

Anotacija

Statistiniai duomenys ir naujausi tyrimai Lietuvos darbo rinkoje atskleidžia itin dominuojančią nelygybę tarp moterų ir vyrų. Moterų ir vyrų nelygybės problemos ypač paaštrėjo rinkos ekonomikos sunkmečiu, tapo rimtu iššūkiu institucijos ir visuomenės struktūroje. Remiantis *Gender Index* metodologija, adaptuoti du ir sukurtas (darbdavio nuostatų) diagnostinis instrumentas, leidžiantis prognozuoti darbdavio lygybės politikos, teisės išmanymo, asmeninės nuostatų, solidarumo, socialinio atsakingumo įgyvendinimo perspektyvą įmonėje. Straipsnyje aptariami moterų ir vyrų (lyčių) lygybės tyrimo rezultatai, surinkti trimis tyrimo instrumentais. Nustatyta, kad darbdavių ir darbuotojų lyčių lygybės principų įgyvendinimas ir praktika, nešantys naudą įmonei, harmonizuojantys darbo ir šeimos konfliktą, veikiantys darbdavių ir dirbančiųjų sveikatą, saugumą bei gerovę, kol kas nesuvokti. Tačiau globalūs ekonominiai neramumai, nemažai moterų darbo rinkoje, senėjanti darbo jėga ir naujosios technologijos skatina kaitą įmonėse. Todėl didėja dirbančiųjų streso lygis, darbo užduočių apimtys, jų atlikimo sparta ir kokybė. Viešas moterų ir vyrų lygybės vertinimo įmonėse bei organizacijose diskursas turėtų keisti įmonės darbo santykių kultūrą ir prisidėti prie organizacijų pelningumo rezultatų, turėtų profesinę veiklą labiau įkomponuoti į darbuotojų gyvenimo ciklą. Lygybės matavimas ir vertinimas leidžia suprasti, kur esame, iš kur atėjome, ir numatyti, ko norime pasiekti.

Pagrindiniai žodžiai: (ne)lygybė, moterys, vyrai, įmonė, vertinimas.

Įvadas

Naujausi moterų ir vyrų padėties pokyčių darbo rinkoje tyrimai¹ atskleidė, kad darbas ir šeima yra dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės. Tačiau šešios iš dešimties vaikus auginančios šeimos susiduria su profesinių ir šeimyninių išpaieigijimų derinimo problema. Derinimo dilema aktuali ir moterims, ir vyrams, tačiau skiriasi jų sprendimo strategijos (Reingardė, Tereškinas 2006). Moterys patiria stipresnį konfliktą, nes stengiasi patenkinti visuomenės lūkestį būti gera motina ir puiki darbuotoja. Todėl jų laisvalaikis itin sutrumpėja dėl ilgo darbo namuose, o tai laikoma neapmokamu darbu, neprisidedančiu ir neapskaičiuotinu, sumuojant valstybės bendrąjį vidaus produktą (BVP). Vyrų problema susijusi su ilgesnėmis darbo valandomis ir dėl to, kad jie negali savo šeimai skirti tiek laiko, kiek norėtų. Kuo didesnis konfliktas tarp abiejų pareigų, tuo aštresnis nepasitenkinimas tiek darbu,

¹ *Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas*. Tyrimo ataskaita. Moterų informacijos centras tyrimą atliko įgyvendindamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos finansuojamą projektą „Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ pagal Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programą (sutartis pasirašyta 2009 m. kovo 5 d., Nr. D4-31). <http://www.socmin.lt/index.php?1606775163> [žiūrėta 2010-07-22].

tiek asmeniniais santykiais šeimoje, tiek apskritai gyvenimu Lietuvoje².

Moterims šeima svarbesnė už darbą, o vyrams šios gyvenimo sritys konkuruoja tarpusavyje: 53 proc. moterų ir 78 proc. vyrų norėtų dirbti mėgstamą darbą, net jei ir nereikėtų rūpintis šeimos pragyvenimu. Apie penktadalis moterų ir ketvirtadalis vyrų viską paaukotų dėl galimybės padaryti profesinę karjerą. Daugelis rinktųsi šiuolaikinį, simetrinį šeimos modelį, kai abu sutuoktiniai dirba ir abu rūpinasi namais bei vaikais. Moterų ir vyrų požiūris į lygiateisiškumą darbo rinkoje skiriasi iš esmės – 52 proc. teikia pirmenybę vyrams, o tokios nuomonės moterų – 16 proc. Kuo jaunesni ir aukštesnį išsimokslinimą įgiję, tuo nuostatos į moterų ir vyrų teisę į darbą egalitariškesnės. Svarbiausia darbo vertybė ir moterims, ir vyrams yra geras uždarbis. Moterims svarbiau nei vyrams yra turėti daugiau laiko, kurį galėtų skirti šeimai. Daugėja moterų ir vyrų, kuriems svarbi vertybė – karjera. Pastaruoju laiku

² *Lietuvos gyventojų politikos metmenys. Kartu ir lyčių tyrimo pamokos*. Mokslo studija. Redaktorės: Vlada Stankūnienė ir Aušra Maslauskaitė. Lietuvos socialinių tyrimų centras. Vilnius, 2010, 60 p. UECE projekto *Demografinės krizės grėsmės tautos išlikimui: veiksmai, sprendimai, perspektyvos* (TEVAMO) tarptautinio tyrimo kartų ir lyčių tyrimas, kurį Lietuvoje koordinavo Socialinių tyrimų institutas.

ši vertybė tapo svarbesnė už galimybę bendrauti su žmonėmis ir padėti jiems.

EUROSTAT duomenimis, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas apie 22 proc. Vadinasi, turėdamos aukštesnį išsilavinimą nei vyrai (daugiau kaip 60 proc. moterų yra baigusios aukštąjį mokslą), moterys turi mažiau karjeros pasirinkimo galimybių. Vyrai solidariai pasidalija visus vadovaujančius postus, nes nuo pat vaikystės berniukų savimonės charakteristikos skiriasi nuo mergaičių. Berniukų socializacijai būdinga dažnesnė rizika, varžymasis ir kitokia konkurencinė elgsena, siekiant pergalės, laimėjimų ir savojo statuso įtvirtinimo. Formuojama ir palaikoma visuomeninė struktūra suformuota „stumti“ vyrą, kad jis, o ne moteris užimtų vadovaujamą postą ir įsitvirtintų jame. Daugelis moterų dirba menkesnės vertės darbus, žinoma, už juos mažiau ir mokama. Viena priežasčių – didžiulė darbo rinkos segregacija tarp vyrų ir moterų, aiškus rinkos pasidalijimas į du sektorius – „moteriškąjį“ ir „vyriškąjį“. Moterys dažnai dirba darbus, kurie apibūdinami kaip „tipiškos moteriškos profesijos“, pavyzdžiui, slauga, rūpyba, prekyba, mokymas, valymas, kūno priežiūra ir pan. Bene labiausiai ši padėtis susijusi su vyraujančiomis patriarchalinėmis nuostatomis, pagal kurias šeima ir vaikų priežiūra – išskirtinai moterų pareiga.

Tradiciskai moterų darbas yra nepakankamai vertinamas. Daug moterų susiduria su kliūtimis kilti karjeros laiptais ir darbo rinkoje užimti geriau apmokamas aukštesnės kvalifikacijos pareigas. Kartu dominuoja nuostata, kad tik vyrai gali mąstyti logiškai, nes jie yra objektyvesni ir racionalesni, todėl geriau vadovauja. Be to, moterys esą ir pačios nenori siekti karjeros. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas per visą gyvenimą ypač lemia pajamas ir pensijos dydį, apriboja medicinos, poilsio ir socialinės globos paslaugų naudojimosi galimybes.

Kiekvienoje įmonėje ar organizacijoje kyla poreikis racionaliai valdyti žmoniškuosius išteklius, kartu efektyviai panaudojant socialinį kapitalą, sukauptą institucijoje. Moterų ir vyrų nelygybės problemos ypač paaštrėjo rinkos ekonomikos sunkmečiu ir tapo rimtu iššūkiu institucijos ir visuomenės struktūroje. Todėl labai stiprėja lyčių santykių, siejamų su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, lyčių asimetrija, iškraipymais, lyčių diskriminacija ir panašiais reiškiniais, problemos. Akivaizdus poreikis adekvačiai suvokti ir įvertinti šiuos procesus, nes jau pirmieji rinkos ekonomikos pokyčių žingsniai parodė, kad socialinės-ekonominės transformacijos nebuvo ir negalėjo būti neutralios lyčių atžvilgiu. Visavertės rinkos tapsmas, viena vertus, siaurina ir mažina socialines programas (tai stipriau

paliečia moteris), kita vertus, šiuolaikinių informacinių technologijų, mobilumo plėtros kontekste kelia vis naujus ir aukštesnius reikalavimus darbo jėgai. Rezultatas toks, kad reprodukcinė (plačiaja prasme) moterų veikla šeimoje vis sunkėja (nepaisant buitinės aplinkos technizacijos), o produkcinėje (gamybinė, verslo, akademinė veikla), kur priimami valstybės ir kiti valdymo sprendimai, siaurėja.

Moterų, kaip bet kurios institucijos darbuotojų, našta perpildyta ir kitokiu krūviu: moteris gimdo, gauna apmokamas atostogas, jai būtina socialinė parama ir kokybiškos paslaugos. Tokia darbuotoja dažnokai yra nepatraukli verslui, rinkai ir darbdaviui (Reingardė 2004; Gečienė 2008). Tradiciškai jis nesuinteresuotas priimti į darbą moters, nes gali apsunkinti darbo organizavimą, įmonės veiklą, nes reikalingos papildomos išlaidos, didėja produkcijos sąnaudos. Kita vertus, tebeegzistuoja gaji patriarchalinė tradicija – namų ruoša, vaikų auklėjimas, darbas privačioje erdvėje traktuojama kaip „asmeninis gyvenimas“, kuris yra nematomas, neapmokamas, „mažiau reikšmingas“ visuomenei nei vieša erdvė, kurioje vyksta ekonominis, profesinis, dalykinis gyvenimas, formuojama ekonomika, finansai, politika, dalijamasi įtakos laukais bei ištekliais.

Darbdavių politikoje susiformavo dvi nuomonės, nukreiptos į darbdavių lyties preferencijas. Pirmoji siejama su tuo, kad moterų darbo jėga mažiau „naudinga“ ir reikalauja daugiau sąnaudų. Šis stereotipas iš esmės grindžiamas (jau nekalbant apie galias sociokultūrinės ištakas) lengvatomis ir garantijomis, teikiamomis dirbančioms moterims. Tai savaime menkina moters kaip darbuotojos patrauklumą darbo ir kompetencijų rinkoje bei laikoma pagrįsta preferencija pirmenybę teikti vyriškai darbo jėgai. Šį stereotipą įtvirtina dar ir tai, kad pagrindinė namų ūkio veiklos ir vaikų auklėjimo našta tenka moteriai. Antrasis stereotipinis požiūris teigia, kad yra „moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos, tradiciškai nusistovėjusios moterų ir vyrų užimtumo srityse, o tai ypač sustiprina viešą lyčių segregacijos vaizdinį. Ne mažiau svarbi lyčių kultūros raidos posovietinė tendencija, kad *Lietuva išlaiko itin gilų ir rigidišką kultūrinės patriarchijos sentimentą*. Tai dviejų dirbančiųjų / moters globotojos lyčių sutartis, kai moteriai tenka visas profesinis vaidmuo ir buržua lyčių kultūrai būdingas moters–motinos vaidmuo (Maslauskaitė 2008).

Nustatant ir paskirstant moterų ir vyrų vaidmenis bei funkcijas visuomenėje, atsiranda rimta lyčių asimetrija su plačiu naujų neigiamų pasekmių ir socialinių iššūkių spektru. Dalis tų iššūkių itin matomi paaštrėjusiu rinkos ekonomikos laikotarpiu. Pirmoji neigiamų pasekmių pasekmė – „gražios,

silpnosios“ lyties atstovė, sukūrusi šeimą ir būdama dvigubai užimta labai greitai praranda socialinį mobilumą, profesinio augimo spartą. Neretai ji stokoja ypač vertingos informacijos ar / ir lėšų, todėl klostosi ribotos galimybės kelti kvalifikaciją, būti lanksčia ir judria. Pamažu ji tampa žemesnės kokybės darbo jėgos šaltiniu, arba, kaip dabar populiariau klijuoti etiketę – „antrarūšė“ darbo jėga, sutinkančia atlikti pareigas ir dirbti už kur kas menkesnį atlyginimą nei vyrai. Toks diskriminacinės praktikos darbo rinkoje rezultatas, nors moterų profesinis išsilavinimas, kvalifikacijos lygis aukštesnį nei vyrų, – žemesnis moterų statusas, kurį apibūdina tokia socialinė piramidė: kuo aukštesnė darbuotojų padėtis, tuo žemesnis moterų lyginamasis svoris.

Formali lyčių lygybė *de jure* neužtikrina kylančių praktinių problemų vertinimo ir jų sprendimo būdų pokyčių. Valstybės ūkyje ir valstybės struktūrose veikiančių subjektų įvairovė lemia situacijos diferenciacijos mastą lyčių lygybės įgyvendinimo srityje. Kiekvieno ūkio subjekto individualumas, sąlygotas įgyvendinamų tikslų įvairovės ir taikomų technikų bei technologijų specifikos, negali užgožti, tuo labiau pateisinti organizacinių sprendimų ir valdymo būdų, pažeidžiančių lygiateisiškumo principą. Nevienodo vertinimo lyties aspektu problema neturi būti įvardijama kaip vienos lyties atstovų diskriminacijos apraiška. Tai visų pirma turi būti interpretuojama kaip elgesys, kuris apriboja visapusiškai galimybę panaudoti žmogiškųjų išteklių potencialą.

Diskusijos moterų ir vyrų lygybės tema šiaandien vyksta dėl šio neginčytino principo įdiegimo į kasdienę politinio, ekonominio ir socialinio gyvenimo praktiką. Higienos instituto atlikto tyrimo³ *Psichologinio smurto darbo vietose paplitimas, pasireiškimo formos ir rizikos veiksniai (2008–2010 m.)* rezultatai parodė, kad vilniečiai (46 proc. apklaustų moterų ir 43 proc. vyrų) darbo vietose dažnai patiria psichologinį smurtą. Dažniausia psichologinio smurto forma – žeminimas (33 proc. moterų ir 28 proc. vyrų). Pasikartojantį užgaulų elgesį (ujimą) darbo vietose patiria 21 proc. moterų ir 19 proc. vyrų, priekabiavimą – 14 proc. moterų bei 11 proc. vyrų. 73 proc. priekabiavimą patyrusių vyrų ir 38 proc. moterų teigė, kad dažniausia darbe kabinėjama dėl kitos nuomonės ir įsitikinimų. Nustatyta, kad seksualinį priekabiavimą darbe patiria tik moterys ir tai sudaro 28 proc. priekabiavimą patyrusių moterų. Tačiau vyrams dažniau grasinama (17 proc.) nei moterimis (15 proc.).

Remiantis minėto Lietuvos socialinių tyrimų

³ Higienos institutas. Moksliniai tyrimai. http://www.hi.lt/images/Smurtas_darbe.pdf [žiūrėta 2010-08-04].

instituto atlikto tarptautinio palyginamojo tyrimo *Demografinės krizės grėsmės tautos išlikimui: veiksmai, sprendimai, perspektyvos (TEVAMO)* tyrimo duomenimis, net 73 proc. apklaustųjų nurodė, kad jų darbdaviai nelinkę atsižvelgti į šeimos problemas. Labai trūksta darbdavių supratimo, o darbuotojai, būdami ir ekonomine, ir socialine prasme silpnesni darbo santykių šalis, bijo prarasti darbą, ypač dabar, kai susiklostė tokia ekonominė padėtis, todėl vengia konfliktų ir nereiškia jokių pretenzijų savo konstitucinėmis ir darbo teisėmis ginti. Lietuvoje daugelis įmonių neturi profesinių sąjungų ar darbo tarybų, ginančių darbuotojų teises bei kaip trečioji pusė, reguliuojančių darbdavio ir darbuotojo darbinius santykius. Smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse kiekvienas darbuotojas išgyvena tokias problemas individualiai, nes jokie kolektyviniai atstovavimo veiksmai nepraktikuojami. Blogiausia, kad ekonominiu sunkmečiu darbuotojų padėtis primena beteisius kolektyvus, nes daugelis jų yra įbauginti, pradeda konkuruoti tarpusavyje ir nerimauja dėl savo darbo vietos. Bet kokius veiksmus, pažeidžiančius lygiateisiškumo principus darbo vietoje, būtina vertinti kaip darbdavių kompetencijos stoką ir apribojimus.

Įmonės pozicijos rinkoje pelningumas labai priklauso, kaip patys vadovai suvokia darbuotojų lyčių lygybės suvokimo lygmens. Būtent šių darbuotojų sprendimai lemia įmonės sėkmę. Jeigu jų suvokimas menkas, tai didelė tikimybė, kad ir jų priimti sprendimai bus neapgalvoti, neatsakingi ir įmonei nenaudingi. Įgyvendinant moterų ir vyrų lygybę, svarstoma, kaip sureguliuoti tiek teigiamus, tiek neigiamus jų patiriamus skirtumus dėl lyties (Plantenga, Figueiredo, Remery, Smith 2002, 2003). Šios prieigos privalumas – nė vieno jų, t. y. nei moters, nei vyro veikla ir pasiekti rezultatai nelaikomi idealiais, o tik akcentuojama, kad lyties požiūriu lygiateisė visuomenė pareikalaus pokyčių kiekvieno iš mūsų. Lyčių lygybė grindžiama vienodu svarbiausių gėrybių – apmokamo darbo, pinigų, sprendimų priėmimo galios, žinių ir laiko – pasidalijimu. Pagrįstai kyla šie **probleminiai klausimai**: kaip išmatuoti minėtų gėrybių pasidalijimą įmonėje, organizacijoje ar institucijoje? Kokios kokybiškos darbo vietos politikos ir praktikos vyrauja įmonėse? Ar moterų ir vyrų lygybės pusiausvyra gerėja? Ar organizacijoje vyrauja griežta struktūrinė hierarchija ir biurokratija? Ar įmanoma indikuoti darbuotojo jautrumą lyties aspektu ženklus ir tokį poreikį jo / jos asmeniniam gyvenimui? Ar organizacinė darbo kultūra projektuoja darbdavių ir darbuotojų susitarimų sėkmę, teikiant organizacinę ir vadybinę paramą, integruojant darbuotojo profesinį ir asmeninį gyve-

nimus, ar, priešingai, didėja atskirtis tarp šių sferų? Kaip užtikrinamos bendrosios nuostatos dėl vieno do požiūrio į užimtumą profesinėje srityje?

Paminėtina, kad įgyvendinant moterų ir vyrų (lyčių) lygybės strategijas bei plėtojant jas privačiame sektoriuje, būtina didinti viešojo ir privataus sektoriaus atstovų informuotumą apie lyčių lygybės užtikrinimą ir vykdymą darbovietėje bei tokių praktikų ekonominį naudingumą pačiam darbdaviui, skatinant lyčių lygybės principų praktinį įtvirtinimą darbovietėse, todėl, apibendrinant problematiką, **tyrimo tikslas** apibrėžtinamas kaip siekiai:

1. Remiantis Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL projekto *Gender Index*, realizuoto Lenkijoje, patirtimi parengti moterų ir vyrų (lyčių) lygybės darbo vietoje matavimo ir vertinimo metodiką
2. Apibendrinti lyčių lygybės vertinimo įmonėje kūrimo prielaidas ir parengti atitinkamas rekomendacijas lyčių lygybės indekso įmonėje ar organizacijoje plėtotei.
3. Išbandyti moterų ir vyrų (lyčių) lygybės vertinimo metodiką: a) nustatant esamą moterų ir vyrų (ne)lygybės padėtį bei b) identifikuojant eksplisicines (faktines, akivaizdžias, stebimas, objektyvias) ir implicitines (psichosocialines, latentines, nujaustas, subjektyvias) palankios darbovietės prielaidas (išteklius ir kliūtis) abiem lytims.
4. Atskleisti įmonių darbdavių ir darbuotojų nuostatas ir lūkesčius, susijusius su profesinių ir šeiminių ar asmeninių pareigų derinimo pusiausvyra.

Tyrimo objektas – moterų ir vyrų lygybės įmonėje padėtis, siekiant mažinti moterų ir vyrų padėties darbo vietoje skirtumus. **Tyrimo metodai**: literatūros šaltinių analizė, anketų darbuotojams ir įmonei adaptavimas, anketos darbdaviams konstravimas, tiesioginis interviu ir interneto apklausa (angl. *Computer Assisted Web Interview (CAWI)*), kiekybinė ir kokybinė turinio analizė, statistinė analizė, naudojantis *MsExcel* programiniu paketu, tematinė diskurso analizė, lyginamoji analizė ir grafinė vizualizacija.

Metodologinės tyrimo nuostatos – tai moterų ir vyrų lygybės samprata pagal N. Fraser (1997), kuri papildyta N. Folbre (2006). Remiantis *Gender Index* metodologija, adaptuoti du ir sukurtas (darbdavio nuostatų) diagnostinis instrumentas. Pastarasis leidžia prognozuoti lygybės politikos, teisės išmanymo, asmeninės nuostatų, solidarumo, socialinio atsakingumo įgyvendinimo perspektyvą įmonėje. Taigi trys standartizuoti klausimynai kaip tyrimo instrumentai taikyti trims lyčių lygybės indekso dedamosioms įmonėje nustatyti. Remtasi vienu lyčių

lygybės darbo vietose įgyvendinimo pagrindų – sąlygų derinti darbo ir šeimos pareigas – sudarymas.

Mokslo literatūroje darbo ir šeimos sąveika analizuojama įvairiais aspektais: tai palankumo šeimai politika, darbuotojų požiūris bei elgesys, darbo ir šeimos sąveikos konfliktas (Berg, Kalleberg, Appelbaum 2003). Daug dėmesio skiriama šeimai palankios politikos organizacijose poreikiui žadinti bei politikai kurti (Fusulier, McKee, Mauthner 2003; Martin, Sanders 2003; Lewis 1997). Dar geriau dabartinę padėtį atitinka darbo ir gyvenimo sistemų modelis, pabrėžiantis darbuotojų patirtis, įgytas kuriant savo gyvenimo stilių. Čia integruojamas darbas, šeima ir bendruomenė, atsižvelgiama į tokius anksčiau ignoruotus dalykus, kaip pozityvūs darbo ir gyvenimo integracijos aspektai, šeimos gyvenimo kokybė, darbo pobūdis (Hoyman, Duer 2004). Mokslininkų išskirti keturi darbuotojui palankios politikos tipai: šeimai palanki politika; politika, pašalinanti kliūtis individui dalyvauti darbo rinkoje; mokymo, mokymosi ir švietimo politika; netradicinė skatinimo priemonių politika. Aiškindama, kad sąvoka „darbuotojui palanki“ apima visas lanksčias priemones, naudingas kiekvienam individui, nes atsižvelgiama ne į šeimines padėtis, bet į jo poreikius. Tai kartu apima tas politikos sritis, kurios naudingos visiems darbuotojams – mokymų programą bei sveikatos draudimą. Sąvoka „šeimai palanki“ keitimą į sąvoka „darbuotojui palanki“ pirmiausia grindžiamas besikeičiančiomis darbo rinkos demografinėmis charakteristikomis: daugėja vienišų ir bevaikių darbuotojų, nesusituokusių porų.

Ne mažiau svarbi darbdavių nuostata šeimai arba darbuotojui dėl palankios politikos priemonių įgyvendinimo. Tik nuo darbdavių priklauso, ar priemonės bus įgyvendintos ir kaip jos bus vykdomos. Akivaizdu, kad tai, kas naudinga šeimai arba darbuotojui, nebūtinai naudinga darbdaviui, todėl jų suinteresuotumas šeimai / darbuotojui palankios politikos priemonių įgyvendinimu gali būti minimalus. Tai patvirtina M. Hoyman ir H. Duer (2004) tyrimas, skirtas darbuotojui palankios politikos kiekvieno tipo naudingumui išsiaiškinti. Rezultatai parodė, kad kuo palankios politikos tipas naudingesnis darbuotojui, tuo jis mažiau naudingas darbdaviui, ir priešingai.

Moterų ir vyrų (lyčių) lygybės konceptuali apibrėžtis

Siekiant realizuoti moterų ir vyrų (ne)lygybės matavimams, reikia iš esmės apibrėžti lyčių lygybės sampratą. Moterų ir vyrų lygybę galima konceptualizuoti formaliai. Vadovaujamosi požiūriu, kad abiem lytims sudaromas vienodo masto startas ir

vienodos galimybės. Kur kas pažangesnis lygybės apibrėžimas – moterų ir vyrų vienodų rezultatų pasiekimas. Ši definicija kur kas ambicingesnė, nes dėmesio centre atsideria lyčių lygybės pokyčiai nuo pat pradinių veiksnių iki pasiektų rezultatų – skirtumo tarp lyčių sumažėjimo. Deja, lyčių lygybės asocijavimas su pasiekiamo skirtumo mažėjimu nėra toks paprastas. Pasak N. Fraser (1997), jeigu moters ir vyro lygybę traktuotume vienpusiškai, turėdami omenyje moterų siekį būti lygiomis su vyrais, ir sudaryti lygias galimybes, taikydami vienodą požiūrį, tuomet turėtume pripažinti, kad dėl prigimtinių skirtumų reikėtų rinktis lygybės strategijas, paklūstančias istoriškai suformuotai vyriškai tvarkai ir pagrįstas nevienodu lyčių traktavimu (Felski 1997; Fraser 1997; Lorber 2000; Folbre 2001).

Kaip įmanomas lygiavertis moterų dalyvavimas viešajame sektoriuje, sukurtame vyrų ir sumodeliuotame vyrams? Smith (1993) nuomone, moterų profesinė veikla – už privačios sferos ribų – išliko išskirtinė vyrų privilegija, todėl ši strategija nepasiteisino, nes tapo nenaudinga moterims. Darbo pasaulio sritys, kuriose anksčiau dominavo tik vyrai, integravus dalį moterų per specialias programas ar iniciatyvas, išlaikė vyriškos kultūros standartą (Gečienė 2008; Šidlauskienė, Kovierienė, Šaparnienė 2008). Akivaizdu, kad jeigu darbo rinkoje moterims sudaroma galimybė uždirbti tiek pat, kiek ir vyrams, tai logiška, kad joms būtina dirbti tiek pat darbo valandų. Dėl to joms tenka dviguba – darbo ir šeimos bei namų ūkio – našta, tad neatsitiktinai atsiranda nauji socialiniai reiškiniai.

Didžiojoje Britanijoje ir kitose Europos valstybėse moterys savo noru pasirenka neturėti vaikų, dar labiau gilindamos demografinę krizę. Tai naujas socialinis fenomenas, kai moterys yra atviros ir pozityviai nusiteikusios tokiam gyvenimo būdui. Taigi moters vaisingumas jau nebėra visuomenės nuosavybė, nors dar egzistuoja suvokimas ir socialinis spaudimas dėl jos vaidmens visuomenėje, šeimos ir šeimos dydžio. Kita vertus, jeigu remdamiesi egalitarizmo idėja (Ferree, Gamson 2003; Guerrina 2002; Rossilli 1997), vienodai vertinsime lyčių skirtumus ir pripažinsime, kad vyrai bei moterys daro skirtingą įtaką darbo rinkoje, tuo proteguosime moteriškumo supratimo būtinybę ir taip sustiprinsime stereotipus bei esamą situaciją darbo rinkos įmonėse, organizacijose bei priežiūros sektoriuje. Pasak N. Fraser, „lygybės tarp moterų ir vyrų“ koncepcija yra kompleksiška ir sudėtinga idėja. Vėlgi tektų atsisakyti prielaidos lyčių lygybę traktuoti kaip vieningą vertybę ar normą. Ši pažiūra atskleidžia lyčių lygybės prasmę, susidedančią iš septynių atskirų normatyvinių principų: skurdinimo, išnaudojimo,

pajamų, neapmokamo darbo, laisvalaikio trukmės nevienodumo ir pagarbos skirtumų, marginalizavimo ir androcentrizmo protegavimo. Autorė teigia, kad dabartiniai lyčių lygybės modeliai – ar taikomas Amerikoje, kur moterys įtraukiamos į darbo rinką, ar populiarinamas lygybės modelis Europoje, kuriuo kompensuojamas laikas, moters praleistas prižiūrint ir globojant šeimos narius bei optimali paslaugų infrastruktūra – nė vienas jų netenkina visų septynių principų.

N. Fraser pasiūlė trečią kelią lyčių lygybei garantuoti. Jis vadinamas „universalus globėjas“ modeliu, nes remiasi dabartine realia moters gyvenimo ir gyvenimo būdu, kurie kiekvienam visuomenės nariui tampa privaloma norma. Vadinasi, vyrai turėtų keisti savo gyvenimo stilių, turėtų gyventi taip, kaip gyvena daugelis moterų: mažiau dirbtų viešajame sektoriuje ir prisiimtų daugiau atsakomybių privačioje sferoje. „Universalus globotojas“ modelio taikymas nuo pat pradžių leidžia aiškiai suprasti, kad moterų ir vyrų gyvenimuose būtini pokyčiai, tolygiai paskirstantys apmokamą ir neapmokamą darbą. Tačiau, pasak N. Folbre (2006), šito dar nepakanka, kai keičiasi tiek vyro, tiek moters socialiniai vaidmenys, atsiranda naujos jų asmeninio gyvenimo projektavimo strategijos ir individo gyvenimo sprendimai. S. Walby (1997) trečiasis modelis, įtvirtinant naujus moterų ir vyrų veiklos standartus, grindžiamus kokybiškai ir kiekybiškai naujais santykiais tarp lyčių, reikalauja moterų ir vyrų veiklos praktikų bei jų įvertinimų transformacijų. Apskritai lyčių lygybės koncepcija turi apimti politinės galios bei naudų, pvz., laiko ir pajamų, pasidalijimą. Straipsnyje laikomasi nuostatos, kad lyčių lygybė grindžiama vienodu svarbiausių gėrybių ir naudų – apmokamo darbo, pinigų, sprendimų priėmimo galios, žinių ir laiko – pasidalijimu.

Moterų ir vyrų (lyčių) lygybės įmonėje matavimas

Lenkijoje, propaguojant ir diegiant moterų ir vyrų lygybę verslo sektoriuje bei pasitelkiant lyčių lygybės integravimo iniciatyvas, buvo skelbiami konkursai įmonėms, besivaržančioms dėl „Lygiausios įmonės titulo“. Šiems konkursams organizuoti ir įmonėms įvertinti EB iniciatyvos EQUAL projektas *Gender Index* suformulavo daugiapliusius tikslus, kurių bendras vardiklis yra moterų ir vyrų padėties vertinimo darbovietėje problema. Populiarinant lygybės problematiką ir skatinant verslo įmones dalyvauti, įmonės tikėjosi pagerinti įvaizdį visuomenėje. Norint priimti objektyvius sprendimus konkurse, vertinant moterų ir vyrų lygybės padėtį jose, kilo moterų ir vyrų (lyčių) lygybės indekso

įmonėje matavimo poreikis. Moterų ir vyrų lygybės įmonėje indeksas – daugialypis dydis, nusakantis lyčių lygybės, vienodo požiūrio į moteris ir vyrus suvokimo situaciją, atskleidžiantis realią moterų ir vyrų padėtį įmonėje bei leidžiantis atlikti lyginamąją analizę, kuri reikalinga konkurse dalyvaujančioms įmonėms įvertinti. Tačiau tai ne vienintelis tikslas, kadangi procedūra, leidžianti rodiklį sukurti, ne visiškai atitinka klasikinius algoritmus, naudojamus atliekant daugiamatę lyginamąją analizę⁴. Kuriant *Gender Index* metodologiją Lenkijoje, orientuojamasi į žmoniškųjų išteklių vadybinę sritį, apimančią uždavinius, susietus su šiais personalo valdymo struktūriniais elementais⁵: personalo (žmoniškųjų išteklių) planavimas; darbuotojų priėmimas į darbą; žmoniškųjų išteklių vadyba; atlyginimas; darbuotojų galimybė tobulintis, kelti kvalifikaciją; darbo santykiai ir sąlygos; darbuotojų įvertinimas ir skatinimas įmonėje; darbuotojų išėjimas iš darbo.

Žmoniškųjų išteklių valdymas apima visus įmonės, organizacijos veiklos elementais, susijusius su svarbiausiais gamybinio ir paslaugų teikimo organizavimu. Jie sudaro bendrą personalo valdymo sistemą, tačiau tuo pačiu metu kiekvienas iš komponentų apima platesnį žinių ratą ir reikalauja praktinių gebėjimų bei darbuotojų, atsakingų už atskirų užduočių, valdant žmoniškuosius išteklius, vykdymą, įskaitant jų (ne)tinkamą elgesį ir poziciją kitų darbuotojų (moterų ir vyrų, vadovų ir pavaldinių) atžvilgiu. Tobulinant vadybos technikas, procedūras ir technologijas, taikomas atitinkamose personalo proceso formavimo fazėse, vis populiarėja įsitikinimas, kad efektyvus ir kokybiškas žmoniškųjų išteklių valdymas lemia bendrą įmonės veiklos rezultatyvumą ir pelningumą. Labai svarbūs tampa personalo skyrių / tarnybų vaidmuo, valdant personalo (ir jo kokybės) komplektavimo sprendimai, kaupiamos informacijos apie įdarbinamus asmenis

⁴ Rinkinių klasifikavimo ir tvarkymo problematiką tyrinėja daugelio mokslo šakų atstovai – pradedant matematika, gamtos ir ekonomikos mokslais, baigiant visuomeniniais mokslais. H. Steinhauz, F. Florek ir J. Perkal yra lenkų mokslinės aplinkos atstovai, kurie dar 50 metais išleido darbus šia tematika, nurodydami panaudojimo galimybių įvairovę. Pavyzdžiui, F. Florek ir kt. (1951). *Taksonomia wroclawska, Przegląd Antropologiczny*, t. 17. Daugiamatę lyginamoji analizė galėjo sparčiai plėtotis dėl techninių pasiekimų kompiuterizavimo srityje, leidžiančių tyrinėti didelius rinkinius, t. y. atlikti masinius tyrinėjimus. Iš užsienio darbų galima paminėti, pvz., Clifford, D. H. T., Stephenson, W. (1975). *Introduction to Numerical Classification*. Academic Press: New York arba Duran, D. S., Odell, P. L. (1974). *Cluster Analysis*. Springer. Berlin.

⁵ Listwan, T. (2002). *Zarządzanie kadrami*. Varšuva: C. H. Beck.

valdymą, dokumentavimą, duomenų atnaujinimo sistemą, taikant šiuolaikines informacines technologijas. Tai leidžia daryti prielaidą, kad ateityje informacija, apibūdinanti personalo valdymo proceso eigą, aktualės, didės ir analizių, susijusių su vienodo požiūrio į moteris ir vyrus vertinimo problematikos poreikiu.

Kitos dvi darbo santykiuose dalyvaujančios pusės – darbdavys ir darbuotojai, kurie būdami įmonės dalimi (ne)įtvirtina įmonėje struktūrinę hierarchiją, biurokratiją ir vidinę konkurenciją, sukurdami (ne)palankią, (ne)korporatyvią organizacinę kultūrą moterų ir vyrų atžvilgiu. Paminėtina, kad kuo organizacijos kultūra žemesnė, tuo organizacijos veikla nerezultatyvesnė, mažiau tolygios plėtos, personalo kompetencijų plėtos galimybių, daugiau seksualinio priekabiavimo, mobingo⁶, mažiau pagarbos dirbantiems, daugiau streso, įtampos. Darbo kolektyvuose pasireiškia akivaizdūs prieštaravimai tarp požiūrių, didėja profesinio ir asmeninio / šeiminio gyvenimo konfliktas, apribojamos darbuotojos karjeros galimybės.

Pastaraisiais metais sparčiai plėtojamos lyčių lygybės (ne)pažangos matavimo iniciatyvos, taikomos į skirtingus lyčių poreikius orientuotos priemonės ir programos, vidinės organizacinės struktūros, kuriamos procedūros, darbo kultūra ir tobulesnės žmoniškųjų išteklių valdymo strategijos, kurias pačios organizacijos diegia savo strateginėje plėtoje. Pasaulyje plinta tarptautinių nevyriausybinų organizacijų (NVO) ir jų partnerių, dvišalių plėtos agentūrų taikomos vidinio lyčių lygybės audito arba savęs vertinimo metodikos įmonėse, organizacijose ir institucijose. Atliekant lyčių lygybės būklės vertinimą siūloma atidžiai nustatyti ir analizuoti, ar darbuotojams (moterims ir vyrams) taikomas lankstios darbo valandos, ar rūpinamasi, kad darbuotojai turėtų galimybę naudotis kokybiškomis vaikų priežiūros paslaugomis, ar darbuotojai skatinami atlikti lankstesnius socialinius ir profesinius vaidmenis; domimasi, ar lyties aspektas integruojamas į įmonių veiklą, ar diegiamos lyčių lygybės stebėsenos ir įvertinimo sistemos įmonėse; ar laikomasi lygybės principo priimant darbuotojus į darbą, ar sudaromos galimybės gauti jiems aukštesnes pareigas, atlyginimą; ar vadovai, administracija geba techniškai spręsti su darbuotojo lytimi susijusias problemas, ar jie tobulina savo kompetenciją moterų ir vyrų lygybės politikos taikymo srityje; ar įmonėje skiriama finansinių išteklių lyčių lygybės strategijai integruoti bei

⁶ Tai kriterijus, kuris parodo, kad įmonėje moterys ir vyrai traktuojami vienodai arba kad yra priemonės lyčių lygybės skatinimui ar šeimos ir darbo pareigų derinimui.

moterų iškeltoms iniciatyvoms darbovietėje; ar į įmonės organizacinę kultūrą įtraukta konsultavimo si ir dalyvavimo subkultūra.

Remiantis mokslinės medžiagos analizės pagrindu buvo sukonstruotas Šiaulių universiteto profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo situacijos analizės tinklelis. Tinklelis numato tas sritis, kur gali pasireikšti universiteto objektyvi arba subjektyvi orientacija į profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo išteklius, arba, priešingai, derinimo kliūtis. Analizės tinklelis sudarytas iš penkių diagnostinių sričių, kurių turinyje yra tam tikras skaičius atitinkančių diagnostinių sričių turinį profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo požymiai, indikatoriai (klausimai).

Atlikus *Gender Index* metodologijos, taikytos Lenkijoje, analizę nustatyta, kad tie patys principai tinka ir Lietuvoje, įvertinant moterų ir vyrų (lyčių) lygybės padėtį, pagal kuri vėliau įmanoma sukonstruoti lyčių lygybės indeksą (kintamąjį dydį) kaip lygybės, (ne)įdiegtos įmonėje, pasiekimo rezultata. Lyčių lygybės indeksas – sudėtinis dydis, susidedantis iš trijų dedamųjų, kurios indikuoja įmonės, darbdavio ir darbuotojų lyčių lygybės praktikos požymius (tiek kiekybinius, tiek kokybinius), vienodo požiūrio į moteris ir vyrus suvokimo, priešingos lyties atstovų vertinimo situaciją. Tyrimė, remiantis jau minėtos mokslinės medžiagos analizės pagrindu, sukonstruotas klausimynas darbdaviams, įtraukiant diagnostines sritis, kurių turinyje yra tam tikras skaičius atitinkančių diagnostinių sričių turinį (moterų ir vyrų lygybės bei profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo) požymiai. Šių parametrų indikatoriai – konkretūs klausimai, atsakymais į kuriuos buvo ir matuojami pastarieji parametrai. Diagnostinės sritys apėmė pasireiškiančią įmonės objektyvią arba subjektyvią orientaciją į abiejų lyčių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą, į profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo išteklius, arba, priešingai, derinimo kliūtis moterų ir vyrų lygioms galimybėms bei sąlygoms įmonėje užtikrinti. Skaičiavimai atlikti remiantis *Gender Index* rodiklių apskaičiavimo metodika. Minėtų sričių atskiroms kategorijoms įvestas siektinas rodiklis⁷, kuris vertinamas rodiklių reikšmių skalėmis. Pavyzdžiui, vertinant įmonės (lyčių lygybės indekso dedamoji) sritį *Darbuotojų priėmimas į darbą* požymio *Darbuotojų struktūra pagal lytį ir išsilavinimą* siektinas rodiklis – 1. Jei įmonėje šis rodiklis didesnis už 1, tai moterų padėtis geresnė palyginus su vyrų, jei mažesnis, geresnė vyrų padėtis. Kuo rodiklis didesnis, tuo moterų padėtis geresnė palyginus su vyrų.

⁷ Tai kriterijus, kuris parodo, kad įmonėje moterys ir vyrai traktuojami vienodai arba kad yra priemonės lyčių lygybės skatinimui ar šeimos ir darbo pareigų derinimui.

Srities *Atlyginimas* požymio *Moterų ir vyrų nuomonų apie įmonės skiriamą mokymo ir socialinės veiklos papildomą finansavimą, skirtumas* siektinas rodiklis – 0. Jei rodiklis įmonėje – teigiamas, darbo aplinka palankesnė moterims, jeigu neigiamas – vyrams. Kuo rodiklis didesnis, tuo aplinka palankesnė moterims.

Atsižvelgiant į tyrimo tikslus, tyrimo instrumentus adaptuoti, kad ateityje įmonių imčių formavimas būtų atliekamas duomenų bazę grupuojant pagal ES ir Lietuvoje lyginamus tokius požymius: įmonių rūšį, teisinį statusą, įmonių dydį (dirbančiųjų skaičių), ekonominės veiklos rūšį⁸ (pagal NACE ekonominės veiklos klasifikatorių), geografinę padėtį. Perdirtbos metodologijos išbandymui, kuriuo buvo siekta įvertinti moterų ir vyrų lygybės vertinimo lygio galimybes įmonėse, parengti trys standartizuoti klausimynai, naudojami kaip tyrimo instrumentai trims lygybės indekso dedamosioms nustatyti:

1. Anketa, apibūdinanti įmonę, kurią pildė Personalo skyriaus darbuotojas arba įmonės vadovas (pagal įmonės kaupiamus ir turimus informacinius, statistinius duomenis ar duomenų bazines) pagal šias diagnostines sritis: bendra informacija apie įmonę, informacija apie darbdavį ir darbuotojus, įdarbinimo principai ir praktika, galimybės tobulintis, kelti kvalifikaciją ir gauti paaukštinimą, atlyginimą ir motyvacinės bei skatinimo priemonės, profesinių ir šeimos pareigų derinimo priemonės, personalo kaitą, įtampos ar konfliktų dėl lyties įmonėje faktai.
2. Anketa, skirta įmonės vadovams, atskleidžianti skirtingų lyčių darbdavių / vadovų nuomonės ir požiūrius pagal šiuos požymius: praktika ir geroji patirtis, padedanti spręsti darbuotojų šeimos problemas, darbuotojų vyrų ir moterų paaukštinimo pareigose ar atlyginimo didinimo sprendimai, darbuotojų lojalumo ir skatinimo tobulintis būdai, moterų ir vyrų kasdienių vykdomų funkcijų panašumai ir skirtumai, įtampų ir konfliktų, kylančių dėl lyties sprendimo strategijos, asmeninė patirtis sėkmingai derinti vadovavimą įmonei bei asmeninį gyvenimą.
3. Anketa, skirta darbuotojų nuomonėms atskleisti pagal tokias diagnostines sritis: profesinio darbo derinimas su šeimos pareigomis, darbovietės sprendimai, padedantys derinti darbo ir šeimos pareigas, galimybės tobulintis ir kelti kvalifika-

⁸ Grupuojant įmones pagal ekonominės veiklos rūšį, buvo siekiama į imtį įtraukti įmones, reprezentuojančias šias ekonominės veiklos rūšių grupes pagal Ekonomikos veiklos rūšių klasifikatorių (patvirtintas Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2007 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. DĮ-226). *Valstybės žinios*, 2007-11-20, Nr. 119-4877).

ciją, moterų ir vyrų lygybės (ne)užtikrinimo priemonės, atvejai ir požiūriai.

Apklausose naudoti išsamūs įmonių tikslinėms grupėms (darbdavio, Personalo skyriaus specialisto ir darbuotojo) klausimynai, kuriuos sudaro uždaro ir atviro tipo klausimai. Anketose be informantų identifikavimo demografinių duomenų (asmeninių duomenų) buvo pateikti klausimai iš ekspertų išskirtų septynių įmonės veiklos sričių, glaudžiai susijusių su žmogiškųjų išteklių valdymu. Išskirtos sritys, kuriose dažniausia galima pastebėti nelygiavertišką darbuotojų – moterų ir vyrų – vertinimą, nulemtą priklausomybės socialinei lyčiai. Apskaičiuojant moterų ir vyrų (lyčių) lygybės indeksą, išskirtos septynios sritys, kurios ir sudarė visų trijų anketų pagrindines diagnostines sritis: darbuotojų priėmimas į darbą, galimybės gauti aukštesnes pareigas, apsauga nuo atleidimo, galimybė tobulintis, kelti kvalifikaciją, atlyginimai, profesinių ir šeimos pareigų derinimas, apsauga nuo išnaudojimo ir persekiojimo darbo vietoje. Anketų klausimai buvo susiję su įvairiais požymiais, apibūdinančiais įmonių situaciją ir funkcionavimo būdą bei darbuotojų požiūrius ir žinias apie priešingos lyties atstovų vertinimą. Tarp jų buvo tiek kiekybinių, tiek kokybinių požymių, kuriuose buvo įvairus kategorijų skaičius. Apskaičiavimuose naudoti rodikliai: aritmetinis vidurkis (vidutinė požymio reikšmė) ir z-įvertis⁹.

Įmonių vertinimas¹⁰ vykdytas įgyvendinant projektą „Įmonių socialinės atsakomybės skatinimas Lietuvoje“, kurį įgyvendina Jungtinių Tautų vystymo programa Lietuvoje. Tyrimą atliko rinkos analizės ir tyrimų grupė UAB „RAIT“. Tyrimo tikslinė grupė – Lietuvos privataus sektoriaus įmonės. Tyrimas buvo vykdomas taikant tiesioginio interviu

⁹ Pagal z-įvertį galimas dvejetainis vertinimo būdas – įprastų (aritmetinių) vidurkių bei standartizuotų įverčių (z-įverčių) palyginimas. Išvedus vidurkį, randamas vidutinis balas (įvertis). Kodavimo pirminiais balais ribotumas yra tas, jog lieka nežinomas skalės statistinis vidurys. Daugeliu atveju (kaip ir temų aktualumo vertinimų atveju, kur visi vertinimų vidurkiai viršija formalų skalės vidurį) vertinimai koncentruojasi kurioje nors skalės vietoje, nesusijusioje su klausimyno vidurkiu. Pavyzdžiui, jei tema X gavo 2,75 balų, lieka nežinoma, kaip ji vertinama kitų lyginamų temų kontekste. Todėl pirminiai balai yra standartizuojami – paverčiami vadinamaisiais z-įverčiais. Čia visų vertinimų vidurkis sąmoningai yra prilyginamas 0, o pirminiai balai transformuojami į reikšmes, esančias intervale nuo -3 iki 3.

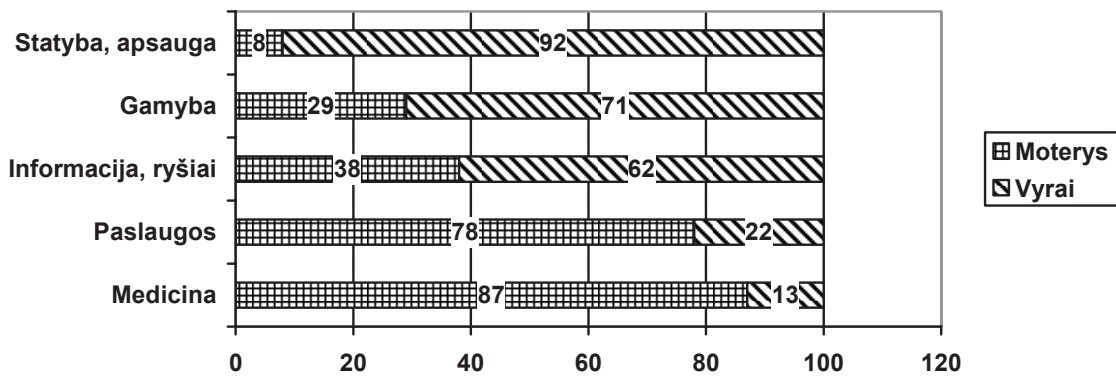
¹⁰ Projektas finansuojamas Europos socialinio fondo lėšomis pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioritetą „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“.

metodą, t. y. visų įmonių darbuotojai ir vadovai buvo apklausiami tiesioginio interviu būdu pagal standartizuotus klausimynus. Šis metodas pasirinktas, kadangi jis duoda tiksliausius rezultatus, ypač tinkamas pildyti sudėtingesnius, ilgus klausimynus (kaip šios apklausos atveju), taip pat idealus, siekiant apklausti „sudėtingas“ grupes – įmonės vadovus. Toks apklausos būdas užtikrina, kad būtent reikiamas respondentas atsakinėja į klausimus ir atsako į visus anketoje pateiktus klausimus.

Išimtis buvo padaryta bendrovei „TEO“, apklausiant šios įmonės darbuotojus. Kadangi tai didelė įmonė, turinti 2 100 darbuotojų, kurie yra sunkiai pasiekiami. Juos apklausti tiesioginio interviu būdu pareikalautų iš pačios įmonės daug laiko, žmogiškųjų išteklių, todėl buvo nuspręsta leisti apklausti įmonės darbuotojus interneto apklausos (angl. *Computer Assisted Web Interview* (CAWI) būdu. Šis apklausos būdas leidžia iki minimumo sumažinti klaidingų atsakymų ir ne iki galo užpildytos anketos galimybę.

Tyrimo metu tiriamųjų atranka planuota apklausti 15 privataus sektoriaus įmonių. Įmonės – tyrimo dalyvės – buvo atrenkamos viešai paskelbus informaciją apie atliekamą tyrimą (Jungtinių Tautų vystymo programos (JTVP) interneto puslapyje ir elektroniniu paštu išsiuntus pakvietimus dalyvauti apklausoje). Šiuo būdu trys įmonės išreiškė norą dalyvauti lyčių lygybės vertinime. Likusios 13 įmonių buvo atrinktos atsitiktinai, skambinant ir kviečiant dalyvauti. Papildomai palyginimui buvo apklausta valstybinė gydymo įstaiga. Atsirenkant įmones dalyves, buvo atsižvelgiama į įmonės darbuotojų skaičių bei veiklos rūšį, siekiama apklausti įvairaus dydžio ir veiklos įmones. Tyrimo metu buvo apklausta 16 Lietuvos įmonių: 15 privataus ir 1 valstybinio sektoriaus įmonė. Kiekvienoje įmonėje buvo apklaustas vadovas / vadovai, Personalo skyriaus darbuotojas arba, jei jo nėra, įmonės vadovas, ir buvo siekiama apklausti ne mažiau kaip pusę darbuotojų. Tiriamųjų objektų imties dydis – 16 įmonių. Šiose įmonėse buvo apklausti 26 įmonių vadovai, 16 personalo darbuotojų (arba vadovų) ir 595 darbuotojai.

Tyrimo rezultatai atspindi kiekvienos įmonės lyčių lygybės nuomonių tendencijas, kadangi iš kiekvienos įmonės buvo apklausta pakankama darbuotojų dalis, ir kiekvienas turėjo galimybę dalyvauti apklausoje. Apklausoje dalyvavusių įmonių darbuotojų, sutikusių dalyvauti, skaičius ir galima duomenų bendra paklaida – 4 proc.



1 pav. Įmonių darbuotojų, sutikusių dalyvauti tyrime, pasiskirstymas pagal socialines-demografines charakteristikas (įmonių duomenys, %)

Įmonių, jų vadovų ir darbuotojų, sutikusių dalyvauti tyrime, imtis pagal socialines demografines charakteristikas: beveik du trečdaliai paslaugų įmonių pagal juridinį statusą – 81 proc. – UAB, 94 proc. funkcionuoja didžiuosiuose miestuose (Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje) paslaugų veiklos sektoriuje, 44 proc. įmonių dirbo nuo 10 iki 49 darbuotojų. Įmonių vadovų, sutikusių dalyvauti tyrime, imtis pagal socialines demografines charakteristikas: 31 proc. vyrų ir 69 proc. moterų; 46 proc. sudarė 41–50 metų, 92 proc. – su aukštesniu ar aukštu išsilavinimu (ISCED 5+6), 85 proc. jų yra vedę ar ištekėjusios, 42 proc. turėjo vaikų iki 18 metų, 65 proc. – direktorių, likusieji – skyrių ar padalinių vadovai. Įmonių darbuotojų, sutikusių dalyvauti tyrime, imtis pagal socialines demografines charakteristikas: po 50 proc. vyrų ir moterų, 26–45 metų sudarė 54 proc., 68 proc. turėjo aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą (ISCED 5+6), respondentų motinų išsilavinimas 7 proc. viršijo tėvo išsilavinimą, 55 proc. respondentų partnerės(-io) išsilavinimas aukštesnysis ar aukštasis, 51 proc. turėjo bendrąjį stažą nuo 16 metų iki daugiau nei 25 metų, 42 proc. darbovietėje dirbo nuo 2 iki 5 metų, 33 proc. darbuotojų įmonėje dirbo daugiau nei 5 metus, 77 proc. neturėjo pavaldinių įmonėje. Vidutinė mėnesio neto alga: 24 proc. uždirbo 1200 Lt ir mažiau, 21 proc. – nuo 1201 iki 1500 Lt, 19 proc. – nuo 1501 iki 2000 Lt, 22 proc. – nuo 2001 iki 3000 Lt. 33 proc. namų ūkių sudarė 2 nariai, 23 proc. namų ūkių – 3 nariai, 43 proc. vaikų neturėjo, 24 proc. turėjo 1 vaiką, 38 proc. turėjo vaikų 12 metų ir vyresnių.

Metodikos taikymo galimybės ir ribotumai

Metodologiškai samprotaujant apie adaptuotas ir papildytas *Gender Index* matavimo įmonėse metodikos pobūdį, taikymo galimybes ir ribotumus, tikslinga išryškinti kilusias problemas bei pateikti

šiuos metodologinius pasiūlymus:

1. Faktinė įmonių apklausa dėl tiesioginio apklausos būdo (angl. *Face-to-face* (F2F) užtruko dvigubai ilgiau nei buvo numatyta.
2. Daugelio įmonių darbuotojai atsisakė dalyvauti apklausoje, motyvuodami nenoru, dideliu užimtumu; dalis darbuotojų sirgo, atostogavo, todėl ne visose įmonėse pavyko apklausti pusę darbuotojų. Ateityje, atliekant kartotinius tyrimus, rekomenduojama pratęsti lauko darbų terminą iki mėnesio ir ilgiau, kad būtų galimybė apklausti kuo daugiau įmonės darbuotojų. Tai leistų fiksuoti institucionalizuotas moterų / vyrų koegzistavimo bendroje profesinėje erdvėje priimtas praktikas, būdingas didelėms įmonėms, kuriose yra daugiau formalizuotų tarpusavio bendravimą reguliuojančių normų.
3. Dėl tyrimo asmeniškai kontaktuojant (F2F) būdo dalis didelių įmonių atsisakė dalyvauti, motyvuodamos dideliais laiko, žmogiškųjų išteklių ir finansinėmis sąnaudomis (dėl šių priežasčių 3 didelės įmonės atsisakė dalyvauti tyrime). Todėl ateityje, planuojant kartotinius tyrimus ar įmonėms pačioms organizuojant šią apklausą, siūloma tiesioginės apklausos būdą keisti į saviplodos (internetu, el. paštu ar tiesiog išdalijant ir susirenkant klausimynus). Žinoma, būtina detalai ir aiškiai aprašyti, kaip pildyti anketą, t. y. adaptuoti anketą saviplodai.
4. Pakartotinai matuojant lyčių lygybę, į tyrimą įtraukti tik tas įmones, kuriose yra daugiau kaip 5–6 darbuotojai ir dirba abiejų lyčių atstovai.
5. Planuojant kartotinius tyrimus, rekomenduojama apklausti daugiau įmonių, kad būtų užtikrinta reprezentatyvi įmonių apklausa (įmonių imtis – 200 ir daugiau) ir, kad duomenys reprezentatyvūs, atspindėtų lyčių lygybės situaciją Lietuvos įmonėse. Todėl, siekiant greičiau apklausti įmonės darbuotojus, siūloma: a) sutrum-

pinti klausimynus, paliekant tik klausimus, iš kurių skaičiuojami rangai; b) adaptuoti darbuotojų anketą taip, kad patys dirbantieji galėtų ją užpildyti.

6. Šiuo lyčių lygybės tyrimo instrumentu galima įvertinti lyčių lygybės situaciją įmonėse, tačiau nėra galimybės sužinoti, kodėl yra tokia situacija ir kodėl taikomos / netaikomos „gerosios“ praktikos lyčių lygybės srityje. Planuojant kartotinius tyrimus, metodologiją tikslinga papildyti metodais, kurie leistų sužinoti, kodėl įmonėje skiriasi atlyginimai, sumažėjo moterų tam tikru metu ir t. t.

Tyrimo rezultatai

1. Bendra darbuotojų situacija įmonėse atskleidė, kad egzistuoja darbo rinkos horizontali segregacija pagal lytį. Visiems vadovams svarbus darbuotojų lojalumas įmonei, darbuotojams – ne. Darbo vietos rengiamos pagal visus reikalavimus, tačiau medicinos priežiūros patikros nėra populiarios kaip skatinimo, lojalumo kūrimo svertai. Daugelis darbdavių mano, kad abu tėvai turi dirbti apmokamą darbą ir kartu prižiūrėti vaikus. Dalis vadovų neatmeta prielaidos, kad darbo ir šeimos derinimo problemos gali trukdyti verslo plėtrai. Tai rodo, kad dalis darbdavių supranta profesinių pareigų ir šeimos derinimo svarbą ir yra pasiruošę ją taikyti, plėsti. Tyrimas atskleidė, kad lyčių stereotipai egzistuoja ir tarp pačių darbuotojų. Apklausoje dalyvavusių darbuotojų nuomonė apie teiginius, susijusius su lyčių stereotipais, patvirtina, kad stereotipai egzistuoja tarp pačių darbuotojų – tiek vyrų, tiek moterų, kurie patvirtina moterų subordinaciją darbo rinkoje. Daugelis (71 proc.) darbuotojų (vidurkis – 2,14 balo, o tai reiškia „sutinku“) pritarė teiginiui, kad šeimai daroma žala, jeigu vyras nedirba profesinio darbo. Su šiuo teiginiu statistiškai reikšmingai dažniau sutiko: a) 36 metų ir vyresni darbuotojai, kurių darbo stažas ilgesnis nei 16 metų; b) darbininkai ir apklaustieji, turintys vaikų; c) asmenys, gaunantys algas nuo 2000 iki 3000 Lt. Kiek mažiau (44 proc.) darbuotojų įsitikinę, kad mažam vaikui daroma žala, jeigu jo motina dirba profesinį darbą. Taip mano darbininkai, asmenys, kurių mėnesio neto atlyginimas svyruoja nuo 1200 iki 1500 Lt. Su teiginiu, kad vyrai turi daugiau darbo teisių nei moterys, kai trūksta darbo vietų, sutiko 41 proc. darbuotojų. Šiam teiginiui dažniau pritarė: a) moterys; b) 46–55 metų darbuotojai. Penktadalis (20 proc.) darbuotojų pritarė teiginiui, kad dirbdamos moterys svajoja būti namų šeimininkės, ir tik 3 proc. darbuotojų taip manė apie vyrus. Vyrų – a) darbininkai, asmenys, turintys specialių vidurinių išsilavinimą bei

b) respondentai, kurių darbo stažas labai didelis (25 metai ir daugiau) – dažniau pritarė teiginiui, kad moterys svajoja būti namų šeimininkės. Tiek moterys, tiek vyrai teigia, kad vyrai turi daugiau teisių į darbą, o moterys turėtų likti namuose, kol vaikas mažas. Nuostata, kad už vaikų auginimą ir auklėjimą atsakingesnė moteris, patvirtina daugelio darbuotojų nuomonė apie moterų svajonę būti namų šeimininkėmis ir tik keletas tokių atsakymų apie vyrus. Taigi lyčių stereotipizacija, kartu ir diskriminacija, egzistuoja tarp pačių darbuotojų. Siekiant integruoti daugiau moterų į darbo rinką, sudaryti šeimai ir darbuvi palankias sąlygas, pirmiausia reikėtų mokyti ir lavinti visą įmonės personalą, keičiant visuomenės požiūrį ir atsisakant stereotipinių nuostatų.

2. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrimo, priėmimo į darbo procedūrų rodiklis, apskaičiuotas aprašytų klausimų pagrindu – 3,25 yra artimas siektinai skaitinei išraiškai – 4. Vadinasi, priėmimo į darbą procedūrose lyčių lygybės padėtis pakankamai gera, tačiau ji nėra ideali – nelygybės, diskriminacijos apraiškos egzistuoja. Darbdaviai norinčius įsidarbinti pokalbio metu klausinėja apie asmeninį gyvenimą ir planus, o tai rodo diskriminavimo apraiškų egzistavimą. Darbdaviai statistiškai reikšmingai dažniau moterims užduoda klausimus apie vaikų skaičių, planavimą turėti vaikų bei kas šeimoje rūpinsis vaikais, globos reikalaujančiais jos nariais. Tyrimas patvirtina, kad darbdaviai dažniau moterims nei vyrams priskiria rūpinimosi šeima pareigas. Moterų apie 4 kartus dažniau nei vyrų klausiama apie šeimyninio gyvenimo planavimą. Tai indikuoja moters socialinio vaidmens visuomenėje tradicinį priskyrimą ir išankstinę nuostatą lyties atžvilgiu. Pjūviai pagal socialines demografines charakteristikas atskleidžia, kad apie vaikų skaičių dažniau teiraujamosi moterų, našlių, darbuotojų, kurie turi vaikų. Apie planavimą turėti vaikų darbdaviai dažniau klausia: a) moterų; b) 15–25 metų asmenų, neturinčių vaikų; c) darbuotojų, kurių darbo stažas įmonėje neviršija 10 metų; d) specialistų, sekretorių, administratorių, buhalterių, finansininkų. Kas rūpinsis vaikais, globos reikalaujančiais šeimos nariais, dažniau klausiama: a) moterų, darbuotojų, kurios turi vaikų; b) išsiskyrusių, našlių; c) specialistų, sekretorių, administratorių, buhalterių, finansininkų. Specialistų ir asmenų, gaunančių vidutinį atlyginimą (1051–2000 Lt), įsidarbinant dažniau buvo klausiama apie galimybę dirbti viršvalandžius. Apibendrinant pjūvių pagal socialines-demografines charakteristikas informaciją, nustatyta, kad gerokai dažniau yra klausiama moterų, t. y. asmenų, kuriems iš anksto priskiriama vaikų priežiūros funkcija.

Tyrimo dalyvavusios įmonės pagal įdarbinimo

procedūras pakankamai stengiasi laikytis lyčių lygybės principo, dalis jų formalizavusios priėmimo į darbą procedūras. Visgi pavienės įmonės skelbimuose nurodo ieškomo kandidato lytį ar šeimyninę padėtį. Klausimų kandidatams pagal lytį apie asmeninį gyvenimą rodiklis atskleidžia gerokai blogesnę moterų padėtį nei vyrų. Tirtose įmonėse apklaustos moterys pokalbio dėl darbo metu buvo diskriminuojamos. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrime, kandidatams į darbo vietą užduotų klausimų apie asmeninį gyvenimą rodiklis – 24,14 (siektinas – 0).

Įmonėse, sutikusiose dalyvauti tyrime, priimtų darbuotojų santykis pagal lytį yra palankesnis vyrams. Tai patvirtina ir apklausose dalyvavusių įmonių bendras lyčių lygybės rodiklis, kurio reikšmė – 0,84. Siektina rodiklio reikšmė – 1 (jei reikšmė < 1, vyrų padėtis palankesnė, jei daugiau – moterų). Vadinasi, 2008 m. moterų, įdarbintų tirtose įmonėse, santykis su vyrais nėra joms labai palankus – padėtis šioje srityje blogesnė nei vyrų.

Bendras apklausose dalyvavusių įmonių lyčių lygybės rodiklis, apibūdinantis darbuotojų struktūrą pagal lytį ir išsilavinimą – 1,08. Siektina rodiklio reikšmė – 1 (jei > 1, tuomet moterų padėtis geresnė nei vyrų). Darbuotojų struktūra pagal išsilavinimą ir lytį atskleidė, kad apklausoje dalyvavusiose įmonėse vyrų ir moterų padėtis pagal išsilavinimą yra lygiavertė, nors moterų situacija nežymiai geresnė.

Netolygų moterų ir vyrų pasiskirstymą pagal neterminuotas darbo sutartis atspindi darbuotojų struktūros pagal lytį ir įdarbinimo formos rodiklis, kurio reikšmė – 0,92. Siektinas rodiklis – 1 (jei < 1, tai moterų padėtis pagal neterminuotas darbo sutartis yra blogesnė).

3. Tyrimas atskleidė, kad vadovai darbe siekia vadovautis vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principu; komentuodami karjeros, galimybės būti paaukštintiems klausimą, vadovai nurodė, jog vadovaujasi „objektyviomis“, darbuotojų kompetenciją, kvalifikaciją apibūdinančiomis savybėmis. Įmonių duomenimis, vidutiniškai 2008 m. buvo paaukštintos 5 moterys (tai vidutiniškai sudaro 6,1 proc. visų dirbančių moterų) ir 8 vyrai (vidutiniškai sudaro 6,5 proc. visų dirbančių vyrų). Lyčių lygybės rodiklio – 0,94. Rodiklio reikšmė artima vienetui, vadinasi, vidutinė vyrų ir moterų padėtis pagal paaukštintų darbuotojų skaičių įmonėse, kurios dalyvavo apklausoje, yra panaši, šiek tiek palankesnė vyrams nei moterims, tačiau diskriminacijos apraiškų nėra.

Daugumai apklaustų darbuotojų nekilo minčių, kad dabartinėje darbovietėje jų sąmoningai nepaauštinu tik dėl lyties. 3 proc. darbuotojų tokį jausmą išgyveno. Statistiškai reikšmingai dažniau vyrams nekilo tokių įtarimų. Daugelis jų mano, kad

lytis karjerai esamoje darbovietėje įtakos nedaro. Tačiau 3 proc. darbuotojų, kurių dauguma moterys, liko įsitikinę, kad jų sąmoningai nepaaukštinto dėl lyties, o tai leidžia daryti prielaidą, kad lytis gali būti diskriminavimo pagrindas ir kad tokia praktika egzistuoja Lietuvos įmonėse. Tai netiesiogiai patvirtina faktas, kad vadovaujančias pozicijas tiek įmonėse, dalyvavusiose tyrime, tiek apskritai Lietuvoje dažniau užima vyrai. Lyčių lygybės rodiklis, atspindintis darbuotojų nuomonę apie lyties įtaką būti paaukštintiems pareigose, parodo pačių darbuotojų nuomonę, kad moterys yra diskriminuojamos karjeros srityje. Diskriminavimo karjeros srityje mastas nėra labai didelis, tačiau, lyginant vyrų ir moterų nuomonę dėl lyties įtakos gauti aukštesnes pareigas, jis pakankamai stiprus. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrime, darbuotojų nuomonės apie lyties įtaką gauti aukštesnes pareigas pasiskirstymo rodiklis – 4,99 (siektinas rodiklis – 0).

Vadovų teigimu, įmonių darbuotojų kompetencija yra svarbus veiksnys, lemiantis darbuotojų paaukštinimą. Pačių darbuotojų teigimu, 65,4 proc. jų dalyvavo kursuose, seminaruose, konferencijose, kuriuos apmokėjo darbovietė. Moterys (70 proc.) statistiškai reikšmingai dažniau nei vyrai (60 proc.) teigė dalyvavusios mokymuose. Dažniau mokymuose dalyvavo: a) 26–35 metų darbuotojai, nevedę, gyvenantys su nuolatiniu partneriu, turintys aukštesnį, aukštąjį išsilavinimą, darbovietėje dirbantys ilgiau nei 2 metus; b) vadovai, specialistai, administracijos skyriaus darbuotojai; c) asmenys, gaunantys daugiau nei 1500 Lt per mėnesį.

Tai, kad moterys dažniau dalyvavo kursuose, seminaruose, konferencijose, patvirtina ir darbuotojų nurodytos valandos, skirtos tobulinimuisi. Vidutiniškai įmonių, dalyvavusių apklausoje, darbuotojai tobulinimuisi skyrė 42 valandas. Moterys nurodė daugiau valandų skyrusios tobulinimuisi (vidutiniškai – 46 valandos) nei vyrai (vidutiniškai – 36 valandos). Daugiausia valandų per paskutinius metus tobulinimuisi skyrė 36–45 metų darbuotojai, turintys daugiau nei 25 metus darbo stažą. Lyčių lygybės indeksas, rodantis darbuotojų dalyvavimo mokymuose ir kursuose pasiskirstymą pagal lytį, rodo, kad vyrų padėtis tobulinimosi srityje yra gerokai blogesnė nei moterų. Rodiklis – 9,99 (siektinas – 1), vadinasi, vyrai diskriminuojami. Faktai, kad prastesnė vyrų nei moterų padėtis mokymosi aspektu ir menkesnės moterų galimybės užimti aukštesnes pareigas, rodo, kad vadovai, paaukštindami darbuotojus pareigose, ne visuomet teikia pirmenybę jų kvalifikacijos tobulinimo rodikliui.

Tyrime dalyvavusių įmonių vadovų pasiskirstymas pagal lytį nėra tolygus. Iš 16 apklausoje daly-

vavusių įmonių 13 vadovauja vyrai ir 3 – moterys. Tyrimo rezultatai atspinti įmonių vadovų pasiskirstymo pagal lytį tendencijas Lietuvos įmonėse. Tai, kad vyrai dažniau užima įvairaus lygio vadovų pareigas, patvirtina ir įmonių, dalyvavusių tyrime, pateiktos informacijos apie vadovų skaičių vidurkis. Vidutiniškai dažniau įvairaus lygio vadovų pareigas užima vyrai. Lyčių lygybės indeksas, parodantis darbuotojų struktūrą pagal lytį ir pareigas, atskleidžia, kad moterų padėtis yra blogesnė nei vyrų – moterų vadovių dalis yra mažesnė nei vyrų vadovų. Lyčių lygybės rodiklis – 0,68 (siektinas – 1, kai rodiklis < 1, moterų padėtis blogesnė).

Vadovavimo srityje lyčių nelygybę palaiko, t. y. pritaria trečdalis (35 proc.) apklausoje dalyvavusių darbuotojų, kurie mano, kad geriau vadovauja moterys (10 proc.) arba vyrai (25 proc.). Taigi daugelis darbuotojų, išreiškusių savo poziciją dėl lyties įtakos vadovavimui, palaiko esamą vadovų struktūrą pagal lytį. Jų nuomone, geriau vadovauja vyrai. Atsakymų sklaida priklauso nuo darbuotojo lyties. Moterys ir sekretoriaus, administratoriaus, buhalterio, finansininko pareigas užimantys darbuotojai linkę manyti, kad geriau vadovauja moterys. Vyrai, turintys vidurinį, profesinį, vidurinį išsilavinimą, asmenys, gaunantys vidutines pajamas (nuo 1500 iki 3000 Lt), palankiau vertino vyrus vadovus. Daugiau nei pusė (65 proc.) darbuotojų mano, kad lytis vadovavimo kokybei neturi reikšmės. Taip statistiškai reikšmingai dažniau mano 26–35 metų darbuotojai, gaunantys mažiausias (iki 1200 Lt) ir didžiausias (nuo 3000 Lt) pajamas. Taigi tirtose įmonėse egzistuoja lyčių nelygybė dėl paaukštini- mo pareigose ir galimybės užimti vadovo postą. Šią nelygybę palaiko ir jai pritaria daugiau nei trečdalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų.

4. Vertinant tiriamųjų apsaugos nuo atleidimo iš darbo rodiklį, nustatyta mažiau palanki situacija vyrams nei moterims (2008 m. iš darbo atleistų vyrų skaičius buvo didesnis nei moterų), tačiau svarbu pastebėti, kad daugelis šių darbuotojų (tiek vyrų, tiek moterų) išėjo iš darbo savo noru. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrime, darbuotojų atleidimų charakteristikų pagal lytį rodiklis yra mažiau palankus vyrams: pagal šį rodiklį akivaizdžios vyrų nelygybės apraiškos. Bendras įmonių tiriamųjų darbuotojų atleidimo pagal lytį charakteristikų rodiklis – 0,76; siektinas rodiklis – 1.

Remiantis faktiniais duomenimis, įmonėse yra palankios sąlygos derinti darbą ir vaiko priežiūrą iki 1 metų. Tiriamųjų nuomone, jų darbovietėse nebuvo atvejų, kad moterims būtų neleista grįžti į ankstesnes pareigas po vaiko priežiūros atostogų. Moterų, kurios mažiausiai metus dirbo tose pačio-

se pareigose, kaip ir prieš išeidamos vaiko priežiūros atostogų, skaičius, lyginant sutirtose įmonėse moterų, anketos pildymo metais grįžusių po vaiko priežiūros atostogų, skaičiumi, rodiklis (0,96) yra labai artimas siektinai skaitinei išraiškai (1). Pagal šį rodiklį diskriminacijos tyrime dalyvavusiose įmonėse nenustatyta. Nors tyrime dalyvavusių įmonių bendras (0,96) šeimos ir darbo derinimo sąlygų rodiklis nėra idealus, tačiau artimas siektinai išraiškai (1). Bendras įmonių, tiriamųjų, užpildžiusių anketą nuomonės apie nėščiąjį arba išėjusį motinystės / tėvystės atostogų darbuotojų darbo ir atlyginimo sąlygų pakeitimą arba atleidimą rodiklis – 1,13 (siektinas – 1). Tai patvirtina palankių šeimos ir darbo derinimo sąlygų įmonėje egzistavimą.

Vaiko priežiūros iki 2 metų ir darbo derinimo sąlygos tirtose įmonėse nebuvo idealios, nors nedaug atsilieka nuo tokio rodiklio. Svarbu pastebėti, kad beveik pusė darbuotojų nežino, ar jų įmonėje būta atvejų, kai darbuotojas(-a) po vaiko priežiūros atostogų negrįžo į ankstesnes pareigas, ar jų įmonėje atleidžiamos iš darbo nėščios moterys arba asmenys, pasinaudoję motinystės / tėvystės atostogomis. Tai rodo, kad darbuotojai arba menkai informuoti, arba mažai domisi šiomis problemomis.

5. Tyrimo duomenimis, dalyvauti įmonės / įstaigos finansuojamose mokymuose vienodai palankias sąlygas turi tiek vyrai, tiek moterys – diskriminacijos pagal lytį nėra. Apklausti vadovai taip pat dažnai mini, kad siunčia darbuotojus tobulintis į kursus, mokymus, seminarus. Tiriamųjų vyrų ir moterų nuomone, siunčiant darbuotojus į profesinius mokymus, situacija mažiau palanki moterims, jos jaučiasi labiau diskriminuojamos dėl priimamų sprendimų, kuriuos darbuotojus siūsti profesiniam tobulinimuisi. Tyrimo duomenimis, įmonėse dirbančių vyrų ir moterų nuomonių apie lyties reikšmę, siunčiant darbuotojus į profesinius mokymus bendras skirtumo rodiklis mažiau palankus moterims. Vadinasi, tyrime dalyvaujančių įmonių darbuotojos jaučiasi diskriminuojamos dėl lyties, tais atvejais, kai sprendžiamas klausimas dėl darbuotojų siuntimo tobulintis. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrime, vyrų ir moterų nuomonių apie lyties reikšmę, siunčiant darbuotojus į profesinius mokymus, skirtumo rodiklis – 1,35 (siektinas – 1).

6. Įmonių, dalyvavusių apklausoje, nurodytų atlyginimų vyrams ir moterims vidutinis skirtumas nėra ryškus. Lyčių lygybės rodiklis atlyginimų srityje parodo, kad apklausoje dalyvavusiose įmonėse vidutiniškai moterų ir vyrų atlyginimai nesiskiria, vadinasi, atlyginimų skirtyje moterų ir vyrų padėtis vienoda. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrime, moterų ir vyrų atlyginimų santykis pagal užimamas pa-

reigas – 1,01 (siektinas – 1). Vidutinė darbuotojų dalyvavusių tyrime, nuomonė dėl lyties kriterijaus įtakos atlyginimo dydžiui skiriasi nuo oficialios įmonių atlyginimo statistikos. Kas dešimtas tiriamųjų įmonių darbuotojas mano, kad lytis lemia atlyginimo dydį. Bendras moterų ir vyrų nuomonės apie lyties įtaką atlyginimų dydžiui skirtumas – 11,24; siektinas rodiklis – 0. Lyties įtakos atlyginimo dydžiui dažniau nežvelgia vyrai, darbininkai, vidurinę išsilavinimą turintys asmenys. Nors daugelis (88 proc.) darbuotojų mano, kad atlyginimų srityje vyrų ir moterų padėtis vienoda, tačiau ir kas dešimto darbuotojo priešinga nuomonė atskleidžia, kad atlyginimų srityje tam tikros lyties diskriminacija egzistuoja. Dešimtadalio darbuotojų nuomonė apie atlyginimų skirtumą rodo moterų įsitikinimą, kad darbuotojo lytis turi įtakos atlyginimų dydžiui. Apklausoje dalyvavusios įmonės savo darbuotojams taiko papildomas motyvacinės priemones. Kai kuriose įmonėse tokios papildomos motyvacinės priemonės taikomos ir asmenims, išėjusiems motinystės, vaiko priežiūros atostogų. Nors bendras vaiko priežiūros atostogų priemonių rodiklis nėra palankus darbo ir šeimos interesų derinimui, tačiau pats faktas, kad tokie skatinimai vyksta, rodo įmonių pastangas kurti šeimai ir darbui palankias sąlygas. Būtina atkreipti dėmesį, kad dauguma įmonių sąmoningai nesiekia lyčių lygybės atlyginimų srityje, nestebi vyrų ir moterų atlyginimų skirtumų įmonėse.

7. Lyčių lygybės rodiklis, apibūdinantis moterų ir vyrų nuomonių, ar vaikų globa apsunkina profesines pareigas, skirtumą, parodo, kad bendra apklausoje dalyvavusiose įmonėse situacija yra mažiau palanki moterims, būtent joms dažniausiai vaikų priežiūra trukdo vykdyti pareigas. Lyčių lygybės rodiklis siekia -10,56. Tai reiškia, kad esama padėtis, derinant vaikų globą ir profesines pareigas, gerokai palankesnė vyrams nei moterims. Moterų ir vyrų iš tirtų įmonių bendras nuomonių, ar dažnai vaikų priežiūra / globa apsunkina profesinių pareigų vykdymą, skirtumo rodiklis yra -11,36. Tyrimo dalyviai pageidautų auginti vieną ir daugiau vaikų, bet kad pats darbuotojas ir jo partneris dirbtų profesinį darbą visa apimtimi. Tyrimu nustatyta lyčių nelygybės apraiškų: abiejų lyčių asmenys mano, kad moterys, kol vaikai maži, turėtų atsisakyti profesinio darbo. Dauguma darbuotojų neabejoja, kad jų asmeninis gyvenimas priklauso nuo darbo. Nors šiuo aspektu reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų nerasta, tačiau pastebima, kad moterys ir ypač jaunesnės šeimos dėl savo profesinio užimtumo dažniau atideda motinystę / tėvystę vėlesniam laikui. Tai netiesiogiai rodo, kad jie nesijaučia galėsia sėkmingai derinti vaikų auginimą ir karjerą, nemato aiškių mechaniz-

mų, leidžiančių suderinti abi sritis (t. y. nežino apie galimybes ar nemato praktinių jų pritaikymo pavyzdžių) arba jų derinimą suvokia tik kaip asmeninę problemą ir atsakomybę. Tiek vadovai, tiek darbuotojai nurodė, kad jiems kartais sunku suderinti profesines bei šeimos pareigas; tiek moterims vadovėms, tiek moterims darbuotojoms tokių sunkumų būna dažniau nei vyrams. Tyrimu nustatyta, kad daugeliu atveju būdavo tenkinami darbuotojų prašymai dirbti laisvu grafiku arba nevisą darbo dieną. Bendras įmonių, dalyvavusių tyrime, darbuotojų (moterų ir vyrų), dirbančių visą darbo laiką (vis etatu), santykio rodiklis yra artimas idealiai skaitinei išraiškai (1). Nors moterų padėtis įmonėse yra šiek tiek mažiau palanki nei vyrų, tačiau ji artima idealiai. Apie galimybę dirbti nevisą darbo laiką statistiškai dažniau teiravosi jauniausi darbuotojai (18–25 m.), turintys iki 5 metų darbo stažą, dirbantys dabartinėje darbovietėje 2–5 metus. Vyrai statistiškai dažniau nei moterys atsakė, kad tokia galimybė jų įmonėje netaikoma. Kita vertus, pats darbuotojų, dirbančių dalį darbo dienos, skaičiaus menkumas nurodo, kad darbo laiko trukmė nėra vienas veiksnių, taikomų profesiniam ir šeimyniniam gyvenimui derinti. Būtina pabrėžti, kad moterims dažniau nei vyrams teigiamai atsakyta į prašymus dirbti laisvu grafiku. Galimybė dirbti nevisą darbo dieną buvo suteikiama vienodai tiek vyrams, tiek moterims. Tačiau pačių kreipimūsi skaičius rodo, kad Lietuvoje nepakankamai išplėtotą praktika tokiais būdais derinti šeimos ir darbo sritis. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad kai kuriais šeimos klausimų bei profesinės veiklos derinimo skatinimo aspektais tirtose įmonėse esama lyčių nelygybės požymių. Kokybinis tyrimas padėtų atskleisti jų gilumines priežastis bei motyvus (pavyzdžiui, kodėl jaunos šeimos / moterys atideda vaikų gimdymą vėlesniam laikui; kodėl darbuotojai nesirenka lankstaus darbo grafiko, nevisos darbo dienos, nors ir norėtų taip tenkinti šeimos interesus; kokia darbuotojų, neturinčių šeiminių įsipareigojimų, reakcija į patiriančius šią problemą ir kaip plėtojasi tarpasmeninė komunikacija tarp jų).

8. Bendra įmonių, dalyvavusių tyrime „gerųjų praktikų“, analizė atskleidė, kad jose darbuotojams taikomos papildomos motyvacinės priemonės. Dalyje įmonių rūpinamasi ne tik darbuotojų, bet ir jų šeimos narių arba darbuotojų, išėjusių motinystės (tėvystė neminėta), vaiko priežiūros atostogų, motyvacija. Lyčių lygybės rodiklis apie darbuotojams skiriamą mokymo ir socialinės veiklos papildomą finansavimą atskleidžia, kad įmonėse darbo aplinka vyrams yra palankesnė nei moterims. Lyčių lygybės siektinas rodiklis – 0, bendras dalyvavusių įmonėje rodiklis – -1,99 (siektinas – 0). Jis neigiamas, vadi-

nasi, vyrų padėtis yra geresnė. Vyrų kiek dažniau nurodė, kad yra galimybė pasinaudoti sporto, poilsinių kelionių paslaugomis. Šie rezultatai iš dalies pagrindžia anksčiau keltą prielaidą, kad vyrai darbovietėse yra motyvuojami kitomis priemonėmis, o ne tiesiogiai per darbo užmokestį. Lyčių lygybės rodikliai atskleidė, kad motyvacinės priemonės kiek palankesnės vyrams nei moterims, dažniau jiems sudaromos galimybės naudotis jomis, kurių neatsisako. Šie skirtumai galimi dėl horizontalios darbo rinkos segregacijos ir tendencijų tam tikrose sferose dažniau taikyti motyvacinės priemonės. Darbuotojų teigimu, įmonėse beveik visada atsižvelgiama į darbuotojo poreikius derinti darbą ir šeimą, sudarytos galimybės anksčiau išeiti iš darbo, pasikeisti darbo laiką, jei šeimoje kyla problemų. Toks iš dalies lankstus darbo grafikas, pačių vadovų ir darbuotojų teigimu, yra dažniausiai taikoma priemonė, padedanti derinti darbo ir šeimos pareigas. Kita vertus, šios priemonės dažniausia neformalizuotos, tad taikomos individualaus žodinio susitarimo pagrindu. Tokia praktika, suprantama, yra geriau nei jokios, tačiau, nesant formalizuotų santykių, kuriais suinteresuotos šalys apibrėžtam laikotarpiui raštu įsipareigoja dėl tam tikrų darbo sąlygų pakeitimo, darbdavys įgyja ilgalaikės perspektyvos pranašumą: žodinis susitarimas bet kada gali būti atšauktas ar naujai interpretuojamas, darbuotojas tarsi priklauso nuo darbdavio malonės ir nėra laisvas planuoti savo veiklą, net turėdamas žodinį leidimą. Be to, tokie susitarimai trikdo darbo procesus, kiekvienas individualus kreipimasis atitraukia abi puses nuo tiesioginių pareigų vykdymo darbo vietoje, sužadina emocinę įtampą. Tyrimu nustatyta, kad įmonėse netaikomos jokios priemokos ar paslaugos vaikų, globos reikalaujančių šeimos narių priežiūrai. Tačiau šių motyvacinių priemonių efektyvumu neabejoja patys darbdaviai ir mano, jog papildomas išmokų skyrimas šeimoms, auginančioms vaikus, vaikų užimtumo plėtojimas bei lankstus darbo grafikas labiausiai padėtų dirbantiems tėvams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus.

9. Lyčių lygybės rodiklis dėl vienodo požiūrio į lytis, persekiojimo darbo vietoje, seksualinio priekabiavimo, kategorijoje, parodo, kad apklausoje dalyvavusios įmonės mažai rūpinasi apsauga nuo priekabiavimo ir persekiojimo darbo vietoje. Vidutinis įmonių, dalyvavusių tyrime, organizuotų mokymų dėl vienodo požiūrio į lytis, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo darbo vietoje, darbo rezultatų nusavinimo skaičiaus rodiklis yra 0,02 (siektinas rodiklis – 1). Tyrimas atskleidė, kad nė vienos įmonės darbuotojai 2008 m. nedalyvavo mokymuose seksualinio priekabiavimo, persekiojimo darbo vietoje ar

darbo rezultatų nusavinimo temomis. Lyčių lygybės rodiklis, parodantis seksualinio priekabiavimo atvejus tarp lyčių, atskleidžia, kad dažniau priekabiavama prie moterų nei prie vyrų. Rodiklio reikšmė (0,33) (siektinas – 0) atskleidžia moterų diskriminavimo apraiškas. Lyčių lygybės rodiklis parodo, kad įmonėse nepakankamai rūpinamasi darbuotojų apsauga nuo seksualinio priekabiavimo ir persekiojimo. Bendras tirtų įmonių asmenų, manančių, kad įmonėje yra nustatyta tvarka, kaip turi elgtis darbuotojas(-a), kuri(s) jaučiasi seksualinio priekabiavimo ar diskriminacijos auka, dalies rodiklis – 0,04 (siektinas rodiklis – 1). Įmonės nurodė, kad vidutiniškai buvo pateiktas 0,1 skundas dėl „pastangų ar darbo rezultatų nepripažinimo, kokybės neįvertinimo, persekiojimo darbovietėje“ ir nė vieno skundo dėl kitų išvardytų priežasčių. Lyčių lygybės indeksas parodo, kad įmonėse nepakankamai rūpinamasi darbuotojų apsauga nuo seksualinio priekabiavimo ir persekiojimo. Daugiau nei pusė įmonių nurodė, jog jų įstaigoje / įmonėje nėra asmens / struktūrinio padalinio, kuriam galima pateikti skundą. Beveik pusė apklaustųjų darbuotojų nurodė, kad jų darbovietėje nenustatyta tvarka, kaip turi elgtis darbuotojas(-a), kuris(-i) jaučiasi seksualinio priekabiavimo auka. Taigi įmonių duomenys apie darbuotojų skundus neatspindi realios situacijos. Beveik trečdalis tiriamųjų pažymėjo, kad jų darbovietėje rekomenduojama lygiavertiškiau vertinti darbuotojus, sudaryti jiems vienodesnes galimybes tobulinti kvalifikaciją, gauti vertingą informaciją, būti vienodai pripažintiems, vertinamiems ir skatinamiems, tačiau ne visi atsakė, kaip konkrečiai pasireiškia ši rekomendacija.

Atlikti tyrimai patvirtino gerai žinomą faktą, kad žmogiškasis veiksnys nėra tinkamai atsispindimas įmonių įvairių lygių ataskaitose, Personalo skyriaus / tarnybos kaupiamoje informacinėje duomenų bazėje ir dažnai nešiuolaikiškas, nekokybiškas žmogiškųjų išteklių valdymo požiūriu. Pavyzdžiui, ūkio subjektai privalo reguliariai pateikti finansines ataskaitas, tačiau jie neįpareigoti atsiskaityti dėl žmogiškųjų išteklių, darbo santykių veiksmų ir pasiekimų tobulinimo kokybės. Santykis tarp „subjektyviųjų“ veiksmų (darbuotojų, darbdavių nuomonės, įvertinimo) ir vadinamųjų objektyviųjų veiksmų (įmonės veiklos rodikliai, plėtra, įmonės investavimo kryptys) nustatytas aiškinantis veiksnis, trukdančius plėtrai: tik mažuma įmonių vadovų nurodė, kad verslo plėtrai trukdo personalo sąnaudos (15 proc.) bei darbuotojų darbo ir šeimos gyvenimo derinimas (8 proc.). Svarbu, kad pastaruosius atsakymus pasirinko tik moterys vadovės. Vadinasi, dalis vadovų susiduria su darbuotojų darbo ir šeimos pareigų derinimo sunkumais ir įžvelgia

juose grėsmę verslo plėtrai. Kita vertus, dažniausia buvo nurodoma, kad verslo plėtrai trukdantys veiksniai – tai nemokūs, vėluojantys mokėti užsakovai (62 proc.), administracinės, teisinės problemos (39 proc.). 20 proc. vadovų skundėsi nekvalifikuota darbo jėga, 8 proc. trukdžiais nurodė vadybos / valdymo kompetencijos stoką ir įtakingus akcininkų sprendimus. Žmogiškųjų išteklių valdymo kokybę dažniausiai nesusidomima, kol ji nepradeda neigiamai veikti ekonominių rodiklių arba nesukelia vidinių konfliktų įmonėje. Tada jau būna per vėlu, o tokiais atvejais taikomos kompensuojančios programos būna labai brangios. Įmonės socialinis pranešimas / ataskaita, paruoštas panašiais principais, kaip ir turto, pajamų ir išlaidų balansas, galėtų pagerinti padėtį ir įdiegti informacijos apie įdarbinimą ir jo sąlygas standartą, leidžiantį atlikti reikiamas lokalias ir dinamines analizes, nustatant įmonės pelningumo sąsają su žmogiškųjų išteklių kokybės dinamika. Įmonių socialiniuose pranešimuose / ataskaitose susidarytų galimybė įvertinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, santykių tarp jų lygiavertiškumo problemą. Šiam tikslui reikalinga tam tikra informacija, kaip pamatuoti lyčių lygybės vertinimo laipsnį, o vėliau konstruoti atitinkamus lyčių lygybės standartus, lokaliai ir globaliai lyginant su kitomis įmonėmis.

10. Įmonių, kurių dauguma – socialiniai atsakingų įmonių¹¹ tinklo narės, tyrimas atskleidė, kad šeimos ir profesinių pareigų derinimo įvairovė gana skurdi. Viena vertus, tai gali būti siejama su asmeninėmis nuostatomis – tik mažuma darbdavių nurodė, kad verslo plėtrai trukdo personalo sąnaudos (15 proc.) bei darbuotojų darbo ir šeimos derinimas (8 proc.), todėl planingos veiklos ir apskaitos šiose srityse nevykdo. Kita vertus, suprantama, kad šeimos ir profesinių pareigų derinimo gerosios praktikos neegzistuoja nepriklausomai nuo visuomenės kultūros ir lyčių lygybės svarbos suvokimo lygmens. Todėl daugelyje įmonių tos gerosios praktikos vykdomos fragmentiškai ir nenuosekliai (dažniausiai remiamos projektinėmis JT, ES ir valstybės lėšomis).

11. Šiuo metu įmonėse plačiau paplitusios gerosios praktikos, susijusios su finansų ir laiko sąnaudų reguliavimu ir kompensavimu. Populiarija tiesioginis ir netiesioginis finansinis skatinimas. Pažymėtina, kad tai aiškiausia ir lengvai išmatuojama sociali-

¹¹ Įmonių socialinė atsakomybė bendraja prasme suvokiama kaip verslo praktika, kai į savo veiklos vidinius procesus ir išorinius santykius savanoriškai integruojami socialiniai, aplinkosaugos ir skaidraus verslo principai. Toks verslo veiklos modelis vertinamas kaip būdas sukurti novatorišką, konkurencingą ir tvarų verslą, teikiantį naudą tiek verslui, tiek visuomenei.

nė priemonė, tenkinanti darbdavius ir darbuotojus. *Tiesioginės* vienkartinės išmokos skiriamos darbuotojui netekus artimojo, tai gali būti priemokos švenčių / atostogų proga ir pan. *Netiesioginis* finansinis skatinimas apima atitinkamų paslaugų pirkimą darbuotojui ir jo šeimos nariams: sveikatos ar gyvybės draudimas, dalinis ar visiškas poilsio išlaidų dengimas, šventinių renginių organizavimas ar aprūpinimas bilietais į renginius, sporto klubų abonementai, ryšio priemonių (telefono, interneto) išlaidų, susijusių su nedarbine veikla, kompensavimas ir pan. Sektinas kai kurių įmonių pavyzdys, kai, siekiant užtikrinti darbuotojų lojalumą, ir mažinti personalo kaitą bei palengvinti darbo ir šeimos pareigų derinimą moterims, esančioms motinystės ar vaiko priežiūros atostogose, kaip ir darbuotojams, taikomos visos arba dalis minėtų priemonių. Visos šios skatinimo priemonės darbuotojų yra labai palankiai vertinamos. Trūkumas – nėra aiškios formalios tokio skatinimo tvarkos (tyrimo metu tai neužfiksuota). Dėl šios priežasties ne visi norintieji gali kreiptis ir turėti lygias galimybes pasinaudoti skatinimo priemonėmis įmonėje tai daro. Tokių priemonių reglamentavimas ne tik suteiktų skaidrumo ir aiškumo darbo santykių kokybei, bet ir gerintų įmonės įvaizdį tarp darbuotojų, skatintų jų lojalumą ir prisidėtų prie įmonės rinkodaros strategijos plėtos.

12. Laiko sąnaudų reguliavimas – viena dažniausiai darbuotojų minima priemonė, leidžianti sklandžiau derinti profesines ir šeimos veiklas bei pareigas. Dažniausia tai laikinas individualaus darbo grafiko peržiūrėjimas ir susitarimas dėl jo pakeitimo, pritaikant prie darbuotojo poreikių. Tiesiogiai su vaikų priežiūra susijusiai priemonei pritaria ne tik darbuotojai, auginantys vaikus. Tai svarbus veiksnys, nes šiuo atveju šeimos sąvoka išplečiama iki asmeninio gyvenimo (gyvenimo ciklo) sąvokos, todėl mažinama galimybė atsirasti nelygiateisiškumo apraiškai, t. y. skirstymui į vaikus auginančias ir neauginančias, į tradicines ir netradicines, nuotolio šeimas.

Taikoma ir kita darbo laiko forma – sutrumpinta darbo diena ir nuotolinis darbas ne įmonės, o privačioje aplinkoje (namuose). Ypač pozityviai ši forma darbuotojų vertinama situacijoje, kai reikia slaugyti sergančius vaikus ar globojamus šeimos narius. Mat darbuotojas nenukenčia finansiškai, o darbdavys nepraranda laiko, nepatiria finansinių nuostolių dėl darbų perdavimo administravimo ar užduočių neatlikimo laiku. Tačiau nuotolinis darbas kol kas neįformintas teisės aktais, bet tikimasi artimiausiu metu sulaukti *Darbo kodekso* pataisų dėl nuotolinio darbo formos įteisinimo.

Tyrimu nustatyta dar viena neformali darbo laiko reguliavimo forma – laisvų apmokamų dienų suteikimas asmeninėms reikmėms. Ši priemonė, jei

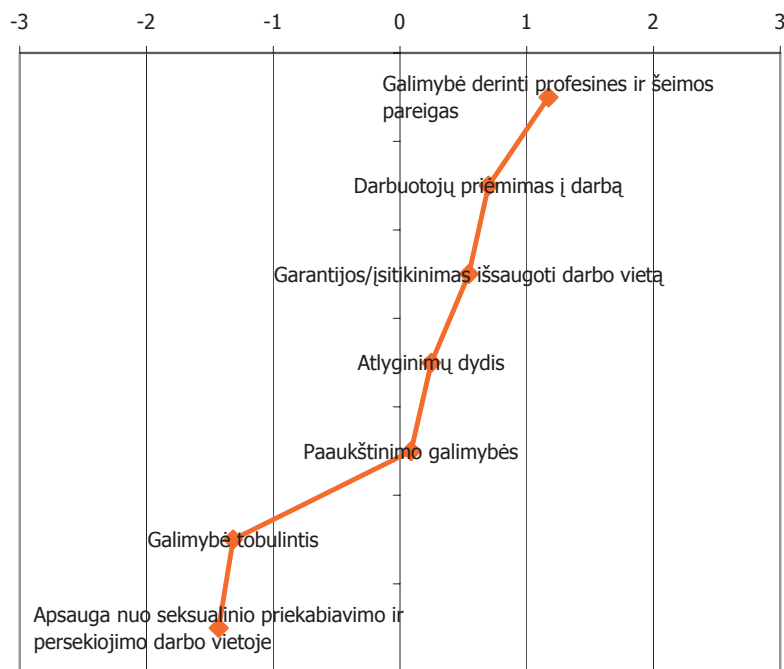
jos taikymas reglamentuotas, viešas ir skaidrus, gali skatinti kolektyve tarpusavio pagarbą. Deja, laiko sąnaudų reguliavimo priemonės dažniausiai taikomos moterims, o tai dar kartą patvirtina stiprią moters vaidmens šeimoje nuostatą ir menką darbo kultūros bei lyčių lygybės pažangą įmonėse. Dalis darbuotojų dėl įstatymų neišmanymo ar iškreiptų darbo santykių teisėtai jiems priklausančias lengvatas laiko darbdavio geros valios išraiškėmis ir skatinimu.

13. Nustatyta nedaug gerųjų praktikų pavyzdžių, kur laiko ir finansų sąnaudų optimizavimas išreiškiamas konkrečia paslauga, orientuota į tvaresnę galimybę derinti profesinę veiklą ir šeimos pareigas. Pavyzdžiu gali būti įvairių sričių profesio-

nalų – juristų, konsultantų, mobilių auklių ir pan. – epizodinių paslaugų teikimas darbuotojams. Tiesa, tų paslaugų paieška užima daug laiko ir reikalauja tam tikros kompetencijos vertinant kokybę.

14. Darbdavių požiūris į lyčių lygybės praktinius veiksmus įmonėje priklauso nuo lyties. Darbdavės, turinčios vaikų, anūkų ar šeimoje globojamų asmenų, labiau motyvuotos keisti darbo santykius tarp darbuotojų moterų ir vyrų, kai tuo tarpu vyrai yra labiau atsainesni. Galima teigti, kad tokia pat dvilypė padėtis ir galimo pasipriešinimo lyčių lygybės pokyčiams raiška priklausys nuo lyties, profesinio statuso ir užimamų pareigų įmonėje.

15. 91 proc. darbuotojų yra patenkinti esamu darbu darbovietėje.



2 pav. Galimybės, dėl kurių įmonėse galėtų formuotis nevienodas požiūris į moteris ir vyrus

Įvertinus tai, kad darbas respondentams patinka, yra labai svarbu, aktualu, kad įmonėse būtų palankios galimybės derinti darbo ir šeimos poreikius, būtų užtikrinta lyčių lygybė. Darbuotojai statistškai reikšmingai dažniau teigė, kad dėl galimybių derinti profesines ir šeimos pareigas darbovietėse gali būti lyčių diskriminavimo apraiškų. Tai rodo, kad būtent ši sfera gali būti labiausiai pažeidžiama įmonėse ir demonstruoja „gerųjų praktikų“, siekiant lyčių lygybės ir palankios darbai bei šeimai aplinkos kūrimo, įmonėse reikšmingumą, būtinumą.

Apibendrinant galima teigti, kad kol kas darbdaviai ir darbuotojai nesuvokia lyčių lygybės principo įgyvendinimo naudos, kuri galėtų teikti naudą įmonei, harmonizuoti darbo ir šeimos konfliktą, teigiamai veikti darbdavių ir dirbančiųjų sveikatą, garantuoti saugumą bei gerovę. Lygybės priemonės turėtų keisti įmonės darbo kultūrą ir prisidėti prie

organizacijų pelningumo rezultatų. Tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, pradedantys suvokti šeimos ir darbo veiklą svarbą bei perspektyvią naudą, privalės plėtoti darbo derybų kultūrą. Šiuo metu daugelis praktikų yra nulemtos darbdavio geranoriškumo ir asmeninių susitarimų, dėl kurių darbuotojas jaučiasi labai dėkingas ir tampa paklusnus vadovams. Tačiau kokių kūrybinių sprendimų gali pateikti toks darbuotojas ir kaip tokios įmonės gebės konkuruoti globalioje rinkoje, reikalaujančioje darbo kultūros inovacijų ir ypač kūrybingo verslumo? Formalizavus šias praktikas (sukūrus mažiau nuo tarpasmeninių santykių priklausomus mechanizmus), sparčiau augtų besinaudojančiųjų šia praktika, būtų išvengta neskaidrumo diegiant kontrolę ir užkertant kelią galimiems diskriminacijos lyties pagrindu atvejams. Darbdaviai, siekdami įdarbinti idealius ir našius darbuotojus, privalės kritiškiau vertinti jų lūkesčius dėl

darbo laiko, kurio normos iki šiol istoriškai teikia privilegiją vyrams.

Išvados

1. Sritis, kuriose bendrai įmonėse vyrų ir moterų padėtis nėra lygi, nepalanki profesinių ir šeiminių pareigų deriniui:
 - Darbuotojo priėmimo į įmonę procedūros nėra iki galo standartizuotos, nes orientuojamasi į kandidato lytį, šeiminę padėtį.
 - Nesiekama vienodo atlyginimo abiejų lyčių darbuotojams; jie neapsaugoti nuo priekiaavimo.
 - Retai suteikiamos lengvatos darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose.
 - Vaikų priežiūrai neteikiama jokia parama ar pagalba. Tai rodo darbdavių ir darbuotojų nuostatą nesieti profesinių pareigų ir šeiminių išsipareigojimų bei toliau pusiausvyros įtakos su įmonių rezultatyvumu ir pelningumu. Išreikšta itin kraštutinė nuostata, kad, esant būtinybei, moteris turėtų atsisakyti profesinės veiklos šeimos labui. Pritarimas šiai nuostatai netiesiogiai gali turėti įtakos šeimos planavimui ir apsisprendimui turėti vaikų ateityje.
2. Moterų padėtis blogesnė:
 - Įsidarbinant pokalbio metu.
 - Planuojant užimti aukštesnes pareigas.
 - Nors tyrime dalyvavusių įmonių vyrų ir moterų atlyginimai oficialiai nesiskiria, tačiau moterys jaučiasi diskriminuojamos dėl atlyginimo dydžio ir jo skyrimo skaidrumo nei vyrai.
 - Moterims dažniau kyla problemų, kaip suderinti profesinius išsipareigojimus ir šeimos pareigas.
3. Vyrų padėtis blogesnė:
 - Kvalifikacijos tobulinimo, mokymosi srityje (nors oficialiais duomenimis moterys ir vyrai vienodai kelia kvalifikaciją, bet, darbuotojų nuomone, moterys dažniau nei vyrai dalyvauja mokymuose, atnaujina savo žinias ir kompetencijas).
 - Atleidimų srityje.
 - Vyrų, dirbančių pagal lankstų darbo grafiką, padėtis nėra tolygi moterų padėčiai ir tai kelia dilemą, kiek ir kaip vyrai priims „universalus globotojo“ darbe ir šeimoje.
4. Patobulinta moterų ir vyrų (lyčių) lygybės darbo vietoje matavimo ir vertinimo metodika, taikant *Gender Index* patirtį, leidžia baigti konstruoti patikimą indeksą (arba darbo kultūros / darbo kokybės indeksą) lyčių lygybei įmonėje vertinti.

Indeksui apskaičiuoti reikalingas harmonizuotos statistikos duomenys, kurių pagrindas – lygybės pasiekimų rodikliai, t. y. kaip priklausomi kintamieji. Nepriklausomi, arba instrumentiniai, kintamieji neturėtų būti įtraukti į indekso sandarą. Skaičiuojant sudėtinius indeksus, turėta omenyje, kad rodikliai matuojami įvairiose skalėse. Siekiant suderinti matavimų skales sudėtiniame indekse, rodiklių faktines vertes būtina standartizuoti taip, kad visi rodikliai turėtų tą patį svorį. Tam pasitelkiami atitinkami statistiniai metodai.

Literatūra

1. Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E. (2003). Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments. *Industrial Relations*, 42 (2).
2. Felski, R. (1997). The doxa of difference. *Signs*, 23 (1), 1–22.
3. Ferree, M. M., Gamson, W. A. (2003). The gendering of governance and the governance of gender. In: Hobson, B. (Ed.). *Recognition struggles and social movements: contested identities, agency and power*. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Folbre, N. (2001). *The invisible heart: economics and family values*. New Press.
5. Folbre, N. (2006). Measuring care: gender, empowerment and the care economy. *Journal of Human Development*, 7 (2), 183–199.
6. Fraser, N. (1997). After the family wage: a post-industrial thought experiment. In: B. Hobson, A. M. Berggren, *Crossing borders. Gender and citizenship in transition*, 21–55. Sweden, Swedish Council for Planning and Coordination of Research.
7. Fusulier, B., McKee, L., Mauthner, N. (2003). *Family-Friendly Policies in a Voluntary Organisation: between constraint, strategy and culture*. <http://www.sasae.org/conf2003/papers/fusulier-mckee-mauthner.pdf> [žiūrėta 2005-04-14].
8. Gečienė, I. (2008). Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje. *Moterys, darbas, šeima. Lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas* (p. 83–129). Vilnius: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras.
9. Guerrina, R. (2002). Mothering in Europe: Feminist critique of European policies on motherhood and employment, *European Journal of Women's Studies*, 9 (1), 49–68.
10. Hoyman, M., Duer, H. (2004). A Typology of Workplace Policy. Worker Friendly vs. Family Friendly? *Review of Public Personnel Administration*, 24, 2.
11. Lewis, S. (1997). Family friendly policies. Organisational culture change or playing around at the margins? *Gender, Work and Organisation*, 4 (1), 13–23.
12. Lorber, J. (2000). Using gender to undo gender: a feminist de-gendering movement, *Feminist Theory*, 1 (1), 79–95.

13. Martin, A. J., Sanders, M. R. (2003). Balancing Work and Family: A Controlled Evaluation of the Triple P-Positive Parenting Program as a Work-Site Intervention. *Child and Adolescent Mental Health*, 8 (4), 161–169.
14. Maslauskaitė, A. (2008). Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: lyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė. *Moterys, darbas, šeima. Lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas* (p. 18–61). Vilnius: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras.
15. Plantenga, J., Figueiredo, H., Remery, C., Smith, M. (2002). *Towards an EU Gender Equality Index*. Utrecht: Utrecht School of Economics/UMIST.
16. Plantenga, J., Figueiredo, H., Remery, C., Smith, M. (2003). Towards an EU Gender equality index. Feasibility study commissioned by and presented to the European Commission. <http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/EU%20index%20final%20report%20December%202003.pdf> [žiūrėta 2010-07-29].
17. Reingardė, J. (2004). *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje*. Kaunas: VDU.
18. Reingardė, J., Tereškinas, A. (2006). Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje ir lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. *(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje* (p. 47–102). Kaunas: VDU Socialinių tyrimų centras.
19. Rossilli, M. (1997). The European Community's policy on the equality of women: From the Treaty of Rome to the present. *European Journal of Women's Studies*, 4 (1), 63–82.
20. Smith, D. (1993). Women's Experience as a Radical Critique in Sociology. In *Readings in Social Theory: the Classic Tradition to Post-Modernism*. Ed. James Farganis. NY: McGraw-Hill, Inc.
21. Šidlauskienė, V., Šaparnienė, D., Kovierienė, A. (2008). Ar Lietuvos aukštojo mokslo sistemos organizacijų kultūra palanki moterims mokslininkėms? *Acta Paedagogica Vilnensia*, 21, 160–178.
22. Tereškinas, A. (2008). Tarp egalitarinės ir neotradicinės šeimos: Lietuvos moterų ir vyrų užimtumas namie. *Moterys, darbas, šeima. Lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas* (p. 62–82). Vilnius: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras.
23. Walby, S. (1997). *Gender Transformation*. UK: Taylor & Francis Ltd.

WHAT DOES ASSESSMENT OF GENDER EQUALITY IN THE ENTERPRISES SHOW? HOW TO ACCEPT CHALLENGES OF GENDER EQUALITY AT THE WORKPLACE?

Virginija Šidlauskienė

Summary

Statistical data and recent studies reveal the obviously dominant inequality between women and men in the Lithuanian labour market. In particular the inequality between women and men has increased during the market economy recession and has become a serious challenge in the institutional and societal structure. Equality between men and women is a complex issue with many dimensions. A gender equality index can thus be regarded as a useful tool for promoting gender equality to a variety of different audiences but like any tool it should be used with care since it is only as good as the sum of its measures. Interpretation of comparative index scores and trends requires an understanding of the components, how they behave and their influences.

An essential but complex step when developing a gender equality index is defining equality. Gender equality may refer to a formal equality concept centering on equal starting points or it may indicate the achievement of equal results. Defining gender equality in terms of equal results seems more ambitious as the focus shifts from procedures to outcomes. The association of gender equality with equal results is, however, not without difficulty. Within feminist literature there has been a heated debate about the one-sidedness of the 'equality' approach if this implies women becoming equal to men. Instead a 'difference' approach advocates treating women differently in so far as they differ from men, since equality strategies based on the male as norm may in fact disadvantage women. Fraser (1997) quite deliberately used the term 'equity' instead of 'equality' to conceptualize 'gender equity' as a complex idea. Based on this notion, she unpacks the idea of gender equity as a compound of seven distinct normative principles, namely: anti-poverty, anti-exploitation, income equality, leisure time equality, equality of respect, anti-marginalisation and anti-androcentrism. She proposes 'a third way' to achieve gender equality, which she calls the universal caregiver model based on women's current life-patterns as the norm for everyone. As a result men should change their life styles and should be induced to behave more like most women, i.e. they should work less and should take on more care responsibilities. The universal caregiver model makes it clear from the very outset that gender equality implies a change in the lives of both women and men through promotion of greater equality in the distribution of paid and unpaid work. It also indicates that an equal distribution of paid and unpaid work is not enough. A full concept of gender equality should also take into account the political dimension and refer to assets such as time and income (Folbre, 2006).

Following this approach and in order for actors of enterprises (employers, employees, and HR managers) intervening in the private sector to gain expertise in the field of gender equality in the workplace, the provision of Gender Equality indicator is helpful. For that reason the *Gender Index* methodology was adapted and applied for the measurement

of equality between women and men in the enterprises of Lithuania. The difficulties in implementing gender equality policies and practices in private companies and amongst other stakeholders in the private sector are common: 1. Women's situation is much worse: in job interview, when planning to take a higher position, women feel discriminated against men on the salary and on the granting of salary transparency, women more often have a problem harmonizing professional commitments and family responsibilities. 2. Men's situation is much worse: women are increasingly more often involved in training and updating their knowledge and competence than men, they are quickly and more often dismissed, few men work under a flexible work schedule. 3. Both genders are not equal: work culture is unfavourable for the reconciliation of professional and family responsibilities, the recruitment procedures of the companies are not completely standardized, they focus on candidate gender and marital status, companies do not pay both genders the same, employees are not protected from harassment, workers who have child-care leave are rarely granted support, employers do not provide any resources or support to their employees in child care. In summary, the equality and non-discrimination policies are rarely a priority for enterprises or their representatives.

Keywords: (in)equality, women, men, enterprise, assessment.