:

1. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (Žin., 1996, Nr. 21-549).
2. Europos Tarybos ir UNESCO kvalifikacijų, susijusių su aukštojo mokslu, pripažinimo Europos regiono valstybėse konvencija (1997). Lisabona.
3. Pekino veiksmų platforma.
4. Recommendation CM/Rec (2007) 17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms
5. Recommendation CM/Rec (2007) 13 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming in education.
6. Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making.
7. Recommendation No. R (98) 14 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming

II. Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos lyčių lygybės paktas (2011–2020 m.).
2. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.
3. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinant patikslintą BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB.

¹⁶⁸ ES 7 BP programa 2010 m. pradėjo finansuoti priemonę [SiS-2010-2.1.1.1] *Implementing structural change in research organizations / universities*.

¹⁶⁹ *Women matter. Female leadership, a competitive edge for the future* (2008). McKinsey & Company, Inc.

¹⁷⁰ *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science (2009)*. EC Directorate-General for Research. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

4. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006 – 2010“. Briuselis, 1.3.2006 KOM (2006) 92 galutinis.
5. Europos Komisijos 2007 m. balandžio 4 d. Žalioji knyga „Europos mokslinių tyrimų erdvė: naujos perspektyvos“.
6. Ministrų Tarybos 2007 m. spalio 10 d. rekomendacija valstybėms narėms dėl lyčių lygiateisiškumo švietime (CM/Rec(2007) 13).
7. Komisijos komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. Briuselis, 3.3.2010 KOM(2010) 2020 galutinis.
8. Tarybos išvados dėl švietimo ir mokymo vaidmens įgyvendinant strategiją „Europa 2020“ (2011/C 70/01).
9. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui (2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija).
10. 2010 m. Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui.
11. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)

III. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

III.1. Lietuvos Respublikos įstatymai ir Seimo nutarimai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Žin., 1992, Nr. 33-1014).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Žin., 2002, Nr. 64-2569).
3. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (Žin., 2009, Nr. 54-2140).
4. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (Žin., 2003, Nr. 114-5115).
5. Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas (Žin., 1990, Nr. 18-468).
6. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Kauno technologijos universiteto statuto patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 144-7364).
7. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto patvirtinimo* (Žin., 2011, Nr. 36-1700).
8. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Vytauto Didžiojo universiteto statuto patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 78-4052).
9. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Šiaulių universiteto statuto patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 157-7982).
10. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Klaipėdos universiteto statuto patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 79-4057).
11. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Lietuvos sveikatos mokslų universiteto statuto patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 81-4231).

III.2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai:

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 12 d. nutarimas Nr. 540 *Dėl valstybinio studijų fondo nuostatų patvirtinimo* (Žin., 1993, Nr. 32-741).
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 597 *Dėl Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų moksliniams tyrimams, eksperimentinei (socialinei, kultūrinei) plėtrai ir meno veiklai plėtoti valstybinėms mokslo ir studijų institucijoms skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2009, Nr. 76-3103).
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimas Nr. 530 *Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 56-2757).
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 561 *Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 897 „Dėl doktorantūros nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo* (Žin., 2010, Nr. 59-2900).
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. rugsėjo 22 d. nutarimas Nr. 1317 *Dėl aukštųjų mokyklų išorinio vertinimo tvarkos aprašo ir aukštųjų mokyklų akreditavimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 113-5760).
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. kovo 9 d. nutarimas Nr. 289 *Dėl valstybinių mokslinių tyrimų institutų veiklos išorinio vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2011, Nr. 32-1500).

III.3. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymai:

1. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymas Nr. ISAK-2335 *Dėl tyrėjų karjeros programos patvirtinimo* (2009 m. kovo 12 d. įsakymo Nr. ISAK-480 redakcija), (Žin., 2009, Nr. 32-1252).
2. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. ISAK-1600 *Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategijos patvirtinimo* (Žin., 2008, Nr. 67-2537).
3. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. rugsėjo 2 d. įsakymas Nr. V-1452 *Dėl 2007–2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VPI-2.2-ŠMM-07-K priemonės „Studijų kokybės gerinimas, tarptautiškumo didinimas“ projektų finansavimo sąlygų aprašo Nr. 2 patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 108-5572).
4. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. spalio 21 d. įsakymas Nr. V-1858 *Dėl nevalstybinių mokslinių tyrimų institutų registravimo* (Žin., 2010, Nr. 128-6555).
5. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. lapkričio 10 d. įsakymas Nr. V-1988 *Dėl švietimo ir mokslo ministro 2010 m. balandžio 14 d. įsakymo Nr. V-526 „Dėl stipendijų ir išmokų studijoms tipų klasifikatoriaus patvirtinimo“ pakeitimo* (Žin., 2010, Nr. 136-6966).
6. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. gruodžio 15 d. įsakymas Nr. V-2319 *Dėl*

neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijų patvirtinimo (Žin., 2010, Nr. 152-7763).

7. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. sausio 6 d. įsakymas Nr. V-12 *Dėl studentų, priimamų 2011 metais į aukštąsias mokyklas, norminių studijų kainų patvirtinimo* (Žin., 2011, Nr. 5-156).
8. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. sausio 31 d. įsakymas Nr. V-153 *Dėl ilgalaikių institucinių mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros programų iniciavimo, tvirtinimo, vykdymo ir vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2011, Nr. 16-783).
9. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. vasario 2 d. įsakymas Nr. V-178 *Dėl aukštojo mokslo tarptautiškumo skatinimo 2011–2012 metų programos patvirtinimo* (Žin., 2011, Nr. 16-785).

III.4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymai:

1. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 7 d. įsakymas Nr. A1-323 *Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos įgyvendinimo priemonių plano patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 83-4391).

III.5. Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymai:

1. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2010 m. vasario 17 d. įsakymas Nr. 4-130 *Dėl mokslo ir technologijų parkų veiklos planavimo ir vertinimo sistemose tobulinimo rekomendacijų patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 23-1098).

IV. Studijų kokybės vertinimo centro direktoriaus įsakymai:

1. Studijų kokybės vertinimo centro direktoriaus 2010 m. birželio 8 d. įsakymas Nr. 1-01-53 *Dėl aukštųjų mokyklų vertinimo komisijos nuostatų patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 82-4370).
2. Studijų kokybės vertinimo centro direktoriaus 2010 m. spalio 25 d. įsakymas Nr. 1-01-135 *Dėl aukštosios mokyklos veiklos vertinimo metodikos patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 128-6567).

V. Lietuvos mokslo tarybos nutarimai:

1. Lietuvos mokslo tarybos 2010 m. kovo 29 d. nutarimas Nr. VII-35 *Dėl paramos akademinėms asociacijoms skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 40-1928).
2. Lietuvos mokslo tarybos 2010 m. spalio 25 d. nutarimas Nr. VII-50 *Dėl mokslinių tyrimų konkursinio finansavimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 131-6715).
3. Lietuvos mokslo tarybos 2010 m. gruodžio 6 d. nutarimas Nr. VII-53 *Dėl mokslo doktorantūros teisei įgyti prašymų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo* (Žin., 2010, Nr. 145-7481).
4. Lietuvos mokslo tarybos 2011 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. VII-61 *Dėl paramos mokslinėms išvykoms*

skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo (Žin., 2011, Nr. 9-438).

Literatūra

1. Aichhorn, U. (2000). Frauenförderung im Wissenschaftsbetrieb. Rechtsentwicklungen und Praxis. In: Wolfgruber, E. & Grabner, P. (Eds.). *Politik und Geschlecht*. Studienverlag, Innsbruck; Vienna, s. 127–145.
2. Degen, B. (2001). Perspektiven der Hochschulfrauenförderung unter dem Aspekt ihrer rechtlichen Verankerung. In: Batisweiler, C. Lembeck, E. & Jansen, M. (Eds.). *Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming*, Leske & Budrich, Opladen, s. 77-86.
3. Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. (Eds.). (2000). *Handbook of qualitative research*, 2nd rdn. Thousand Oaks, CA: Sage.
4. Flick, U. (1998). *An Introduction to Quantative Research*. SAGE Publications.
5. Fürst, S. (1997). Die Entstehung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten. *Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit. Frauenforschung in der Rechtswissenschaft*. Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz, s. 436–466.
6. genSET (2009/2010). Consensus Seminars. The Gender Dimension in Science. Briefing Notes 1 and Supplement, genSET EU FP7 Report to the European Commission, Portia, London. Prieiga per internetą: <http://www.genderinscience.org/downloads/Briefing_Notes.pdf, and http://www.genderinscience.org/downloads/Briefing_Notes_Supplement.pdf>.
7. genSET (2010). *Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, genSET, EU FP7 Report to the European Commission, Portia, London*. Prieiga per internetą: <http://www.genderinscience.org/downloads/genSET_Consensus_Report_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf>.
8. Jančaitytė, R. (2011). *Šeimos politikos formavimas Lietuvoje* (Daktaro disertacija). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. *Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje 2009: tyrimo ataskaita* /G.Purvaneckienė/. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>>.
9. Lorber, J. (Ed.) (2001). *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*. Los Angeles: Roxbury.
10. Lietuvos Respublikos Švietimo sistemos būklės studijos. *Lietuvos mokinės ir studentės tiksluosiuose moksluose*. Ataskaita. Studijos vadovė A. Novelskaitė (2008). Kaunas. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/sb/LT_mm_tiksl_moksl.pdf>.
11. *Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje. Lietuva*. Europos komisija. Studiją parengė A. Novelskaitė, Socialinių tyrimų instituto vyresnioji mokslo darbuotoja (2010).
12. Mason, A. (2004). *The Gender Equality Duty in SET... and how to implement it?* Good Practice Guide. Angela Mason. Head of Women and Equality Unit. Labour Force Survey.
13. *Mokslininkų socialinės garantijos. Baigiamoji tyrimo ataskaita*. Projekto vadovas: Romas Lazutka Vilnius (2008).
14. *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010* (2011). Statistikos leidinys. Lietuvos statistikos departamentas.
15. *Mokslininkų socialinės garantijos. Baigiamoji tyrimo ataskaita*. Vadovas R. Lazutka. (2008). Vilnius. Socialinių tyrimų institutas. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Mokslininku%20socialines%20garantijos.pdf>.
16. *Moterys ir vyrai Lietuvoje. Women and Men in Lithuania*. 2010. (2011). Lietuvos Statistikos departamentas. Vilnius.
17. Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G., Stonkuvienė, I., Urbonienė, A. (2011). *Moteris fiziniuose ir technikos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
18. Purvaneckienė, G. (2008). Mokslininkų karjera tiksluosiuose moksluose ir šeima: pasirinkimas ar dėmė? *Acta Paedagogica Vilnensia*. 21, p. 192–207.
19. Reingarde, J. (2009). Lithuania D31 – Country report Meta-analysis of gender and sciences research. Gender and Science Database. 2010. Prieiga per internetą: <<http://www.genderandscience.org/web/reports.php>>.
20. Reingardė, J. (Ed.) (2006). *(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje*. Vilnius: Eugrimas.
21. Sinnes, A. (2006). Three approaches to gender equity in science education. *NorDina* 3, p. 72–83.
22. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science* (2009). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
23. *She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf>.
24. Šidlauskienė, V. (2011). Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos universitete: darbuotojų požiūris. *Lyčių studijos ir tyrimai*, nr 9, p. 7–28. / Šiaulių universitetas: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
25. Šidlauskienė, V. (2011). Studijoms, darbui ir šeimai palankios aplinkos kūrimas universitete: studentų požiūris. *Lyčių studijos ir tyrimai*, nr. 9, p. 30–52. Šiaulių universitetas: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
26. Ulrich, S. (2003). ‘Die Universitäten im geschlechterdemokratischen Wandel—Zur Entwicklungsgeschichte der genderspezifischen Rechtsschutz- und Kontrollstandards im Universitätsrecht ‘ in G. Schnedl & S. Ulrich, eds. *Hochschulrecht. Hochschulmanagement. Hochschulpolitik*, Böhlau Verlag, Vienna; Köln; Graz, s. 210–221.

EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN SCIENTIFIC RESEARCH AND ACADEMIC STUDIES: LEGISLATION ANALYSIS

Virginija Šidlauskienė

Summary

The study is devoted to the problem of setting up and testing the legislation analysis towards equality between women and men in science and academic studies. The National project *Promotion of Gender Equality in Science* is aimed at preparing suggestions for the improvement of legislation regulating science, including scientific research, and academic studies. While implementing Sub-activity legal normative acts regulating science and academic studies were analyzed from the point of view of gender equality. Provisions of legal normative acts regulating science and studies were analyzed from the point of view of gender equality and assessed regarding the following aspects:

- 1) *Employment of lecturers and researchers by the means of competition*
- 2) *Assessment of scientific activity (attestation) and career*
- 3) *Participation in decision making bodies composed by state governance, science and academic institutions;*
- 4) *Reconciliation of scientific activity and family duties.*

In this study suggestions are formulated on how to amend legal normative acts making them gender-sensitive; also general conclusions and suggestions are formulated.

It should be noted that the principle of Equality between women and men (equal rights and opportunities) is established by the Law on Equal Opportunities for Women and Men and integrated into other laws. However, provisions of gender equality legislation are poorly linked the legislation regulating processes of higher education studies and scientific institutions.

Gender mainstreaming and development of equal rights and opportunities for women and men are poorly traced in the most important documents establishing activity of scientific organizations and institutions (e.g., Statutes, codes of ethics, etc.). Aspect of gender (equality) is often only a formal hint, appearing in these documents because of features of dominating in the discourse. The aspect of gender (equality) often goes down among other general statements defining equality of all individuals as regards such aspects as age, achievements etc.

Lithuanian scientific society still lacks discussion on equality between women and men in science and equal opportunities for women and men in decision making. Male prevail in decision making bodies, composed by state, science and academic studies institutions. Participation of women and men in decision making is not proportional.

In this study more substantial changes of legal regulation that are important to reconcile scientific activity and family duties are described. The attention is also drawn to the fact, that in practice science and academic institutions lack initiatives when solving specific problems that women and men experience reconciling family duties and scientific activity.

Equality between women and men is one of the fundamental values of the European Union and horizontal priority in all activity areas. Equal and effective participation of both women and men in all activity areas is not only a requirement of social justice, but also a necessary precondition for further development of state's economic growth, competitiveness and welfare of the society.

The area of science and studies is one of the areas of the utmost importance in which the gender gaps remain obvious. The author of this study is in the opinion that results of this analysis should substantially contribute to the closing gender gaps in the area of science and studies. In Lithuania, particularly since 1998, there has been increased activity in developing equal opportunities in legislation and, consequently, in the field of organizational equality between women and men policy making. Most academic systems and structures, as they exist today, are based on models that were designed centuries ago in a time when men exclusively prevailed in universities. There is certain scepticism as to what can be achieved, though. A continuing evident gap is visible between principles, rhetoric and reality. In 2010 women have been pursuing upper secondary and further education more actively than men. 90 per cent of women and 84 per cent of men aged 20–24 received such education; the number of women graduates in natural, technical and applied sciences is much lower: there are 11 women and 26 men specialists in this area per 1000 population aged 20–29; 45 thousand specialists graduated from higher education institutions, of whom 66 per cent were women; most (87 per cent) teaching staff at secondary schools are women. At colleges and vocational schools women make up 68 per cent, while at universities – 49 per cent of the academic staff; among researchers with a scientific degree or an academic title engaging in R&D (in the general government and higher education sectors), men accounted for 3.4 thousand, while women – for 2.8 thousand (45 per cent of all researchers with a scientific degree or an academic title); men researchers with a scientific degree or an academic title accounted for the major part in technical (75 per cent) and physical (68 per cent) sciences, while women researchers with a scientific degree or an academic title – in humanities and social (59 per cent in each) and natural sciences (58 per cent); the number of women researchers with a habilitated doctor's degree made up 20, women professors – 19 per cent; 9 women out of 38 Heads of Institutions in the Higher Education Sector; 4 women academicians out of 91 full Members of the Lithuanian Academy of Sciences; there has

never been a female Rector of university; very low use of parental leave (7,5 % in 2010). In 2006 the pay gap between men and women researchers tends to 24, 5 per cent (European Commission, 2007).

The ideals of breadwinner man and caring father do not easily co-exist in Lithuanian men's lives; strong hierarchal organisational, academic and scientific structures at universities and research organisations; the role conflict and role overload and maternity leave are important obstacles for women's scientific or leadership or managerial career development.

Keywords: legislation, women, men, equality, research and studies.

