

2022

Moterų ir vyrų darbo  
užmokesčio atotrūkį  
lemiančių veiksnių  
vertinimas ir  
priemonės jiems šalinti

**Tyrimo savininkė ir tyrimo vadovė:**

dr. Lina Novickytė

**Tyrimą atliko:**

dr. Lina Novickytė, dr. Rasa Pranskevičiūtė-Amoson, Andrej Bogdanov

**Dėkojame:**

Ramunei Juozapaitienei už įžvalgas ir pagalbą rengiant tyrimo ataskaitą, Mariuš Palevič už pagalbą formuojant reikiamus duomenų rinkinius tyrimui atlikti.

**Informacija tyrimo citavimui:**

STRATA (2022). Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančių veiksnių vertinimas ir priemonės jiems šalinti. Vyriausybės strateginės analizės centras.



Parengta vykdant projektą „Įrodymais grįsto valdymo kompetencijų centro įkūrimas“  
(Nr.10.1.1-ESFA-V-912-01-0025)

Pasiūlymus, pastabas, komentarus prašome siųsti [info@strata.gov.lt](mailto:info@strata.gov.lt)

# Turinys

<b>Santrumpos ir paaiškinimai</b>	<b>4</b>
<b>Rekomendacijos ir strateginiai siūlymai</b>	<b>5</b>
<b>Ižanga</b>	<b>12</b>
<b>1.Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančių priežasčių analizė ir vertinimas</b>	<b>15</b>
1.1. Atotrūkį lemiančios priežastys ir pokyčiai COVID-19 metu	15
1.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio „paaiškinamų“ ir „nepaaiškinamų“ priežasčių analizė ir vertinimas Lietuvoje bei atotrūkio prognozė	24
<b>2.Priemonių moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti identifikavimas ir vertinimas</b>	<b>30</b>
2.1. „Paaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies (išsilavinimas, poliarizacija ir profesinė segregacija) sprendimas	30
2.2. „Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies (diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikalią segregaciją) sprendimas	44
2.3. Šalių ir įmonių atvejų analizė: Švedija	50
2.4. Šalių ir įmonių atvejų analizė: Lietuva	57
2.4.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės	66
2.5. Galimų priemonių, skirtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį Lietuvos kontekste, sąrašas	70
<b>Literatūros sąrašas</b>	<b>75</b>
<b>Priedai</b>	<b>81</b>

# Santrumpos ir paaiškinimai

**Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis** (angl. *gender pay gap*) – uždarbio procentas, rodantis moterų ir vyrų darbuotojų vidutinio valandinio bruto uždarbio skirtumą<sup>1</sup>.

**BVP** – Bendras vidaus produktas

**Bruto uždarbis yra atlyginimas ar užmokestis**, mokamas darbuotojui prieš išskaičiuojant pajamų mokestį ir socialinio draudimo įmokas. Europos Sąjungoje lyčių darbo užmokesčio atotrūkis oficialiai vadinamas „nepakoreguotu lyčių darbo užmokesčio atotrūkiu“, nes jį nustatant, neatsižvelgiama į visus veiksnius, kurie daro poveikį lyčių darbo užmokesčio skirtumui, kaip antai, išsilavinimą, patirtį darbo rinkoje, išdirbtas valandas, skirtingą darbo pobūdį (EC, 2014).

**COVID-19** – koronaviruso liga 2019 – infekcinė liga, sukeliama koronaviruso SŪRS-CoV-2 (angl. *Coronavirus Disease 2019*)

**EBPO** – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija

**EIGE** – Europos lyčių lygybės institutas (angl. *European Institute for Gender Equality* (EIGE))

**EK** – Europos Komisija

**ES** – Europos Sąjunga

**Eurofound** – Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound))

**Eurostatas** – Europos Sąjungos statistikos agentūra

**JK** – Jungtinė Karalystė

**JT** – Jungtinės Tautos

**ILO** – Tarptautinis darbo biuras (organizacija) (angl. *International Labour Office /Organization*)

**IRT** – informacinės ir ryšių technologijos (IRT)

**LR** – Lietuvos Respublika

**NPP** – Nacionalinis pažangos planas

**SADM** – Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

**STEM** – gamtos ir gyvybės mokslai, technologijos, inžinerija, matematika ir informatika

**STRATA** – Vyriausybės strateginės analizės centras

**ŠVIS** – švietimo valdymo informacinė sistema

---

<sup>1</sup> Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1196?lang=lt>.

# Rekomendacijos ir strateginiai siūlymai

Eil. Nr.	Rekomendacijos („daryk tai“) / strateginiai siūlymai („žinok tai“)	Veiksmas	Atsakinga institucija
1.	<p><b>Rekomendacija.</b> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti įgyvendinti darnią ir rezultatyvią moterų ir vyrų lyčių lygybės politiką kartu įtraukiant svarbias šio proceso šalis – darbdavius (įmones, įstaigas ir organizacijas) bei visuomenę. Tokia politika leistų užtikrinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio mažėjimą bei turėtų teigiamą poveikį šalies ekonomikai, biudžetui, socialinės apsaugos sistemai.</p>	<p>Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti siūlomos (reguliavimo ir nereguliavimo) priemonės, kurios skirtos <b>gerinti lygybę darbo ir sprendimų priėmimo srityse</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nustatyti viešojo sektoriaus ir verslo subjektams reikalavimus (<b>gaires) darbo apmokėjimo sistemų skaidrumui ir teisingumui įgyvendinti.</b></li> <li>• Įgyvendinti Direktyvoje dėl darbo užmokesčio skaidrumo numatytas nuostatas darbdaviai, kad jie turi <b>pranešti apie vienodos vertės darbą dirbančių darbuotojų kategorijų darbo užmokesčio skirtumus</b>, suskirstytus pagal bazinį atlyginimą ir papildomas arba kintamas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Siekiant detalesnės darbo užmokesčio atotrūkio analizės svarstyti galimybę rinkti išsamesnius duomenis, t. y., darbdavius įpareigoti pranešti apie lyčių darbo užmokesčio skirtumus pagal grupes, pavyzdžiui, profesiją (pareigybę), įgūdžius (išsilavinimą) ar patirtį.</li> <li>• Svarstyti galimybę darbdavius (vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus nuo 51 darbuotojo) įpareigoti periodiškai (pavyzdžiui, kas 3-5 metus) atlikti <b>darbo užmokesčio auditą</b>.</li> <li>• Svarstyti galimybę valdžios institucijoms sukurti <b>įrankius</b>, kurių dėka verslo įmonės galėtų analizuoti ir pa(si)lyginti darbo užmokesčio ir personalo struktūras ir patikrinti, ar vyrų ir moterų darbuotojų atlyginimai yra vienodi.</li> <li>• Vykdyti <b>informacines kampanijas</b>, kurios būtų skirtos darbdaviams, darbuotojams ir kitoms suinteresuotosioms šalims, siekiant informuoti apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis ir kaip šį atotrūkį panaikinti.</li> <li>• Vyriausybė turėtų prisidėti skatinant lyčių pusiausvyrą <b>bendrovių valdybose</b>:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direktyvoje dėl lyčių pusiausvyros įmonių valdybose numatyta, kad bent 40 proc. biržoje listinguojamų įmonių ne vykdomosios tarybos (valdybos) narių turės sudaryti mažiau reprezentuojančios lyties atstovai. Atsižvelgiant į tai, siūloma svarstyti galimybę <b>nustatyti nacionalines kvotas</b> (pagal direktyvoje numatytą apibrėžtį) <b>ir</b></li> </ul> </li> </ul>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (lyderystė) pasitelkiant pagal kompetenciją LR Ekonomikos ir inovacijų ministeriją, LR Švietimo, mokslo ir sporto ministeriją, Valstybinę darbo inspekciją, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, Lietuvos statistikos departamentą ir kitas pagal kompetenciją įstaigas bei organizacijas.</p>

		<p><b>mažesnių įmonių valdymo organams</b>, pavyzdžiui, įmonėms, kurių vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus yra 51-250.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siūloma <b>valstybės (savivaldybės) įmonėse ir įmonėse, kurių kontrolinis akcijų paketas priklauso valstybei (savivaldybei) nustatyti nacionalines kvotas</b> ir siekti, kad per dvejų metų laikotarpį šiose įmonėse bent 40 proc. tarybos (valdybos) narių sudarytų mažiau reprezentuojančios lyties atstovai.</li> </ul> <p>Vyriausybė (atsakinga ministerija) kasmet turėtų stebėti pažangą siekiant numatytų tikslų ir vertinti jų veiksmingumą. Jeigu nustatyta, kad per numatytą laikotarpį mažiau reprezentuojančios lyties atstovai nesudaro didesnio procento valdybų narių, vadovų grupių narių ir įmonių vadovų biržose listinguojamose bendrovėse ir kitose siūlyme numatytuose bendrovėse bei valstybės (savivaldybės) įmonėse ir įmonėse, kurių kontrolinis akcijų paketas priklauso valstybei (savivaldybei), Vyriausybė (atsakinga ministerija) turėtų atlikti vertinimą, dėl kokių priežasčių ir veiksmų nebuvo pasiekti numatyti tikslai (kvotos).</p>	
		<p><b>Priemonės</b>, skirtos skatinti lyčių lygybę <b>įgyvendinant reformas ir lyčių aspekto integraciją</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuoti, kad <b>poveikio lyčių lygybei vertinimai</b> būtų įtraukti į pagrindinius institucijos veiklos procesus.</li> <li>• <b>Plėtoti monitoringo sistemą</b>, kuri stebėtų, kaip institucijos įtraukia lyčių (lygybės) aspektą į savo pagrindinius veiklos procesus, ypač biudžeto sudarymą, veiklos valdymą ir teisės aktų rengimą. Kasmet vykdyti poveikio lytims atliktų vertinimų kieki ir jų kokybės stebėseną.</li> <li>• <b>Mokymų programų parengimas, metodinės gairės, konsultacijos, įvairių ugdomųjų įrankių</b> personalui, atsakingam už lyčių lygybės principo diegimą, kvalifikacijai kelti ir įgūdžiams ugdyti sukūrimas.</li> <li>• <b>Sisteminis bendrų ir sektorinių segreguotų pagal lytį duomenų rinkimas ir kaupimas</b>. Atsižvelgiant į tai plėtoti pagal lytį duomenų kaupimą ir naudojimą rengiant ir priimančias viešosios politikos sprendimus. Pagal lytį segreguotų duomenų kaupimas turėtų būti užtikrinamas ir įgyvendinant atskirų direktyvų nuostatas.</li> </ul>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (lyderystė) pasitelkiant pagal kompetenciją kitas ministerijas, įstaigas ir organizacijas – LR Finansų ministeriją, Lietuvos statistikos departamentą.</p>
		<p>Siūlytina rengiant naują Moterų ir vyrų lygių galimybių planą ir (ar) rengiant tikslines priemones darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti, įtraukti rekomenduojamą <b>moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį šalinančių priemonių sąrašą</b><sup>2</sup> (1 pav.):</p>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.</p>

<sup>2</sup> Priemonių sąrašą reguliariai atnaujinti ir aktualizuoti.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ypatingai atkreipti dėmesį į moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį mažinančias priemones, kurios riboja galimybes mokėti skirtingą darbo užmokestį atsižvelgiant į darbo laiko ir darbo stažo įmonėje skirtumus (t. y. vienodos kvalifikacijos ir pareigybės atlygis turi nekisti priklausomai nuo darbo laiko ir stažo įmonėje).</li> <li>• Atsižvelgiant į tai, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio projekcijos ateityje pasižymi lėta kaita, būtinas dialogas su verslo įmonėmis siekiant įgyvendinti atotrūkį šalinančias priemones.</li> </ul>	
		Šios veiklos skatintų plėstis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo kultūrai, vengti rasti diskriminacinių veiksmų ir galimybių formuotis skirtingam darbo užmokesčiui esant kitoms sąlygoms vienodoms (žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos veiksniams).	
2.	<b>Rekomendacija.</b> Siekiant didinti vaiko priežiūros dienos metu paslaugų pasiūlą, vietą vaikui ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje rekomenduojama užtikrinti nuo ankstyvojo amžiaus (geriausia, iškart pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms).	<b>Vaiko priežiūros dienos metu paslaugų pasiūla ir jų kokybė</b> – viena veiksmingiausių paramos šeimoms su vaikais priemonių, palengvinanti motinų atliekamą neapmokamą priežiūros darbą bei suteikianti galimybę padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir sumažinti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį. Motinai ar tėvui, <b>iš vaiko priežiūros atostogų nusprendus bet kuriuo metu grįžti į darbo rinką</b> , suteikti vietą vaikui nuo ankstyvojo amžiaus ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje. Šią pareigą rekomenduojama priskirti vietos valdžios institucijoms. Rekomenduojama sudaryti sąlygas <b>prieinamų ir įperkamų vaikų priežiūros dienos metu paslaugų teikimui užtikrinti bei sukurti sistemą kompensuoti tėvų patiriamas išlaidas</b> nesant galimybės užtikrinti tokių paslaugų atveju.	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, LR Finansų ministerija, LR Vidaus reikalų ministerija.
3.	<b>Rekomendacija.</b> Siekiant adaptyviai reaguoti į ateities profesinius iššūkius kartu su partnerėmis – ministerijomis įgyvendinti STEM sričių plėtrą.	Tyrimai rodo, kad siekiant mažinti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį svarbu skatinti moteris rinktis STEM sritis. <b>STEM srities akceleravimo priemonės:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Paskatos švietimo įstaigoms:</b> viešosios investicijos į nediskriminacines ir įtraukias švietimo sistemas. Vyriausybės teikiamos paskatos mokykloms, kurios įtraukia programas, skirtas skatinti jaunų moterų STEM švietimą.</li> <li>• <b>Mokymų, konsultacijų ir ugdomoji veikla pedagoginiam personalui</b> skatinanti tobulinti STEM medžiagos pateikimo būdus ir jaunuolių ugdymą ribojant stereotipinį požiūrį formuojant jaunuolių karjeros perspektyvas.</li> <li>• <b>Studijų, mokslo ir verslo bendradarbiavimo skatinimas:</b> mokyklų ir verslo bendradarbiavimas suteikiant galimybę mokytojams apsilankyti STEM srities įmonėse, mentorystė su STEM srities karjeros moterimis. Įgyvendinant karjeros konsultavimo veiklas įtraukti valstybės ir verslo STEM sričių atstovus dalintis patirtimi, organizuoti „atvirų dienų“ renginius.</li> </ul>	LR Švietimo, mokslo ir sporto ministerija ir LR Ekonomikos ir inovacijų ministerija (kartu su LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija).

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gerųjų pavyzdžių skleidimas ir demonstravimas mokyklose:</b> nuo ankstyvojo ugdymo iki aukštojo išsilavinimo remti aktyvų mergaičių ir moterų įtraukimą bei padėti suvokti, atskleisti jų potencialą STEM srityje. Įtraukti merginas, tėvus, mokytojus, karjeros konsultantus ir kitus įtaką darančius asmenis į švietimo procesą, keičiant nuostatas apie moterų vaidmenį ir galimybes STEM.</li> <li>• <b>Centralizuotas nacionalinis tinklapis,</b> skirtas įdomioms ir įtraukioms STEM veikloms. Tinklapyje galėtų būti suteikiama informacija tėvams, mokiniams ir mokytojams apie šalia jų vykstančius užsiėmimus arba on-line STEM veiklas. Tai leistų didinti merginoms ir moterims teikiamų STEM programų matomumą ir padaryti šias programas labiau matomas moksleiviams, studentams, pedagogams ir tėvams.</li> <li>• <b>STEM paramos programa:</b> plėsti jaunuolių ugdymo programas įtraukiant STEM sritis, ypač įtraukiant merginas ir moteris. Galimos valstybės (savivaldos) stipendijos suteiktų galimybę išbandyti iniciatyvas, skatinančias merginų ir moterų dalyvavimą STEM išsilavinimo ir karjeros srityse. Verslo STEM srities paramos programų (pavyzdžiui, Women GoTech, asociacija „Lyderė“ ir pan.) gerosios patirties skaida.</li> <li>• <b>Atskirų programų, skirtų akademinėi moterų bendruomenei vystymas</b> (pavyzdžiui, L'Oréal-UNESCO moterų mokslo stipendijos). Šių programų paskata padeda moterims akademinėje bendruomenėje likti STEM srityje ir pereiti į vadovaujančias pareigas, remti jų įgyvendinamus mokslinius tyrimus.</li> <li>• <b>Pirmojo darbo moterims STEM srityje parama:</b> jaunų moterų užimtumui skatinti STEM srityje galėtų būtų skiriama parama (iki 6 mėn.). Parama galėtų būtų dviejų krypčių: skirta darbdaviams kompensuojant dalį mokamo darbo užmokesčio arba papildoma valstybės skiriama paskata moterims įsidarbinusioms STEM srityje.</li> <li>• <b>Darbo vietų lankstumo skatinimo programos:</b> formuoti darbo politiką, kuri remtų aktyvų moterų įdarbinimą ir išlaikymą STEM srityje visais karjeros lygiais. Programos turėtų skatinti institucijas nusistatyti lyčių lygybės tikslus, jų įgyvendinimo peržiūros mechanizmus. Taip pat identifikuoti ir transformuoti organizacinius, kultūrinius aspektus, kurie trukdo pritraukti moteris į STEM ir jas išlaikyti, pavyzdžiui, veiksmingos darbo apmokėjimo sistemos ir karjeros perspektyvų įmonėje/įstaigoje/organizacijoje politikos (gairės).</li> <li>• <b>Telkti suinteresuotąsias šalis ir kurti didesnę partnerystę tarp švietimo įstaigų, verslo ir tėvų:</b></li> </ul>	
--	--	---	--

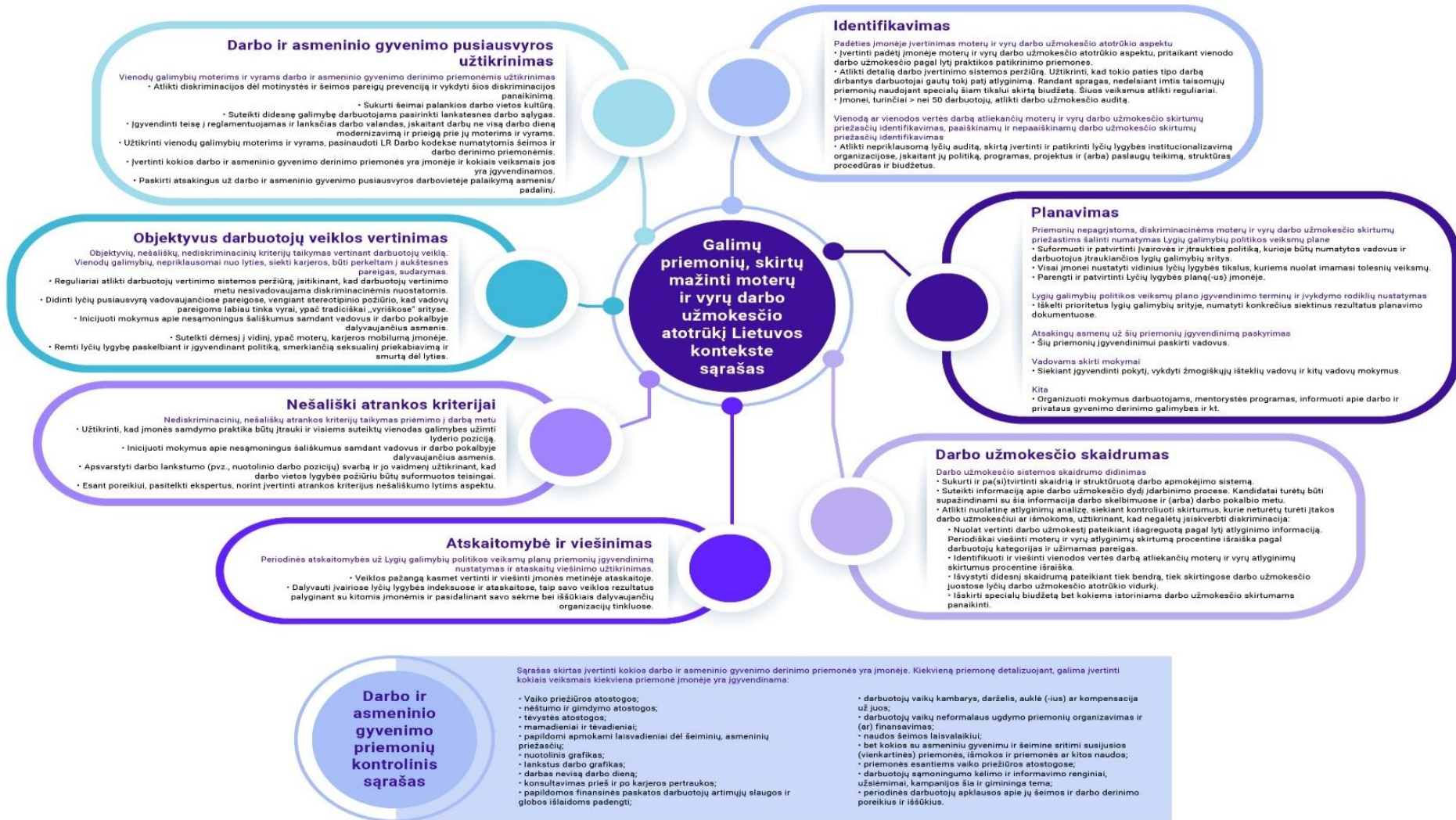


		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ bendradarbiauti su verslo asociacijomis, siekiant kurti mokyklų ir verslo partnerystes, kurios padėtų kelti siekius ir tobulinti jaunų žmonių darbo įgūdžius;</li> <li>○ bendradarbiauti su pagrindinėmis suinteresuotosiomis šalimis, remti programas, skirtas suteikti tėvams priemones ir informaciją, padedančią jų vaikams tinkamai pasirinkti karjerą ir dalyką;</li> <li>○ plėtoti vyriausybės finansuojamas STEM iniciatyvas, nagrinėjant problemas, kurios ypač turi didelį poveikį mergaitėms ir jaunoms moterims;</li> <li>○ dirbti su pirmaujančiomis įmonėmis, kurios sutiko bendradarbiauti įgyvendinant STEM pameistrystės vietas jaunoms mergininėms jų organizacijose. Vyriausybė turėtų prisidėti viešinant verslo atstovų gerą patirtį ir įvertinti jų sėkmę.</li> </ul>	
4.	<p><b>Strateginis siūlymas.</b> Skatinti įmonių ir organizacijų perėjimą praktikoje prie nuotolinio ir hibridinio darbo formų kaip galimybę įmonėms ir organizacijoms užauginti dėmesį darbuotojų gerovei ir lygybei teikiant informaciją darbdaviams bei darbuotojams apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas, jų privalumus ir galimybes jas įdiegti organizacijoje; suteikiant darbdaviams lankstaus darbo organizavimo žinias ir įgūdžius; vystant komunikaciją keičiant darbdavių neigiamas išankstines nuostatas lanksčių darbo organizavimo formų atžvilgiu.</p>	<p><b>Nuotolinis darbas ir lankstus darbas</b> patenka tarp vienu patraukliausių darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių tarp darbuotojų. Vis dėlto, nors LR darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, leidžiančios lanksčiai organizuoti darbą bei derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, praktikoje galimybės nėra plačiai taikomos ir naudojamos. Būtina aktyviai skatinti darbdavių lyderystę, praktikoje įgyvendinant perėjimą prie nuotolinio ir hibridinio darbo formų, taip sudarant didesnę galimybę įmonėms ir organizacijoms skirti dėmesį darbuotojų gerovei ir lygybei.</p> <p><b>Siūloma:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teikti informaciją darbdaviams bei darbuotojams apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas, jų privalumus ir galimybes jas įdiegti organizacijoje: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ informacija apie darbo lankstumo būtinumą šiuolaikinėse organizacijose turi būti viešai prieinama suinteresuotiems subjektams;</li> <li>○ įpareigoti įtraukti informacijos sklaidą apie lankstų darbo organizavimą į asocijuotų darbdavių ir darbuotojų organizacijų veiklą;</li> <li>○ suformuoti gaires, kaip, diegiant lanksčias darbo organizavimo formas, vykdyti kompleksinius pokyčius organizacijos kultūroje, darbo kolektyvo žinių ir įgūdžių tobulinime, jas nuolat atnaujinti (valstybės institucijos ir mokslo organizacijos);</li> <li>○ rengti, viešai skelbti patirtį apie lankstų darbo organizavimą (kaupiti, sisteminti ir viešinti įmonių ir organizacijų formuojant lankstaus darbo politiką patirtį; rinkti ir viešinti geros praktikos taikant lankstaus darbo organizavimo formas pavyzdžius; įpareigoti įmones ir organizacijas teikti informaciją apie patirtį formuojant lankstaus darbo politiką, teikti geros praktikos pavyzdžius taikant lankstaus darbo organizavimo formas).</li> </ul> </li> </ul>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (pasitelkiant pagal kompetenciją kitas įstaigas ir institucijas).</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siekiant darbdaviams suteikti galimybę įgyti lankstaus darbo organizavimo žinias ir įgūdžius, <b>organizuoti mokymus, teikti konsultacijas, parengti gaires</b>, kt.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ gilinti užduočių delegavimo, informacijos teikimo ir kontrolės įgūdžius;</li> <li>○ skleisti specialias žinias ir įgūdžius nuolat informuojant darbuotojus apie darbo organizavimo pokyčius ir kitus svarbius klausimus, liečiančius darbuotojų darbą, sudarant galimybes darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais kolektyvo nariais, kt.</li> </ul> </li> <li>• Vystyti komunikaciją (pavyzdžiui, pranešimais žiniasklaidoje) keičiant darbdavių neigiamas išankstines nuostatas lanksčių darbo organizavimo formų atžvilgiu.</li> <li>• Siekiant išvengti diskriminacijos konkrečių grupių (vaikus auginančių tėvų, prižiūrinčių asmenų, kt.) atžvilgiu, populiarinti lankstaus darbo formų praktiką tarp visų darbuotojų (ypač vyrų).</li> </ul>	
5.	<p><b>Strateginis siūlymas.</b> Naudoti bendrakūrybos priemonės įgyvendinant darnią ir rezultatyvią lyderystės praktiką įmonėse, įstaigose ir organizacijose siekiant sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį.</p>	<p><b>Suinteresuotųjų šalių (verslo) įgalinimas</b> mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį įmonėse, įstaigose ir organizacijose taikant bendros kūrybos principus ir rezultatus, vystyti komunikacines kampanijas, kurių metu būtų platinama įrodymais grįsta informacija apie atskirų priemonių, taikomų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, veiksmingumą.</p> <p>Būtina įtraukti verslo asociacijas ir įmones identifikuojant joms teigiamus lyčių lygybės aspektus ir poveikį verslo veiklos ir finansiniams bei plėtros rezultatams, taip pat įgyvendinant darnios valdysenos tikslus ir pan.</p> <p>Akcentuotinas ESG (<i>angl. environmental, social and governance</i>)<sup>3</sup> tikslų įgyvendinimas įmonėse, įstaigose ir organizacijose parengiant strateginį ir metinį(-ius) veiklos planus.</p>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (pasitelkiant, pvz., STRATA „Policy Lab“ organizuojamas bendrakūrybos dirbtuves).</p>

<sup>3</sup> Aplinkos, socialiniai ir valdysenos (ESG) tikslų įgyvendinimas suprantamas, kaip organizacijos tikslas atstovauti finansiniams interesams, daugiausia dėmesio skiriantiems darniems ir etiniams poveikiams. Vienas iš ESG tikslų yra skirtas darbuotojų įvairovei, lygybei ir įtraukčiai užtikrinti. Kapitalo rinkose atitiktis ESG tikslams naudojama siekiant įvertinti organizacijas ir numatyti būsimus jų finansinius ir veiklos rezultatus.

# 1 pav. Galimų priemonių, skirtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį Lietuvos kontekste sąrašas



Šaltinis: sudaryta autorių

# Įžanga

Europos Sąjungoje moterys už kiekvieną dirbtą valandą uždirba vidutiniškai 13 proc. mažiau nei vyrai<sup>4</sup>. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atspindi tam tikrą moterų ir vyrų nelygybę darbo rinkoje, pavyzdžiui, horizontalią ir vertikalą segregaciją, didesnę moterų, dirbančių netipinius ir nestabilius darbus, dalį nei vyrų, dvigubą apmokamo ir nemokamo darbo našatą, našatą šeimoje, kurią dažniausiai prisiima moterys, įvairius kitus stereotipus ir pan. Norint pasiekti lyčių lygybę, būtina naikinti darbo užmokesčio skirtumus tarp lyčių. Šios spragos panaikinimas yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos 2020–2025 m. Lyčių lygybės strategijos tikslų. Viena iš pagrindinių iniciatyvų siekiant naikinti darbo užmokesčio skirtumus tarp lyčių yra Europos Komisijos pasiūlymas dėl Direktyvos<sup>5</sup>, kuria siekiama pagerinti visoje Europos Sąjungoje vienodo darbo užmokesčio teisinės sistemos veiksmingumą užtikrinant didesnę skaidrumą ir geresnę įgyvendinimą.

Europos lyčių lygybės instituto (angl. *European Institute for Gender Equality* (EIGE)) duomenimis (EIGE, 2021), lyčių lygybė laikui bėgant turi stiprų teigiamą poveikį bendram vidaus produktui, tenkančiam vienam gyventojui. Yra prognozuota, kad pagerinus lyčių lygybę ES iki 2050 m. bendrasis vidaus produktas (toliau – BVP) vienam gyventojui padidėtų 6,1–9,6 proc., o tai sudarytų 1,95–3,15 trilijonus eurų. Ypatingai į tai reikėtų atkreipti dėmesį toms šalims, kurių galimybės didinti lyčių lygybę yra didesnės. Nustatyta, kad vidutiniškai pagerėjusi lyčių lygybė tokiose šalyse, kuriose lyčių lygybės atotrūkis yra didesnis, iki 2050 m. BVP gali padidinti apie 12 proc. (EIGE, 2021). McKinsey Centrinio Europos biuro studija (*Gender Equality in Central and Eastern Europe*, 2021) rodo, kad didinant pastangas panaikinti moterų ir vyrų darbo jėgos skirtumus Vidurio ir Rytų Europoje iki 2030 m. galima pasiekti papildomą 146 milijardų eurų metinį BVP prieaugį, t. y. 8 proc. daugiau nei nesiimant jokių veiksmų šioje srityje. Tokia paskata gali grąžinti regioną į dinamiško augimo kelią po COVID-19 pandemijos. Akcentuotina, kad moterų ir vyrų vienodas dalyvavimas darbo rinkoje galėtų pasaulio BVP iki 2025 m. padidinti 28 trilijonais JAV dolerių (McKinsey Global Institute, 2015). Tikėtinas BVP padidėjimas Rytų Europoje ir Vidurinėje Azijoje galėtų sudaryti 1,1 trilijono JAV dolerių arba 23 proc. metinio regiono BVP. Nors moterys jau ir dabar sudaro didelę Rytų Europos ir Vidurinės Azijos darbo rinkos dalį, tačiau padidinus moterų dalį didesnio našumo sektoriuose galima būtų gauti papildomos ekonominės naudos (McKinsey Global Institute, 2015).

Šio tyrimo užduotyje yra suformuotas **tyrimo objektas**: moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiantys veiksniai.

**Tyrimo tikslas**: išanalizavus ir įvertinus moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančius veiksnius, pateikti priemones atotrūkiui šalinti.

## Uždaviniai:

1. Identifikuoti ir įvertinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančius veiksnius.
2. Nustatyti ir įvertinti COVID-19 laikotarpio poveikį moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui (pažangos stebėseną).
3. Remiantis Lietuvos ir užsienio šalių patirtimi identifikuoti ir išanalizuoti galimas priemones moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti (priemonės būtų skirtos darbdaviams, kurias jie galėtų įsitraukti į savo rengiamus lygybės (lygių galimybių ir lyčių lygybės) planus).
4. Pateikti galimų priemonių, skirtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį Lietuvos kontekste sąrašą.

Įgyvendinant šį tyrimą, taikyta įrodymais grįsto valdymo priemonė **sprendimo poveikio vertinimas**, t. y., siekiama nustatyti ir įvertinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančius veiksnius bei nustatyti veiksmų struktūrą. Reikėtų paminėti, kad atlikta studija apima horizontalaus prioriteto – poveikis lyčių lygybei ir

4 Infografikas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje 2021 m. (2022). Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/infografikas-darbo-uzmokescio-atotrukis-2021>.

5 Pasiūlymas EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai, Briuselis, 2021 03 04, COM(2021) 93 final, 2021/0050(COD). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:52021PC0093>.

nediskriminavimui – vertinimą identifikuojant esmines moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti priemones, kurios gali būti taikomos įgyvendinant lygių galimybių ir lyčių lygybės politiką verslo subjektuose. Kadangi stebimas veiksmas yra nuolatinis, todėl yra įgyvendintas **tarpinis vertinimas**. Tarpinis vertinimas atliekamas siekiant tobulinti jau įgyvendinamo prioriteto vieno iš aspekto (mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį) vykdymo eigą ir gerinti jo rezultatus. Atsižvelgiant į vertinimo strategiją yra įgyvendinamas **formuojamasis (su apibendrinamojo vertinimo elementais) vertinimas**, kuris apima pažangos vertinimą, t. y., identifikuojami moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklio pokyčiai ir jį lemiantys veiksniai ar priežastys. Pagal keliamus klausimus šis vertinimas yra priskirtas prie **aprašomojo vertinimo**, t. y., kai siekiama identifiкуoti ir įvertinti pasiektus rezultatus, esamą situaciją ir pan. Taikant neeksperimentinius tyrimo metodus yra siekiama aprašyti ir paaiškinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį formuojančius veiksniai, sąlygas ar ryšius, taip pat aprašyti ir įvertinti galimus veiksmus (procesus, priemones), kurie prisidėtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį.

Šiam vertinimui atlikti buvo keliami šie **vertinimo klausimai**:

- Kokie yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiantys veiksniai? Kokia yra veiksnių struktūra ir kurie iš jų yra reikšmingi ir esminiai lemiantys moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį?
- Kokios yra galimos priemonės, kurios prisidėtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį?
- Kokia yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio sumažinimo nauda suinteresuotoms grupėms (verslui), visuomenei, valstybei?

## TYRIMO METODAI

Tarpiniam pažangos vertinimui nustatant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančius naudotas **Blinder–Oaxaca** (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) **dekompozicijos metodas**, kuris leidžia vidutinį moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumą išskaidyti į dvi dalis: dalį, kurią galima paaiškinti remiantis žmogiškojo kapitalo ir darbo aplinkos veiksniais, ir dalį, kurios tokiu būdu neįmanoma paaiškinti ir kuri dažnai traktuojama kaip diskriminacija dėl darbo užmokesčio. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozei sudaryti naudojami **daugialypės regresijos modeliai**.

Siekiant nustatyti ir įvertinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio pokyčius, ypač COVID-19 pandemijos metu bei identifiкуoti galimas priemones moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti, t. y., įvykdyti uždavinius ir atsakyti į keliamus vertinimo klausimus, buvo naudojami ir taikyti įvairūs kiekybiniai ir kokybiniai duomenų rinkimo ir analizės metodai:

- Kiekybiniai duomenų rinkimo ir analizės metodai: naudojant **antrinius duomenų šaltinius, mikro duomenis** (2014 ir 2018 m. darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo duomenys) taikyti **statistinės ir matematinės analizės** tyrimo metodai.
- Kokybiniai duomenų rinkimo ir analizės metodai: **dokumentų** (teisės aktai) ir **antrinių šaltinių** (moksliniai straipsniai, monografijos, studijos, ataskaitos, rekomendacijos, gairės ir pan.) **analizės**, atskirų šalių (Danijos, Švedijos ir Lietuvos) ir verslo įmonių (Swedbank (Švedija ir Lietuva), SEB (Švedija ir Lietuva), TELE2 ir Ignitis Grupė) patirties pavyzdžių **(atvejų) studijos ir lyginamosios analizės** tyrimo metodai.

Šis tyrimas yra priskiriamas prie **vidutinio sudėtingumo tyrimų**, kuriais analizuojami valstybės valdymo sričių klausimai. Siekiant užtikrinti tyrimo rekomendacijų patikimumą, buvo taikoma duomenų ir metodų trianguliacija, kai to paties klausimo vertinimas atliekamas remiantis duomenimis, gautais iš kelių skirtingų šaltinių (pritaikius bent kelis skirtingus duomenų rinkimo ir analizės metodus). Tokiu būdu yra subalansuojamos skirtingų metodų stipriosios ir silpnosios pusės. Taikyta kiekybinių ir kokybinių tyrimo metodų sinergija leido aiškinti ir suvokti problemą bei suformuoti rekomendacijas.

## TYRIMO ATASKAITOS STRUKTŪRA

Tyrimo ataskaitą sudaro dvi dalys. Ataskaitos **pirmoji dalis** skirta nustatyti ir apibrėžti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančius veiksniai ir priežastis, diagnozuoti ir įvertinti „paaiškinamas“ ir „nepaaiškinamas“



atotrūkio priežastis Lietuvoje, analizuoti COVID-19 pandemijos poveikiui moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio kaitai.

**Antroje** tyrimo ataskaitos **dalyje** yra pateikta konkrečių tikslinių priemonių (darbdaviams) lyčių darbo užmokesčio atotrūkiui šalinti Lietuvoje studija. Tikslinių priemonių rinkinys parengtas remiantis veikiančiais gerosios praktikos pavyzdžiais, užsienio šalių ir atskirų verslo įmonių patirtimi, mokslinių tyrimų rezultatais ir kitais faktiniais duomenimis. Švedija ir Danija pasirinktos siekiant identifikuoti labiausiai pažengusiose šalyse lyčių lygybei ir darbo užmokesčio atotrūkiui šalinti taikomas tikslines priemones. Verslo sektoriui atstovauti pasirinktos finansinio tarpininkavimo, energetikos ir telekomunikacijų įmonės; šių įmonių pasirinkimą lėmė tai, kad įmonės, priklauso atitinkamam sektoriui, kuris pasižymi didžiausiu lyčių darbo užmokesčio atotrūkiu (2018-2021 m.<sup>6</sup> didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinės ir draudimo veiklos įmonėse – atitinkamai 32,1 proc., 36,3 proc., 33,8 proc., 34,3 proc., informacijos ir ryšių – atitinkamai 29,9 proc., 30,2 proc., 28,8 proc., 29,3 proc. Taip pat analizuotos ir vertintos nacionalinio lygmens tikslinės priemonės, kurių diegimas ir taikymas formuotų veiksmingą aplinką lyčių darbo užmokesčio atotrūkiui šalinti. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkj mažinančių priemonių studija paremta aktualiais atskirų šalių ir verslo įmonių taikytais atotrūkiui mažinti pavyzdžiais leido suformuoti ir pasiūlyti priemonių rinkinį, kurį rengdami savo lygių galimybių ir lyčių lygybės planus gali diegti skirtingos verslo įmonės bei šalys formuodamos savo moterų ir vyrų lygybės politiką.

Tyrimo rezultatas – suformuotos **rekomendacijos ir strateginiai siūlymai**, kurie apima veiksmus, siekiant įgyvendinti horizontalaus prioriteto – lyčių lygybės ir nediskriminavimo aspektus – taikant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo verslo subjektuose ir nacionalinio lygmens priemones.

---

6 Žr. ataskaitos 4 priedas.

# 1. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančių priežasčių analizė ir vertinimas

## 1.1. Atotrūkį lemiančios priežastys ir pokyčiai COVID-19 metu

Moterų ir vyrų lygybės problematika yra plačiai nagrinėjama mokslininkų ir praktikų, siekiant įvertinti skirtingų lyčių įtaką ir įnašą į šalies, regiono plėtrą bei pažangą. Mauro F. Guillén (2021) formuodamas ateities įžvalgas link 2030-ųjų metų skiria atskirą temą, kurioje nagrinėja lyčių lygybės svarbą ir vaidmenį šalių vystymuisi. Autorius, remiantis įvairiais tyrimais pabrėžia, kad „moterų turtas auga greičiau negu vyrų, ir tikėtina, kad 2030 m. moterims priklausys daugiau nei pusė visų pasaulio gėrybių. Tačiau visgi priartėjus 2030 m., gerėjančio išsilavinimo ir mažėjančio vaisingumo tendencijos dar labiau padidins skirtumus tarp keturių moterų kategorijų: vaikų neturinčių moterų, vienišų motinų, ištekėjusių ir išsituokusių moterų“.

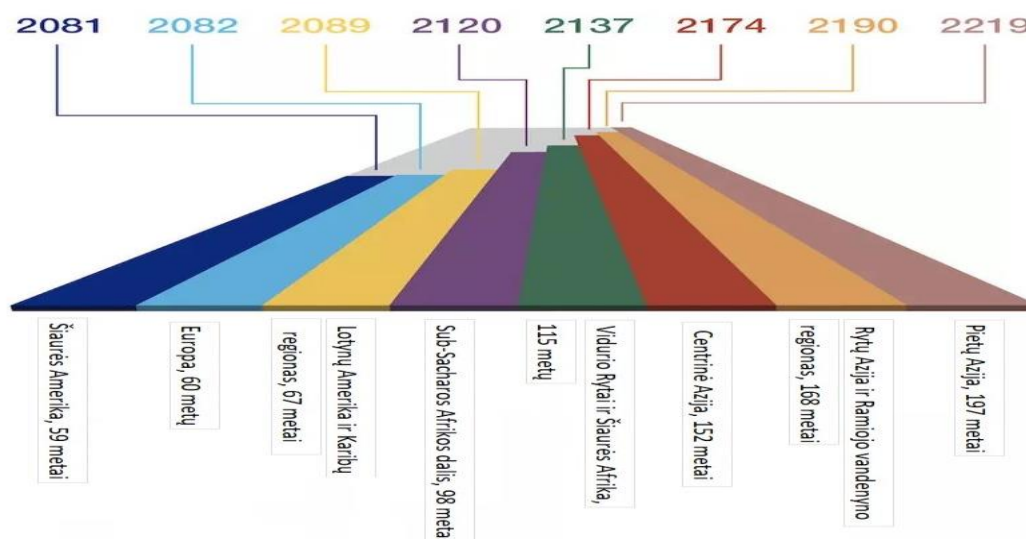
Kita vertus, McKinsey (2019) atkreipia dėmesį, kad dirbtinio intelekto technologijų siūlomos naujos darbo galimybės ir ekonomikos pažangos keliai gali neigiamai paveikti moterų gerovę. Tyrėjai nurodo, kad iki 2030 m. nuo 40 iki 160 milijonų moterų visame pasaulyje gali tekti keisti profesiją į kitą ir dažnai užimti aukštesnės kvalifikacijos pareigas. Norėdamos prisitaikyti prie šios transformacijos, moterys (ir vyrai) turės tapti aukštos kvalifikacijos, mobiliais ir išmanančiais technologijas specialistais, tačiau pastebėta, kad moterys dažniau susiduria su tokios transformacijos kliūtimis ir joms ateityje reikės tikslinės paramos, kad galėtų atliepti šiuos darbo rinkos iššūkius. McKinsey Global Institute ataskaitoje „Moterų ateitis darbe: perėjimai automatizavimo amžiuje“ (2019) nustatyta, kad jei moterys prisitaikys ir įgyvendins šiuos pokyčius, jos galėtų siekti produktyvesnių, geriau apmokamų darbų; jei moterys to neįvykdys, jos gali susidurti su augančiu atlyginimų skirtumu ir toliau likti nuošalyje, ypač matant, kad pažanga siekiant lyčių lygybės darbo sferoje yra lėta (žr. 2 pav.).

Taip pat svarbu paminėti, kad nors aukštojo mokslo siekia daugiau moterų nei vyrų, tačiau su gamtos mokslais, technologijomis, inžinerija ir matematika (STEM) susijusiose srityse moterų skaičius yra mažesnis nei vyrų. Pastebima neigiama tendencija, kad STEM profesijų vyrai uždirba daugiau nei tos pačios profesijos moterys ir šioje vietoje galima įžvelgti „stiklinių lubų“ diskriminacijos efektą. Moterys dažnai užima žemesnio ir vidutinio lygio vadovių pareigas. Taip pat iššūkiai derinant šeimos gyvenimą bei profesinę karjerą, profesinė segregacija prisideda prie šių tendencijų. Moterys ir toliau daug daugiau laiko skiria šeimai ir vaikų priežiūrai, taip pat namų ruošos darbams. Analizuojant Lietuvos situaciją (3 priedas ir 4 priedas), matoma ta pati tendencija. Duomenys rodo, kad inžinerijos, gamybos, informacinių ir komunikacinių technologijų sritį baigusiu vyrų yra daugiau nei du kartus daugiau nei moterų; mokslo daktaro laipsnį turinčių moterų šiose srityse taip pat yra mažuma ir jos sudaro tik apie trečdalį. Matoma, kad moterų proporcija didesnė yra socialinės gerovės, menų ir humanitarinių mokslų, švietimo srityse. Galima atkreipti dėmesį, kad moterų taip pat daugiau yra baigusiu verslo ir teisės, gamtos mokslus, matematikos ir statistikos bei žemės ūkio ir veterinarijos srityse. Akivaizdu, kad toks esamas pasidalijimas tarp mokslo sričių turi įtakos darbo užmokesčio atotrūkio susiformavimui, tačiau egzistuoja teigiamos prielaidos, kurios sukuria sąlygas plėtoti moterų lyderystei socialinių, biomedicinos ir žemės ūkio mokslų srityse.

Tyrimai rodo, kad pasaulio šalys praranda 160 trilijonų JAV dolerių turto (angl. *wealth*) dėl moterų ir vyrų pajamų skirtumų; tai yra vidutiniškai 23 620 JAV dolerių kiekvienam asmeniui 141 šalyje (Wodon et al., 2018). Atkreiptinas dėmesys, kad moterų dalyvavimas darbo rinkoje skatina ekonomikos ir verslo plėtrą (WB, 2022). Todėl pasaulinė ekonomika patiria dideles sąnaudas neišnaudodama moterų įgūdžius, potencialą, patirtį ir produktyvumą. Pasaulio gerovė galėtų padidėti minėtais 160 trilijonų JAV dolerių, jei moterys atliktų didesnę vaidmenį ekonomikoje, dirbtų labiau apmokamą darbą ir gautų tokį patį atlygį, kokį uždirba vyrai. Yra nustatyta, kad Europos ir Vidurinės Azijos regione moterys yra pagrindinis talentų ir produktyvumo šaltinis. Vis dėlto, moterų dalyvavimas versle yra minimalus. Tyrimai rodo, kad jei moterų darbo jėgos skaičius būtų toks pat kaip vyrų, regiono BVP galėtų padidėti net 1,1 trilijono JAV dolerių arba 23 proc. metinio regiono BVP (ILO, 2018). Naujesni McKinsey (What's next for gender parity..., 2022) tyrimai patvirtina, kad absoliutus moterų dalyvavimas formuojant darbo jėgą pasaulio ekonomiką papildytų maždaug 12 trilijonų JAV dolerių.

Kita vertus, COVID-19 pandemija įnešė tam tikrų pokyčių moterų ir vyrų lygybės srityje. 2021 m. Pasaulio ekonomikos forumo ataskaitoje pažymėta, kad dėl COVID-19 pandemijos pasaulinis lyčių atotrūkis išaugo viena karta – jis padidėjo nuo 99,5 metų iki 135,6 metų (Global Gender Gap Report 2021, 2021). 2022 m. ataskaitoje matoma šiek tiek šviesesnė tendencija; numatoma kad moterų ir vyrų pajamų atotrūkis sumažės po 132 metų (Global Gender Gap Report 2022, 2022) (2 pav.). Vis dėlto, tyrėjai pažymi, kad COVID-19 krizė daug labiau paveikė moterų dalyvavimą darbo rinkoje, nes daugelis jų buvo priverstos atsitraukti iš darbo rinkos ir daugiau laiko skirti namų ūkiui. Buvo pastebėta neigiama tendencija, kai ypač krizės pradžioje moterų įdarbinimo rodikliai smuko, sumažėjo moterų, užimančių vadovaujančias pareigas, skaičius.

2 pav. Moterų ir vyrų atotrūkio nykimas



Šaltinis: Global Gender Gap Report, 2022

Galima pažymėti, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis didėja didėjant amžiui ir didėjant šeimos poreikiams. Sumažėjus piniginių lėšų, kurias galima skirti taupymui ir investavimui, šios spragos kaupiasi, todėl vyresnio amžiaus moterims kyla didesnė skurdo ir socialinės atskirties rizika. Sumažinus vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį sukuriama didesnė lyčių lygybė, kartu mažinamas skurdas ir skatinama ekonomika. Ši situacija didina mokestinę bazę ir mažina našta gerovės ekonomikai kurti. Tyrimai rodo, kad vienu procentiniu punktu sumažinus vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, bendrasis vidaus produktas padidėtų 0,1 proc. (Understanding the gender pay gap..., 2022).



## COVID-19 KONTEKSTAS

2008 m. pasaulinės krizės metu darbo neteko daugiau vyrų nei moterų. Viena iš priežasčių buvo ta, kad santykinai daugiau vyrų dirbo pramonės šakose, kurias smarkiai paveikė „standartinis“ nuosmukis (pvz., gamyba ir statyba), o moterų užimtumas daugiausia koncentruojasi mažiau cikliniuose sektoriuose, pvz., sveikatos priežiūra ir švietimas. Priešingai, COVID-19 krizė darė didelį poveikį paslaugų profesijoms, kuriose dirba daugiau moterų, pvz., aptarnavimo ir svetingumo srityse, mažmeninė prekyba (Alon et al. 2020, OECD 2021, Queisser 2021). Šis neigiamas pokytis siejamas su dviem veiksniais – neproporcingu pandemijos poveikiu sektoriams, kuriuose dažniausiai dirba daugiau moterų, ir neproporcingai didelė darbo namuose našta dėl vaikų darželių ir mokyklų uždarymo, kuri gula ant dirbančių motinų pečių (Djankov et al., 2020).

COVID-19 pandemija pasižymėjo tuo, kad jos metu buvo uždarytos mokyklos ir darželiai, o tai lėmė masiškai išaugusius vaikų priežiūros poreikius, kurie didelę įtaką daro dirbančioms mamoms; ypač ši situacija gali turėti neigiamą poveikį dirbančioms motinoms, siekiančioms grįžti į darbo rinką. OECD (2021) tyrimai rodo, kad COVID-19 metu lyginant 2019 m. IV ketvirtį su 2021 m. I ketvirčiu moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir užimtumo lygis sumažėjo labiau nei vyrų; mamos beveik tris kartus dažniau nei tėčiai teigė, kad uždarius darželius ir mokyklas prisiėmė didesnę dalį arba visą papildomą neapmokamą vaikų priežiūros darbą; ilgesnis mokyklų ir darželių uždarymo laikotarpis lėmė didesnius lyčių skirtumus globos srityje (5 priedas ir 6 priedas). Taip pat COVID-19 pandemija iš dalies sugriovė darbo ir laisvalaikio pusiausvyrą: 2021 m. vasario ir kovo mėnesiais atliktos apklausos duomenys (Teleworking..., 2022) rodo, kad 7,4 proc. moterų ir 5,7 proc. vyrų buvo sunku susikaupti darbui dėl šeiminių įsipareigojimų; dar didesnis atotrūkis matomas, kad analizuojami dirbančių nuotoliniu būdu visą darbo dieną su mažais vaikais namuose asmenų duomenys – sunku susikaupti teigė 27 proc. moterų ir 19 proc. vyrų. Visgi pastebimi ir teigiami pandemijos aspektai, kurie galiausiai gali paskatinti lyčių lygybę darbo rinkoje. Alon et al. (2020) pažymi, kad COVID-19 protrūkio sukeltas ekonomikos nuosmukis turi esminės įtakos lyčių lygybei nuosmukio ir vėlesnio atsigavimo metu. Lyginant su „įprastais“ nuosmukiais, kurie vyrų užimtumą veikia stipriau nei moterų, socialinio atsiribojimo priemonėmis susijęs užimtumo sumažėjimas turi didelį poveikį sektoriams, kuriuose moterų užimtumo dalis yra didelė. Be to, uždarius mokyklas ir darželius, smarkiai išaugo vaikų priežiūros poreikiai, o tai ypač didelę įtaką daro dirbančioms motinoms. Vis dėlto, autorius akcentuoja ir teigiamas COVID-19 pasekmes, kurios galiausiai gali skatinti lyčių lygybę darbo rinkoje. Pirma, įmonės sparčiai taiko lanksčias darbo sąlygas, kurios greičiausiai išliks ateityje. Antra, taip pat buvo daug tėčių, kurie prisiėmė pagrindinę atsakomybę už vaikų priežiūrą, o tai griaua socialines normas, kurios lemia nevienodą darbo pasidalijimą namų ruošos (pvz., maisto gaminimo ir valymo) ir vaikų priežiūros srityse.

Taigi COVID-19 pandemija parodė, kad jos metu plačiai taikomos lankstesnės darbo sąlygos, pvz., nuotolinis darbas, vaikų priežiūrai skiriamos subsidijos (pvz., Australijoje, P. Korėjoje, Norvegijoje), socialinių normų pokyčiai įsitraukiant tėčiams į vaikų priežiūros ir namų ruošos darbus lėmė, kad atskirose šalyse moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis mažėjo (Djankov et al., 2020). EBPO (OECD, 2021) taip pat pabrėžia, kad siekiant veiksmingai suvaldyti tokias krizes kaip COVID-19, būtinas socialinės politikos atsakas, kuris apimtų didesnes viešąsias investicijas į kokybišką vaikų priežiūrą, švietimą ir paramą, ir kitas ne mokykloje teikiamas paslaugas; ilginant tėčių vaiko priežiūros atostogas ir skatinant jomis pasinaudoti; užtikrinti vienodas galimybes moterims ir vyrams gauti ir naudotis nuotolinio darbo galimybėmis, draudžiant numatyti galimas nuobaudas (pvz., karjeros galimybės, darbo užmokesčio didėjimas ir pan.), nukreiptas į tokia darbo forma besinaudojančius asmenis.

## MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKIO POKYČIAI LIETUVOJE COVID-19 KONTEKSTE

Analizuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje COVID-19 metu (žr. 3 pav.), matoma, kad 2018-2021 m. didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinės ir draudimo veiklos įmonėse – atitinkamai 32,1 proc., 36,3 proc., 33,8 proc., 34,3 proc., informacijos ir ryšių – atitinkamai 29,9 proc., 30,2 proc., 28,8 proc., 29,3 proc., žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – atitinkamai 25,2 proc., 26,8 proc., 27,1 proc., 27,5 proc., apdirbamosios gamybos – 24,6 proc., 24,6 proc., 24,1 proc., 24,0 proc., didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto priemonių ir remonto – 23,9 proc., 23,0 proc., 23,5 proc., 22,6 proc., o mažiausias – švietimo (1,4 proc., 2,6 proc., 2,5 proc., 2,8 proc.), viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo (5,1 proc., 4,2 proc., 4,6 proc., 3,2 proc.), kasybos (6,9 proc., 3,4 proc.,

3,6 proc., 4,2 proc.) įmonėse ir įstaigose. Pastebėtina, kad buvo dalis ekonomikos veiklos rūšių, kuriose moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis viršijo vyrų, todėl darbo užmokesčio atotrūkis buvo neigiamas: transporto ir saugojimo (-12,6 proc., -10,7 proc., -3,5 proc., -5,8 proc.) ir statybos (-1,5 proc., -2,9 proc., -1,8 proc., -1,7 proc.) įmonės. Analizuojant atskirus metus matoma, kad 2020 m. lyginant su 2019 m. užmokesčio atotrūkis daugiausiai sumažėjo N, K, L, S, J, M, R ekonominėse veiklose, 2019 m. lyginant su 2018 m. užmokesčio atotrūkis daugiausiai sumažėjo M, B, I, R, F, O, ekonominėse veiklose, o 2019 m. lyginant su 2018 m. užmokesčio atotrūkis daugiausiai padidėjo S, N, K, H, Q ekonominėse veiklose.

Bendras moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis per 2018-2020 metus mažėjo ir 2020 m. siekė 12,1 proc.

Darbo užmokesčio atotrūkiui turėjo įtakos socialiniai ekonominiai veiksniai – vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, profesijas, išsilavinimą, amžių, darbo stažą.

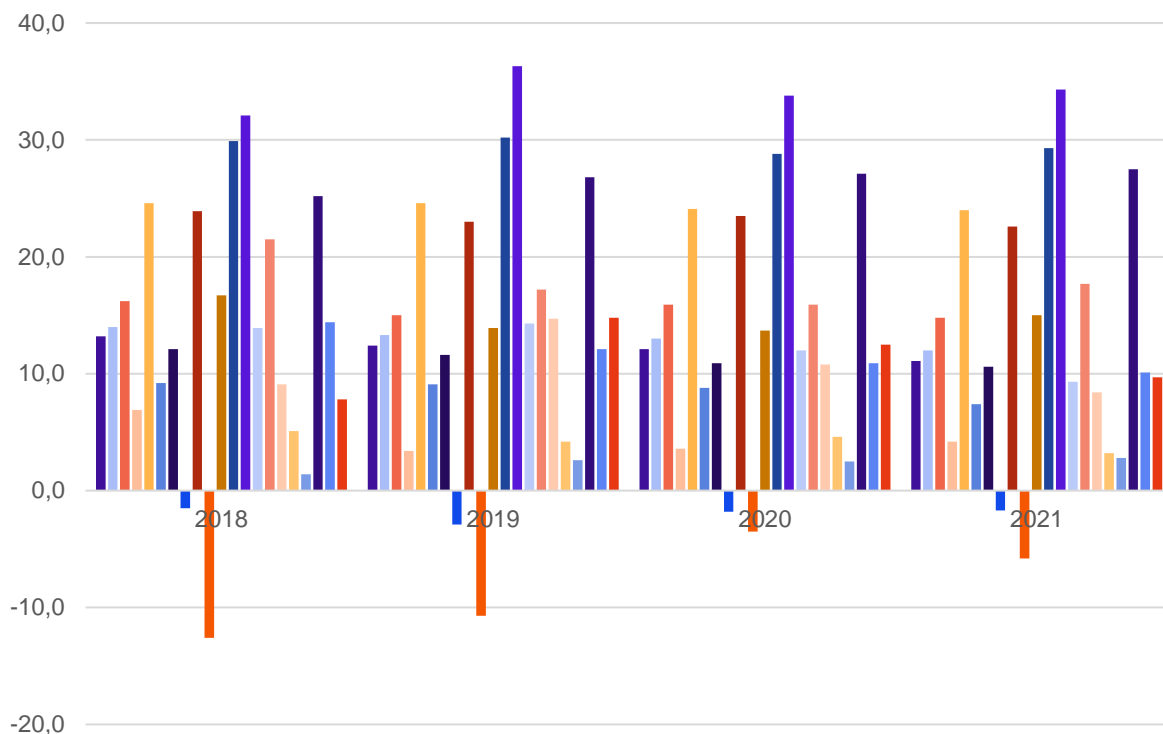
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal sektorius ir darbuotojų amžių analizė rodo, kad didesnis darbo užmokesčio atotrūkis vyrauja privačiame sektoriuje. Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2020 m. buvo 35–44 metų amžiaus darbuotojų (17,5 proc.) grupėje, o mažiausias – vyresnių nei 65 metų (7,6 proc.) ir 55-64 metų (8,9 proc.) darbuotojų amžiaus grupėse (1 lentelė). 2021 m. didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo taip pat 35–44 metų amžiaus darbuotojų (16,8 proc.) grupėje, o mažiausias – vyresnių nei 65 metų (6,1 proc.) ir 55-64 metų (7,9 proc.) darbuotojų amžiaus grupėse (1 lentelė).

**1 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal sektorius ir darbuotojų amžių 2018–2021 m., proc.**

Metai	B–S Šalies ūkis	B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	Iš jo pagal							
			sektorius		darbuotojų amžius					
			viešąjį	privatųjį	< 25	25–34	35–44	45–54	55–64	≥ 65
<b>2018</b>	13,2	14,0	11,8	15,1	13,3	13,1	18,0	10,9	11,0	5,4
<b>2019</b>	12,4	13,3	14,0	14,4	11,3	12,9	16,9	9,8	9,5	9,8
<b>2020</b>	12,1	13,0	11,0	15,7	13,6	14,0	17,5	11,0	8,9	7,6
<b>2021</b>	11,1	12,0	9,7	14,3	12,8	13,0	16,8	9,5	7,9	6,1

Šaltinis: Statistikos departamentas (Valstybės duomenų agentūra), OSP

3 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis 2018–2021 m., proc.



- B–S Šalies ūkis
- B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą
- B–N Verslas
- B Kasyba ir karjerų eksploatavimas
- C Apdirbamoji gamyba
- D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas
- E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas
- F Statyba
- G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas
- H Transportas ir saugojimas
- I Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla
- J Informacija ir ryšiai
- K Finansinė ir draudimo veikla
- L Nekilnojamojo turto operacijos
- M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla
- N Administracinė ir aptarnavimo veikla
- O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas
- P Švietimas
- Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
- R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla
- S Kita aptarnavimo veikla

Šaltinis: Statistikos departamentas

Moteryų ir vyrų užimtumo analizė rodo, kad esminių pokyčių COVID-19 metu nepastebima (2 lentelė ir 3 lentelė). Reikėtų atkreipti dėmesį, kad COVID-19 metu sumažėjo moterų, turinčių pagrindinį, pradinį su profesine kvalifikacija užimtumo rodikliai. Tai sietina su tuo, kad COVID-19 metu taikant įvairius ribojimus ir stabdant atskirų sektorių veiklas, moterys, dirbančios žemesnės kvalifikacijos darbą jį prarado. Tuo tarpu tarp vyrų šio išsilavinimo rodikliai didėjo, kas sietina su atskirų sektorių (logistikos (siuntų, maisto)) paslaugų paklausa (šių sektorių pagrindinė darbo jėga yra vyrai). Atkreiptinas dėmesys, kad aukštos kvalifikacijos moterų ir vyrų užimtumo rodikliai nekito. Paminėtina, kad aukštos kvalifikacijos darbas gali turėti lankstumo darbo vietos požymių (darbas nuotoliu) ir tai leido išlaikyti darbo vietą ir derinti darbo ir namų (vykstant nuotoliniam mokymui) įsipareigojimus.

**2 lentelė. Užimti gyventojai pagal lytį ir išsilavinimą 2018-2021 m., tūkst.**

Išsilavinimas	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
	Moterys				Vyrai			
Iš viso pagal išsilavinimą	695,7	697,5	678,2	681,2	679,1	680,9	679,9	687,4
Aukštasis, aukštesnysis	371,6	385,4	380,4	385,0	247,0	261,2	270,8	282,3
Vidurinis su profesine kvalifikacija, vidurinis, pagrindinis su profesine kvalifikacija	181,3	178,2	169,4	161,8	273,7	265,0	255,6	248,0
Pagrindinis, pradinis su profesine kvalifikacija	15,8	14,4	12,7	11,9	28,9	29,6	28,7	33,2
Pradinis	1,1	1,2	n. d.	n. d.	2,9	n. d.	1,2	1,9
Specialus vidurinis, povidurinis	125,9	118,2	115,2	122,0	126,5	124,5	123,6	122,0

Šaltinis: Statistikos departamentas

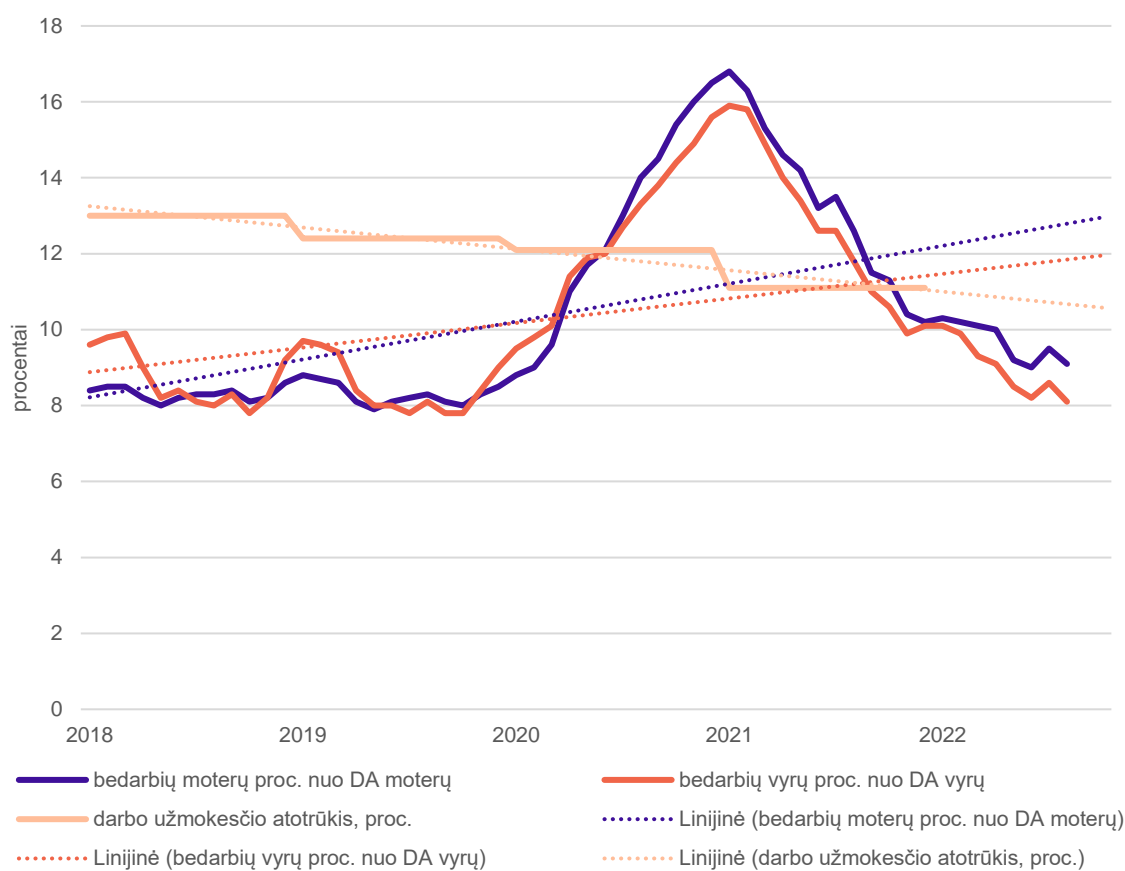
**3 lentelė. Užimti gyventojai pagal lytį ir profesijų grupes 2018 ir 2021 m., proc.**

Profesijų grupės	2018			2021		
	M, %	V, %	pokytis (M%-V%)	M, %	V, %	pokytis (M%-V%)
Vadovai	7,1	11,3	-4,2	6,9	11,6	-4,7
Specialistai	32,0	14,6	17,4	34,2	18,0	16,2
Technikai ir jaunesnieji specialistai	10,9	8,3	2,6	11,2	8,9	2,4
Įstaigų tarnautojai	6,2	2,8	3,3	6,8	2,6	4,2
Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai	20,4	7,7	12,7	18,0	6,4	11,6
Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	3,3	5,8	-2,5	2,4	4,4	-2,0
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	5,9	22,7	-16,8	6,3	20,8	-14,5
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	4,2	18,0	-13,8	3,5	17,6	-14,1
Nekvalifikuoti darbininkai	10,0	8,1	1,9	10,8	9,2	1,5
Ginkluotųjų pajėgų profesijos	n. d.	0,7	n. d.	n. d.	0,6	n. d.

Šaltinis: Statistikos departamentas

Papildomai analizuojant Užimtumo tarnybos pateiktus mėnesinius bedarbių moterų ir vyrų pokyčius (bedarbių moterų procentinė dalis nuo darbingo amžiaus moterų ir bedarbių vyrų procentinė dalis nuo darbingo amžiaus vyrų) rodikliai rodo, kad 2020 IV ketv. – 2021 m. I ketv. matomas didesnis skirtumas; bedarbių moterų nuo darbingo amžiaus moterų santykis yra didesnis nei bedarbių vyrų (4 pav.). Tokius skirtumus pažymi ir Užimtumo tarnybos atstovas minėdamas<sup>7</sup>, kad „per metus pasikeitė darbo neturinčio Lietuvos piliečio portretas, o karantinas išryškino pokyčius darbo ieškančių asmenų struktūroje. Vienas jų – dabar tarp darbo netekusių daugiausia yra moterys. Iki pandemijos pradžios daugelį metų tai buvo vyrai. Moterys sudaro 50,3 proc., vyrai – 49,7 proc. (balandžio 1 d.). Pernai tokiu pat laikotarpiu tarp darbo ieškančių dominavo vyrai – jie sudarė 51,5 proc., moterys – 48,5 proc.“. Visgi kaip rodo duomenys didžiausias pandemijos metu buvęs skirtumas tarp darbo netekusių moterų ir vyrų sudarė 6 procentinius punktus moterų nenaudai.

**4 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ir bedarbių moterų bei vyrų pokyčiai 2018-2022 rugpjūčio mėn.**



Šaltinis: Statistikos departamentas, Užimtumo tarnyba

### MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKJ LEMIANČIOS PRIEŽASTYS

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ir jį sąlygojančios priežastys ir veiksniai ir plačiai analizuojami mokslinėje literatūroje ir politikos formavimo kontekste. Visgi autoriai didžia dalimi sutaria ir išskiria esminius tuos pačius veiksnius, kurie turi įtakos rasti lyčių darbo užmokesčio atotrūkiui. Lentelėje (4 lentelė) yra pateiktos galimos priežastys, kurių valdymas prisidėtų mažinant lyčių darbo užmokesčio atotrūkj.

<sup>7</sup> Pandemija skaudžiausiai kirto per moterų darbo vietas. (2021). Prieiga per internetą: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9L3EI\\_NFNhgJ:https://uzt.lt/news/pandemija-skaudziausiai-kirto-per-moteru-darbo-vietas/&cd=23&hl=lt&ct=clnk&gl=lt](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9L3EI_NFNhgJ:https://uzt.lt/news/pandemija-skaudziausiai-kirto-per-moteru-darbo-vietas/&cd=23&hl=lt&ct=clnk&gl=lt).

#### 4 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančios priežastys

Autorius	Priežastys / veiksniai
Rakauskienė, et al., 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moterų dvigubas užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje (darbo krūvio didėjimas rūpybos ekonomikoje liberalizuojant ekonominę politiką);</li> <li>• skirtingas moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygis;</li> <li>• horizontalioji ir vertikalioji segregacija darbo rinkoje;</li> <li>• moterų diskriminacija sprendimų priėmimo srityje ir valdyme;</li> <li>• didėjantis išsilavinusių moterų nedarbas;</li> <li>• profesinės karjeros ir šeimos gyvenimo derinimas ir darbas nepilną darbo dieną;</li> <li>• moterų diskriminacija priimant į darbą;</li> <li>• darbo užmokesčio diskriminacija pagal lytį (mažesnis darbo užmokestis už vienodos vertės darbą).</li> </ul>
Raguckienė et al. 2014	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Išorės aplinkos veiksniai: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Darbo rinkos ir atlygio už darbą reguliavimo priemonių neefektyvumas.</li> <li>b. Vaikų priežiūros namuose ir kitų socialinių paslaugų šeimai trūkumas.</li> <li>c. Lanksčių darbo organizavimo formų nebuvimas.</li> <li>d. Lyčių segregacija darbo rinkoje.</li> <li>e. Lyčių stereotipai.</li> </ol> </li> <li>2. Organizacinės: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Žmogiškųjų išteklių valdymo politikos trūkumai, pvz., aiški darbo apmokėjimo sistema.</li> <li>b. Tiesioginė lyčių diskriminacija darbo vietoje.</li> <li>c. Nepakankamas moterų darbo ir kompetencijos vertinimas.</li> </ol> </li> <li>3. Asmeninės: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Darbo ir šeimos (asmeninio) gyvenimo derinimas.</li> <li>b. Nemokamas darbas namuose, pvz., vaikų priežiūra, namų ruošia, artimųjų globa ir slauga ir pan.</li> </ol> </li> </ol>
The Gender Pay Gap - A Literature Review, 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moterų dalyvavimas darbo rinkoje.</li> <li>• Žmogiškasis kapitalas.</li> <li>• Profesinė segregacija.</li> <li>• Darbas ne visą darbo dieną ir papildomos priežiūros pareigos</li> <li>• Moterų darbo vertinimas.</li> <li>• Diskriminacija.</li> <li>• Struktūriniai ir instituciniai veiksniai.</li> </ul>
Olsen, et al. 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Žinių ir įgūdžių ugdymas (išsilavinimas, darbo patirtis).</li> <li>• Diskriminacija (profesinė segregacija; kai kurie kiti veiksniai, susiję su buvimu moterimi).</li> </ul>

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis minėtais šaltiniais

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai taip pat aiškinami atsižvelgiant į lyties atskirų savybių skirtumus. Remiantis žmogiškojo kapitalo teorijos prielaidomis, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus lemia lyčių skirtumai, kurie sietini su produktyvumu: kvalifikacija, išsilavinimu, patirtimi. Siekiant įvertinti darbo užmokesčio atotrūkį, prie minėtų klasikinių žmogiškojo kapitalo kintamųjų įtraukiami ir kiti veiksniai (kintamieji): darbo sritis, pareigos, įmonės dydis. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo dalis, kuri nėra paaiškinama apibrėžtomis žmogiškojo kapitalo ar darbo ypatybių charakteristikomis gali būti vertinama kaip diskriminacijos rezultatas.

Tarptautinė darbo organizacija (angl. *International Labour Organization (ILO)*) išskyrė „paaiškinamas“ (angl. *explained*) ir „nepaaiškinamas“ (angl. *unexplained*) lyčių darbo užmokesčio atotrūkio dalis.

„Paaishkinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalis yra siejama su išsilavinimu, poliarizacija ir profesine segregacija. Pagal ILO atliktą lyčių darbo užmokesčio atotrūkio dekomponavimo analizę, dalį lyčių darbo užmokesčio atotrūkio galima paaishkinti vyrų ir moterų darbo rinkos savybių skirtumais, įskaitant jų išsilavinimo lygį ir profesijų ar pramonės sektorių pasirinkimą. Svarbu pažymėti, kad teiginys, kad dalis lyčių darbo užmokesčio atotrūkio gali būti paaishkinta požymių skirtumais, nereiškia, kad ši atotrūkio dalis yra „leistina“. Iš tiesų ši dalis pati gali atspindėti lyčių nelygybę švietimo prieinamumo ar kitose namų ir darbo srityse (ILO, 2018, p. 93).

„Nepaaishkinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalis yra siejama su nuvertinamu darbu feminizuotose profesijose ir įmonėse bei vienodo darbo užmokesčio neįgyvendinimu. Daugelyje šalių didelė dalis lyčių darbo užmokesčio atotrūkio lieka nepaaishkinama dėl skirtingų švietimo ir kitų darbo rinkos požymių, tokių kaip amžius, patirtis, profesija ar pramonė. Iš tiesų, visose pajamų grupėse nepaaishkinama lyčių darbo užmokesčio atotrūkio dalis yra vyraujanti. Todėl svarbu „išpakuoti“ nacionaliniu lygiu priežastis, lemiančias šią lyčių darbo užmokesčio atotrūkio dalį (ILO, 2018, p. 95).

EK teigia, kad lyčių darbo užmokesčio atotrūkis yra paveiktas ir veikiamas lyčių stereotipų ir socialinių normų, tokio atotrūkio pasekmės – prastesnės karjeros perspektyvos (mažiau paaukštšinimų, mažiau galimybių). Lyčių darbo užmokesčio atotrūkyje integruojasi šie aspektai:

- Horizontali darbo rinkos segregacija – darbas segreguotoje darbo rinkoje (angl. *Working in a segregated labour market*);
- Vertikali darbo rinkos segregacija – stiklo lubos (angl. *Glass ceiling*)<sup>8</sup>;
- Diskriminacija;
- Papildomas neapmokamas darbas (angl. *Extra unpaid work*);
- Karjeros pertraukos dėl artimųjų priežiūros<sup>9</sup>.

Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis turi būti panaikintas, nes lygybė yra europiečių vertybių pagrindas ir moterys turi teisę būti traktuojamos lygios vyrams visose visuomenės srityse; nes darbo užmokesčio lygybės pasiekimas pasiųstų teigiamą žinią apie darbo rinkos teisingumą ir skaidrumą; nes kai moters darbas vertinamas mažiau, vien dėl jos lyties, tai turi įtakos jos motyvacijai, jos efektyvumui ir galiausiai mūsų bendrą produktyvumą; nes moterys yra mūsų ekonomikos dalis. Sąžiningas užmokestis joms turės teigiamą ekonominį poveikį; nes sprendžiant nevienodo darbo užmokesčio problemą taip pat užtikrinama, kad organizacijose ir įmonėse būtų pritraukiami geriausi talentai nepaisant jų lyties<sup>10</sup>.

Šiame tyrime „paaishkinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies aspektais yra laikomi: išsilavinimas; poliarizacija, horizontali darbo rinkos segregacija – darbas segreguotoje darbo rinkoje (angl. *working in a segregated labour market*); papildomas neapmokamas darbas; karjeros pertraukos dėl artimųjų priežiūros. „Nepaaishkinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies aspektais yra laikomi: diskriminacija (nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse); vienodo darbo užmokesčio neįgyvendinimas; vertikali darbo rinkos segregacija (žr. 5 lentelė).

**5 lentelė. „Paaishkinama“ ir „nepaaishkinama“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalys ir aspektai**

„Paaishkinama“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalis	„Nepaaishkinama“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalis
Išsilavinimas	Diskriminacija (nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse)
Poliarizacija, horizontali darbo rinkos segregacija	Vienodo darbo užmokesčio neįgyvendinimas

<sup>8</sup> Stiklo lubos (angl. *glass ceiling*) – dirbtiniai trukdžiai ir nematomos kliūtys, ribojančios moterų galimybes gauti svarbiausias vadovaujančias pareigas bet kokios srities privačioje ar valstybinio sektoriaus organizacijoje. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/it/thesaurus/terms/1228?lang=it>.

<sup>9</sup> *Equal Pay? Time to close the gap!*, The European Union, p. 4. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender\\_pay\\_gap-2019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender_pay_gap-2019.pdf).

<sup>10</sup> *Equal Pay? Time to close the gap!*, The European Union, p. 5. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender\\_pay\\_gap-2019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender_pay_gap-2019.pdf).

Papildomas neapmokamas darbas	Vertikali darbo rinkos segregacija
Karjeros pertraukos dėl artimųjų priežiūros	

Duomenų šaltinis: sudaryta autorių, remiantis (ILO, 2018; *Equal Pay? Time to close the gap!* 2019)

Priemonės, kuriomis siekiama panaikinti „paaiškinamos“ ir „nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies aspektus tuo pačiu prisidėtų prie lyčių darbo užmokesčio atotrūkio sumažinimo ar panaikinimo.

## 1.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio „paaiškinamų“ ir „nepaaiškinamų“ priežasčių analizė ir vertinimas Lietuvoje bei atotrūkio prognozė

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiantys veiksniai apima lyčių žmogiškąjį kapitalą, t. y. **asmenines savybes** (pavyzdžiui, išsilavinimas, darbo patirtis) ir **darbo aplinkos** (pavyzdžiui, įmonės dydis, veiklos sektorius) **charakterizuojančius veiksnius**. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančių veiksnių įvertinimui naudotas **Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodas** (1 priedas). Šis metodas leidžia vidutinių moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumą išskaidyti į dvi dalis: dalį, kurią galima paaiškinti remiantis žmogiškojo kapitalo ir darbo aplinkos veiksniais, ir dalį, kurios tokiu būdu neįmanoma paaiškinti ir kuri dažnai traktuojama kaip diskriminacija dėl darbo užmokesčio (Moyser, 2019).

Remiantis darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo duomenimis buvo atrinkti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiantys veiksniai:

- išsilavinimas (pagrindinis, vidurinis, aukštasis),
- profesija (vadovai, specialistai, technikai, tarnautojai, paslaugų sektoriaus darbuotojai, įrenginių ir mašinų operatoriai, kvalifikuoti darbininkai, nekvalifikuoti darbininkai),
- amžiaus grupės (14–29 m., 30–39 m., 40–49 m., 50–59 m., 60+ m.),
- darbo stažas įmonėje, darbo laikas (pilna darbo diena, nepilna darbo diena),
- sutarties rūšis (terminuota, neterminuota),
- kolektyvinė sutartis (sudaryta, nesudaryta),
- tik 2014 m. DUS tyrime nuosavybės forma (privatusis ir viešasis sektorius),
- ekonominių veiklų kategorijos (pramonė (B, C, D, ir E EVRK sekcijos), paslaugos (H, I, J, K, L, M, N, P, Q, R, S EVRK sekcijos), statyba (F EVRK sekcija), prekyba (G EVRK sekcija), viešasis valdymas (O EVRK sekcija)),
- įmonės dydis (1-49 darbuotojų, 50-249 darbuotojų, 250 ir daugiau darbuotojų).

Darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo duomenimis, 2018 m. lyginant su 2014 m., moterų valandinis darbo užmokestis išaugo 35 proc., o vyrų valandinis darbo užmokestis – 31 proc., ir moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo 2,1 proc. punkto (6 lentelė). Vidutinių vyrų ir moterų darbo užmokesčių logaritmų skirtumas 2014 m. buvo lygus 0,12, o 2018 m. – 0,10.



## 6 lentelė. Vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal 2014 m. ir 2018 m. DUS tyrimo duomenis

	2014	2018
<b>EUR/val.</b>		
Vyrai	4,45	5,85
Moterys	3,77	5,08
MVDUA, <i>proc.</i>	15,3	13,2
<b>Logaritmas</b>		
Vyrai	1,30	1,60
Moterys	1,18	1,50
Skirtumas	0,12	0,10

Duomenų šaltinis: 2014 m. ir 2018 m. DUS tyrimas, autorių skaičiavimai

Vidutinių vyrų ir moterų darbo užmokesčių logaritmų skirtumo (toliau – darbo užmokesčio skirtumas) dekompozicijos rezultatai pateikti lentelėse (7 lentelė ir 8 lentelė). Šiose lentelėse taip pat pateikta ir kokią darbo užmokesčių skirtumo dalį sudaro dekompozicijos komponentai. Reikšmingas darbo užmokesčio skirtumo rezultatas yra tas, kad bendra paaiškinama dalis yra su neigiamu ženklu ir bendra nepaaiškinama dalis žymiai viršijo paaiškinamą dalį. Remiantis 2014 m. darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo duomenimis, paaiškinamoji dalis sudarė (-22 proc.) darbo užmokesčio skirtumo, o remiantis 2018 m. darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo duomenimis – (-21 proc.), o paaiškinamosios dalys atitinkamai 122 proc. ir 121 proc. Neigiama darbo užmokesčio skirtumo dekompozicijos paaiškinama dalis rodo, kad moterų produktyvumas yra didesnis nei vyrų ir esant lygiaverčiam moterų ir vyrų profesinės veiklos vertinimo lygiui, 2014 m. ir 2018 m. nagrinėjamus darbo užmokesčių skirtumus sumažino atitinkamai 22 proc. ir 21 proc. Vertinant atskirai kiekvieno veiksnio su neigiamu efektu poveikį darbo užmokesčių skirtumui, tai 2014 m. išsilavinimas jį sumažino 19,7 proc., darbo stažas įmonėje – 9,6 proc., įmonės dydis – 9,0 proc., profesija – 1,8 proc., kolektyvinė sutartis – 0,5 proc., o 2018 m. išsilavinimas sumažino 29,8 proc., darbo stažas įmonėje – 5,8 proc., profesija – 5,4 proc., įmonės dydis – 0,3 proc. Gauti rezultatai rodo, kad išsilavinimo ir profesijos veiksnių dalys nuo darbo užmokesčių skirtumo per ketverius metus išaugo. Tai reiškia, kad moterų išsilavinimo lygis ir susitelkimas tam tikrose profesijose augo. Darbo užmokesčio skirtumą taip pat mažina ir ta aplinkybė, kad moterys ilgiau nei vyrai dirba toje pačioje įmonėje, kurioje yra didelis darbuotojų skaičius ir sudaroma kolektyvinė sutartis.

Darbo užmokesčio **skirtumo paaiškinamojoje dalyje** yra veiksnių su teigiamu efektu, kurie nusako pagal kurias žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos savybes vyrai yra pranašesni už moteris ir lemia darbo užmokesčio skirtumo didėjimą. Rezultatai rodo, kad 2014 m. darbo užmokesčių skirtumą 12 proc. padidino nuosavybės forma, ekonominių veiklų kategorijos – 4,9 proc., amžiaus grupės – 1,3 proc., sutarties rūšis – 0,1 proc.; 2018 m. darbo užmokesčių atotrūkį 14 proc. padidino ekonominių veiklų kategorijos, amžiaus grupės – 4,4 proc., darbo laikas – 0,8 proc., sutarties rūšis – 0,7 proc. 2014 m. didžiausią dalį darbo užmokesčių skirtumo paaiškino nuosavybės formos veiksnys, kuris parodo, jog privačiame sektoriuje, kuriame darbo užmokestis yra didesnis nei viešajame sektoriuje, dirbančių vyrų skaičius yra didesnis nei moterų. Vienas esminių veiksnių, kurio dalis vertinant darbo užmokesčių skirtumą per ketverius metus žymiai išaugo, yra ekonominių veiklų kategorijos, įrodančios, jog geriau apmokamuose ekonominės veiklos sektoriuose dirba daugiau vyrų nei moterų. Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo ir pagal terminuotą sutartį, todėl darbo laiko ir sutarties rūšies (neterminuota, terminuota) veiksniai prisideda prie darbo užmokesčio skirtumas didėjimo. Moterų karjeros pertraukos dėl motinystės ir rūpinimosi artimaisiais lemia palankų vyrų skirtumą pagal amžiaus grupes.

Darbo užmokesčio **skirtumo** dekompozicijos **nepaaiškinama dalis** yra didesnė nei pats darbo užmokesčio skirtumas. Tai bylojo, kad vyrų profesinės veiklos vertinimo lygis darbo rinkoje yra didesnis nei moterų (Atencio, Posadas, 2015). Darant prielaidą, kad iš DUS tyrimo duomenų pasirinkti veiksniai yra visi galimi moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiantys veiksniai, galima atlikti vyrų ir moterų žmogiškojo kapitalo ir darbo aplinkos veiksnių lygių vertinimą darbo rinkoje lyginant jį su lygiaverčiu („be diskriminacijos“) vertinimo lygiu. Jei lygiavertis lygis yra didesnis už moterų vertinimo lygį, galima teigti, kad egzistuoja moterų diskriminacija dėl darbo užmokesčio; jei vyrų vertinimo lygis didesnis už lygiavertį, tai reiškia vyrų „favoritizmą“. Nepaaiškinamos

darbo užmokesčio skirtumo dalies analizė parodė, kad 2014 m. galimas vyrų „favorizmas“ fiksuojamas pagal tokius veiksnius: darbo stažas įmonėje, profesija, išsilavinimas ir kolektyvinė sutartis, o 2018 m. – darbo laikas ir darbo stažas įmonėje. Galimą moterų diskriminaciją dėl darbo užmokesčio 2014 m. parodė darbo stažas įmonėje, išsilavinimas, kolektyvinė sutartis, amžiaus grupės ir sutarties rūšis, o 2018 m. – darbo laikas ir darbo stažas įmonėje.

**Apibendrinant** galima teigti, kad naudojant 2014 m. ir 2018 m. darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo duomenis ir taikant Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodą atliktas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančių veiksnių įvertinimas. Nustatyta, kad, moterų išsilavinimo lygis, susitelkimas tam tikrose profesijose ir įmonėse su dideliu darbuotojų skaičiumi, darbo stažas įmonėje yra didesni nei vyrų. Jei išvardintos moterų kvalifikacijos savybės ir darbo aplinkos veiksniai darbo rinkoje būtų vertinami kaip analogiškai vyrų, tai moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis mažėtų. Vyrų darbo rinkoje pranašesni už moteris pagal šiuos žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos veiksnius: ekonominių veiklų kategorijas, amžiaus grupes, darbo laiką, sutarties rūšį (neterminuotą, terminuotą). Tai rodo, kad vyrai dažniau nei moterys dirba visą darbo dieną, pagal neterminuotą sutartį, be karjeros pertraukos, privačiame sektoriuje ir gerai apmokamuose ekonominės veiklos sektoriuose. Kuomet šie veiksniai vyrų atžvilgiu darbo rinkoje vertinami geriau nei analogiškai moterų atžvilgiu, tai didina moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį.

7 lentelė. Vyrų ir moterų vidutinio logaritmuoto valandinio darbo užmokesčio skirtumo dekompozicija 2014 m.

Veiksny	Dekompozicijos koeficientai				Valandinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio logaritmų skirtumo dalis, proc.			
	Paaškinama dalis	Nepaaškinama dalis	iš jos		Paaškinama dalis	Nepaaškinama dalis	iš jos	
			Vyrų "favoritizmas"	Diskriminacija moterų atžvilgiu			Vyrų "favoritizmas"	Diskriminacija moterų atžvilgiu
<b>Bendrai visi veiksniai</b>	<b>-0,02767</b>	<b>0,15162</b>	<b>0,07544</b>	<b>0,07618</b>	<b>-22,3</b>	<b>122,3</b>	<b>60,8</b>	<b>61,4</b>
Darbo stažas įmonėje	-0,0119	0,0441	0,0299	0,0142	-9,6	35,5	24,1	11,5
Išsilavinimas	-0,0244	0,0179	0,0071	0,0109	-19,7	14,5	5,7	8,8
Profesija	-0,0022	-0,0335	0,0168	-0,0503	-1,8	-27,0	13,6	-40,6
Amžiaus grupės	0,0017	-0,0004	-0,0034	0,0030	1,3	-0,3	-2,8	2,5
Sutarties rūšis	0,0002	-0,0007	-0,0008	0,0001	0,1	-0,6	-0,6	0,1
Kolektyvinė sutartis	-0,0006	0,0147	0,0049	0,0098	-0,5	11,9	4,0	7,9
Nuosavybės forma	0,0147	-0,0457	-0,0246	-0,0211	11,8	-36,8	-19,8	-17,0
Ekonominių veiklų kategorijos	0,0061	-0,0595	-0,0157	-0,0437	4,9	-48,0	-12,7	-35,3
Įmonės dydis	-0,0112	-0,0426	-0,0279	-0,0147	-9,0	-34,3	-22,5	-11,9
Laisvasis narys	-	0,2572	0,0892	0,1680	-	207,4	71,9	135,5

Šaltinis: 2014 m. DUS tyrimas, autorių skaičiavimai

8 lentelė. Vyrų ir moterų vidutinio logaritmuoto valandinio darbo užmokesčio skirtumo dekompozicija 2018 m.

Veiksny	Dekompozicijos koeficientai				Valandinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio logaritmų skirtumo dalis, proc.			
	Paaškinama dalis	Nepaaškinama dalis	iš jos		Paaškinama dalis	Nepaaškinama dalis	iš jos	
			Vyrų "favoritizmas"	Diskriminacija moterų atžvilgiu			Vyrų "favoritizmas"	Diskriminacija moterų atžvilgiu
<b>Bendrai visi veiksniai</b>	<b>-0,02135</b>	<b>0,12229</b>	<b>0,05861</b>	<b>0,06368</b>	<b>-21,2</b>	<b>121,2</b>	<b>58,1</b>	<b>63,1</b>
Darbo stažas įmonėje	-0,00585	0,04732	0,02420	0,02312	-5,8	46,9	24,0	22,9
Išsilavinimas	-0,03010	-0,01602	-0,01028	-0,00574	-29,8	-15,9	-10,2	-5,7
Profesija	-0,00548	-0,04526	-0,04516	-0,00011	-5,4	-44,9	-44,8	-0,1
Amžiaus grupės	0,00449	-0,01663	-0,00089	-0,01574	4,4	-16,5	-0,9	-15,6
Darbo laikas	0,00079	0,08548	0,04950	0,03598	0,8	84,7	49,1	35,7
Sutarties rūšis	0,00075	-0,00087	-0,00044	-0,00043	0,7	-0,9	-0,4	-0,4
Ekonominių veiklų kategorijos	0,01434	-0,04312	-0,00631	-0,03681	14,2	-42,7	-6,3	-36,5
Įmonės dydis	-0,00028	-0,05843	-0,02560	-0,03283	-0,3	-57,9	-25,4	-32,5
Laisvasis narys	-	0,16983	0,07359	0,09625	-	168,3	72,9	95,4

Šaltinis: 2018 m. DUS tyrimas, autorių skaičiavimai

Kitas svarbus aspektas vertinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį yra **atotrūkio dinaminė kaita**. Reikėtų pažymėti, kad 2017 m. įsigaliojęs LR darbo kodeksas (naujoji jo redakcija)<sup>11</sup> apibrėžė, kad už tą patį ar tokios pat vertės darbą darbdavys privalo mokėti vienodą atlygį. Taip pat darbdaviai, turintys daugiau nei 20 darbuotojų, buvo įpareigoti pateikti vidutinį darbuotojų darbo užmokestį pagal profesijų grupes, suskirstytas pagal lytį, jei profesijų grupėje yra daugiau nei du darbuotojai. Be to, darbdavys, turintis daugiau nei 50 darbuotojų, turi priimti ir paskelbti lygių galimybių programą ar politiką; tokios politikos konkrečios detalės ar turinys nėra reglamentuotas teisės aktais, todėl šis įstatymo neapibrėžtumas suteikia socialiniams partneriams galimybę lygių galimybių politiką pritaikyti prie įmonės aplinkybių ir rasti geriausią būdą įgyvendinti lygias galimybes darbo vietoje. Taip pat kodeksas įpareigojo, kad įmonės, kuriose dirba daugiau nei 20 darbuotojų, rinktų Darbo tarybą. Naujasis darbo kodeksas suteikė galimybę lanksčiau vykdyti darbo funkcijas moterims, kurios dažniausiai kenčia dėl motinystės bausmės; joms atsirado daugiau galimybių aktyviau dalyvauti darbo rinkoje. Šios nuostatos taip pat skatino moteris nedaryti pertraukos karjereje arba esant karjeros pertraukai nepatirti didelių finansinių praradimų. Kodeksas taip pat nustatė apribojimus, kad už kvalifikuotą darbą negali būti mokamas minimalus atlygis; šis pokytis galėjo turėti reikšmingos įtakos moterų darbo užmokesčiui, nes jos vyrauja apatinėje darbo užmokesčio paskirstymo dalyje analizuojant darbo užmokesčio intervalines ribas. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio sumažėjimas ypač pastebimas nuo 2017 m. (įsigaliojus naujos redakcijos Darbo kodeksui) (žr. 3 pav.).

Vis dėlto, teigiami Darbo kodekso pokyčiai ir stebima situacija COVID-19 pandemijos metu, skatina nubrėžti ateities tendencijas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui nusakyti. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozavimo modelis remiasi makro duomenimis adaptuotu Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodo modeliu, pagal kurį lyčių darbo užmokesčio atotrūkį lemia lyčių žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos veiksnių atotrūkiai (Terada-Hagiwara et al, 2018) (2 priedas). Lentelėje (9 lentelė) yra pateikta **moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozė** pagal ekonominės veiklos rūšis. Pastebima, kad prognozuojant atotrūkį iki 2026 m. esant nepakitusioms sąlygoms, darbo užmokesčio atotrūkio tendencija beveik visose ekonominės veiklos rūšių sektoriuose yra mažėjanti. Visgi pastebėtina, kad tam tikruose sektoriuose – vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas, informacija ir ryšiai, finansinė ir draudimo veikla – bus pastebimos didesnio atotrūkio tendencijos; transporto ir saugojimo, statybos srityse moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis išliks neigiamas, t. y. moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis viršys vyrų, o didžiausi darbo užmokesčio skirtumai tarp moterų ir vyrų išliks finansinės ir draudimo veiklos, informacijos ir ryšių bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose.

---

11 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

9 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozė pagal ekonominės veiklos rūšis, proc.

Ekonominės veiklos rūšis	2019	2020	2021	Prognozė				
				2022	2023	2024	2025	2026
B–S Šalies ūkis	12,4	12,1	11,1	11,0	10,8	10,6	10,5	10,4
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	13,3	13,0	12,0	11,6	11,5	11,2	11,1	11,0
B–N Verslas	15,0	15,9	14,8	13,3	13,1	12,9	12,8	12,4
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	3,4	3,6	4,2	4,4	4,2	4,0	3,9	3,9
C Apdirbamoji gamyba	24,6	24,1	24,0	23,7	23,5	23,5	23,3	23,3
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	9,1	8,8	7,4	6,9	6,5	6,0	5,5	5,0
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	11,6	10,9	10,6	11,9	11,3	13,3	12,9	12,4
F Statyba	-2,9	-1,8	-1,7	-1,6	-1,4	-1,2	-1,2	-1,1
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	23,0	23,5	22,6	22,1	22,0	21,9	22,0	21,9
H Transportas ir saugojimas	-10,7	-3,5	-5,8	-3,4	-3,3	-2,5	-3,7	-4,1
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	13,9	13,7	15,0	14,6	15,7	13,2	14,0	14,9
J Informacija ir ryšiai	30,2	28,8	29,3	24,6	27,6	28,5	28,4	28,4
K Finansinė ir draudimo veikla	36,3	33,8	34,3	34,0	34,2	34,3	34,0	33,9
L Nekilnojamojo turto operacijos	14,3	12,0	9,3	9,9	9,7	9,6	9,0	8,7
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	17,2	15,9	17,7	17,2	17,1	17,0	17,0	17,0
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	14,7	10,8	8,4	9,2	9,0	9,1	8,8	8,7
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	4,2	4,6	3,2	3,1	3,0	2,6	2,4	2,3
P Švietimas	2,6	2,5	2,8	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	26,8	27,1	27,5	26,5	26,5	26,3	26,3	26,2
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	12,1	10,9	10,1	10,5	11,1	10,5	10,2	10,2
S Kita aptarnavimo veikla	14,8	12,5	9,7	9,6	9,3	8,9	8,8	8,6

Šaltinis: Statistikos departamentas, autorių skaičiavimai

## 2. Priemonių moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti identifikavimas ir vertinimas

Šioje dalyje, remiantis Lietuvos ir užsienio šalių patirtimi, pateikiamos identifikuotos galimos priemonės moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti ir bei atliekama jų analizė ir vertinimas. Dalis priemonių gali būti formuojamos nacionaliniu lygmeniu. Dalis priemonių gali būti skirtos darbdaviams, kurias jie galėtų įsitraukti į savo rengiamus lygybės (lygių galimybių ir lyčių lygybės) planus.

### 2.1. „Paaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies (išsilavinimas, poliarizacija ir profesinė segregacija) sprendimas

Pagal ILO, dalį lyčių darbo užmokesčio atotrūkio galima paaiškinti vyrų ir moterų darbo rinkos savybių skirtumais, įskaitant jų išsilavinimo lygį ir profesijų ar pramonės sektorių pasirinkimą. Tuo pačiu ši dalis pati gali atspindėti lyčių nelygybę švietimo prieinamumo ar kitose namų ir darbo srityse (ILO, 2018, p. 93).

Neretai „paaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos sprendimas ir strategijos/priemonės lyčių darbo užmokesčio atotrūkiui sumažinti taip pat siejami su pokyčiais švietimo ir darbo srityse. Teigiama, kad siekiant užkirsti kelią darbo užmokesčio nelygybei, pirmenybė turėtų būti teikiama politikai, kuri didina moterų išsilavinimą, didina moterų darbo jėgą skatinant moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir sudaro sąlygas moterims dirbti didesnio atlyginimo sektoriuose, pvz., pramonės ir paslaugų sektoriuje. Tokiu būdu galima sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio nelygybę (Akdoğan-Gedik, Günel, 2021, p. 1059-1060).

#### Priemonės aukštesniam išsilavinimui įgyti

Teigiama, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio nelygybė gali būti sumažinta gerinant moterų išsilavinimą. Akdoğan-Gedik ir Günel tyrė veiksnius, turinčius įtakos lyčių darbo užmokesčio atotrūkiui 15-oje EBPO šalių<sup>12</sup> (1997-2016 m. duomenys: lyčių darbo užmokesčio atotrūkio duomenys (iš EBPO) ir kiti duomenys (iš Pasaulio banko (angl. *World Bank*)). Tyrimų rezultatai rodo, kad moterų dalyvavimas darbo rinkoje, tikėtina gyvenimo trukmė gimimo momentu, aukštesnis išsilavinimo lygis turi mažinantį lyčių darbo užmokesčio atotrūkį poveikį. Be to, padidėjęs moterų užimtumo lygis pramonės sektoriuje taip pat mažina lyčių darbo užmokesčio atotrūkį. Kita vertus, žemas moterų išsilavinimo lygis ir vyresnių nei 65 metų moterų skaičiaus didėjimas didina lyčių darbo užmokesčio atotrūkį (Akdoğan-Gedik, Günel, 2021). Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad padidėjęs moterų dalyvavimo darbo rinkoje lygis lyčių darbo užmokesčio atotrūkį sumažina 3 proc. Atsižvelgiant į moterų išsilavinimą, pradinis išsilavinimas darbo užmokesčio atotrūkio nesumažina, o išsilavinimo lygiui pakilus iki vidurinio išsilavinimo, jis mažina darbo užmokesčio atotrūkį. Moterų išsilavinimo lygiui didėjant, darbo užmokesčio atotrūkis mažėja (Akdoğan-Gedik, Günel, 2021, p. 1057).

<sup>12</sup> Austrija, Belgija, Kanada, Čekija, Suomija, Vokietija, Vengrija, Japonija, Pietų Korėja, Naujoji Zelandija, Norvegija, Švedija, Jungtinė Karalystė, JAV ir Izraelis.

Prisco (2000) tyrė darbo užmokesčio atotrūkio santykį Italijoje ir nustatė, kad lyčių darbo užmokesčio atotrūkis mažėja didėjant išsilavinimo lygiui. Taip pat buvo nustatyta, kad lyčių skirtumas tarp įgijusių tos pačios rūšies vidurinį išsilavinimą yra didesnis nei tarp įgijusių to paties universiteto specialybę.

Vis dėlto, nors daugelyje šalių lyčių nelygybė švietimo srityje buvo panaikinta, darbo jėgos lyčių nelygybė vis dar išlieka didelė (Ortiz-Ospina & Roser, 2018).

Daugelyje šalių tik nedidelė dalis darbo užmokesčio atotrūkio galima paaiškinti išsilavinimo tarp vyrų ir moterų lygio skirtumais. Didelių pajamų šalyse švietimas prie darbo užmokesčio atotrūkio prisideda vidutiniškai mažiau nei 1 procentiniu punktu, nors kai kuriose atskirose šalyse (pvz., Čekijoje, Korėjos Respublikoje ar Slovakijoje) jis prisideda daug daugiau. Šie rezultatai nestebina, nes didesnes pajamas gaunančiose šalyse apmokamą darbą dirbančių moterų išsilavinimas daugeliu atvejų yra didesnis nei vyrų. Dėl šios priežasties, žemesnis išsilavinimas negali būti darbo užmokesčio atotrūkio paaiškinimu. Labiau stebina tai, kad žemesnis išsilavinimas nėra ypač svarbus veiksnys, paaiškinantis darbo užmokesčio atotrūkį daugumoje žemų ir vidutinių darbo pajamų šalyse, nors daugelyje šių šalių moterys dažnai turi žemesnį išsilavinimą nei vyrai. Šiuo atveju praktikoje didelė dalis mažai išsilavinusių moterų lieka už darbo rinkos arba dirba savarankiškai, o ne kaip apmokamos darbuotojos (ILO, 2018, p. 93-94).

Apibendrinant galima teigti, kad dirbančios apmokamą darbą moterys linkusios būti labiau išsilavinusios nei vyrai panašiose profesinėse grupėse. Taigi, nors švietimo politikos priemonės, nukreiptos skatinti kuo daugiau mergaičių mokytis, gali prisidėti prie ateityje padidėjusio moterų dalyvavimo darbo rinkoje, jos nebūtinai sumažins lyčių darbo užmokesčio atotrūkį visose šalyse (ILO, 2018, p. 94).

#### **Priemonės horizontaliajai darbo rinkos segregacijai mažinti**

Lyčių segregacija darbo rinkoje dažnai laikoma viena iš pagrindinių priežasčių, lemiančių lyčių darbo užmokesčio atotrūkį (Boll, Rossen, & Wolf, 2017).

**Horizontalioji segregacija** reiškia moterų ir vyrų koncentraciją skirtinguose sektoriuose ir profesijose<sup>13</sup>. Įvairiose šalyse daugiau ar mažiau pasireiškianti horizontalioji segregacija susijusi su moterų koncentracija daug mažesniuose ir skirtinguose sektoriuose bei profesijose, palyginti su tais sektoriais ir profesijomis, kuriuose vyrauja vyrai (ILO, 2018, p. 94). Pavyzdžiui, moterys dominuoja švietimo, sveikatos ir priežiūros sektoriuose (72,5 proc.), ir paslaugų, pardavimo ir ofiso darbuotojų (virš 60 proc.) sektoriuose. Ir atvirkščiai, moterys yra nepakankamai atstovaujamos tam tikrose STEM profesijose, kurių atlyginimai paprastai yra didesni<sup>14</sup>. Sritys, kuriose tradiciškai dominuoja moterys, paprastai yra mažiau vertinamos ir mažiau apmokamos nei tos, kuriose dominuoja vyrai (EIGE, 2018, p. 11; Oelz et al., 2013, p. 17). Moterų koncentracija mažo darbo užmokesčio sektoriuose vaidina svarbų vaidmenį lyčių darbo užmokesčio atotrūkio atsiradimui (Oaxaca, 1973).

#### ***Didesnės darbo galimybės įvairiuose sektoriuose***

Tirdami lyčių darbo užmokesčio atotrūkį sektoriniu požiūriu, Glick ir Sahn (1997) analizavo darbo užmokesčio nelygybę savarankiško darbo, viešajame ir privačiame sektoriuose. Jie padarė išvadą, kad švietimas daro didelį poveikį darbo užmokesčio nelygybei ir užimtumui įvairiuose sektoriuose (Glick & Sahn, 1997, p. 797).

Atsižvelgiant į darbo sektorių, didėjantis dirbančių moterų skaičius pramonės sektoriuje ir mažėjantis jų skaičius žemės ūkyje taip pat turi poveikį lyčių darbo užmokesčio atotrūkio mažėjimui. Galima teigti, kad tokios situacijos priežastis yra tai, kad darbo užmokesčio lygis pramonės sektoriuje yra didesnis nei žemės ūkio sektoriuje (Gammage 2015, p. 337; Akdoğan-Gedik, Günel, 2021, p. 1059).

Kai moterys pasirenka STEM profesijas (pavyzdžiui, tokiuose sektoriuose kaip informacinės ir ryšių technologijos (IRT)), jos dažniausiai koncentruojasi mažiau apmokamose profesijose, tokias kaip IRT valdymas, o ne IRT programinės įrangos kūrimas. Todėl kai kurios šalys pristatė programas, specialiai sukurtas šiai situacijai pakeisti ir pritraukti daugiau moterų į STEM sritis. Programų spektras yra įvairus ir platus, pavyzdžiui, informacinės

<sup>13</sup> Horizontalioji segregacija. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1247?lang=lt>.

<sup>14</sup> Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States

kampanijos didinti moterų karjeros galimybes STEM srityje, su STEM sritimi susijusių darbo mugių organizavimas, finansinė ir praktinė parama moterims, dalyvaujančioms STEM programose, stažuotės ir karjeros patarimai bei pasiūlymai (G20, 2018).

Atskirų šalių patirties (Women in STEM ..., 2019; Government response ..., 2013; Women in Technology ..., 2022; Accelerating gender parity ..., 2019; How to attract more ..., 20xx) analizė rodo, kad egzistuoja įvairūs įrankiai skatinti moteris rinktis STEM sritį. Vis dėlto, visas paskatos priemonės galima skirti į keletą grupių (10 lentelė). Pagrindines paskatos priemones galima priskirti lyderystės, paramos švietimui, darbo sąlygų ir galimybių STEM srityje vystymui, tinklaveikos plėtrai, įgalinimo ir vertinimo siūlių kūrimui.

## 10 lentelė. Moterų įtraukties į STEM sritį paramos priemonės

<p><b>Lyderystė</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Darni ir sėkminga lyderystė</b>, atskirų valstybės (ir savivaldos) institucijų bendradarbiavimas bei įgalinanti aplinka.</li> <li>• Vystyti programas, kurios <b>skatintų lyčių lygybę aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų sektoriuje</b> ir formuotų palankią institucinę kultūrą moterų dalyvavimui visais institucijos lygmenimis, ypač tapsmą STEM sričių vadovėmis, pvz., užimti atskirų valstybės STEM sričių mokslinių institutų ar mokslo sričių vadovaujančias pareigas, mokslų tarybų lyčių kvotos ir pan.</li> </ul>
<p><b>Parama švietimui</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stipendijos, stažuotės ir mentorystės programos (vyriausybės, savivaldos, verslo lygmeniu)</b>: parama ir paskata moterims dirbančioms STEM, ypač tokioms sritims kaip IT, kur moterys yra nepakankamai atstovaujamos.</li> <li>• <b>Paskatos švietimo įstaigoms</b>: viešosios investicijos į nediskriminacines ir įtraukias švietimo sistemas. Vyriausybės teikiamos paskatos mokykloms, kurios įtraukia programas, skirtas skatinti jaunų moterų STEM švietimą. Mokymų, konsultacijų ir ugdymoji veikla pedagoginiam personalui skatinanti tobulinti STEM medžiagos pateikimo būdus ir jaunuolių ugdymą ribojant stereotipinį požiūrį formuojant jaunuolių karjeros perspektyvas.</li> <li>• <b>Studijų, mokslo ir verslo bendradarbiavimo skatinimas</b>: mokyklų ir verslo bendradarbiavimas suteikiant galimybę mokytojams apsilankyti STEM srities įmonėse, mentorystė su STEM srities karjeros moterimis. Įgyvendinant karjeros konsultavimo veiklas įtraukti valstybės ir verslo STEM sričių atstovus dalintis patirtimi, organizuoti "atvirų dienų" renginius.</li> <li>• <b>Gerųjų pavyzdžių skleidimas ir demonstravimas mokyklose</b>: nuo ankstyvojo ugdymo iki aukštojo išsilavinimo remti aktyvų mergaičių ir moterų įtraukimą bei padėti suvokti, atskleisti jų potencialą STEM srityje. Įtraukti merginas, tėvus, mokytojus, karjeros konsultantus ir kitus įtaką darančius asmenis į švietimo procesą, keičiant nuostatas apie moterų vaidmenį ir galimybes STEM.</li> <li>• <b>Centralizuotas nacionalinis tinklapis, skirtas įdomioms ir įtraukioms STEM veikloms</b>. Tinklapyje galėtų būti suteikiama informacija tėvams, mokiniais ir mokytojams apie šalia jų vykstančius užsiėmimus arba on-line STEM veiklas. Tai leistų didinti merginoms ir moterims teikiamų STEM programų matomumą ir padaryti šias programas labiau matomas moksleiviams, studentams, pedagogams ir tėvams.</li> <li>• <b>STEM paramos programa</b>: plėsti jaunuolių ugdymo programas įtraukiant STEM sritis, ypač įtraukiant merginas ir moteris. Galimos valstybės (savivaldos) suteiktą galimybę išbandyti iniciatyvas, skatinančias merginų ir moterų dalyvavimą STEM išsilavinimo ir karjeros srityse. Verslo STEM srities paramos programų (pvz., WomenGoTech, Lyderė ir pan.) gerosios patirties skaida.</li> <li>• <b>Atskirų programų, skirtų akademinėi moterų bendruomenei vystymas</b> (pvz., L'Oréal-UNESCO moterų mokslo stipendijos). Šių programų paskata padeda moterims akademinėje bendruomenėje likti STEM srityje ir pereiti į vadovaujančias pareigas, remti jų įgyvendinamus mokslinius tyrimus.</li> </ul>
<p><b>Darbo sąlygos ir galimybės</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pirmojo darbo moterims STEM srityje parama</b>: jaunų moterų užimtumui skatinti STEM srityje galėtų būtų skiriama parama (iki 6 mėn.). Parama galėtų būtų dviejų krypčių: skirta darbdaviams kompensuojant dalį mokamo darbo užmokesčio arba papildoma valstybės skiriama paskata moterims įsidarbinusioms STEM srityje.</li> <li>• <b>Darbo vietų lankstumo skatinimo programos</b>: formuoti darbo politiką, kuri remtų aktyvų moterų įdarbinimą ir išlaikymą STEM srityje visais karjeros lygiais. Programos turėtų skatinti institucijas nusistatyti lyčių lygybės tikslus, jų įgyvendinimo peržiūros mechanizmus. Taip pat identifikuoti ir transformuoti organizacinius, kultūrinius aspektus, kurie trukdo pritraukti moteris į STEM ir jas išlaikyti, pvz., veiksmingos darbo apmokėjimo sistemos ir karjeros perspektyvų įmonėje/įstaigoje/organizacijoje politikos (gairės).</li> </ul>
<p><b>Tinklaveika</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Telkti suinteresuotąsias šalis ir kurti didesnę partnerystę tarp švietimo įstaigų, verslo ir tėvų</b>: bendradarbiauti su verslo asociacijomis, siekiant kurti mokyklų ir verslo partnerystes, kurios padėtų kelti siekius ir tobulinti jaunų žmonių darbo įgūdžius; bendradarbiauti su pagrindinėmis suinteresuotosiomis šalimis, remti programas, skirtas suteikti tėvams priemones ir informaciją, padedančią jų vaikams tinkamai pasirinkti karjerą ir dalyką; plėtoti vyriausybės finansuojamas STEM iniciatyvas, nagrinėjant problemas, kurios ypač turi didelį poveikį mergaitėms ir jaunos moterims; dirbti su pirmajaujančiomis įmonėmis, kurios sutiko bendradarbiauti įgyvendinant STEM pameistrystės vietas jaunos merginoms jų organizacijose. Vyriausybė turėtų prisidėti viešinant verslo atstovų gerą patirtį ir įvertinti jų sėkmę.</li> </ul>
<p><b>Įgalinimas ir vertinimas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duomenų rinkimas ir vertinimas</b>: Vyriausybė turi užtikrinti viešosiomis lėšomis finansuojamų iniciatyvų poveikio vertinimą. Ši veikla leis įvertinti, kaip veikia skatinimo priemonių mechanizmas ir identifikuoti stipriausias ir silpniausias vietas. Tikslus ir savalaikis duomenų rinkimas ir analizė labai svarbus siekiant geriau suprasti esamą situaciją, numatyti kryptis ir įvertinti pažangą.</li> </ul>

Šaltinis: sudaryta autorių

Profesinė segregacija (angl. *occupational segregation*) taip pat iš dalies kyla dėl išliekančių stereotipų ir darbdavių išankstinės nuostatos priimančios sprendimus dėl įdarbinimo ir (arba) paaukštinimo. Veiksmas abiejuose frontuose gali padėti sumažinti profesinę segregaciją, o būtent paskatinti daugiau merginų pasirinkti STEM studijas ir



pritraukti daugiau vyrų į švietimo ir sveikatos sektorius. Tačiau tam, kad šie sektoriai patiktų vyrams, turi gerėti su jais susijusi socialinė padėtis ir vidutinis uždarbis. Su darbu susijęs smurtas prieš moteris ir prie jų priekabiavimas, ypač sektoriuose ar profesijose, kuriose jos sudaro mažumą, taip pat veikia kaip atgrasantis veiksnys, stabdantis moteris nuo įžengimo ar pasilikimo geriau apmokamuose vyrų dominuojamuose darbuose (ILO, 2018a; Pillinger, 2017; ILO, 2018, p. 94).

### Priemonės karjeros pertraukoms dėl artimųjų priežiūros ir papildomam neapmokamam darbui mažinti

**Papildomas neapmokamas darbas.** Moterys linkusios daugiau laiko dirbti neapmokamą darbą, o vyrai daugiau – apmokamą darbą. 2015 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (Eurofound) duomenimis rodo, kad moterys per savaitę vidutiniškai dirbo 33 val. apmokamo darbo (vyrai – 39 val.), 6 val. rūpinosi suaugusiais (vyrai – 5 val.), 13 val. skyrė namų ruošai (vyrai – 5 val.), 17 val. rūpinosi vaikais (vyrai – 11 val.)<sup>15</sup>. Ypač per pandemiją padidėjo moterims tenkanti priežiūros pareigų našta. 2020 m. liepos mėn. Eurofound duomenimis, moterys ES-27 šalyse per savaitę vidutiniškai 18 val. skyrė namų ruošai (vyrai – 12 val.), 35 val. rūpinosi vaikais ar anūkais (vyrai – 25 val.) (Eurofound, 2020, p. 23). Europoje situacijos skyrėsi priklausomai nuo konkrečios šalies: Belgijoje, Vokietijoje, Slovėnijoje ir Ispanijoje, lyčių skirtumas rūpinantis vaikais ar anūkais buvo vos 1 ar 2 valandos, o Nyderlanduose (moterys – 49 val., palyginus su vyrų priežiūrai skiriamomis 23 val.), skirtumas buvo ryškiausias. Ir panašiai, tokiose šalyse kaip Danija, Suomija, Prancūzija ir Švedija, lyčių skirtumas atliekant namų ūkio darbus buvo vos 2 ar 3 valandos, kai tuo tarpu Rumunijoje ir Graikijoje, skirtumas buvo net 13 ar 14 valandų (Eurofound, 2020, p. 23).

Teigiama, kad mokamo ir nemokamo darbo pasiskirstymas lyties pagrindu yra esminis lyčių nelygybės šaltinis (Lewis, 2010). Nelygus namų ruošos ir vaikų priežiūros pasidalijimas tarp tėvų ir motinų yra laikomas vienu pagrindinių trukdžių lygiateisiam moterų įsijungimui į darbo rinką (Windebank, 2001).

**Karjeros pertraukos dėl artimųjų priežiūros.** Moterys daugiau sumažina apmokamo darbo laiko, jį skirdamos kitų priežiūrai. Svarbus veiksnys, prisidedantis prie nepakankamo moterų dalyvavimo darbo rinkoje, yra tai, kad sunku suderinti profesines ir šeimos pareigas. Vaikų turinčios moterys linkusios mažiau laiko dirbti apmokamą darbą ir daugiau laiko praleisti vykdydamos neapmokamas priežiūros pareigas. Nustatyta, kad sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimas taip pat daro neigiamą poveikį moterų užimtumui, ir dėl to kai kurios moterys visiškai pasitraukia iš darbo rinkos (EP ir ES Taryba, 2019, L 188/80, (10)).

### Šeimai palanki darbo rinkos politika

Viešoji politika ir valdymo pokyčiai įmonės lygmenyje yra taip pat svarbūs: šiuo atveju gali padėti **šeimai palanki darbo rinkos politika**. Motinystės atostogų (socialinis) draudimas gali padėti padidinti moterų išsaugojimą vaiko gimimo ir auginimo laikotarpiu, o tai savo ruožtu padidina moterų darbo užmokesčius išlaikant darbo patirtį ir darbo stažą (Waldfoegel, 1998).

Panašiai ankstyvasis švietimas ir vaikų priežiūra palengvinant motinų atliekamą neapmokamą priežiūros darbą gali padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir sumažinti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį (Olivetti & Petrongolo, 2017). Kitų šalių patirtis rodo, jog vaikų priežiūros dienos metu paslaugų pasiūla, jų kokybė ir įvairovė pakliūva tarp veiksmingiausių paramos šeimoms su vaikais priemonių (Reingardė, Tereškinas, 2006, p. 65). 11 lentelėje pateikiamas Danijos atvejis šeimai palankios darbo rinkos politikos, įgalinančios asmenis derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą iliustruoja priemonių paramos šeimoms su vaikais efektyvumą.

### 11 lentelė. Šeimai palanki darbo rinkos politika: Danijos atvejis

#### *Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą*

- Danijoje – 37 val. darbo savaitė, lanksčios darbo valandos, 6 sav. mokamų atostogų, pensijos.
- Danijos situacijos palyginimas su kt. šalimis (OECD, 2020):
  - ~2 proc. darbuotojų dirba labai ilgas darbo valandas palyginus su EBPO 11 proc. vidurkiu
  - Dirbantys pilnu etatu, 66 proc. dienos laiko skiria asmeniniams reikalams ir laisvalaikiui, palyginus su 63 proc. EBPO vidurkiu.
  - Danijos moterys turi geresnes galimybes įgyvendinti karjeros siekius ir išlaikyti pusiausvyrą su šeimos gyvenimu dėl bendrai trumpesnės darbo savaitės, darbo lankstumo, ir valstybės subsidijuojamo palaikančio

<sup>15</sup> 6th European Working Conditions Survey, Eurofund, 2015.

dienos priežiūros tinklo. Apie 72 proc. Danijos moterų turi apmokamus darbus už namų sferos ribų, palyginus su EBPO 59 proc. vidurkiu.

#### *Vaikų darželiai ir dienos priežiūra*

- Garantuojami darželiai ir dienos priežiūra
- Vaikų priežiūros pasirinkimai variantai:
  - Dienos lopšeliai 0-3 metų vaikams
  - Vietinė vaikų priežiūra 0-3 metų vaikams
  - Darželiai 3-6 metų vaikams
  - Ikmokykliniai/pomokykliniai dienos centrai 6-10 metų vaikams
- Vaikų priežiūros išmokos

Šaltinis: "Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia (SPEAR)" projektas

Siekiant apsaugoti moteris sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimo atveju nuo visiško pasitraukimo iš darbo rinkos, ES pritaikė Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą (angl. *Work-Life Balance Directive*<sup>16</sup>). Šioje direktyvoje yra įtraukta 10 apmokamų dienų vaiko priežiūra tėvui ir apmokami 2 mėnesiai neperduodamų kitam tėvui. Tėvai taip pat turi teisę prašyti lanksčių atostogų (pavyzdžiui, dalinių atostogų ar padalintų į atskiras dalis). Šios ir kitos priemonės gali veiksmingai mažinti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį. Nustatyta, kad dėl tėvo naudojimosi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros derinimo priemonėmis (pavyzdžiui, vaiko priežiūros atostogos ar susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų), mažėja santykinis moterų atliekamo neapmokamo darbo šeimoje kiekis ir joms lieka daugiau laiko dirbti apmokamą darbą (EP ir ES Taryba, 2019, L 188/80, (11))<sup>17</sup>.

Viešoji politika, formuodama šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos priemones, gali siekti įvairių tikslų (12 lentelė).

#### **12 lentelė. Šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos tikslai**

6 šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos tikslai (pgl. MacInnes, 2006):

1) Ilgų darbo valandų, nesuderinamų su tėvyste bei motinyste ir šeimos gyvenimu, sutrumpinimas (galintis vykti daugeliu formų, būti pagrįstas įstatymų nuostatomis ar kolektyvinėje sutartyje apibrėžtais susitarimais bei skirtingai veikti darbo užmokestį, darbo sąlygas ir lyčių padėtį).

2) Kurti šeimai palankesnius ir lankstesnius vaiko priežiūros atostogų modelius (tėvystės atostogos, motinystės atostogos, vaiko priežiūros atostogos ir kt.).

1 ir 2 sąlygos lemia darbo jėgos pasiūlos sumažėjimą (bent jau neilgalaikėje perspektyvoje) ir paprastai teikiamos tėvams, siekiant palengvinti jų globos pareigas.

3) Padidinti darbo jėgos pasiūlą diegiant „lankstaus“ darbo organizavimo principus.

4) Padidinti darbo jėgos pasiūlą teikiant vaikų priežiūros paslaugas.

5) Naikinti lyčių segregaciją darbo rinkoje ir pakeisti netolygų darbo namuose pasidalinimą.

Šis tikslas žymi ES šalyse narėse įvykusį svarbų poslinkį nuo lyčių lygių galimybių užtikrinimui skirtų priemonių, prie lyčių politikos, kuria siekiama šalinti socialines struktūrines lyčių nelygybės priežastis. Tokiomis politikos formomis siekiama keisti santykį tarp darbo ir šeimos, su tikslu pagerinti moterų padėtį visuomenėje ir užtikrinti jų ekonominę nepriklausomybę (Hantrais, 2000).

6) „Užtikrinti darbo jėgos pasiūlą ilgalaikėje perspektyvoje ir išvengti fiskalinių bei ekonominių gyventojų senėjimo pasekmių, konkrečiai palengvinant gimstamumą palaikantį šeimos gyvenimą. [...] Valstybės tikisi, kad

16 The Work-life Balance Directive. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>. Lt: EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2019/1158 (2019 m. birželio 20 d.) dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

17 EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2019/1158 (2019 m. birželio 20 d.) dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, L188/80 (11). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>, toliau: EP ir ES Taryba, 2019.

darbo ir gyvenimo pusiausvyrą padidins dirbančių motinų skaičių dabar ir, palaikant gimstamumą, atsiras daugiau darbuotojų ateityje.“ MacInnes (2006: 226)

EBPO ataskaitoje (OECD, 2001: 130) teigiama, jog „darbo ir šeimos pusiausvyrą yra svarbi visuomenės plėtros sąlyga žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos... tikėtina, kad darbo ir šeimos pusiausvyros pagerinimas padėtų padidinti ir dabartinį užimtumo lygį, ir gimstamumą“. Teigiama, kad tokie ekonominiai argumentai turi didesnę poveikį nei panašūs daug anksčiau išsakyti reikalavimai palengvinti moterų patiriamus sunkumus derinant savo darbą ir pareigas šeimoje (Leitner ir Wroblewski 2006: 296).

Šaltinis: MacInnes (2006), iš: Reingardė, Tereškina, 2006, p. 57.

Iki kokio laipsnio suderinimo politikos formomis įmanoma pasiekti socialinės permainos priklausau nuo daugybės veiksnių: valstybės reguliuojamų sąlygų, darbdavių ir profesinių sąjungų įsitraukimo, šeimos struktūrų ir individualių požiūrių į lyčių vaidmenis, karjerą ir kt. Socialinės normos ir vertybės taip pat stipriai veikia moterų įsiliejimą į darbo rinką, jų pajamas, įsidarbinimo perspektyvas ir vaidmenų pasiskirstymą šeimoje. Empiriniai duomenys rodo, kad „kol moterų užimtumas nedidėja kartu su neapmokamo darbo ir ypač globos persikirstymu, tol spaudimas išliks nevienodas. Moterys ir toliau susidurs su didesniais iššūkiais bei apribojimais darbo pasaulyje nepaisant fakto, jog jos atrodo turi vienodas galimybes darbo rinkoje“ (Leitner ir Wroblewski, 2006, p. 301). Taigi moterys ir toliau patiria didesnę spaudimą siekdamos darbo ir šeimos pusiausvyros nei vyrai ir dėl to moka didesnę lyčių nelygybės kainą (iš: Reingardė, Tereškina, 2006, p. 57).

#### *Nacionalinio lygmens priemonės: prieinamos ir įperkamos vaiko priežiūros paslaugos*

2019 m. birželio 20 d. priimtoje Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyvoje 2010/18/ES (toliau – Direktyva (ES) 2019/1158) teigiama, kad esama ES teisine sistema sukuriama nedaug paskatų vyrams priimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį. Dėl moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos disbalanso stiprėja lyčių stereotipai ir skirtumai darbo ir priežiūros srityse. Vienodo požiūrio politikos turėtų spręsti stereotipų, susijusių su vyriškomis ir moteriškomis profesijomis bei vaidmenimis, problemą, o socialiniai partneriai skatinami vykdyti savo pagrindinį vaidmenį – informuoti darbuotojus ir darbdavius bei didinti jų informuotumą kovos su diskriminacija klausimu (Direktyva (ES) 2019/1158, L 188/80, (11)).

Vienas iš šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos priemonės formuojančios viešosios politikos siekiamų tikslų – didinti darbo jėgos pasiūlą teikiant vaikų priežiūros paslaugas (MacInnes (2006), iš: Reingardė, Tereškina, 2006, 57). ES Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvoje teigiama, kad ją įgyvendindamos, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad vienodas vyrų ir moterų naudojimas atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklausau nuo kitų tinkamų priemonių, pavyzdžiui, prieinamų ir įperkamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų, kurios yra itin svarbios, kad tėvams ir kitiems asmenims, kurie turi priežiūros pareigų, būtų sudarytos galimybės patekti į darbo rinką, joje pasilikti arba į ją sugrįžti, teikimo. Pašalinus ekonomines paskatas nedirbti, antrieji šeimoje uždirbantys asmenys, kurių dauguma sudaro moterys, taip pat gali būti paskatinti visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje (Direktyva (ES) 2019/1158, L 188/80, (12)). Šiame ataskaitos poskyryje jau buvo minėta, kad ankstyvasis švietimas ir vaikų priežiūra palengvinant motinų atliekamą neapmokamą priežiūros darbą gali padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir sumažinti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį (Olivetti & Petrongolo, 2017). Taip pat kitų šalių patirtis rodo, jog vaikų priežiūros dienų metu paslaugų pasiūla, jų kokybė ir įvairovė pakliūva tarp veiksmingiausių paramos šeimoms su vaikais priemonių (Reingardė, Tereškina, 2006, p. 65).

Pagrindinis ES ir valstybių lygiu sprendimus priimančių politikos kūrėjų rūpestis rengiant vaikų ir šeimų politiką yra ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros prieinamumo užtikrinimas (Eurydice, 2019, p. 42). ES ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros kokybės sistemoje<sup>18</sup> teigiant, kad kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumas visiems vaikams padeda užtikrinti sveiką raidą ir sėkmingą mokymąsi, padeda sumažinti socialinę

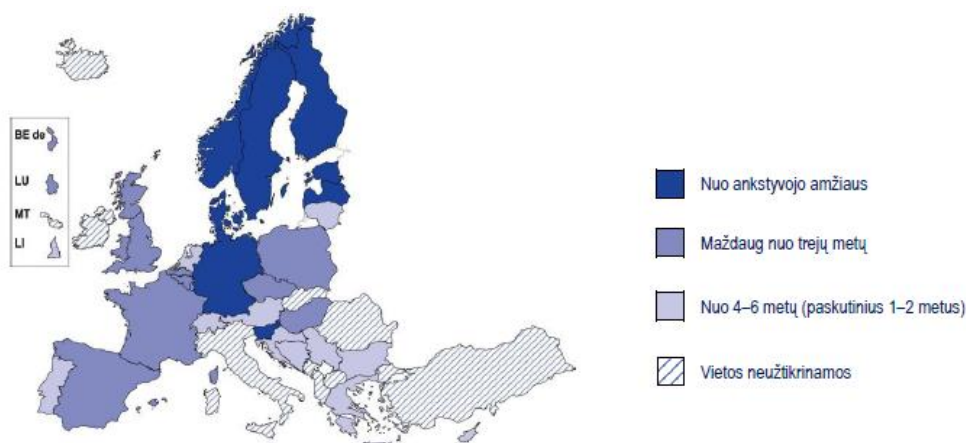
18 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (2019/C 189/02). Prieiga per internetą: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&from=PT).

nelygybę ir vaikų iš skirtingos socialinės ir ekonominės aplinkos kompetencijų atotrūkį, taip pat minima, kad šių paslaugų prieinamumas būtinas siekiant užtikrinti, kad tėvai, ypač moterys, galėtų lanksčiai (re)integrotis į darbo rinką. Todėl Tarybos rekomendacijoje dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų<sup>19</sup> valstybės narės raginamos stengtis užtikrinti, kad ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugos būtų prieinamos, įperkamos ir įtraukios (Eurydice, 2019, p. 42).

Viena iš aktualių ES valstybių nuostatų – valstybėse narėse didinti ikimokyklinio ugdymo aprėptį. Deklaracijoje dėl Europos socialinių teisių ramsčio<sup>20</sup> teigiama, kad „vaikai turi teisę į kokybišką ir prieinamą ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą už prieinamą kainą“. 2019 m. gegužės 22 d. ES Taryba priėmė rekomendaciją „Dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų“<sup>21</sup>, kurioje valstybėms narėms buvo siūloma užtikrinti, kad ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugos visiems gyventojams būtų prieinamos, įperkamos ir įtraukios. Europos valstybės, siekdamos didinti ikimokyklinio ugdymo aprėptį, paprastai pirmiausia įveda privalomą priešmokyklinį ugdymą. Tokia nuostata dėl privalomo priešmokyklinio ugdymo nuo 2016 m. įtvirtinta ir Lietuvoje, toliau planuojant ikimokyklinio ugdymo plėtrą šalyje. 2020 m. lapkričio mėn. LR Seimas priėmė Švietimo įstatymo pataisas, kurios įtvirtina didesnius valstybės įsipareigojimus organizuojant ikimokyklinį ugdymą ir taip prisideda prie tolesnės ikimokyklinio ugdymo plėtros šalyje (ŠMSM, 2019, p. 1).

Nustatydamos teisę į ikimokyklinio ugdymą ir priežiūrą arba privalomą dalyvavimą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje daugelis Europos valstybių įsipareigojo užtikrinti ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros vietą visiems vaikams (žr. 5 pav.).

#### 5 pav. Amžius, nuo kurio užtikrinama vieta ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje 2018-2019 m.



Šaltinis: „Eurydice“.

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
Amžius (metais), nuo kurio užtikrinama ECEC vieta	2,5	3	2,5	5	3	0,5	1	1,5	-	4	3	3	6	-	4,7	1,5	6	3	3	-	5	5
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK- ENG	UK- WLS	UK- NIR	UK- SCT		AL	BA*	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
Amžius (metais), nuo kurio užtikrinama ECEC vieta	3	4	-	0,9	-	0,8	1	3	3	-	3		-	5	4	-	4	-	-	1	5,5	-

Šaltinis: Eurydice, 2019, p. 43.

19 Ibid.

20 Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio (OJ C 428, 2017 12 13, p. 10–15). Deklaraciją 2017 m. lapkričio 17 d. Geteburge (Švedija) pasirašė Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija.

21 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (OJ C 189, 2019 6 5, p. 4–14).

Prieiga per internetą: [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC)

[content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC)

Tačiau vaikų amžius, nuo kurio valstybės užtikrina vietą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje, skiriasi. Europoje dauguma vaikų pagal pradinio ugdymo programą pradeda mokytis nuo šešerių metų<sup>22</sup> (Eurydice, 2019, p. 8). Tik aštuonios Europos valstybės – Danija, Vokietija, Estija, Latvija, Slovėnija, Suomija, Švedija ir Norvegija, kiekvienam vaikui vietą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje užtikrina nuo ankstyvojo amžiaus (6–18 mėnesių), paprastai iškart pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms. Pareiga suteikti šias vietas paprastai tenka vietos valdžios institucijoms (Eurydice, 2019, p. 44), (13 lentelė).

### 13 lentelė. Valstybės, užtikrinančios vietą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemoje nuo ankstyvojo amžiaus (6–18 mėnesių)

Nuo 2001 m. pagal **Danijos** įstatymą dėl dienos priežiūros<sup>23</sup> savivaldybės įpareigojamos užtikrinti ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas visiems vaikams nuo 26 savaičių amžiaus iki pradinio ugdymo pradžios. Savivaldybėms to nepadarius, taikomos finansinės baudos, todėl dabar visos savivaldybės atitinka reikalavimus. Iki 25 proc. įstaigos bendrųjų veiklos išlaidų gali būti padengiamos iš tėvų įmokų už ugdymą.

**Vokietijoje** įstatymu<sup>24</sup> nustatyta, kad savivaldybės vaikams nuo vienerių metų turi suteikti vaikų priežiūros vietą centralizuoto ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas arba ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas namuose teikiančioje įstaigoje, o vaikams nuo trejų metų ir vyresniems – centralizuoto ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas teikiančioje įstaigoje. Savivaldybei nepasiūlius vietos, tėvai gali imtis teisinių veiksmų.

**Estijoje** 2009 m. priimtoje Ikimokyklinio ugdymo ir vaikų priežiūros įstaigų įstatymo pataisoje<sup>25</sup> nurodyta, kad kaimo ar miesto savivaldybė tėvams paprašius visiems vaikams nuo 18 mėnesių iki 7 metų privalo suteikti galimybę lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigą pasiekiamoje zonoje.

**Latvijos** švietimo įstatymo 17 skirsnyje<sup>26</sup> nustatyta, kad vietos valdžios institucijos tėvams paprašius turi užtikrinti ikimokyklinio ugdymo programos vietą kiekvienam vaikui nuo 18 mėnesių.

**Slovėnijoje** tėvai turi teisę užregistruoti savo vaiką į ikimokyklinio ugdymo programą valstybiniame arba privačiame darželyje. Savivaldybė, kurioje gyvena tėvai, privalo užtikrinti, kad jos teritorijoje gyvenantys ikimokyklinio amžiaus vaikai lankytų ikimokyklinio ugdymo įstaigą (Vaikų darželių įstatymas, ZVrt, 9 ir 10 straipsniai)<sup>27</sup>. Valstybiniame darželyje vietos negavę ir į laukimo sąrašą įtraukti vaikai gali lankyti privatų valstybės subsidijuojamą darželį arba gauti ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas namuose, o savivaldybė privalo kompensuoti dalį išlaidų.

**Suomijoje** pagal Ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros įstatymą (540/2018)<sup>28</sup> savivaldybėms nustatyta pareiga organizuoti visų savivaldybėje gyvenančių vaikų ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą.

**Švedijoje** pagal švietimo įstatymą (2010:800)<sup>29</sup> vaikai nuo vienerių metų turi teisę į ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas. Kai tėvai kreipiasi dėl vietos ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros įstaigose, vietą savivaldybė turi pasiūlyti per keturis mėnesius. Nuo 1995 m. Švedijos mokyklų inspekcija ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros vietas per nustatytą laiką nepasiūliusiai savivaldybei gali taikyti sankcijas, pavyzdžiui, skirdama baudą.

**Norvegijoje** nuo 2009 m. tėvams pateikus prašymą vienerių metų sulaukę vaikai turi teisę gauti vietą savivaldybės, kurioje jie gyvena, teritorijoje esančiame darželyje (Vaikų darželių įstatymas § 12<sup>30</sup>). Vaikai, kuriems vieni metai sukanka ne vėliau kaip rugpjūčio pabaigoje, turi teisę gauti vietą iki tų metų, kuriais pateiktas prašymas, rugpjūčio. Tėvams pateikus prašymą, vaikai, kuriems vieni metai sueina rugsėjį, spalį arba lapkritį, turi teisę gauti vietą darželyje iki mėnesio, kurį jie švenčia pirmąjį gimtadienį, pabaigos.

Šaltinis: Eurydice, 2019, p. 44-45.

22 2019 m. ES gyveno 31 mln. vaikų, kuriems reikėjo ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų. Tačiau šios paslaugos buvo prieinamos ne visiems. Vidutiniškai 34 proc. arba maždaug 5 mln. vaikų iki trejų metų lankė ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros įstaigas (Eurydice, 2019, p. 8).

23 Bekendtgørelse af lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven). Prieiga per internetą: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206363>.

24 Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163). §

24 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege. Prieiga per internetą: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_24.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_24.html).

25 Preschool Child Care Institutions Act. Passed 18.02.1999; RT I 1999, 27, 387. Entry into force 27.03.1999, partially 01.01.2000 Prieiga per internetą: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/517062014005/consolide>.

26 Izglītības likums Prieiga per internetą: <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>.

27 Zakon o vrtcih (ZVrt) Prieiga per internetą: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO447>.

28 Varhaiskasvatuslaki. Tämä laki on kumottu L:lla 13.7.2018/540, joka on voimassa 1.9.2018 alkaen. Prieiga per internetą: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1973/19730036>.

29 Skollag (2010:800) Prieiga per internetą: [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800#K8](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800#K8).

30 Lov om barnehager (barnehageloven) Prieiga per internetą: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>.



## Lankstaus darbo laiko kaip normos priėmimas ir įdiegimas įmonėje

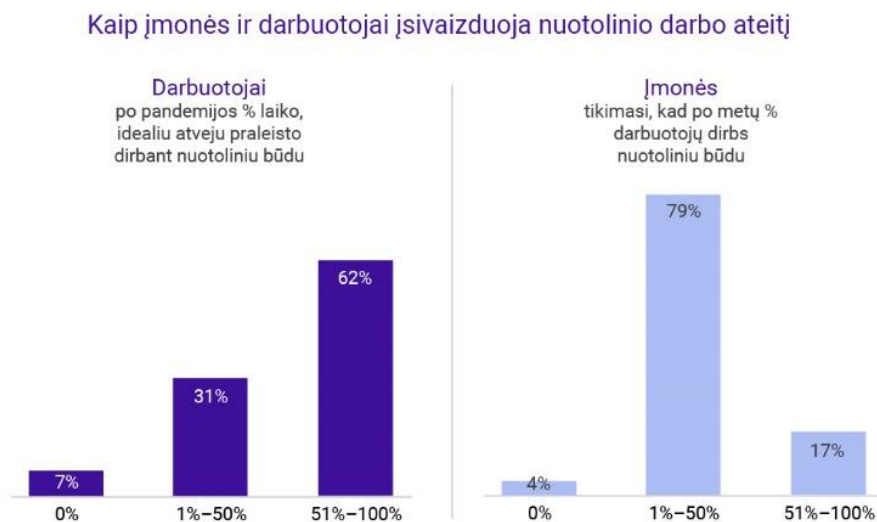
Su darbo lankstumu ir profesijos pasirinkimu glaudžiai susijęs karjeros pertraukų dėl motinystės klausimas (Ortiz-Ospina, Roser, 2018).

Moterų istorinės pažangos tam tikrose profesijose (pavyzdžiui, farmacininkų JAV) patirtis rodo, kad lyčių darbo užmokesčio atotrūkis taip pat galėtų būti ryškiai sumažintas, jei įmonės neturėtų polinkio skatinti neproporcingai atlyginti darbuotojams, dirbantiems ilgas darbo valandas bei fiksuotais, nelanksčiais darbo laiko grafikais (Goldin, 2014).

Covid-19 pandemijos laikotarpiu taip pat įvykęs visuotinis darbo praktikos susijusios su darbo vieta pokytis sudarė galimybes nuotolinio ir lankstaus darbo normalizavimui profesiniame gyvenime bei perėjimui prie nuotolinio ir hibridinio darbo. JAV daugiau nei trys ketvirtadaliai aukščiausių personalo vadovų teigia, kad leidimas darbuotojams dirbti lanksčiomis darbo valandomis yra vienas veiksmingiausių dalykų, kuriuos jie padarė siekdami pagerinti darbuotojų gerovę, ir yra aiškių ženklų, kad tai veikia. Darbuotojai, galintys lanksčiau naudotis pertraukomis ir pasitraukti nuo darbo, turi daug retesnę galimybę perdegti. Yra akivaizdu, kad nuotolinis ir hibridinis darbas išliks (žr. 6 pav. (McKinsey & Company, 2021).

Vis dėlto, įmonėms naudojantis lankstumu, jos taip pat turi nustatyti aiškias ribas tam, kad lankstus darbas darbuotojams neviršytų nepertraukiamu darbu (McKinsey & Company, 2021). Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (Eurofound) ES-27 šalyse atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad daugiau nei penktadalis (24 proc.) nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų pranešė, kad, siekdami įgyvendinti darbo reikalavimus, dirba laisvalaikio, palyginti su 6 proc. kurie dirbo tik darbdavio patalpose arba vietose už namų ribų (Eurofound, 2020, p. 33).

### 6 pav. Nuotolinis darbas ateityje, žvelgiant iš įmonių ir darbuotojų perspektyvų



Šaltinis: McKinsey & Company, 2021

Šių paskatų keitimas yra sudėtingas, nes tam reikalinga supratimo apie darbo vietą pokytis bei darbo vietos pertvarkymas. Vis dėlto, šie aspektai tikėtinai turi didelį poveikį lyčių nelygybei, ypač tose šalyse, kuriose jau yra taikomos kitos lyčių darbo užmokesčio atotrūkio priemonės. Tarkim Švedijoje ir Danijoje vis dar egzistuoja pajamų „motinystės bausmė“, nors šios šalys turi dosnią šeimos politiką, įskaitant mokamas šeimos atostogas (angl. *paid family leave*) ir subsidijuojamą vaiko priežiūrą (Lundborg, Plug and Rasmussen 2017; Ortiz-Ospina & Roser, 2018). ILO tyrimas (ILO, 2014) rodo, kad motinystė sumažina moterų atlyginimus. Lundborg, Plug ir Rasmussen (2017) atliktas tyrimas atskleidė, kad turinčios vaikų moterys sistemingai uždirba mažiau dėl vaikų turėjimo. Metinių pajamų mažėjimas paaiškinamas tuo, kad moterys mažiau dirba, kai vaikai yra maži, ir gauna

mažesnę atlyginimą, kai vaikai yra vyresni. Valandinio darbo užmokesčio mažėjimas dažnai paaiškinamas vadinama „motinystės bausme“, kai moterys pereina į esančius arčiau namų mažiau apmokamus darbus. Motinos įprastai patiria atlyginimo bausmę, kad tuo tarpu tėvams yra atlyginama su priemoka (ILO, 2018, p. 97; Kleven, Landais& Sjøgaard, 2019).

### *Nacionalinio lygmens priemonės: lankstaus darbo organizavimo principų diegimas*

Vienas iš šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos priemonės formuojančios viešosios politikos siekiamų tikslų – padidinti darbo jėgos pasiūlą diegiant lankstaus darbo organizavimo principus (MacInnes (2006), iš: Reingardė, Tereškina 2006, 57). EK kelia įvairius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo bendrųjų principus<sup>31</sup>, kurių vienas – lankstumo ir užimtumo garantijomis turėtų būti remiama lyčių lygybė: skatinama, kad vyrams ir moterims būtų suteiktos vienodos galimybės gauti gerą darbą, sudaromos galimybės suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą (taip pat suteikiamos vienodos galimybės migrantams, jaunimui, neįgaliesiems ir vyresnio amžiaus darbuotojams).

2019 m. ES Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvoje nustatyti būtiniausi reikalavimai, susiję su tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis bei su susitarimų dėl lankstaus darbo sąlygų taikymu darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintiesiems asmenims. Sudarant palankesnes sąlygas tokiems tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, šia direktyva turėtų būti prisidedama prie Sutartyse įtvirtintų vyrų ir moterų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, tikslų įgyvendinimo ir aukšto užimtumo lygio ES skatinimo (Direktyva (ES) 2019/1158, L 188/81, (16)).

Direktyvoje (ES) 2019/1158 numatyta su lankstiomis darbo sąlygomis susijusi šeimos politikos priemonių grupė. Siekiant paskatinti darbuotojus, kurie yra tėvai ar prižiūri kitus asmenis, likti darbo rinkoje, tokiems darbuotojams turi būti suteikta galimybė savo darbo grafikus derinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais, taip pat susitariant dėl ne viso darbo laiko ar nuotolinio darbo (lankstaus darbo sąlygų gali prašyti darbuotojai, auginantys vaikus iki 8 metų ir prižiūrintieji asmenys).

Šios direktyvos aktualių priemonių kontekste minima susitarimų dėl lankstaus darbo sąlygų<sup>32</sup> svarba (Direktyva (ES) 2019/1158, L 188/88, Susitarimai dėl lankstaus darbo sąlygų, 9 straipsnis, 1 dalis). ES Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvos 9 straipsnyje apie susitarimus dėl lankstaus darbo sąlygų minima, kad valstybės narės turi imtis būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lankstaus darbo sąlygų priežiūros tikslais. Tokių susitarimų dėl lankstaus darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama (Direktyva (ES) 2019/1158, L 188/88, 9 straipsnis, 1 punktas, Susitarimai dėl lankstaus darbo sąlygų). ES Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvos pagrindu 2022 m. priimti LR darbo kodekso pakeitimai (Registracija TAR, 2022-07-11)<sup>33</sup>, kurių rezultatas:

1) įgyvendinta Direktyva (ES) 2019/1158 ir užtikrintos geresnės galimybės suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, taip pat sudarytos sąlygos bendrai abiejų tėvų atsakomybei už vaiko auklėjimą ir vystymąsi, skatinant vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis bei skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje.

2) Įgyvendinta Direktyva (ES) 2019/1152 ir užtikrintas geresnis darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas bei aiškiau reglamentuojamos gynimo priemonės, esant pažeidimams.

31 EK komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis, p. 5.

32 Susitarimas dėl lankstaus darbo sąlygų – darbuotojams suteikiama galimybė koreguoti savo darbo režimą, įskaitant naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lankstiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku ribojama (Direktyva (ES) 2019/1158, L 188/86, 3 straipsnis. Terminų apibrėžtys).

33 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72-1, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas, TAR, 2022-07-11, Nr. 15178. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6927e500f87f11ecbfe9c72e552dd5bd?jfwid=4t5u6xrvz>.

3) Nustatyta, kas turi būti numatyta lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonėse bei psichologinio smurto darbe prevencijos ir pagalbos užtikrinimo priemonėse<sup>34</sup>.

Darbo lankstumą Lietuvoje reglamentuoja LR darbo kodeksas, LR Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas<sup>35</sup>. Lanksčių darbo sąlygų kūrimo Lietuvoje prielaidas taip pat kuria strategija „Europa 2020“, Rezoliucija 2000/C 218/0, ES direktyvos, ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Strategijoje „Europa 2020“ akcentuojama darbo rinkų Europos šalyse modernizavimo būtinybė, skatinant naujas darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros formas, didinant lyčių lygybę, formuojant aktyvaus senėjimo politiką. Rezoliucijoje 2000/C 218/02 pabrėžiamas suderinto vyrų ir moterų darbo ir šeimos suderinimo užtikrinimą aktualumas, raginama kurti naujas darbo organizavimo strategijas. ES direktyvose skatinamas darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas, reglamentuojant įvairius darbo organizavimo aspektus, darbo ne visą darbo dieną sąlygas ir kt. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje numatyta užtikrinti darbuotojų karjeros ilginimą, kuriant tinkamas darbo vietas ir darbo organizavimą, įskaitant darbo laiko pokyčius. Lietuvoje LR darbo kodekso pataisos numato palankesnes sąlygas lanksčių darbo sąlygų diegimui. Pavyzdžiui, LR darbo kodekse numatoma, kad darbuotojui ir darbdaviui sudarius bet kurios rūšies darbo sutartį, gali būti suteikiama galimybė vykdyti darbo užduotis nuotoliniu būdu (pagal Darbo kodekso 66 straipsnio nuostatas darbo sutarčių rūšys yra šios: neterminuota, terminuota, laikinojo darbo sutartis, pameistrystės, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams sutartis ir sezoninio darbo sutartis). Vykdamas darbo užduotis nuotoliniu būdu, atskiros darbo sutarties sudarymas nėra reikalingas (dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu). Pagal Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalies nuostatas tais atvejais, jei darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų darbdaviui būtų sukeliama didelės sąnaudos, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ai to reikalauja nėsčia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas augina vaiką iki aštuonerių arba iki keturiolikos metų vieni arba augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį. Darbo lankstumą Lietuvoje reglamentuoja ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas.

Praktikoje gali būti taikomos tokios lankstaus darbo organizavimo formos:

#### **Lankstus darbo laikas**

Dažniausiai taikomos lankstaus darbo laiko formos:

- lanksti darbo laiko pradžia ir pabaiga (angl. *flexitime*) – darbas pradedamas anksčiau ar vėliau ir atitinkamai anksčiau ar vėliau baigiamas. Taip pat gali būti ilginamos ar trumpinamos pietų pertraukos, atitinkamai anksčiau arba vėliau baigiant darbą;
- „suspausta“ darbo savaitė (angl. *compressed working week*) – darbo savaitės valandos yra „suspaudžiamos“, dirbant mažiau darbo dienų (pavyzdžiui, keturias darbo dienas dirbama valandą ilgiau, penktą dieną dirbama trumpiau arba nedirbama);
- suskaidytos darbo dienos laiko režimas, kai pietų pertraukos laikas ilgesnis nei 2 valandos.
- darbas ne visą darbo dieną (angl. *reduced hours / part-time work*) – atitinkamai gaunamas mažesnis piniginis atlyginimas už darbą;
- nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti, kai su darbdaviu susitariama dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną;

34 Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 24, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 52, 59, 64, 107, 113, 131, 133, 134, 137, 206 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11, 19, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo priedu įstatymo ir Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/Trisal-taryb-medziaga/AR.docx>.

35 Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo. TAR, 2017-06-27, Nr. 10853. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e>.



- galimybė skubiai atsiprašyti iš darbo dėl nenumatytų asmeninių priežasčių (angl. *force majeure leave / emergency leave*);
- metinės darbo valandos (angl. *annualized hours*) – numatomas konkretus darbo valandų skaičius darbuotojui per metus, suteikiant galimybę lanksčiai skirstyti darbo valandas per dieną ar savaitę. Darbo valandos gali būti skirstomos priklausomai nuo veiklos intensyvumo, sezono ar kitų darbo ypatumų;
- laipsniškas išėjimas į pensiją (angl. *gradual / partial retirement*) – galimybė laipsniškai mažinti darbo krūvį, rengiantis išėjimui į pensiją;
- naujos darbo sutarčių rūšys: projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi sutartis, darbo keliems darbdaviams sutartis.

#### **Lanksti darbo vieta**

Dažniausiai taikomos lanksčios darbo vietos formos:

- nuotolinis darbas (angl. *remote work / telework*) – darbo funkcijos ar jų dalis, reguliariai atliekamos nuotoliniu būdu už įmonės ribų su darbdaviu suderinta tvarka, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudojant informacines technologijas (teledarbas). Darbas nuotoliniu būdu gali būti atliekamas tiek dalinai (pavyzdžiui, tam tikrą dienų skaičių per savaitę ar mėnesį), tiek nuolatos;
- darbas iš namų (angl. *homeworking*) – darbas atliekamas namuose tiek dalinai (pavyzdžiui, tam tikrą dienų skaičių per savaitę ar mėnesį), tiek nuolatos.

Šaltinis: Higienos institutas, 2018, p. 8-9.

Vis dėlto, nors LR darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, leidžiančios lanksčiai organizuoti darbą bei derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, praktikoje galimybės nėra plačiau taikomos ir naudojamos. Pavyzdžiui, 2019 m. Lietuvoje kas dešimtas (11,2 proc.) užimtas gyventojas galėjo pats nustatyti savo darbo laiko pradžią ir pabaigą (ES vidurkis – 17,5 proc.), 9,7 proc. (ES vidurkis – 18,8 proc.) – galėjo nustatyti savo darbo laiką su tam tikrais apribojimais, 79,1 proc. (ES vidurkis – 61,8 proc.) dirbančiųjų darbo laiką nustatė darbdavys, įmonė, užduotys ar klientai<sup>36</sup>. Daugiau vyrų nei moterų galėjo patys nustatyti savo darbo laiką (atitinkamai 14,4 ir 9 proc.)<sup>37</sup>.

2019 m. Lietuvoje keturi iš penkių (81,7 proc.) užimtų gyventojų savo pagrindines darbo užduotis atliko darbdavio arba savo patalpose (ES vidurkis – 78,1 proc.), 3,2 proc. – namuose (ES vidurkis – 2,8 proc.), 4,7 proc. – klientų patalpose (ES vidurkis – 9 proc.), 8,8 proc. – neturėjo pastovios vietos (transporto priemonė, darbas pristatymo tarnyboje ir pan.), (ES vidurkis – 6,4 proc.), 1,5 proc. – kitose vietose (ES vidurkis – 1,9 proc.)<sup>38</sup>. Darbdavio arba savo patalpose dirbo 92,5 proc. moterų ir 70,3 proc. vyrų. Pastovios darbo vietos neturėjo daugiau vyrų nei moterų (atitinkamai 15,8 ir 1,6 proc.)<sup>39</sup>.

Pagal 2019 m. balandžio mėn. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) atliktą apklausą (apklaustos 69 įmonės, kuriose dirba 12584 darbuotojai), tik 3 proc. darbuotojų naudojami nuotolinis darbas, 5 proc. naudojami lanksčiu individualiu darbo grafiku<sup>40</sup>.

SADM, įtraukdama 2021–2030 m. nacionalinio pažangos plano (toliau – NPP) uždavinius į 2021–2030 m. plėtros programos valdytojo SADM įtraukios darbo rinkos plėtros programą, remiasi situacija, kad mažėjant vietinių žmoniškųjų išteklių pasiūlai ir esant kvalifikuoto darbo paklausai, aktualu sukurti palankias sąlygas visiems darbingo amžiaus asmenims įsitraukti į darbo rinką. Šiems pokyčiams būtina lankstesnė darbo rinka: dirbančių asmenų gebėjimas prisitaikyti prie naujų sąlygų ir darbdavių lankstumas.

Vienam iš NPP uždavinių – stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę minima problema – šalies ūkyje neišnaudojami lanksčių darbo formų suteikiami privalumai. Pateikiamos spręstinios problemos priežastys

36 Eurostat, 2020. EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements. Annex 2.2: Unweighted response rate VARIWT by country (%), p. 67. Prieiga per internetą:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/11382164/KS-FT-20-006-EN-N.pdf>

37 Darbo organizavimas ir darbo laiko nustatymo tvarka. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=200463>.

38 Eurostat, 2020. EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements. Annex 2.10: Unweighted response rate PLACEWK by country (%), p. 75. Prieiga per internetą:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/11382164/KS-FT-20-006-EN-N.pdf>.

39 Darbo organizavimas ir darbo laiko nustatymo tvarka. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=200463>.

40 Priemonė Nr. 09-004-02-05-09 „Užtikrinti stereotipais pagrįsto požiūrio į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje bei visuomenėje paplitimo mažėjimą“ Priemonės aprašo pagrindimas [paskutinį kartą atnaujinta 2022 09 01], p. 7. Prieiga per internetą:

<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/strateginis-valdymas/aktualus-strateginiai-dokumentai/pletros-programu-pazangos-priemones/seimos-politikos-stiprinimo-pletros-programos-priemones>.

(išdėstytos prioriteto tvarka): dalis darbdavių nepasirengę taikyti lanksčių darbo organizavimo formų (jiems trūksta specialios informacijos apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas; nėra rekomendacijų, kaip, diegiant lanksčias darbo organizavimo formas, vykdyti kompleksinius pokyčius; darbdaviai neturi galimybių aprūpinti darbuotojus darbo priemonėmis, reikalingomis taikant lanksčias darbo organizavimo formas; darbdaviams trūksta lankstaus darbo organizavimo žinių ir įgūdžių; darbdavių neigiamos išankstinės nuostatos lanksčių darbo organizavimo formų atžvilgiu), taip pat ne visi darbuotojai yra pasirengę dirbti lanksčiai<sup>41</sup>.

#### *Priemonės motinystės darbo užmokesčio atotrūkiui sumažinti*

Motinystės darbo užmokesčio atotrūkis (angl. *motherhood wage gap*)<sup>42</sup> vertina darbo užmokesčio atotrūkį tarp motinų ir ne motinų (pastarosios daugumoje ekonometrinių studijų apibrėžiamos kaip moterys, neturinčios išlaikomų vaikų). Jis taip pat vertina darbo užmokesčio atotrūkį tarp motinų ir tėvų. Jis skiriasi nuo lyčių darbo užmokesčio atotrūkio, kuris vertina darbo užmokesčio atotrūkį tarp visų dirbančių moterų ir visų dirbančių vyrų (Grimshaw & Rubery, 2015, p. V).

Motinystės darbo užmokesčio atotrūkio aiškinimas iš ekonominės ir sociologinės perspektyvų: nuvertėjęs žmogiškasis kapitalas; sumažėjęs įsipareigojimas dirbti apmokamą darbą; darbas mažiau produktyviuose darbuose; darbdavių diskriminacija priimant į darbą, svarstant atlyginimą ir karjeros galimybes; rinkos nepakankamumas; altruistinių orientacijų kaip priešingų konkurencinėms orientacijoms vertinimas (Grimshaw & Rubery, 2015).

ILO vertinimu, motinystės bausmė svyruoja nuo 1 procento Kanadoje, Mongolijoje ar Pietų Afrikoje iki 30 procentų Turkijoje. Mažesni motinų atlyginimai gali būti susiję su daugybe veiksnių, įskaitant pertraukas darbo rinkoje arba darbo laiko sutrumpinimus (angl. *labour market interruptions or reductions in working*); užimtumas daugiau šeimai palankiuose darbuose, už kuriuos mokama mažiau; arba motinų karjerai kenkiantys stereotipinis įdarbinimas ir paaukštinimo sprendimai. Teigiama, kad kai kuriose šalyse moterys renkasi viešojo sektoriaus darbus net kai juose mokami mažesni atlyginimai, nes juose siūlomos trumpesnės ir lankstesnės darbo valandos. Kitais atvejais buvo teigiama, kad moterys, kurios yra motinos, teikia pirmenybę darbu šeimai palankiose darbuose, ar darbu ne visą darbo dieną, kuriuose mokamas mažesnis atlyginimas (ILO 2018, p. 97).

Daugelyje Europos šalių, vieno vaiko turėjimas turi tik nedidelį neigiamą poveikį, tačiau moterys, turinčios du ir ypač tris vaikus, patiria didelę darbo užmokesčio bausmę. Yra įrodymų, kad besivystančiose šalyse gali būti svarbi vaiko lytis, nes dukterys gali dažniau nei sūnūs padėti atlikti namų ruošos ir priežiūros darbus, taip sumažinant motinystės darbo užmokesčio atotrūkį. Ar su motinyste susijusi darbo užmokesčio bausmė kaupsis laikui bėgant, taip pat priklauso nuo konkrečios šalies. Pastebima, kad kai kuriose šalyse stiprų ryšį su darbu turinčios motinos, grįžusios į darbą patiria staigų atlyginimo sumažėjimą, tačiau greitai pasiveja ne motinas. Trumpai tariant, nors motinystės atotrūkis egzistuoja visuotinais, motinystės poveikio mastas atlyginimams įvairiose šalyse skiriasi (ILO, 2014, p. 46-47).

Daugelyje šalių motinų darbo užmokesčio galimybes iš esmės formuoja darbo rinkos gebėjimas suteikti kokybiškus ne visos darbo dieną darbus. Sugrįžtančios į darbo rinką motinoms būtų naudingos teisės aktai nustatytos ar kolektyviniuose susitarimuose sutartos taisyklės, suteikiančios teisę grįžti į tą patį darbą sutrumpintomis darbo valandomis. Tokia galimybė gali apimti teisės į lankstų darbą formą, galinčią suteikti sutrumpintas darbo valandas ankstesniuose visos darbo dienos darbuose, ar proaktyvaus darbdavio (ir profesinių sąjungų) veiksmų, siekiant pagerinti darbo ne visą darbo dieną galimybes, kurios tradiciškai yra siejamos su lėtu kopimu karjeros laiptais, darbo nesaugumu ir (arba) mažu atlyginimu (ILO, 2018).

Apibendrintai galima teigti, kad visuomenė nemokamai naudojasi motinomis, kurios padengia didžiąją dalį vaikų auginimo išlaidų (Grimshaw & Rubery, 2015, p. 51). Folbre (1994) ir Budig su England (2001) įrodė, kad darbdaviai

41 Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos patvirtinimo, TAR, 2021-11-12, Nr. 23471. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2333b210438311ec992fe4cdfceb5666>.

42 Motinystės darbo užmokesčio atotrūkis apibrėžiamas kaip darbo užmokesčio atotrūkis tarp motinų ir ne motinų (ILO, 2017, p. 97)

gali būti akivaizdžiausi naudos gavėjai, kai motinos sėkmingai augina naujos kartos darbuotojus, tačiau darbdaviai nėra vieninteliai naudos gavėjai. Visuomenėms gali tekti apsvarstyti, kaip užtikrinti platesnį vaikų auginimo išlaidų perskirstymą.

#### 14 lentelė. Kaip pašalinti motinystės darbo užmokesčio atotrūkį

Motinystės darbo užmokesčio atotrūkio (angl. *motherhood wage gap*) mastas ir jį aiškinančių priežastinių faktorių aktualumas priklauso nuo darbo ir šeimos derinimo įstatymų, politikos ir priemonių, darbo rinkos institucijų, lyčių stereotipų ir visuomenės lūkesčių konkrečioje šalyje konsteliacijos. Vis dėlto, yra keletas bendrų viešosios politikos rekomendacijų, kurias galima naudoti sprendžiant šią problemą:

- Tiek moterims, tiek vyrams skirtos tinkamos trukmės apsaugotos darbo vietos vaiko priežiūros atostogos su pajamomis pagrįsta socialinio draudimo ar valstybinių fondų finansuojama motinystės (tėvystės) pašalpa, numatant specialias nuostatas tėvams.
- Įperkamų ir kokybiškų vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas ir lanksčios darbo sąlygos visiems darbuotojams.
- Mokesčių ir naudos gavimo taisyklės, traktuojančios motinas kaip ekonomiškai nepriklausomus suaugusius asmenis.
- Darbo ir šeimos derinimo politikos bei socialinės politikos įgyvendinimo spragų šalinimas.
- Diskriminacijos dėl motinystės ir šeimos pareigų prevencija ir panaikinimas bei šeimai palankios darbo vietos kultūros sukūrimas.
- Teisė į reglamentuojamas ir lanksčias darbo valandas, įskaitant darbų ne visą darbo dieną modernizavimą ir prieigą prie jų moterims ir vyrams.

Šaltinis: Grimshaw & Rubery, 2015.

Motinystės darbo užmokesčio atotrūkį įmanoma sumažinti. Teisingesnis šeimos pareigų pasidalijimas tarp vyrų ir moterų, taip pat tinkamos vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugos, daugeliu atvejų vestų prie moterų kitokių profesinių pasirinkimų atlikimo. Kitaip tariant, kai kurie moterų pasirinkimai ar lūkesčiai gali būti ilgalaikių su lytimi susijusių stereotipų ir neapmokamo priežiūros darbo ir šeimos pareigų disbalanso rezultatas, bei gali būti paveikti tinkamų viešųjų paslaugų tokiose srityse kaip vaikų priežiūros paslaugos ar darbovietės lanksčios darbo laiko tvarkos tinkamos politikos trūkumo.

Programų, remiančių moterų grįžimą į darbą po gimdymo, trūkumas taip pat prisideda prie darbo užmokesčio bausmės, su kuria susiduria moterys, grįžusios į darbą po ilgo nebuvimo darbo rinkoje. Nors visiems darbuotojams gresia tokia darbo užmokesčio bausmė, ji moterims yra didesnė. Vyrų teisės į vaiko priežiūros atostogas didinimas taip pat padėtų subalansuoti darbdavių – tiek moterų, tiek vyrų – suvokimą apie samdomas darbuotojas moteris kaip motinas (ILO 2018, p. 97).

## 2.2. „Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies (diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikalioji segregacija) sprendimas

### Priemonės diskriminacijai panaikinti

Diskriminacija darbe yra neteisėta visoje ES. Gauti mažesnį atlyginimą nei kolegos vyrai vien todėl, kad darbuotoja yra moteris arba būti pažemintai pareigose grįžus iš motinystės atostogų, yra diskriminacijos formos. Europos teisė moteris nuo šių diskriminacijos formų apsaugo<sup>43</sup>.

Vis dėlto, nors moterų ir vyrų darbo užmokesčiai mokamas pagal tuos pačius kriterijus, darbo užmokesčio nelygybė atsirastų, jei vyrų darbo užmokesčiai bus santykinai didesni nei moterų (Oaxaca, 1973).

Šiuo atveju yra labai svarbi alternatyvi lyčių darbo užmokesčio atotrūkio įveikimo priemonė yra kova su **diskriminacija**. Vis dėlto, aukščiau pateikti įrodymai rodo, kad to nepakanka (pavyzdžiui, Neumark, Bank, & Van Nort, 1996).

### Priemonės vienodam darbo užmokesčiui įgyvendinti

**Darbo užmokesčio skaidrumas.** Vienas svarbiausių veiksnių mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį yra **darbo apmokėjimo sistemų skaidrumas ir teisingumas bei karjeros raidos gairės**. Direktyvoje dėl darbo užmokesčio skaidrumo<sup>44</sup> yra nuostatos, kad darbdaviai, kuriuose dirba ne mažiau kaip 250 darbuotojų, turi pranešti, be kita ko, apie vienodos vertės darbą dirbančių darbuotojų kategorijų darbo užmokesčio skirtumus, suskirstytus pagal bazinį atlyginimą ir papildomas arba kintamas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Siekiant detalesnės darbo užmokesčio atotrūkio analizės galima svarstyti **išsamesnį duomenų rinkimą**, t. y. pranešti apie lyčių darbo užmokesčio skirtumus pagal grupes, pavyzdžiui, profesiją (pareigybę), įgūdžius (išsilavinimą) ar patirtį; tokia informacija geriau atskleistų galimą panašių moterų ir vyrų nelygybės apraiškas (OECD, 2021b). Bennedsen et al. (2022) pažymi, kad darbo užmokesčio skaidrumas sumažina lyčių darbo užmokesčio skirtumą, tačiau jis nepasiekiamas vien tik didinant moterų atlyginimą – greičiau mažėja vyrų darbo užmokesčio augimo tempas. Vis dėlto, yra akcentuojami teigiami aspektai, kai įmonėse pastebimas ne tik didesnis moterų įdarbinimas ir išlaikymas, bet ir moterims dažniau skiriamos aukštesnės pareigos; darbuotojai labiau linkę likti įmonėje, o darbo užmokesčio skaidrumas padeda pritraukti naujų talentų. Taip pat pabrėžiama, kad nesant darbo užmokesčio skaidrumo politikai, darbuotojai – ypač jaunesni – per artimiausius šešis mėnesius gali palikti įmones (Pay transparency can ..., 2022). Jungtinio tyrimų centro atliktas<sup>45</sup> direktyvoje siūlomų priemonių poveikio vertinimas rodo, kad darbo užmokesčio atotrūkis visose valstybėse narėse sumažės 1–5 procentiniais punktais, nors šalyse darbo užmokesčio pasiskirstymo skirtumai yra gana dideli. Visgi Alcidi et al. (2022) pažymi, kad darbo užmokesčio

43 *Equal Pay? Time to close the gap!*, The European Union, p. 4. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender-pay-gap-2019.pdf>.

44 Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai, COM/2021/93 final. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>

45 Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0041&from=EN>

skaidrumo taisyklių suderinimas visose ES valstybėse narėse yra neabejotinai naudingas, visgi didesnio poveikio reikėtų tikėtis tik tose šalyse, kuriuose dar nėra priimta darbo užmokesčio skaidrumo teisės aktų.

Kitas svarbus veiksnys prisidedantis prie skaidrios darbo apmokėjimo sistemos yra **lyčių lygybės planai** ir **darbo užmokesčio auditas**; šios priemonės leidžia įmonėms įvertinti savo pažangą įgyvendinant lyčių lygybę ir mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodos kompetencijos darbą. Valstybė galėtų nustatyti prievolę įmonėms, pvz., kas trejus-penkerius metus atlikti darbo užmokesčio auditą, siekiant nustatyti, ištaisyti ir užkirsti kelią nepagrįstiems moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumams, įdarbinimo sąlygoms bei parengti vienodo darbo užmokesčio veiksmų planą (tokia prievolė galėtų būti numatyta įmonėms, kuriuose dirba 50 ar daugiau darbuotojų). Valdžios institucijos galėtų sukurti **įrankius**, kurių dėka verslo įmonės galėtų analizuoti ir pa(si)lyginti darbo užmokesčio ir personalo struktūras ir patikrinti, ar vyrų ir moterų darbuotojų atlyginimai yra vienodi.

Šalies vyriausybė, įgyvendindamos darbo užmokesčio skaidrumo politiką galėtų vykdyti **informacines kampanijas**, skirtas darbdaviams, darbuotojams ir kitoms suinteresuotosioms šalims, siekdama informuoti apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo priežastis ir kaip šį atotrūkį panaikinti. Galėtų būti sukurta **svetainė**, kurioje būtų pateikiama informacija, ištekčiai ir įrankiai (pvz., lyčių darbo užmokesčio skirtumo skaičiuoklė). Taip pat galėtų būti organizuojami įvairūs renginiai, pvz., „Vienodo darbo užmokesčio diena“.

Vyriausybė galėtų inicijuoti **apdovanojimus, teikti lygybės ženklus** verslo ir viešojo sektoriaus atstovams, kurie geriausiai įgyvendino darbo užmokesčio atotrūkio šalinimo veiksmus, pvz., prizas „Geriausias lyčių lygybės planas“, „Didžiausias moterų-vadovių skaičius įmonėje“, įmonės galėtų būti apdovanotos „**Vienodo darbo užmokesčio**“ **logotipu**, jei įrodo, kad įgyvendino sąžiningą moterų ir vyrų atlyginimų politiką (Tackling the gender pay ..., 2011).

Pasak ILO, **minimalus atlyginimas, kolektyvinės derybos ir įmonių veikla** (angl. *corporate activities*) gali stipriai teigiama linkme paveikti lyčių darbo užmokesčio nelygybę (ILO, 2018, 91-93).

Danijos **flexicurity modelis** (iš angl. *flexible and secure* – lankstus ir saugus) įgalino ir **minimalaus atlyginimo, kolektyvinės derybų** bei kitus gerus rezultatus darbuotojams moterims ir vyrams (15 lentelė).

#### 15 lentelė. Danijos Flexicurity modelis

- **Flexicurity modelis** (iš angl. *flexible and secure* – lankstus ir saugus) paremtas ilgai esančia dialogo tradicija tarp darbdavio asociacijų ir darbo unijų.
- Įdarbinimo sąlygos yra reguliuojamos kolektyvinių susitarimų, sudarytų pirminių Danijos darbo rinkos dalyvių
  - Darbuotojui nereikia jaudintis dėl bendrų įdarbinimo sąlygų (pvz., darbo valandų, minimalaus atlyginimo, atleidimo sąlygų) išsiderėjimo iš darbdavio – sąlygos jau yra sutartos, apsaugotos ir palaikomos paskirtų darbo rinkos dalyvių.
  - Modelis sukuria taip vadinamą **flexicurity** – lankstumo ir saugumo visiems darbuotojams šalyje derinį.
- Profesinės sąjungos – veikia ir derasi tam, kad būtų išsaugota geriausias įmanomas atlyginimo lygmuo ir darbo sąlygos.

Šaltinis: „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia (SPEAR)“ projektas

EK pateikė rekomendaciją įmonėms vystyti priemones, kurios palengvintų darbo užmokesčio skaidrumą įmonėse, siekiant geriau nustatyti moterų ir vyrų nelygybę. Skaidrios darbo užmokesčio sistemos buvo įvardintos kaip esminis veiksnys įgyvendinant vienodą darbo užmokestį (EC, 2014). 16 lentelėje pateikiamas „Swedbank“ Švedijoje atlyginimų skirtumo tarp tas pačias pareigas užimančių moterų ir vyrų panaikinimo atvejis yra lyčių darbo užmokesčio nelygybę naikinantis **įmonės veiklos** pavyzdys.

## 16 lentelė. Atlyginimų skirtumo tarp tas pačias pareigas užimančių moterų ir vyrų (pa)naikinimas. Švedijos įmonės atvejo analizė

### Swedbank

„Swedbank“ (angl. *Swedbank*) – viena didžiausių (3 pagal dydį) finansinių institucijų Švedijoje, 2019 m. užėmė 3 vietą (pasaulyje – 35)<sup>46</sup>, 2020 m. – 2 vietą (Equileap, 2020, p. 8) pagal labiausiai išvystytą lyčių lygybę Švedijoje ir yra viena iš 100 lyderiaujančių kompanijų pasaulyje<sup>47</sup>.

Bankui Švedijoje per 3 metų laikotarpį pavyko panaikinti tarp tas pačias pareigas užimančių moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą. Visai organizacijai buvo pritaikytas naujas planas, kuriuo siekiama sistemingiau, kryptingiau ir integruočiau ištaisyti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Į jį taip pat buvo įtrauktas planas daugiau dėmesio skirti įvairovei banke ir lyčių pusiausvyrai vadovaujančiose pareigose.



Šaltinis: Women's Empowerment Principles, February 2020.

2014 m. „Swedbank“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkį pradėjo spręsti visiems 16 tūkstančiams darbuotojų keturiose šalyse, kuriose veikia: Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje ir Švedijoje.

Buvo inicijuota detali darbo įvertinimo sistemos peržiūra naudojant *darbo įvertinimo šiaudo principu metodą* (angl. *Hay Job Evaluation Method*), naudojamą susidaryti vaidmenų žemėlapi (angl. *to map out*). Jis pateikia gaires, kaip reikėtų sistemingai įvertinti kiekvieno darbo turinį, išvengiant šališkų minčių ir nesąžiningų ar nereikšmingų veiksmų, kurie neturėtų turėti įtakos atlyginimams. Svarbu buvo perkelti žvilgsnį nuo pareigybių pavadinimų, detaliam atskleidžiant kiekvieno darbo sudėtingumą ir atsakomybės lygį. Šis darbo įvertinimas yra reguliariai atnaujinamas.

Kiekvienam darbui buvo priskirtas lygis, kuris atspindėjo jam tenkančią atsakomybės dalį. Kitas žingsnis buvo užtikrinti, kad tokio paties tipo darbą dirbantys darbuotojai gautų tokį patį atlyginimą. Jei buvo rasta spragų, buvo nedelsiant imtasi taisomųjų priemonių naudojant specialų šiam tikslui skirtą biudžetą. Šis veiksmas atliekamas 3 kartus per metus.

Atliekama nuolatinė atlyginimų analizė siekiant kontroliuoti skirtumus, kurie neturėtų turėti įtakos darbo užmokesčiui ar išmokoms, užtikrinant, kad negalėtų įsiskverbti diskriminacija.

Anksčiau buvo išskirtas specialus biudžetas bet kokiems istoriniams darbo užmokesčio skirtumams panaikinti (tas buvo ypač aktualu Baltijos šalyse). Nuo 2017 m. tokio poreikio nebeliko, šiuo metu vadovai planuoja savo metinį atlyginimų biudžetą taip, kad juose nebūtų jokių atlyginimo spragų.

Siekiant įgyvendinti pokytį buvo vykdomi žmogiškųjų išteklių vadovų ir kitų vadovų mokymai<sup>48</sup>.

46 Prieiga per internetą: <https://equileap.com/wp-content/uploads/2021/04/Equileap-Global-Report-2019.pdf>.

47 „Equileap“ ataskaitoje, klasifikuojant ir peržiūrint statistiką pagal 19 skirtingų kriterijų, dėmesys pasauliniu lygiu sutelkiamas į lyčių lygybės ir įvairovės plėtrą didžiosiose įmonėse ([Equileap ranks Swedbank as top three of most gender equated companies in Sweden](https://equileap.com/)) Tiedotteet 02.10.2019 11:28; The leading provider of gender equality data & insights. Prieiga per internetą: <https://equileap.com/>.

48 Women's Empowerment Principles, February 2020. Prieiga per internetą: <https://www.weps.org/sites/default/files/2020-08/CASE%20STUDY%20%E2%80%A2%20SWEDBANK%20%28final%29.pdf>.



## IŠŠŪKIS

Kultūrinės normos nustatymas, kur kiekvienas vadovas supranta vienodo darbo užmokesčio reikšmę.

Darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas keturiose, skirtingas atlyginimų kultūras turinčiose, šalyse.

Šališkumo įveikimas vertinant moterų veiklos rezultatus ir moterims priskiriamų lūkesčių skirtumus palyginus su vyrais.

Buvo užtikrinta, kad visi nuo pat pradžių suprastų, jog vienodo darbo užmokesčio darbotvarkė yra įmonės įsipareigojimas aukščiausios vadovybės lygmeniu.

Buvo pasinaudota Švedijos teisiniais reikalavimais, taip pat skirti specialūs biudžetai šalims, kurioms buvo reikalingi neeiliniai koregavimai.

Buvo surengti išsamūs ir reguliarūs mokymai šališkumo ir lyčių lygybės temomis.

## KAIP JIS BUVO SPRENDŽIAMAS

Šaltinis: Women's Empowerment Principles, February 2020.

Rezultatai. Swedbank iškėlė užduotį pasiekti nulinį darbo užmokesčio atotrūkį iki 2017 m. Švedijoje, rezultatas buvo 0,003 proc. Bendras darbo lyčių užmokesčio atotrūkis keturiose šalyse 2017 m. buvo apytiksliai 0,4 proc.

### NULINIO DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKIO PASIEKIMAS

1,7%

DARBO UŽMOKESČIO  
ATOTRŪKIO

2015 m.



0,4%

DARBO UŽMOKESČIO  
ATOTRŪKIO

nuo 2017 m.

Šaltinis: Women's Empowerment Principles, February 2020.

### Priemonės vertikaliamajai darbo rinkos segregacijai mažinti

Kaip buvo minėta anksčiau, lyčių segregacija darbo rinkoje dažnai laikoma viena iš pagrindinių priežasčių, lemiančių lyčių darbo užmokesčio atotrūkį (Boll, Rossen, & Wolf, 2017).

*Vertikalią segregaciją* reiškia moterų ir vyrų koncentraciją skirtingose kategorijose, atsakomybės lygmenyse ar pozicijose<sup>49</sup>. Vyrai dažniausiai užima sprendimus priimančias pareigybes, o moterys dažniausiai dirba žemesniame lygmenyje ir mažiau apmokamose pareigybose (Boll et al., 2017, p. 411; EIGE, 2018, p. 11; ICF and Cambridge Econometrics, 2016; Oelz et al., 2013, p. 17). Mažiau nei 6,9 proc. top įmonių vadovų yra moterys<sup>50</sup>. Literatūroje teigiama, kad vertikalios segregacijos problemos sprendimas, kai reikia mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, daro šiek tiek didesnį poveikį nei horizontalioji segregacija (Bettio, 2002; Boll et al., 2017, p. 407; Goldin, 2014).

Viešosios politikos priemonės ir veiksmai, padedantys moterims pasiekti aukščiausias pozicijas, taip sulaužant vadinamąsias „stiklines lubas“ versle, gali pasiekti lyčių pusiausvyrą vadovaujančiose ir sprendimus priimančiose pareigose, kurios įprastai yra sutelktos valdymo grupėse (angl. *management teams*) ir direktorių valdybose (angl. *boards of directors*) (ILO, 2015). Daugybė tyrimų rodo, kad pasiekus tokią pusiausvyrą valdybose ar tarybose turi teigiamą poveikį verslo rezultatams (McKinsey & Company, 2017; Catalyst, 2012; Curtis, Schmid ir Struber, 2012; McKinsey & Company, 2021). Petersono tarptautinės ekonomikos (angl. *Peterson Institute for International*

49 Vertikalią segregaciją. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1423>.

50 *Equal Pay? Time to close the gap!*, The European Union, p. 4. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender\\_pay\\_gap-2019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender_pay_gap-2019.pdf).



*Economics (PIIE)*) 2016 m. atliktas tyrimas 91 šalyje atskleidė, kad didesnė lyčių lygybė vadybos pozicijose gali atnešti iki 15 proc. didesnį grynąjį įmonės pelną (Noland, Moran& Kotschwar, 2016).

Tarptautinės konsultacijų bendrovės Boston Consulting Group analizė rodo, kad bendras pasaulio BVP galėtų augti dvigubai smarkiau, jeigu moterys ir vyrai vienodai įsitrauktų į verslą (žr. 7 pav.)<sup>51</sup>.

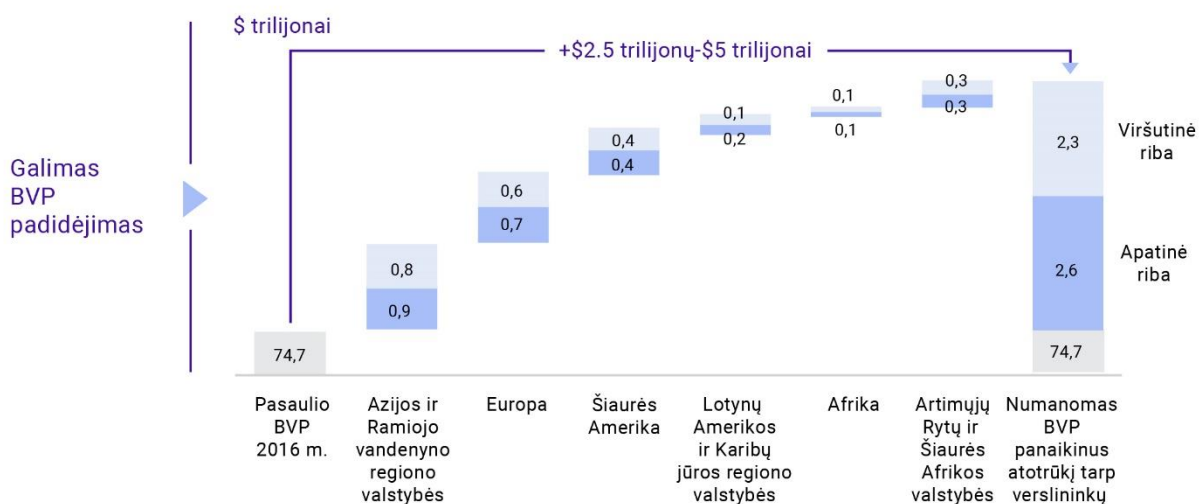
Pasaulio lyčių atotrūkio indekso (Global Gender Gap Report 2022, 2022) duomenis Lietuva užėmė 11 vietą (tarp 146 šalių), vis dėlto nagrinėjant indekso sudėtinę dalį, kuri apima „Moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir lyderystės vaidmenis“ matoma, kad moterų dalis įmonių valdybose sudaro tik 22,3 proc. (lyginamos tik EBPO šalys), įmonių, kurių kontrolinis akcijų paketas priklauso moterims yra tik 18,4 proc., o įmonių, kurių aukščiausio lygio vadovo pozicija tenka moteriai yra 30,7 proc.

2022 m. lapkričio 22 d. Europos Parlamentas oficialiai priėmė naująją ES direktyvą<sup>52</sup> dėl lyčių pusiausvyros įmonių valdybose. Remiantis šios direktyvos nuostatomis iki 2026 m. birželio 30 d. bent 40 proc. biržoje listinguojamų įmonių ne vykdomosios tarybos (valdybos) narių turės sudaryti mažiau reprezentuojančios lyties atstovai, arba jų dalis sudarys ne mažiau kaip 33 proc. aukščiausio lygio vykdomosios valdybos narių. Šalys-narės per dvejus metus turės perkelti direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę. Remiantis duomenimis pastebima, kad Lietuvos rodiklis yra beveik dvigubai mažesnis<sup>53</sup>, nei direktyvoje nustatyta minimali riba. Taip pat akcentuojama, kad valstybės, kurios buvo nustačiusios nacionalines lyčių kvotas įmonių valdybose, pasiekė gerokai geresnių rezultatų įtraukiant moteris į įmonių vadovaujančias pozicijas ir gerinant lyčių pusiausvyrą. Tyrimai rodo, kad įmonės, kurios pasižymi įvairove pasiekia geresnių veiklos rezultatų, yra inovatyvesnės ir kūrybingesnės.

Atsižvelgiant į tai siūloma aktyviai veikti ir **direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę perkelti nelaukiant dviejų metų laikotarpio**. Taip pat siūloma svarstyti galimybę **nustatyti nacionalines kvotas ir mažesnių įmonių valdymo organams**, pvz., įmonėms, kurių vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus yra 51-250. Siūloma **valstybės įmonėse ir įmonėse, kurių kontrolinis akcijų paketas priklauso valstybei** nustatyti nacionalines kvotas ir siekti, kad per dviejų metų laikotarpį šiose įmonėse bent 40 proc. tarybos (valdybos) narių sudarytų mažiau reprezentuojančios lyties atstovai.

**7 pav. Vienodo moterų ir vyrų įsitraukimo į verslą poveikis pasaulio BVP**

### Verslumo atotrūkio tarp lyčių panaikinimas gali padidinti pasaulio BVP iki \$5 trilijonų



Šaltinis: Unnikrishnan& Blair, 2019.

51 Unnikrishnan& Blair, 2019. Want to Boost the Global Economy by \$5 Trillion? Support Women as Entrepreneurs, Boston Consulting Group Prieiga per internetą: <https://www.bcg.com/publications/2019/boost-global-economy-5-trillion-dollar-support-women-entrepreneurs>.

52 Directive (EU) 2022/... of the European Parliament and of the Council of ... on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1\\_1\\_200090\\_dir\\_gen\\_cor\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_200090_dir_gen_cor_en.pdf). Ši direktyva yra laikina, ji nustos galioti 2038 m. gruodžio 31 d.

53 2022 m. ELGE duomenimis Lietuvoje moterų dalis didžiausių listinguojamų bendrovių valdybose sudaro 24,5 proc. (ES-27: 32,2 proc.). Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making_en).

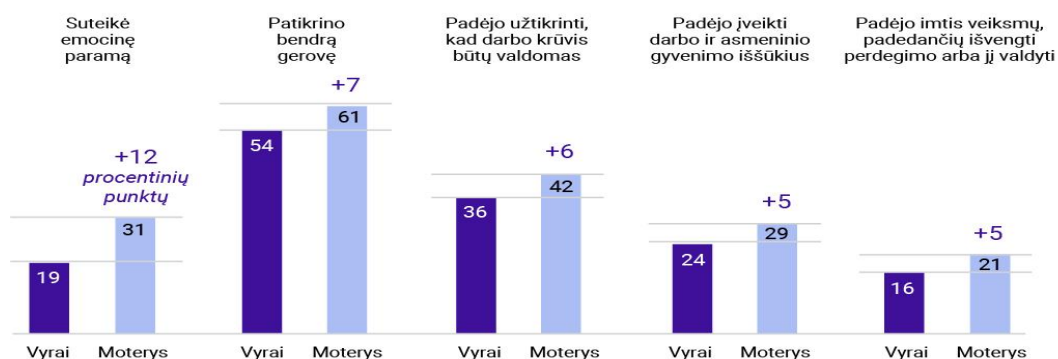
Moteryų valdomi verslai kelerius pastaruosius metus augo dvigubai sparčiau negu vidutiniškai visos įmonės<sup>54</sup>. Taip pat moteryų įkurti startuoliai, nors ir pritraukiantys mažiau investicijų, lyginant su vyrų įkurtais startuoliais, pasiekia daug geresnių rezultatų<sup>55</sup>. Manoma, kad to priežastys yra moteryų versle gebėjimas pasinaudoti savo unikalia patirtimi, empatija ir taikliai užčiuopti naujai besiformuojančius moteryų klientų poreikius<sup>56</sup>.

Kiti rezultatai gali būti susiję su teigiamais darbuotojų gerovės pokyčiais, mažesne perdegimo rizika, tinkamesnės darbai aplinkos formavimu ir palaikymu ir tokiu būdu darbuotojų išsaugojimu darbovietėje ir pan. Covid-19 pandemijos laikotarpiu, įmonėse moterys iškilo kaip stipresnės lyderės. Pandemijos laikotarpiu ypatingai svarbu, kad vadovai skatintų darbuotojų gerovę (angl. *well-being*) bei veiktų įvairovės, lygybės ir įtraukos (angl. *diversity, equity and inclusion (DEI)*) srityje. Moterys lyderės geriau nei vyrai panašiose pozicijose remia žmones savo komandose (žr. 8 pav.), pavyzdžiui, komandos nariams derinant darbo ir asmeninio gyvenimo iššūkius, užtikrinant, kad jų darbo krūvis yra pakeliamas bei stebint bendrą darbuotojų gerovę. Moterys lyderės taip pat daugiau laiko nei vyrai skiria DEI darbams, kurie iškrenta iš jų formalių darbo atsakomybių, pavyzdžiui, remdamos darbuotojų išteklių grupes ir įdarbindamos darbuotojus iš nepakankamai atstovaujamų grupių.

## 8 pav. Darbuotojų požiūris į moteris vadoves

Darbuotojai su vadovėmis moterimis dažniau sako, kad per pastaruosius metus jų vadovė juos palaikė ir jiems padėjo.

Vadovų (pagal vadovo lytį) veiksmai darbuotojams paremti, % respondentų



Šaltinis: *Women in the Workplace 2021*, LeanIn.Org and McKinsey, 2021

Vis dėlto, moterų vadovių darbas išlieka neatpažįstamu. Įmonės mato moterų lyderių indėlio vertę. Beveik 70 proc. įmonių teigia, kad darbas, kurį darbuotojai atlieka siekdami skatinti DEI, yra labai ar ypatingai svarbus, o dar daugiau teigia, kad toks svarbus yra darbas, kurį vadovės atlieka, siekdamos palaikyti darbuotojų gerovę. Vis dėlto, mažiau nei ketvirtadalis įmonių tokį darbą pripažįsta oficialiuose darbo įvertinimuose (pavyzdžiui, darbo veiklos apžvalgose).

Kai vadovai palaiko darbuotojų gerovę, o įmonės teikia pirmenybę DEI, darbuotojai yra laimingesni, mažiau perdegę ir mažiau linkę svarstyti galimybę palikti darbą. Ir atvirkščiai, darbuotojai, veikiantys nepasitenkinimo darbu pagrindu, gali turėti įtakos ne tik asmeniniam užimtumo užtikrinimui. 2022 m. "Gallup" ataskaitoje nustatyta, kad 2021 m. nepasitenkinimas darbu yra visų laikų rekordinėse aukštumose ir kad nepatenkinti bei atsiriboję darbuotojai dėl prarasto našumo pasaulio ekonomikai kainuoja 7,8 trilijonus dolerių.

Nepaisant viso to, palyginti nedaug įmonių oficialiai pripažįsta darbuotojus, kurie šiose srityse nuveikia daugiau ir platesniu mastu – ir tai turi pasikeisti. Ypatingai svarbaus darbo, susijusio su darbuotojų gerove ir DEI, nepastebėjimas turi rimtų pasekmių: tai kenkia moterims, kurios į šiuos prioritetus investuoja neproporcingai

54 American Express, 2019. State of women-owned businesses. Prieiga per internetą: <https://ventureneer.com/wp-content/uploads/2019/10/Final-2019-state-of-women-owned-businesses-report.pdf>.

55 Abouzahr, Krentz, Harthorne, and Taplett. 2018. Why Women-Owned Startups Are a Better Bet. Prieiga per internetą: <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>.

56 SEB. 2021. Kodėl moterys – dažniau šeimos nei verslo kūrėjos? Prieiga per internetą: <https://www.seb.lt/naujienos/2021-03-08/kodel-moterys-dazniau-seimos-nei-verslo-kurejos->.

daug laiko ir energijos. Ir tai kenkia įmonėms bei visiems darbuotojams, nes pažanga dėl nepakankamai įvertintų pastangų yra retai padaroma (McKinsey & Company, 2021).

Pandemijos laikotarpiu iškilęs ir toliau vykstantis perėjimas prie nuotolinio ir hibridinio darbo formos gali tapti galimybe įmonėms užauginti dėmesį darbuotojų gerovei ir lygybei – sukurti rūpestingesnes, jungiančias ir įtraukesnes darbovietes. Tai reta galimybė darbovietę visam laikui pakeisti gera linkme. Siekiant tokio rezultato, reikės siekti didesnio moterų atstovavimo, pripažinti ir įvertinti moterų, kaip į žmones orientuotų lyderių ir įvairovės, teisingumo ir įtraukties čempionių, indėlį, taip pat atlikti gilų kultūrinį darbą, būtiną kuriant darbovietę, kurioje visos moterys ir visi darbuotojai patirtų priklausymo jai jausmą.

Tam prireiks atitinkamo lygmens investicijų ir kūrybiškumo, kuris galbūt atrodė neįmanomas prieš pandemiją, tačiau įmonės parodė, ką gali padaryti, kai pokyčiai yra labai svarbūs. Dabar jos turi vienodai skubiai vertinti moterų lygybės ir įvairovės, lygybės ir įtraukties klausimus, ir jos turi apdovanoti lyderius, vedančius darbuotojus į ateitį (McKinsey & Company, 2021).

### Apibendrinimas

Šių priemonių įgyvendinimas gali turėti teigiamą savaimę stiprėjantį poveikį. Šeimai palanki darbo rinkos politika (angl. *family-friendly labor-market policies*) paskatinanti didesnį moterų įsitraukimą į apmokamo darbo sferą ir didesnius jų atlyginimus, padidins moterų investicijų į švietimą grąžą. Tokiu atveju, ateities kartų moterys bus labiau linkusios investuoti į švietimą, o tai taip pat padės sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus darbo rinkoje (Blau & Kahn, 2017, 814).

Minėtos strategijos sudarytų dalį priemonių rinkinio. Svarbu nepamiršti, kad socialinės normos ir kultūra išlieka šeimos pasirinkimų ir darbo pasiskirstymo pagal lytį (angl. *gender distribution of labor*) pagrindas. Norint pasiekti lygias galimybes, būtina keisti normas ir stereotipus, ribojančius tiek moterų, tiek vyrų pasirinkimo galimybes. Yra įrodymais grįstų duomenų, kad socialinės normos taip pat gali būti pakeistos (Ortiz-Ospina, 2018).

## 2.3. Šalių ir įmonių atvejų analizė: Švedija

Švedija, kartu su Islandija, Norvegija ir Suomija, pasaulyje pirmauja pagal lyčių lygybę ir sprendžiant lyčių darbo užmokesčio atotrūkio klausimus (Equileap, 2020, p. 8). Nepaisant pasiekimų, Švedijoje 2019 m. lyčių darbo užmokesčio atotrūkis buvo 12,6 proc.<sup>57</sup>. Moterys sudaro 46 proc. Švedijos Parlamento, 50 proc. ministrų, lyčių lygybė yra standartinis požiūris, taikomas visuose valdžios sluoksniuose. Švedija buvo pirmoji šalis pasaulyje, 1974 m. įvedusi neutralias lyties atžvilgiu (angl. *gender neutral*), apmokamas vaiko priežiūros atostogų sąlygas ir 2019 m. priėmė naują įstatymą, pripažįstantį translyčius tėvus pagal jų teisiškai pripažintą lytinę tapatybę (Equileap, 2020, p. 8).

Remiantis „Equileap“<sup>58</sup> tyrimais, įmonės esančios šalyse, kuriose lyčių lygybės klausimams taikomi griežti teisės aktai, paprastai lyčių lygybės aspektu veikia geriau. Kaip geriausios lyčių lygybės atžvilgiu šalys minimos Prancūzija, Ispanija, Italija, JK ir Švedija<sup>59</sup>. Švedijos darbo rinkos priemonės yra labiau orientuotos į moterį (siekiama suteikti kuo didesnių galimybių moterims dalyvauti darbo rinkoje), o šeimos politikos priemonės – į vyrus (siekiama suteikti kuo daugiau galimybių vyrams dalyvauti šeimos gyvenime). Lygybės idėjos Švedijoje pirmiausia atsirado darbo rinkoje, o kaip papildomos priemonės pradėtos taikyti ir šeimos srityje (Kavoliūnaitė-Ragauskienė, 2011, p. 47).

Horizontalioji ir vertikalioji darbo rinkos segregacija (stiklo lubos ir darbas segreguotoje darbo rinkoje). Remiantis 2020 m. duomenimis (paremtais 255 viešomis ES įmonėmis (angl. *public companies*), Švedijos įmonėse vertinant

57 *Equal Pay? Time to close the gap!*, The European Union, p. 2. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-gender-pay-gap-2019.pdf>.

58 „Equileap“ – nepriklausomas, specializuotas duomenų su plačiu lyčių rodiklių spektru teikėjas. Įmonė teikia duomenis apie lygybę darbo vietoje, kurie padeda investuotojams priimti geresnius investicinius sprendimus. Prieiga per internetą: <https://equileap.com/>.

59 Equileap (3 March 2022) 2022 Gender Equality Global Report & Ranking, p. 7. Prieiga per internetą: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2022/03/Equileap\\_Global\\_Report\\_2022.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2022/03/Equileap_Global_Report_2022.pdf).

aukščiausiose pozicijose esantį lyčių balansą, matoma, kad jos buvo labiau subalansuotos lyčių atžvilgiu nei dauguma kitų Europos šalių įmonių (9 pav.) (Equileap, 2020, p. 6).

### 9 pav. Darbuotojos moterys pagal įmonės lygmenį (proc.)



Šaltinis: Equileap (May 2020, p. 9).

**Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis.** Vis dėlto, 2020 m. tik keturios iš 30-ies Švedijos įmonių paskelbė informaciją apie segreguotus pagal lytį atlyginimus, kai Europoje šią informaciją skelbė vidutiniškai 28 proc. įmonių (Equileap, 2020, p. 5). Visose indeksuose esančiose įmonėse yra lyčių darbo užmokesčio atotrūkis (t. y., nei viena įmonė nėra paskelbusi apie 3 proc. ar mažesnį vidutinį lyčių darbo užmokesčio atotrūkį). Trys įmonės turi vidaus strategiją panaikinti darbo užmokesčio atotrūkį (Equileap, 2020, p. 9).

**Karjeros pertraukos dėl artimųjų priežiūros. Vaiko priežiūros atostogos.** Švedijos teisės aktai garantuoja trylikos mėnesių bendrai abiem tėvams taikomas mokamas vaiko priežiūros atostogas. Nei viena iš 30-ies įmonių nėra paskelbusi vaiko priežiūros atostogų pratęsimo politikos šalia to, kas jau yra teisiškai įpareigota. Tokiu atveju kiekvienas iš tėvų turi teisę gauti trijų tikslinių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, o likę septyni mėnesiai gali būti pasidalinti tėvų nuožiūra. Vieniši tėvai gali gauti visus trylika mėnesių apmokamų atostogų (Equileap, 2020, p. 9).

**Diskriminacija. Seksualinis priekabiavimas.** Švedijos įmonės atsilikio nuo Europos įmonių savo viduje steigiant prieš seksualinį priekabiavimą nukreiptą politiką (tokių įmonių 2020 m. buvo 41 proc.) (Equileap, 2020, p. 5).

Situacijai pakeisti pateiktos „Equileap“ rekomendacijos. Tik keletai Švedijos kompanijų viešai pateikus segreguotą pagal lytį atlyginimo (angl. *gender-segregated pay*) informaciją, teigiama, kad Švedijos įmonėms būtų naudinga išvystyti didesnis skaidrumą pateikiant lyčių darbo užmokesčio atotrūkio vidurkį (angl. *the mean gender pay gap*)<sup>60</sup> tiek bendrą, tiek skirtingose darbo užmokesčio intervaluose (angl. *in pay bands*) (Equileap, 2020, p. 6).

Teigiama, didesnė galimybė darbuotojams pasirinkti lankstesnes darbo sąlygas įmonėms būtų naudinga. Šiuo metu 76 proc. iš 30 įmonių neskelbia šios temos politikos (politikos priemonių). Tai yra blogesnė situacija nei Europos vidurkis, kur 52 proc. įmonių neskelbia tokios informacijos (Equileap, 2020, p. 6).

Kadangi šiuo metu įmonėms trūksta politikos, konkrečiai smerkiančios seksualinį priekabiavimą ir smurtą dėl lyties (angl. *gender-based violence*), jos galėtų darbo vietoje remti lyčių lygybę įgyvendindamos ir paskelbdamos tokią politiką (Equileap, 2020, p. 9).

Įmonėms taip pat būtų naudinga atlikti nepriklausomą lyčių auditą (angl. *gender audit*)<sup>61</sup>.

60 Lyčių darbo užmokesčio atotrūkio vidurkis (angl. *a mean gender pay gap*) gali atskleisti nelygybę aukščiausiose ir žemiausiose pozicijose, kas gali būti nematoma, jei pranešama apie lyčių darbo užmokesčio atotrūkio medianą (angl. *a median gender pay gap*).

61 Minimi EDGE (<https://edge-cert.org/>) ar GEEIS (Gender Equality European & International Standard <https://arborus.org/en/>) sertifikavimai.

## Swedbank

„Swedbank“ (angl. *Swedbank*) – viena didžiausių (trečia pagal dydį) finansinių institucijų Švedijoje, 2019 m. užėmė 3 vietą (pasaulyje – 35)<sup>62</sup>, 2020 m. – 2 vietą (Equileap, 2020, p. 8) pagal labiausiai išvystytą lyčių lygybę Švedijoje ir yra viena iš 100 lyderiaujančių kompanijų pasaulyje<sup>63</sup>.

Swedbank yra patvirtinęs įvairovės ir įtraukties politiką (toliau: įvairovės ir įtraukties politika, 2022)<sup>64</sup>, kurioje numatytos vadovus ir darbuotojus įtraukiančios lygių galimybių sritys.

Visai organizacijai yra nustatyti vidiniai lyčių lygybės tikslai, kuriems nuolat imamasi tolesnių veiksmų. Įmonė yra sudariusi centrinį įvairovės ir įtraukimo veiklos planą, paremtą „tyrinėk – analizuok – įgyvendink“ veiklos tęstinumo tobulinimo principu, ir papildomus veiklos planus įmonės verslo sritims ir konkrečioms šalims (pavyzdžiui, Lietuvai). Šiai sričiai vadovauja Lyčių lygybės ir įvairovės grupės vadovas (angl. *Group Head of Gender Equality and Diversity*), taip pat kiekvienoje vidaus rinkoje yra papildomi įvairovės vadovai (angl. *Diversity Managers*). Veiklos pažanga yra kasmet vertinama ir atskleidžiama metinėje ataskaitoje (angl. *the Annual Report*). Įmonė dalyvauja keliuose lyčių lygybės indeksuose ir ataskaitose („Bloomberg GEI“, „Equileap“, „AllBright“), taip savo veiklos rezultatus galėdama palyginti su kitomis įmonėmis ir pasidalinti savo sėkme bei iššūkiams dalyvaujančių organizacijų tinkluose (toliau: Swedbank. Diversity and Inclusion)<sup>65</sup>.

## „Paaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: išsilavinimas, poliarizacija ir profesinė segregacija

### Priemonės horizontaliajai darbo rinkos segregacijai mažinti

Įvairovė ir įtraukimas bankui reiškia, kad kiekvienas darbuotojas su savo galimybėmis, kvalifikacijomis ir gyvenimo patirtimis, yra lygiavertė kolektyvo dalis. Visi darbuotojai turi turėti vienodas tobulėjimo ir karjeros siekimo galimybes. Įmonės darbuotojų įvairovė, kartu su žmogaus teisių perspektyva, yra galimybė pasinaudoti įvairiomis patirtimis ir kompetencijomis, dėl kurių įvairovė tampa nuoseklaus pelningumo kėlimo veiksmu ir užtikrinimas, kad bankas išlieka patraukliu darbdaviu. Lyčių lygybė ir įvairovė įmonėje laikomi strateginės svarbos klausimai (įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 1).

Bankas įvairiais būdais skatina lygias moterų galimybes. Visi „Swedbank“ darbuotojai turi lygias galimybes mokytis ir tobulėti. Lyčių lygybė siekiant užtikrinti vienodą atstovavimą ypač stebima kuriant talentų ir tobulėjimo programas. Taip pat dėmesys skiriamas perimamumo planavimui ir vystymuisi, ir, jei kurioje nors srityje matomas moterų talento trūkumas, imamasi papildomų veiksmų išugdyti daugiau moterų, pavyzdžiui, moterų talentų ugdymo programos kreditų srityje Kredito akademijoje (angl. *The Credit Academy*). Įmonės geriausių moterų potencialas taip pat dalyvauja keliose aukšto lygio išorinėse plėtros ir mentorystės programose (Swedbank. Diversity and Inclusion).

### Priemonės karjeros pertraukoms dėl artimųjų priežiūros ir papildomam neapmokamam darbui mažinti

Darbo sąlygos, atlyginimai, naudos, įdarbinimas, karjeros plėtra ir kitos įdarbinimo sąlygos yra suformuotos siekiant užtikrinti lygias galimybes ir padaryti visiems darbuotojams lengviau derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir tėvystę. Bankas turi tvarką, kuri palengvina darbuotojų reintegraciją po motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų. Įstatymai, nuostatos ir profsąjungų sutartys yra laikoma pradinio lygmeniu banko lyčių lygybės ir

62 Prieiga per internetą: <https://equileap.com/wp-content/uploads/2021/04/Equileap-Global-Report-2019.pdf>.

63 „Equileap“ ataskaitoje, klasifikuojant ir peržiūrint statistiką pagal 19 skirtingų kriterijų, dėmesys pasauliniui lygiu sutelkiamas į lyčių lygybės ir įvairovės plėtrą didžiosiose įmonėse ([Equileap ranks Swedbank as top three of most gender equated companies in Sweden](https://equileap.com/)) Tiedotteet 02.10.2019 11:28; The leading provider of gender equality data & insights. Prieiga per internetą: <https://equileap.com/>.

64 Swedbank. 22 June 2022. Policy on Diversity and Inclusion. Prieiga per internetą:

<https://internetbank.swedbank.se/ConditionsEarchive/download?bankid=1111&id=WEBDOC-PPE1341739>.

65 Swedbank. Diversity and Inclusion. Prieiga per internetą: <https://www.swedbank.com/sustainability/employees/equality-diversity-and-inclusion.html>.



įvairovės darbui, tad yra nustatytas standartas padaryti daugiau ir būti lyderiaujančiu pavyzdžiu vidinėse rinkose (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 2).

### „Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikalioji segregacija

#### Priemonės diskriminacijai panaikinti





Bankas negali diskriminuoti dėl lyties, lytinės tapatybės ar raiškos, seksualinės orientacijos, amžiaus, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinių savybių, kalbos, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo, negalios, religijos ar įsitikinimų, politinių ar kitos nuomonės (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 1).

„Swedbank“ grupės Reglamentas – Politika, Reglamentai ir Direktyvos – taip pat pagalbinė medžiaga, pavyzdžiui, proceso aprašymai ir gairės, turi būti neutralūs lyties atžvilgiu (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 1).

Darbo sąlygos, atlyginimai, naudos, įdarbinimas, karjeros plėtra ir kitos įdarbinimo sąlygos yra suformuotos siekiant užtikrinti lygias galimybes ir padaryti visiems darbuotojams lengviau derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir tėvystę. Šios darbo sąlygų sritys yra tiriamos, analizuojamos, taisomos ir vertinamos kasmet žvelgiant iš kovos su diskriminacija perspektyvos (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 2).

2019 m. Swedbank pasirašė „JT moterų įgalinimo principus“ (angl. *United Nations Principles for Women's Empowerment* (WEP's)), apimančius 7 principus, kuriais siekiama suderinti finansų sektorių su JT tvarios plėtros tikslais. Bankas dirbo atitinkamai su WEP principais ir anksčiau, jie buvo vidinių procesų ir vidinės politikos „Gender equality, diversity and inclusion“ dalis. Principai apima šiuos atliekamus veiksmus: nulinė diskriminacijos ir priekabiavimo (priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir patyčių) tolerancija; vienodas darbo užmokestis yra bazinė linija; lygių galimybių moterims skatinimas; įvairios darbuotojų įvairovės (amžiaus, etniškumo ir pan. atžvilgiu) siekis; lygybės siekis verslo veikloje; atsakomybės prisiėmimas bendruomenėse; atskaitomybė (žr. 10 pav.), (Swedbank. Diversity and Inclusion).

#### 10 pav. JT moterų įgalinimo principai

1 principas		Įsteigti aukšto lygio organizacinę lyderystę lyčių lygybei vystyti
2 principas		Visas moteris ir vyrus darbe traktuoti sąžiningai – gerbti ir remti žmogaus teises ir nediskriminavimą
3 principas		Užtikrinti visų moterų ir vyrų darbuotojų sveikatą, saugumą ir gerovę
4 principas		Skatinti moterų išsilavinimą, mokymąsi ir profesinį tobulėjimą
5 principas		Įgyvendinti moteris įgalinančias įmonės vystymosi, tiekimo grandinės ir rinkodaros veiklos praktikas
6 principas		Bendruomenės iniciatyvomis ir palaikymu skatinti lygybę
7 principas		Matuoti ir viešai skelbti apie lyčių lygybės pasiekimų pažangą

Šaltinis: *The Women's Empowerment Principles*, <https://www.weeps.org/about>

Teigiamas požiūris į įvairovę ir įtrauktį yra integruotas ir persmelktas visos įmonės kasdienybės veikloje (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 2).

Bankas siekia sukurti aplinką, kurioje lyčių lygybė ir įvairovė yra savaime suprantamos organizacijos dalys ir kur skirtumai yra aktyviai panaudojami kuriant verslui teikiamą naudą. Atitinkamai įmonėje tikimasi, kad jos tiekėjų grandinė ir įmonės, į kurias yra investuojama, atitiks tokius reikalavimus kaip nulinė diskriminacijos tolerancija ir demonstruos proaktyvias pastangas siekiant įvairovės ir lygybės (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 1).

„Swedbanke“ taikomas absoliučios nulinės tolerancijos požiūris į diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą ir patyčias. Įmonė turi aiškią politiką, procedūras ir gaires, kaip užkirsti kelią šiems dalykams ir kaip elgtis, jei jie įvyko. Vadovai yra dažnai primenami per mokymus, seminarus ir reguliary bendravimą apie jų atsakomybę ugdyti pagarbią kultūrą savo komandose ir kaip reikėtų elgtis nutikus netinkamam elgesiui. Egzistuoja reikalavimas tiek žmogiškųjų išteklių skyriui, tiek vadovams pradėti tyrimą, net ir gandy sklidimo atveju. Visiems darbuotojams yra prieinama informacija apie įmonės politiką ir apie tai, kaip reikėtų elgtis jei įvyktų bet kokios formos diskriminacija ar priekabiavimas. Įmonėje yra pateikiama aiški žinia, kad darbe kiekvienas turi būti saugus (Swedbank. Diversity and Inclusion).

### Priemonės vienodam darbo užmokesčiui įgyvendinti

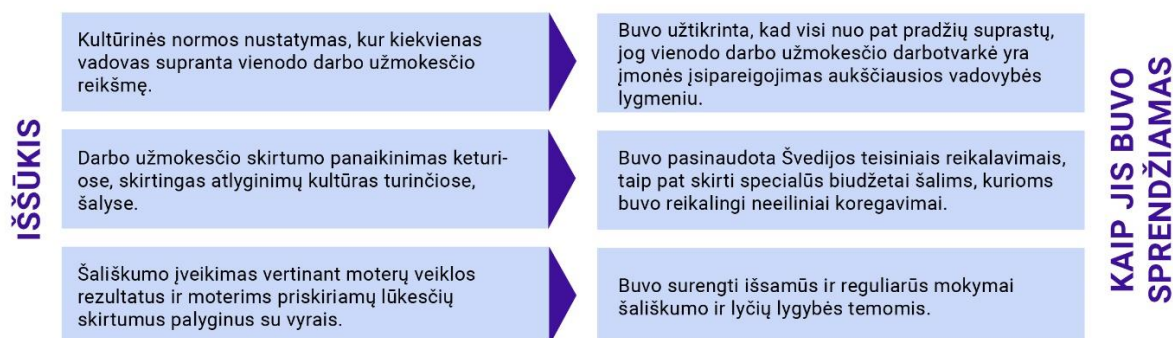
„Swedbank“ yra aktyvus lyčių lygybės ir įvairovės gynėjas visose savo šalių rinkose, dalyvauja tinklų veikloje ir skatina savo iniciatyvas. Į tai buvo ypač kreipiamas dėmesys Baltijos šalyse, kuriose „Swedbank“ yra lyčių lygybės klausimų varomoji jėga kalbant su valdžios institucijomis ir kitomis įmonėmis apie vienodo darbo užmokesčio praktiką (Swedbank. Diversity and Inclusion).

Įmonė deda dideles pastangas siekti vienodo darbo užmokesčio. Teigiama, kad tą patį darbą dirbantiems moterims ir vyrams turi būti mokamas vienodas atlyginimas, išskeltas tikslas – 0 proc. lygus lyčių darbo užmokesčio atotrūkis visoje organizacijoje.

Šis principas yra integruotas į kiekvieną kompensacijų ir išmokų srities procesą. Bankas turi atlyginimų sistemą, kurioje lyginami moterų ir vyrų, užimančių panašias pareigas, atlyginimai; joks atotrūkis nėra toleruojamas, prireikus yra įvykdomos korekcijos. Įmonėje reguliariai matuojama ir stebima situacija, įgyvendinamos prevencinės priemonės kasmetinės atlyginimų peržiūros ir atlyginimų nustatymo metu vykdomos. Bankas, siekdamas sumažinti statistinį lyčių darbo užmokesčio atotrūkį, visas pastangas deda lyčių pusiausvyros lyderystės ir bet kurių lyčių dominuojamose srityse, užtikrinimui, taip pat sukurti lygias galimybes tobulėjimui (Swedbank. Diversity and Inclusion).

Bankui Švedijoje per 3 metų laikotarpį pavyko panaikinti tarp tas pačias pareigas užimančių moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą. Visai organizacijai buvo pritaikytas naujas planas, kuriuo siekiama sistemingiau, kryptingiau ir integruočiau ištaisyti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Į jį taip pat buvo įtrauktas planas daugiau dėmesio skirti įvairovei banke ir lyčių pusiausvyrai vadovaujančiose pareigose.

2014 m. „Swedbank“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkį pradėjo spręsti visiems 16 tūkstančiams darbuotojų keturiose šalyse, kuriose veikia: Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje ir Švedijoje.



Šaltinis: Women's Empowerment Principles, February 2020.



Buvo inicijuota detali darbo įvertinimo sistemos peržiūra naudojant darbo įvertinimo šiaudo principu metodą (angl. *Hay Job Evaluation Method*), naudojamą susidaryti vaidmenų žemėlapi (angl. *to map out*). Jis pateikia gaires, kaip reiktų sistemingai įvertinti kiekvieno darbo turinį, išvengiant šališkų minčių ir nesąžiningų ar nereikšmingų veiksmų, kurie neturėtų turėti įtakos atlyginimams. Svarbu buvo perkelti žvilgsnį nuo pareigybių pavadinimų, detaliam atskleidžiant kiekvieno darbo sudėtingumą ir atsakomybės lygį. Šis darbo įvertinimas yra reguliariai atnaujinamas.

Kiekvienam darbui buvo priskirtas lygis, kuris atspindėjo jam tenkančią atsakomybės dalį. Kitas žingsnis buvo užtikrinti, kad tokio paties tipo darbą dirbantys darbuotojai gautų tokį patį atlyginimą. Jei buvo rasta spragų, buvo nedelsiant imtasi taisomųjų priemonių naudojant specialų šiam tikslui skirtą biudžetą. Šis veiksmas atliekamas 3 kartus per metus.

Atliekama nuolatinė atlyginimų analizė siekiant kontroliuoti skirtumus, kurie neturėtų turėti įtakos darbo užmokesčiui ar išmokoms, užtikrinant, kad negalėtų įsiskverbti diskriminacija.

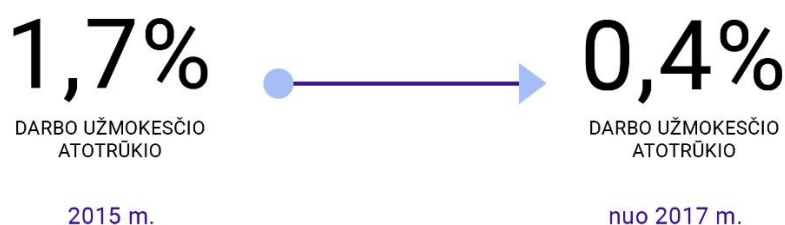
Anksčiau buvo išskirtas specialus biudžetas bet kokiems istoriniams darbo užmokesčio skirtumams panaikinti (tas buvo ypač aktualu Baltijos šalyse). Nuo 2017 m. tokio poreikio nebeliko, šiuo metu vadovai planuoja savo metinį atlyginimų biudžetą taip, kad juose nebūtų jokių atlyginimo spragų.

Siekiant įgyvendinti pokytį buvo vykdomi žmogiškųjų išteklių vadovų ir kitų vadovų mokymai<sup>66</sup>.

Atlikti įmonės veiksmas leido pasiekti gerus rezultatus. Swedbank iškelė užduotį iki 2017 m. Švedijoje pasiekti nulinių darbo užmokesčio atotrūkių, rezultatas buvo 0,003 proc. Bendras darbo lyčių užmokesčio atotrūkis keturiose šalyse 2017 m. buvo apytiksliai 0,4 proc. (žr. 11 pav.).

#### 11 pav. Nulinio darbo užmokesčio atotrūkio siekis Swedbank

### NULINIO DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKIO PASIEKIMAS



Šaltinis: Women's Empowerment Principles, February 2020.

#### Priemonės vertikaliamai darbo rinkos segregacijai mažinti

Į organizacijai pritaikytą naują planą, kuriuo siekiama ištaisyti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, taip pat buvo įtrauktas planas daugiau dėmesio skirti įvairovei banke ir lyčių pusiausvyrai vadovaujančiose pareigose (Women's Empowerment Principles, February 2020).

Lyčių lygybė, įvairovė ir įtrauktis įmonėje suprantami kaip žinių, o ne nuomonės klausimas. Žinios yra būtinos norint rasti tinkamas priemones, kurios prisideda prie įvairovės ir įtraukties. Siekiant padidinti lygybę ir turėti naudą iš įvairovės, bet kokie modeliai ir struktūros, darbuotojams neleidžiantys išnaudoti viso savo potencialo, turi būti pakeisti. Banko tikslas yra sukurti skirtingą patirtį ir išsilavinimą turinčių žmonių grupes, ir lygų vyrų bei moterų pasiskirstymą visais lygiais – nuo aukščiausios vadovybės iki darbuotojų lygio. Įvairovė ir įtrauktis turi įtakos visiems darbuotojams ir yra skatinami visuose banko lygmenyse ir jo dukterinėse įmonėse. Kiekvienas vadovas yra atsakingas už į tikslą orientuoto lyčių lygybės ir įvairovės darbo skatinimą. Šis darbas apima pokyčių

66 Women's Empowerment Principles, February 2020. Prieiga per internetą: <https://www.weeps.org/sites/default/files/2020-08/CASE%20STUDY%20%E2%80%A2%20SWEDBANK%20%28final%29.pdf>.

įgyvendinimą, informacijos sklaidą, nuolatinių tolesnių veiksmų vykdymą ir prisidėjimą prie įvairovei ir įtraukčiai trukdančių modelių ir struktūrų keitimą. Lyderystė, kuri atkreipia dėmesį, atpažįsta, vertina ir naudoja darbuotojų skirtumus ir panašumus, užtikrina jiems didesnes galimybes įgyvendinti visą savo potencialą. Tokiu būdu bankas gali geriau patenkinti įvairius klientų poreikius ir identifikuoti naujas ir geresnes verslo galimybes.

Siekiant skatinti nepriklausomą nuomonę ir kritinį mąstymą, tiek valdyba, tiek dukterinių įmonių valdybos, tiek ir aukščiausia organizacijos vadovybė, tinkamai atsižvelgiant į vietos taisykles, yra sudarytos pakankamos įvairovės (pavyzdžiui, lyties, amžiaus, geografinės kilmės, išsilavinimo ir profesinio išsilavinimo) pagrindu (Įvairovės ir įtraukties politika, 2022, p. 2).

*Lygybė yra suprantama kaip įmonės verslo dalis.* „Swedbank Robur“ yra trečias pagal dydį Švedijos akcininkas. „Swedbank“ maždaug 90-yje įmonių, kuriose pagal lėšas yra pagrindinis akcininkas, skiria narį paskyrimo komitetui (angl. *nomination committee*). Swedbanko darbas komitetuose visuomet turi tikslą didinti lyčių pusiausvyrą įmonių, į kurias investuoja „Swedbank“, valdybose<sup>67</sup>.

„Swedbank“ yra aktyvus lyčių lygybės ir įvairovės gynėjas visose savo šalių rinkose, dalyvauja tinklų veikloje ir skatina savo iniciatyvas. Į tai buvo ypač kreipiamas dėmesys Baltijos šalyse, kuriose „Swedbank“ yra lyčių lygybės klausimų varomoji jėga kalbant su valdžios institucijomis ir kitomis įmonėmis apie kalbant apie moterų lyderystę visuomenėje organizuojant tinklus, konferencijas ir visuomenines iniciatyvas<sup>68</sup>.

## Tele2

Tele2 pagal labiausiai išvystytą lyčių lygybę 2020 m. Švedijoje tarp 30 įmonių pasiekė 1 vietą (Equileap, 2020, p. 8), (tarp 255 ES įmonių – 8 vietą<sup>69</sup>), 2022 m. Švedijoje – 3 vietą (73 vieta tarptautiniu lygmeniu)<sup>70</sup>. 2020 m. įmonėje yra subalansuota pagal lytį valdyba, ir nors čia nėra pasiekta lyčių pusiausvyrą vykdomajame ir aukščiausiojo valdymo (angl. *senior management*) lygmenyse, kiekviename jų moterų yra virš 30 proc. Tele2 turi septynias iš aštuonių „Equileap“ rekomenduojamų lyčių lygybę darbo vietoje skatinančių politikos priemonių, trūksta tiekėjų įvairovės politikos, skatinančios pirkimą iš moterims priklausančių verslų. Įmonė parodė savo įsipareigojimą lyčių lygybei pasirašydama „JT moterų įgalinimo principus“<sup>71</sup>.

## SEB

SEB pagal labiausiai išvystytą lyčių lygybę 2020 m. Švedijoje tarp 30 įmonių pasiekė 5 vietą (Equileap, 2020, p. 8). SEB bankas yra patvirtinęs įvairovės ir įtraukties politiką (toliau: Įvairovės ir įtraukties politika)<sup>72</sup>, kurioje numatytos vadovus ir darbuotojus įtraukiančios lygių galimybių sritys.

**„Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikaliąji segregacija**

Priemonės diskriminacijai panaikinti

SEB įvairovės ir įtraukties politikoje įtrauktis apibrėžiama kaip buvimo vertinamu, gerbiamu ir įsitraukusiu būseną. Įtraukiančioje organizacijoje kiekvienas savo potencialu gali prisidėti maksimaliai. Tai kultūra, kurioje skatinama minčių įvairovė, domimasi naujomis perspektyvomis, ir gerbiami skirtumai. Įvairovė SEB reiškia

67 Swedbank. Diversity and Inclusion. Prieiga per internetą: <https://www.swedbank.com/sustainability/employees/equality-diversity-and-inclusion.html>.

68 Swedbank. Diversity and Inclusion. Prieiga per internetą: <https://www.swedbank.com/sustainability/employees/equality-diversity-and-inclusion.html>.

69 Prieiga per internetą: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap\\_European-Report\\_Sweden-and-Denmark.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap_European-Report_Sweden-and-Denmark.pdf).

70 Prieiga per internetą: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2022/03/Equileap\\_Global\\_Report\\_2022.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2022/03/Equileap_Global_Report_2022.pdf).

71 Prieiga per internetą: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap\\_European-Report\\_Sweden-and-Denmark.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap_European-Report_Sweden-and-Denmark.pdf).

72 SEB. 2022. Inclusion and Diversity Policy. Adopted by the Board of Directors of Skandinaviska Enskilda Banken (publ), 26 January 2

Prieiga per internetą:

[https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/\\$FILE/inclusion\\_diversity\\_policy.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/$FILE/inclusion_diversity_policy.pdf).

pagarbą ir įvertinimą asmenybių ir profesinių bei išsilavinimo skirtumams, taip pat tapatybei, pavyzdžiui, amžiui, lyčiai, geografinei kilmei, seksualinei orientacijai ir negaliai (Įvairovės ir įtraukties politika, p. 4).

Lygios galimybės, neatsižvelgiant į lytį, amžių, tautybę, religiją ar seksualinę orientaciją yra suprantami kaip verslo pažangos variklis. Teigiama, kad kokybiškas klientų aptarnavimas, organizacijos augimas ir efektyvumas priklauso nuo to, kiek talentų į komandą įmonė sugeba pritraukti. O lygybė organizacijoje padeda pritraukti stipriausius talentus. Lyčių lygybė, darbuotojų įvairovė ir integracija yra laikomi vieni pamatinių organizacijos principų (Įvairovės ir įtraukties politika, p. 6). Informacija pateikiama bendrame įtraukties ir įvairovės veiklų pakete, konkrečios priemonės nedetalizuojamos.

- Remiantis Įvairovės ir įtraukties politika, įmonėje taip pat laikomasi griežtos nediskriminavimo politikos atrankų procese. Nešališkas ir anoniminis įdarbinimas stažuotojų programoms, vykdomas įdarbinimo įmonės The Next Generation (TNG)<sup>73</sup>.

- Nuolat organizuojami renginiai, seminarai, apskritojo stalo diskusijos ir seminarai, siekiant padidinti darbuotojų informuotumą.

#### Priemonės vienodam darbo užmokesčiui įgyvendinti

Kasmetinė vienodo darbo užmokesčio peržiūra ir nepateisinamų darbo užmokesčio skirtumų koregavimas.

#### Atlyginimų skirtumo tarp tas pačias pareigas ir darbo užimančių vyrų ir moterų naikinimas

- Kasmetinė vienodo darbo užmokesčio peržiūra ir nepateisinamų darbo užmokesčio skirtumų koregavimas.

#### Priemonės vertikalajai darbo rinkos segregacijai mažinti

Tarptautinio SEB banko Įvairovės ir įtraukties politikoje<sup>74</sup> pateikiamas įmonės įsipareigojimas aktyviai skirti daugiau moterų į pagrindinius vadovaujančius vaidmenis.

- Nuolat organizuojami renginiai, seminarai, apskritojo stalo diskusijos ir seminarai, siekiant padidinti darbuotojų informuotumą.

## 2.4. Šalių ir įmonių atvejų analizė: Lietuva

### „Swedbank“ Lietuvoje

2019 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos „Swedbank“ suteiktas Lietuvoje aukščiausias įvertinimas lygių galimybių srityje – treji „Lygių galimybių sparnai“<sup>75</sup>. 2015 m. patvirtino Lyčių lygybės ir įvairovės politiką ir pradėjo ją įgyvendinti.

Politika siekiama įgyvendinti šiuos tikslus: nepagrįsto atlygio skirtumo tarp tas pačias pareigas užimančių darbuotojų panaikinimas, lyčių balanso vadovaujančiose pareigose užtikrinimas įtraukiant daugiau vadovaujančių moterų, profesijų be stereotipų formavimas, darbuotojų, derinančių darbą su vaiko priežiūra, rėmimas (12 pav.).

73 The Next Generation (TNG). Prieiga per internetą: <https://www.tng.se/>.

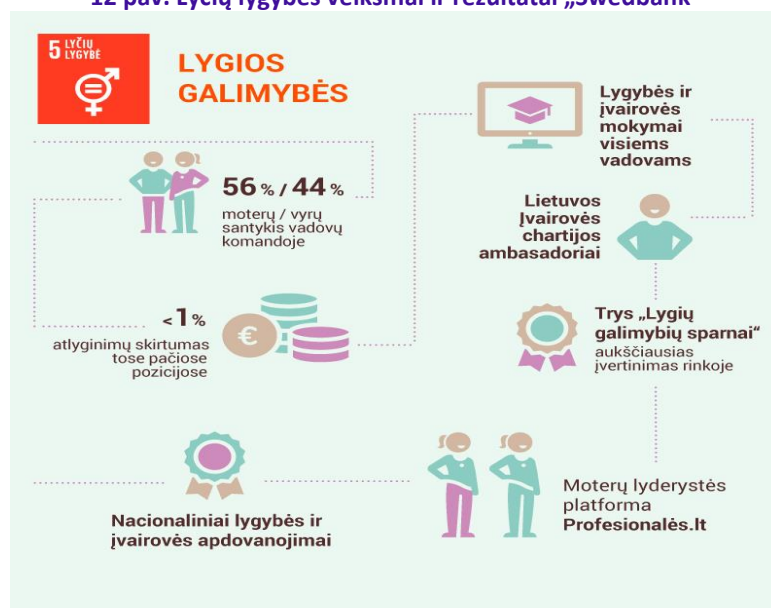
74 SEB. 2022. Inclusion and Diversity Policy. Adopted by the Board of Directors of Skandinaviska Enskilda Banken (publ), 26 January 2.

Prieiga per internetą:

[https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/\\$FILE/inclusion\\_diversity\\_policy.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/$FILE/inclusion_diversity_policy.pdf).

75 „Swedbank“ gavo aukščiausią įvertinimą už darbą lygių galimybių srityje (2019-10-16). Prieiga per internetą: <https://blog.swedbank.lt/verslas-visuomene-tvarumas-swedbank/swedbank-gavo-auksciausia-ivertinima-uz-darba-lygiu-galimybium-srityje>.

12 pav. Lyčių lygybės veiksmai ir rezultatai „Swedbank“



Šaltinis: Mūsų tvarus žingsnis: lygios galimybės. Prieiga per internetą: <https://blog.swedbank.lt/tvarumas-swedbank/musu-tvarus-zingsnis-lygios-galimybes>.

### „Paiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: išsilavinimas, poliarizacija ir profesinė segregacija

Priemonės horizontaliajai darbo rinkos segregacijai mažinti

*Profesijų stereotipų atsisakymas*

„Swedbank“ siekiama pakeisti įmonės ir tuo pačiu horizontalios lyčių segregacijos darbo rinkoje situaciją (pavyzdžiui, banke IRT srityje yra daugiau darbuotojų vyrų, o klientų aptarnavime – moterų).

Banko viduje taikomos priemonės keisti situaciją<sup>76</sup>:

- darbuotojams teikiamos konsultacijos dėl karjeros perspektyvų, edukacija dėl nuostatų apie „vyriškus“ ar „moteriškus“ darbus;
- apmokomi vadovai, atsakingi už komandų formavimą ir jų sudėties pasirinkimą;
- suformuotas įvairovės mentorių tinklas, kurie organizuoja grupines edukacines sesijas įvairovės ir lygybės temomis. Jų metu diskutuojama kalbama apie stereotipus, susijusius su lytimi, amžiumi ar kultūriniais skirtumais, diskutuojama, kaip nepatekti į mąstymo „spąstus“;
- organizuojamos įvairios lygios galimybes skatinančios iniciatyvos (dirbtuvės darbuotojams, vadovams, seminarai, apvalaus stalo diskusijos)<sup>77</sup>.

Banko išorėje taikomos priemonės keisti situaciją:

- anksčiau taikyta profesinio orientavimo iniciatyva „Būsiu\_“, padedanti moksleiviams susipažinti su įvairiomis profesijomis. Iniciatyva buvo siekiama, kad karjeros kelią besirenkantis jaunimas nesivadovautų lyčių stereotipais<sup>78</sup>.

76 „Swedbank“ organizacijoje taikomų gerosios praktikos pavyzdžių aprašas.

77 „Swedbank“ Lietuvoje. Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/„swedbank-lietuvoje/>.

78 „Swedbank“ organizacijoje taikomų gerosios praktikos pavyzdžių aprašas.

Priemonės karjeros pertraukoms dėl artimųjų priežiūros ir papildomam neapmokamam darbui mažinti

*Šeimai palanki darbo rinkos politika, lankstaus darbo laiko kaip normos priėmimas ir įdiegimas įmonėje, priemonės motinystės darbo užmokesčio atotrūkiui sumažinti*

Mažus vaikus auginantiems darbuotojams sudarytos galimybės grįžti į darbą anksčiau, o grįžus dirbti lanksčiu grafiku ar iš namų. Banko centrinėje būstinėje ir didesniuose padaliniuose įkurtos popamokinės veiklos erdvės darbuotojų vaikams. Grįžtant į darbą po vaiko priežiūros atostogų siūlomos karjeros konsultacijos, psichologinės konsultacijos, įvairūs mokymai, padedama perprasti įvykusius pokyčius. Vaiko priežiūros atostogose esančioms darbuotojoms padedama jaustis kolektyvo dalimi. Joms siunčiami naujienlaiškiai, kviečiama į mokymus ir renginius<sup>79</sup>.

*Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės*

Šiuo metu „Swedbank“ skiriamas ypač didelis dėmesys darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Bankas šiuo metu dalyvauja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos projekte „Daugiau balanso“<sup>80</sup>, kurio tikslas – kurti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui palankią socialinę aplinką, didinti sąmoningumą bei gerinti situaciją organizacijose. „Swedbank“ ko-projektas aprėpia įvairias veiklas, susijusias su darbuotojų lygybe ir įtrauktimi (pavyzdžiui, sklandus darbuotojų sugrįžimas iš vaiko priežiūros atostogų, skatinimas darbuotojų dalintis atsakomybe dėl vaiko priežiūros atostogų, kiti su lyčių lygybe susiję klausimai).

**„Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikalioji segregacija**

Priemonės vertikalajai darbo rinkos segregacijai mažinti

*Lyčių balanso vadovaujančiose pareigose užtikrinimas*

„Swedbank“ siekiama užtikrinti lyčių balansą vadovaujančiose pareigose. Patvirtinus Lyčių lygybės ir įvairovės politiką, buvo iškeltas tikslas, kad tarp visų lyčių vadovų būtų bent 40 proc. moterų, o dabartiniams vadovams būtų ruošama pamaina, įtraukiant ir moteris, ir vyrus. Tarp visų lyčių vadovų šiuo metu yra 56 proc. moterų ir 44 proc. vyrų. Teigiama, kad kuo didesnis balansas bus vadovaujančiose pozicijose, tuo mažesnis bendras darbo užmokesčio atotrūkis bus ilgainiui pasiektas.

Taip pat svarbu žinoti tai, kad tose srityse, kuriose didelė dirbančiųjų dalis yra moterys, šis rodiklis nebus pasiektas, jeigu 80 proc. vadovų bus moterys. Ilgametės studijos rodo, kad moterys savo karjeroje „sustoja“ ties augimu į vadovaujančias pozicijas, be to, Lietuvoje, kaip ir visame pasaulyje, vis dar yra pastebima takoskyra tarp vyriškų ir moteriškų profesijų. Tai reiškia, kad dauguma moterų renkasi humanitarinius ir socialinius mokslus, tuo tarpu vyrai tiksliausių mokslų disciplinas. Tad šie dalykai turėtų keistis ne darbuotojams ateinant į darbo rinką, o daug anksčiau – renkantis mokslų pakraipą ar studijų kryptį<sup>81</sup>.

Siekiama į vadovaujančias pozicijas visada turėti abiejų lyčių kandidatų. Šiuo principu organizuojamos atrankos – tarp pretendentų į konkrečią poziciją turi būti bent viena moteris ar bent vienas vyras.

Banke vykdomos nuolatinės darbuotojų edukacijos lyčių lygybės temomis, akcentuojant, kad pokytis prasideda nuo nuostatų keitimo. Ypatingas dėmesys skiriamas visų grandžių vadovų mokymams.

79 „Swedbank“ organizacijoje taikomų gerosios praktikos pavyzdžių aprašas.

80 Lygių galimybių Kontrolieriaus tarnybos projektas „Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe“. Projektas iš dalies finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) lėšomis. Prieiga per internetą: <https://daugiaubalanso.lt/>.

81 „Swedbank“ organizacijoje taikomų gerosios praktikos pavyzdžių aprašas.

Paminėtina viena iš banko visuomeninių iniciatyvų: „Moterų lyderystės platforma“. Teigiama, kad viešojoje erdvėje moterys ekspertės kalba du kartus rečiau nei vyrai (Lietuvos žiniasklaidos analizės duomenys). Siekiant keisti vyraujančią tendenciją ir kurti įvairiapusiškesnę viešąją diskusiją, kartu su „Global Lithuanian Leaders“ inicijuota moterų lyderystės platforma [Profesionalės.lt](https://www.profesionalės.lt). „Swedbank“ taip pat yra „Nacionaliniai lygybės ir įvairovės apdovanojimai“ generalinis rėmėjas<sup>82</sup>.

Priemonės vienodam darbo užmokesčiui įgyvendinti

*Atlyginimų skirtumo tarp tas pačias pareigas užimančių vyrų ir moterų panaikinimas*

Nuo 2015 m. siekiama visiškai panaikinti atlyginimų skirtumą tarp tas pačias pareigas užimančių vyrų ir moterų. Šiuo metu jis yra mažesnis nei 1 proc. To siekiant, pirma buvo atlikta išsami visos organizacijos analizė ir identifikuotos pareigybės, kuriose atlyginimų skirtumas pagal lytį buvo nepagrįstas. Vėliau buvo paruoštas veiksmų planas, skirtas specialus biudžetas šiems skirtumams panaikinti.

Turima omenyje, kad darbuotojų, atliekančių panašų darbą, atlygis gali nežymiai skirtis dėl objektyvių priežasčių – skirtingo išsilavinimo, kompetencijų, patirties ir įgūdžių. Tam yra nustatytos pareigybių užmokesčio ribos, kurios padeda nustatyti teisingą atlygį kiekvienam – mažiau įgūdžių turinčiam srities naujokui, kompetentingam ir patyrusiam darbuotojui ar itin svarbių įgūdžių turinčiam savo srities ekspertui.

Į kasmetinį atlyginimų peržiūrėjimą įtraukėme ir vaiko priežiūros atostogose esančius darbuotojus. Taip užtikriname, kad jų atlyginimai neatsilikytų nuo kitų kolegų ir nesusidarytų atotrūkis. Nes dažnu atveju vaiko priežiūra reiškia karjeros pertrauką, dėl kurios atsiranda kompetencijų, darbo patirties ir atlygio atotrūkis, kuris pasak tyrimų išlieka per visą karjerą. Tokiu būdu užtikriname, kad darbuotojų atlyginimai neatsilikytų nuo kitų kolegų ir nesusidarytų atotrūkis. Ši priemonė mums stipriai padėjo siekiant teisingo atlygio ir mažinant nepagrįstą atlygio skirtumą tarp tas pačias pareigas užimančių iki mažiau nei 1 proc.<sup>83</sup>.

Siekdami išlaikyti šį rodiklį visose komandose, jį įtraukė tarp tikslų, kuriuos turi pasiekti įvairių lygių vadovai. Atlyginimų skirtumo vertinimas tapo kasdienio darbo dalimi, pavyzdžiui, priimant naujus darbuotojus ar peržiūrint atlyginimus yra stebima, kaip keičiasi skirtumo rodiklis<sup>84</sup>.

Literatūroje taip pat pabrėžiama neapmokamo moterų darbo šeimoje (kartu su nesaugiomis darbo pozicijomis) įtaka atlyginimų atotrūkiui ir apskritai ekonomikai<sup>85</sup>. Iš dalies problemą mažina darbuotojų, derinančių darbą su vaiko priežiūra, paramos bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės.

## SEB LIETUVA

2020 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos SEB bankui suteiktas Lietuvoje aukščiausias įvertinimas lygių galimybių srityje – treji „Lygių galimybių sparnai“<sup>86</sup>.

SEB bankas yra patvirtinęs įvairovės ir įtraukties politiką (toliau: įvairovės ir įtraukties politika)<sup>87</sup> bei įvairovės ir įtraukties strategiją, kurioje numatytos vadovų ir darbuotojų įtraukiančios lygių galimybių srities veiklos. Bendrovės prioritetai lygių galimybių srityje 2020 metams apėmė: lygų atlygį, įvairaus darbo patirtį bei amžiaus ir kultūrinę įvairovę komandose. Lygių galimybių sritimi rūpinasi šiam tikslui suformuota SEB grupė<sup>88</sup>.

82 Prieiga per internetą: <https://blog.swedbank.lt/tvari-visuomene/swedbank-sveikina-nacionaliniu-lygybes-ir-ivairoves-apdovanojimu-laureatus>.

83 „Swedbank“ organizacijoje taikomų gerosios praktikos pavyzdžių aprašas.

84 „Swedbank“ Lietuvoje. Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/„swedbank-lietuvoje/>.

85 *Women and the economy: care responsibilities and insecure jobs limit women's empowerment*, 2020.

86 LR Lygių galimybių kontrolierius. 2020 m. veiklos ataskaita, p. 70. Prieiga per internetą:

[https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr\\_lygiu\\_galimybiu\\_kontrolieriaus\\_2020\\_m\\_veiklos\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m_veiklos_ataskaita.pdf).

87 SEB. 2022. Inclusion and Diversity Policy. Adopted by the Board of Directors of Skandinaviska Enskilda Banken (publ), 26 January 2.

Prieiga per internetą:

[https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/\\$FILE/inclusion\\_diversity\\_policy.pdf.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/$FILE/inclusion_diversity_policy.pdf.pdf).

88 AB SEB bankas. Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/ab-%2C%2Cseb-bankas-/>.



Baltijos šalyse yra įkurta atskira lygių galimybių darbinė grupė ir įsteigta Įtraukties bei įvairovės pareigūno pozicija. Darbuotojai, dirbantys Įtraukties ir įvairovės srityje yra pasidalinę sritis pagal tematiką: lyčių įvairovė šalių tarybose, patirties bei kultūrinė įvairovė Baltijos šalių komandose, lygus atlygis<sup>89</sup>. SEB bankas teikia darbuotojams įvairių galimybių derinti darbą ir asmeninį gyvenimą (pavyzdžiui, suteikia darbuotojų savanoriškai veiklai skirtą pilnai apmokamą dieną (karo Ukrainoje laikotarpiu – dvi)<sup>90</sup>.

## „Paiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: išsilavinimas, poliarizacija ir profesinė segregacija

### Priemonės horizontaliajai darbo rinkos segregacijai mažinti

SEB bankas atlieka ar užsako atlikti tyrimus, į kuriuos įtraukiami lyčių lygių galimybių didinimo ir moterų ekonominio vaidmens stiprinimo klausimai, viešai pristatomi tyrimų rezultatai, pateikiama jų analizė, pabrėžiama priemonių horizontaliajai darbo rinkos segregacijai mažinti būtinybė bei siūlomos priemonės situacijai keisti.

Įmonės atliekamos jaunimo apklausos atskleidžia, kad skirtingus jaunų žmonių finansinius lūkesčius tiesiogiai ir netiesiogiai veikia ir visuomenės nuostatos, ir stereotipai dėl vadinamųjų moteriškų ir vyriškų profesijų, šeimoje prisiimamų pareigų. SEB banko 2020 m. atlikto tyrimo duomenys rodo, kad jaunos moterys savo galimybes ateityje apibrėžia kur kas kukliau negu jauni vyrai (lūkesčių skirtumas itin ryškus aukščiausių ir žemiausių atlyginimų kategorijose). Tai, kad atlyginimų skirtumas tarp lyčių vis dar egzistuoja (pavyzdžiui, Lietuvoje vyrų ir moterų atlyginimų skirtumas siekia 14 procentų (Eurostatas)), tikėtina, daro įtaką jaunuoliams, projektuojantiems savo profesinę ir finansinę ateitį. Todėl, pasak SEB banko, investuoti į moterų ambicijas, pasitikėjimą savo galimybėmis ir lygybės užtikrinimą darbo rinkoje reikia nuolat (žr. 17 lentelė)<sup>91</sup>.

### 17 lentelė. Ekonominio švietimo ir antreprenerystės ugdymo programų poveikis lyčių lygybei: „Lietuvos Junior Achievement“ atvejis

SEB partnerė, 25 metus Lietuvoje veikianti nevyriausybė organizacija „Lietuvos Junior Achievement“ (LJA) keičia ištisų kartų mąstymą ir nuostatas. Moksleivių kuriamų verslų pavyzdžiai jau dabar rodo, kokį poveikį lyčių lygybei daro mokyklose vykdomos ekonominio švietimo ir antreprenerystės ugdymo programos. Šios organizacijos duomenimis, į verslumo ugdymo programas mergaitės mokyklose įsitraukia aktyviau ir sudaro per 60 proc. visų dalyvių. Taip pat jos dažniau užima prezidento pareigas – iš kone 200 registruotų mokomųjų mokinių bendrovių maždaug 120 vadovauja mergaitės. Jaunoji karta puikiai išnaudoja šiuolaikines technologijas, drąsiai siūlo inovacijas ir besąlygiškai tiki savo produktais. Taip pat teigiama, kad svarbiausia, kad tai tęstinis, gyvenimiškas projektas, nes baigusios mokyklas LJA programų alumnės net 3-5 kartus dažniau bando kurti savo verslus.

Šaltinis: SEB. 2021. Kodėl moterys – dažniau šeimos nei verslo kūrėjos? <https://www.seb.lt/naujienos/2021-03-08/kodel-moterys-dazniau-seimos-nei-verslo-kurejos->

SEB bankas siūlo keisti situaciją ir moterims aktyviau įsitraukti kuriant nuosavą verslą, taip sumažinant lyčių darbo užmokesčio atotrūkį. Teigiama, jog nepaisant, kad moterims Lietuvoje priklausantis verslas paprastai yra jaunas ir dar neužaugęs, šioje srityje pasitaiko įkvepiančių išimčių (pavyzdžiui, milijardo eurų rinkos vertę perkopęs ir pirmuoju lietuvišku vieneragių tapęs „Vinted“ startuolis)<sup>92</sup>.

89 AB SEB bankas. Prieiga per internetą: <https://www.lgybesplanai.lt/ab-%2C%2Cseb-bankas/>.

90 SEB. 09.03.2022. SEB skiria papildomą savanorystės dieną darbuotojams. Prieiga per internetą: <https://www.seb.lt/infobankas/naujienos/seb-skiria-papildoma-savanorystes-diena-darbuotojams>.

91 SEB. 31.08.2020. Kas turi įtakos jaunimo atlyginimo lūkesčiams? Prieiga per internetą: <https://www.seb.lt/naujienos/2020-08-31/kas-turi-itaikos-jaunimo-atlyginimo-lukesciams->.

92 SEB. 2021. Kodėl moterys – dažniau šeimos nei verslo kūrėjos? Prieiga per internetą: <https://www.seb.lt/naujienos/2021-03-08/kodel-moterys-dazniau-seimos-nei-verslo-kurejos->.



Priemonės karjeros pertraukoms dėl artimųjų priežiūros ir papildomam neapmokamam darbui mažinti

*Šeimai palanki darbo rinkos politika; lankstaus darbo laiko kaip normos priėmimas ir įdiegimas įmonėje*

Siekiami sudaryti sąlygas derinti pareigas šeimoje ir darbe. Darbuotojams suteikiama galimybė po vaiko priežiūros atostogų grįžti dirbti ne pilną darbo dieną, dirbti lanksčiu grafiku ir pasirinkti labiau tinkamas darbo valandas. Visiems darbuotojams yra galimybė dirbti nuotoliniu būdu. Yra priimtas ilgalaikis strateginis sprendimas taikyti hibridinį darbo modelį – derinti darbą biure ir namuose<sup>93</sup>.

*Priemonės motinystės darbo užmokesčio atotrūkiui sumažinti*

Įmonėje palaikomas nuolatinis ryšys su vaiko priežiūros atostogose esančiais darbuotojais, jie įtraukiami į banko organizuojamas šventes. Yra teirujamasi, kada jie pageidautų sugrįžti dirbti tam, kad būtų galima tinkamai pasirošti juos priimti ir padėti adaptuotis.

Po vaiko priežiūros atostogų grįžtantiems darbuotojams skiriamas laikas adaptacijai, leidžiantis prisiminti turėtus įgūdžius arba mokytis naujų dalykų. Sugrįžtantiems į darbą asmenims skiriami profesiniai mentoriai – kolegos, vadovai.

Motinystė banke nėra laikoma kliūtimi karjerai. Pavyzdžiui, yra atvejų, kai į vadovaujančias pozicijas buvo paskirtos jau besilaukiančios vadovės, jų laukiama grįžtant po motinystės atostogų<sup>94</sup>.

**„Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies sprendimas: diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikalioji segregacija**

Priemonės diskriminacijai panaikinti

SEB įvairovės ir įtraukties politikoje įtrauktis apibrėžiama kaip buvimo vertinamu, gerbiamu ir įsitraukusiu būseną. Įtraukiančioje organizacijoje kiekvienas savo potencialu gali prisidėti maksimaliai. Tai kultūra, kurioje skatinama minčių įvairovė, domimasi naujomis perspektyvomis, ir gerbiami skirtumai. Įvairovė SEB reiškia pagarbą ir įvertinimą asmenybių ir profesinių bei išsilavinimo skirtumams, taip pat tapatybei, pavyzdžiui, amžiui, lyčiai, geografinei kilmei, seksualinei orientacijai ir negaliai (Įvairovės ir įtraukties politika, p. 4).

Lygios galimybės, neatsižvelgiant į lytį, amžių, tautybę, religiją ar seksualinę orientaciją yra suprantami kaip verslo pažangos variklis. Teigiama, kad kokybiškas klientų aptarnavimas, organizacijos augimas ir efektyvumas priklauso nuo to, kiek talentų į komandą įmonė sugeba pritraukti. O lygybė organizacijoje padeda pritraukti stipriausius talentus. Lyčių lygybė, darbuotojų įvairovė ir integracija yra laikomi vieni pamatinių organizacijos principų (Įvairovės ir įtraukties politika, p. 6).

Remiantis įvairovės ir įtraukties politika, įmonėje taip pat laikomasi griežtos nediskriminavimo politikos atrankų procese.

Apie diskriminaciją ir priekabiavimą organizacijos viduje galima pranešti kanalu, vadinamu „WhistleB“. Šis kanalas skirtas pranešti apie neteisėtą arba neetišką elgesį, pranešti galima anonimiškai. Taip pat užtikrinamas skundų nagrinėjimo anonimiškumas, objektyvumas ir nešališkumas<sup>95</sup>.

SEB bankas organizuoja įvairias lygias galimybes skatinančias iniciatyvas (dirbtuves darbuotojams, vadovams, seminarus, mokymus lyčių lygybės ir įtraukties temomis, apvalaus stalo diskusijas)<sup>96</sup>. Pabrėžiama, kad

93 Kriauciūnaitė, E. 2022 m. kovo 21 d. Šis moterų apribojimas vadinamas net „motinystės bausme“: nuo laisvalaikio atsisakymo iki karjeros aukojimo. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/tvarilietuva/visuomene/sis-moteru-apribojimas-vadinamas-net-motinystes-bausme-nuo-laisvalaikio-atsisakymo-iki-karjeros-aukojimo.d?id=89510351>.

94 Kriauciūnaitė, E. 2022 m. kovo 21 d. Šis moterų apribojimas vadinamas net „motinystės bausme“: nuo laisvalaikio atsisakymo iki karjeros aukojimo. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/tvarilietuva/visuomene/sis-moteru-apribojimas-vadinamas-net-motinystes-bausme-nuo-laisvalaikio-atsisakymo-iki-karjeros-aukojimo.d?id=89510351>.

95 AB SEB bankas. Prieiga per internetą: <https://www.lvybesplanai.lt/ab-%2C%2Cseb-bankas-/>.

96 AB SEB bankas. Prieiga per internetą: <https://www.lvybesplanai.lt/ab-%2C%2Cseb-bankas-/>.

aukščiausios grandies vadovai turi būti akivaizdūs įvairovės lyderiai tiek banko viduje, tiek už jo ribų. Todėl SEB banko vadovai mokosi transformacinės lyderystės – yra suinteresuoti burti vieningą, kryptingai veikiančią komandą, kurią jungia pasitikėjimas ir pagarba vieni kitiems<sup>97</sup>.

2019 m. SEB bankas organizavo šias lygias galimybes skatinančias iniciatyvas:

- Įtraukties ir įvairovės dirbtuves darbuotojams, dirbantiems šioje srityje. Dirbtuvių tikslas – išskirti prioritetus ir parengti metų veiksmų planą.
- Įtraukties ir įvairovės dirbtuves vadovams, dalyvavusiems 2019 metų talentų programoje Estijoje ir Lietuvoje.
- Įtraukties ir įvairovės seminarą Baltijos šalių vadovų suvažiavime. Dalyvių skaičius: 230 vadovų.
- Įtraukties ir įvairovės seminarus vadovams Baltijos šalyse bei Baltijos šalių personalo partneriams.
- Apvalaus stalo diskusijas darbuotojams Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje įtraukties ir įvairovės tema.

Šaltinis: AB SEB bankas. Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/ab-%2C%2Cseb-bankas/>.

Taip pat banko užsakymu atliekami tyrimai, į kuriuos įtraukiami lygybės, lyčių lygių galimybių didinimo ir moterų ekonominio vaidmens stiprinimo klausimai (pavyzdžiui, 2022 m. Lietuvos, Latvijos ir Estijos šalių gyventojų tyrimas<sup>98</sup>).

Teigiama, kad šalia įmonių formuojamų priemonių lyčių lygybės situacijai keisti, lygiagrečiai pokyčiai turi vykti ir visuomenės nuostatų apie lyčių normas lygmenyje.

#### Priemonės vienodam darbo užmokesčiui įgyvendinti

SEB banke yra dedamos didelės pastangos vienodoms galimybėms ir atlygiui užtikrinti. Nuosekliai įgyvendinamas banko tikslas mažinti atotrūkį tarp dirbančių vyrų ir moterų gaunamų atlyginimų. Lyginamas vienodą arba panašų darbą dirbančių vyrų ir moterų darbo užmokestis ir yra pasiekta gera pažanga šioje srityje. Vertinant vienodą ar panašų darbą atliekančių vyrų ir moterų darbą, užmokesčio skirtumas siekia 2 proc. Lyčių balanso siekiama formuojant komandas, nominuojant talentus, skiriant vadovus. Lyčių balansas atsispindi ir banko valdyboje, ją sudaro pusė moterų ir pusė vyrų<sup>99</sup>.

#### Priemonės vertikalijai darbo rinkos segregacijai mažinti

Tarptautinio SEB banko įvairovės ir įtraukties politikoje<sup>100</sup> pateikiamas įmonės įsipareigojimas aktyviai skirti daugiau moterų į pagrindinius vadovaujančius vaidmenis. SEB banke dirba 77 proc. moterų, 55 proc. moterų užima vadovaujamas pozicijas<sup>101</sup>, banko valdybą sudaro pusė moterų ir pusė vyrų<sup>102</sup>.

Įmonė atliekamais ar užsakytais tyrimais SEB bankas taip pat atlieka šviečiamąją veiklą apie lyčių lygybės situaciją Lietuvoje bei poreikį keisti situaciją. 2022 m. Lietuvos, Latvijos ir Estijos šalių gyventojų tyrime naudota SEB banko klientų bazė rodo, kad Baltijos šalių įmonių valdybose moterys sudaro mažumą – vidutiniškai kiek mažiau negu 35 proc. valdybos narių. Ir Lietuvoje, ir Latvijoje bei Estijoje moterys dažniau vadovauja švietimo, sveikatos

97 Kriaučiūnaitė, E. 2022 m. kovo 21 d. Šis moterų apribojimas vadinamas net „motinystės bausme“: nuo laisvalaikio atsisakymo iki karjeros aukojimo. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/tvarilietuva/visuomene/sis-moteru-apribojimas-vadinamas-net-motinystes-bausme-nuo-laisvalaikio-atsisakymo-iki-karjeros-aukojimo.d?id=89510351>.

98 SEB bankas, 11.05.2022. Nuo savo partnerio finansiškai priklauso kas ketvirta moteris Baltijos šalyse. Prieiga per internetą: <https://www.seb.lt/infobankas/naujienos/seb-bankas-nuo-savo-partnerio-finansiskai-priklauso-kas-ketvirta-moteris>.

99 Kriaučiūnaitė, E. 2022 m. kovo 21 d. Šis moterų apribojimas vadinamas net „motinystės bausme“: nuo laisvalaikio atsisakymo iki karjeros aukojimo. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/tvarilietuva/visuomene/sis-moteru-apribojimas-vadinamas-net-motinystes-bausme-nuo-laisvalaikio-atsisakymo-iki-karjeros-aukojimo.d?id=89510351>.

100 SEB. 2022. Inclusion and Diversity Policy. Adopted by the Board of Directors of Skandinaviska Enskilda Banken (publ), 26 January 2. Prieiga per internetą: [https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/\\$FILE/inclusion\\_diversity\\_policy.pdf.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/738FF077B39B4B0BC12583C40046B68E/$FILE/inclusion_diversity_policy.pdf.pdf).

101 LRT. Verslas. 2021.07.01. Naujoji SEB banko vadovė apie tai, kodėl žmonės nemėgsta bankų ir kodėl bankomatų tinklo plėtra bus žingsnis atgal <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1442598/naujoji-seb-banko-vadove-apie-tai-kodel-zmones-nemegsta-banku-ir-kodel-bankomatu-tinklo-pletra-bus-zingsnis-atgal>.

102 Kriaučiūnaitė, E. 2022 m. kovo 21 d. Šis moterų apribojimas vadinamas net „motinystės bausme“: nuo laisvalaikio atsisakymo iki karjeros aukojimo. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/tvarilietuva/visuomene/sis-moteru-apribojimas-vadinamas-net-motinystes-bausme-nuo-laisvalaikio-atsisakymo-iki-karjeros-aukojimo.d?id=89510351>.

priežiūros ir socialinių paslaugų įmonėms bei organizacijoms. Tokie duomenys liudija lyčių stereotipus tebesant gajus kai kuriuose veiklos sektoriuose.

Remiantis tyrimu ir kitais duomenimis, teigiama, kad visuomenėje vis dar yra gajai nuostata, kad moterys yra labiau šeimos, o ne verslo ar karjeros kūrėjos. Tokią nuostatą būtina išgyvendinti. Tam reikalingi ne tik instituciniai ir teisiniai pokyčiai, bet ir būtina ugdyti organizacijų, įmonių, gyventojų sąmoningumą ir supratingumą, užtikrinti gerosios praktikos ir patirties sklaidą visuomenėje<sup>103</sup>.

## „Ignitis grupė“

„Ignitis grupė“ – tarptautinė bendrovė, listinguojama „Nasdaq Vilnius“ ir Londono vertybinių popierių biržose. Grupės įmonės gamina energiją, ją tiekia, skirsto, teikia kitas energetikos paslaugas gyventojams ir verslui. Jos veikia Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje, Lenkijoje, Suomijoje, o investicijas į inovacijų projektus siekia ir Jungtinę Karalystę, Norvegiją, Prancūziją, Izraelį.

Bendrovei keliami aukšti aplinkosauginiai, socialiniai ir valdysenos (angl. *environmental, social and governance* (ESG)) reikalavimai. Šių reikalavimų įgyvendinimui, 2020 m. įmonėje įsteigta įvairovės, įtraukties ir gerovės vadovo (angl. *head of diversity, inclusion and well-being*) pareigybė. Ši pareigybė taip pat susijusi su esamų ir būsimų darbuotojų gerove bei palankių sąlygų kūrimu, siekiant, kad „Ignitis grupė“ kaip darbdavys būtų patrauklus įvairioms visuomenės grupėms ir kurtų vertę visoms suinteresuotoms šalims.

2020 m. patvirtinta ir pradėta įgyvendinti Lygių galimybių ir įvairovės politika (toliau: Grupės Lygių galimybių ir įvairovės politika)<sup>104</sup>. 2021 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos „Ignitis“ suteiktas Lietuvoje aukščiausias įvertinimas lygių galimybių srityje – treji „Lygių galimybių sparnai“<sup>105</sup>.

Lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties užtikrinimas yra įtvirtintas įmonės Grupės Etikos kodekse bei Lygių galimybių ir įvairovės politikoje. Šiuo metu „Ignitis grupė“ lygių galimybių užtikrinimo srityje yra išsikėlusį tikslus pagerinti lyčių balansą inžinerinėse ir IT pozicijose, padidinti lyčių balansą vadovaujančiose pozicijose ir užtikrinti, kad Grupėje nebūtų įvykdytas nei vienas žmogaus teisių pažeidimas<sup>106</sup>.

## „Paaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies (išsilavinimas, poliarizacija ir profesinė segregacija) sprendimas

### Priemonės horizontaliajai darbo rinkos segregacijai mažinti

„Ignitis grupė“ siekiama pakeisti horizontalios lyčių segregacijos darbo rinkoje situaciją. Įmonė pastaraisiais metais yra aktyvi įvairių lygių galimybių užtikrinimą skatinančių iniciatyvų partnerė. 2020 m. bendrovė buvo pagrindinė moterų inovacijų sprinto „Alter State“<sup>107</sup> partnerė. 2021 m. prisijungė prie moterų persikvalifikavimą į IT ir inžineriją skatinančios mentorystės programos „Women Go Tech“<sup>108</sup>. 2021 m. bendradarbiaujant su Šiaulių STEAM centru, „Ignitis grupė“ prisidėjo prie paskaitų ciklo mokyklinio amžiaus mergaitėms apie moterų lyderystę STEAM srityje<sup>109</sup>. Šios iniciatyvos taip pat skirtos įmonės viduje dirbančioms darbuotojoms, siekiant jas sudominti darbu kitose perspektyviose IT ir inžinerijos srityse, taip siekiant horizontalios karjeros šiose srityse.

Įmonėje taip pat organizuojamos sąmoningumą apie lyčių lygybę skatinančios iniciatyvos (pavyzdžiui, diskusijų projektas, kurį moderuoja darbuotojai, kviečiantys kolegas pasikalbėti apie lyčių lygybę darbe ir gyvenime).

103 SEB bankas, 11.05.2022. Nuo savo partnerio finansiškai priklauso kas ketvirta moteris Baltijos šalyse. Prieiga per internetą:

<https://www.seb.lt/infobankas/naujienos/seb-bankas-nuo-savo-partnerio-finansiskai-priklauso-kas-ketvirta-moteris>  
104 „Ignitis grupė“. Grupės lygių galimybių ir įvairovės politika. Prieiga per internetą: [https://www.ignitisgrupe.lt/sites/default/files/inline-files/ignitis%20grup%C4%97s%20lygi%C5%B3%20galimybi%C5%B3%20ir%20C4%AFvairov%C4%97s%20politika\\_0.pdf](https://www.ignitisgrupe.lt/sites/default/files/inline-files/ignitis%20grup%C4%97s%20lygi%C5%B3%20galimybi%C5%B3%20ir%20C4%AFvairov%C4%97s%20politika_0.pdf).

105 2021 m. spalio 18 d. „Ignitis grupė“ – aukščiausias Lietuvoje įvertinimas už lygių galimybių principų diegimą. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/lt/naujienos/ignitis-grupe-auksciausias-lietuvoje-ivertinimas-uz-lygiu-galimybiu-principu-diegima>.

106 2021 m. spalio 18 d. „Ignitis grupė“ – aukščiausias Lietuvoje įvertinimas už lygių galimybių principų diegimą. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/lt/naujienos/ignitis-grupe-auksciausias-lietuvoje-ivertinimas-uz-lygiu-galimybiu-principu-diegima>.

107 Šiaurės ir Baltijos šalių moterų inovacijų sprintas „Nordic-Baltic Women Innovation Sprint“. Prieiga per internetą: <https://www.alterstate.org/>.

108 Prieiga per internetą: <https://womengotech.com/>.

109 2021 m. spalio 18 d. „Ignitis grupė“ – aukščiausias Lietuvoje įvertinimas už lygių galimybių principų diegimą. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/lt/naujienos/ignitis-grupe-auksciausias-lietuvoje-ivertinimas-uz-lygiu-galimybiu-principu-diegima>.

## „Nepaaiškinamos“ lyčių darbo užmokesčio atotrūkio problemos dalies (diskriminacija, nuvertinamas darbas feminizuotose profesijose ir įmonėse, vienodo darbo užmokesčio įgyvendinimas, vertikaloji segregacija) sprendimas

### Priemonės diskriminacijai panaikinti

Įmonėje siekiama formuoti darbo aplinką, kurioje gerbiamas ir vertinamas žmonių unikalumas, jų įvairovė, kur gali jaustis saugūs, vertinami ir realizuoti savo galimybes. Joje suformuota žmonių gerovės, įvairovės ir įtraukties vadovo pareigybės, šiuo metu šioje pareigybėje esantis D. Paulauskas teigia:

Tyrimai rodo, kad įmonės, kuriose darbuotojai jaučiasi įtraukti ir vertinami, pasižymi didesniu darbuotojų lojalumu ir mažesne darbuotojų kaita. O komandos, susidedančios iš skirtingų žmonių, geba priimti geresnius sprendimus, dirbti produktyviau, kurti geresnes inovacijas, padidinti komandos kūrybiškumą bei atsparumą rizikoms. Visa tai skatina tvarų organizacijos augimą ir, kaip taip pat rodo nemažai tyrimų, padidina įmonės pelningumo tikimybę. Šia prasme įvairovės, įtraukties ir gerovės kūrimas turi stiprų naudos argumentą. Kita vertus, vis dažniau kalbama apie tai, kad visų pirma investuoti į darbuotojų gerovę turėtų ne dėl finansinės grąžos, o tiesiog dėl to, kad tai vienintelis etiškas ir tvarus organizacijos veikimo būdas<sup>110</sup>.

Šiam tikslui pasiekti naudojamos priemonės:

- Etikos kodeksas, Lygių galimybių ir įvairovės politika;
- tobulėjimą skatinančias iniciatyvas (mentorystė įmonėje, vidiniai mokymai, dalyvavimas “Women Go Tech” ir kt.);
- darbuotojus vienijančios ir jiems padedančios grupės (pavyzdžiui, Gerovės mentoriai, įtraukties ir įvairovės ambasadoriai (sėkmingai lygių galimybių įgyvendinimo iniciatyvai įsitraukusių kolegų grupė, Joje diskutuoti aktualiomis temomis, dalintis patirtimi, kurti bei siūlyti įvairias iniciatyvas skatinami patys darbuotojai)<sup>111</sup>.

Viena iš pagrindinių priemonių, siekiant įgyvendinti lygių galimybių ir įvairovės principų įtvirtinimą „Ignitis grupėje“, šiuo metu yra veikianti Pasitikėjimo linija, kuria darbuotojai ir kiti suinteresuoti asmenys gali konfidencialiai pranešti apie bet kokį, galimai darnumo principus, įskaitant žmogaus teises ir lygias galimybes, pažeidžiantį elgesį<sup>112</sup>.

„Ignitis grupėje“ laikomasi griežtos nediskriminavimo politikos atrankų procese. Įmonė yra lygias galimybes užtikrinanti darbovietė, kurioje laukiami visi kandidatai, nediskriminuojant dėl jų rasės, religijos, lyties, seksualinės orientacijos ar seksualinės tapatybės, amžiaus, negalios ar dėl kitų su darbo vykdymu tiesiogiai nesusijusių požymių (Grupės Lygių galimybių ir įvairovės politika). Planuojama, kad netrukus kiekvienas samdantis vadovas, prieš publikuodamas darbo skelbimą, turės asmeniškai įsipareigoti užtikrinti lygias galimybes atrankos metu<sup>113</sup>.

Grupės viduje taip pat veikia vidinių mokymų akademija, kurios lektorais yra patys įmonių darbuotojai. Viena iš šių vidinių mokymų temų – “I am remarkable” – siekiama padidinti mažiau atstovaujamų socialinių grupių

110 Paulauskas, D. Kas per dalykas ta įvairovė bei įtrauktis, ir kodėl jų mums taip reikia darbe? Prieiga per internetą:

<https://www.delfi.lt/tvarilietuva/verslas-pranesa/donatas-paulauskas-kas-per-dalykas-ta-ivairove-bei-itrauktis-ir-kodel-ju-mums-taip-reikia-darbe.d?id=89081871>.

111 Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/lt/musu-zmones>.

112 2021 m. spalio 18 d. „Ignitis grupė“ – aukščiausias Lietuvoje įvertinimas už lygių galimybių principų diegimą. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/lt/naujienos/ignitis-grupe-auksciausias-lietuvoje-ivertinimas-uz-lygiu-galimybiu-principu-diegima>.

113 Limontaitė, S., www.DELFI.lt 2022 m. rugpjūčio 17 d. Dalis Lietuvos moterų senatvėje patiria skurdą: patarė, kaip tai pakeisti. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/projektai/studijos2022/dalis-lietuvos-moteru-senatveje-patiria-skurda-patare-kaip-tai-pakeisti.d?id=90866679>.

motyvaciją pristatyti savo pasiekimus, paskatinti pergalvoti egzistuojančias visuomenės suvokimo normas, ribas ir stereotipus<sup>114</sup>.

#### Priemonės vienodam darbo užmokesčiui įgyvendinti

Įmonės darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti Lygias galimybes ir padėti darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus (Grupės Lygių galimybių ir įvairovės politika, punktas 3.6).

Teigiama, kad atlygio skirtumus tarp lyčių mažina tokie faktoriai kaip didesnis moterų skaičius vadovaujančiose pareigose, mažesnė profesinė segregacija, trumpesnės moterų karjeros pertraukos, sklandesnis grįžimas po jų. Dirbant šiose srityse, mažinami ir atlygio skirtumai. Vidaus teisės aktuose – Lygių galimybių ir įvairovės politikoje, atlygio politikoje – yra numatyta, kad atlygis mokamas nediskriminuojant žmonių dėl vieno ar kito tapatybės požymių, nesusijusių su jų atliekamu darbu (Grupės Lygių galimybių ir įvairovės politika; Atlygio politika<sup>115</sup>).

#### Priemonės vertikalajai darbo rinkos segregacijai mažinti

##### *Lyčių balanso vadovaujančiose pareigose užtikrinimas*

Įmonėje siekiama užtikrinti lygias galimybes taikant priemones lyčių įvairovei skirtingose pozicijose didinti. Taip pat siekiama užtikrinti lyčių balansą vadovaujančiose pareigose. 2021 m. „Ignitis grupėje“ dirbo 28,9 proc. moterų ir 71,1 proc. vyrų. 2021 m. moterų dalis inžinerinėse ir IT pozicijose pasiekė 19 proc., vadovaujančiose siekia 27 proc.<sup>116</sup>. 2021 m. faktiškai dirbančių darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybę buvo: vidurinio lygmens vadovai: vyrai – 25; moterys – 4; aukščiausio lygmens vadovai: vyrai – 3; moterys – 0; įmonių vadovai: vyrai – 1; moterys – 0<sup>117</sup>. Šiuo metu valdyba sudaryta iš 100 proc. vyrų<sup>118</sup>. Patvirtinus Lygių galimybių ir įvairovės politiką, buvo iškeltas tikslas, kad iki 2025 m. aukščiausio lygio pozicijose moterų būtų bent 34 proc.<sup>119</sup> (valdymo organų, bendrovių vadovų ir jiems tiesiogiai pavaldžių vadovų lygmenyje; skaičiavimai nedubliuojami, kai tas pats žmogus užima daugiau nei vieną vadovaujančią poziciją toje pačioje įmonėje).

## 2.4.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo iniciatyvos gali padėti padidinti moterų užimtumą ir panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, tačiau tik tuo atveju, jei ir moterys, ir vyrai, pasinaudodami šiomis priemonėmis, turės darbdavio(-ių) paramą<sup>120</sup>. 18 lentelėje pateikta informacija apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui nacionaliniame lygmenyje parengtą bazę, kurią vertėtų įveikinti individualiose organizacijose.

114 2021 m. spalio 18 d. „Ignitis grupei“ – aukščiausias Lietuvoje įvertinimas už lygių galimybių principų diegimą. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/lt/naujienos/ignitis-grupei-auksciausias-lietuvoje-ivertinimas-uz-lygiu-galimybiu-principu-diegima>.

115 AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika. Prieiga per internetą: <https://www.ignitisgrupe.lt/sites/default/files/inline-files/AB%20Ignitis%20grup%C4%97%20%C4%AFmoni%C5%B3%20grup%C4%97s%20Atlygio%20politika%20LT.pdf>.

116 2021 m. „Ignitis grupės“ metinis pranešimas, integruotos Tvarumo ataskaitos dalis „Ateičiai pasiruošę darbuotojai ir bendruomenės“, p. 135. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/sites/default/files/2022-02/2021%20m.%20metinis%20prane%C5%A1imas.pdf>.

117 AB „Ignitis gamyba“. 2021 m. Metinis pranešimas už 2021 m., p. 47. Prieiga per internetą: [https://ignitisgamyba.lt/data/public/uploads/2022/03/2021\\_metinis\\_pranesimas\\_ir\\_ataskaitos\\_lt\\_erk.pdf](https://ignitisgamyba.lt/data/public/uploads/2022/03/2021_metinis_pranesimas_ir_ataskaitos_lt_erk.pdf).

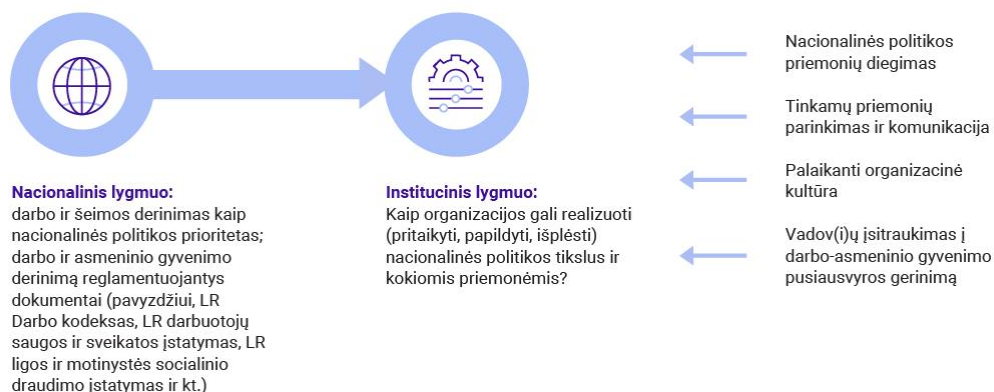
118 Prieiga per internetą: <https://ignitis.lt/lt/vadovybe>.

119 2021 m. „Ignitis grupės“ metinis pranešimas, integruotos Tvarumo ataskaitos dalis „Ateičiai pasiruošę darbuotojai ir bendruomenės“, p. 139. Prieiga per internetą: <https://ignitisgrupe.lt/sites/default/files/2022-02/2021%20m.%20metinis%20prane%C5%A1imas.pdf>.

120 Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance. Prieiga per internetą: [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416\\_mh0119035enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf).

## 18 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui nacionaliniame lygmenyje parengta bazė, reikalinga įveikinti organizacijose

### Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui nacionaliniame lygmenyje parengta bazė, reikalinga įveikinti organizacijose



Adaptuota autorių pagal šaltinį: Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (SPEAR projektas, 2022 m. birželio 9 d. seminaras).

Įmonėse, siekiant įgyvendinti pokyčius lygių galimybių bei sveiko darbo ir asmeninio gyvenimo derinime (19 lentelė), svarbu atsižvelgti į šiuos aspektus:

- vadovautis požiūriu, kad derinimas nėra tik asmeninis darbuoto(-os) reikalas;
- užtikrinti lankstesnes darbo schemas ir palankesnes darbo sąlygas, atsižvelgiant į asmeninio gyvenimo poreikius (pavyzdžiui, integruoti priemones organizacijos nariams(-ėms), auginantiems(-ioms) mažamečius vaikus, skatinti didesnę tėčių įsitraukimą);
- skatinti kompleksinį požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, įtraukiant kultūrinių normų, šeimos ir tradicinių lyčių vaidmenų sampratų keitimą.

## 19 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės: Acheno technikos universiteto atvejis

Acheno technikos universitete (Acheno Reino-Vestfalijos aukštoji technikos mokykloje (vok. *Rheinisch Westfälische Technische Hochschule Aachen* arba RWTH Aachen)) darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės formuoja ir įgyvendina Šeimos paslaugų centras (angl. *Family Service Center*)<sup>121</sup> ir Lygių galimybių biuras (angl. *Equal Opportunities Office*)<sup>122</sup>.

Paminėtinos kai kurios jų šeimai palankios priemonės:

- Studijų ar darbo ir šeimos gyvenimo atsakomybių derinimo konsultavimo paslauga
- Dalyvių vaikų priežiūra renginių metu
- Vietos vaikų priežiūrai
- Vaikų auklių duomenų bazė
- Finansinė parama studentams auklių priežiūros paslaugoms
- Specialios priemonės tėčiams
- RWTH Šeimos kortelė
- Tėvų-vaikų-žaidimo grupės (angl. *Parent-Child-Playgroups*)
- Atostogų rekreacija 6-13 metų vaikams
- Šeima universiteto miestelyje (angl. *Family on the campus*)

121 Family Service Center at RWTH. Prieiga per internetą: <https://www.rwth-aachen.de/go/id/enn>.

122 Equal Opportunities Office at RWTH. Prieiga per internetą: <https://www.rwth-aachen.de/go/id/wnu/lidx/1>.



### Specialios priemonės tėčiams<sup>123</sup>

Nuo 2011 m. spalio Lygių galimybių biuras remia ir skatina tėčius, norinčius aktyvesnio vaidmens auginant vaikus arba apskritai turi iššūkių derinant karjerą su šeima. Lygių galimybių biuras tėčiams siūlo: tėvo ir vaiko renginius (du kartus per metus); dirbtuves (du kartus per metus); tėčių atstovą (nuo 2015 m.); darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, vaiko priežiūros atostogų konsultacijas.

*Tėvo ir vaiko renginiai* – dėmesys skiriamas ne tik linksmoms veikloms, bet ir sudaryti galimybę tėčiams pabendrauti tarpusavyje ir bendrauti toliau (pavyzdžiui, „Iškepkime kalėdinių sausainių“ (angl. *Let's bake some Christmas cookies*), „Jaunieji kepėjai – nuo grūdų iki duonos“ (angl. *Young master bakers – from grain to bread*) – dienos išvyka į ūkį; šaudymas iš lanko).

*Prezentacijos/ dirbtuvės* – turėtų sudaryti erdvę tėčiams keistis įvairiomis temomis (vidutiniškai apie 10 dalyvių). Temos (pasiruošimo gimdymui seminaras; tėvo ir vaiko ryšys; skyrybos ir bendra globa).

*Tėčių atstovas* – nuo 2015 m., savanoris tėvų atstovas: teikia naudingus patarimus įvairiomis temomis (pavyzdžiui, vaikų priežiūros atostogos, part-time work); dalyvauja dirbtuvėse ir seminaruose (vaikų priežiūros atostogos).

- „RWTH-tėvai“ (angl. *RWTH-fathers*) Mailing list'as – Lygių galimybių biuras reguliariai teikia informaciją apie tėčio ir vaiko veiklas, tėvų renginius ir tėčių darbą RWTH Achene.

Šaltinis: Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (SPEAR projektas, 2022 m. birželio 9 d. seminaras).

Vis dėlto, Lietuvoje vis dar pasitaiko kliūtys derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Kai kurie dabuotojai teigia, kad nėra įpareigojimo ir trūksta griežtesnių kontrolės priemonių darbdaviams; mamadienius/ tėvadinius dažnai reikia išsikvotiti; darbuotojams, turintiems pareigą prižiūrėti senyvo amžiaus, sergančius/neįgalius šeimos narius ar artimus giminaičius, laisvadieniai nesuteikiami (Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (SPEAR projektas, 2022 m. birželio 9 d. seminaras). „Horizontas 2020 – Mokslo su visuomene ir visuomenei (Swafs)“ programos projektas „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia (SPEAR)“; toliau: Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas, SPEAR projektas, 2022 m. birželio 9 d. seminaras).

Tad įtraukiant į įmonės darbotvarkę darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones, tuo pačiu aktualu didinti sąmoningumą:

- Vykdyti susitikimus ir konsultacijas su iniciatyvine grupe, vadovais;
- Parengti veiksmų planą, kuriame būtų numatyti pagrindiniai tikslai:
  - 1) Didinti darbuotojų sąmoningumą bei informuotumą apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo naudą ir priemones.
  - 2) Padidinti administracinių duomenų, susijusių su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu, rinkimo sistemos veiksmingumą.

### Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės įmonėms

Lygių Galimybių Kontrolieriaus Tarnyba pateikė darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinį sąrašą, skirtą įvertinti kokios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės yra konkrečioje organizacijoje<sup>124</sup>. Taip pat detalizuojama, kokiais veiksmais kiekviena priemonė organizacijoje yra įgyvendinama. Išskiriamos šios priemonės:

- Vaiko priežiūros atostogos;
- nėštumo ir gimdymo atostogos;
- tėvystės atostogos;
- mamadieniai ir tėvadieniai;
- papildomi apmokami laisvadieniai dėl šeiminių, asmeninių priežasčių;
- nuotolinis grafikas;

123 Priemonės tėvams RWTH Achene - Väterarbeit at RWTH. Prieiga per internetą: <https://www.rwth-aachen.de/vaeterarbeit>.

124 Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinis sąrašas. Prieiga per internetą:

[https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/07/checklistas-priemoniu\\_kontrolinis\\_sarasas\\_lt.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/07/checklistas-priemoniu_kontrolinis_sarasas_lt.pdf).



- lankstus darbo grafikas;
- darbas nevisą darbo dieną;
- konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos;
- papildomos finansinės paskatos darbuotojų artimųjų slaugos ir globos išlaidoms padengti;
- darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) ar kompensacija už juos (20 lentelė);
- darbuotojų vaikų neformalaus ugdymo priemonių organizavimas ir (ar) finansavimas;
- naudos šeimos laisvalaikiui;
- bet kokios su asmeniniu gyvenimu ir šeimine sritimi susijusios (vienkartinės) priemonės, išmokos ir priemonės ar kitos naudos;
- priemonės esantiems vaiko priežiūros atostogose;
- darbuotojų sąmoningumo kėlimo ir informavimo renginiai, užsiėmimai, kampanijos šia ir gimininga tema;
- periodinės darbuotojų apklausos apie jų šeimos ir darbo derinimo poreikius ir iššūkius.

## 20 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės: darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) ar kompensacija už juos

### *Darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) ar kompensacija už juos*

Reaguodamos į nepakankamą vaiko priežiūros paslaugų pasiūlą ir prieinamumą, kai kurios organizacijos savo patalpose įrengia darbuotojų vaikams skirtą kambarį, su arba be prižiūrinčiojo asmens. Taip pat gali būti įsteigtas ir organizacijos darbuotojų vaikų darželis. Vaikams skirtos patalpos turėtų būti pritaikytos skirtingiems jų poreikiams – pasirengimui pamokoms, laisvalaikio praleidimui, lavinimuisi ir pan.<sup>125</sup>

Tokią priežiūrą vykdo „Bitėje“ (mažiesiems įrengtuose kambariuose: Vilniuje ir Ukmergėje dvejomis pamainomis lankosi 3–12 metų vaikai, daugiausia vienoje grupėje gali būti 12 vaikų), ERGO centriniame biure Vilniuje veikia vaikų erdvė „ERGO aviliukas“, skirta 6–12 metų mokyklinukams, „Danske Bank“ (4–10 metų paslaugų centro darbuotojų atžalos. „Tai yra visiškai nauja erdvė, kurioje yra įrengtos 8 darbo vietos – dėl karantino nespėjome įsivertinti, kiek kolegų šia zona naudosis nuolat, tačiau tikimės, kad kuo daugiau kolegų panorės pasinaudoti galimybe dirbti arčiau savo vaikų.“)<sup>126</sup>.

Nesant kambario arba darželio organizacijos viduje, darbuotojų patiriamos išlaidos vaikų priežiūrai (darželis, auklė ar auklius) gali būti darbdavio kompensuojamos, nustatant kompensacijos laikotarpį ir (arba) dydį (procentą), jei kompensuojama iš dalies<sup>127</sup>.

### *Institucinės asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės iš darbuotojų perspektyvos*

Nuotolinis darbas ir lankstus darbo grafikas (viena iš populiariausių priemonių „Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas“ (2022 m. birželio 9 d. vykusio SPEAR projekto seminaro dalyvių apklausoje) (pavyzdžiui, numatyta įmonės Darbo tvarkos taisyklėse iš anksto suderinus su darbdaviu). Antra pagal populiarumą priemonė – papildomi apmokami laisvadieniai dėl šeiminių, asmeninių priežasčių; trečia – naudos šeimos laisvalaikiui ir sveikatai; ketvirta – darbuotojų sąmoningumo kėlimas ir informavimas (žr. 13 pav.).

Taip pat pažymimi kaip svarbūs konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos; papildomos finansinės paskatos darbuotojų artimųjų slaugos/globos išlaidoms; darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) ar kompensacija už juos (pavyzdžiui, vaikų žaidimo kambario paslauga darbuotojų vaikams; motinos ar tėvo ir vaiko erdvių įkūrimas); darbuotojų ir jų vaikų nedormalaus ugdymo priemonių organizavimas (pavyzdžiui, darbuotojų vaikų vasaros užimtumo plėtojimas per ugdymo stovyklas, seminarai darbuotojams, etc.); naudos laisvalaikiui, sveikatinimuisi, profesiniam tobulinimui bei kvalifikacijos kėlimui; darbuotojų sąmoningumo kėlimo ar

125 Daugiau balanso. Darbdaviui. Vaikų kambariai, darželiai, priežiūros paslaugos. Prieiga per internetą: <https://daugiaubalanso.lt/darbdaviui/budai-ir-priemones-pagerinti-darbuotoju-darbo-ir-asmeninio-gyvenimo-derinima/vaiku-kambariai-darzeliai-prieziuros-paslaugos/>.

126 Prieiga per internetą: [Vaikų priežiūra biure: prabanga, kurią jau turi kelių Lietuvos įmonių darbuotojai](#).

127 Prieiga per internetą: [Kūdikis darbe – misija įmanoma: Lietuvos įmonės kuria vaikų kambarius, Vyriausybėje atidarytas vaikų kambarys, VRM rūpinasi darbuotojų gerove – atidarytas kambarys vaikams](#).

informavimo renginiai, mokymai; periodinės darbuotojų apklausos apie jų šeimos ir darbo derinimo poreikius ir iššūkius (Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas, SPEAR projektas, 2022 m. birželio 9 d. seminaras).

### 13 pav. Svarbiausios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės darbuotojų požiūriu

Go to [www.menti.com](http://www.menti.com) and use the code 9445 8479

## Kokios priemonės Jums atrodo svarbiausios

Mentimeter



Šaltinis: Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (SPEAR projektas, 2022 m. birželio 9 d. seminaras)

Kiti pasiūlymai kaip sudaryti sąlygas darbuotojams derinti darbą ir asmeninį gyvenimą:

- Papildomi apmokami laisvadieniai dėl šeiminių, asmeninių priežasčių;
- Darbuotojų vaikų neformalaus ugdymo priemonių organizavimas arba (ir) finansavimas;
- Naudos (angl. *benefits*) šeimos laisvalaikiui;
- Priemonės esantiems vaiko priežiūros atostogose (pavyzdžiui, ryšių palaikymo dienos, konsultacijos, kvietimai į darbuotojų šventes);
- Su asmeniniu gyvenimu ir šeimine sritimi susijusios vienkartinės premijos, išmokos ir priemokos ar kt.; naudos (pavyzdžiui, gimus vaikui, sugrįžus iš vaiko priežiūros, mirus šeimos nariui).

## 2.5. Galimų priemonių, skirtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį Lietuvos kontekste, sąrašas

Atsižvelgiant į atliktą moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį mažinančių priemonių vertinimą, kurios plačiai taikomos atskirų valstybių ir verslo įmonių, šiame poskyryje yra pateikiamas galimų priemonių, skirtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį Lietuvos kontekste sąrašas. Trumpesnis galimų priemonių sąrašas yra pateikiamas 1 pav.

### Identifikavimas

Padėties įmonėje įvertinimas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio aspektu. Vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių identifikavimas, paaiškinamų ir nepaaiškinamų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių identifikavimas.

Padėties įmonėje įvertinimas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio aspektu.

- Įvertinti padėtį įmonėje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio aspektu galima pasitelkus įvairias priemones (pavyzdžiui, Šveicarijos federalinio lyčių lygybės biuro (angl. *Federal Office for Gender Equality*) 2006 m. parengtą vienodo darbo užmokesčio pagal lytį praktikos patikrinimo LOGIB priemonę<sup>128</sup>). LOGIB priemonė leidžia susidaryti pradinį vaizdą apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį įmonėje ir nustatyti, kokios jo dalies negali paaiškinti darbuotojų asmeninės kvalifikacijos ar su darbu susijusių savybių skirtumai. Jei lyčių poveikis darbo užmokesčio atotrūkiui yra statistiškai reikšmingas, yra darbo užmokesčio diskriminacijos pagal lytį tikimybė.
- Inicijuoti detalią darbo įvertinimo sistemos peržiūrą pritaikant, pavyzdžiui, darbo įvertinimo šiaudo principu metodą (angl. *Hay Job Evaluation Method*), naudojamą susidaryti vaidmenų žemėlapi (angl. *to map out*). Jis pateikia gaires, kaip reikėtų sistemingai įvertinti kiekvieno darbo turinį, išvengiant šališkų minčių ir nesąžiningų ar nereikšmingų veiksnių, kurie neturėtų turėti įtakos atlyginimams. Atliekant peržiūrą, svarbu perkelti žvilgsnį nuo pareigybių pavadinimų, detalai atskleidžiant kiekvieno darbo sudėtingumą ir atsakomybės lygį. Šį darbo įvertinimą reguliariai atnaujinti. Kiekvienam darbui priskirti lygį, atspindinti jam tenkančią atsakomybės dalį. Kitu žingsniu užtikrinti, kad tokio paties tipo darbą dirbantys darbuotojai gautų tokį patį atlyginimą. Randant spragas, reikėtų nedelsiant imtis taisomųjų priemonių naudojant specialų šiam tikslui skirtą biudžetą. Šis veiksmą atlikti reguliariai (pavyzdžiui, 3 kartus per metus), (pagal Švedijos *Swedbank* praktiką).
- Daugiau informacijos kaip peržiūrėti darbo užmokesčių žr. 21 lentelė, Praktinis įrankis „[Lygių galimybių įgyvendinimo vadovams darbdaviams](#)“ (2018, p. 54).
- Didesnėms organizacijoms, samdančioms daugiau nei penkiasdešimt darbuotojų, patartina atlikti darbo užmokesčio auditą. Daugiau informacijos kaip atlikti darbo užmokesčio auditą žr. 21 lentelė, Praktinis įrankis „[Lygių galimybių įgyvendinimo vadovams darbdaviams](#)“ (2018, p. 55).

Vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių identifikavimas, paaiškinamų ir nepaaiškinamų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių identifikavimas.

- Įmonėms naudinga atlikti nepriklausomą lyčių auditą (angl. *gender audit*)<sup>129</sup>, skirtą įvertinti ir patikrinti lyčių lygybės institucionalizavimą organizacijose, įskaitant jų politiką, programas, projektus ir (arba) paslaugų teikimą, struktūras, procedūras ir biudžetus<sup>130</sup>.

## Planavimas

Priemonių nepagrįstoms, diskriminacinėms moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastims šalinti numatymas Lygių galimybių politikos veiksmy plane.

Lygių galimybių politikos veiksmy plano įgyvendinimo terminų ir įvykdymo rodiklių nustatymas.

Atsakingų asmenų už šių priemonių įgyvendinimą paskyrimas.

Vadovams skirti mokymai.

Priemonių nepagrįstoms, diskriminacinėms moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastims šalinti numatymas Lygių galimybių politikos veiksmy plane

- Suformuoti ir patvirtinti įvairovės ir įtraukties politiką, kurioje būtų numatytos vadovus ir darbuotojus įtraukiančios lygių galimybių sritys.
- Visai įmonei nustatyti vidinius lyčių lygybės tikslus, kuriems nuolat imamasi tolesnių veiksmy.
- Parengti ir patvirtinti Lyčių lygybės planą(-us) įmonėje (žr. parengtą ir svetainėje [www.naujistandartai.lt](http://www.naujistandartai.lt) paskelbtą lygybės plano modelį su konkrečiais patarimais, į ką atsižvelgti rengiant tokį planą)<sup>131</sup>. Gali būti

128 Prieiga per internetą: [www.logib.ch](http://www.logib.ch); Analyse equal pay – simply and securely with Logib. Prieiga per internetą: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>.

129 Pavyzdžiui, EDGE (<https://edge-cert.org/>) ar GEEIS (Gender Equality European & International Standard <https://arborus.org/en/>) sertifikavimus.

130 Eige. Gender audit. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>.

131 Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2017. Lygybės planų diegimo ataskaita. Prieiga per internetą: [http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2017/05/Ataskaita\\_LPD\\_ZTSI\\_Final.pdf](http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2017/05/Ataskaita_LPD_ZTSI_Final.pdf).

sudaromas centrinis įvairovės ir įtraukimo veiklos planas, paremtas „tyrinėk – analizuok – įgyvendink“ veiklos tęstinumo tobulinimo principu, bei šalia papildomi veiklos planai įmonės verslo sritims ir konkrečioms šalims.

#### Lygių galimybių politikos veiksmų plano įgyvendinimo terminų ir įvykdymo rodiklių nustatymas

- Išskirti prioritetus lygių galimybių srityje, numatyti konkrečius siektinus rezultatus planavimo dokumentuose.

#### Atsakingų asmenų už šių priemonių įgyvendinimą paskyrimas.

- Šių priemonių įgyvendinimui paskirti vadovus (pavyzdžiui, Švedijos „Swedbank“ šiai sričiai vadovauja Lyčių lygybės ir įvairovės grupės vadovas (angl. *Group Head of Gender Equality and Diversity*), taip pat kiekvienoje vidaus rinkoje yra papildomi įvairovės vadovai (angl. *Diversity Managers*)).

#### Vadovams skirti mokymai

- Siekiant įgyvendinti pokytį, vykdyti žmogiškųjų išteklių vadovų ir kitų vadovų mokymus.

#### Kita

- Organizuoti mokymus darbuotojams, mentorystės programas, informuoti apie darbo ir privataus gyvenimo derinimo galimybes ir kt.
- Daugiau informacijos apie galimas priemones: žr. 21 lentelė.

### Darbo užmokesčio skaidrumas

#### Darbo užmokesčio sistemos skaidrumo didinimas

- Siekiant sumažinti diskriminacijos tikimybę mokant darbo užmokestį, sukurti ir pa(si)tvirtinti skaidrią ir struktūruotą darbo apmokėjimo sistemą (pavyzdžiui, remiantis „Darbų ir pareigybių vertinimo metodika“ (2004)<sup>132</sup>.
- Suteikti informaciją apie darbo užmokesčio dydį įdarbinimo procese. Kandidatai turėtų būti supažindinami su šia informacija darbo skelbimuose ir (arba) darbo pokalbio metu („[Lygių galimybių įgyvendinimo vadovams darbdaviams](#)“ (2018, p. 53).
- Atlikti nuolatinę atlyginimų analizę, siekiant kontroliuoti skirtumus, kurie neturėtų turėti įtakos darbo užmokesčiui ar išmokoms, užtikrinant, kad negalėtų įsiskverbti diskriminacija:
  - Nuolat vertinti darbo užmokestį pateikiant išagreguotą pagal lytį atlyginimo (angl. *gender-segregated pay*) informaciją. Periodiškai viešinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą procentine išraiška pagal darbuotojų kategorijas ir užimamas pareigas.
  - Identifikuoti ir viešinti vienodos vertės darbą atliekančių moterų ir vyrų atlyginimų skirtumus procentine išraiška.
  - Įmonėms būtų naudinga išvystyti didesnę skaidrumą pateikiant lyčių darbo užmokesčio atotrūkio vidurkį (angl. *the mean gender pay gap*)<sup>133</sup> tiek bendrą, tiek skirtingose darbo užmokesčio juostose (angl. *in pay bands*).
  - Išskirti specialų biudžetą bet kokiems istoriniams darbo užmokesčio skirtumams panaikinti.
- Daugiau informacijos apie galimas priemones: žr. 21 lentelė.

### Atskaitomybė ir viešinimas

#### Periodinės atskaitomybės už Lygių galimybių politikos veiksmų planų priemonių įgyvendinimą nustatymas ir ataskaitų viešinimo užtikrinimas.

- Veiklos pažangą kasmet vertinti ir viešinti įmonės metinėje ataskaitoje.

132 Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR trišalė taryba, Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Darbuirpareigybiuvertinimometodika2004.pdf>.

133 Lyčių darbo užmokesčio atotrūkio vidurkis (angl. a *mean gender pay gap*) gali atskleisti nelygybę aukščiausiose ir žemiausiose pozicijose, kas gali būti nematoma, jei pranešama apie lyčių darbo užmokesčio atotrūkio medianą (angl. a *median gender pay gap*).

- Įmonė gali dalyvauti įvairiose lyčių lygybės indeksuose ir ataskaitose (pavyzdžiui, "Bloomberg GEI", "Equileap", "AllBright"), taip savo veiklos rezultatus galėdama palyginti su kitomis įmonėmis ir pasidalinti savo sėkme bei iššūkiais dalyvaujančių organizacijų tinkluose.
- Daugiau informacijos apie galimas priemones: žr. 21 lentelė.

### Nešališki atrankos kriterijai

#### Nediskriminacinių, nešališkų atrankos kriterijų taikymas priėmimo į darbą metu

- Užtikrinti, kad įmonių samdymo praktika būtų įtrauki ir visiems suteiktų vienodas galimybes užimti lyderio poziciją. Tai įmanoma padaryti užtikrinant įtraukią įdarbinimo praktiką, iš darbo pareigų aprašymų pašalinančią šališkumus, sudarančią reprezentatyvių kandidatų sąrašus ir užtikrinančią pokalbių dėl darbo grupių įvairovę (į pokalbio dėl darbo grupes įtraukti ir moteris) (LinkedIn, 2022).
- Inicijuoti mokymus apie nesąmoningus šališkumus (pavyzdžiui, apie subjektyvų požiūrį, kad vadinamuosius „moteriškus“ ar „vyriškus“ darbus tinkamai gali atlikti tik tam tikros lyties asmuo) samdant vadovus ir darbo pokalbyje dalyvaujančius asmenis (LinkedIn, 2022).
- Moterys 24 proc. dažniau nei vyrai aplikuoja į nuotolinio darbo pozicijas. Vertėtų apsvarstyti darbo lankstumo svarbą ir jo vaidmenį užtikrinant, kad darbo vietos lygybės požiūriu būtų suformuotos teisingai (LinkedIn, 2022).
- Esant poreikiui, pasitelkti ekspertus, norint įvertinti atrankos kriterijus nešališkumo lytims aspektu.
- Daugiau informacijos apie galimas priemones: žr. 21 lentelė.

### Objektyvus darbuotojų veiklos vertinimas

#### Objektyvių, nešališkų, nediskriminacinių kriterijų taikymas vertinant darbuotojų veiklą.

Vienodų galimybių, nepriklausomai nuo lyties, siekti karjeros, būti perkeltam į aukštesnes pareigas, sudarymas.

- Reguliariai atlikti darbuotojų vertinimo sistemos peržiūrą, įsitikinant, kad darbuotojų vertinimo metu nesivadovaujama diskriminacinėmis nuostatomis („[Lygių galimybių įgyvendinimo vadovams darbdaviams](#)“ (2018, p. 53).
- Didinti lyčių pusiausvyrą vadovaujančiose pareigose, vengiant stereotipinio požiūrio, kad vadovų pareigoms labiau tinka vyrai, ypač tradiciškai „vyriškose“ srityse.
- Inicijuoti mokymus apie nesąmoningus šališkumus samdant vadovus ir darbo pokalbyje dalyvaujančius asmenis (LinkedIn, 2022).
- Sutelkti dėmesį į vidinį, ypač moterų, karjeros mobilumą įmonėje (LinkedIn, 2022).
- Remti lyčių lygybę paskelbiant ir įgyvendinant politiką, smerkiančią seksualinį priekabiavimą ir smurtą dėl lyties (angl. *gender-based violence*).
- Daugiau informacijos apie galimas priemones: žr. 21 lentelė.

### Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimas

#### Vienodų galimybių moterims ir vyrams darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonėmis užtikrinimas

- Atlikti diskriminacijos dėl motinystės ir šeimos pareigų prevenciją ir vykdyti šios diskriminacijos panaikinimą.
- Sukurti šeimai palankios darbo vietos kultūrą.
- Suteikti didesnę galimybę darbuotojams pasirinkti lankstesnes darbo sąlygas.
- Įgyvendinti teisę į reglamentuojamas ir lankščias darbo valandas, įskaitant darbų ne visą darbo dieną modernizavimą ir prieigą prie jų moterims ir vyrams.
- Užtikrinti vienodų galimybių moterims ir vyrams, pasinaudoti LR Darbo kodekse numatytomis šeimos ir darbo derinimo priemonėmis.

- Žemiau pateikiamas darbo ir asmeninio gyvenimo priemonių kontrolinis sąrašas, skirtas įvertinti kokios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės yra konkrečioje organizacijoje<sup>134</sup>. Kontroliniame sąraše taip pat kiekvienos priemonės detalizavimas suteikia galimybę įvertinti kokiais veiksmais kiekviena priemonė organizacijoje yra įgyvendinama. Išskiriamos šios priemonės:
  - Vaiko priežiūros atostogos;
  - nėštumo ir gimdymo atostogos;
  - tėvystės atostogos;
  - mamadieniai ir tėvadieniai;
  - papildomi apmokami laisvadieniai dėl šeiminių, asmeninių priežasčių;
  - nuotolinis grafikas;
  - lankstus darbo grafikas;
  - darbas nevisą darbo dieną;
  - konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos;
  - papildomos finansinės paskatos darbuotojų artimųjų slaugos ir globos išlaidoms padengti;
  - darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) ar kompensacija už juos;
  - darbuotojų vaikų neformalaus ugdymo priemonių organizavimas ir (ar) finansavimas;
  - naudos šeimos laisvalaikiui;
  - bet kokios su asmeniniu gyvenimu ir šeimine sritimi susijusios (vienkartinės) priemonės, išmokos ir priemonės ar kitos naudos;
  - priemonės esantiems vaiko priežiūros atostogose;
  - Darbuotojų sąmoningumo kėlimo ir informavimo renginiai, užsiėmimai, kampanijos šia ir gimininga tema;
  - Periodinės darbuotojų apklausos apie jų šeimos ir darbo derinimo poreikius ir iššūkius.
- Kitos priemonės, užtikrinančios įmonės darbuotojų socialinę-psichologinę gerovę, palankesnes sąlygas derinti darbą ir šeimą (pavyzdžiui, kasmetinė darbuotojų apklausa apie socio-psichologinį klimatą; „Tėvų akademija“ viešos paskaitos ir mokymai darbuotojams ir socialiniams partneriams ir pan.).
- Už darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą darbovietėje galėtų būti atsakingi: padalinių vadovai, personalo tarnyba, spec. padalinys (pavyzdžiui, bendruomenės skyrius)<sup>135</sup>.
- Daugiau informacijos apie galimas priemones (21 lentelė):

#### 21 lentelė. Naudinga informacija darbdaviams. Lygių galimybių integravimas darbdaviams

- Informacinis lygybės planavimo portalas [www.lygybesplanai.lt](http://www.lygybesplanai.lt)
- Praktinis įrankis „[Lygių galimybių įgyvendinimo vadovams darbdaviams](#)“ (2018)
- Nemokami e-kursai „[Lygybės ir nediskriminavimo ABC darbdaviams](#)“
- Nemokami e-kursai „[Lygybės ir nediskriminavimo ABC darbuotojams](#)“
- [Atmintinė darbdaviams](#) apie darbo skelbimų rengimą
- [Lygių galimybių integravimo žingsniai](#)
- Atmintinė „[Saugios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimas](#)“
- Atmintinė „[Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas: pokyčių užtikrinimo etapai](#)“
- Lygių galimybių matavimo priemonė „[Lygių galimybių liniuotė](#)“
- Lyčių lygybės matavimo priemonė „[Lyčių lygybės liniuotė](#)“
- Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių [kontrolinis sąrašas](#)
- Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo [priemonių aprašas](#)
- Informacinis portalas apie darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą [www.daugiaubalanso.lt](http://www.daugiaubalanso.lt)
- Atmintinė „[Lygių galimybių politikos diegimas organizacijose](#)“
- [Lygios galimybės darbovietėje: vadovas darbdaviams](#) (2020)

Šaltinis: <https://lygybe.lt/lt/irankiai>.

134 Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinis sąrašas. Prieiga per internetą:

[https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/07/checklistas-priemoniu\\_kontrolinis\\_sarasas\\_lt.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/07/checklistas-priemoniu_kontrolinis_sarasas_lt.pdf).

135 Pagal apklausos, vykdytos 2022 m. birželio 9 d. online seminare, duomenis („Horizontas 2020 – Mokslo su visuomene ir visuomenei (Swafs)“ programos projektas „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia (SPEAR)“. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (2022 m. birželio 9 d. online seminaras) SPEAR projektas).

# Literatūros sąrašas

- 1) Accelerating gender parity: What can governments do? (2019). McKinsey. Prieiga per internetą: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/accelerating-gender-parity-what-can-governments-do>
- 2) Akdoğan-Gedik, M., & Günel, T. (2021). Factors effecting gender wage gap: Evidence from selected OECD countries. *Academic Review of Economics and Administrative Sciences*. 14(3), 1051–1061. Prieiga per internetą: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1388050>
- 3) Alcidi, C., & Ounnas, A. (2022). Can the Pay Transparency Directive close the gender pay gap? (No. 35738). Centre for European Policy Studies.
- 4) Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality (No. w26947). National Bureau of economic research. DOI 10.3386/w26947
- 5) Atencio, A., Posadas, J. (2015). Gender gap in pay in the Russian Federation: Twenty years later, still a concern. Policy Research WP No. 7407. World Bank, Washington, DC. Prieiga per internetą: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22663/Gender0gap0in00ter00still0a0concern.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 6) Australian Academy of Science. (2019). Women in STEM decadal plan. Prieiga per internetą: <https://www.industry.gov.au/sites/default/files/March%202020/document/advancing-women-in-stem-strategy.pdf>
- 7) Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2022). Do firms respond to gender pay gap transparency?. *The Journal of Finance*, 77(4), 2051-2091. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/jofi.13136>
- 8) Beržinskienė, D., Raziulytė, S. (2012). Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybės vertinimas Lietuvos pavyzdžiu. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2012. 2 (26). 33–41. Prieiga per internetą: <https://epublications.vu.lt/object/elaba:6099935/6099935.pdf>
- 9) Bettio, F. (2002). The pros and cons of occupational gender segregation in Europe. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, S65-S84.
- 10) Blau, F. D., and L. M. Kahn (2017). “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations.” *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789-865. Prieiga per internetą: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jel.20160995>
- 11) Boll, C., Rossen, A., & Wolf, A. (2017). The EU gender earnings gap: Job segregation and working time as driving factors. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 237(5), 407-452.
- 12) Budig, M. J.; England, P. (2001). “The wage penalty for motherhood”, in *American Sociological Review*, Vol. 66, No. 2, pp. 204–225.
- 13) Catalyst. (2012). Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches, Apr. (New York, NY).
- 14) Curtis, M., Schmid, C., Struber, M. (2012). Gender diversity and corporate performance, Research Institute – Thought leadership from Credit Suisse Research and the world’s foremost experts, Aug. (Zurich, Credit Suisse).
- 15) Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos patvirtinimo, TAR, 2021-11-12, Nr. 23471. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2333b210438311ec992fe4cdfceb5666>.
- 16) Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos šeimos politikos stiprinimo plėtros programos patvirtinimo. TAR, 2021-11-12, Nr. 23472. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/848e5560438311ec992fe4cdfceb5666>.
- 17) Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo. TAR, 2017-06-27, Nr. 10853. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e>.



- 18) Djankov, S., Trubmic, T., & Zhang, E. (2020). The gender gap and COVID-19: Evidence from eight advanced economies. VoxEU. org, 14. Prieiga per internetą: <https://cepr.org/voxeu/columns/gender-gap-and-covid-19-evidence-eight-advanced-economies>.
- 19) EIGE (2021). Economic Benefits of Gender Equality in European Union. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.
- 20) EK komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis.
- 21) 2019 m. gegužės 22 d. ES Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (2019/C 189/02). Prieiga per internetą: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&from=PT).
- 22) (2014) 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui.COM 332 final. <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62034d>
- 23) Equileap (May 2020). *Gender Equality in Sweden& Denmark*. Assessing leading companies on workplace equality. Prieiga per internetą: [https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap\\_European-Report\\_Sweden-and-Denmark.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap_European-Report_Sweden-and-Denmark.pdf).
- 24) Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Prieiga per internetą: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf).
- 25) European Commission (2010). Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries. European Union.
- 26) European Commission (2014). *Tackling the Gender Pay Gap in the European Union*. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/justice/gender-quality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-quality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf).
- 27) Europos Komisija / EACEA / Eurydice (2019). Pagrindiniai duomenys apie ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą Europoje. 2019 m. leidimas. „Eurydice“ ataskaita. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. Prieiga per internetą: [http://publications.europa.eu/resource/cellar/5816a817-b72a-11e9-9d01-01aa75ed71a1.0005.01/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/5816a817-b72a-11e9-9d01-01aa75ed71a1.0005.01/DOC_1).
- 28) Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. 2003.
- 29) Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 (2019 m. birželio 20 d.) dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, L188/80 (11). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.
- 30) Eurostat (2020). EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements. Annex 2.2: Unweighted response rate VARIWT by country (%), p. 67. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/11382164/KS-FT-20-006-EN-N.pdf>
- 31) Ivleva, V. (2018). Lanksčių darbo sąlygų organizavimas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir organizacijose. Metodinės rekomendacijos. Vilnius: Higienos institutas. Prieiga per internetą: [https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/met\\_rek\\_lankscios\\_%20darbo\\_salygos.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/met_rek_lankscios_%20darbo_salygos.pdf).
- 32) Folbre, N. (1994). Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint (New York, Routledge).
- 33) G20. (2018). Joint Declaration, G20 Education and Employment Ministerial Meeting, 6 Sep., Mendoza, Argentina.
- 34) Gammage, S. (2015). Labour market institutions and gender inequality. In Berg, J. (Eds.), *Labour Market Institutions and Inequality Building Just Societies in the 21st Century* (pp. 315–340). Switzerland: ILO.
- 35) Gender Equality in Central and Eastern Europe. (2021). McKinsey Quarterly. Prieiga per internetą: <https://www.mckinsey.com/Featured-Insights/Europe/Closing-the-gender-gap-in-Central-and-Eastern-Europe?cid=soc----oth---&sid=5545694239&linkId=132827809>.

- 36) Glick, P., & Sahn, D. E. (1997). Gender and education impacts on employment and earnings in West Africa: Evidence from Guinea. *Economic Development and Cultural Change*, 45(4), 793–823.
- 37) Global Gender Gap Report 2021. (2021). WEF. Prieiga per internetą: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>.
- 38) Global Gender Gap Report 2022. (2022). WEF. Prieiga per internetą: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/>.
- 39) Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. Prieiga per internetą: [https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin\\_aeapress\\_2014\\_1.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf).
- 40) Government response to the Women’s Business Council. (2013). Government Equalities Office. Prieiga per internetą: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/204752/1159-A\\_WBC\\_Booklet.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/204752/1159-A_WBC_Booklet.pdf).
- 41) Grimshaw, D.; Rubery, J. (2015). The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, *Conditions of Work and Employment Series No. 57, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch* (Geneva, ILO).
- 42) Guillén, M., F. (2021). 2030-ieji: Kaip svarbiausios šiandienos tendencijos visiškai pakeis mūsų ateitį. Vilnius: Eugrimas.
- 43) HongYe, S., GiSeung, K. (2017) Wage Structure Determinants and Gender Pay Gap among Wage Earners: from Mean to Overall Log Wage Distributional Decomposition *Seoul Journal of Economics - Vol. 30, No. 1*, pp.93-132. ISSN: 1225-0279, Prieiga per internetą: <http://sje.ac.kr/xml/26530/26530.pdf>.
- 44) How to attract more women into STEM careers? The International Society of Automation. Prieiga per internetą: <https://www.isa.org/getmedia/9dedf8d9-3c6d-4eba-a7b7-2442441a5241/How-to-attract-more-women-into-STEM-careers.pdf>.
- 45) Hoxha, A. (2010). Causality between Prices and Wages: VECM Analysis for EU-12. *Theoretical and Applied Economics*, 2010, vol. 5(546), issue 5(546), 27-48. Prieiga per internetą: <http://store.ectap.ro/articole/465.pdf>.
- 46) Yathish, H. R., Swamy, Sr. (2020). Recent trends in time series forecasting-a survey. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*. Volume 07, Issue 04, Apr 2020. Prieiga per internetą: <https://www.irjet.net/archives/V7/i4/IRJET-V7I41059.pdf>.
- 47) ICF and Cambridge Econometrics. (2016). Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers. Final Report (to the European Commission).
- 48) ILO (2018). Women in business and management: Gaining momentum in Eastern Europe and Central Asia. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_624225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_624225.pdf)
- 49) ILO (International Labour Office), (2018). Global Wage Report 2018 / 19. What lies behind gender pay gaps (Geneva) Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)
- 50) ILO (International Labour Office). (2014). ILO’s Global Wage Report 2014/15 (Geneva). Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_324651/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_324651/lang-en/index.htm)
- 51) ILO (International Labour Office). (2015). Women in business and management: Gaining momentum – Global report (Geneva).
- 52) ILO (International Labour Office). (2018a). Ending violence and harassment against women and men in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018 (Geneva).
- 53) Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0041&from=EN>

- 54) Infografikas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje 2021 m. (2022). Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/infografikas-darbo-uzmokescio-atotrukis-2021>
- 55) Kavoliūnaitė-Ragauskienė, E., (2011). Viešosios šeimos politikos realumas: galimybės nustatyti priemonių ryšį su rezultatu. Teisės problemos, 3 (73): 39–76. Prieiga per internetą: <https://teise.org/wp-content/uploads/2016/10/2011-3-kavoliunaite.pdf>
- 56) Kleven, H. & Landais, C. & Søggaard, J. E., (2019). "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," American Economic Journal: Applied Economics, vol 11(4), pp. 181-209.
- 57) Komisijos komunikatas 2020 m. EUROPA. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Europos Komisija. KOM(2010) 2020 galutinis. Briuselis, 3.3.2010.
- 58) Lewis, J., (2010). Work – Family Balance, Gender and Policy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- 59) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72-1, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas, TAR, 2022-07-11, Nr. 15178. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6927e500f87f11ecbfe9c72e552dd5bd?ifwid=4t5u6xryz>.
- 60) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 24, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 52, 59, 64, 107, 113, 131, 133, 134, 137, 206 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11, 19, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo priedu įstatymo ir Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/Trisal-taryb-medziaga/AR.docx>.
- 61) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas. TAR, 2017-06-27, Nr. 10853. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e>.
- 62) Lietuvos Statistikos departamentas (2019-10-25). Darbo organizavimas ir darbo laiko nustatymo tvarka. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=200463>.
- 63) LinkedIn, (2022). Economic Graph. Gender Equity in the Workplace. Breaking down gender barriers and biases. Prieiga per internetą: <https://linkedin.github.io/gender-equity-2022/?trk=e-ml-mktg-cgi-202220719-genderresearch-emea&mcid=6947332583944843264&src=e-ml>.
- 64) LR Finansų ministerija (2022). Ekonominės raidos scenarijus 2022–2025 metams, 2022 rugsėjo 12 d. Prieiga per internetą: [https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/ERS\\_aprasymas\\_2022\\_ruduo\\_PASKELBTAS.pdf](https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/ERS_aprasymas_2022_ruduo_PASKELBTAS.pdf)
- 65) Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2017). Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. American Economic Review, 107(6), 1611-1637.
- 66) McKinsey & Company (2017). Women in the Workplace 2017 Prieiga per internetą: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017>.
- 67) McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth (McKinsey & Company). Prieiga per internetą: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
- 68) McKinsey. (2019). The future of women at work: Transitions in the age of automation. Prieiga per internetą: [https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation?fbclid=IwAR066Dyf09t\\_\\_QbTTL158RWn4vwZXai1KPntQfllOSCaQwfIP95CPRd4jWo](https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation?fbclid=IwAR066Dyf09t__QbTTL158RWn4vwZXai1KPntQfllOSCaQwfIP95CPRd4jWo)
- 69) Moyser, M. (2019). Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview. Studies on Gender and Intersecting Identities. Statistics Canada Catalogue no. 45-20-0002. Prieiga per internetą: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022019001-eng.pdf>
- 70) Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study. The Quarterly Journal of Economics, 111(3), 915-941.

- 71) Noland, M., Moran, T. & Kotschwar, B. 2016. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Prieiga per internetą: <https://www.pii.com/system/files/documents/wp16-3.pdf>.
- 72) Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 14(3), 693–709.
- 73) OECD. (2021a). Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19, OECD policy responses to coronavirus (COVID-19).
- 74) OECD. (2021B). Can pay transparency tools close the gender wage gap? OECD Employment, Labour and Social Affairs Policy Briefs. Prieiga per internetą: <https://www.oecd.org/gender/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap-eba5b91d-en.htm>.
- 75) Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). Equal pay: An introductory guide.
- 76) Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. *The Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.
- 77) Olsen, W. K., & Walby, S. (2004). Modelling Gender Pay Gaps. (EOC WORKING PAPER SERIES). Equal Opportunities Commission.
- 78) Ortiz-Ospina & Roser (2018). Economic inequality by gender. Our World in Data. Prieiga per internetą: <https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender>.
- 79) Ortiz-Ospina, (February 19, 2018). How well do biological gender differences explain the gender pay gap? Prieiga per internetą: <https://ourworldindata.org/biology-pay-gap>.
- 80) Pandemija skaudžiausiai kirto per moterų darbo vietas. (2021). Prieiga per internetą: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9L3EI\\_NFNhgJ:https://uzt.lt/news/pandemija-skaudziausiai-kirto-per-moteru-darbo-vietas/&cd=23&hl=lt&ct=clnk&gl=lt](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9L3EI_NFNhgJ:https://uzt.lt/news/pandemija-skaudziausiai-kirto-per-moteru-darbo-vietas/&cd=23&hl=lt&ct=clnk&gl=lt).
- 81) Pasiūlymas EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai, Briuselis, 2021 03 04, COM(2021) 93 final, 2021/0050(COD). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:52021PC0093>.
- 82) Pasiūlymas Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai, COM/2021/93 final. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>.
- 83) Pillinger, J. (2017). Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action (Geneva, ILO).
- 84) Priemonė Nr. 09-004-02-05-09 „Užtikrinti stereotipais pagrįsto požiūrio į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje bei visuomenėje paplitimo mažėjimą“ Priemonės aprašo pagrindimas [paskutinį kartą atnaujinta 2022 09 01], p. 7. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/strateginis-valdymas/aktualus-strateginiai-dokumentai/pletros-programu-pazangos-priemones/seimos-politikos-stiprinimo-pletros-programos-priemones>.
- 85) Queisser, M. (2021). COVID-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps?. *Intereconomics*, 56(5), 249-253.
- 86) Raguckienė, L., & Staponienė, V. (2016). Moterų ir vyrų darbo užmokestis: situacija ir tendencijos. *Viešoji politika ir administravimas*, 15(3), 407-424.
- 87) Rakauskienė, O. G., Krinickienė, E., & Servetkienė, V. (2020). Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje. Vilnius: MRU.
- 88) Reingardė, J., Tereškinas, A., (2006). Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. Reingardė J. (sud.) (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki aplinka ir lyčių lygybė Europoje. Vilnius, p. 47–101. Prieiga per internetą: [http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/ataskaita2006\\_LT.pdf](http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/ataskaita2006_LT.pdf).
- 89) Resolution 2000/C 218/02 of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, meeting within the Council on the balanced participation of women and men in family and working life. 2000. Official Journal C 218, 31/07/2000 P. 0005 –280007. Prieiga per internetą: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000Y0731\(02\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000Y0731(02)).

- 90) Tackling the gender pay gap in the European Union. (2011). Luxembourg: Publications Office of the European Union
- 91) Teleworking, unpaid care and mental health during Covid-19. (2022). Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20220303STO24641/teleworking-unpaid-care-and-mental-health-during-covid-19>
- 92) Terada-Hagiwara, A., Camingue, S., Zveglic, J. E. (2018). Gender Pay Gap: A Macro Perspective. ADBI Working Paper 538. Prieiga per internetą: <https://ssrn.com/abstract=3188504>.
- 93) The Gender Pay Gap - A Literature Review. (2011). New JNCHEs Equality Working Group's (EWG). Prieiga per internetą: <https://www.ucea.ac.uk/library/publications/Gender-Pay-Gap-Literature-Review/>.
- 94) Understanding the gender pay gap: definition and causes. (2022). EU Monitor. Prieiga per internetą: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl59mpupm0vq?ctx=vk4jic6t1dxz>
- 95) Waldfogel, J. (1998). Understanding the “family gap” in pay for women with children. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.
- 96) WB (2022). Europe and Central Asia Economies Need More Women Entrepreneurs and Business Leaders (Bjerde, A.). Prieiga per internetą: [https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2022/03/08/europe-and-central-asia-economies-need-more-women-entrepreneurs-and-business-leaders?cid=eca\\_fb\\_eca\\_en\\_ext](https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2022/03/08/europe-and-central-asia-economies-need-more-women-entrepreneurs-and-business-leaders?cid=eca_fb_eca_en_ext)
- 97) What’s next for gender parity: Title IX, 50 years later. (2022). McKinsey Themes. Prieiga per internetą: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/themes/whats-next-for-gender-parity-title-ix-50-years-later>
- 98) Windebank, J. (2001). „Dual-Earner Couples in Britain and France: Gender Divisions of Domestic Labour and Parenting Work in Different Welfare States“. *Work, Employment & Society*, 15(2): 269-90.
- 99) Wodon, Q., T.; de la Brière, B. (2018). *Unrealized Potential : The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality*. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29865>
- 100) Women in Technology and Science IRELAND. Prieiga per internetą: <https://www.witsireland.com/>
- 101) Žmogaus teisių stebėjimo institutas (2017). Lygybės planų diegimo ataskaita. Prieiga per internetą: [http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2017/05/Ataskaita\\_LPD\\_ZTSI\\_Final.pdf](http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2017/05/Ataskaita_LPD_ZTSI_Final.pdf).

# Priedai

## 1 priedas. Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodika ir naudoti duomenys

Vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodas remiasi tuo, kad iš pradžių sudaromos ir įvertinamos atskirai moterų ir vyrų darbo užmokesčio regresijos lygtys (HongYe, GiSeung 2017):

$$\ln(W_m) = \alpha_m + \beta_m X_m + \varepsilon_m \quad (1)$$

ir

$$\ln(W_v) = \alpha_v + \beta_v X_v + \varepsilon_v, \quad (2)$$

kur  $m$  – moterys;  $v$  – vyrai;  $\ln(W_m)$ ,  $\ln(W_v)$  – valandinių užmokesčių logaritmai;  $X_m$ ,  $X_v$  – darbo užmokesčius lemiančių veiksnių vektoriai;  $\alpha_m$ ,  $\alpha_v$  – lygčių laisvieji nariai;  $\beta_m$ ,  $\beta_v$  – lygčių koeficientų vektoriai;  $\varepsilon_m$ ,  $\varepsilon_v$  – paklaidos.

Taip pat, įvertinama ir apibendrinta moterų ir vyrų darbo užmokesčio regresijos lygtis, kai darbo rinkos dalyviai neskirstomi pagal lytį:

$$\ln(W_B) = \alpha_B + \beta_B X + \varepsilon_B, \quad (3)$$

kur  $\ln(W_B)$  – valandinių darbo rinkos dalyvių darbo užmokesčių logaritmas;  $X$  – darbo rinkos dalyvių darbo užmokesčių lemiančių veiksnių vektoriai;  $\alpha_B$  – laisvasis narys;  $\beta_B$  – koeficientų vektorius;  $\varepsilon$  – paklaida.

Sekančiu etapu modifikuotu Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodu, kurį pasiūlė Neumark, vidutinių moterų ir vyrų darbo užmokesčių logaritmų skirtumas išskaidomas į komponentus:

$$\overline{\ln(W_v)} - \overline{\ln(W_m)} = (\bar{X}_v - \bar{X}_m)\hat{\beta}_B + \bar{X}_v(\hat{\beta}_v - \hat{\beta}_B) + \bar{X}_m(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_m) + \bar{X}_v(\hat{\alpha}_v - \hat{\alpha}_B) + \bar{X}_m(\hat{\alpha}_B - \hat{\alpha}_m), \quad (4)$$

kur  $m$  – moterys;  $v$  – vyrai;  $\overline{\ln(W_m)}$ ,  $\overline{\ln(W_v)}$  – valandinių darbo užmokesčių logaritmų vidurkiai;  $\bar{X}_m$ ,  $\bar{X}_v$  – darbo užmokesčių atotrūkį lemiančių veiksnių vidurkiai;  $\hat{\alpha}_m$ ,  $\hat{\alpha}_v$ ,  $\hat{\alpha}_B$ ,  $\hat{\beta}_m$ ,  $\hat{\beta}_v$ ,  $\hat{\beta}_B$  – koeficientų įverčiai iš moterų, vyrų ir jų apibendrinto darbo užmokesčio lygčių.

Apibendrintos moterų ir vyrų darbo užmokesčio regresijos lygties koeficientas  $\hat{\beta}_B$  dekompozicijos (4) lygtyje nusako „be diskriminacinę“ darbo užmokesčio struktūrą, t. y. lygiavertis vienodos moterų ir vyrų profesinės veiklos vertinimo lygis darbo rinkoje. Pirmasis dekompozicijos lygties komponentas  $(\bar{X}_v - \bar{X}_m)\hat{\beta}_B$  apibūdina lyčių produktyvumo skirtumus, t. y. esant lygiaverčiam moterų ir vyrų žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos savybių vertinimo lygiui darbo rinkoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemia tik jų šių savybių skirtumas, pvz., skirtinga aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų procentinė dalis. Šis komponentas įvardijamas kaip paaiškinamoji moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio dalis, o visi kiti dekompozicijos lygties komponentai – nepaaiškinamoji dalis. Teigiama darbo užmokesčio skirtumo dekompozicijos paaiškinama dalis reiškia, kad vyrų ir moterų vidutinių žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos savybių skirtumai yra palankūs vyrams, o neigiama paaiškinta dalis reiškia, jog savybių skirtumai yra palankūs moterims. Dekompozicijos komponentai  $\bar{X}_v(\hat{\beta}_v - \hat{\beta}_B)$  ir  $\bar{X}_m(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_m)$  parodo kaip skiriasi atitinkamai vyrų ir moterų žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos savybių vertinimo lygis darbo rinkoje. Darant prielaidą, kad buvo išnagrinėti visi lyčių darbo užmokesčio atotrūkį lemiantys veiksniai, dekompozicijos metodu gauta nepaaiškinamoji darbo užmokesčio atotrūkio dalis gali būti interpretuojama kaip diskriminacija dėl darbo užmokesčio. Tokiu atveju dekompozicijos komponentas  $\bar{X}_v(\hat{\beta}_v - \hat{\beta}_B)$  traktuojamas kaip vyrų „favoritizmas“ darbo rinkoje, o  $\bar{X}_m(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_m)$  – diskriminacija dėl darbo užmokesčio moterų atžvilgiu.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio dekompozicijai atlikti naudoti darbo užmokesčio struktūros statistinio tyrimo (toliau – DUS tyrimas) duomenys<sup>136</sup>. Minėtas statistinis tyrimas atliekamas Statistikos departamento kas 4 metus ir pateikia informaciją apie darbuotojų skaičių, jų darbo užmokestį (mėnesinį ir valandinį), jo struktūrą ir pasiskirstymą šalies ūkyje pagal sektorius, ekonominės veiklos rūšis, įmonės dydį, darbuotojų profesijas, išsilavinimą, darbo stažą įmonėje, lytį ir kt. Šiuo metu yra prieinami tik 2014 m. ir 2018 m. duomenys.

---

136 Kas 4 metus atliekamas darbo užmokesčio struktūros statistinis tyrimas. Atvirų duomenų rinkiniai. Prieiga internetu: <https://open-data-ls-osp-sdg.hub.arcgis.com/>



## 2 priedas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozavimo modelis

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozavimo modelis remiasi makro duomenims adaptuotu Blinder–Oaxaca dekompozicijos metodo modeliu, pagal kurį lyčių darbo užmokesčio atotrūkį lemia lyčių žmogiškojo kapitalo ir darbo rinkos veiksnių atotrūkiai (Terada-Hagiwara et al, 2018). Kadangi Statistikos departamento skelbiamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis išreiškiamas skirtumo tarp vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio santykiu su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu, todėl atitinkamai apskaičiuoti lemiančių veiksnių atotrūkiai atsižvelgiant į jų matavimo reikšmes. Į prognozavimo modelį buvo įtraukti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį lemiančių veiksnių atotrūkiai:

- darbuotojų skaičiaus pagal išsilavinimą (aukštąjį, vidurinį, specialų, pagrindinį);
- darbuotojų skaičiaus pagal profesiją (vadovus, specialistus, technikus ir jaunesnius specialistus, įstaigų tarnautojus, paslaugų sektoriaus darbuotojus, įrenginių ir mašinų operatorius, kvalifikuotus ir nekvalifikuotus darbininkus);
- darbuotojų skaičiaus pagal ekonominių veiklų kategorijas (pramonė (B, C, D, ir E EVRK sekcijos), paslaugos (H, I, J, K, L, M, N, P, Q, R, S EVRK sekcijos), statyba (F EVRK sekcija), prekyba (G EVRK sekcija), viešasis valdymas (O EVRK sekcija);
- darbuotojų skaičiaus pagal ekonominės veiklos sekcijas (B–S sekcijų lygiu; B–N; B–S; B–S(-O));
- patirties<sup>137</sup>;
- nedarbo lygio;
- užimtumo lygio.

Taip pat į prognozavimo modelį įtraukti ir darbo užmokestį lemiantys veiksniai – darbo našumas (Beržinskienė, Raziulytė, 2012) ir infliacija (Hoxha, 2010). Atsižvelgiant į tai, kad 2017 m. įsigaliojo naujos Darbo kodekso pataisos<sup>138</sup>, kurios vaikus auginantiesiems darbuotojams suteikė daugiau lankstumo priemonių vykdant savo darbo funkcijas, įpareigojo darbdavius įgyvendinti lygias galimybes darbe ir už kvalifikuotą darbą mokėti didesnę nei minimalųjį atlyginimą, kas galėjo lemti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio mažėjimą. Todėl siekiant įvertinti šiuos Darbo kodekso pokyčius į prognozavimo modelį įtraktas fiktyvus kintamasis, apibrėžiantis laikotarpį po 2017 m.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozavimui pagal ekonominės veiklos rūšis sudaryti tokie daugialypės regresijos modeliai:

$$y_{it} = \alpha_i + \sum_{j=1}^J \beta_{ij} x_{ijt} + \gamma_i d_t + \varepsilon_{it}, \quad (5)$$

kur  $t$  – laiko indeksas;  $i$  – ekonominės veiklos rūšys;  $y_{it}$  –  $i$ -sios ekonominės veiklos rūšies moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis;  $x_{ijt}$  – moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio lemiantys veiksniai;  $d_t$  – fiktyvus kintamasis, atitinkantis laikotarpį po Darbo kodekso pakeitimų 2017 m.;  $\alpha_i$  – lygčių laisvieji nariai;  $\beta_{ij}$ ,  $\gamma_i$  – lygčių koeficientai;  $\varepsilon_{it}$  – paklaidos.

Vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo (E), apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos (I), švietimo (P) ekonominių veiklos sektorių moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkių vertinimui ir prognozavimui naudoti optimizavimo L-BFGS metodu (Yathish, Swamy, 2020) paremti laiko eilučių modeliai; šių modelių išraiška:

$$y_{it} = m_{it} + \delta_{it} + \varepsilon_{it}, \quad (6)$$

137 15–24 m. ir 15–74 m. amžiaus grupių užimtųjų moterų (vyrų) skaičių santykis.

138 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603. Prieiga internetu: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

kur  $t$  – laiko indeksas;  $i$  – ekonominės veiklos rūšys;  $y_{it}$  –  $i$ -sios ekonominės veiklos rūšies moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis;  $m_{it}$  – trendas;  $\delta_{it}$  – struktūriniai pokyčiai;  $\varepsilon_{it}$  – paklaidos.

Modelių įvertinimui naudojamų duomenų šaltinis yra Statistikos departamentas Oficialios statistikos duomenų bazės duomenys ir nagrinėjamas 2011–2020 m. laikotarpis.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio prognozavimas atliktas remiantis tokiomis techninėmis prielaidomis dėl regresijos modelių egzogeninių kintamųjų prognozinių reikšmių:

- 2022–2025 m. darbuotojų skaičiaus pagal ekonominės veiklos sekcijas pokyčio prognozinių reikšmės atitinka bazinio scenarijaus ZIPS<sup>139</sup> sistemoje skelbiamas dirbančiųjų skaičiaus pagal ekonominės veiklos sekcijas pokyčio prognozes, o 2026 m. prognozės sutampa su 2025 m. prognozėmis;
- 2022–2025 m. darbuotojų skaičiaus pagal profesijos grupes pokyčio prognozinių reikšmės atitinka ZIPS sistemoje skelbiamas dirbančiųjų skaičiaus pagal profesijos grupes pokyčio prognozes, o 2026 m. pokyčio prognozės sutampa su 2025 m. prognozėmis;
- 2022–2025 m. infliacijos, nedarbo lygio, užimtumo lygio prognozinių reikšmės atitinka Finansų ministerijos ekonominės raidos scenarijuje<sup>140</sup> paskelbtas atitinkamai suderinto vartotojų kainų indekso (vidutinio metinio) pokyčio, nedarbo lygio ir užimtųjų skaičiaus pokyčio prognozes, o 2026 m. prognozės sutampa su 2025 m. prognozėmis;

2022–2026 m. darbo našumo, darbuotojų skaičiaus pagal išsilavinimą, patirties prognozinių reikšmės gautos laiko eilučių metodu.

---

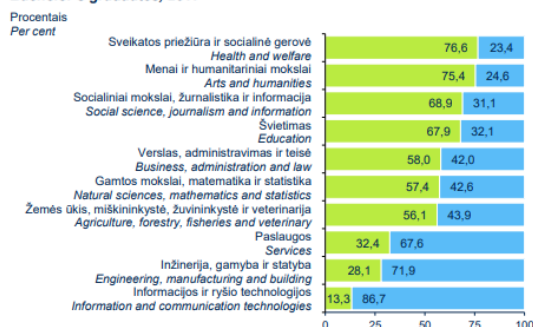
139 Žmogiškųjų išteklių paklausos prognozavimo sistema. Prieiga internetu: <https://zips.lt/>

140 LR Finansų ministerija (2022). Ekonominės raidos scenarijus 2022–2025 metams, 2022 rugsėjo 12 d. Prieiga internetu: [https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/ERS\\_aprasymas\\_2022\\_ruduo\\_PASKELBTAS\\_.pdf](https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/ERS_aprasymas_2022_ruduo_PASKELBTAS_.pdf)

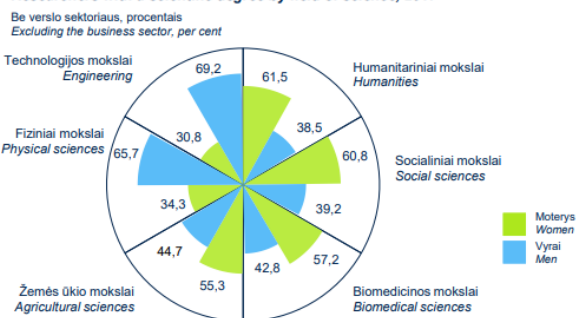
### 3 priedas. Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal mokslo sritis

#### Universitetą baigusiujų ir mokslo laipsnį turinčių tyrėjų pasiskirstymas pagal lytis

**Baigusieji universitetų pirmos pakopos studijas 2017 m.**  
*Bachelor's graduates, 2017*

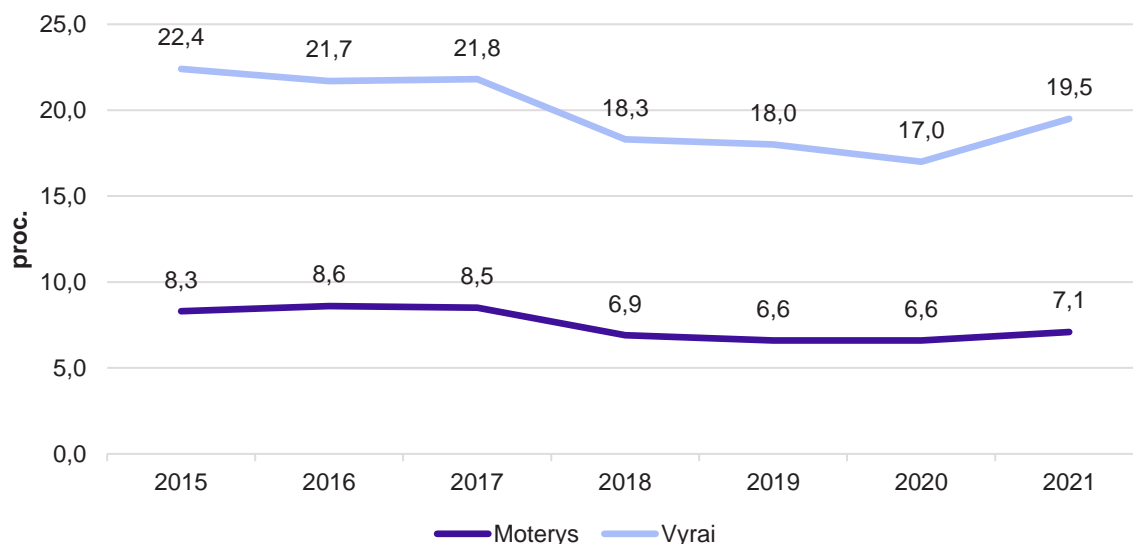


**Tyrėjai, turintys mokslo laipsnį, pagal mokslo sritis 2017 m.**  
*Researchers with a scientific degree by field of science, 2017*



Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2017. (2018). Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=30580>

#### Be pertraukos į I pakopos STEM studijas Lietuvoje įstousių moksleivių dalis\* pagal lytį



\*Dalis skaičiuojama nuo 2013–2019 m. atitinkamai kategorijai priklausiusių dešimtokų skaičiaus.

Šaltinis: ŠVIS, skaičiavimai: STRATA

Baigusieji universitetų bakalauro studijas pagal lytį, proc.

Studijų sritis	Moterys					Vyrai				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Sveikatos priežiūra ir socialinė gerovė	84,9	84,8	85,0	84,8	87,2	15,1	15,2	15,0	15,2	12,8
Socialiniai mokslai ir žurnalistika ir informacija	74,2	74,0	74,7	72,0	73,5	25,8	26,0	25,3	28,0	26,5
Menai ir humanitariniai mokslai	74,0	72,2	72,5	69,5	72,1	26,0	27,8	27,5	30,5	27,9
Švietimas	75,7	75,1	73,9	73,2	71,1	24,3	24,9	26,1	26,8	28,9
Verslas ir administravimas ir teisė	64,3	64,8	64,5	61,3	59,5	35,7	35,2	35,5	38,7	40,5
Gamtos mokslai, matematikas ir statistika	57,4	62,2	63,6	69,7	58,9	42,6	37,8	36,4	30,3	41,1
Žemės ūkis, miškininkystė, žuvininkystė ir veterinarija	45,3	55,2	43,1	50,6	45,9	54,7	44,8	56,9	49,4	54,1
Paslaugos	42,6	41,6	36,2	34,1	36,2	57,4	58,4	63,8	65,9	63,8
Inžinerija, gamyba ir statyba	28,1	32,3	31,8	30,8	30,2	71,9	67,7	68,2	69,2	69,8
Informacijos ir ryšio technologijos	13,3	15,0	15,9	16,5	13,3	86,7	85,0	84,1	83,5	86,7

Šaltinis: Statistikos departamentas

Baigusieji universitetų magistratūros studijas, proc.

Studijų sritis	Moterys					Vyrai				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Sveikatos priežiūra ir socialinė gerovė	85,1	84,7	86,7	85,7	86,1	14,9	15,3	13,3	14,3	13,9
Švietimas	83,4	84,7	84,3	81,0	85,8	16,6	15,3	15,7	19,0	14,2
Socialiniai mokslai ir žurnalistika ir informacija	72,9	76,9	77,2	74,9	77,1	27,1	23,1	22,8	25,1	22,9
Verslas ir administravimas ir teisė	70,1	69,9	71,4	71,4	68,6	29,9	30,1	28,6	28,6	31,4
Menai ir humanitariniai mokslai	69,2	72,0	69,4	68,5	68,5	30,8	28,0	30,6	31,5	31,5
Gamtos mokslai, matematikas ir statistika	59,1	59,9	58,4	64,3	66,3	40,9	40,1	41,6	35,7	33,7
Žemės ūkis, miškininkystė, žuvininkystė ir veterinarija	48,9	50,5	46,2	56,0	50,0	51,1	49,5	53,8	44,0	50,0
Inžinerija, gamyba ir statyba	31,8	32,6	29,6	32,8	33,3	68,2	67,4	70,4	67,2	66,7
Paslaugos	22,7	84,4	40,0	25,5	22,0	77,3	15,6	60,0	74,5	78,0
Informacijos ir ryšio technologijos	27,2	25,5	26,0	28,3	18,5	72,8	74,5	74,0	71,7	81,5

Šaltinis: Statistikos departamentas

Tyrėjai, turintys mokslo laipsnį, pagal mokslo sritis (be verslo sektoriaus), proc.

Mokslo sritis	Moterys					Vyrai				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Humanitariniai mokslai	61,5	60,4	60,2	59,1	59,7	38,5	39,6	39,8	40,9	40,3
Socialiniai mokslai	60,8	61,1	62,4	62,8	62,6	39,2	38,9	37,6	37,2	37,4
Technologijos mokslai	30,8	30,4	32,1	32,0	31,8	69,2	69,6	67,9	68,0	68,2
Fiziniai mokslai	34,3	35,7	-	-	-	65,7	64,3	-	-	-
Žemės ūkio mokslai	55,3	57,3	56,7	56,8	57,9	44,7	42,7	43,3	43,2	42,1
Biomedicinos mokslai	57,2	57,7	-	-	-	42,8	42,3	-	-	-
Medicinos ir sveikatos mokslai	57,1	58,3	59,7	59,4	60,2	42,9	41,7	40,3	40,6	39,8
Kiti biomedicinos (gamtos) mokslai	57,4	56,3	-	-	-	42,6	43,7	-	-	-
Gamtos mokslai	43,1	42,8	42,1	42,6	42,2	56,9	57,2	57,9	57,4	57,8

Šaltinis: Statistikos departamentas

Tyrėjai, turintys mokslo laipsnį, pagal sektorius, proc.

Sektorius	Moterys					Vyrai				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Aukštasis mokslas	51,0	51,2	51,7	51,8	52,5	49,0	48,8	48,3	48,2	47,5
Valdžia	50,1	51,8	52,4	53,1	52,0	49,9	48,2	47,6	46,9	48,0
Verslo įmonės	22,8	26,5	27,9	28,0	29,0	77,2	73,5	72,1	72,0	71,0
Visi sektoriai	49,4	49,9	50,4	50,4	50,7	50,6	50,1	49,6	49,6	49,3

Šaltinis: Statistikos departamentas

#### 4 priedas. Statistinė informacija pagal lytis

##### Moteryų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis 2007–2021 m., proc.

Ekonominės veiklos rūšis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
B–S Šalies ūkis	21,2	20,5	15,0	14,3	11,3	11,4	11,5	12,4	13,0	13,5	14,3	13,2	12,4	12,1	11,1
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	22,6	21,6	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3	13,0	12,0
B–N Verslas	25,9	25,2	21,4	19,1	16,9	17,0	16,8	17,5	18,4	18,6	16,5	16,2	15,0	15,9	14,8
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	14,1	14,3	5,0	-0,2	2,5	3,9	6,0	4,2	5,7	6,6	7,2	6,9	3,4	3,6	4,2
C Apdirbamoji gamyba	32,0	32,7	31,5	28,8	27,1	26,9	26,2	25,8	26,2	25,9	24,1	24,6	24,6	24,1	24,0
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	20,1	20,1	18,9	15,4	10,3	10,6	9,9	10,0	10,0	10,6	10,6	9,2	9,1	8,8	7,4
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	10,2	10,2	9,7	9,0	13,4	14,6	15,1	16,4	15,8	14,7	14,9	12,1	11,6	10,9	10,6
F Statyba	16,6	6,9	-0,5	-2,6	0,7	-0,7	-1,2	2,2	3,4	2,5	1,5	-1,5	-2,9	-1,8	-1,7
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	29,2	26,1	26,9	24,6	19,2	20,0	22,0	22,6	24,8	26,0	23,3	23,9	23,0	23,5	22,6
H Transportas ir saugojimas	2,1	6,1	3,0	3,5	-1,6	-2,7	-3,9	-4,2	-7,4	-7,6	-10,1	-12,6	-10,7	-3,5	-5,8
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	16,3	19,4	20,9	17,9	14,6	11,8	9,3	12,1	14,6	14,7	13,3	16,7	13,9	13,7	15,0
J Informacija ir ryšiai	22,2	30,7	28,4	27,1	25,7	26,4	27,8	28,8	30,0	31,0	29,8	29,9	30,2	28,8	29,3
K Finansinė ir draudimo veikla	46,4	47,7	45,4	43,2	40,8	40,0	39,9	39,9	37,2	35,7	34,2	32,1	36,3	33,8	34,3
L Nekilnojamojo turto operacijos	11,5	11,3	18,5	16,3	15,7	15,3	15,2	15,0	14,5	13,9	12,9	13,9	14,3	12,0	9,3
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	12,6	23,2	21,4	16,9	15,3	14,6	19,8	17,4	18,3	17,8	19,4	21,5	17,2	15,9	17,7
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	13,7	22,0	11,9	11,4	10,7	12,4	12,5	13,5	13,2	12,5	10,6	9,1	14,7	10,8	8,4
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	5,5	7,4	8,7	7,2	6,4	4,9	4,1	3,2	2,4	4,3	5,2	5,1	4,2	4,6	3,2
P Švietimas	-0,1	2,0	-3,2	1,0	-1,7	-0,4	-0,1	3,1	2,3	2,5	0,5	1,4	2,6	2,5	2,8
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	24,2	25,1	26,1	24,3	24,8	28,6	28,3	31,6	33,9	28,7	26,7	25,2	26,8	27,1	27,5
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	22,9	19,0	20,7	13,8	15,1	13,4	12,3	11,6	13,2	13,5	12,2	14,4	12,1	10,9	10,1
S Kita aptarnavimo veikla	24,0	30,3	30,1	29,6	22,2	23,5	18,1	20,0	18,0	14,8	9,0	7,8	14,8	12,5	9,7

Šaltinis: Statistikos departamentas

**Motery ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal sektorius ir darbuotojų amžių 2007–2021 m., proc.**

Metai	B–S Šalies ūkis	B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	iš jo pagal							
			sektorius		darbuotojų amžius					
			viešąjį	privatųjį	< 25	25– 34	35– 44	45– 54	55– 64	≥ 65
2007	21,2	22,6	13,7	25,2	19,2	22,6	25,0	23,4	20,8	17,1
2008	20,5	21,6	17,3	23,5	16,5	20,3	25,0	22,6	19,2	14,7
2009	15,0	15,3	13,1	20,5	10,2	13,9	19,1	16,4	12,8	8,4
2010	14,3	14,6	14,2	18,8	8,8	12,5	19,2	15,9	11,8	7,2
2011	11,3	11,5	11,6	16,1	6,2	9,8	16,5	10,2	8,6	6,0
2012	11,4	11,9	12,4	16,2	7,4	10,7	17,0	10,5	9,0	8,7
2013	11,5	12,2	12,6	16,0	8,4	11,5	17,5	10,8	9,4	11,2
2014	12,4	13,3	13,7	16,6	10,5	13,1	18,8	11,3	10,6	14,7
2015	13,0	14,2	13,8	17,7	14,2	16,5	20,0	11,3	11,4	12,3
2016	13,5	14,4	12,5	18,1	14,6	17,0	19,4	10,9	10,4	9,9
2017	14,3	15,2	12,5	16,4	13,3	14,5	19,8	12,9	12,7	8,8
2018	13,2	14,0	11,8	15,1	13,3	13,1	18,0	10,9	11,0	5,4
2019	12,4	13,3	14,0	14,4	11,3	12,9	16,9	9,8	9,5	9,8
2020	12,1	13,0	11,0	15,7	13,6	14,0	17,5	11,0	8,9	7,6
2021	11,1	12,0	9,7	14,3	12,8	13,0	16,8	9,5	7,9	6,1

Šaltinis: Statistikos departamentas

**Motery ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal darbo laiką, proc.**

Metai	Visą ir ne visą darbo laiką	Visą darbo laiką	Ne visą darbo laiką
2007	22,6	22,2	3,7
2008	21,6	21,8	3,9
2009	15,3	15,5	3,1
2010	14,6	15,1	3,2
2011	11,5	12,3	2,8
2012	11,9	12,8	3,4
2013	12,2	13,6	1,7
2014	13,3	15,1	3,4
2015	14,2	16,4	2,8
2016	14,4	16,8	3,0
2017	15,2	16,5	4,0
2018	14,0	15,7	4,3
2019	13,3	14,0	2,0
2020	13,0	13,6	3,7
2021	12,0	12,8	4,0

Šaltinis: Statistikos departamentas



**Darbo užmokestis (valandinis bruto) pagal lytį ir ekonominės veiklos rūšis 2009–2021 m. remiantis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio tyrimo duomenimis, EUR/val.**

Ekonominės veiklos rūšis	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
B–S Šalies ūkis	3,4	3,3	3,4	3,5	3,7	3,8	3,9	4,3	4,6	5,1	7,1	7,8	8,6
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	3,3	3,2	3,3	3,4	3,6	3,7	3,8	4,2	4,5	4,9	6,9	7,6	8,4
B–N Verslas	3,1	3,0	3,1	3,2	3,5	3,6	3,7	4,2	4,5	4,9	6,8	7,4	8,1
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	3,9	4,0	4,0	4,3	4,3	4,6	4,8	5,0	5,3	5,7	8,1	8,4	8,9
C Apdirbamoji gamyba	2,7	2,7	2,8	2,9	3,1	3,3	3,5	4,0	4,2	4,6	6,3	6,8	7,5
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	4,3	4,2	4,5	4,5	4,8	4,9	5,1	5,2	5,5	6,1	8,2	9,2	10,1
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	3,0	3,0	3,1	3,5	3,7	3,8	3,9	4,1	4,3	4,6	6,4	6,8	7,3
F Statyba	3,3	3,1	3,2	3,4	3,6	3,7	3,8	4,1	4,6	5,1	6,9	7,4	8,0
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	2,8	2,7	2,8	3,0	3,2	3,3	3,4	3,8	4,2	4,6	6,2	6,7	7,4
H Transportas ir saugojimas	3,2	3,2	3,4	3,5	3,8	4,0	4,3	4,5	4,8	5,1	7,1	7,7	8,4
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	2,1	2,0	2,0	2,1	2,4	2,4	2,5	3,0	3,2	3,5	5,0	5,0	5,6
J Informacija ir ryšiai	4,3	4,3	4,8	5,1	5,4	5,7	5,9	6,4	7,3	8,1	11,4	12,5	13,3
K Finansinė ir draudimo veikla	5,3	5,3	5,5	5,8	6,1	6,2	6,5	6,9	7,4	7,9	11,1	11,9	12,7
L Nekilnojamojo turto operacijos	3,1	2,9	2,9	3,2	3,6	3,9	4,2	4,2	4,5	5,2	7,3	7,6	9,0
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	4,1	4,3	4,4	4,7	5,0	5,2	5,4	5,9	6,4	7,0	10,0	10,4	11,3
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	2,7	2,7	2,7	2,7	3,0	3,1	3,2	3,4	3,6	4,1	5,5	6,2	6,8
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	4,3	4,1	4,3	4,5	4,7	5,0	5,1	5,5	5,8	6,2	8,9	9,6	10,2
P Švietimas	3,9	3,8	3,8	3,9	4,0	4,0	4,1	4,3	4,5	5,0	7,0	7,6	8,3
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	3,4	3,2	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	4,1	4,5	5,2	7,5	8,8	9,9
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	2,6	2,5	2,5	2,6	2,8	2,9	3,2	3,6	3,9	4,2	5,9	6,5	7,0
S Kita aptarnavimo veikla	2,8	2,5	2,7	2,7	3,3	3,3	3,2	3,9	4,1	4,5	6,1	6,8	7,2
<b>Vyrai</b>													
B–S Šalies ūkis	4,0	3,8	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,9	5,3	5,8	8,1	8,9	9,6
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	3,9	3,7	3,7	3,9	4,1	4,3	4,5	4,9	5,3	5,8	8,0	8,8	9,5
B–N Verslas	3,9	3,7	3,7	3,9	4,1	4,3	4,5	4,9	5,3	5,8	8,0	8,7	9,5
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	4,1	4,0	4,1	4,5	4,6	4,8	5,0	5,3	5,6	6,0	8,4	8,7	9,3
C Apdirbamoji gamyba	4,0	3,8	3,8	4,0	4,2	4,4	4,7	5,1	5,5	6,1	8,4	9,0	9,8
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	5,2	5,1	5,2	5,0	5,3	5,4	5,5	5,7	6,0	6,5	9,1	10,1	10,9
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	3,4	3,4	3,3	4,0	4,2	4,3	4,5	4,7	5,1	5,2	7,3	7,7	8,2
F Statyba	3,3	3,1	3,2	3,3	3,5	3,7	3,9	4,1	4,6	5,0	6,7	7,3	7,9
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	3,8	3,6	3,5	3,7	4,1	4,3	4,5	4,8	5,3	5,8	8,1	8,7	9,5
H Transportas ir saugojimas	3,3	3,3	3,3	3,4	3,6	3,7	3,9	4,2	4,4	4,7	6,4	7,5	8,0
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	2,6	2,4	2,4	2,4	2,7	2,8	3,0	3,4	3,6	4,1	5,8	5,8	6,6
J Informacija ir ryšiai	6,0	6,1	6,4	7,0	7,5	8,0	8,4	9,0	10,1	11,2	16,3	17,5	18,9

K Finansinė ir draudimo veikla	9,7	9,4	9,4	9,7	10,1	10,3	10,6	11,1	12,0	12,6	17,4	17,9	19,3
L Nekilnojamojo turto operacijos	3,8	3,5	3,4	3,7	4,2	4,4	4,7	4,7	5,1	6,0	8,5	8,6	9,9
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	5,3	5,2	5,2	5,5	6,3	6,3	6,5	7,0	7,7	8,6	12,1	12,4	13,7
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	3,0	3,0	3,0	2,9	3,3	3,4	3,5	3,9	4,1	4,7	6,5	7,0	7,4
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	4,8	4,5	4,6	4,7	4,9	5,1	5,2	5,6	6,0	6,5	9,3	10,1	10,6
P Švietimas	3,8	3,8	3,8	3,9	4,0	4,1	4,2	4,4	4,6	5,1	7,2	7,8	8,5
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	4,5	4,3	4,4	4,7	4,6	4,8	5,2	5,8	6,2	7,1	10,3	12,1	13,6
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	3,3	3,0	3,0	3,1	3,3	3,5	3,9	4,1	4,3	4,7	6,7	7,3	7,7
S Kita aptarnavimo veikla	4,0	3,6	3,5	3,6	4,2	4,4	4,2	4,9	4,9	5,4	7,2	7,7	8,0

Pastaba: remiantis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio tyrimo duomenimis.

Šaltinis: Statistikos departamentas, autorių skaičiavimai

#### Darbo užmokestis (metinis bruto) pagal lytį ir ekonominės veiklos rūšis įmonėse, turinčiose 10 ir daugiau darbuotojų, 2009–2021 m., EUR

Ekonominės veiklos rūšis	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
B–S Šalies ūkis	6981	6726	6922	7163	7485	7789	8176	8843	9595	10631	15157	16771	18619
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	6778	6553	6739	6974	7291	7567	7962	8642	9382	10433	14851	16421	18308
B–N Verslas	6504	6398	6587	6905	7317	7663	8125	8850	9713	10646	14869	16082	17725
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	8524	8522	8702	9254	9610	10134	10552	11244	12317	13091	18806	20092	20312
C Apdirbamoji gamyba	5766	5757	5919	6249	6633	6992	7476	8231	8969	9712	13693	14697	16156
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	8878	8988	9367	9739	10236	10415	10682	11207	11891	13036	17765	19943	21753
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	6419	6405	7080	7243	7664	7967	8377	8883	9360	10176	14271	15449	16624
F Statyba	6931	6625	6663	7032	7557	7797	8232	9035	10023	11433	15809	16950	18325
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	5937	5793	5950	6326	6664	6986	7357	8026	8983	9864	13545	14650	16262
H Transportas ir saugojimas	6741	6748	7276	7582	8082	8520	9216	9917	10622	11519	16043	17082	18525
I Apgyvadinimo ir maitinimo paslaugų veikla	4222	4095	4147	4269	4948	5176	5491	6375	6849	7719	10868	10784	12212
J Informacija ir ryšiai	9604	9467	10442	10984	11352	12200	13006	13986	15420	17585	24587	27273	29067
K Finansinė ir draudimo veikla	11916	11138	11579	12400	12817	13249	14073	14818	16072	17056	24208	25784	27505
L Nekilnojamojo turto operacijos	6814	6387	6422	7110	7964	8506	9511	9557	10582	11536	16449	17554	20743
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	9128	9371	9659	10269	10722	11210	11874	12939	13969	15281	21720	22835	24768
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	5702	5642	5721	5783	6236	6774	7101	7594	8266	9220	12408	13666	14929
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	9219	8650	9000	9288	9639	10250	10560	11100	11954	12824	18553	20499	21966
P Švietimas	7385	6911	6991	7086	7326	7401	7657	8122	8597	9667	14184	15835	17699
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	7035	6744	7151	7369	7460	7728	8065	8846	9511	11021	16137	18847	21716
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	5471	5314	5311	5424	5725	6204	6754	7399	8017	8604	12259	13437	14508
S Kita aptarnavimo veikla	5869	5385	5500	5629	6466	6870	6885	8006	8604	9450	12851	13981	15111

Vyrai													
B–S Šalies ūkis	8299	8007	8155	8479	8921	9379	9932	10776	11633	12614	17502	19269	21003
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	8091	7830	7998	8346	8809	9264	9857	10697	11529	12524	17338	19069	20859
B–N Verslas	8130	7881	8045	8397	8884	9349	9973	10830	11686	12622	17368	19020	20712
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	8932	8538	8970	9613	10183	10557	11045	11786	12952	13651	18336	19700	20657
C Apdirbamoji gamyba	8279	8043	8302	8686	9080	9565	10253	11253	12205	13253	18260	19500	21364
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	10888	10767	10480	10893	11326	11524	11862	12297	13092	14077	19726	21856	23468
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	7103	7046	8153	8313	8713	9098	9461	9890	10504	11061	15396	16538	17744
F Statyba	6922	6516	6820	7029	7551	7990	8470	9103	10054	10855	14786	16100	17434
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	8022	7552	7626	8262	8848	9377	10136	11056	12197	13357	18494	19676	21622
H Transportas ir saugojimas	6796	6845	6999	7178	7613	8023	8382	9087	9358	9812	13223	15554	16646
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	5322	4922	4976	5016	5707	6213	6641	7736	8121	9515	13246	12541	14510
J Informacija ir ryšiai	13079	13107	14313	15325	16056	17264	18656	19992	21974	24430	34331	37713	40639
K Finansinė ir draudimo veikla	20744	19401	19886	21058	21606	22341	23071	24254	26390	27719	37706	39212	42027
L Nekilnojamojo turto operacijos	8246	7547	7618	8073	8998	9507	10475	10528	11566	12777	18371	18909	21691
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	11426	11169	11332	12028	13104	13559	14260	15377	16856	18864	26300	27350	30327
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	6439	6366	6389	6523	7147	7461	7904	8666	9275	10194	14109	15328	16220
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	10044	9470	9584	9769	10028	10550	10698	11590	12749	13596	19358	21473	22631
P Švietimas	7380	7224	7254	7476	7873	8106	8263	8853	9225	10496	15296	17044	19128
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	9490	8902	9494	10058	9897	10367	11008	11811	12935	14874	21742	26295	30809
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	6848	6193	6381	6420	6835	7431	8125	8898	9279	10260	14597	15263	16386
S Kita aptarnavimo veikla	8277	7467	7228	7619	8726	9098	9116	10397	10705	11743	15765	16795	17748

Šaltinis: Statistikos departamentas, autorių skaičiavimai

### Darbuotojų skaičius ekonominės veiklos rūšyse 2009–2021, tūkst.

Ekonominės veiklos rūšis	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
B–S Šalies ūkis	603,0	571,1	581,9	593,5	604,8	617,0	626,8	632,9	635,3	634,9	638,4	628,7	638,5
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	561,6	532,1	542,8	554,2	564,6	576,3	585,8	591,9	594,3	593,7	596,9	586,3	595,2
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
C Apdirbamoji gamyba	81,6	76,8	79,7	81,8	83,4	86,3	89,2	89,5	90,5	90,9	91,0	88,0	89,9
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	4,4	4,0	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	2,9	2,9	2,8	2,7	2,9	2,9
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	3,4	3,4	4,1	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2	4,1	4,0
F Statyba	13,2	11,2	11,4	11,7	11,9	11,9	12,0	12,0	12,2	12,3	12,7	12,1	12,3
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	112,5	104,1	107,2	110,2	113,2	117,0	118,2	120,0	118,4	116,1	114,6	110,7	111,5
H Transportas ir saugojimas	25,3	23,6	23,9	25,5	26,6	26,9	27,1	27,2	27,5	27,6	27,2	26,4	26,4
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	24,2	22,1	23,2	24,7	25,6	26,7	27,8	28,8	29,6	29,9	31,0	28,9	28,8

J Informacija ir ryšiai	10,6	10,0	10,3	10,4	10,6	10,6	11,1	11,6	11,9	11,8	12,6	13,3	15,2
K Finansinė ir draudimo veikla	13,1	11,9	11,6	11,1	11,1	10,8	10,9	10,7	10,9	11,3	11,8	11,9	12,2
L Nekilnojamojo turto operacijos	6,8	6,9	6,9	7,0	7,2	7,5	7,9	8,1	8,0	7,8	7,7	7,4	7,4
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	23,6	22,5	23,3	24,3	25,1	26,3	27,5	28,7	29,7	29,6	30,0	30,3	31,1
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	19,8	17,8	19,4	20,5	22,2	23,5	24,2	25,5	26,7	27,4	29,0	28,3	29,0
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	41,4	39,0	39,1	39,3	40,2	40,7	40,9	41,0	41,0	41,1	41,6	42,4	43,3
P Švietimas	118,8	115,5	114,5	113,1	111,8	110,8	109,6	108,5	107,2	106,6	105,4	104,2	104,6
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	80,8	80,0	80,7	82,0	83,4	84,6	86,1	87,5	87,8	88,8	90,5	91,8	94,1
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	15,1	14,4	14,7	15,4	15,9	16,2	16,9	17,3	17,6	17,5	17,5	17,1	16,7
S Kita aptarnavimo veikla	8,1	7,6	8,3	8,6	8,8	9,2	9,2	8,9	8,6	8,7	8,7	8,5	8,6
<b>Vyrai</b>													
B–S Šalies ūkis	<b>523,5</b>	<b>496,2</b>	<b>524,3</b>	<b>538,9</b>	<b>551,7</b>	<b>568,0</b>	<b>582,7</b>	<b>588,4</b>	<b>596,1</b>	<b>604,2</b>	<b>622,8</b>	<b>626,3</b>	<b>643,3</b>
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	<b>481,1</b>	<b>454,5</b>	<b>483,5</b>	<b>499,5</b>	<b>512,2</b>	<b>528,7</b>	<b>543,2</b>	<b>549,4</b>	<b>557,0</b>	<b>564,9</b>	<b>584,5</b>	<b>587,9</b>	<b>604,5</b>
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2,1	2,0	2,1	2,0	2,1	2,2	2,2	2,1	2,2	2,3	2,3	2,2	2,3
C Apdirbamoji gamyba	93,4	88,1	93,8	98,6	101,4	105,6	109,2	109,8	111,5	112,5	116,0	116,3	119,2
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	12,6	11,9	9,8	9,3	9,2	9,1	9,4	9,1	8,9	8,4	8,2	8,0	7,8
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	8,8	8,7	10,5	10,8	10,7	11,0	10,9	10,8	10,7	10,7	10,7	10,4	10,3
F Statyba	73,4	63,3	70,2	71,4	72,3	75,7	78,8	76,4	77,4	79,4	80,6	81,5	83,8
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	91,3	85,1	89,6	92,2	94,8	96,4	97,1	98,2	96,0	94,1	93,8	91,1	92,6
H Transportas ir saugojimas	61,1	59,4	64,8	69,4	72,7	76,4	78,0	83,2	89,5	98,6	110,6	115,0	120,9
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	6,6	6,2	7,1	7,8	8,2	8,7	9,2	9,6	9,9	10,1	10,5	10,3	10,5
J Informacija ir ryšiai	12,1	12,1	12,7	13,2	14,0	14,3	15,6	16,5	17,1	17,9	19,3	20,8	22,8
K Finansinė ir draudimo veikla	5,2	5,0	4,9	4,7	4,6	4,6	4,9	5,0	5,4	5,8	6,2	6,7	6,9
L Nekilnojamojo turto operacijos	8,2	8,6	8,7	8,9	9,3	9,6	10,3	10,4	9,9	9,0	9,2	9,4	9,5
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	19,2	18,6	19,7	20,2	20,5	21,7	22,8	23,3	23,6	22,7	23,1	23,2	23,5
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	21,4	20,8	22,9	24,1	25,7	26,7	27,9	28,9	30,1	30,0	31,1	30,5	31,6
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	42,4	41,7	40,8	39,4	39,4	39,3	39,5	39,0	39,1	39,3	38,3	38,4	38,9
P Švietimas	37,5	36,8	37,8	37,1	36,4	35,6	35,0	33,9	32,5	31,7	31,1	30,2	29,9
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	15,9	16,0	16,6	16,9	17,3	17,4	17,5	17,8	17,7	17,6	17,8	18,3	18,9
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	8,4	8,1	8,4	8,7	8,9	9,4	9,8	10,0	10,2	10,0	9,8	9,8	9,7
S Kita aptarnavimo veikla	3,8	3,7	4,0	4,2	4,1	4,3	4,4	4,4	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2

Šaltinis: Statistikos departamentas

**Darbuotojų skaičius (sąlyginis) pagal ekonominės veiklos rūšis įmonėse, turinčiose 10 ir daugiau darbuotojų, 2009-2021 m., tūkst.**

Ekonominės veiklos rūšis	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
B–S Šalies ūkis	461,2	440,5	449,4	453,8	460,4	467,0	471,0	474,0	474,1	475,7	480,3	470,0	481,6
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	422,9	404,1	413,0	416,9	422,4	428,3	432,2	435,2	435,0	436,3	440,6	429,6	440,7
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3
C Apdirbamoji gamyba	65,4	63,2	66,3	68,3	69,3	71,8	73,6	73,9	74,9	75,5	75,5	72,3	75,0
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	4,0	3,7	2,8	2,8	2,8	2,6	2,4	2,0	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	2,9	2,9	3,5	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5
F Statyba	7,5	5,9	6,4	6,3	6,5	6,6	6,6	6,4	6,2	6,2	6,5	6,1	6,3
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	73,2	69,6	72,3	74,7	76,4	79,7	80,2	81,2	78,2	77,9	79,0	74,5	75,7
H Transportas ir saugojimas	18,1	16,9	16,8	17,7	18,2	18,3	17,6	18,1	18,2	18,6	19,2	18,8	19,2
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	14,8	12,7	13,8	15,3	15,8	16,4	17,5	17,7	18,5	18,7	19,5	17,2	17,7
J Informacija ir ryšiai	7,2	6,8	7,1	7,0	7,4	7,2	7,6	7,8	8,1	8,1	8,9	9,6	11,6
K Finansinė ir draudimo veikla	11,0	10,1	9,8	9,2	9,2	8,9	9,1	8,9	9,1	9,5	9,9	9,9	10,3
L Nekilnojamojo turto operacijos	2,3	2,3	2,3	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5	2,3	2,1	2,1	1,8	1,8
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	13,2	11,7	12,1	12,1	12,6	12,9	13,0	13,7	14,5	14,6	15,1	15,5	16,5
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	13,8	11,9	13,0	13,6	14,6	15,0	15,2	16,3	17,1	17,9	19,2	18,6	19,2
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	38,3	36,3	36,3	37,0	38,1	38,7	38,8	38,8	39,2	39,4	39,7	40,3	40,9
P Švietimas	105,4	104,0	102,8	99,2	97,8	96,7	95,4	94,2	93,1	91,9	89,6	89,3	89,6
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	69,4	68,4	69,2	69,7	70,4	70,4	71,3	72,3	72,7	73,3	74,1	74,8	76,7
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	11,5	11,0	11,6	11,9	12,2	12,4	12,9	13,2	13,3	13,4	13,3	12,7	12,5
S Kita aptarnavimo veikla	2,9	2,7	2,8	2,9	3,0	3,0	3,1	2,9	2,6	2,7	2,8	2,6	2,6
<b>Vyrai</b>													
B–S Šalies ūkis	382,5	370,8	396,7	405,8	415,4	423,9	428,7	428,8	437,8	447,2	459,6	450,6	468,9
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	341,9	330,8	357,4	367,8	377,3	385,8	390,6	391,2	400,4	409,6	422,3	413,3	431,0
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9	2,0	2,0	1,9	1,9	2,0	2,0	1,9	1,9
C Apdirbamoji gamyba	72,1	71,6	77,8	82,6	85,1	89,3	91,3	91,1	93,6	94,5	98,1	96,8	100,9
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	11,7	11,1	9,1	8,5	8,4	7,9	7,8	7,4	7,2	6,9	6,7	6,5	6,5
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	7,5	7,7	9,3	9,6	9,7	9,9	9,7	9,7	9,6	9,6	9,5	9,2	9,1
F Statyba	49,3	44,9	52,2	52,9	54,6	56,6	57,7	55,0	55,2	57,5	57,7	55,6	57,1
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	56,5	53,6	58,4	59,1	60,1	60,6	59,8	59,9	59,4	58,8	58,3	55,4	58,0
H Transportas ir saugojimas	46,2	44,8	49,0	52,9	56,1	57,7	58,4	61,5	68,2	75,2	83,1	81,9	87,6
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	3,3	3,5	4,0	4,7	5,1	5,2	5,6	5,4	5,9	6,1	6,5	6,2	6,4
J Informacija ir ryšiai	8,3	8,4	9,1	9,4	9,8	9,9	10,8	11,6	12,0	12,9	14,2	15,5	17,8
K Finansinė ir draudimo veikla	4,2	4,1	4,0	3,8	3,7	3,7	4,0	4,0	4,2	4,6	5,1	5,4	5,5
L Nekilnojamojo turto operacijos	3,0	3,7	3,7	3,8	4,0	4,1	4,3	4,2	3,6	2,8	2,8	2,7	2,6

M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	10,2	9,8	10,1	10,0	9,8	10,3	10,7	11,0	11,2	10,4	10,8	10,9	11,1
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	16,8	16,3	17,6	18,4	19,8	20,4	20,9	21,3	22,2	23,1	23,6	22,7	23,9
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	40,6	40,0	39,3	38,0	38,1	38,1	38,2	37,6	37,5	37,6	37,4	37,4	37,9
P Švietimas	30,6	29,7	30,8	29,5	28,6	27,3	26,5	26,1	25,1	24,6	23,2	22,2	21,8
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	12,7	12,6	13,0	12,9	13,1	13,1	13,0	13,1	12,9	12,6	12,7	12,6	12,8
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	6,0	5,7	5,9	6,0	6,1	6,1	6,3	6,4	6,6	6,4	6,3	6,2	6,2
S Kita aptarnavimo veikla	1,4	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,8	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6

Darbuotojas – asmuo, pagal sutartį su darbdaviu įsipareigojęs dirbti arba eiti tam tikras pareigas pagal darbovietėje nustatytą darbo tvarką ir gaunantis sulygtą darbo užmokestį. Prie darbuotojų priskiriami statuliniai valstybės tarnautojai, valstybės politikai, valstybės pareigūnai ir kt. valstybės tarnautojai. Skaičiuojamas vidutinis darbuotojų, neatsižvelgiant į jų darbo laiko trukmę, skaičius ataskaitinį laikotarpį.

Sąlyginis darbuotojų skaičius – visą darbo laiką dirbančių darbuotojų ir ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, perskaičiuotų į dirbančius visą darbo laiką, skaičių suma. Skaičiuojant vidutinį mėnesinį / metinį bruto darbo užmokestį naudojamas vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius ataskaitinį laikotarpį.

Šaltinis: Statistikos departamentas

#### Užimti gyventojai ekonominės veiklos rūšyse 2009-2021, tūkst.

Ekonominės veiklos rūšis	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
B–S Šalies ūkis	640,2	612,3	605,8	614,4	614,9	625,4	635,3	658,4	655,6	661,4	667,0	652,0	656,3
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	599,9	572,7	566,9	576,1	572,3	582,4	588,5	613,0	610,9	617,4	622,0	608,8	610,3
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	0,9
C Apdirbamoji gamyba	97,6	88,8	89,2	89,0	90,3	91,4	94,0	92,4	90,1	97,1	96,8	94,6	95,2
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	5,1	4,1	3,9	3,7	3,0	3,4	2,6	2,4	3,3	2,7	2,5	1,8	2,2
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	3,5	3,8	4,4	4,6	4,6	4,5	3,7	3,8	4,2	3,9	5,5	5,2	4,5
F Statyba	14,5	11,9	8,6	8,7	7,9	9,1	11,7	9,7	10,2	11,6	10,5	8,5	8,7
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	128,5	126,3	124,6	127,1	127,3	130,6	125,0	132,6	130,8	131,7	125,9	114,8	108,3
H Transportas ir saugojimas	23,0	22,1	22,5	24,6	24,7	24,2	25,6	24,4	25,2	25,6	27,0	29,7	27,8
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	27,2	24,9	26,0	25,3	25,7	27,3	26,1	28,0	25,1	25,8	28,5	23,7	26,5
J Informacija ir ryšiai	10,2	10,0	11,2	13,0	10,3	9,3	12,2	13,9	11,2	10,8	13,5	15,6	18,2
K Finansinė ir draudimo veikla	15,7	15,9	13,3	13,0	13,2	13,9	13,8	14,7	13,1	13,2	13,9	16,0	20,8
L Nekilnojamojo turto operacijos	6,2	6,3	6,4	5,8	6,5	6,5	5,9	6,5	6,8	6,6	6,7	4,8	6,3
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	22,3	25,7	26,6	29,7	30,2	27,4	30,3	33,0	31,8	33,4	33,7	36,7	34,7
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	20,0	18,3	17,6	19,2	20,6	21,8	21,1	24,1	29,1	24,9	23,8	26,2	30,3
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	40,3	39,6	38,9	38,3	42,6	43,0	46,8	45,4	44,7	44,0	45,0	43,2	46,0
P Švietimas	114,3	110,7	107,4	105,6	100,1	101,8	104,0	107,7	106,8	106,9	106,8	106,9	96,4

Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	76,3	74,8	75,8	74,6	72,8	72,4	76,5	78,6	80,1	80,5	85,4	83,1	85,8
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	16,0	12,3	12,1	14,2	14,5	18,1	17,7	19,4	20,0	19,3	16,9	16,6	17,2
S Kita aptarnavimo veikla	19,5	16,8	17,3	18,0	20,6	20,7	18,3	21,8	23,1	23,4	24,6	24,6	26,5
<b>Vyrai</b>													
B–S Šalies ūkis	<b>556,8</b>	<b>523,1</b>	<b>538,8</b>	<b>546,1</b>	<b>566,2</b>	<b>570,5</b>	<b>577,2</b>	<b>592,3</b>	<b>591,6</b>	<b>612,5</b>	<b>621,1</b>	<b>627,7</b>	<b>638,3</b>
B–S(–O) Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	<b>517,5</b>	<b>485,8</b>	<b>502,1</b>	<b>511,2</b>	<b>529,1</b>	<b>534,0</b>	<b>542,3</b>	<b>554,5</b>	<b>555,1</b>	<b>577,9</b>	<b>585,1</b>	<b>584,5</b>	<b>594,5</b>
B Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2,4	2,4	2,3	2,1	3,2	3,7	2,0	2,4	2,2	2,8	2,0	2,0	2,9
C Apdirbamoji gamyba	111,0	103,0	105,8	111,3	109,2	107,2	108,8	117,8	118,6	122,7	122,1	120,1	131,3
D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	11,9	10,2	9,2	9,1	8,1	6,9	8,0	9,2	11,1	9,5	7,6	7,7	8,8
E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	8,1	6,6	7,6	10,3	11,8	9,3	10,4	10,2	11,4	12,7	12,4	13,1	12,0
F Statyba	98,9	75,1	76,5	80,9	91,4	90,2	93,3	93,8	88,8	91,0	94,8	91,2	92,9
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	102,2	97,2	97,9	96,1	100,2	102,2	99,7	100,9	97,5	103,0	104,3	104,1	96,6
H Transportas ir saugojimas	62,4	63,3	69,0	68,9	69,7	77,0	74,5	73,0	76,5	73,3	76,3	73,5	76,3
I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	5,1	6,6	6,3	7,0	7,8	6,5	7,9	7,5	9,3	8,6	10,6	9,9	8,3
J Informacija ir ryšiai	12,7	12,1	14,3	15,3	14,5	14,6	15,1	14,8	16,9	21,5	23,5	23,6	32,2
K Finansinė ir draudimo veikla	4,4	4,4	4,4	5,2	4,4	4,5	4,8	4,9	7,0	5,9	6,4	9,9	9,6
L Nekilnojamojo turto operacijos	5,2	6,4	6,3	7,5	9,2	8,8	8,6	7,8	7,7	8,6	7,1	7,7	7,6
M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	19,7	20,0	19,7	20,5	22,7	22,3	22,1	22,6	24,0	27,3	27,9	29,7	28,0
N Administracinė ir aptarnavimo veikla	19,6	21,5	23,3	19,4	20,4	23,9	27,3	29,3	26,8	29,2	28,6	30,8	31,5
O Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	39,3	37,3	36,7	34,9	37,1	36,5	34,9	37,8	36,5	34,6	36,0	43,2	43,8
P Švietimas	27,7	27,8	29,1	28,9	25,8	26,6	28,3	29,2	28,1	28,4	28,4	27,7	24,2
Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	10,8	12,8	11,6	10,9	12,0	12,3	13,3	13,5	12,4	13,8	14,0	13,6	13,7
R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	7,9	7,8	7,9	8,6	11,0	11,4	10,7	10,3	9,4	10,6	9,9	10,1	11,3
S Kita aptarnavimo veikla	7,5	8,6	10,9	9,2	7,7	6,6	7,5	7,3	7,4	9,0	9,2	9,8	7,3

Užimti gyventojai – asmenys, dirbantys bet kokį darbą, gaunantys už jį atlygį pinigais ar natūra arba turintys iš jo pajamų ar pelno. Tyrimo užimtais gyventojais laikomi 15–89 metų gyventojai, tiriamąją savaitę ne trumpiau kaip valandą dirbę bet kokį darbą, už kurį gavo darbo užmokestį pinigais ar atlygį natūra ar iš kurio turėjo pelno ar pajamų, taip pat gyventojai, kurie turėjo darbą, bet tiriamąją savaitę laikinai nedirbo.

Šaltinis: Statistikos departamentas



Užimti gyventojai pagal lytį ir profesijų grupes 2011-2021 m., tūkst.

Profesijų grupės	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>											
Iš viso pagal profesijų grupes	649,8	658,1	656,7	671,9	680,8	698,4	694,8	695,7	697,5	678,2	681,2
Vadovai	45,1	44,1	45,3	44,9	47,2	49,6	48,3	49,5	50,1	47,7	46,7
Specialistai	197,3	206,1	208,1	211,1	213,3	223,6	219,4	222,5	221,8	224,8	232,8
Technikai ir jaunesnieji specialistai	86,7	87,7	83,1	84,7	79,2	76,1	76,1	75,7	75,9	74,7	76,6
Įstaigų tarnautojai	39,9	37,3	36,1	35,1	42,2	43,4	44,2	42,8	44,0	44,5	46,6
Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai	124,5	128,1	132,7	134,9	135,1	139,5	138,2	141,7	142,8	132,6	122,6
Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	34,4	33,8	33,3	35,9	32,8	27,8	27,2	23,1	21,6	17,9	16,1
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	34,0	34,3	36,4	36,0	40,3	39,9	41,0	41,1	40,1	41,4	42,6
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	34,4	32,9	30,9	33,0	28,6	26,9	28,7	29,3	30,9	27,2	23,9
Nekvalifikuoti darbininkai	53,2	54,0	50,7	56,1	62,1	71,5	71,7	69,9	69,9	67,3	73,3
Ginkluotųjų pajėgų profesijos	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
<b>Vyrai</b>											
Iš viso pagal profesijų grupes	603,8	617,6	636,1	647,1	654,1	663,0	660,0	679,1	680,9	679,9	687,4
Vadovai	70,2	69,3	69,2	71,6	72,0	76,3	74,6	76,6	77,6	78,1	79,5
Specialistai	80,7	80,4	88,7	94,7	97,0	94,6	95,7	99,3	105,1	109,8	123,4
Technikai ir jaunesnieji specialistai	57,2	56,0	59,1	55,5	49,5	53,4	52,6	56,1	57,2	60,8	61,1
Įstaigų tarnautojai	13,5	13,4	12,8	12,9	13,6	13,9	16,5	19,2	19,7	21,4	18,1
Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai	48,1	50,1	47,8	45,7	47,5	50,8	51,7	52,3	51,2	50,6	43,9
Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	43,5	45,2	43,8	49,0	49,1	44,7	41,2	39,2	35,1	31,8	30,1
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	132,3	140,4	146,9	146,9	145,5	150,1	149,8	154,0	153,9	146,8	142,9
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	109,8	112,8	110,8	118,4	122,2	118,7	120,9	122,3	118,3	118,6	121,1
Nekvalifikuoti darbininkai	44,4	45,6	51,4	47,8	53,4	56,5	52,4	55,1	57,0	56,1	63,4
Ginkluotųjų pajėgų profesijos	4,1	4,5	5,7	4,6	4,3	4,0	4,5	4,9	5,7	5,9	4,0

Šaltinis: Statistikos departamentas

Užimti gyventojai pagal lytį ir išsilavinimą 2009-2021 m., tūkst.

Išsilavinimas	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
Iš viso pagal išsilavinimą	687,2	656,9	649,8	658,1	656,7	671,9	680,8	698,4	694,8	695,7	697,5	678,2	681,2
Aukštasis, aukštesnysis	294,4	308,2	312,3	318,7	322,6	332,1	350,7	368,1	365,9	371,6	385,4	380,4	385,0
Vidurinis su profesine kvalifikacija, vidurinis, pagrindinis su profesine kvalifikacija	190,2	175,1	168,5	172,2	173,4	176,0	176,9	178,2	180,4	181,3	178,2	169,4	161,8
Pagrindinis, pradinis su profesine kvalifikacija	28,6	21,7	19,6	19,1	17,1	18,9	16,7	14,9	14,8	15,8	14,4	12,7	11,9
Pradinis	2,3	1,4	1,1	1,2	n. d.	1,1	1,2	0,9	n. d.	1,1	1,2	n. d.	n. d.

Specialus vidurinis, povidurinis	171,8	150,5	148,3	147,0	143,0	143,9	135,4	136,2	133,1	125,9	118,2	115,2	122,0
<b>Vyrai</b>													
Iš viso pagal išsilavinimą	630,2	590,8	603,8	617,6	636,1	647,1	654,1	663,0	660,0	679,1	680,9	679,9	687,4
Aukštasis, aukštesnysis	188,4	189,5	194,1	194,2	207,3	226,0	233,2	233,8	235,0	247,0	261,2	270,8	282,3
Vidurinis su profesine kvalifikacija, vidurinis, pagrindinis su profesine kvalifikacija	259,1	242,7	256,0	269,8	277,7	270,4	272,2	276,2	266,4	273,7	265,0	255,6	248,0
Pagrindinis, pradinis su profesine kvalifikacija	39,9	30,7	29,5	30,5	31,9	33,2	33,4	29,5	29,2	28,9	29,6	28,7	33,2
Pradinis	3,2	1,6	1,2	1,3	2,7	2,8	1,7	1,5	2,9	2,9	n. d.	1,2	1,9
Specialus vidurinis, povidurinis	139,5	126,3	123,0	121,7	116,5	114,7	113,6	122,0	126,5	126,5	124,5	123,6	122,0

Šaltinis: Statistikos departamentas

**Užimti gyventojai pagal amžiaus grupes ir lytį 2009-2021 m., tūkst.**

Amžiaus grupės	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
Iš viso pagal amžiaus grupes	687,2	656,9	649,8	658,1	656,7	671,9	680,8	698,4	694,8	695,7	697,5	678,2	681,2
15–24	46,7	39,3	35,5	40,4	41,7	45,0	46,2	47,4	44,8	45,2	45,4	38,7	39,1
15–29	126,5	109,8	96,8	105,4	107,5	111,7	113,7	110,8	108,0	108,3	104,4	94,5	94,4
15–64	673,6	645,6	635,6	641,9	644,2	656,3	663,3	674,4	669,5	669,3	668,6	647,7	649,8
15–74	686,1	656,2	648,6	656,8	655,7	669,9	679,6	694,2	691,3	692,3	694,3	674,3	678,9
20–64	671,0	644,1	634,0	639,9	641,9	654,6	661,7	670,2	665,4	664,6	663,5	643,5	645,6
25–54	535,0	517,6	506,7	503,9	496,8	497,2	491,3	490,0	480,0	473,7	469,4	456,3	455,2
55–64	91,9	88,7	93,3	97,6	105,7	114,1	125,8	137,0	144,7	150,4	153,7	152,7	155,6
65+	13,6	11,3	14,2	16,3	12,5	15,6	17,5	24,0	25,3	26,4	28,9	30,6	31,4
<b>Vyrai</b>													
Iš viso pagal amžiaus grupes	630,2	590,8	603,8	617,6	636,1	647,1	654,1	663,0	660,0	679,1	680,9	679,9	687,4
15–24	51,0	44,6	45,6	48,0	56,3	61,5	58,4	57,8	53,4	53,1	49,4	44,0	46,8
15–29	128,0	111,6	110,7	119,8	130,3	140,3	135,9	136,2	132,5	128,4	121,0	114,7	112,7
15–64	616,0	578,6	590,2	602,6	620,2	631,7	637,3	643,3	636,1	654,5	655,7	649,9	660,0
15–74	629,3	589,9	602,5	616,0	633,1	645,1	652,0	660,0	655,2	674,8	677,6	676,9	684,9
20–64	612,8	576,0	587,4	599,7	615,8	628,7	634,8	638,5	630,4	648,2	650,4	646,6	656,3
25–54	483,0	455,9	462,2	467,8	473,9	473,4	473,5	469,9	463,8	474,1	478,2	478,3	486,7
55–64	81,9	78,1	82,3	86,8	90,0	96,8	105,3	115,6	118,8	127,3	128,1	127,6	126,5
65+	14,2	12,2	13,6	15,0	15,9	15,5	16,8	19,7	23,9	24,6	25,2	30,0	27,4

Šaltinis: Statistikos departamentas

Užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį 2009-2021 m., proc.

Amžiaus grupės	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
<b>Iš viso pagal amžiaus grupes</b>	46,6	44,9	45,9	47,0	47,4	48,9	50,0	51,9	52,7	53,5	54,1	52,9	53,6
<b>15–24</b>	20,1	17,4	17,0	20,1	21,5	24,1	25,7	27,8	28,4	30,6	32,3	28,3	29,4
<b>15–29</b>	37,4	34,0	33,1	36,6	38,1	40,5	42,4	44,5	45,9	48,1	48,6	45,5	46,4
<b>15–64</b>	60,4	58,5	60,2	61,8	62,8	64,9	66,5	68,8	70,2	71,6	72,5	71,0	72,0
<b>15–74</b>	52,6	50,9	52,5	54,0	54,7	56,6	58,1	60,3	61,5	62,7	63,6	62,1	62,9
<b>20–64</b>	67,2	65,0	66,6	67,9	68,6	70,6	72,2	74,3	75,5	76,7	77,4	75,8	76,7
<b>25–54</b>	77,5	75,9	78,1	79,1	79,4	80,9	81,4	82,9	83,6	84,1	84,8	83,4	84,0
<b>55–64</b>	47,8	45,5	47,2	48,5	51,2	54,3	58,8	62,8	65,2	66,9	67,5	66,9	68,3
<b>65+</b>	3,8	3,1	4,0	4,5	3,5	4,3	4,8	6,6	6,9	7,2	7,9	8,3	8,5
<b>Vyrai</b>													
<b>Iš viso pagal amžiaus grupes</b>	51,4	48,9	51,8	53,6	55,8	57,1	58,3	60,0	60,8	62,9	63,1	62,4	63,0
<b>15–24</b>	21,2	19,1	20,9	22,8	27,6	31,0	30,8	32,5	32,3	34,1	33,4	30,5	33,3
<b>15–29</b>	37,1	33,3	36,0	39,4	43,9	47,7	48,4	50,5	51,7	53,2	52,1	49,5	51,8
<b>15–64</b>	59,3	56,5	60,1	62,2	64,7	66,5	68,0	70,0	70,6	73,3	73,5	72,2	73,1
<b>15–74</b>	54,4	51,9	55,2	57,3	59,5	61,2	62,6	64,5	65,2	67,7	67,9	67,1	67,6
<b>20–64</b>	66,8	63,5	67,2	69,1	71,2	73,1	74,6	76,2	76,5	79,0	79,0	77,5	78,3
<b>25–54</b>	74,2	71,1	75,7	77,7	79,8	80,7	81,8	82,6	83,1	85,2	85,4	84,0	84,7
<b>55–64</b>	55,5	52,1	54,1	55,9	56,1	58,8	62,4	66,8	67,2	70,5	69,4	68,4	67,6
<b>65+</b>	7,6	6,6	7,4	8,2	8,7	8,4	9,1	10,7	12,9	13,2	13,5	15,9	14,5

Užimtumo lygis – rodiklis, išreiškiamas pasirinktos amžiaus grupės užimtų gyventojų ir to paties amžiaus visų gyventojų santykiu.

Šaltinis: Statistikos departamentas

Bedarbiai ekonominės veiklos rūšyse 2009-2021 m., tūkst.

Ekonominės veiklos rūšis	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
<b>B-E Pramonė</b>	20,2	23,3	17,6	13,4	11	10,8	8,4	7,4	6,3	5,4	6,6	9,8	8,3
<b>F Statyba</b>	3,2	3,5	2,2	1,6	1,1	1	1					0,9	
<b>G-J Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla; informacija ir ryšiai</b>	25,8	34,9	28,1	24,6	23,6	19,8	18,5	14,6	11,7	10,9	11	17,7	15,2

K-N Finansinė ir draudimo veikla; nekilnojamojo turto operacijos; profesinė, mokslinė ir techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla	4,5	6,5	6,3	5,3	5,8	3,5	2,6	2,7	2,6	3,1	4	5,2	4,5
O-U Viešasis valdymas; paslaugos socialinei sferai ir komunalinė veikla	9,8	13,9	13,8	15,5	13,8	12	10,5	9,6	7,4	7,1	7,1	8,6	9,4
<b>Vyrai</b>													
B-E Pramonė	28,3	31,7	23,8	18,7	15,9	13,5	10,1	9,5	9,5	8	11,6	13,5	10,8
F Statyba	38	43,8	30,7	23,9	17,6	16,8	15,2	13,2	11,6	8,5	8,5	16,7	13,9
G-J Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla; informacija ir ryšiai	23,6	29,1	18,8	13,3	14,1	12,8	11,2	9,9	10,3	9,9	9,4	16,5	14
K-N Finansinė ir draudimo veikla; nekilnojamojo turto operacijos; profesinė, mokslinė ir techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla	7,3	7,4	4,6	5,5	4,5	3,8	2,5	3,3	2,7	2,1	2,4	3,7	2,9
O-U Viešasis valdymas; paslaugos socialinei sferai ir komunalinė veikla	5,7	8,8	10,7	11,3	10,8	13,1	9,7	9,1	8,5	5,2	4,3	3,9	4,4

Pastaba: Pagal ankstesnės darbovietės ekonominės veiklos rūšis, išskyrus asmenis, kurie nedirbo 8 metus ir ilgiau.

Šaltinis: Statistikos departamentas

#### Bedarbiai pagal lytį ir išsilavinimą 2009-2021 m., tūkst.

Išsilavinimas	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
Iš viso pagal išsilavinimą	80,8	111,6	96,3	86,1	76,9	68,3	60,5	49,8	41,8	39,8	40,5	56,5	48,2
Pradinis	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
Pradinis su profesine kvalifikacija	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
Pagrindinis	8,8	10,9	9,7	8,6	9,1	8,7	6,4	4,5	2,8	2,3	3,6	3,3	2,5
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	1,5	3,9	2,7	1,5	1,4	n. d.	n. d.	1,0	0,9	n. d.	1,0	1,6	n. d.
Vidurinis	25,8	33,7	33,4	29,3	23,1	20,9	18,4	16,9	14,6	12,9	12,9	15,2	11,3
Specialusis vidurinis	9,8	13,5	12,0	10,9	8,8	8,1	7,3	5,9	5,0	4,1	3,0	5,1	5,3
Povidurinis	9,2	12,9	9,5	8,0	7,8	6,8	5,3	5,0	4,1	5,6	5,3	8,6	7,9
Vidurinis su profesine kvalifikacija	11,0	12,7	11,1	10,3	8,6	7,5	7,4	5,7	3,7	3,4	3,9	6,6	5,3
Aukštesnysis	3,6	4,6	2,6	2,1	3,5	2,1	2,0	1,6	1,2	1,5	1,4	1,6	1,7
Aukštasis	10,0	18,2	14,3	15,3	14,4	12,8	12,4	9,0	9,2	8,7	8,9	14,0	13,4
<b>Vyrai</b>													
Iš viso pagal išsilavinimą	129,8	158,9	131,7	110,7	95,6	89,8	73,5	66,4	61,3	50,3	51,4	69,5	56,6
Pradinis	1,0	1,5	1,5	1,2	1,8	2,0	2,0	1,3	1,0	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.

Pradinis su profesine kvalifikacija	1,1	1,1	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
Pagrindinis	19,2	21,3	18,7	16,1	13,7	12,4	10,1	8,4	8,0	6,3	5,6	8,4	6,4
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	7,9	10,8	8,9	5,9	4,7	3,9	4,3	6,1	3,6	2,4	2,4	3,4	2,4
Vidurinis	33,1	40,7	34,2	28,0	25,1	25,0	19,7	17,6	16,1	13,5	14,6	20,1	14,3
Specialusis vidurinis	10,7	14,5	8,5	7,9	8,0	7,7	6,3	4,0	4,7	5,0	3,5	4,9	4,0
Povidurinis	13,4	16,0	11,3	8,1	7,9	6,8	4,2	4,6	6,8	4,3	4,8	6,9	6,3
Vidurinis su profesine kvalifikacija	26,2	34,6	31,6	30,0	23,5	22,4	18,6	16,4	13,5	10,5	10,8	12,9	9,7
Aukštesnysis	4,2	4,3	3,0	1,7	1,0	1,0	1,2	0,9	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1
Aukštasis	13,0	14,2	13,4	11,4	9,4	8,6	6,7	6,4	6,5	6,6	7,9	11,1	11,9

Pastaba: n. d. – nėra duomenų.

Šaltinis: Statistikos departamentas

#### Bedarbiai pagal lytį ir profesijų grupes 2011-2021 m., tūkst.

Profesijų grupės	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>											
Iš viso pagal profesijų grupes	72,4	64,4	60,3	52,0	45,1	37,5	31,5	30,3	31,4	45,3	40,5
Vadovai	1,9	1,8	1,2	1,3	n. d.	n. d.	n. d.	1,3	1,4	1,4	1,9
Specialistai	6,0	6,4	5,4	4,6	4,9	5,3	4,3	4,7	4,6	7,2	6,7
Technikai ir jaunesnieji specialistai	6,3	5,0	3,3	3,0	3,3	2,8	2,8	1,8	1,8	3,6	3,2
Įstaigų tarnautojai	3,9	3,3	4,2	3,5	2,3	1,6	1,3	1,5	1,6	2,7	3,4
Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai	20,8	18,3	17,7	13,7	11,0	10,8	8,0	7,2	8,2	13,0	12,3
Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	1,0	1,3	2,2	1,5	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	1,1	n. d.
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	7,8	6,8	5,4	4,4	5,0	2,9	2,9	2,0	2,8	5,5	4,1
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	5,3	2,6	3,4	1,8	2,0	1,1	0,9	1,7	1,6	1,3	0,8
Nekvalifikuoti darbininkai	19,4	18,7	17,5	18,2	15,4	11,7	10,0	9,7	8,6	9,5	7,2
<b>Vyrai</b>											
Iš viso pagal profesijų grupes	99,1	81,0	70,1	67,7	55,6	50,8	48,2	38,6	41,3	59,1	48,2
Vadovai	2,4	2,5	1,4	1,7			1,6	1,2	1,5	3,3	1,7
Specialistai	3,7	3,5	2,8	2,3	2,3	2,1	2,7	2,2	3,0	4,5	4,0
Technikai ir jaunesnieji specialistai	4,5	2,5	2,2	2,3	1,9	1,6	2,0	2,0	1,0	2,5	3,0
Įstaigų tarnautojai	1,5	1,7	1,3	n. d.	n. d.	n. d.	1,1	n. d.	1,5	2,4	1,4
Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai	5,8	4,3	4,8	4,3	2,9	3,3	2,9	3,0	3,0	4,0	4,0
Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	2,8	2,1	1,4	1,7	n. d.	n. d.	n. d.	0,9	n. d.	0,8	n. d.

Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	35,7	27,2	20,7	20,4	17,9	14,1	11,2	9,7	13,3	17,4	14,8
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	15,0	10,1	9,1	7,5	6,6	7,7	6,9	5,0	5,7	7,1	5,7
Nekvalifikuoti darbininkai	27,6	27,2	26,3	26,7	21,7	20,5	18,9	13,9	11,9	17,2	13,1

Pastaba: n. d. – nėra duomenų.

Šaltinis: Statistikos departamentas

#### Bedarbiai pagal amžiaus grupes ir lytį 2009-2021 m., tūkst.

Amžiaus grupės	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Moterys</b>													
Iš viso pagal amžiaus grupes	80,8	111,6	96,3	86,1	76,9	68,3	60,5	49,8	41,8	39,8	40,5	56,5	48,2
15–24	13,4	18,1	14,8	11,9	10,6	10,4	9,2	6,8	5,9	5,1	4,6	8,1	6,7
15–29	23,2	31,0	23,4	21,4	20,8	17,6	17,1	11,0	8,2	7,1	7,6	11,9	10,9
15–64	80,6	111,4	96,3	86,0	76,5	67,9	60,5	49,6	41,7	39,6	40,4	56,2	48,1
15–74	80,8	111,6	96,3	86,1	76,9	68,3	60,5	49,8	41,8	39,8	40,5	56,5	48,2
20–64	78,2	108,8	94,6	84,6	75,8	67,1	59,7	49,0	41,1	39,1	39,5	55,0	47,4
25–54	58,3	81,0	70,0	62,7	55,8	47,7	41,5	33,2	26,0	23,3	24,5	32,7	28,3
55–64	8,9	12,2	11,5	11,4	10,1	9,8	9,7	9,5	9,9	11,2	11,2	15,3	13,0
<b>Vyrai</b>													
Iš viso pagal amžiaus grupes	129,8	158,9	131,7	110,7	95,6	89,8	73,5	66,4	61,3	50,3	51,4	69,5	56,6
15–24	27,6	28,5	24,4	20,3	16,8	15,0	11,1	10,9	9,1	7,2	8,1	12,0	7,6
15–29	45,7	51,9	39,4	33,6	28,3	25,9	19,0	17,7	14,3	12,0	13,8	20,5	12,0
15–64	129,4	158,6	131,5	110,6	95,6	89,6	73,2	66,0	61,1	49,9	51,3	69,3	56,6
15–74	129,8	158,9	131,7	110,7	95,6	89,8	73,5	66,4	61,3	50,3	51,4	69,5	56,6
20–64	125,1	154,8	128,5	108,2	93,7	88,1	72,0	64,6	59,8	49,0	50,0	68,1	55,5
25–54	90,2	114,3	91,4	76,8	64,2	59,1	49,6	43,3	41,1	32,4	33,6	41,9	36,9
55–64	11,6	15,8	15,6	13,5	14,6	15,4	12,5	11,7	10,9	10,3	9,6	15,3	12,1

Šaltinis: Statistikos departamentas

#### Gimusiųjų skaičius pagal motinos amžių 2009-2021 m., tūkst.

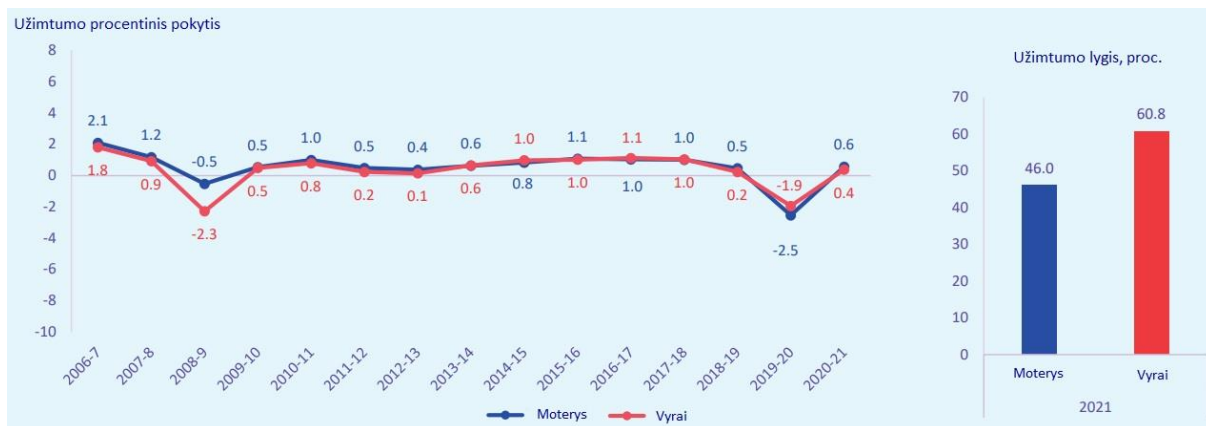
Amžiaus grupės	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Iš viso pagal amžių	32165	30676	30268	30459	29885	30369	31475	30623	28696	28149	27393	25144	23330
Iki 15 metų	7	4	10	3	6	11	8	6	4	4	3	1	4
15–19	1845	1439	1432	1380	1262	1147	1136	1016	875	762	655	513	416
20–24	7092	5957	5880	5844	5566	5430	5279	4706	3992	3468	3271	2869	2457
25–29	11206	11287	11110	11104	10929	10762	11180	10901	10082	9562	9133	8043	7143

<b>30-34</b>	7896	7938	7703	7872	7825	8476	9045	9290	9136	9404	9210	8792	8531
<b>35-39</b>	3480	3353	3418	3494	3493	3703	3977	3820	3724	4034	4187	3993	3998
<b>40-44</b>	609	646	689	738	766	796	814	840	841	874	890	875	751
<b>45-49</b>	28	40	23	19	27	37	27	37	33	35	35	47	30
<b>50 ir vyresni</b>	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	4	1	0
<b>Nenurodė</b>	2	12	3	5	10	6	9	7	9	3	5	10	0

Šaltinis: Statistikos departamentas



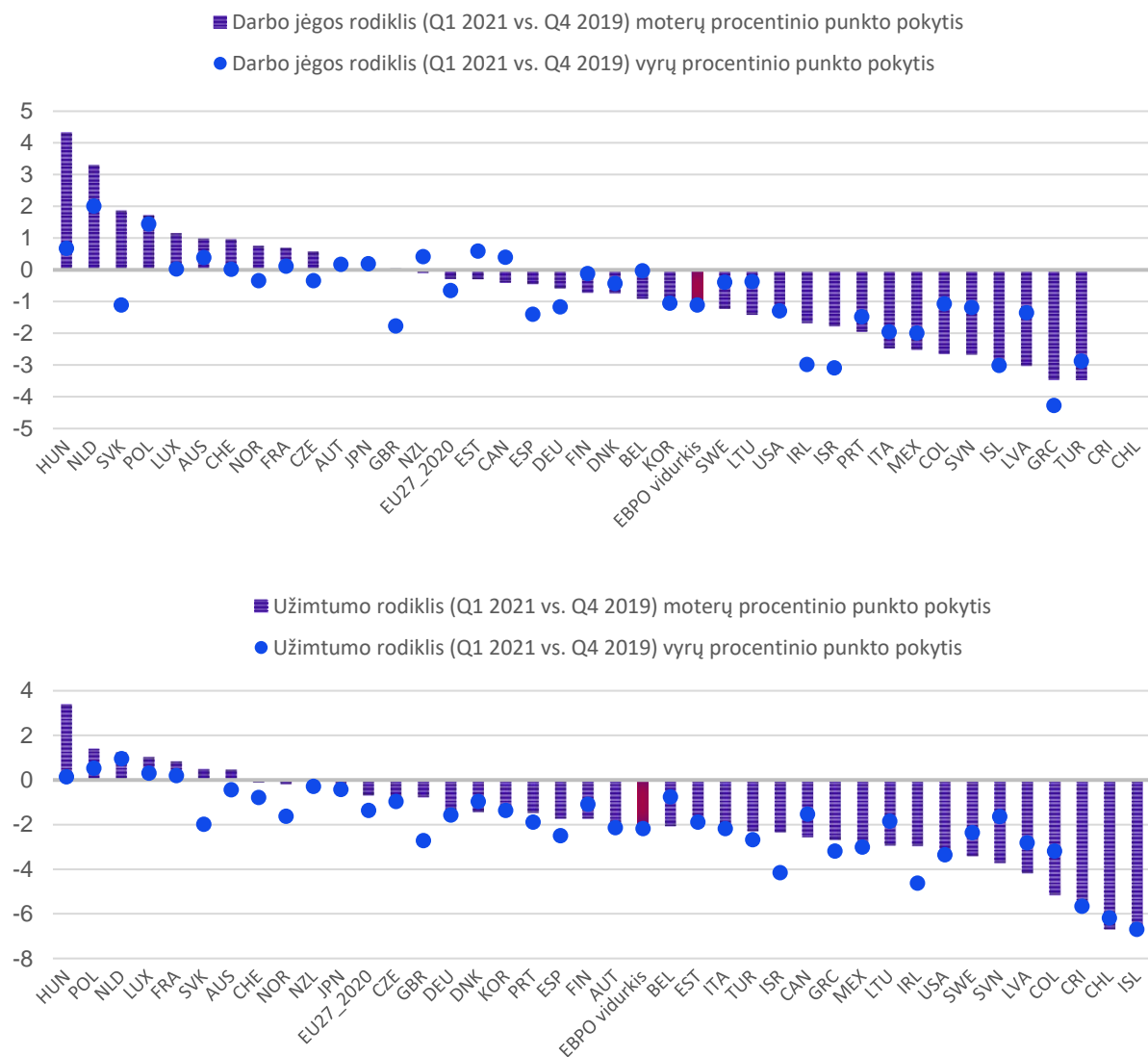
## 5 priedas. Moterų ir vyrų užimtumo pokyčiai Europos ir Vidurio Azijos regione



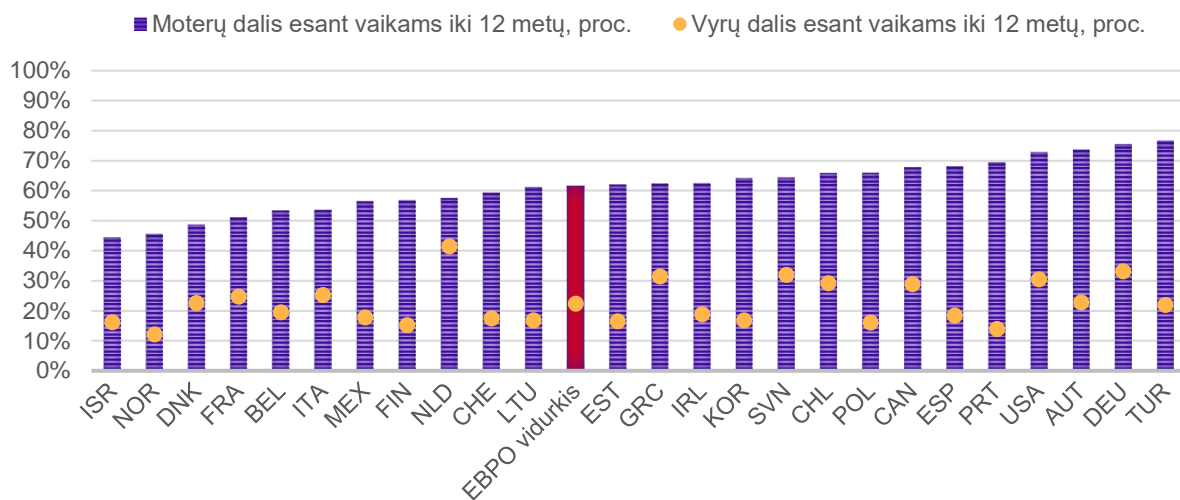
Šaltinis: ILO (2021). Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery. Nuoroda: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814499.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf)

## 6 priedas. COVID-19 iššūkiai moterų ir vyrų lygybės srityje

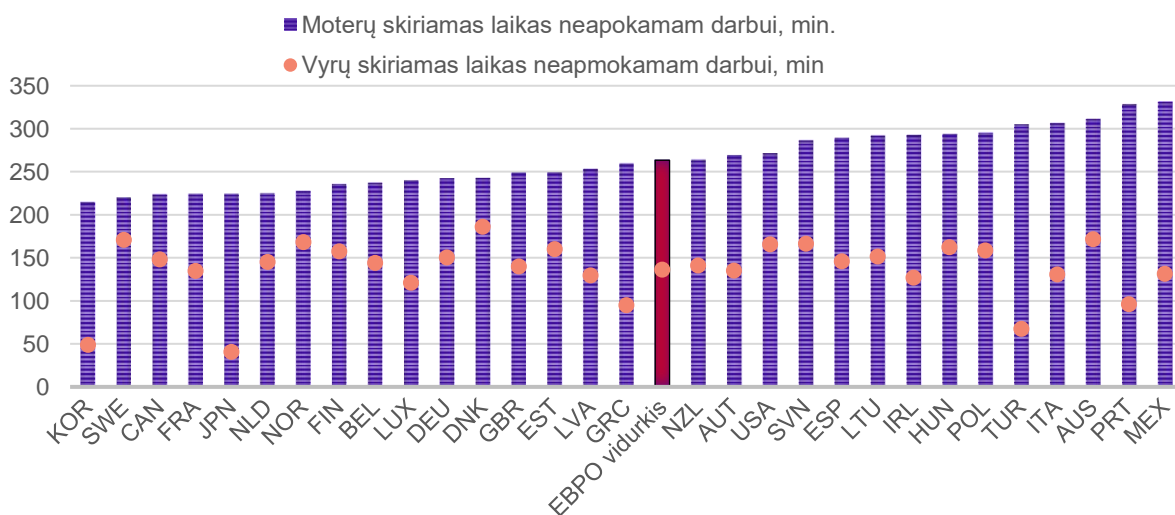
Moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir užimtumo lygis lyginant 2019 m. IV ketvirtį su 2021 m. I ketvirčiu sumažėjo labiau nei vyrų



**Mamos beveik tris kartus dažniau nei tėčiai teigė, kad uždarius darželius ir mokyklas prisiėmė didesnę dalį arba visą papildomą neapmokamą vaikų priežiūros darbą**

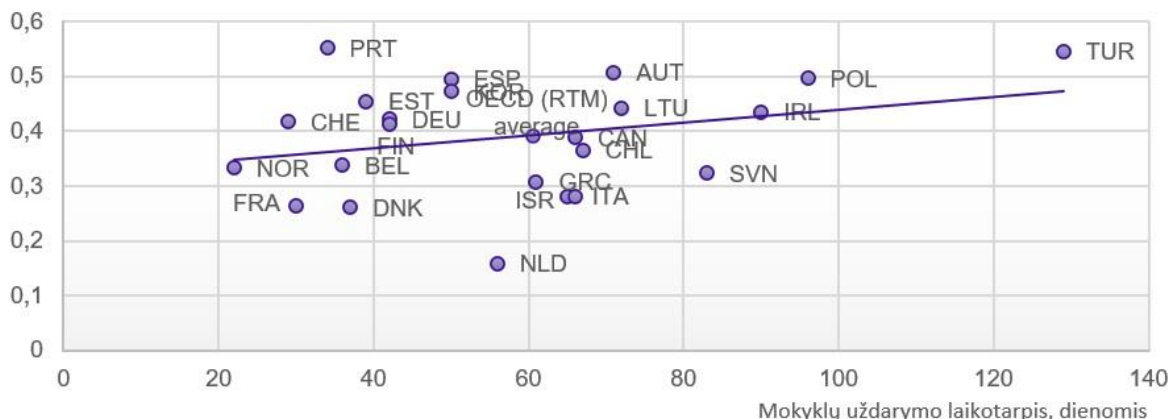


**Moterys istoriškai beveik dvigubai daugiau laiko praleido neapmokamame darbe nei vyrai visoje EBPO**



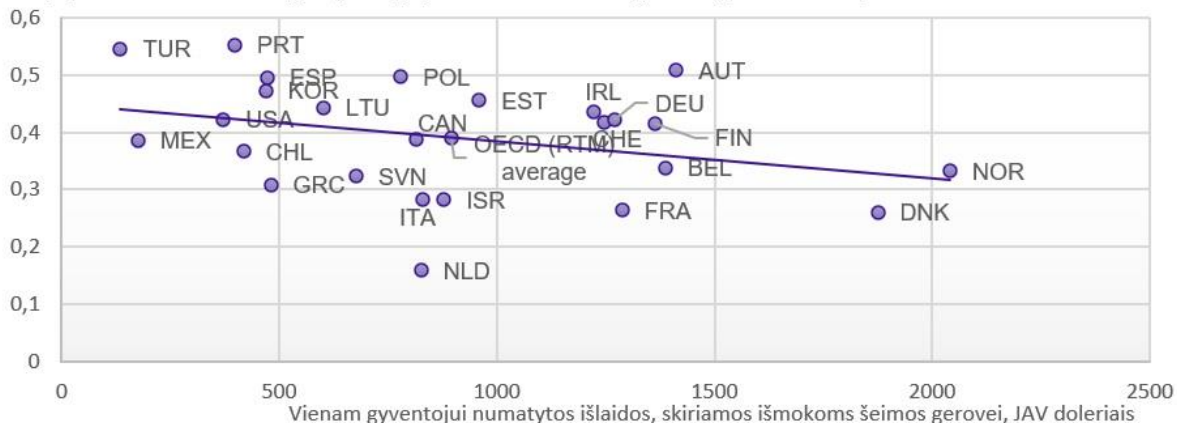
### Ilgesnis mokyklų uždarymo laikotarpis yra susijęs su didesniu lyčių skirtumu globos srityje

Lyčių atotrūkis atliekant didžiąją dalį ar visą papildomų neapmokamų priežiūros darbų, procentiniais punktais



### Šalyse, kuriose šeimos paramai išleidžiama daugiau, lyčių skirtumai globos srityje yra mažesni

Lyčių atotrūkis atliekant didžiąją dalį ar visą papildomo nemokamo slaugos darbo, procentiniais punktais



Šaltinis: OECD. (2021). Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19<sup>141</sup>

141 <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164/>



Kuriame pamatus pagrįstiems ir  
įžvalgiems viešosios politikos sprendimams