



Co-funded by
the European Union



WOMEN

LIETUVIŲ



Co-funded by
the European Union



WOMEN



Co-funded by
the European Union

6 PM . 101 917 917 915

WOMEN



WOMEN

in

**precarious
employment**

in

Europe

Effective strategies against discrimination, exploitation and humiliation

A multiplier curriculum

YOU DESERVE MORE!

as part of the
"Work at all Costs?" project





Co-funded by
the European Union

Moterys, dirbančios mažų garantijų darba Europoje.

**Veiksmingos kovos su diskriminacija, išnaudojimu
ir žeminimu strategijos.**

Multiplikuojanti mokymo programa

JŪS VERTOS DAUGIAU!

įgyvendinant projektą

"Darbas bet kokia kaina?"

Projekto Vadovė

Karin Reisige

Autorė

Karin Reisige

bendradarbiaujant su Veselina Starcheva

Projekto partneriai

Nell-Breuning-Haus, Confederation of Labour PODKREPA,
European Meeting Center - Nowy Staw Foundation, Arbeiter-,
Freizeit- und Bildungsverein, LPS "Solidarumas"

2024

viršelio dizainas: x7, Ulrike Stehling, www.x-7.de

viršelio nuotraukos: Clay Banks, Arno Senover, Kevin

Laminto apie Unsplash

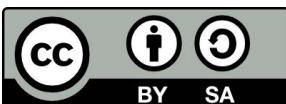
Brošiūros išdėstymas: Elite Travel International Ltd

Legal Informations



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



You are free to share and adapt.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA 4.0). The license applies to the original material only and must be presented in a recognizable authorial context. It does not extend to material from other sources such as music, animation, and voice-over, for which separate permission from the respective copyright holder is required.



Sigrid Schraml

Generalinė sekretorė

Europos darbuotojų švietimo centro (EZA)

Europos darbuotojų švietimo centro (EZA) vardu norėčiau pasveikinti penkis EZA narius NBH, FNS-EDS, AFB, Podkrepa ir Solidarumas su itin sėkmingu Europos projektu dėl mažų garantijų (angl. precarious work) moterų darbo! Buvo didžiulė garbė, kad EZA buvo pakviesta paremti šį svarbų ir ambicingą projektą. 70 organizacijų iš 29-erių Europos šalių vienijanti EZA yra ilgametė Europos Sąjungos partnerė stiprinant profesinių sąjungų ir darbuotojų organizacijų gebėjimus bei įtraukiant jas į ES politikos formavimą. Mūsų tikslas – stiprinti ES socialinį aspektą ir Europos socialinį dialogą.

Siekiame remti sąmoningumo didinimą siekiant lygių galimybių. Ypač tai svarbu mažų garantijų moterų darbo Europoje srityje. Pastaraisiais metais padaryta įspūdinga pažanga siekiant pagerinti lyčių lygybės situaciją. Ir gana dažnai manome, kad darbas jau atliktas. Tačiau taip nėra! Visoje Europoje vis dar daugiausia būtent moterys dirba mažų garantijų sąlygomis. Užimtumo atotrūkis, darbo užmokesčio atotrūkis, priežiūros atotrūkis, pensijų atotrūkis – visur moterys atsilieka! Tai Europos Sąjungoje nepriimtina. ES įtvirtino žmogaus orumo, taigi ir lygių galimybių principą, jos steigimo sutartyse ir Pagrindinių teisių chartijoje.

Mūsų kaip europiečių pareiga – užtikrinti, kad moterų darbas, kad visi moterų atliekami darbai būtų gerbtini, kad moterys galėtų iš savo darbo pragyventi, kad jos sulauktų pagarbos ir pripažinimo, kurių nusipelno. Turime veikti visų šių pažeidžiamų moterų labui. Turime veikti ir Europos demokratijai labiau. Nes pakankamai dažnai tie, kurie yra palikti nuošalėje, kurie nėra girdimi ir matomi, praranda pasitikėjimą valstybės institucijomis ir atsisagėžia į antieuropietiškus ir antidemokratinus populistinius judėjimus, tikėdamiesi iš ten sulaukti paramos. Tačiau visiškai aišku, kad jokios paramos iš ten jie tikrai nesulauks!

Džiaugiuosi, kad ypač per pastaruosius penkerius metus ES vėl ėmėsi atsakomybės ir įgyvendino daug konkrečių kovos su mažų garantijų darbu priemonių. Be kitų dalykų, ES privertė savo nares labiau užtikrinti darbo užmokesčio skaidrumą, gerinti darbo ir gyvenimo pusiausvyrą, įgyvendinti pirmąją Europos priežiūros strategiją. Europos minimaliojo darbo užmokesčio direktyva buvo istorinė sėkmė; siekiama padidinti kolektyvinių derybų aprėptį iki 80 %, kad būtų užtikrintas deramo darbo užmokesčio mokėjimas.

EZA įsipareigojimas siekti lyčių lygybės nėra tik „popierinis“ principas; Tai mūsų veikimas, kuriuo siekiame sekti kiekvieną dieną. Mūsų 5 EZA narių europinis projektas dėl mažų garantijų darbo ir mūsų Tarptautinė lygių galimybių platforma (angl. International Platform for Equal Opportunities, IPEO) pastūmėjo EZA kelti sau klausimus; tad neseniai mūsų priimtoje chartijoje EZA įdiegia tinkle naujus mūsų švietėjiškos veiklai standartus, idant stipriau prisidėtume prie teisės į lygias galimybes įgyvendinimo.

Nathalie, Marijos ir visų kitų šiame leidinyje minimų moterų patirtis rodo, kad mūsų bendra misija siekiant lyčių lygybės negali būti atidėliojama. Kiekvienos iš jų istorija yra unikali ir kartu universali. Kiekviena šių pažeidžiamiausių moterų patirta istorija – tai dar viena istorija, kuri turėjo nenutikti! Šios moterys įtikinamai parodo mūsų besitęsiančios kovos už socialinį teisingumą ir lyčių lygybę būtinumą.

EZA įsipareigojimas yra toks: ne tik iškelti iššūkius, su kuriais susiduriame, bet ir aktyviai siekti subalansuotos ir teisingos visuomenės visoms lytims.. Prisijunkite prie mūsų šioje misijoje! Juk kiekvienas žingsnis lyčių lygybės link – tai žingsnis link geresnės visuomenės!!



Heidi Rabensteiner

EZA Tarptautinės lygių galimybių platformos IPEO pirmininkė

Labai džiaugiuosi galėdamas pristatyti jums "Erasmus" projektą "Darbas bet kokia kaina?", kurį su dideliu atsidavimu pradėjo Nell-Breuning-Haus (Vokietija). Šis projektas yra puikus įvairių organizacijų, kovojančių už mažų garantijų darbą dirbančių moterų teises ir orumą, bendradarbiavimo ir atsidavimo pavyzdys.

Menkai apmokamas ir mažų garantijų moterų darbas nėra tik kokios nors vienos šalies reiškinys. Moterų istorijos visoje Europoje panašios. Todėl mums, europietėms, buvo aišku, kad tai gali būti tik europinis projektas, kuris solidariai pabrėžia šiuos panašumus, neslepia skirtumų, kurie taip pat suteikia galimybę geriau įvertinti padėtį savo šalyje. Šia dvasia projektą vykdė penki Europos partneriai: Den Bildungseinrichtungen Nell-Breuning-Haus (Vokietija), Europos susitikimų centras – Nowy Staw fondas (Lenkija), Darbuotojų laisvalaikio ir švietimo asociacija (Italija), Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas" bei Darbo konfederacija PODKREPA (Bulgarija).

Mus rėmė Europos darbuotojų švietimo centras (EZA). Atstovaudami EZA Tarptautinei lygių galimybių platformai IPEO, mes taip pat džiaugėmės galėdami skatinti ir remti šį projektą.

Šis projektas - tai ryžtingas atsakas į opias mažų garantijų darbą dirbančių moterų išnaudojimo, diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo problemas, su kuriomis susiduriame mūsų visuomenėje. Kartu esame pasiryžę kovoti su šiais pažeidimais ir siekti teisingesnio darbo pasaulio.

Šio projekto rezultatai yra įvairialypiai, jais siekiama pasiekti ir paremti visas atitinkamas tikslines grupes. Projektas užtikrina, kad nė viena moteris neliktų nuošalyje – nuo tarpdisciplininio multiplikatorių apmokymo iki konkrečioms šalims skirtų mokymo programų bei internetinių seminarų atokiuose regionuose gyvenančioms moterims.

Visaapimanti rinkodaros kampanija ir jaudinantis kampanijos filmas skirti atkreipti dėmesį į problemą ir pabrėžti, kad reikia skubių pakeičiųjų. Be to, įgyvendinta EZA narių lyčių lygybės chartija, kuri ilguoju laikotarpiu reikšmingai prisidės prie lygių galimybių ir socialinio teisingumo skatinimo.

Noriu padėkoti visiems dalyvavusiems už atsidavimą ir pasiaukojimą įgyvendinant šį svarbų projektą. Kartu galime sukurti darbo pasaulį, pagrįstą pagarba, lygybe ir orumu visiems.



TURINYS

I DALIS

1 skyrius: Teisingumo teorijos klasifikacija: moterų prekariatas Europoje	6
2 skyrius: Mokymo programa.....	28
3 skyrius: Mažų garantijų darbus dirbančių moterų biografijos	50
Literatūra	54

Autorė: Karin Reisinge, Nell-Breuning-Haus, Vokietija

II DALIS

Žinok ir gink savo teises, nes orus darbas reiškia orų gyvenimą Parama mažų garantijų darbą dirbančioms moterims Europoje - tai tinkamo darbo, realių galių suteikimo ir aktyvaus dalyvavimo užtikrinimas	58
---	----

Autorė: Veselina Starcheva, PODKREPA CL, Bulgarija

III DALIS

Teisės į lygias galimybes įgyvendinimas "Erasmus+" projektas "Darbas bet kokia kaina?" apie mažų garantijų darbą dirbančių moterų padėtį	65
Projekto partneriai ir kontaktai	66

I DALIS

Turinys

Įvadas	4
1 skyrius: Teisingumo teorijos klasifikacija: moterų prekariatas Europoje	6
1. Klasifikavimas pagal teisingumo teoriją: moterų prekariatas Europoje	6
1.1 Nathalie gyvenimo diena	6
1.2 Ko vertas moterų darbas?	8
1.3 Darbo orumas	9
1.4 Atsisakoma darbo užmokesčio modelio?	10
1.5 Darbo rinkos sumenkinimas bei subjektyvios ir kolektyvinės mažų garantijų darbo apdorojimo formos	11
2. Lygybė: Europa skaičiais	12
2.1 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas	13
2.2 Užimtumo atotrūkis	16
2.3 Pensijų atotrūkis	17
2.4 Priežiūros trūkumas	18
2.5 Lyčių lygybės politikos ekonominis poveikis	19
3. Teisinė padėtis ir priemonės Europos Sąjungoje (pavyzdžiai)	19
3.1 Europos socialinių teisių ramsčio principų ir ES įgyvendinimo priemonių lyčių lygybės srityje apžvalga	19
3.2 Kovos su diskriminacija gairės	21
3.2.1 Saugomos charakteristikos, diskriminacijos apimtis ir formos	21
3.3 Tolesnė pagalba atskirose šalyse	24
4. Apibendrinimas, išvados ir rekomendacijos	24
2 skyrius: Mokymo programa	28
1. Kas yra socialinė diskriminacija?	28
1.1 Socialinės diskriminacijos formos	28
1.2 Socialinės diskriminacijos priežastys	29
1.2.1 Kategorizavimas, stereotipai ir skirtumų transformavimas	29
1.2.2 Prietariai	31

1.2.3	Netiesioginės kognicijos	31
1.2.4	Suvokimo iškraipymai	33
1.2.5	Diskriminacija dėl grėsmės	34
1.3	Socialinės diskriminacijos poveikis	34
1.3.1	Sveikata	34
1.3.2	Stereotipų grėsmė	35
1.3.3	Pasekmės organizacijai	35
2.	Seminarų ir mokymų rengimas bei vykdymas	36
2.1	Pasirengimas seminarams	36
2.2	Metodika	38
2.2.1	Atvykimas, pasisveikinimas, susipažinimas	38
2.2.2	Pratimai iš politinės biografijos darbo	40
2.2.2.1	Pavyzdiniai pratimai	40
	A. Susipažinimo pratimas "Mano vardas"	40
	B. Pratimas "Mano paskutinė nuotrauka"	41
	C. Pratimas "Pokalbis be žodžių"	42
	D. Pratimas "Triumfo ir skundų siena"	42
	E. Pratimai "Kasdienė rutina"	43
2.2.3	Sociometrija	44
2.2.4	Darbas su klausimais	48
3 skyrius:	Mažų garantijų darbus dirbančių moterų biografijos	50
1.	Tatjana, Amsterdamas	50
2.	Maria, Gdanskas	50
3.	Emma, Kelnas	51
4.	Daria, Sofija	52
5.	Gabrielle, Paryžius	52
6.	Merle, Enschede	52
Šaltiniai	54

Įvadas

Šiame leidinyje aptariamos nesaugiai dirbančios moterys Europoje. Šiame leidinyje kalbama ne apie ką kitą, o apie liberaliosios demokratijos principus, apie Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos vertybių – orumo, laisvės, lygybės ir solidarumo – gynimą. Michael Walzer (1993, p. 173) kartą pasakė, kad liberalizmui būdinga ne laisvė žmonėms jungtis, o laisvė nutraukti ryšius. Dabar laisvė suponuoja galimybes, o pagrindinė jos sąlyga yra ekonominė nepriklausomybė. Kita vertus, įrodyta, kad ekonominė priklausomybė lemia smurtinių santykių tęstinumą (EPRS 2020, p. 2), todėl "Europos Tarybos konvencijoje dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo" moterų ekonominės nepriklausomybės skatinimas laikomas pagrindine Stambulo konvencijos įgyvendinimo priemone (Europos Tarybos sutarčių serija 2010, p. 11). ES prie šios konvencijos prisijungė 2023 m. Kova su moterų skurdu taip pat yra palankus būdas kovoti su vaikų skurdu, nuo kurio ES kenčia kas ketvirtas vaikas. Tuo pat metu 85 proc. visų vienišų tėvų Europoje yra moterys (Nicholsonová 2022, p. 8). Ir daugiausia būtent moterys rūpinasi savo artimaisiais. Globos darbas yra viena iš pagrindinių moterų skurdo rizikos priežasčių, kita vertus, jis yra svarbus ekonomikos funkcionavimui. Dėl to moterys paverčiamos priemonėmis kitų tikslams. Tai prieštarauja pagrindinėms visų Europos visuomenių vertybėms, kuriose teigiama, kad kiekvienas žmogus turi būti laikomas tikslu, o ne priemone.

Šis leidinys skirtas dviems tikslinėms grupėms. Pirmiausia jis skirtas tiems, kurie dirba su nukentėjusiomis moterimis. Žinoma, jie turi savo kompetenciją, tačiau nėra dviejų žmonių, kurie turėtų vienodas žinias ir požiūrį, todėl tikimės, kad leidinys praplės žinias ir požiūrį. Kita vertus, leidinys parašytas moterų atstovams – profesinėms sąjungoms, konsultaciniams centrams ir kitoms institucijoms, kurios gali ginti jų interesus. Šiuo tikslu būtina laikytis lyčių lygybės požiūrio į dirbančių moterų skurdą. Darbo sritys, kuriose paprastai daugiausia dirba moterys, dažnai yra labai svarbios ekonominiu požiūriu ir kartu vertinamos, pripažįstamos ir apmokamos žemiau vidutinio lygio. Reikia panaikinti ne tik nesaugų darbą. Reikia panaikinti įvairias su lytimi susijusias dirbančiųjų skurdo priežastis. Todėl žmonėms, kurie dirba su šiomis moterimis arba yra jų gynėjai, pirmiausia reikia konkrečios informacijos apie šių moterų padėtį Europoje ir kategorizavimo pagal teisingumo teoriją. Jiems taip pat reikia įsivaizduoti galimus politinius, teisėkūros ir dėl to vidinius ar kitus reikalavimus. Jiems, kaip ir žmonėms, tiesiogiai dirbantiems su atitinkamomis moterimis, galioja tas pats: jie turi savo patirtį, o mes tikimės praplėsti žinias ir perspektyvas. Todėl pirmoje leidinio dalyje pateikiama informacija apie mažų garantijų darbus dirbančių moterų padėtį Europoje ir skirstymas pagal teisingumo teoriją. Ši dalis deda pagrindą antrajai daliai, kurioje pateikiami pasiūlymai, kaip dirbti su šiomis moterimis. Trečioje dalyje suteikiame išimtinį žodį moterims ir jų istorijoms. Jų pavyzdžiai parodo apsaugos spragas, kurias skubiai turi pašalinti vyriausybės, profesinės sąjungos ir įmonės.

Išsamesnė leidinio struktūra yra tokia.

1 skyrius

Siekdami suskirstyti moterų neužtikrintumą Europoje pagal teisingumo teoriją, 1.1 skyriuje pirmiausia suteikiame galimybę kalbėti pačiai moteriai: Nathalie. Kiekvieną dieną ji daug ką daro ir jos darbas yra vertingas. Remdamiesi jos pavyzdžiu parodome, kodėl būtent moterys dažnai imasi mažų garantijų darbų, kaip tai įstato į rėmus, ir kaip tokį darbą dirbančios moterys yra ypač atskirtos nuo esminių išteklių – tame tarpe laiko veikti politiškai. 1.2 ir 1.3 skyriuose nagrinėjame klausimą, kodėl sunkus darbas dažnai yra prastai apmokamas ir skiriamas nepalankioje padėtyje esančioms grupėms, o tai kelia grėsmę pažeisti vienodo orumo principą. 1.4 skyriuje "Atsitraukimas nuo apmokamo darbo modelio?" nagrinėjame, ar universalios bazinės pajamos būtų naudingos ar žalingos demokratinei bendruomenei. 1.5 skyriuje aptariami įvairūs subjektyvūs mažų garantijų

darbo sprendimo būdai ir parodoma, kodėl nukentėjusieji retai renkasi konstruktyvų politinį požiūrį į savo aplinkybes. Todėl yra nemažai kliūčių profesinėms sąjungoms aktyviau veikti. „Prekarizacija“ galiausiai lemia tai, kad nesaugios gyvenimo sąlygos išlieka.

Pirmosios dalies 2 skyriuje apibendrinami ir įvertinami svarbiausi lygybės srities duomenys – darbo užmokesčio atotrūkis (2.1), užimtumo atotrūkis (2.2), pensijų atotrūkis (2.3) ir priežiūros atotrūkis (2.4). Skyriaus pabaigoje apžvelgiamas lyčių lygybės politikos ekonominis poveikis (2.5).

3 skyriuje apžvelgiama teisinė padėtis Europoje, taip pat dabartinės priemonės ir strategijos, susijusios su lygybe ir nediskriminavimu. 3.1 dalyje nurodoma, kokiomis direktyvomis ir veiksmy planais siekiama formuoti Europą kaip socialinę – ir šiame kontekste lyčių lygybės – Europą, remiantis Europos socialinių teisių ramsčio principais. 3.2 dalyje aptariamos antidiskriminacinės direktyvos, kurios jau perkeltos į nacionalinius įstatymus, o 3.2.1 dalyje apibendrinami minimalūs standartai Europos šalims. Visose Europos šalyse nuo diskriminacijos nukentėję asmenys ne tik naudojami teisine apsauga, bet ir gali naudotis asociacijų, kurios taip pat gali dalyvauti teismo procesuose, parama. Nacionalinių paramos tarnybų apžvalga pateikiama 3.4 skyriuje. Šios organizacijos taip pat teikia išsamią informaciją apie Europos kovos su diskriminacija direktyvų įgyvendinimą ir taikymą nacionaliniu lygmeniu. 4 skyriuje apibendrinamos ankstesnių skyrių išvados, remiamasi Europos Sąjungos reikalavimais, ir, pasinaudojant abiejų skyrių medžiaga, formuluojami politiniai reikalavimai.

2 skyrius

Pirmoje šio leidinio dalyje buvo padėtas informacinis politinis pamatas – taip sakant, makrolygmuo – antrajai daliai – mokymo programai. Šioje dalyje pateikiama informacija, padedanti užimti kvalifikuotą poziciją moterų neužtikrintumo tema. Prieš pateikiant atrinktus metodus ir juos aprašant antroje dalyje, pateikiama informacija apie tai, kas yra socialinė diskriminacija ir kaip ji išsamiai veikia (1 skyrius). Tai apima mikro- ir mezolygmenis, kurie yra vienodai svarbūs instruktoriams taikant metodus. Be to, aprašomas socialinės diskriminacijos poveikis sveikatai (1.3.1 skyrius) ir asmeniniam elgesiui (1.3.2 skyrius) bei iš to kylančios pasekmės darbdaviams (1.3.3 skyrius).

2 ir 2.1 skyriai pradedami nuo konkrečių seminarų ir mokymo kursų rengimo bei įgyvendinimo, todėl 2.2 skyriuje galiausiai pristatomi įvairūs metodai, skirti įvairioms šios srities tikslinėms grupėms. Metodų skyrių sudaro keturios dalys: atvykimo ir susipažinimo metodai (2.2.1), pratimai iš politinės biografijos darbo (2.2.2), sociometriniai pratimai (2.2.3) ir darbas su konkrečiais klausimais (2.2.4).

3 skyrius

Trečiojoje ir paskutinėje dalyje vėl suteikiame žodį suinteresuotoms moterims. Jų pasakojimai atskleidžia pažeidžiamumą – vadinamąsias apsaugos spragas. Tos spragos išryškina atvirus poreikius, kuriuos galima panaudoti formuluojant įvairius politinius reikalavimus. Jos taip pat gali būti panaudotos politiniame diskurse bei seminaruose parodant lengvai matomus, labai praktiškus ir trumpus pavyzdžius, kas "vyksta ne taip". Naudodamiesi proga, norėtume padėkoti moterims už pasitikėjimą ir leidimą paviešinti jų istorijas. Daugelis istorijų atkeliavo iš mūsų Europos partnerių, kurie mus parėmė. Mums buvo labai svarbu papasakoti moterų iš kelių Europos šalių istorijas, nes projekto metu ir daugybės pokalbių su moterimis ir apie jas metu mums ne kartą buvo pabrėžtas vienas dalykas: Jų istorijos yra europietiškos, ir mes su jomis susidūrėme visur ir ne kartą. Dažnai girdėdavome frazę: "Visur tas pats!". Tai turi pasikeisti.

1 skyrius: Teisingumo teorijos klasifikacija: moterų prekariatas Europoje

1.1 Nathalie gyvenimo diena

Pragyvenimui pakankamas darbo užmokestis, fizinė ir psichologinė neliečiamybė darbo vietoje, sąžiningos galimybės ir tam tikras socialinis pripažinimas – tai minimalūs padoraus darbo standartai, kuriuos norime propaguoti šiuo leidiniu. Jei šių veiksnių nesilaikoma, kalbame apie nesaugų (mažų garantijų) darbą. Tokį darbą dirbančios moterys dažnai yra nematomos mūsų Europos visuomenėje. Jos dirba darbus, be kurių negali apsieiti nė viena visuomenė: tai valytojos, operatorės prekybos centrų kasose, darbininkės prie konvejerių, o taip pat globos darbuotojos. Jų poreikiais besirūpinantys advokacijos aktyvistai yra ne itin įtakingi. Kad suprastume, kodėl taip yra, ne kartą leidome šių moterų gyvenimo istorijoms kalbėti pačioms už save.¹ Jų poreikiai ir sunkumai turėtų būti šio leidinio centre, todėl toliau pradedame būtent nuo tokios istorijos ir aprašome Nathalie gyvenimą ir situaciją.

Nathalie yra vieniša ir turi ketverių metų sūnų, su kuriuo gyvena dviejų miegamųjų bute Achene, maždaug 250 000 gyventojų turinčiame Vakarų Vokietijos mieste. Apie mus ji sužinojo iš plakato, kurį iškabinome ginekologų kabinetuose. Jame reklamavome savo konsultavimo prieš diskriminaciją paslaugą. Jos darbovietėje – vaistinių tinkle – jos tiesioginis vadovas ir kolegos su ja elgiasi blogai, nes ji nėra pasiekama ne darbo valandomis ir savaitgaliais. Jos darbdavys taip pat paskelbė, kad jos lankstumo stoka bus įtraukta į jos tarpinę rekomendaciją, iš dalies dėl to, kad ji menkai "norėjo" reguliariai dirbti ne darbo valandomis. "Aš tiesiog turiu pasiimti vaiką iš darželio", – sakė ji mums. Na, ar šiuo metu galime jai padėti? Nelabai. Darbdavys turi teisę įvertinti šį "norą". Nathalie dirba ne visą darbo dieną, jos darbo apimtis – 85 proc. Diskriminacija dėl lyties egzistuoja tik tuo atveju, jei ji būtų *neproporcingai daug* dirbanti savaitgaliais arba ne darbo valandomis, palyginti su kolegomis. Taigi, jei vaikų priežiūra yra netinkama ir nelanksti, ji yra priklausoma nuo darbdavio malonės, o Europos šalių palyginimas aiškiai rodo, kad moterų gyvenimo galimybės didele dalimi priklauso nuo viešųjų paslaugų teikimo (plg. Nicholsonová 2022, p. 10).

Todėl jos darbo vieta turi trapų pagrindą. Jei nori ja atsikratyti, darbdavys turi padaryti tik tiek, kad panaudotų ją tuo metu, kai nėra valstybinės vaikų priežiūros įstaigos. Ji negali sau leisti privačiai finansuojamos vaikų priežiūros, nes jos pajamos yra mažos. Tačiau ne tik dėl mažų garantijų bei pinigų stygiaus jos darbas ir gyvenimas yra nesaugūs. Tai ir atstumas iki kitų žmonių normalumo, kuris susijęs su gėda, pykčiu, nesaugumu ir resignacija. Nathalie gyvena "gerame rajone". Kiekvienas jos sūnaus pakvietimas į kito vaiko gimtadienio šventę jai yra iššūkis. Kol kiti tėvai nesusimąstydami išleidžia 15 ar 20 eurų dovanai, Nathalie tai yra didžiulis iššūkis. Ji nenori, kad kas nors pastebėtų, jog jai iššūkis. Valgyti, keliauti, eiti į kiną: toks "normalus" gyvenimo būdas, kuris daugeliui yra geras gyvenimas, jai nepasiekiamas. Laisvas asmeninis tobulėjimas, gyvenimo formavimas pagal savo idėjas, kitaip tariant, visi liberaliosios demokratijos pažadai – visa tai Nathalie tėra tik "burbulai". Jai samdomas darbas nėra stabilus planuojamos ateities pagrindas. Ji dirba visą parą. Senatvėje jos pajamos neužtikrins pragyvenimo šaltinio. Pati Nathalie mums sakė: "Visos šios politikų kalbos apie laisvę ir lygybę neturi nieko bendro su mano patirtimi! O juk už darbo rezultatus turėtų būti atlyginama. Ką dar turėčiau daryti? Ką jie tokio daro?". Pati Nathalie yra demokratė ir smerkia neišpildytus demokratijos pažadus. Kiti su disonansu tarp gražiai skambančių pažadų ir kasdienės marginalizacijos patirties tvarkosi ugdydami antidemokratinės nuostatos arba prisijungdami prie antidemokratinų judėjimų (žr. Quent 2019, p. 85, Adorno & Weiß 2019, Heitmeyer 2018).

¹ Šiame leidinyje pateiktais atvejų tyrimais norime parodyti visus mažų garantijų darbo aspektus. Kadangi dauguma nukentėjusių baiminasi neigiamų pasekmių, jei atskleistų, kokiomis sąlygomis joms tenka dirbti, siekdami apsaugoti susijusius asmenis, pakeitėme jų vardus ir vietas. Tai taikoma ir susijusiems žmonėms.

Objektyviai vertinant, Nathalie priklauso paslaugas visuomenėje teikiančių jos narių. Dėl to ji yra daugelio Europos moterų atstovė. Norėdama įsivaizduoti savo kasdienes pasiekimus, Nathalie mums nupiešė tipišką dieną.

- **6.00:** val. ryto: keliuosi, ruošiuisi pati, žadinu keturmetį (jo vardas Adrianas): Šiandien patalynę reikia nuimti, nes ji buvo šlapia. Tada rengiu Adrianą: kartu pusryčiaujame, pakuojame pietų dėžutę su sumuštiniais ir agurkų griežinėliais (arba koku nors kitu sveiku maistu) ir gėrimu. Tada valau Adrianui dantis ir padedu nusiprausti. Jei dar lieka laiko, virtuvėje greitai sutvarkau indus ir produktus. Visada turiu skirti šiek tiek daugiau laiko striukei, batams, šalikui ir kepurei apsivilkti.
- **7:20:** vedu vaiką į darželį, tada toliau judu link darbo.
- **7:55:** pradedu darbą. Dirbu vaistinėje. Mano užduotys – papildyti lentynas, dirbti kasoje, atsakyti į klientų klausimus.
- **12:30:** pietų pertrauka
- **13:00:** Darbas tęsiasi. Vienas dalykas šiandien man ypač įstrigo į galvą. Du klientai kalbėjo apie tai, kaip jiems atrodo baisu, kai mamos "išleidžia savo mažus peliukus į darželį visai dienai". Tokie pareiškimai mane labai supykdo.
- **15:30:** Darbo pabaiga. Pasiimu Adrianą iš darželio.
- **15:50:** Šiandien turiu nueiti į žaislų parduotuvę ir išrinkti dovaną vaiko gimtadienio šventei. Mano vaikas darželyje turi daug draugų. Tuo, žinoma, labai džiaugiuosi. Parduotuvėje gimtadienio vaikas suruošė "dovanų maišą", iš kurio kviestiniai vaikai galės rinktis. Nė viena dovana nėra pigesnė nei 20 eurų. Šį mėnesį tai viršija mano galimybes ir man tai labai nemalonu. Tačiau radome tikrai gražią dovaną už 10 eurų. Tikiuosi, kad ji per daug neišsiskiria. Adrianas pradeda verkti ir tampa irzlus. Jis darosi alkanas, o aš negaliu kiekvieną kartą eiti ir nupirkti ko nors iš kepyklos! Skubiai važiuojame namo.
- **16:45:** grįžtame namo ir skalbiame rytinius skalbinius! Adrianas gauna sumuštinį, kad galėtų išsilaikyti iki vakarienės. Butas nuolat pilnas smėlio iš smėlio dėžės, kuris prilipo prie jo drabužių: batų, kojinių, kelnių, jo pilna net kelnių kišenėse. Todėl vėl turiu siurbti, o Adrianas verkia, nes jam per garsu, o aš šiandien su juo net nežaidžiau. Aš irgi tai visiškai suprantu! **Tiesiog trūksta laiko, bet nėra kitos išeities!**
- **18:30:** dabar turiu paruošti vakarienę. Šiandien tai – makaronai su pomidorų padažu ir keptais cukinijų gabalėliais. Tai nedaug kainuojantis geras patiekalas, į kurį galiu įtraukti daržovių.
- **19:30:** laikas apsivilkti pižamą ir valytis dantis. Šiandien dar turime pasikloti lovą (ryte ji buvo šlapia).
- **19:50:** Iš tikrųjų jau gerokai per vėlu! Paguldau Adrianą į lovą ir skaitau jam vieną pasaką. Jis užmiega.
- **20:15:** nukraustau stalą, sudedu daiktus į indaplovę, nušluostau stalą ir kitus virtuvės paviršius, sudžiauostau skalbinius. Žinoma, aplink visur mėtos žaislų, kuriuos greitai sutvarkau.
- **21:00:** greitai nusiprausiu po dušu. Iš tikrųjų man labai patinka atsipalaiduoti vonioje. Tačiau kadangi turiu kuo mažiau mokėti už komunalines paslaugas, paprastai prausiuosi po dušu. Po to apsivelku pižamą ir išsivalau dantis.
- **21:30:** sėdžiu ant sofos ir žiūriu televizorių.
- **22:00:** einu miegoti.

Nathalie per mėnesį gauna 1650 eurų: 1400 eurų darbo užmokestį „į rankas“ ir 250 eurų išmoką vaikui. Už nuomą ji moka 650 eurų, 70 eurų atsieina draudimas, 350 eurų išleidžia maistui, 230 eurų atitenka automobilio lizingui ir benziniui, 100 eurų išleidžia vaistams ir drabužiams, 150 eurų lieka laisvalaikio pramogoms. Ji stengiasi atidėti apie 100 eurų per mėnesį nenumatytiems atvejams: naujai skalbimo mašinai, baldams, kelionėms ir pan.

Užtenka trumpai pažvelgti į Nathalie gyvenimą, kad suprastume, kokia yra viena iš pagrindinių nesaugiai dirbančių moterų problemų: Jos dažniausiai neturi savigynos priemonių ir išteklių. Jos beveik neturi galimybių informuoti save, protestuoti, organizuotis, iškelti ir apginti savo interesus bei reikalavimus. O tiems, kurie gali jas užstoti, labai sunku jas pasiekti. Kaip matėme, tai lemia su laiku susijusios priežastys. Daugelis nesaugių darbo vietų taip pat yra perduodamos iš išorės samdomiems darbuotojams: tokiam valytojui, kuris valo metalo ar chemijos pramonės darbuotojų biurus, netaikomos šių sektorių kolektyvinės sutartys. Dar blogiau yra tai, kad "tipiškos moterų darbo vietos" paslaugų sektoriuje (palyginti su pramonės sektoriumi) dažnai yra mažesnėse įmonėse. Tačiau čia galimybės organizuotis ir spręsti konfliktus yra mažesnės.

Nathalie vis dar yra viena iš "privilegiuotų" mažų garantijų darbus dirbančių žmonių. Ji yra įdarbinta savo darbo vietoje (turi darbo sutartį), nedirba keliuose darbuose, (dar) nedirba nepatogiomis valandomis ir yra bent jau pakankamai finansiškai nepriklausoma, kad galėtų finansuoti aukščiau aprašytą gyvenimo būdą. Tačiau gali užtekti vienos nelaimės, vieno blogo sprendimo ar vieno klaidingo žingsnio, kad visa ši konstrukcija sugriūtų. Todėl mažų garantijų darbas neleidžia nukentėjusiems asmenims užmigti ant laurų. "Krizės metu jiems pirmiesiems gresia atleidimas iš darbo. Jiems patikimos pačios nemaloniausios darbo vietos, jie yra "skylių užkėšėjai", tai "merginos visiems atvejams", kurių ištekliai pamažu išsenka, nes neapibrėžtumas tęsiasi" (Dörre 2006, p. 12). Tačiau nesaugios darbo sąlygos yra kur kas daugiau nei apgailėtini individualūs likimai. Jos veikia mus visus ir tai gali drausminti išties visuomenes. Tiems, kurie nededa nuolatinių pastangų, gresia patekti į socialinės atskirties sferą. "Būtent dėl to, kad nesaugiai dirbantys darbuotojai veikia tiesioginėje tų, kurie yra integruoti per standartinius darbo santykius, patirties sferoje, jie veikia kaip nuolatinis priminimas. Nuolatiniai darbuotojai, kurie iš pradžių į laikinus darbuotojus žvelgia kaip į pageidaujamą "lankstumo buferį", galvodami apie iš išorės samdomų darbuotojų veiklą, patiria neaiškų pakeičiamumo jausmą. Jie supranta, kad jų darbą taip pat kokybiškai gali atlikti darbuotojai, kurie sutinka su tokiais darbo ir gyvenimo sąlygomis, kurios vargu ar būtų priimtinos pagrindinei darbo jėgai" (ten pat). Todėl mažų garantijų darbo santykiai yra ne tik marginaliniai reiškiniai. Jie siunčia signalą visuomenės centrui, vadinamųjų "normalių darbo santykių" dalyviams, ir taip daro tapatybę formuojantį ir drausminantį poveikį. Taip organizuotoje darbo aplinkoje "dirbančiųjų suverenai" (Honneth 2023) gerai apgalvos, ar iš tikrųjų reikalaus ir naudosis savo (bendro apsisprendimo) teisėmis, ar geriau nuo to susilaikyti.

Be tokių atvejų, kaip Nathalie, yra daugybė paslėptų nesaugiai dirbančių darbuotojų. Tai daugybė darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, kurie, susilaukę pirmagimio, atsisakė arba turėjo atsisakyti darbo visą darbo dieną. Jų ypač daug Vakarų Europoje. Daugelyje Rytų Europos šalių vaikus auginančioms moterims ypač sunku grįžti į darbą, nes beveik nėra darbo ne visą darbo dieną. Todėl daugelis Rytų ir Vakarų Europos moterų dažnai gali nuosekliai planuoti savo gyvenimą tik tol, kol turi pastovią partnerystę.

1.2 Ko vertas moterų darbas?

Jei sunkiai dirbate, turėtumėte uždirbti daug pinigų. Todėl neigiamą gėrį – šiuo atveju sunkų darbą – turėtų atsverti teigiamas gėris – tinkamas atlygis. Tačiau tai, kas skamba taip akivaizdžiai, dažniausiai yra visiškai priešingai. Jei sunkų darbą suprasime ne tik kaip varginantį, bet ir kaip kažką, ko žmonės nenori daryti ir ko paprastai nedarytų, jei neprivalėtų to daryti, tada pamatysime, kad ši neigiama „prekė“ susijusi su kitais neigiamais reiškiniais, "tokiais kaip skurdas, nesaugumas, ligos, fizinis pavojus, pažeminimas ir degradacija" (Walzer 2006, p. 244). Tačiau kodėl sunkus darbas paprastai yra ir nesaugus darbas? Pasak Walzerio, šis darbas paskirstomas pagal logiką, kurią jis apibūdina kaip žiaurią ir bjaurią: "neigiama prekė atitinka neigiamą statusą tų, iš kurių tikimasi, kad jį atliks. Būtent socialiai pažemintiems ir nuskriaustiesiems skiriamas sunkus darbas, o piliečiai nuo jo atleidžiami." (ten pat, p. 245). Todėl sunkus ir nesaugus darbas yra darbas, kuris pirmenybę teikia

tiems, kurie nelaikomi visateisiais visuomenės nariais arba iš tikrųjų nėra visuomenės nariai: pavyzdžiui, "gastarbaiteriams", turintiems pašalinės grupės statusą, arba moterims, kaip didžiausiai ir istoriškai reikšmingiausiai vadinamųjų "vidinių pašaliečių" grupei (ten pat, p. 245). Moterys dirbo ir dirba darbą, "kurį niekino vyrai, taip išlaisvindamos vyrus ne tik finansiškai pelningesnei veiklai, bet ir pilietinei bei politinei veiklai." (ten pat, p. 245). Darbas, apie kurį čia kalba Walzeris, yra visas neapmokamas darbas, leidžiantis vyrams dalyvauti ekonomikoje ir visuomenėje kaip visateisiams piliečiams. "Tai, kas vieniems – vyrams – yra privati paramos sistema, padedanti dalyvauti socialiniame gyvenime, kitiems – moterims – yra privati darbo sritis, nustatanti nemažas dalyvavimo socialiniame gyvenime ribas". (Schweitzer 1991, p. 21) Tris ketvirtadalius neapmokamo priežiūros (globos) darbo vis dar atlieka moterys, iš kurių dauguma tai daro būdamos vienos, ir galiausiai gauna vidutiniškai beveik 30 proc. mažesnę pensiją ES (Eurostat 2021). O didėjančių moterų užimtumą savo ruožtu lydi priežiūros darbo komercializavimas, todėl kuriamos darbo vietos, kurios yra daugiausia nesaugios ir kurias vėlgi dažniausiai atlieka moterys. "Oficialus darbas" už savo pelningumą taip pat yra dėkingas pigiems ištekliams sistemos pakraščiuose – neapmokamam ir suprekintam globos darbui, kuriam vėlgi samdomi svetimai, pašaliniai žmonės, o jų dauguma yra moterys. Darbas yra tai, kas tarnauja ekonominio gyvenimo ir politinės bendruomenės bendrųjų gėrybių – kelių, mokyklų ir t. t. – palaikymui. Tačiau rinka su šiais darbuotojais elgiasi taip, tarsi jie nieko nekainuotų. Transformuojant Böckenförde teoremą², atrodo, kad rinka remiasi pagrindais, kurių pati negali atkurti.

Globos darbo statusas visuomenėje dar labiau išryškėja, kai pažvelgiame į šio darbo pasidalijimą tarp dirbančių ir partnerystėje gyvenančių moterų. Nustatome, kad padidėjęs moterų užimtumas nepadidino neapmokamo darbo pasiskirstymo. Bendra moterų našta didėja, kai jos dirba, o vyrų našta mažėja, kai dirba jų žmonos. Net jei moteris dirba visą darbo dieną, vyrų namų ruošos darbų laikas pastebimai nepadidėja (KAB Impuls 2023, p. 7). Taigi vyro gyvenimo eiga vis dar yra orientuota į šeimos išlaikymą ir pajamų generavimą. Moters gyvenimo eigai būdingas poreikių padidėjimas dėl pagrindinės atsakomybės už priežiūros užduotis tęstinumo. Tai lemia darbinės veiklos pertrūkius, darbą ne visą darbo dieną, karjeros pertraukas ir ribinį užimtumą, taigi dažnai visą gyvenimą trunkančią ekonominę priklausomybę.

1.3 Darbo orumas

"Mes dažnai nepastebime tų, kurie nedirba profesionalaus darbo, („Taip“) tų, kurie nedirba vadinamųjų didžiųjų darbų, darbo ir reikšmės. Tačiau leiskite šį vakarą jums pasakyti, kad visada, kai dirbate darbą, kuris tarnauja žmonijai ir yra skirtas žmonijos kūrimui, jis turi orumą ir yra vertingas. (Plojimai) Vieną dieną mūsų visuomenė turi tai suprasti. Vieną dieną mūsų visuomenė turės ateiti ir pradėti gerbti sanitarijos darbuotoją, jei nori išlikti, nes žmogus, kuris surenka mūsų šiukšles, galiausiai yra toks pat svarbus kaip ir gydytojas, nes jei jis neatlieka savo darbo, plinta ligos. (Plojimai). Visas darbas („Visas darbas“) turi orumą. („Taip!“)" – Martinas Liuteris Kingas 1968 m. Memfyje, Tenesio valstijoje (Raman 2017)

Mūsų kultūroje giliai įsišaknijęs požiūris, kad asmens pajamos prilyginamos jo indėliui į visuomenę. Pasak Sandel (2021, p. 4), būtent šis naratyvas naikina darbo orumą. Be menko darbo užmokesčio, dar yra ir gėda nebūti vienu iš svarbiausių "indėlininkų" į politinę bendruomenę. Keliai, mokyklos ar viešieji parkai: tie, kurie uždirba daug pinigų, visada gali turėti gerą jausmą, kad daug prisideda prie šių kolektyvinių gėrybių finansavimo. Todėl rinkos visuomenė visada bus linkusi nustatyti asmens indėlį į visuomenę pagal jo pajamas. Tai liaupsina rinkos laimėtojus, o mažas pajamas gaunantys asmenys yra įžeidinėjami ir gėdinami. Žemiau mažai uždirbančių asmenų yra tik tie, kurie neturi

² Pagrindinė Vokietijos konstitucinės ir administracinės teisės eksperto, teisės filosofo Ernst-Wolfgang Böckenförde tezė (mokymas) skamba taip: "Liberali, sekuliarizuota valstybė gyvena iš prielaidų, kurių pati negali užtikrinti." (Böckenförde 1991, p. 112)

darbo. Būtent todėl yra tiek daug dirbančių moterų ir vyrų, nors jiems nėra jokio finansinio skirtumo, ar pinigus jie gauna iš darbo, ar iš socialinių transferų (pvz., pašalpų).

Šioje vietoje įsidėmėtinas Komisijos pirmininkės Ursulos von der Leyen pareiškimas, kuriame kalbama apie ryšį tarp darbo ir orumo: "Tačiau tiesa yra ir tai, kad daugeliui žmonių darbas nebeteko prasmės. Dėmpinginis darbo užmokestis atima iš darbo orumą, ir kartu tai baudžia verslininkus, kurie moka padorų darbo užmokestį. Nes dėmpingas iškreipia konkurenciją vidaus rinkoje. Todėl Komisija pateiks pasiūlymą dėl teisės akto, kuriuo siekiama padėti valstybėms narėms nustatyti minimalaus darbo užmokesčio teisinę sistemą. Kiekvienas žmogus Europoje turėtų turėti teisę į minimalų darbo užmokestį, nesvarbu, ar tai būtų kolektyvinės sutarties dalis, ar teisės aktais nustatytas minimalus darbo užmokestis" (Europos Komisija 2020, p. 1). Po to 2022 m. lapkričio mėn. buvo priimta atitinkama direktyva dėl minimalaus darbo užmokesčio kriterijų, kurioje taip pat numatyta, kad ateityje kolektyvinių derybų aprėptis kiekvienoje valstybėje narėje turi būti 80 proc. Tai ne kas kita, kaip paradigmos pokytis Europos Sąjungoje. Viotto (2023) rašo: "Anksčiau aukšti socialiniai standartai buvo vertinami kaip konkurencijos iškreipimas, o dabar šis poveikis priskiriamas darbo užmokesčio dėmpingui, o tai reiškia esminį perspektyvos pasikeitimą" (p. 21).

Dėl prasto ar neapmokamo darbo visuomet prarandamas pripažinimas, be to, reikėtų pridurti, kad būtent šį darbą neproporcingai dažnai atlieka moterys. Būtent iš žemesnio statuso asmenų tikimasi sunkaus darbo (plg. Walzer 2006). Kita vertus, būtent šis darbas lemia žemą statusą visuomenėje. Dar reikia pridėti darbą, kurio nepaveikia dėmpinginis darbo užmokestis, nes už jį visai nemokama. Kovos už vaiko priežiūros ir slaugos atostogas galiausiai yra kovos už reprodukcinio darbo pervertinimą. Rinkos visuomenėje vertinga yra tai, kas pripažįstama darbu. Tik apibrėžus veiklą kaip darbą, galiausiai pripažįstamas jos indėlis į visuomenę. Todėl Fraser (2023) nuomone, feminizmas galiausiai yra darbo kova.

1.4 Atsisakoma darbo užmokesčio modelio?

Kasininkės, auklėtojos, slaugytojos, o taip pat siuntų ir logistikos paslaugų teikėjų sandėlių darbuotojai – jų darbas yra labai svarbus visuomenės ir ekonominės sistemos funkcionavimui; jie yra tie, kurie užtikrina, kad "parduotuvės veiktų". Tačiau būtent šie darbai daugelyje Europos šalių yra menkai apmokami ir menkai pripažįstami. Kadangi rinkta tik iš dalies pritaikyta išreikšti darbo vietos vertę politinei bendruomenei, vis dažniau pasigirsta balsų, raginančių įvesti universalias (besąlygines) bazines pajamas. Pasisakantieji už jas pateikia du pagrindinius argumentus: pirma, jos suteikia gavėjams orumo ir laisvės pasirinkti darbą pagal savo polinkius ir interesus, antra, jos sustiprina asmenų derybinę galią, nes jie nebėra verčiami sutikti su tam tikrais darbais.

Axel Honneth (2023, p. 294 f.) universalių bazinių pajamų modelį laiko potencialiu demokratinės bendruomenės griovėju. Esą tai tik skatintų polinkį vis labiau likti savo sferoje ir labai mažai pastebėti kitų interesus, poreikius ir gyvenimus. Tuomet žmonės linkę bendrauti su tais, kurie į juos panašūs, ir taip patys vis labiau supanašėja su savo aplinka. Tokios politinės priemonės pagreitintų ir taip pavojingą tendenciją: žmonės lieka savo pačių "burbule" pagal savo subjektyvius pageidavimus. Honneth įvardija darbo pasaulį kaip vieną iš paskutiniųjų demokratiškesnių vertybių reprodukcijos šaltinių, nes tai beveik vienintelė vieta, kur žmonės vis dar turi susitikti, bendradarbiauti ir siekti kompromisų, kurių, tikėtina, būtų išvengta įvedus bazines pajamas. Tai viena iš paskutiniųjų vadinamųjų tarpgrupinių kontaktų suaugusiųjų pasaulyje vietų. Sudarius galimybę dėl bazinių pajamų nusigręžti nuo darbo visuomenės, kenkiama bendruomeninio atsakomybės ir naštos pasidalijimo už ekonominį bendruomenės išlaikymą užtikrinimui. Dėl šios priežasties kol kas lieka tik darbo rinka, kuri gali atlikti "didžiojo integratoriaus" (pranc. *grand intégrateur*, plg. Barel, 1990) funkciją.

Jei bazinės pajamos atlieka tik darbuotojų derybinės galios stiprinimo funkciją, tuomet, pasak Honneth, šis projektas turi būti kritikuojamas klausiant, "ar jis nesukels nenumatytų pasekmių – anksčiau ar vėliau nesumažins kolektyvinės profesinių sąjungų ar panašių interesų grupių galios derantis dėl darbo sutarčių, nes sustiprins individualią derybinę galią". Tai "galiausiai padarytų daugiau žalos nei naudos darbuotojų masei" (Honneth 2023, p. 306).

Todėl tai, kaip mes organizuojame darbą ir priežiūrą, yra labai svarbu siekiant išsaugoti mūsų šalių demokratines vertybes, nes taip apibrėžiame ir mūsų Europos demokratijų būklę.

1.5 Darbo rinkos sumenkinimas bei subjektyvios ir kolektyvinės mažų garantijų darbo apdorojimo formos

***"Kitų žmonių suvokime – išoriniame asmens identifikavime – profesija ir asmuo dažnai yra linkę susiliesti, profesija laikoma rodikliu, rodančiu, kas yra asmuo. Tada profesija tampa filtru, per kurį asmuo suvokiamas, vertinamas ir vertinamas. Po to seka tapatybės hipotezės, stereotipai ir įvaizdžiai. Šiuo požiūriu taip pat profesija sudaro esminį socialinio tapatumo išsikristalizavimo tašką, ir kiekvienas dirbančio asmens savęs apibrėžimas turi būti susijęs su joje esančiomis tapatumo prielaidomis."* (Gildemeister ir Günther 1987, p. 73)**

Būtent darbo įvaizdis galiausiai lemia, ar asmuo priskiriamas prie tų, kurie gali būti gerbiami, ar ignoruojami, tų, kurie gerbia (kitą), ar tų, kurie turėtų būti gerbiami. Kaip asmuo, nuolat susiduriantis su stereotipu, kad jo darbas nereikalauja didelių intelektinių gebėjimų, turėtų save suvokti kaip asmenį, kurio balsas yra svarus ir kuris gali turėti kvalifikuotą nuomonę? Mano kolegos menkinantis žvilgsnis yra pagrindinė galios priemonė hierarchijoms palaikyti. (Taylor 1993, p. 13 ir toliau) Dėl jo žmonių grupės – lyties, profesijos pagrindu – priima šį žvilgsnį kaip sudedamąją savo tapatybės dalį ir dėl to negali naudotis jiems garantuojamomis teisėmis ir galimybėmis kvestionuoti. Paralyžiuojanti paniekos ir pajuokos, sumenkinimo ir paniekos baimė neleidžia jiems dalyvauti viešojoje erdvėje, savarankiškai formuoti savo gyvenimo aplinkybių, užimti galios pozicijų. Tai pagrindinė kliūtis žmonėms, kaip demokratiniams piliečiams. Kartu tai yra pagrindinė kliūtis, jei norima, kad mažų garantijų darbą dirbančios moterys būtų sutelktos profesinėse sąjungose. Todėl prekariatas labai apriboja profesinių sąjungų galimybes veikti. Atlikdama savo tyrimą apie moteris, dirbančias nesaugų darbą, Tumforde sugebėjo parodyti, kad dėl minėtų priežasčių kolektyvinis savo gyvenimo sąlygų tvarkymas įsitraukiant į profesinių sąjungų veiklą dažniausiai yra tik išimtis. Taigi prekaritatinė padėtis skatina darbuotojų išnaudojimą. Daug dažniau nei politinis bandymas pasmerkti savo darbo sąlygas pasitaiko "rezignuojantis pasitraukimas į privatų gyvenimą" (Tumforde 2009, p. 4) arba susitaikymas su nesaugiomis darbo sąlygomis. Kaip vieną iš tokių tipų Tumforde įvardijo "papildomai uždirbantį asmenį" (ten pat, p. 30 ir toliau). Konservatyvūs vaidmenų modeliai ypač skatina žmones likti nesaugioje padėtyje, nes jie leidžia teigiamai interpretuoti ribinį užimtumą ir skirti laiko šeimai. Nepaisoma nestabilaus savo darbo potencialo, kai nurodoma, kad žmogus gali sau leisti tokią darbo formą dėl tvirtos vyro padėties. Savo paties nesaugumas interpretuojamas kaip privilegija. Faktas, kad nuoseklus savo gyvenimo planavimas veikia tik tol, kol partnerystė yra stabili, nutylimas.

Apskritai galima apibendrinti, kad situacijos priėmimas suvokiamas kaip teisingas, jei savęs samprata sutampa su tapatinimosi su kitais modeliu. Tuomet, žiūrint iš subjektyvaus požiūrio, profesinių sąjungų aktyvinimas reikalaujant šių moterų jautrinimo ir politizavimo. Jei tai bus suvokiama kaip nesąžininga, pasitikėjimas savimi, laikas ir pinigai nulems tolesnę eigą.

Tai, ar pasirenkamos individualios, ar kolektyvinės visuomenės tvarkymosi formos, visada apibūdina ir demokratijos būklę. Viena vertus, neabejotinai egzistuoja pirmiau aprašyta rezignacija ir pozityvi savo prekariato (savi)interpretacija. Tačiau socialinė depolitizavimo ir individualizavimo tendencija taip pat prisideda prie pasyvumo skatinimo. Remdamasis Hegelio kooperacijos samprata (Hegel

1970, p. 250 ir toliau), Honneth (2023) pabrėžtinai teigia, kad demokratinė darbo politika turi užduoti palaikyti abipusės priklausomybės sąmoningumą kooperatyvinėje darbo visuomenėje, jei demokratija nenori prarasti savo pačios pagrindų (p. 10, p. 66). Mat jei visuomenės nariai save matys tik kaip autonomiškus rinkos dalyvius, jie pagal šią logiką išvystys neigiamą laisvės sampratą ir atstovaus depolitizuotam rinkos ir visuomenės supratimui. Tokia politika, kuriai būdinga libertarinė leksika, sunkiai pateisintų kur kas daugiau nei minimalią valstybę. Ji taip pat būtų nesuderinama su Europos Sąjungos vertybėmis, kuri neabejotinai pasisako už pozityvią laisvės sampratą. Darbo visuomenės depolitizavimas pakerta kolektyvines visuomenės tvarkymosi formas individualių naudai; trūksta norminio kolektyvinio protesto žodyno. Tai iš tikrųjų trukdo ES tikslams užtikrinti didesnę kolektyvinių derybų aprėptį.

Savaime suprantama, kad profesinių sąjungų veikla nėra vienintelė politinė ir kolektyvinė nesaugaus darbo tvarkymo forma. Kartu svarbu pabrėžti, kad ne bet koks politinis aktyvumas yra pageidautinas. Pavyzdžiui, Heitmejeris atkreipia dėmesį į reiškinį, kai politika pasitelkiama į pagalbą rinkai: šiandien rinka daugiausia sprendžia dėl darbo sąlygų, gamybos vietų ir darbo užmokesčio dydžio. Dėl kontrolės praradimo jausmo individai ir visuomenė tampa jautrūs "autoritarinėms pagundoms". (Heitmeyer 2018, p. 119 ir toliau) Ten, kur Europos valstybių socialinė apsauga yra susilpninta, netrūksta iškyla "pasiutęs dešinysis populizmas". Tačiau užuot sukilęs prieš realias nuoskaudas, šis protestas dabar nukreiptas prieš grupes, kurios paprastai laikomos silpnomis; taip nusiteikęs individas kovoja prieš įsivaizduojamus priešus – nesugebėdamas apmąstyti tikrųjų savo padėties priežasčių – turėdamas stiprų galios, autoriteto ir darnos poreikį (plg. Adorno 1981, p. 27).

Mūsų pirmasis Nathalie pavyzdys parodė, kad daugelis moterų vos spėja ginti savo interesus, ir taip yra vien dėl laiko stokos. Dėl čia aprašytų darbo rinkos pažeminimų atsiranda papildomų kliūčių. Šių moterų interesų gynėjais savo pasiūlymuose turi įvertinti socialinio neteisingo vertinimo poveikį. Jų pačių nesaugi padėtis susijusi su didele gėda, į kurią būtina atsižvelgti vykdant šioms moterims skirtas informavimo, mokymo ir švietimo programas. Iš politinės pusės taip pat bus labai svarbu vartoti demokratinę kalbą: demokratija – tai darbo pasidalijimu pagrįsta visuomenė, kurios nariai bendradarbiauja. Rinka nėra savarankiškų ir už save atsakingų subjektų visuma, ji yra politiškai bendrai organizuota, socialiai įtvirtinta sistema, kurioje sudaromas bendras piliečių ryšys. Todėl kalbant apie demokratinę darbo politiką būtų teisingiau vartoti terminą "ekonominis bendras piliečių apsisprendimas" nei sutrumpintą terminą "bendras apsisprendimas darbo vietoje". Demokratinės Europos su jos glaudžiai persipynusiomis darbo rinkomis ateities vardan reikia aiškiai duoti atkirtį visiems, kurie ragina kurti grynai ekonominę Europą be bendrų darbo teisės direktyvų ir socialinio koordinavimo. Demokratinis ir socialinis Europos ekonomikos koordinavimas yra atskirų Europos demokratijų stabilumo pagrindas.

2. Lygybė: Europa skaičiais

"Yra kaimų, kuriuose vyrai žvejoja, o moterys audžia, ir tokių, kuriuose moterys žvejoja, o vyrai audžia. Tačiau bet kuriame kaime vyrų darbas vertinamas aukščiau nei moterų."
(Margaret Mead, cituojama iš Pierson & Cohen 1995, p. 141)

Kai kalbame apie horizontaliąją darbo rinkos segregaciją, turime omenyje darbo rinkos suskirstymą į "vyriškas" ir "moteriškas" profesijas. Šios srities tyrimais, be kita ko, bandoma analizuoti karjeros pasirinkimą: kodėl vyrai ir moterys dažnai renkasi skirtingas profesijas? Kaip savanoriškai pasirenkamos profesijos? Kodėl moterys dažnai dirba socialinių profesijų ir mažmeninės prekybos srityse, o vyrai dažniausiai renkasi fizines ir technines profesijas? Karjeros pasirinkimas dažnai siejamas su diskusijomis apie moterų ir vyrų gyvenimo galimybes – juk uždarbis "vyriškose profesijose" paprastai yra gerokai didesnis nei "moteriškose profesijose". Dėl šios priežasties visada stengiamasi ir imamasi iniciatyvų, kuriomis siekiama motyvuoti moteris rinktis, pavyzdžiui, STEM

profesijas, kad jos padidintų savo gyvenimo galimybes. Kad ir kokios naudingos šios priemonės būtų individualios karjeros pasirinkimui, individualioms gyvenimo galimybėms ir moterų gyvenimo keliui, šios iniciatyvos dažnai ignoruoja esminę socialinę problemą. Klausimas turėtų būti ne toks: "Kodėl tiek mažai moterų dirba įtakingose profesijose?". Daug dažniau reikėtų klausti: "Kodėl tiek daug profesijų, kuriose dominuoja vyrai, yra įtakingos?". Viena svarbi detalė apie didėjančią moterų dalį vyrų dominuojamose profesijose yra žinoma ir įrodyta jau dešimtmečius: jei didėja moterų dalis, mažėja atlyginimai, mažėja profesijos pripažinimas, didėja tikimybė, kad akademinė profesija taps pameistrystės profesija, o pameistrystės profesija taps pusiau kvalifikuota profesija.

Profesijų skirstymas į "socialines" ir "technines" taip pat dažnai yra susijęs su stereotipais: kasdienis slaugytojos darbas intensyviosios terapijos skyriuje reikalauja tiek socialinių, tiek techninių įgūdžių. Daugelyje šalių į sunkų fizinį slaugytojų darbą neatsižvelgiama skirstant darbo užmokestį. Kirpėjo amatas ekonomiškai nevertinamas taip pat kaip vyrų dominuojamų amatų profesijų atstovų. Todėl rekomendacijose dėl didesnės lygybės darbo rinkoje vis dažniau pabrėžiamas teisingo atlygio už moterų darbą užtikrinimas, žinoma, neatsisakant iniciatyvų, kuriomis siekiama pritraukti moteris į teisingai apmokamas profesijas.

Europos Parlamento Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto ataskaitoje dėl moterų skurdo Europoje Nicholsonová (2022) ragina nustatyti naujus moterų darbo vertinimo standartus ir valstybes nares imtis veiksmų šioje srityje: "kadangi, nors darbas sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, yra labai svarbus ir turi didelę socialinę ir ekonominę vertę, šis darbas yra nepakankamai vertinamas ir mažiau apmokamas nei darbas sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba vyrai; kadangi būtina skubiai iš naujo įvertinti, ar darbo užmokestis sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, atitinka jo socialinę ir ekonominę vertę; kadangi būtina padaryti pažangą ES teisės aktuose dėl minimalaus darbo užmokesčio, minimalių pajamų ir darbo užmokesčio skaidrumo" (p. 10). Iš to išplaukia, kad "darbo sritys, kuriose paprastai vyrauja moterys, turėtų būti iš naujo įvertintos ir įvertintos, taip pat turėtų būti sukurtos ir visuose sektoriuose taikomos lyčiai neutralios užimtumo vertinimo priemonės, kad darbas, kurį daugiausia atlieka moterys, būtų geriau įvertintas ir teisingiau apmokamas, o už vienodą darbą ir vienodos vertės darbą būtų užtikrintas vienodas darbo užmokestis" (15 p.).

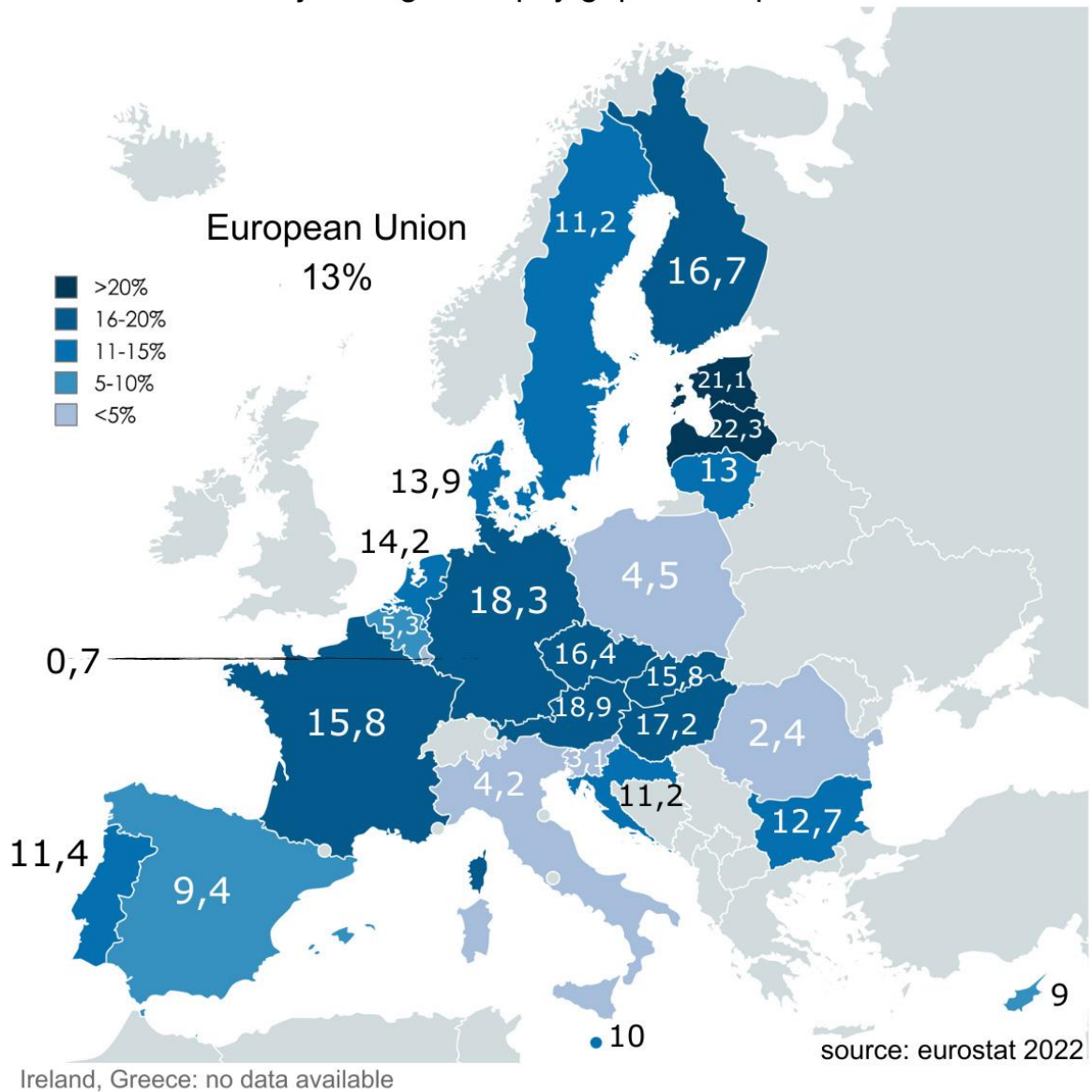
Europos Sąjungos teisėje vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio principas (SESV 157 straipsnis) įtvirtintas pirminės teisės lygmeniu ir konkretizuotas Direktyvoje 2006/54/EB. Kaip vienodo darbo užmokesčio nagrinėjimo priemonės nustatytos šios priemonės:

- Anglų, prancūzų, italų ir vokiečių kalbomis: <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-analysis-with-logib>
- Vokiečių kalba: Logib-D informacija ir "Excel" lentelės, kurias galima atsisiųsti: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>
- Vokiečių kalba: eg-check.de: Vadovėlius ir darbo medžiagą galite rasti čia: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/eg_check/eg-check-node.html

2.1 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis apibūdina vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio skirtumą. Europoje vidutinis atotrūkis yra apie 13 % moterų nenaudai, nors kai kuriais atvejais šis dydis gerokai skiriasi. Didžiausias atotrūkis yra Latvijoje – 22,3 %, o mažiausias – Liuksemburge (0,7 %) ir Rumunijoje (2,4 %).

Unadjusted gender pay gap in Europe 2020

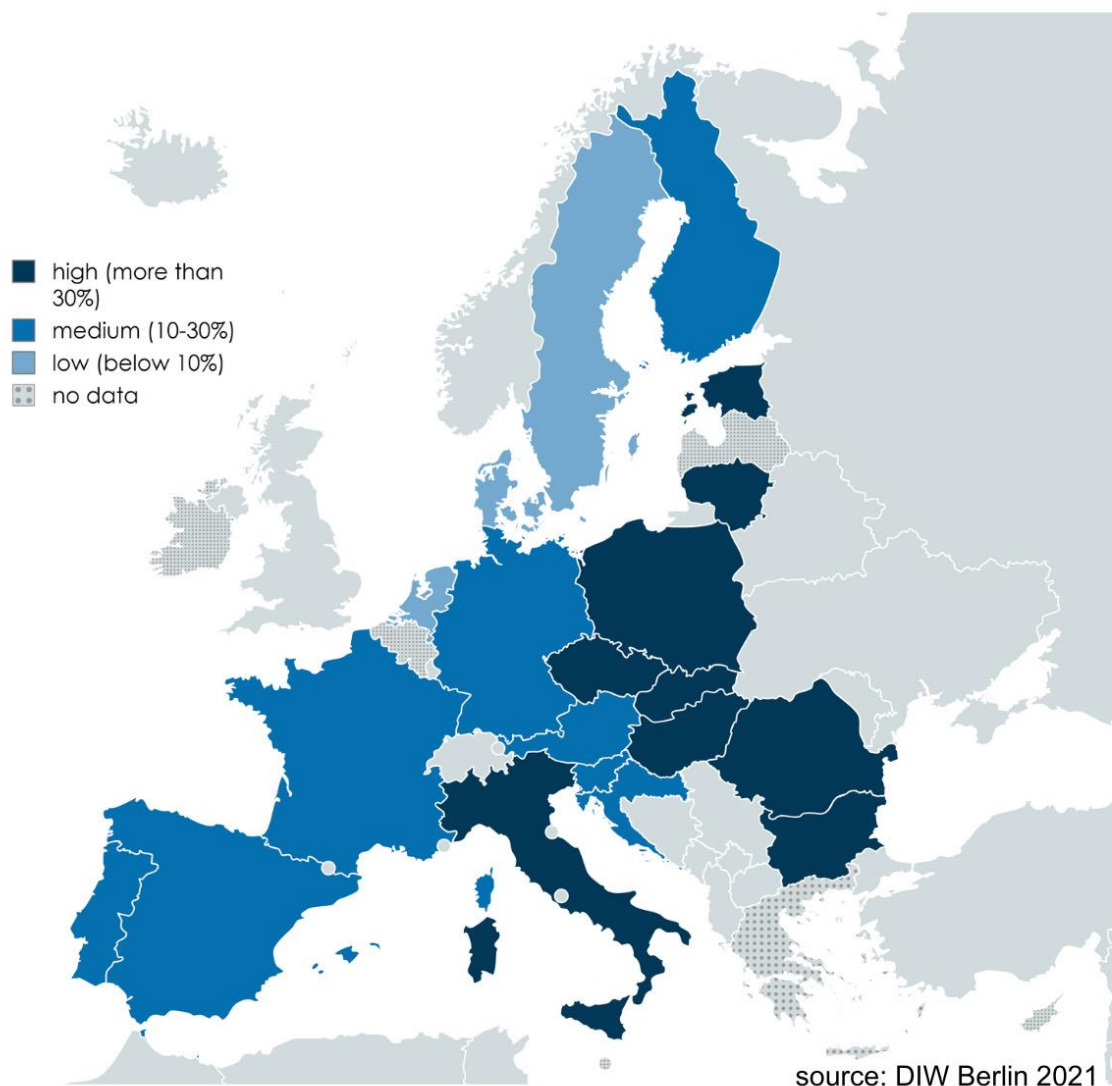


Tačiau mažas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nebūtinai reiškia, kad vyrų ir moterų darbo užmokestis paskirstytas itin teisingai. Šalyse, kuriose moterų dalyvavimo darbo rinkoje lygis yra aukštas, darbo užmokesčio skirtumas paprastai yra didesnis nei šalyse, kuriose moterų dalyvavimo darbo rinkoje lygis yra žemas. Aukštas užimtumo lygis vienodai veikia visų kvalifikacijų moteris. Moterų darbo užmokestis ne taip smarkiai skiriasi nuo jų kolegų vyrų, kurių dalyvavimo darbo rinkoje lygis visose šalyse yra aukštas.

Šalyse, kuriose moterų užimtumo lygis žemas, pavyzdžiui, Italijoje ir Rumunijoje, darbo rinkoje daugiausia dirba moterys, turinčios didelį darbo užmokesčio potencialą. Palyginti didelis šių moterų darbo užmokestis mažina moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus šiose šalyse. Tai taip pat paaiškina, kodėl daugelyje šalių, kuriose moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis yra mažiausias, vyrauja itin tradiciniai vaidmenų modeliai.

Šalyse, kuriose lyčių atotrūkis ypač mažas ir atitinkamai mažas moterų užimtumo lygis, neproporcingai daug žmonių sutinka su teiginiu "Vyro darbas – uždirbti pinigus, moteris atsakinga už namų ūkį ir šeimą".

Proportion of the population with traditional gender roles in Europe 2021



Proportion of the population who agree with the statement "It is the man's job to earn money, the woman is responsible for the household and family."

Todėl, kalbant apie moterų skurdą, verta atidžiau pažvelgti į tas šalis, kurioms pavyko pasiekti aukštą moterų dalyvavimo darbo rinkoje lygį ir kartu išlaikyti mažą moterų bei vyrų darbo užmokesčio skirtumą. Schmieder & Wrohlich (2021), remdamiesi Eurostato duomenimis, kaip gerus pavyzdžius nurodo Islandiją ir Švediją, kurių teigiamą atotrūkį visų pirma galima paaiškinti šių šalių mokesčių ir šeimos politika. Struktūros formuoja kultūrą: egalitarinės nuostatos gali paaiškinti struktūras, kita vertus, galioja ir priešingas ryšys: pasiūla daro įtaką kultūrai. Moterų darbo jėgos aktyvumo didėjimą Vokietijoje akivaizdžiai lėmė padidėjęs vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas, o požiūris prie šio prieinamumo prisitaikė (žr. DIE ZEIT, infas ir WZB 2023). Schmieder & Wrohlich (ten pat) kaip teigiamas struktūras nurodo individualų sutuoktinių porų ir partnerių mokesčių vertinimą, taip pat kokybiškai ir kiekybiškai gerai išvystytą vaikų priežiūrą visose amžiaus grupėse ir lanksčiu laiku, didelės darbo užmokesčių pakeičiančias išmokas už šeimos darbo valandas ir didelį partnerių mėnesių skaičių tėvystės pašalpai gauti.

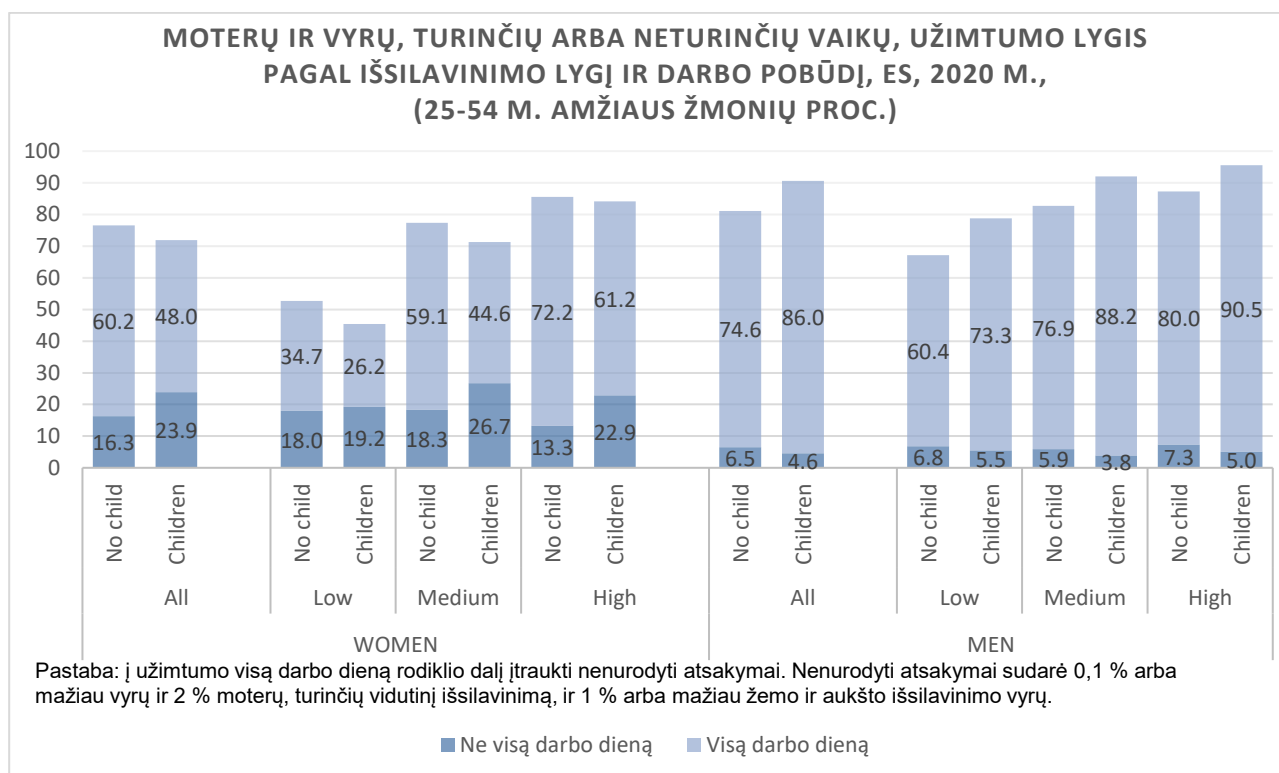
Nustatant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą neatsižvelgiama į ankstyvą diskriminaciją, susijusią su galimybėmis gauti darbą ir mokymą. Tyrimai parodė, kad moterys jau dabar diskriminuojamos skiriant mokymosi vietas, ypač tipiškosiose "vyriškose profesijose". Paraiškų dokumentai vertinami vienu laipsniu žemesniu balu už identišką kvalifikaciją, jei tik vardas ir pavardė nurodo moterį. Profesijose, kuriose dominuoja vyrai, moterys turi parašyti tris kartus daugiau

paraiškų, kad gautų kvietimą į pokalbį dėl darbo (žr. Montanari 2017, p. 11). Nustatant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus taip pat neatsižvelgiama į motinų ir tėvų pajamų pokyčius. Tėvystė atlygina tėvams ir smarkiai baudžia motinas (Bohnet 2016, p. 127). Vokiečių motinos 5-10 metų po vaiko gimimo vis dar uždirba 60 proc. mažiau nei prieš gimdymą; Danijos moterų per tą patį laikotarpį uždirba apie 20 proc. mažiau (Kleven et. al. 2019, p. 1 ir toliau).

2.2 Užimtumo atotrūkis

Užimtumo atotrūkis rodo vyrų ir moterų užimtumo lygį. Apskritai visose Europos Sąjungos šalyse vyrų užimtumo lygis yra didesnis nei moterų. Ypač dideli skirtumai yra Maltoje (24,1 proc.), Graikijoje (19,8), Italijoje (19,7) ir Rumunijoje (17,1), o Lietuvoje (1,0), Suomijoje (3,5) ir Švedijoje (4,0) – gana maži. Stebina tai, kad šalyse, kuriose užimtumo lygis yra žemas arba nedarbo lygis aukštas, atotrūkis tarp vyrų ir moterų didėja. Todėl šalyse, kuriose nedarbo lygis yra aukštas, moterys patiria neproporcingai didelę žalą (Eurostat 2019).

Kalbant apie moterų skurdą, ypač krinta į akis tai, kad kuo žemesnis vyrų ir moterų išsilavinimo lygis, tuo didesnis užimtumo lygio atotrūkis: todėl žemos kvalifikacijos moterys dažniausiai nedirba apmokamo darbo.



Darbas ne visą darbo dieną turi neigiamą poveikį pensijoms ne tik todėl, kad dėl mažesnio darbo valandų skaičiaus gali būti mokama mažiau įmokų. Moterys, dirbančios ne visą darbo dieną, taip pat uždirba mažiau per valandą nei moterys, dirbančios visą darbo dieną – už tą patį darbą! Darbo užmokesčio atotrūkis nuo vyrų, dirbančių visą darbo dieną, yra dar didesnis. Šis vadinamasis ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkis yra gerai žinomas ir gerai ištirtas reiškinys daugelyje šalių (pvz., Bohnet 2016). Tačiau nėra palyginamųjų duomenų ES lygmeniu, todėl čia kaip pavyzdys nurodomi Vokietijoje atliktų tyrimų rezultatai: moterys, dirbančios ne visą darbo dieną, uždirba 17 proc. mažiau nei moterys, dirbančios visą darbo dieną už tą patį ar lygiavertį darbą. Atotrūkis tarp moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir vyrų, dirbančių visą darbo dieną, yra 32 % (Wrohlich 2019). Tai reiškia, kad jos uždirba 7,33 euro per valandą mažiau. Tai neteisėta visose ES valstybėse narėse. Finansų konsultantas Dani Parthum (2023) tai išreiškė darbo

užmokesčio dydžiu: "Dėl 7,33 euro sumažėjusio darbo užmokesčio už 80 darbo valandų per mėnesį prarandama apie 590 eurų bruto darbo užmokesčio. Jei ekstrapoliuotume tai per 30 metų, negautas darbo užmokestis siektų 212 400 eurų. (...) Ekonomika, politika ir visuomenė pelnisi iš darbščių, fokusuotų, išsilavinusių, bet ne visą darbo dieną dirbančių moterų ir motinų. Tai jau beveik cinizmas." Paklausus moterų, kodėl jos dirba ne visą darbo dieną, jos dažniausiai nurodo šeimyninius įsipareigojimus, pavyzdžiui, vaikų priežiūrą ar kitas slaugos pareigas (Vokietijoje – 46 proc.). Kita vertus, vyrams šeimos pareigos (Vokietija: 11 proc.) paprastai yra antraeilis dalykas (11 proc.), o asmeninio tobulėjimo galimybės, pavyzdžiui, mokymasis ir tolesnis mokymasis (25 proc.), yra pagrindinis motyvas dirbti ne visą darbo dieną (Kümmerling ir Schmieja, 2021 m.).

Europos lygmeniu žinomi šie tarpusavyje palyginami duomenys (Eurostat 2018): visose Europos šalyse moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną. Tačiau, nors 15 ES valstybių narių užimtumas ne visą darbo dieną vaidina palyginti didelį vaidmenį, nuo 2004 m. valstybėse narėse jo dalis yra gana maža. Visose šalyse vyrų dalyvavimas darbo rinkoje yra didesnis nei moterų – tik Lietuvoje vyrų dalyvavimo darbo rinkoje lygis yra panašus. Kai kuriose šalyse vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje skaičiaus skirtumai yra dideli: pavyzdžiui, Bulgarijoje ne visą darbo dieną dirbančių asmenų dalis apskritai yra nedidelė, tačiau vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai labai skiriasi (dirba 75,8 proc. vyrų ir 57,6 proc. moterų). Čia prienamų vaikų priežiūros įstaigų trūkumas derinamas su darbo ne visą darbo dieną vietų trūkumu. Panaši padėtis yra ir Lenkijoje. Italijoje moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis yra didelė (31 %, palyginti su 7 % vyrų), kaip ir moterų, nedirbančių apmokamo darbo (moterų užimtumo lygis yra 57,1 %, palyginti su 74,7 % vyrų). Vokietijoje maždaug kas antra moteris dirba ne visą darbo dieną, o bendras darbo jėgos aktyvumo lygis yra aukštas (75,4 %) – vis dėlto jis maždaug 8 % atsilieka nuo vyrų. Darbo jėgos aktyvumas gerokai padidėjo dėl vaikų priežiūros paslaugų plėtros ir didesnių galimybių dirbti ne visą darbo dieną. Padidinti užimtumo mastą bus galima tik užtikrinus lankstesnes prielaidas ir kokybiškas vaikų priežiūros galimybes. Jei savaitės darbo laikas bus sutrumpintas iki 35 valandų per savaitę, galima tikėtis, kad gerokai padaugės visą darbo dieną dirbančių moterų ir padidės vyrų dalyvavimas neapmokamame darbe (Böhle 2023, p. 8).

Kalbant apie užimtumo atotrūkį, Nicholsonová (2022) nurodo, kad reikia atsižvelgti į galimą daugialypę diskriminaciją: "ES translyčių moterų užimtumo lygis yra apie 51 proc., palyginti su 69,3 proc. netranslyčių asmenų užimtumo lygiu. Nors 20,7 % neįgalių moterų dirba, neįgalių vyrų šis rodiklis siekia 28,6 %" (p. 10 ir toliau).

2.3 Pensijų atotrūkis

Palyginus Europos šalių pensijų skirtumus pagal lytį, matyti, kad skirtumus visų pirma lemia užimtumo lygis ir užimtumo mastas, o ne atitinkamos pensijų sistemos. Profesinės pensijos, kad ir kokių privalumų jos turėtų, gali net padidinti atotrūkį, nes jos vėlgi yra susijusios su dalyvavimu darbo rinkoje.³ Skirtumai Europos Sąjungoje yra dideli: jie svyruoja nuo 0,5 % Estijoje iki daugiau kaip 70 % Ispanijoje ir Liuksemburge. Skaičiai rodo, kad šalyse, kuriose iki 1990-ųjų moterys dirbo palyginti retai arba minimaliai, atotrūkis tarp vyrų ir moterų pensijų yra didelis, o šalyse, kuriose mažai galimybių dirbti ne visą darbo dieną arba dirbama ne visą darbo dieną, kai yra daug darbo vietų ir išplėstos vaikų priežiūros paslaugos, atotrūkis yra mažesnis. Hammerschmid daro išvadą: "Siekiant ilgainiui sumažinti pensijų skirtumus, politinėmis priemonėmis pirmiausia reikėtų siekti didinti moterų užimtumą, ypač dirbant visą darbo dieną." (Hammerschmid & Rowold 2019) Kalbėdami apie moteris, pirmiausia turime omenyje motinas: daugelyje Europos šalių teisės į pensiją yra daug

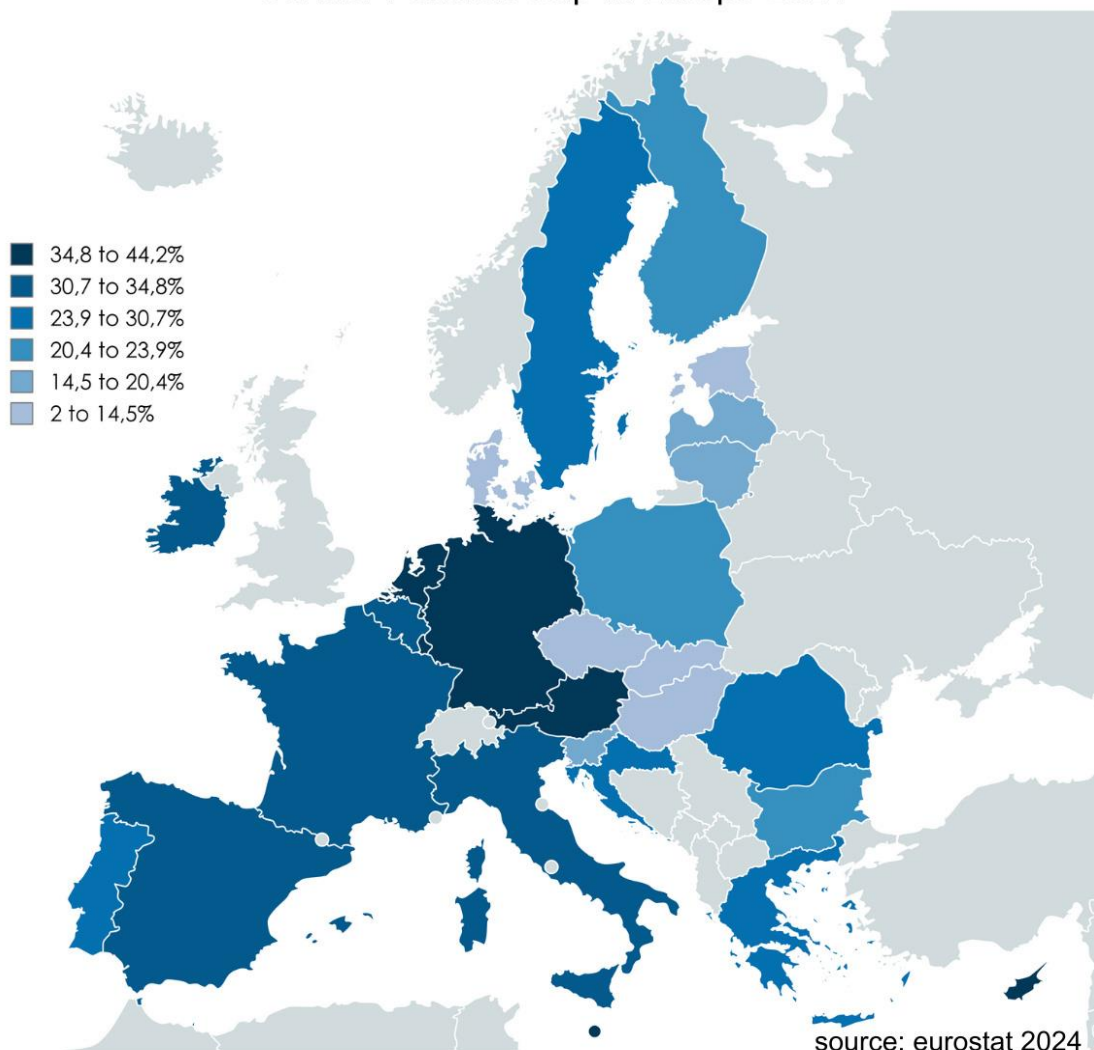
³ Pavyzdžiui, Vokietijoje 2015 m. pensijų atotrūkis iš privalomojo pensijų draudimo sudarė 46 %, o iš profesinių pensijų net 56 %; kiekvienu atveju moterų nenaudai (žr. ver.di 2022).

artimesnės, kol sukuriama šeima, net jei prieš gimstant pirmajam vaikui moterų galimybės įsidarbinti jau yra labiau apribotos (Kübler, Schmid & Stüber 2017, p. 2 ir toliau).

Reiškinys, kai moterys finansiškai baudžiamos už tai, kad susilaukia vaikų, o vyrai apdovanojami, vadinamas motinystės bausme: palyginti su bevaikėmis moterimis, joms sunkiau susirasti darbą, siūlomas mažesnis atlyginimas, jos laikomos mažiau kompetentingomis ir mažiau atsidasusiomis darbui. Priešingai, vyrams nėra sunkiau susirasti darbą. Jie taip pat nelaikomi mažiau kompetentingais. Jiems siūlomi didesni atlyginimai (Bohnet 2016, p. 41).

Todėl politikos formuotojai visų pirma turi imtis priemonių, kuriomis siekiama pašalinti kliūtis, trukdančias derinti profesijas, ir sumažinti priežiūros atotrūkį. Jei, pavyzdžiui, Vokietijoje moterys, dirbančios ne visą darbo dieną, padidintų savo darbo valandų skaičių vos 10 %, tai prilygtų 400 000 visą darbo dieną dirbančių darbo vietų (Heil 2022). Kvalifikacijos trūkumo ir demografinių pokyčių laikais reformų atsilikimas čia sunkiai suprantamas.

Gender Pension Gap in Europe 2024



2.4 Priežiūros trūkumas

Visuose nacionaliniuose, Europos ir tarptautiniuose tyrimuose prieita prie išvados, kad priežiūros darbą vis dar daugiausia atlieka moterys (pvz., EIGE 2023), net jei abu heteroseksualioje partnerystėje esantys partneriai dirba visą darbo dieną. Galima net pastebėti, kad moterys didesnes pajamas "kompensuoja" dar didesniu namų ruošos ir priežiūros darbų kiekiu (Bohnet 2016, p. 88).

Reprodukcinis priežiūros darbas daugiausia atliekamas už vertės kūrimo ciklą ribų, todėl neįtraukiamas į vertės grandinių skaičiavimus, nes tik taip galima išlaikyti mažas darbo sąnaudas. Priežiūros darbo našta yra individuali, todėl ją turi prisiimti pačios moterys. Daugelyje šalių viešųjų paslaugų, skirtų priežiūros darbų perdavimui, vis dar nepakanka, kad moterims būtų suteiktos panašios galimybės darbo rinkoje, taigi ir panašios pensijos. Suprekintam priežiūros (globos) darbui taip pat dažnai būdingas nepakankamas ekonominis įvertinimas.

"Šiandien globos, ypač fizinės priežiūros, darbai vis dažniau perduodami kitoms moterims, dažniausiai iš šalių, kuriose atlyginimai yra žemi. Ši vadinamųjų "globos grandinių" sistema jau seniai išplito visose šalyse ir žemynuose, kas savo ruožtu sukuria priežiūros spragą šalyse, iš kurių kilo Vokietijoje priežiūrą teikiančios moterys. [...] Dėl nevienodo priežiūros darbo paskirstymo ir sistemingo jo nuvertinimo atitinkamai atsiranda pajamų, turto, laiko ir įtakos nelygė tarp vyrų ir moterų ir gilėja esama pasaulinė nelygė tarp turtingųjų ir vargšų" (Iniciatyva *Equal Care 2020*). Priežiūros darbo pasekmė – ekonominė priklausomybė.

2.5 Lyčių lygybės politikos ekonominis poveikis

Lyčių lygybės politika turi įtakos moterų užimtumo lygiui ir produktyvumui. Nicholsonová (2022) daro išvadą, kad "pagerinus lyčių lygybę, iki 2050 m. BVP vienam gyventojui ES padidėtų 6,1-9,6 % ir būtų sukurta 10,5 mln. papildomų darbo vietų, o tai būtų naudinga ir moterims, ir vyrams". Geresnė užimtumo politika, kurioje būtų užtikrintas teisingas darbo užmokestis, taip pat sumažina žmonių, kurie senatvėje dėl nepakankamų pensijų yra priklausomi nuo papildomų valstybės išmokų, skaičių. Tačiau be teigiamo lyčių lygybės politikos poveikio ekonomikai, reikia atsižvelgti ir į išlaidas, kurias būtų galima sumažinti, jei būtų panaikinti pasenę ir destruktivūs vaidmenų stereotipai bei struktūros. Pavyzdžiui, vokiečių ekonomistas Borisas von Heesenas savo knygoje "Kiek kainuoja vyrai. Aukšta patriarchato kaina" (vok. *Was Männer kosten. Der hohe Preis des Patriarchats*) apskaičiavo, kad vien nesveikas vyrų gyvenimo būdas Vokietijos mokesčių mokėtojams ir, žinoma, Vokietijos mokesčių mokėtojoms kainuoja 63 mlrd. eurų daugiau nei nesveikas moterų gyvenimo būdas. Vyrai pirmauja kai kuriose neigiamose statistikose: tai ir įvairios priklausomybės, ir nusikaltimai, ir laikas kalėjime, smurtas šeimoje ir nesveikas gyvenimo būdas; visa tai akivaizdžiai dominuojama vyrų, todėl policija, teisingumo sistema ir socialinis darbas yra nuolat ant kojų. Vien tik priklausomybės kainuoja apie 40 mlrd. EUR, o priklausomų asmenų šeimų išlaidų beveik neįmanoma apskaičiuoti. Todėl darbas lyčių lygybės srityje naudingas ne tik moterims. Įveikus neigiamus socialinius suvaržymus ir nesveikus vaidmenų stereotipus, naudos gauna visa visuomenė.

3 Teisinė padėtis ir priemonės Europos Sąjungoje (atranka)

3.1. Europos socialinių teisių ramsčio principų ir ES įgyvendinimo priemonių lyčių lygybės srityje apžvalga

Europos socialinių teisių ramsčio principai	Priemonės
<p>2 principas: lyčių lygybė</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skatinti ir užtikrinti lygias moterų ir vyrų galimybes dalyvavimo darbo rinkoje, darbo sąlygų ir karjeros srityse. • Vienodas darbo užmokestis už vienodą ar lygiavertį darbą 	<ul style="list-style-type: none"> • 2020-2025 m. lyčių lygybės strategija (įskaitant moterų ir vyrų užimtumo atotrūkio mažinimą, Barselonos tikslų, susijusių su mažų vaikų priežiūros įstaigų plėtra, peržiūrą) ➤ LGBTQ žmonių lygybės strategija 2020-2025 m.

	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva 2023/970, į nacionalinę teisę perkelta iki 2026 m. liepos 7 d. • Suderinamumo direktyva 2019/1158 (žr. toliau)
<p>9 principas: profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimalūs standartai asmenims, turintiems priežiūros pareigų (pvz., tėvams ir slaugytojams), pvz., atostogos, lankstus darbo laikas, galimybė naudotis priežiūros ir slaugos paslaugomis, specialios atostogos priežiūros veiklai. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suderinamumo direktyva (ES) 2019/1158, į nacionalinę teisę perkelta iki 2022 m. rugpjūčio mėn.: bent 10 dienų apmokamų atostogų antrajam iš tėvų kaip darbo užmokesčio pakaitalas gimus vaikui, ne mažesnės nei ligos pašalpos dydžio, keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogos kiekvienam iš tėvų, iš kurių dvi yra apmokamos ir neperleidžiamos, penkių dienų priežiūros laikas per metus, teisė tėvams ir globėjams prašyti lanksčių darbo laiko sąlygų, geresnė tėvų ir (arba) globėjų apsauga nuo atleidimo iš darbo. • 2020-2025 m. lyčių lygybės strategija (žr. aukščiau) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Europos priežiūros ir paramos strategija (2022 m.): įskaitant lyčių užimtumo skirtumų mažinimą, socialinio dalyvavimo didinimą, lyčių lygybės skatinimą.
<p>11 principas: Vaikų priežiūra ir parama vaikams</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teisė į kokybišką ir prieinamą ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą. • Socialinė nelygybė: apsauga nuo skurdo ir teisė į specialią paramą siekiant lygių galimybių. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vaiko teisių strategija (2021 m. kovo mėn.) ir Tarybos rekomendacijos dėl Europos vaiko garantijų iniciatyvos įvedimo. Siekiama, kad vaikų garantija užkirstų kelią socialinei atskirčiai, užtikrinant, kad vaikai, kuriems reikia pagalbos, galėtų naudotis tokiomis paslaugomis kaip ankstyvoji vaikų priežiūra, švietimas ir ugdymas, sveikatos priežiūra ir sveika mityba, taip pat tinkamu būstu. ➤ Europos priežiūros ir paramos strategija: vaikų priežiūra, auklėjimas ir ugdymas, ypatingas dėmesys skiriamas neįgaliems vaikams ir vaikams iš socialiai remtinių grupių
<p>18 principas: ilgalaikė priežiūra: asmens teisė į kokybišką ir įperkamą ilgalaikę priežiūrą (ypač priežiūrą arti namų ir paslaugas namuose).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Žalioji knyga dėl visuomenės senėjimo, skirta demografiniams pokyčiams spręsti ir Europos politikai koordinuoti ➤ Europos priežiūros ir paramos strategija, ilgalaikės priežiūros iniciatyva

Kalbant apie nesaugų darbą, kuris neproporcingai veikia moteris, taip pat reikėtų paminėti II skyriaus 6 principą, kuriame pripažįstama, kad darbuotojai turi teisę į teisingą darbo užmokesčių ir tinkamą gyvenimo lygį. Šis neprivalomas principas nesuteikia jokių teisių, viršijančių nacionalinę teisę, tačiau tai pasikeičia su 2022 m. lapkričio mėn. priimta Minimalaus darbo užmokesčio direktyva. Joje nustatyti nacionalinėms valstybėms privalomi minimalaus darbo užmokesčio kriterijai (žr. 5 straipsnį). Joje taip pat nustatytas tikslas, kad nacionalinėse valstybėse kolektyvinės derybos apimtumų ne mažiau kaip 80 proc. Socialinės ekonomikos skatinimo ir darbo vietų kūrimo veiksmų planas (2021 m.) taip pat turėtų būti paminėtas kalbant apie darbo vietų gerinimą ir kūrimą.

3.2 Kovos su diskriminacija gairės

Žemiau pateiktomis ES direktyvomis siekiama užkirsti kelią diskriminacijai darbe ir užtikrinamos pilietinės teisės naudotis privačiomis prekėmis ir paslaugomis. Jose apibrėžti būtiniausi standartai, kuriuos visos valstybės narės privalo perkelti į nacionalinę teisę. Todėl gali atsitikti taip, kad nacionaliniai įstatymai viršija šiuos minimalius standartus. Kai kuriais atvejais nacionaliniai įstatymai neatitinka Europos teisės arba apskritai nėra įgyvendinti. Tokiu atveju ES gali inicijuoti pažeidimo nagrinėjimo procedūrą, kaip, pavyzdžiui, dabar pradėta prieš Vokietiją, nes dar neįgyvendinta Direktyvoje (ES) 2019/1158 įtvirtinta tėvų teisė į bent 10 dienų apmokamas atostogas. Federalinė Vokietijos šeimos reikalų ministerija 2024 m. pateikė tai ištaisantį įstatymo projektą.

Direktyva 2000/78/EC

nustatyti bendrą vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje sistemą

Direktyva 2006/54/EB

dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)

Direktyva 2010/41/ES

dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB

Direktyva 2019/1158/ES

dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES

Direktyva 2000/43/EB

įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės

Direktyva 2004/113/EB (tik civilinė teisė)

įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo

Toliau apibendrinami kai kurie pagrindiniai gairių teiginiai. Apsiribosiu tik darbo teisės skyriumi. Svarbūs civilinės teisės srities punktai susiję, pavyzdžiui, su nediskriminacinėmis galimybėmis gauti būstą. Išsamesnės informacijos apie Europos antidiskriminacinę teisę galite rasti čia: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook_non_discr_law_deu.

3.2.1 Saugomos charakteristikos, diskriminacijos apimtis ir formos

Diskriminacija apibrėžiama kaip neleistina nepalanki padėtis dėl **saugomos grupės požymių** (charakteristikų, savybių). Pagal direktyvas saugomos savybės yra "**rasinė**" ar **etninė kilmė, religija ar tikėjimas, lytis, amžius, negalia** ir **seksualinė tapatybė**. Todėl gali būti, kad diskriminacija vyksta ne tik dėl vienos grupės savybės (tai vadinamoji **daugialypė diskriminacija**). Socialinė kilmė nėra saugoma savybė. Priežiūros veiklai netaikoma tokia pati apsauga kaip minėtoms savybėms. Moterų atveju dažnai galima kalbėti apie netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, nes jos neproporcingai dažnai patiria nepalankias sąlygas, pavyzdžiui, dėl motinystės. Diskriminacijos dėl tėvystės ar giminaičių priežiūros atveju vyrai paprastai galės remtis tik diskriminacijos draudimu, kuris paprastai taikomas tik tuo atveju, jei naudojimasis teisėmis sukelia diskriminaciją. Tačiau jei darbdavio pareiškimais jie įtikinami apskritai nesinaudoti tam tikromis teisėmis, netiesioginės diskriminacijos dėl lyties paprastai nėra. Pavyzdys: Būsimas tėvas norėtų išeiti ilgesnių vaiko priežiūros atostogų

(vietoj žmonos), tačiau darbdavys paskelbia, kad dėl to jis negalėtų būti toliau paaukštintas įmonėje. Jei dabar jis nuspręs neiti vaiko priežiūros atostogų, jis nepatirs jokios profesinės žalos. Jis gali remtis draudimu skirti papeikimą tik tuo atveju, jeigu jis išeis vaiko priežiūros atostogų ir dėl šios priežasties iš tikrųjų negalės būti toliau paaukštintas pareigose. Šiuo atveju reikia atsižvelgti į nacionalinių teisės aktų nukrypimus.

Darbo teisės saugomos sritys – tai galimybė dirbti savarankiškai ir pagal darbo sutartį, galimybė gauti profesinį orientavimą, profesinį mokymą,⁴ tolesnį lavinimą darbo vietoje ir perkvalifikavimą, karjeros galimybės, įdarbinimo ir darbo sąlygos, įskaitant atleidimo iš darbo sąlygas ir darbo užmokestį. Pozityvi priemonė, kuria siekiama lygybės, nėra diskriminacija, jei tikslas yra aiškiai išreikštas. Tačiau reikia atidžiai išnagrinėti, ar priemonė yra tinkamai sukurta, taip pat tinkamai įgyvendinama, ir ar tai yra švelniausia įmanoma priemonė.

Gairėse apibrėžiamos šios diskriminacijos formos:

Nepalankumo forma	Pavyzdžiai ir paaiškinimai
Tiesioginė diskriminacija	<p>Diskriminacija egzistuoja, jei tiesiogiai remiamasi minėtomis savybėmis, pvz.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nekvietimas į darbo pokalbį - Neįdarbinimas arba nepaaukštinimas pareigose - Atšaukimas - Mažesnis darbo užmokestis, mažiau atostogų dienų <p>Diskriminacija galima dėl objektyvių priežasčių Ne visada trūkumas turi būti diskriminacija. Kai kuriais atvejais ji gali būti objektyviai pateisinama, kaip šiuo atveju:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vyro kandidatūros į moterų prieglaudą atmetimas - Fizinę negalią turinčio asmens atsisakymas mokytis stogdengio amato <p>Informacija Mažiau palankus požiūris dėl nėštumo ir motinystės atostogų laikomas tiesiogine (o ne netiesiogine) diskriminacija dėl lyties.</p>
Netiesioginė diskriminacija	<p>Netiesioginės diskriminacijos atveju nepalanki padėtis grindžiama taisyklėmis, kriterijais ar procedūromis, kurios tik atrodo neutralios.</p> <p>Neteisėti trūkumai yra pavyzdiniai ir galbūt galimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dėl <i>lyties</i>: darbas ne visą darbo dieną kaip kalėdinių premijų skyrimo kriterijus. - dėl <i>religijos</i> ir galbūt "<i>rasės</i>" ar <i>etninės kilmės</i>: draudimas dėvėti galvos apdangalus, išskyrus atvejus, kai tam yra objektyvi priežastis. - dėl <i>rasės</i> ar <i>etninės kilmės</i>: valstybinės kalbos žinios, viršijančios pareigybei keliamus reikalavimus. <p>Svarbu: darbo vietos skelbimas tik kaip darbo vietos, dirbančios visą darbo dieną (be atitinkamos objektyvios priežasties), nebūtinai reiškia netiesioginę</p>

⁴ Ne Vokietijoje: universitetai ir mokyklos: čia reglamentuojama - jei taikoma - universitetų įstatymais. Studentai nėra saugomi, tačiau universitetų darbuotojai yra saugomi.

	<p>diskriminaciją dėl lyties. Europos teisėje nereikalaujama visuotinės teisės į darbą ne visą darbo dieną; svarbu tik kad būtų tokios pačios įdarbinimo sąlygos. Vokietijos teisė šiuo atveju viršija Europos reikalavimus, nes Įstatyme dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotojo įdarbinimo (vok. <i>Teilzeit- und Befristungsgesetz</i>) apibrėžiama atitinkama teisė.</p>
<p>Priekabiavimas</p>	<p>Jokios materialios priežasties nėra!</p> <p>Diskriminacija egzistuoja esant šioms sąlygoms:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elgesys yra nepageidaujamas ir susijęs su saugoma savybe - juo bent jau buvo siekiami pažeisti asmens orumą - elgesiu sukuriama priešiška aplinka <p>Tai reiškia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nepageidaujamas = elgesys neturi būti aiškiai atmestas - orumas = turi būti peržengta nustatyta reikšmingumo riba, be jokių užuominų - tikslingas = nėra būtina sąlyga, kad buvo pažeistas orumas. <p>Elgesys neturi būti sėkmingas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - žalingą poveikį gali turėti pats veiksmas, o ne jį atliekantis asmuo. <p>Tai svarbu, nes šiuo atveju svarbu ne kaltininko supratimo lygis ar motyvacija, o tik neigiamas poveikis. Motyvacija lemiamą reikšmę turi tik tada, kai sprendžiamas klausimas, kokios priemonės yra tinkamos, būtinos ir tinkamos nepalankiam poveikiui pašalinti (pvz., įspėjimas, perkėlimas ar atleidimas iš darbo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Priešiška aplinka = paprastai, bet nebūtinai, tam reikia pakartotinio elgesio.
<p>Seksualinis priekabiavimas</p>	<p>Jokios materialios priežasties nėra!</p> <p>Diskriminacija egzistuoja esant šioms sąlygoms</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elgesys yra nepageidaujamas, lytiškai motyvuotas ir susijęs su saugoma savybe. Seksualinis priekabiavimas visada yra diskriminacija dėl lyties. Be to, gali būti atsižvelgiama ir į kitas saugomas charakteristikas (pvz., seksualinį priekabiavimą dėl rasinių motyvų). - juo bent jau buvo siekiami pažeisti asmens orumą <p>Tai reiškia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nepageidaujamas = elgesys neturi būti aiškiai atmestas - lytiškai apspręstas = kliūtis yra mažesnė nei, pvz., vartojant terminą „lytinis aktas“ - orumas = turi būti peržengta nustatyta reikšmingumo riba, be jokių užuominų - tikslingas = nėra būtina sąlyga, kad buvo pažeistas orumas. <p>Elgesys neturi būti sėkmingas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - žalingą poveikį gali turėti pats veiksmas, o ne jį atliekantis asmuo. <p>Tai svarbu, nes šiuo atveju svarbu ne kaltininko supratimo lygis ar motyvacija, o tik neigiamas poveikis. Motyvacija lemiamą reikšmę turi tik tada, kai sprendžiamas klausimas, kokios priemonės yra tinkamos, būtinos ir tinkamos nepalankiam poveikiui pašalinti (pvz., įspėjimas, perkėlimas ar atleidimas iš darbo)</p>

	- Priešiška aplinka nėra būtina sąlyga, todėl daugeliu atvejų pakanka vienkartinio elgesio.
Nurodymas diskriminuoti	Jokios materialios priežasties nėra! Kad būtų įvykdyti nurodymo diskriminuoti faktai, nebūtinai tyčinis pažeidimas. Darbo teisėje nėra aišku, ar turi būti tenkinamas reikalavimas, kad nurodymą duodantis asmuo būtų įgaliotas tai daryti.

Svarbu, kad nukentėjusiems asmenims tai sukeltų neigiamų pasekmių.

ES direktyvose dėl diskriminacijos darbo vietoje nereikalaujama sąmoningo elgesio, bet orientuojamasi į pasekmes: Svarbus yra diskriminacinis poveikis, o ne tai, kaip kolega norėtų, kad veiksmas būtų suprastas. Todėl "Jis (ji) nenorėjo taip pasielgti!" iš pradžių neturi reikšmės. Gairės taikomos ne tik diskriminaciniams veiksams, kurie apima ir žodinius pareiškimus, bet ir tiesiogiai bei netiesiogiai diskriminuojančioms struktūroms.

Atlyginimas

Vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas taikomas visoje ES. Į darbo užmokestį įeina visos darbdavio teikiamos išmokos: mėnesinis darbo užmokestis, papildomos išmokos kelionėms autobusais ir traukiniais, kompensacinės išmokos atleidžiant darbuotojus dėl įvairių priežasčių.

Sankcijos ir pažeidimai

Gairėse reikalaujama veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų už pažeidimus. Čia suteikiama teisė nukentėjusiems teikti **lengvesnius įrodymus**. Asmenys, teigiantys, kad yra diskriminuojami, turi patikimai pateikti diskriminacijos (diskriminacijos nuojautos) prielaidą. Šiuo atveju atsakovas turi įrodyti, kad veiksmas nėra diskriminacinis.

3.3 Tolesnė pagalba atskirose šalyse

Kiekvienoje ES šalyje remiamasi ne tik nukentėjusių asmenų teisinės apsaugos reglamentais, bet ir jiems teikiama parama per asociacijas, kurios taip pat gali dalyvauti teismo procesuose. Nacionalinės tarnybos teikia išsamią informaciją ir konsultacijas pagal nacionalinius įstatymus. Žemiau taip pat rasite išsamesnės informacijos darbdavių prevencinių ir atsakomųjų pareigų temomis, žinių apie įrodinėjimo pareigą minėtų diskriminacijos formų atveju ir kt.

Čia galite rasti papildomos medžiagos:

- Vokietija: Federalinė kovos su diskriminacija agentūra: www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Italija: Kovos su smurtu ir kovos su diskriminacija centras: I Centri Antiviolenza di D.i.Re – D.i.Re – Donne in Rete Contro la Violenza (direcontrolaviolenza.it)
- Lietuva: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba: <https://lygybe.lt/>
- Bulgarija: Apsaugos nuo diskriminacijos komisija: <https://kzd-nondiscrimination.com/layout/>
- Lenkija: Lenkijos antidiskriminacinė teisinė pagalba tarnyba: <http://www.ptpa.org.pl/>

4. Apibendrinimas, išvados ir reikalavimai

Kadangi

- dėl santykinės nelygybės, pasireiškiančios nuolatinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio, užimtumo, priežiūros ir galiausiai pensijų skirtumu, moterų ekonominė nepriklausomybė susiduria su didelėmis kliūtimis;

- atlygis už moterų darbą dažnai neatitinka jo socialinės ir ekonominės vertės, o kolektyvinių sutarčių šalys dažnai neatlieka vertinimo procedūrų pagal lyčių lygybės principą;
- nesaugų darbą dažniausiai dirba moterys, o jo užsakovai yra išorės paslaugų teikėjai, todėl išvengiama kolektyvinių susitarimų ir jis gali būti neoficialus;
- moterų darbo jėgos užimtumo mastas ir tęstinumas visų pirma priklauso nuo viešųjų gėrybių pasiūlos;
- moterys neproporcingai nukenčia dėl aprūpinimo spragų, pavyzdžiui, kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo vaikų priežiūros srityje, kaip rodo COVID-19 pandemija, per kurią moterų užimtumas sumažėjo daugiau kaip 10 %, o apskritai sumažėjo tik 2,4 % (žr. EIGE 2022);
- atsiradus aprūpinimo globos paslauga spragoms, pirmiausia būtent moterys sumažina savo darbo apimtį;
- moterų įsidarbinimo galimybių didinimas yra labai svarbus ekonomikai ir galėtų padidinti BVP vienam gyventojui ES iki 9,6 % (žr. 2.5 skirsnį);
- įdarbinimo apimtį ir tęstinumą turi įtakos visai profesinei karjerai;
- bet koks darbo valandų reguliavimo panaikinimas visų pirma daro poveikį moterims, turinčioms priežiūros pareigų;
- neapmokamas darbas lemia piniginį bei laiko skurdą; tai sukuria didelę moterų skurdo riziką;
- pinigų ir laiko trūkumas sistemingai trukdo moterims naudotis savo pilietinėmis teisėmis, taigi ir spręsti bei keisti savo padėtį;
- 85 proc. vienišų tėvų ES yra moterys (EIGE, 2016 m.), o 42,1 proc. iš jų gresia skurdas arba jie patiria skurdą (Eurostat, 2023 m.);
- yra didelis ryšys tarp moterų ir vaikų skurdo, nuo kurio kenčia kas ketvirtas vaikas ES (Europos Parlamentas, 2022 m.);
- nustatant skurdą paprastai atsižvelgiama į namų ūkio pajamas, todėl į šeimą žiūrima kaip į darnų vienetą, kuriame galios disbalansas neturi įtakos prieigai prie finansinių išteklių;
- skurdas pablogina smurtą patiriančių moterų padėtį ir lemia smurtinių santykių tęstinumą (Gondolf ir Fisher, 1998);
- smurto artimoje aplinkoje aukos lieka smurtiniuose santykiuose pirmiausia dėl to, kad trūksta viešųjų išteklių – pinigų, paramos paslaugų ir pan. – ir mažiau dėl vidinių kliūčių, pavyzdžiui, pažeistos savivarbos (ten pat);
- smurtas šeimoje ir smurtas darbo vietoje gali turėti pasekmių sveikatai, sukelti atskirtį ir atitinkamai skatinti bei didinti skurdą;
- "Dabartinė ES ir nacionalinė mokesčių politika didina esamą lyčių atotrūkį", didina darbo užmokesčio skirtumą mažiau uždirbančių asmenų naudai ir taip sistemingai mažina dalyvavimo profesiniame gyvenime patrauklumą;
- skurdas didina riziką, kad nukentėjusieji taps prekybos žmonėmis ir priverstinės prostitucijos aukomis (Nicholsonová 2022, p. 13);
- Moterys paprastai nesugeba apsiginti nuo diskriminacijos, nežino savo teisių ir pagrįstai bijo skundų (žr. 1.5 skyrių);

ir kadangi:

- lygybė yra pagrindinė Europos Sąjungos sutarties vertybė;
- lygybė yra viena iš pagrindinių Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos vertybių;
- skurdo panaikinimas yra Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnyje ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 34 straipsnyje nustatytas tikslas;
- lygybė ir skurdo mažinimas yra vienas iš Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo veiksmų plano elementų;
- Vaiko teisių strategija siekiama užkirsti kelią jų socialinei atskirčiai (t. y. europinės garantijos dėl galimybės gauti išsilavinimą ir ugdymą, sveikatos priežiūrą, sveiką mitybą ir tinkamą būstą);

- Europos Sąjunga 2023 m. prisijungė prie Stambulo konvencijos dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo, todėl ji privaloma ir Europos šalims, kurios nepritarė konvencijai;
- "Pranešime dėl prostitucijos reguliavimo ES" ES Parlamentas ragina valstybes nares mažinti prostitucijos paklausą ir skatinti šių moterų socialinę bei profesinę reintegraciją;
- draudžiama moterų diskriminacija dėl jų lyties ar kitų požymių darbo rinkoje ir galimybės gauti paslaugas bei preke (žr. 3.2 skyrių) s;
- vienodas darbo užmokestis už vienodą ar vienodos vertės darbą yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų, įtvirtintas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 157 straipsnyje, taip pat Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva, kuria siekiama palengvinti šios pagrindinės teisės įgyvendinimą;
- "Direktyvoje dėl tinkamo minimalaus darbo užmokesčio Europos Sąjungoje" valstybės narės raginamos nustatyti tinkamo minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tvarką, atsižvelgiant į kriterijus, tinkamus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams mažinti;
- minėtoje direktyvoje nustatyta, kad siektina ES kolektyvinių derybų aprėptis yra 80 proc.;
- teisė į teisingą bylos nagrinėjimą yra pagrindinis ES chartijos principas, o teisinė pagalba įtvirtinta ES teisėje;

reikėtų apsvarstyti šias priemones:

- Visoje Europoje nustatyti aukštus viešųjų gėrybių teikimo standartus priežiūros, švietimo ir slaugos srityse. Jos turi būti prieinamos visų pajamų žmonėms. Finansavimas neturi skatinti žmonių nesinaudoti paslaugomis. Tik taip galima užtikrinti dalyvavimą ekonominėje, socialinėje ir politinėje veikloje. Derinimo direktyva, Vaiko teisių strategija ir Globos ir paramos strategija rodo gerą kryptį. Šiuo metu daugelyje vietovių galimybės naudotis viešosiomis, kokybiškomis ir įperkamos vaikų priežiūros paslaugomis yra visiškai nepakankamos, kalbant apie vaikų įtraukimo strategiją, taip pat apie lyčių lygybės aspektus. Lyčių lygybės požiūriu ypač svarbūs yra modeliai, kuriais siekiama nustatyti vaikų priežiūros išlaidas pagal grynąsias namų ūkio pajamas. Mažesnes pajamas gaunančios moterys turi mažai arba visai neturi ekonominių paskatų imtis apmokamo darbo. Tokie priverstiniai užimtumo nutraukimai sukelia neigiamų pasekmių visai karjerai ir didina ekonominę priklausomybę dabartyje ir senatvėje. Vokietijoje šią problemą dar labiau sustiprina sutuoktinių turto padalijimas, kuris numato didesnę mažesnių pajamų apmokestinimą.
- Priemonės, kuriomis užtikrinama teisė į tinkamą minimalų darbo užmokestį. Minimalaus darbo užmokesčio direktyva yra svarbus etapas kelyje į socialiai teisingą Europą. Tačiau taip pat reikia veiksmingų priemonių, kurios garantuotų, kad minimalus darbo užmokestis būtų užtikrintas. Ypač reikalinga pažanga nedeklaruojamo darbo srityje. Pavyzdžiui, turi būti užkirstas kelias tam, kad padidinus minimalųjį darbo užmokestį darbuotojams būtų paprasčiausiai mokama mažiau valandų, nors jie dirba tiek pat valandų. 2019 m. gegužės 14 d. sprendime ESTT nusprendė, kad darbdaviai privalo dokumentuoti darbuotojų darbo laiką. Tačiau galimybė įrašyti mažiau valandų kaip dirbtas arba deklaruoti, kad viršvalandžiai nebuvo užsakyti, rodo apsaugos spragą.
- Grįžtant prie 1.4 skyriaus, demokratinei visuomenei daug svarbiau stiprinti kolektyvines, o ne individualias darbuotojų derybines galias. Direktyva dėl minimalaus darbo užmokesčio, kurioje numatytas ambicingas tikslas – pasiekti bent 80 proc. kolektyvinių derybų aprėptį, nukreipia Europos Sąjungą teisinga linkme, ir pagal ją bus parengti (privalomi) veiksmų planai, pagal kuriuos nacionalinės valstybės turės parengti atitinkamas priemones.
- Siekiant pažangos darbo užmokesčio skaidrumo srityje, reikėtų apsvarstyti, ar individuali teisė į informaciją turėtų tapti profesinių sąjungų teise į informaciją.
- Kalbant apie minimalaus darbo užmokesčio direktyvoje numatytus "vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo" mažinimo kriterijus, būtina apsvarstyti ir toliau plėtoti esamas vertinimo

priemonės ir procedūras (pvz., „vienodo atlyginimo testą“, skirtą patikrinti, ar tikrai mokamas vienodas darbo užmokestis už tą patį tos pačios vertės darbą).s

- Tas pats turėtų būti taikoma ir kolektyvinėms sutartims. Minėta direktyva neturi įtakos socialinių partnerių savarankiškumui vesti kolektyvines derybas. Priešingu atveju, esant diskriminacinėms kolektyvinėms sutartims, nuo įstatymų neatitinkančių susitarimų turi gintis pats asmuo. Jochmann-Döll ir Tondorf (2009) atkreipia dėmesį į tai, kad: "Daugelyje kolektyvinių sutarčių – ar tai būtų darbo laiko, darbo užmokesčio, kvalifikacijos ar atleidimo iš darbo sąlygų klausimai – yra nemažai diskriminacijos galimybių. Jos neatitinka darbo teisės reikalavimų, kylančių iš Europos [...] teisės. Todėl nepakanka, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos būtų suformuluotos lyčiai neutraliai, jos taip pat turi būti nediskriminuojančios savo poveikiu" (5 p.).⁵
- Sistemiškai svarbių profesijų pajamose turi būti atsižvelgiama į ekonominę darbo vertę. Didesnis darbo užmokestis sektoriuose, kuriuose dominuoja moterys, taip pat gali padėti kovoti su pastaraisiais metais padidėjusia lyčių segregacija darbo rinkose: "Eurofound" atliktas tyrimas rodo, kad, nepaisant mažėjančio lyčių užimtumo atotrūkio, darbo vietos netampa labiau lyčių požiūriu mišrios, o lyčių požiūriu mišrių darbo vietų (kai vienos lyties dalis neviršija 60 proc.) dalis darbo vietose ES nuo 1998 m. iki 2019 m. sumažėjo nuo 27 proc. iki 18 proc. (Nicholsonová 2022, p. 30).
- Būtina tinkamai atsižvelgti į socialinę ir ekonominę priežiūros darbo vertę. Vaikai ir artimųjų priežiūra neturi kelti moterims skurdo rizikos dabartyje ir ateityje. Tėvystės ir slaugos laikotarpiai turi būti pripažįstami pensijomis pagal jų vertę.
- Norint gauti patikimus duomenis apie moterų skurdą, būtina skurdą vertinti ne pagal namų ūkio pajamas, o pagal individualias pajamas.
- „Iš išorės perkamų“ darbų atveju reikia apsvarstyti, kiek klientas turėtų būti atsakingas už subrangovų padarytus darbo teisės pažeidimus ir kaip tai gali būti įgyvendinta tam tikromis aplinkybėmis.
- Būtina užkirsti kelią pagrindinei moterų diskriminacijai tėvystės srityje, pavyzdžiui, suteikiant privalomas ir ilgesnes tėvystės atostogas, kurios negali būti perkeliamos moterims, taip pat įtraukiant priežiūrą kaip asmeninę savybę į antidiskriminacinius įstatymus, galbūt sumažinant visą darbo laiką iki 35 valandų ir kartu imantis priemonių, kad būtų laikomasi darbo laiko reglamentuojančių teisės aktų.
- Reikia bendradarbiauti visoje ES ir imtis priemonių, kad moterys būtų apsaugotos nuo prekybos žmonėmis.
- Mokesčių politika visose ES šalyse neturėtų skatinti moterų nedirbti.
- Viena iš priežasčių, kodėl moterys nesugeba apsaugoti nuo diskriminacijos darbo srityje, yra žinių trūkumas. Šiuo atveju galėtų padėti taisyklė, kai darbdavių pareiga atskleisti informaciją paverčiama pareiga informuoti. Informavimo pareiga paprastai įvykdoma, jei atitinkami įstatymai yra prieinami darbuotojoms moterims (vadinamieji "įstatymai, apie kuriuos reikia pranešti"). Pareiga informuoti yra daug griežtesnė ir paprastai reikalauja mokymų.
- Kitos moterys negina savęs, nes joms trūksta drąsos kreiptis į teismą dėl savo asmeninių teisių. Teisės paduoti ieškinį asociacijoms ar profesinėms sąjungoms nustatymas būtų vienas iš būdų pagerinti apsaugą nuo diskriminacijos. Tai taip pat būtų naudinga moterims, kurios negina savęs, nes joms trūksta jėgų. Dėl apmokamo darbo ir priežiūros naštos daugeliui moterų nelieka laiko atsipalaiduoti.
- Kitos moterys nesiima gintis, nes neturi finansinių galimybių. Šiuo atveju svarbu apsvarstyti, ar procesinės pusiausvyros tarp šalių principas iš tikrųjų yra užtikrinamas teisinės pagalbos dydžiu. Taip pat reikėtų nepamiršti, kad principas "pralaimėjęs moka" gali būti didelė kliūtis asmenims, turintiems nesaugų darbą. Jis reiškia, kad bylą pralaimėjusi šalis paprastai turi

⁵ Autoriai čia pateikia gaires, kaip parengti lyčių lygybės principus atitinkančias kolektyvines sutartis: [p_edition_hbs_151.pdf \(boeckler.de\)](#) (2024 m. sausio 31 d.).

atlyginti priešingos šalies išlaidas, net jei buvo suteikta teisinė pagalba. Be abejo, nacionaliniai įstatymai šiuo atžvilgiu gali skirtis. Teiginiuose nurodomi ES minimalūs standartai.

- Profesinių pensijų sistema turi būti peržiūrima taip, kad nedidintų lyčių pensijų atotrūkio.

2 skyrius: Mokymo programa

Pirmoje dalyje buvo nagrinėjamas teorinis teisingumo skirstymas pagal status quo Europoje, o antroje dalyje daugiausia dėmesio skiriama mikro- ir mezolygmeniui: joje nagrinėjama socialinės diskriminacijos psichologija ir savęs bei kitų suvokimo pagrindai. Todėl ši dalis pateikiama mokymo dalies pradžioje, nes ja remdamiesi instruktoriai gali užsiimti savirefleksija apie lyčių vaidmenis su moterimis – pavyzdžiui, biografijos ar sociometrijos pratybose.

1 Kas yra socialinė diskriminacija?

Bene įtakingiausią ir žinomiausią socialinės diskriminacijos apibrėžimą pateikė JAV psichologas Gordonas W. Allportas (1954 m.): "Diskriminacija pasireiškia tada, kai atskiriems asmenims ar žmonių grupėms nesuteikiama norima lygybė. Diskriminacija apima bet kokį elgesį, grindžiamą socialinio ar natūralaus pobūdžio skirtumais, kurie nesusiję nei su individualiais gebėjimais ar nuopelnais, nei su faktiniu atskiro asmens elgesiu". (p. 51f.) Taigi priklausymas tam tikrai socialinei kategorijai ar grupei ir su tuo susijęs nevienodas elgesys, jei atitinkamam asmeniui tai atrodo neteisėta, yra pagrindinis diskriminacijos požymis. Tačiau visuomenėje paprastai nėra vieningos nuomonės dėl to, koks nevienodas požiūris laikomas teisėtu, o koks – neteisėtu. Pavyzdžiui, kai kurie vyrai gali manyti, kad draudimas jiems patekti į moterų prieglaudą yra neteisingas arba neteisėtas. Žmonės taip pat gali būti tos nuomonės, kad nevienodas požiūris pagal mokesčių įstatymus, nepalankus tos pačios lyties šeimoms, yra teisėtas. Todėl Allporto apibrėžimas atrodo neišsamus. Pasak Alberto Scherr (2016), "diskriminacija (...) gali būti suprantama kaip kategoriškų, t. y. tariamai aiškių ir selektyvių skirstymų naudojimas siekiant sukurti, pateisinti ir pateisinti nevienodą požiūrį, kurio pasekmė – nepalankios socialinės sąlygos". (p. 3) Taigi diskriminacijos nusikaltimo sudėtis yra įvykdyta tik tuo atveju, jei dėl nevienodo požiūrio atsiranda socialiai nepalankios sąlygos. Faktas yra tas, kad vyrai nepatiria socialiai nepalankios padėties dėl to, kad jiems draudžiama įeiti į moterų prieglaudą, bet atvirkščiai: moterų prieglaudos yra dalis valstybės remiamų priemonių, kuriomis siekiama sugrąžinti moterų lygybę – net jei vien to nepakanka, be to, nepakankamai dėl vietų moterų prieglaudose trūkumo.⁶ Taigi pozityviomis priemonėmis siekiama ne suteikti asmeniui pirmenybę dėl jo priklausymo grupei, bet kompensuoti nepalankią padėtį. Tačiau tokias priemones visada reikėtų vertinti kaip visumą. Pavyzdžiui, priemonių programos būsimoms moterų įgalinimo vadovėms – jei tos programos vykdomos gerai – yra tinkamas būdas kompensuoti realią nepalankią padėtį. Tačiau jei neatsižvelgiama į moterų iš žemesnių socialinių sluoksnių poreikius, tos priemonės didina atotrūkį.

1.1 Socialinės diskriminacijos formos

Diskriminacija gali būti įvairių formų: Ji gali būti individuali, pavyzdžiui, kai moteriai nepasiūloma užimti vadovaujančio darbo, nes personalo vadovas ar vadovybė mano, kad moterys nėra tinkamos vadovaujamos pareigoms. Ji taip pat gali būti struktūrinė – moterims leidžiama dirbti policijoje tik nuo 1987 m. Tai gali būti ir institucinė problema: Be to, procedūros ir procesai įmonėse dažnai būna

⁶ Nuolatinis mizoginiškų sluoksnių teiginys, kad lygybė yra nediskriminuojantis vienodas požiūris ir kad tik tai atitinka demokratijos ir įstatymų leidėjo dvasią, yra tiek pat banalus, kiek ir neteisingas. Visose Europos konstitucijose tam tikra forma taikomas diferenciacijos principas, kuris teigia, kad su lygiais dalykais turi būti elgiamasi vienodai, o su nelygiais dalykais – nevienodai, atsižvelgiant į jų nelygybę. Todėl pozityvios priemonės taip pat atitinka demokratijos ir teisėkūros dvasią. Pavyzdžiui, žmonėms turėtų būti suteikta ne tik teisė į saviraiškos laisvę, bet ir galimybė šia teise pasinaudoti.

sustyguoti taip, kad jie yra pritaikyti prie vyro, kuris asmeniniame gyvenime gyvena pagal "šeimos maitintojo modelį", gyvenimo tikrovės – ir kuo aukštesnės pareigos įmonėje, tuo tai labiau pasireiškia. Taigi spontaniškas susitikimas 18.00 val. ar netikėta komandiruotė nekelia problemų, jei žmona namuose rūpinasi vaikais ir "užtikrina vyro užnugarį". Ši koncepcija yra problemiška, kartais net neįmanoma visoms toms šeimoms, kurios norėtų dirbti dvigubą pilną darbo dieną. Prie to prisideda ir struktūrinė diskriminacija, susijusi su vaikų priežiūros galimybėmis nuo 8.00 iki 16.00 val. Šios struktūros ypač diskriminuoja moteris, kurios dažniausiai daugiau dėmesio skiria darbui šeimoje pensijos sąskaita. Jei jos nori siekti karjeros, iš jų tikimasi, kad jos laikysis privilegijuotųjų normų – nekreipiant dėmesio į galios asimetriją, kurią lemia faktinė darbo užmokesčio nelygybė ir lyčių stereotipai.

1.2 Socialinės diskriminacijos priežastys

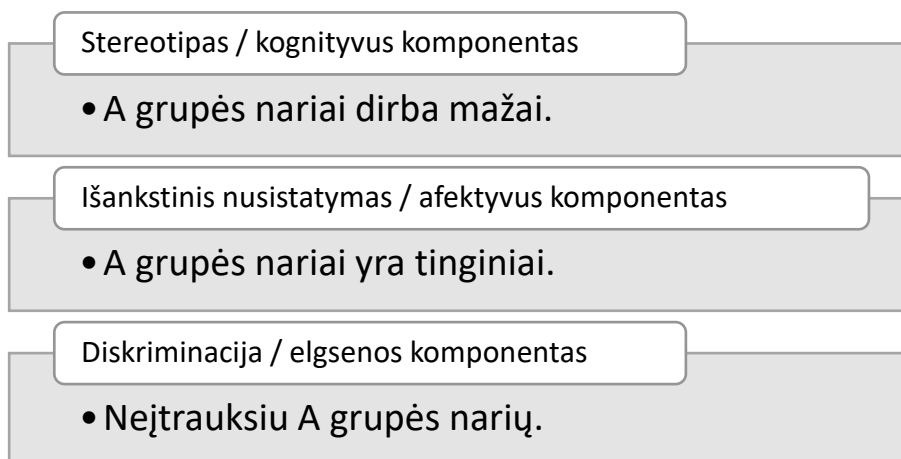
1.2.1 Kategorizavimas, stereotipai ir skirtumų transformacija

Žmonės kategorizuoja aplinką, kad galėtų joje orientuotis. Kategorijos taip pat apima socialines kategorijas, į kurias žmonės skirsto save ir kitus ir taip juos apriboja, pavyzdžiui, mūsų visuomenėje vis dar vyraujantis bipolinis skirstymas į vyrus ir moteris. Todėl skirstymas į savo ir kitų grupes yra svarbus atspirties taškas kuriant socialinę tapatybę: tik skiriant save nuo "kitų" galima apibrėžti savo tapatybę. Socialiai paplitę įsitikinimai apie socialinės kategorijos narius, susiję su kategorija, vadinami stereotipais, kurie taip pat susiję su elgesio lūkesčiais. Todėl stereotipai atlieka funkcinę užduotį, nes leidžia arba palengvina sąveiką su žmonėmis net tada, kai apie kitą asmenį nežinoma jokia kita informacija, išskyrus kategorijas, kurioms šis asmuo, atrodo, priklauso. Stereotipai nebūtinai turi būti klaidingi, bet jie veikia lemia tai, kad faktiniai skirtumai tarp kategorijų yra perdėti, o skirtumai kategorijos viduje – nepakankamai įvertinti. Iš esmės tyrimuose prieita prie išvados, kad lyties kategorija neturi didelės reikšmės prognozuojant asmenybės bruožus: pavyzdžiui, "medicinos studijų absolventai nesiskyrė nei tipiškai vyriškais asmenybės bruožais, tokiais kaip nepriklausomybė ir pasitikėjimas savimi, nei tipiškai moteriškais bruožais, tokiais kaip švelnumas ir kitų supratimas (...). Kitaip tariant: jei apie asmenį žinote, ar jis dirba savarankiškai, ar medicinoje, ar vaikų darželyje, gaunate daugiau informacijos, susijusios su darbo kontekstu, palyginti su tuo, kai žinote tik tai, ar jis yra vyras, ar moteris. Kitas pavyzdys – noras rizikuoti. Jis labiau skyrėsi tarp Suomijos ir Amerikos savarankiškai dirbančių asmenų nei tarp moterų ir vyrų atitinkamose šalyse (...). Todėl šiuo atveju buvo informatyvesnis faktas, ar asmuo yra suomis (mažiau linkęs rizikuoti), ar amerikietis (linkęs rizikuoti), nei žinoti jo lytį. Nepaisant to, buvo daug bandymų tirti lyčių skirtumus rizikingo elgesio srityje ir tik keletas - paaiškinti tarpkultūrinius skirtumus" (Steffens ir Ebert 2016, p. 7).

Stereotipams taip pat būdinga tai, kad jie labai priešinasi pokyčiams. Pavyzdžiui, subtipavimas arba substereotipų kūrimas pasitarnauja tam, kad stereotipams neprieštaraujantis elgesys būtų interpretuojamas kaip taisyklės išimtis, todėl tikrasis moters stereotipas dar labiau sustiprinamas. Tipiški substereotipai yra, pavyzdžiui, "karjeros moteris" arba "emancipuota moteris". Būtent dėl šio poveikio pastangos sugriauti prietarus per tarpgrupinius ryšius yra iššūkis. Pavyzdžiui, apsilankius labai liberalioje mečetėje su imamumu, "emancipuotos" musulmonės moters patirtis tikriausiai nebus apibendrinta visai grupei ar bent jau didesnėms musulmonų bendruomenių dalims ("subgrupavimas"), bet veikia šis asmuo bus suvokiamas kaip taisyklės patvirtinimas, todėl bus sustiprintas engiamos musulmonės moters stereotipas.

Iliuzinė koreliacija apibūdina klaidingų priežastinių ryšių reiškinį. Mažumos yra ypač jautrios šiam reiškiniui, nes nepageidaujamas elgesys lengviau įsimenamas ir perkeliamas visai grupei. Tai taip pat paaiškina dažnai pasitaikančius neigiamus stereotipus apie mažumas. Pavyzdys: jei turkų kilmės mokinys vėluoja į pamoką, nesunku susieti "vėlavimą" su "turkų kilmės mokiniu". Kita vertus, jei turkų

kilmės mokinys visada yra punctualus, to lengva nepastebėti ir nesusieti "punctualumo" su "turkų kilmės mokiniu". Kalbant apie darbo kontekstą, tai turi tiesioginių pasekmių veiklos vertinimui, nes reikia prisiminti gerus ir mažiau gerus rezultatus. "Dėl to kyla rizika, kad vadovai selektyviai prisimins prastus nuvertintoms grupėms priklausančių darbuotojų rezultatus ir gerus daugumai priklausančių darbuotojų rezultatus" (Klocke 2019, p. 25). Priešingai nei stereotipai, kuriuos galima laikyti klaidingais apibendrinimais, išankstinis nusistatymas yra susijęs su emocija ir vertinimu. Diskriminacija visada egzistuoja, jei požiūris yra susijęs su veiksmu. Visada galioja toks sakiny: "Nors dauguma barnių (...) neveda prie įkandimo, tačiau niekada nebūna įkandimo be ankstesnio barnio" (Allport 1954, p. 57).⁷ Diskriminacinis elgesys dažnai – ir ne visada – grindžiamas išankstiniu nusistatymu, tačiau nėra jokio automatizmo, kad priešiškos nuostatos turi lemti socialinę diskriminaciją. Toliau pateiktos gairės skirtos stereotipų, išankstinių nuostatų ir diskriminacijos ryšiu apžvelgti.



Pav.: mūsų iliustracija pagal Zanna, M.P. & Rempel, J.K. (1988)

Svarbu suprasti, kad nors stereotipai iš esmės yra labai atsparūs pokyčiams, jie taip pat gali priklausyti nuo konteksto ir būti kintantys. Pateiksime istorinį pavyzdį: Pavyzdžiui, bipolinė ir lygiavertė lyties samprata (racionalioji-irracionalioji/emocinė, aktyvioji-pasyvioji, stiprioji-silpnoji) taip pat yra Apšvietos epochos rezultatas. Ilgą laiką moteris buvo veikiau nepilnavertis vyras – juk ji buvo sukurta iš Adomo dalies – bet ne jo priešingybė. Naujaisiais amžiais individas buvo atrastas kaip racionali būtybė, taip gimė laisvo ir lygiavertio žmogaus idėja. Tik nuo to laiko protas arba racionalumas laikomas vyrišku, o emocionalumas – moterišku. Atitinkamai laisvi, lygūs ir atsakingi už save reiškė vyrus. Tai buvo praktiška, nes tuo metu atsiradęs privačios ir viešosios sferų atskyrimas taip pat reiškė darbo ir namų ūkio darbų, įskaitant vaikų auginimą, pasidalijimą. O emocionalumas ir socialiniai įgūdžiai tikrai buvo reikalingi. Kartu šie įgūdžiai buvo paversti kažkuo iracionaliu – moterims trūko proto, todėl joms buvo atimta teisė į vienodą išsilavinimą, rinkimų teisė, teisė nustatyti savo gyvenamąją vietą, laisvė užsiimti profesija, teisingumas ir kt. Kaip papildymas: socialiniai įgūdžiai grindžiami pažintiniais gebėjimais ir, žinoma, nėra racionalumo priešingybė. Iki šiol ir vyrai, ir moterys tikisi, kad moterys bus rūpestingos ir socialiai kompetentingos. Moterys vadovės laikomos geromis vadovėmis tik tuo atveju, jei jos suvokiamos kaip labai kompetentingos *ir kartu* socialiai kompetentingos. Kita vertus, vyrai laikomi gerais vadovais, net jei jie turi socialinių trūkumų. Nors toks su tuo susijęs elgesys nėra mėgstamas, jis yra atleidžiamas (žr. Steffens ir Ebert 2016, p. 43 ir toliau). Abiem atvejais stereotipai ir su jais susiję prietarai pasitarnauja ginant tradicines privilegijas.

⁷ Diskriminaciją taip pat gali lemti suvokimo iškraipymai arba asmenybės bruožai, kaip bus paaiškinta šiame skyriuje. Visų pirma kiekviena organizacija kaip galimą priežastį taip pat turėtų apvarstyti **naudingą neteisėtumą**, kuriuo siekiama suteikti organizacijai pranašumą arba - jei jis grindžiamas asmeniniais interesais - suteikti pranašumą konkrečiam asmeniui.

1.2.2 Prietarai

Stereotipai yra aprašomojo pobūdžio ir veikia kaip tikimybės prielaidos, o išankstiniu nusistatymu pagrįsta diskriminacija yra tam tikras socialinis draudimas, nes ji yra neatsiejama nuo normatyvinio vertinimo.⁸ Įdomu tai, kad pastarųjų dešimtmečių apklausos rodo aiškų seksistinių, homofobinių ir rasistinių nuostatų mažėjimą, nors tuo pat metu seksistinė, homofobinė ar rasistinė diskriminacija išlieka. Taip yra dėl to, kad apklausomis geriau galima išmatuoti *eksplicitines* (o ne *implicitines*) nuostatas: tyrimo dalyviai sąmoningai atsako į užduodamus klausimus. Nesąmoningas nuostatas sunku išmatuoti, be to, socialiai pageidautini atsakymai taip pat iškreipia rezultatus. Todėl mokslininkai skiria skirtingus išankstinių nuostatų tipus: atvirus arba priešiškus išankstinius nusistatymus ir paslėptus, subtilius arba "nesąmoningus" išankstinius nusistatymus.

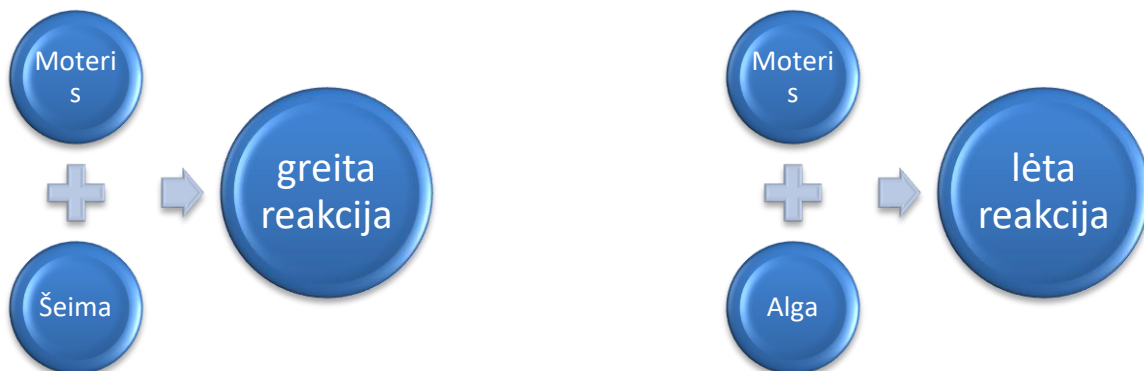
Jei dabar paklaustume savęs, kodėl visuomenėje vis dar vyrauja diskriminacija, pamatytume, kad, nors pasikeitė seksistinio ar homofobinio elgesio norma, individualūs įsitikinimai išliko daugmaž tokie patys: Daugelis žmonių jaučia nesuderinamumą, nes daugelis bent jau internalizavo normą teigiamai kalbėti apie mažumas ar moteris, tačiau jų netiesioginis pažinimas jiems sako ką kita. Todėl jie patiria disonansą, kuris vėliau gali lemti diskriminacinį elgesį. Tačiau pirmiausia norėčiau paaiškinti implicitines kognicijas, o tai lengviausia padaryti paaiškinant implicitinių asociacijų testą (IAT).

1.2.3 Netiesioginės kognicijos

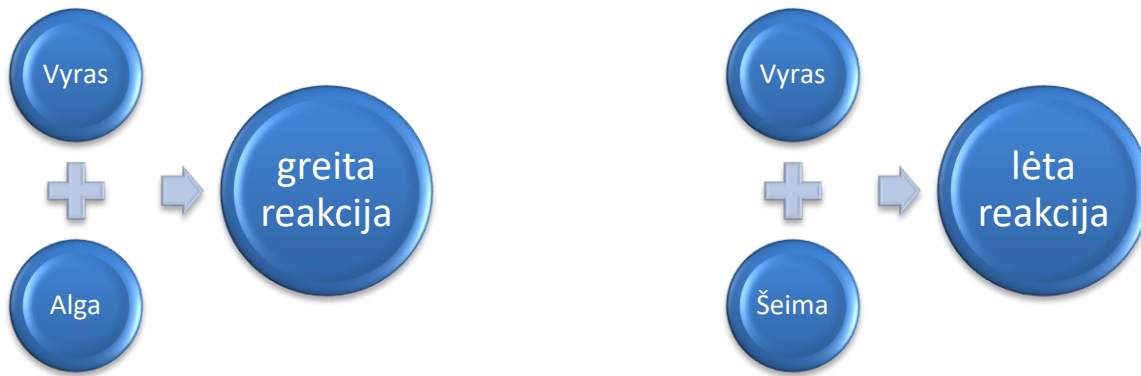
IAT yra socialinėje psichologijoje naudojamas matavimo metodas. Juo matuojamos asociacijos tarp atminties elementų. Tai reiškia, kad toks testas gali įvertinti ir asociacijas, apie kurias nesuvokėme, kad galvojame. Tokie implicitiniai pažinimo būdai gali prieštarauti aiškiai išreikštomis nuostatomis. Tokių testų nepatartina naudoti seminaruose. Rezultatai gali prieštarauti dalyvio idealiam "aš", kuris ne visada gali būti konstruktyvus. Jei norėtumėte savanoriškai atlikti tokį testą, jį galite rasti čia: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>.

Šioje vietoje reikėtų pažymėti, kad daugelis žmonių automatiškai teikia pirmenybę baltiesiems veidams, o ne, pavyzdžiui, juodaodžiams. IAT tikslas – tai įsisąmoninti, nes nelygios simpatijos, grindžiamos tokiais iracionalumais, gali turėti įtakos elgesiui darbe, pavyzdžiui, renkantis darbuotojus.

Testų procedūros naudojamos moterų ir vyrų reakcijos greičiui, susijusiam su šeima ir darbu, įvertinti. Tuomet tai atrodo taip, pvz:



⁸ Pavyzdžiui, "Jei trūksta darbo vietų, vyrai turėtų turėti daugiau teisių į darbą nei moterys", "Karjeros orientacija daro moteris nepatrauklias", "Vyrai ir moterys turi skirtingas pareigas". Ir t. t.



Dauguma tyrimo dalyvių aiškiai sieja moteris ir šeimą bei vyrus ir karjerą. Klausimas, kuris asmuo ateina į galvą personalo vadovams, kai kalbama apie jaunesniųjų vadovų programas, yra akivaizdus. Implicitinės kognicijos nėra statiškos, joms galima daryti teigiamą arba neigiamą įtaką.⁹ Pavyzdžiui, Arendt, Marquart ir Matthes (2015) savo tyrime parodė, kad dešiniųjų populistų stereotipiniai plakatai su "nusikaltėlių užsieniečių" atvaizdais daro aiškų poveikį implicitinėms asociacijoms, o kartu ir eksplicitiniams stereotipams, nepriklausomai nuo anksčiau išmatuoto tyrimo dalyvių eksplicitinio požiūrio ir nepriklausomai nuo plakatų patikimumo. Rezultatus galima perkelti į teigiamus ir neigiamus kitų grupių, pavyzdžiui, moterų, vyrų, trans*žmonių ir homoseksualų, įvaizdžius. Pavyzdžiui, Steffens ir Ebert (2016) remiasi tyrimų rezultatais moterų ir mišriose aukštosiose mokyklose. "Po vienerių metų moterų koledžo studentėms implicitiniai stereotipai visiškai išnyko, o mišraus koledžo studentėms jie išliko tokie patys [...] Kuo didesnė dėstytojų moterų dalis, tuo mažesnės implicitinės moterų asociacijos su "pavaldiniais", o vyrų – su "lyderiais". (p. 33)

Pamatyti – tai tikėti! Jei moterys ar neheteroseksualūs asmenys yra matomi brošiūrose, interneto svetainėse ir realiai užimant vadovaujančias pareigas, tai turi teigiamą poveikį netiesioginėms asociacijoms ir aiškiems stereotipams. Kitaip tariant, tai pagerina šių grupių paaukštinimo galimybes. Tačiau reikia atsižvelgti į simbolinį poveikį. "Kadangi tik nedidelė dalis moterų užima aukščiausias pareigas, moterys ir toliau suvokiamos kaip "išimtis iš taisyklės" ir subtipuojamos kaip ypatinga moterų grupė, neatspindinti bendros moterų grupės." (ten pat, p. 33)

Klasikinis seksizmas, homofobija ir transfobija dažnai grindžiami biologiniais ar religiniais argumentais, o subtilesnės grupinės diskriminacijos formos dažnai remiasi kitais argumentais. Šiuolaikinės seksizmo ir homofobijos formos paprastai grindžiamos vadinamąja "įsitikinimų neatitikimo prielaida": žmonės yra internalizavę normą, kad visi žmonės yra vienodai vertingi ir kad visi žmonės turėtų turėti vienodas teises. Tuo pat metu jie jaučiasi skirtingai, o tai galima išmatuoti, pavyzdžiui, naudojant minėtus testus. Jie atitinkamai pritaiko savo paaiškinimus dėl faktinio nevienodo pareigų, išteklių ir privilegijų pasiskirstymo: Tada sėkmė visada laikoma gero ir sunkaus darbo rezultatu, o nesėkmė aiškinama kaip talento trūkumo ar tinginystės rezultatas, kartu neigiant diskriminacijos egzistavimą. Taip interpretuojant pozityvias programas tiesiogiai pažeidžiamos egalitarinės teisingumo ir lygių galimybių vertybės. Neatitikimai taip pat skatina atsiriboti nuo atitinkamų žmonių grupių, pavyzdžiui, homoseksualų ir karjeros moters potipio. "Su nepalankioje padėtyje esančių grupių nariais elgiamasi neverbaliai mažiau draugiškai, pavyzdžiui, pokalbių metu jie mažiau užmezga akių kontaktą, mažiau šypsosi, laikosi didesnio atstumo arba tiesiog rečiau klausiami, ar jie norėtų dalyvauti neformalioje veikloje [...]. Kartais net bandoma juos atstumti" (Klocke 2019, p. 24). Tačiau būtent šie neformalūs tinklai yra labai svarbūs gyvenimo galimybėms. Netiesioginės ir aiškios abejonės dėl moterų taip pat lemia, kad #metoo diskusija apverčiama aukštybėmis: Užuoat svarstę, ar galime sau leisti įdarbinti tam tikrus vyrus arba išlaikyti juos įmonėje, galvojame apie tai, kad nebegalime įdarbinti tam tikrų moterų grupių.

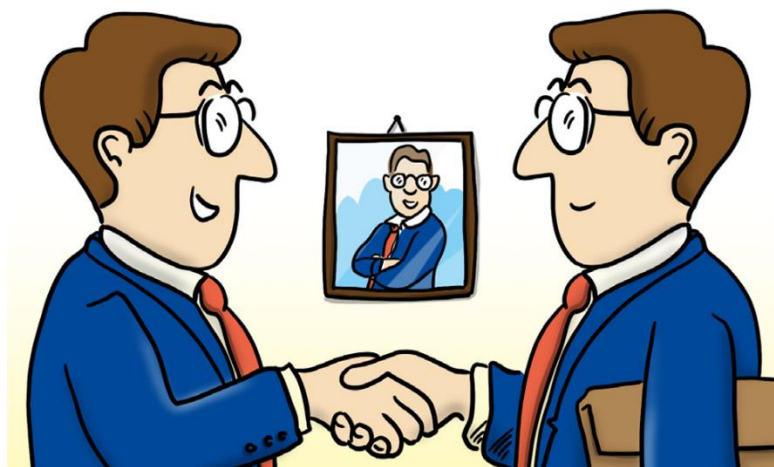
⁹ Čia vartojama išimtinai vyriška forma, nes visi parodyti plakatai buvo išimtinai vyriški.

1.2.4 Suvokimo iškraipymai

Stereotipai yra klaidingi apibendrinimai, atsirandantys dėl poreikio skirstyti į kategorijas. Priešingai nei išankstiniai nusistatymai, jie nėra pagrįsti motyvaciniais siekiais. Jei žmonės, remdamiesi stereotipais, padaro klaidingas išvadas, tai yra atribucijos klaidos. Be jų, vertinant žmones gali būti svarbūs ir vadinamieji suvokimo iškraipymai. Prie jų priskiriami šie:

1 Grupės pranašumas

In-grupė paprastai vertinama palankiau nei apibrėžta *out-grupė*.¹⁰ Net mažiausi skirtumai, pavyzdžiui, pirmenybė tam tikram dailininkui ar futbolo klubui, gali lemti geresnį savo grupės veiklos vertinimą, palyginti su kitai grupei priskiriamos grupės veikla.



Jūs esate idealus šiam darbui!

2 Pars-pro-toto iškraipymas

"Nors nuvertinamai grupei būdinga anominė mažuma, kurią sudaro galingieji, savajai grupei – pagal savireprezentaciją – atstovauja geriausias, nomiškiausias pogrupis (...): taigi visada pakanka įrodymų, kad sava grupė yra gera, o kita grupė – bloga." (Elias 1993, p. 35) Taigi informacija atrenkama ir interpretuojama taip, kad ji patvirtintų savo lūkesčius. Dėl to žmonės randa pakankamai informacijos, kad patvirtintų savo nuomonę, užuot susidarę nuomonę pagal turimą informaciją.

3 Užsienio grupės homogeniškumo poveikis

"Mes" grupę patiriame kaip individų rinkinį, o "kita" grupė paprastai klasifikuojama ir homogenizuojama. Atskiri "kitos" grupės nariai dėl klasifikacijos taip pat prisimenami mažiau palankiai. Tai ypač pasakytina apie teigiamus pasiekimus, kuriuos sunkiau priskirti atskiriems asmenims. Jei mažumos pasiekimai prasti, labiau tikėtina, kad iliuzinė koreliacija pasireikš.

4 Pirmenybės efektas

Šiuo atveju garsusis pirmas įspūdis yra svarbus bendram vertinimui, net jei tolesnė informacija apie asmenį rodo priešingai.

¹⁰ Taip pat žr. minimalios grupės teoriją pagal Tajfel, Billig, Bundy ir Flament (1971): savavališkas ir nereikšmingas skiriamasis požymis, pavyzdžiui, dobių paveikslėlio pirmenybė prieš Kadinskio paveikslėlį, jau gali lemti diskriminaciją. Šiame eksperimente dalyviai (vyrai) skyrė mažiau pinigų kitai grupei, net jei tai buvo susiję su išlaidomis jiems patiems ir dėl to žalinga jų pačių grupei. Užuot gavę kuo daugiau pelno savo grupei, dauguma dalyvių nusprendė pakenkti kitai grupei savosios sąskaita. Taigi žmonės nesielgia kaip *homo oeconomicus*.

5 Kontrasto efektas

Kontrasto efektas pasireiškia dėl socialinio palyginimo: pavyzdžiui, drovus kandidatas į darbą lyginamas su iškalbingu savo pirmtaku, todėl vertinamas prasčiau, neatsižvelgiant į kitus jo įgūdžius. Dėl to pretendentas nebėra vertinamas tik pagal darbo vietos kriterijus.

1.2.5 Diskriminacija dėl grėsmės

Grėsmės savo interesams ir tikslams apima tiek vadinamąją realią grėsmę, kuri susijusi su realia ar tariama konkurencine situacija dėl savo grupės materialinės gerovės (pvz., ekonominės ar politinės galios), tiek simbolinę grėsmę, susijusią su savo grupės vertybių sistema.

Materialinė grėsmė

Vadovaujančios pareigos įmonėse yra geidžiama ir reta prekė, suteikianti jų turėtojams pinigų, prestižo ir galios. Kuo stipresnis vyrų įspūdis apie moteris – arba atvirkščiai – arba kuo stipresnis įspūdis tarp kitų socialinių grupių, tuo labiau stiprėja prietarai. (plg., pvz., Riek, & Gaertner 2006) Taigi vadinamosios moterų kvotos yra kompensacija už de facto diskriminaciją darbo vietoje, tačiau kartu kelia grėsmę vyrų privilegijoms, nes dėl jų ypač vidutiniškiems vyrams tampa sunkiau užimti aukščiausius postus.

Simbolinė grėsmė

"Mūsų visuomenėje moteriškumas laikomas biologiškai įgytu dalyku, o už vyriškumą reikia kovoti ir jį nuolat įrodinėti." (Klocke 2014) Todėl vyriškumas yra nesaugi sąvoka, dėl to ji taip pat yra jautresnė simbolinėms grėsmėms. Tai paaiškina didesnę homoseksualumo nuvertinimą tarp vyrų: vyriškumas yra kažkas, ką galima prarasti ir ką reikia vis iš naujo įrodinėti. Todėl atsiribojimas nuo visko, kas kaip nors laikoma moteriška, yra šios sampratos dalis. "Homofobiški pareiškimai yra veiksmingas būdas atsiriboti nuo "nevyriškų gėjų" (Klocke 2019, p. 25). Tiek vyrams, tiek moterims, kuo griežtesnės lyčių normos, kuo griežtesnės idėjos apie tai, kas yra tikra moteris ar tikras vyras, tuo homofobiškesnės idėjos. Tuo labiau tai pasakytina apie heteroseksualios savimonės žmones, kurie jaučia erotinį potraukį tai pačiai lyčiai (Adams, Wright ir Lohr 1996).

Kuo trapesnė savimonė, tuo didesnė grėsmė. Steffensas ir Ebertas nurodo daugybę tyrimų, kurie neatsiejami nuo visko, kas moteriška, nuvertinimo. "Tyrimai parodė, kad vyrų savivertė padidėja po to, kai jie sužino, kad labai blogai atliko užduotį, kurią moterys atlieka geriau nei vyrai (pvz., Reinhard et al. 2009). Taigi aprašytas mechanizmas eina taip toli, kad nesėkmė gali sukelti teigiamus jausmus". (Steffens ir Ebert 2016, p. 61)

1.3 Socialinės diskriminacijos poveikis

1.3.1 Sveikata

"Jei nueinate į restoraną ir gaunate visiškai prastą aptarnavimą, žinokite, kad taip yra dėl vienos priežasties. Jie visiškai prastai aptarnauja. Aš nueinu į restoraną ir gaunu visiškai prastą aptarnavimą, nežinau kodėl... Ar dėl to, kad esu juodaodis, ar dėl to, kad... tai blogas aptarnaujantis darbuotojas?" (citata iš Smith & Mackie 2007, p. 212)

Stigmatizuotos ir žemesnio statuso grupės visada susiduria su atributinio dviprasmiškumo problema: Ar jie negavo darbo dėl to, kad yra juodaodžiai, gali pastoti, dėl galvos apdangalo ar negalios, kuri, darbdavio nuomone, jiems netinka, ar dėl to, kad kitas asmuo tiesiog turėjo geresnę kvalifikaciją? Dėl patiriamo streso Hansen ir Sassenberg (2008) daro išvadą, kad "stigmatizuojamų grupių nariams, palyginti su nestigmatizuojamų grupių nariais, kyla didesnė rizika susirgti psichologiniais ir su psichologija susijusiais fiziniais negalavimais, pavyzdžiui, depresija, aukštu kraujospūdžiu, širdies

ligomis ir insultu" (p. 260). Jei nepalankioje padėtyje esančių grupių nariai savo atstūmimą priskiria kitų išankstiniam nusistatymui, iš pradžių tai turi palengvinantį poveikį nukentėjusiems asmenims – juk nelaimė kilo ne dėl jų pačių kaltės. Kartu susidūrimas su atstūmimu tampa vidine socialinės tapatybės dalimi. Taigi visada yra ir palengvinantis, ir apsunkinantis komponentas. Žmonės, nuolat jaučiantys atstūmimo baimę, tada gana greitai išsekina savo savireguliacijos gebėjimus. Dėl to mažėja ir jų veiklos rezultatai (ten pat, p. 262f.).

Toliau pateiksiu trumpą paaiškinamojo neapibrėžtumo temos praktinį pavyzdį. Socialiai remtinų grupių žmonėms dažnai lieka neaišku, ar veiksmas susijęs su jų priklausymu grupei, ar ne. Taip nutiko ir Melanijai, kuri negalės išsiaiškinti, ar veiksmas buvo seksistinis, ar ne. Vienintelis dalykas, kuriuo galima įsitikinti, yra tai, kad socialiai nepalankioje padėtyje esančių grupių nariai dažniau vertinami remiantis netechniniais argumentais.

Prieš metus baigusi studijas Melanija dirba aplinkos apsaugos inžiniere nevyriausybinėje organizacijoje Amsterdame. Atlikdama konsultavimo užduotį, ji pristatė savo pasiūlymus 10 žmonių valdybai. Pristatymui ji kruopščiai ruošėsi ir daug laiko skyrė pasiruošimui, kad per šią svarbią užduotį viskas vyktų sklandžiai. Po pietų pertraukos ją užklumpa generalinis direktorius ir klausia, ar gali duoti jai gerą patarimą dėl pristatymo. Neapsisprendusi, Melanija atsako: "Taip, mielai". Tada jos klientas paaiškina: "Žinote, tai buvo tikrai įdomi tema, kurią pristatėte. Bet ar galėčiau duoti jums patarimą... ar pastebite, kaip dažnai po sakinių vartojote pertariamuosius žodžius "taigi" ir "todėl"? Pradžioje užsirašiau, bet kažkuriuo momentu nustojau, nes tiesiog nebegalėjau jūsų klausytis. Labai gaila, bet jūs tikrai praradote pusę savo auditorijos". Šiuo metu pakanka pabrėžti, kad tokia patirtis yra žalinga profesiniu požiūriu, bent jau ilguoju laikotarpiu.

1.3.2 Stereotipų grėsmė

Teorijoje nagrinėjamas stereotipų ir išankstinių nuostatų poveikis atitinkamam asmeniui. Ji grindžiama prielaida, kad neigiami stereotipai suvokiami kaip grėsmė, jei atitinkamas asmuo bijo būti vertinamas pagal neigiamą stereotipą ir bijo patvirtinti neigiamą savo grupės stereotipą. Tačiau kaip stereotipai ir grėsmės veikia atitinkamus asmenis? Steele'ui ir kt. atlikus tyrimus JAV pavyko įrodyti, kad afroamerikiečiai, susidūrę su stereotipu "juodaodžiai negali taip rafinuotai reikšti savo minčių", iš tikrųjų pasiekė gerokai prastesnius kalbos testo rezultatus nei lyginamosiose situacijose, kai šis stereotipas nebuvo ryškus. Stereotipų grėsmės suaktyvėjimo prielaida yra bent nedidelis susitapatinimas su stereotipu (kaip moteris aš esu / galiu būti; kaip juodaodis aš esu / galiu būti ir t. t.). Poveikis taip pat buvo įrodytas "mergaičių ir moterų matematinių testų rezultatams (Keller ir Dauenheimer, 2003), žodinių testų rezultatams žmonėms iš žemą socialinį statusą turinčių šeimų (Croizet ir Claire, 1998) ir vyresnio amžiaus žmonių atminties rezultatams (Rahhal, Hasher ir Colcombe, 2001)". (Keller 2008, p. 90f). Testo rezultatų svarbos bet kuriuo atveju nereikėtų nuvertinti, nes jie liudija, kokį poveikį gali turėti mano pripažįstama arba menkinama nuomonė apie kitus. Savęs suvokimas, savo socialinis identitetas ir savireguliacijos įgūdžiai yra pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką testo rezultatams.

Dėl stereotipų grėsmės nukenčia ir darbuotojų darbo rezultatai. Šiam poveikiui sukelti pakanka labai subtiliai informuoti žmones apie jų priklausymą grupei, pavyzdžiui, prieš matematikos testą leisti jiems pažymėti, ar jie yra vyrai, ar moterys. Jei moterų lyties stereotipas nėra ryškus, grupių rezultatai nesiskiria vieni nuo kitų.

1.3.3 Pasekmės organizacijai

Sveikatos pasekmės paveiktoms grupėms, savaime suprantama, turi įtakos ir įmonei (nedarbingumas, sumažėjęs darbingumas ir pan.). Stereotipų grėsmė taip pat turi įtakos darbuotojų

darbingumui. Be to, padidėja darbuotojų kaita, apskritai prarandamas bendradarbiavimas įmonėje, o tam tikromis aplinkybėmis, įrodžius diskriminacijos faktą, patiriamos papildomos išlaidos dėl teisminių procesų. Be to, socialinė diskriminacija trukdo atrinkti tinkamiausius žmones įmonei ir jos pareigoms, todėl nukenčia bendras konkurencingumas. Nuolat į pareigas atrenkant tuos pačius žmones, mažėja kūrybinis potencialas, sunku optimizuoti prisitaikymą prie rinkos poreikių ir atsiranda bendras, liaudiškai tariant, veiklos aklumas.

2. Seminarų ir mokymų rengimas bei vykdymas

Toliau skaitytojui pateikiama informacija ir metodai, kaip rengti ir organizuoti seminarus. Taikant metodus daroma prielaida, kad seminaro vadovas anksčiau yra nagrinėjęs lyčių lygybės ir nesaugaus darbo temą: Visų pirma, jei jūsų misija yra įgalinimas ir asmeninis tobulėjimas, dalyviai į klausimus atsakinėja spontaniškai ir laisvai. Jie praneša, kas ateina į galvą, o seminaro vadovo vaidmuo – tai interpretuoti ir atspindėti. Tam reikia daug asmeninių apmąstymų ir požiūrio į temą. Pavyzdžiui, darbas su biografija yra ne kas kita, kaip bandymas atskleisti paslėptus (kultūrinius) mąstymo, suvokimo, jausmų ir norų modelius, siekiant sukurti atspirties tašką, nuo kurio dalyviai galėtų iš naujo savarankiškai pritaikyti savo gyvenimo praktiką ir užimti apmąstytas politines pozicijas. Tai yra įgalinimas.

Metodai visų pirma skirti darbui su nesaugiai dirbančiomis moterimis. Projekto pasiūlymai skirti grupėms, o ne pavieniams asmenims. Tačiau individualius metodus ir klausimus galima perkelti ir į asmenines *koučingo* sesijas. Dėl pagrindinės tikslinės grupės kai kurie metodai, be abejo, yra labiau privatūs – pavyzdžiui, minėtas biografinis darbas. Jei kontekstas yra oficialus, pavyzdžiui, gaunate prašymą surengti mokymus apie priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevenciją ir intervenciją darbo vietoje, metodus ir klausimus turėsite atitinkamai pritaikyti.

Šiuo metu svarbios šios pastabos:

- Savaimė suprantama, kad mokantis antidiskriminacinės teisės visada reikia gerai išmanyti atitinkamos srities nacionalinę teisę.
- Gali būti, kad turinys, kurio prašėte, nebuvo aptartas ankstesniuose skyriuose arba aptartas ne tokiu mastu, kokio reikia. Šis leidinys yra įvadas į temą, o ne išsamus ir baigtinis darbas. Tačiau leidinyje yra nemažai nuorodų, kur galite gauti daugiau informacijos (pvz., apie lygybę kolektyvinėse sutartyse). Visada galima kreiptis į atitinkamus nacionalinius kontaktinius centrus arba – Europos lygmeniu – į EIGE (Europos lyčių lygybės institutą: <https://eige.europa.eu/>).
- Seminaruose visada mėgstame kaitalioti aktyvinimo metodus ir įvestis. Štai kodėl iš pradžių svarstėme, ar turėtume savo "PowerPoint" prezentacijas, t. y. įvesties metodus, pateikti mokymo programai. Tačiau, kadangi jos visada yra pritaikytos pagal užsakovo pageidavimą, nusprendėme to nedaryti. Vis dėlto šiuo metu rekomenduojame aktyvinimo metodų ir įvesties derinį, kuris tinka tikslinei grupei.
- Toliau išvardyti metodai nesudaro fiksuotos seminaro sekos, bet yra atskiri moduliai, kuriuos galite derinti individualiai ir papildyti savo medžiaga bei metodais.

Linkime sėkmingų ir įkvepiančių renginių!

2.1 Pasirengimas seminarams

Prieš rengiant seminarą reikia išsiaiškinti šiuos su turiniu ir organizavimu susijusius klausimus:

Tikslai ir tikslinė grupė

- Kokie yra seminaro tikslai?

- Kokie daliniai tikslai turi būti pasiekti?
- Kas yra tikslinė grupė?
- Kaip reikėtų kreiptis į tikslinę grupę?
- Ar dalyvių ir kliento tikslai sutampa? Į ką turėčiau atsižvelgti, jei taip nėra?

Turinys

- Ką reikėtų pranešti?
- Kokie yra esminiai turinio punktai?
- Koks turinys ir metodai tinka atsižvelgiant į tikslus, tikslinę grupę ir grupės dydį?
- Kaip reikia pasiruošti?

Patalpa

- Nustatykite laiką ir vietą
- Klasė (dydis, įranga) turi būti pritaikyta metodams; gali prireikti gretimų patalpų (pvz., grupinio darbo kabinetų).
- Techninė įranga, moderavimo medžiaga, kita įranga
- Maitinimo parinkimas

Metodų naudojimas

Metodai turi atitikti tikslus, tikslinę grupę, patalpą ir mokytoją.

- Ar turinys ir metodai atitinka seminaro tikslus?
- Ar jie atitinka ankstesnes dalyvių žinias ir patirtį?
- Ar jie suteikia galimybę mokytis dalyvaujantiesiems ir skatina mainus?
- Ar leidžiate kaitalioi susikaupimo ir atsipalaidavimo fazes?

Seminarų planavimas

Prieš organizuodami seminarą nustatote tvarkaraštį, kuris gali būti tokios struktūros:

Ne.	Laiko metodas	Turinys	Metodas	Medžiaga
1	30 minučių	Susipažinimas, apšilimas	Susipažinimo klausimai	Vartomas bloknatas, rašikliai, prisegama lenta, prisegamas lentos popierius (visiems atvejams, su kuriais bus dirbama vėliau).
2	1 val.	Pradinė orientacija, asmeninis požiūris į temą	Sociometrija	Pakankama erdvė, galbūt lipni juosta, kad būtų galima pažymėti erdves ar linijas kambaryje.
3	Pertrauka			
4	30 minučių	Iki šiol atliktų darbų santrauka, indėlis į temą	"PowerPoint"	Ekranas arba projektorius, nešiojamasis kompiuteris, jungiamasis kabelis
Ir taip toliau...				

Instruktoriai turėtų laikyti šį planą tik **gairėmis**. Visada gali nutikti taip, kad reikės spontaniškai jį pakoreguoti.

Grįžtamojo ryšio taisyklės

Pateikite atsiliepimus

- Kalbėkite **pirmuoju asmeniu**; išreikškite savo požiūrį.
- **Apibūdinkite** elgesį ir **neaiškinkite jo**; venkite moralinių vertinimų.
- Įvardykite **konkrečias situacijas**.
- Nagrinėkite **tik tą elgesį, kuriam galima daryti įtaką**.
- Numatykite **klaidų galimybę**.
- Kuo greičiau pateikite grįžtamąjį ryšį po elgesio: **kuo greičiau, tuo veiksmingiau**.
- **Pasibaigus** grįžtamajam ryšiui, paklauskite **dalyvių, kaip jie jaučiasi**.

Gauti grįžtamąjį ryšį

- **Klauskite** iki galo.
- **Paprašykite, kad** geriau suprastumėte.
- **Nesiginčykite** ir **nesiginčykite**.
- Grįžtamąjį ryšį vertinkite kaip **galimybę tobulėti**.

2.2 Metodika

2.2.1 Atvykimas, pasisveikinimas, susipažinimas

Atvykimas

Aprašymas

Dalyviams bus pasiūlyta gėrimų ir užkandžių. Jie gali prisėsti prie staliukų ir įsitraukti į pokalbį.

Laiko metodas

- apie 30 minučių

Medžiagos

- Kava, sausainiai, jauki erdvė

Tikslai

- Sukurti gerą atmosferą (atvykite laiku, būkite pirmieji)
- Pasiūlyti pirmines galimybes užmegzti kontaktą ir pradėti dialogą.
- Sumažinti draudimus

Sveiki atvykę ir susipažinkite vieni su kitais

Klausimai ant didelio vartomo bloknoto popieriaus

Aprašymas

Keletas klausimų, į kuriuos lengva atsakyti, leidžia visiems atsipalaidavus susipažinti ir suteikia pradinį postūmį temai. Seminaro vadovas pradeda, kad visi dalyviai žinotų, kas sėdi priešais juos ir kaip jie gali taikyti metodą. Aptariant savo pačių "problemas" teminėje srityje, sumažėja stabdžiai.

Toliau pateikti klausimai yra pavyzdžiai iš tarpkultūrinio mokymo kurso globėjams, todėl mokymų vadovai juos turi pritaikyti atitinkamai aplinkai ir temai. Mokymų vadovai visada turi įvertinti, kurie klausimai yra tinkami.

Laiko poreikis

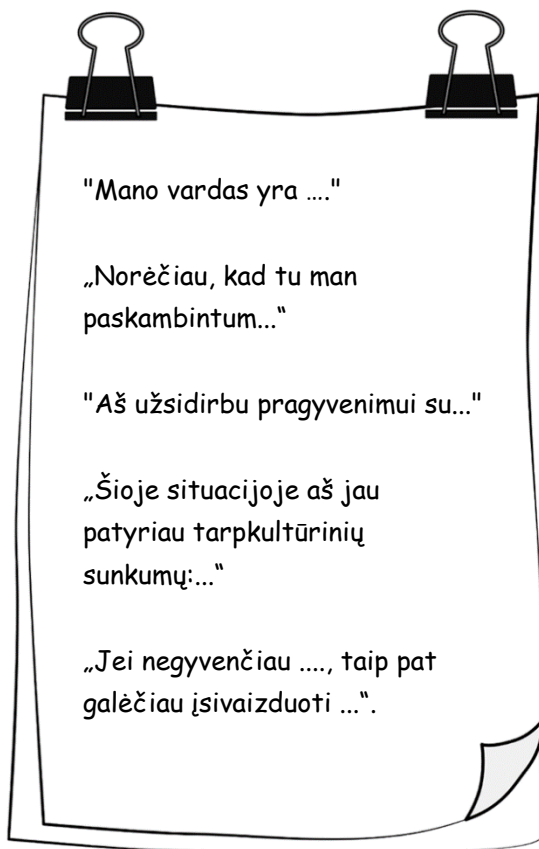
- 30 minučių

Medžiagos

- Vartomas bloknotas ir rašikliai
- Prisegimo lentelė, smeigtukai ir lipnus popierius, kad būtų galima užsirašyti ir rūšiuoti visus atvejus vėlesniam apdorojimui.

Tikslai

- Atsipalaidavę susipažįstame vieni su kitais.
- Pabaigoje pateiktas asmeninis klausimas taip pat yra savęs išsakymas apie asmenį.
- Remdamiesi asmeniniu klausimu, dalyviai sužino apie galimus bendrus interesus, priešingybes ar naujas perspektyvas.



Vartomas bloknotas profesiniam tobulėjimui

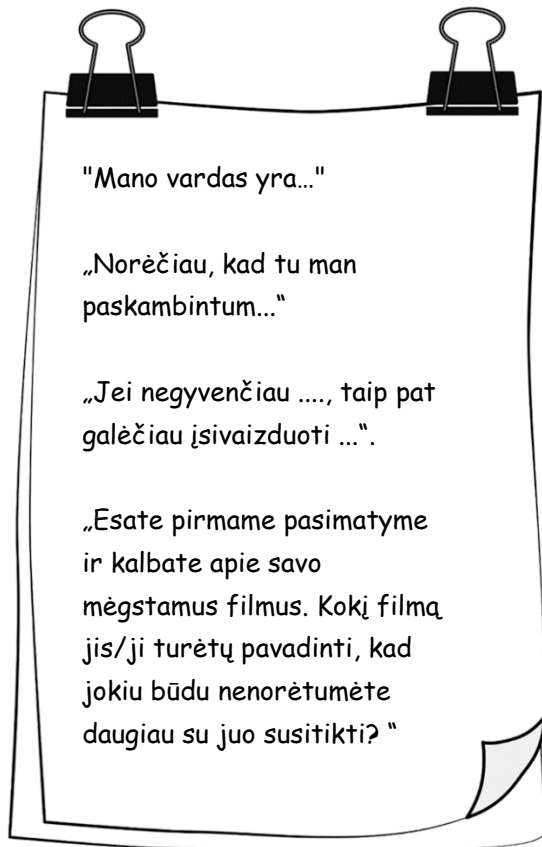
Vardas arba pavardė.

Mokymų vadovas pats atlieka pirminį darbo konteksto ir veiksmų apimtį vertinimą, į kurį vėliau gali atsižvelgti nagrinėdamas bylą.

Mokymų vadovas jau renka atvejus seminarui ir paaiškina: "Pavyzdžiui, ar kada nors įvyko tarpkultūrinis nesusipratimas, ar asmuo jautėsi diskriminuojamas, ar yra elgesio, su kuriuo jis tiesiog nesutaria?"

Dalyviams suteikiama galimybė išreikšti save ir pasidalyti savo asmeniniais pageidavimais ir interesais.

Jei moterys susitinka ne profesiniame kontekste, instruktorius turi nuspręsti, ar tikslinga užduoti klausimą apie profesiją. Kaip ir pirmiau, paskutinis klausimas skirtas nuotakai praskaidrinti. Nuo konteksto priklauso, kiek "intymus" gali būti klausimas.



Vartomas bloknotas, skirtas neprofesionalų įgalinimo kontekstams

Vardas arba pavardė, jei reikia, slapyvardis.

Iš pradžių visais klausimais siekiama, kad dalyviai susipažintų vieni su kitais ir dirbtų atsipalaidavę.

2.2.2 Pratimai iš politinės biografijos darbo

Aprašymas

Savo gyvenimo apmąstymas yra biografijos darbo metodas. Jis tinka visoms tikslinėms grupėms, nes nuolat susiduriame su savimi ir savo gyvenimo eiga. Trenerio užduotis – padėti žmonėms suvokti savęs suvokimo ir pasaulėžiūros persipynimą, kuris paprastai vyksta nesąmoningai. Todėl įgalinimo procesų iššūkis ir užduotis – atskleisti paslėptus kultūrinius mąstymo, suvokimo, jausmų ir norų modelius, kad būtų sukurtas atspirties taškas, leidžiantis dalyviams iš naujo savarankiškai pritaikyti savo gyvenimo praktiką ir užimti apmąstytas politines pozicijas. "Jei norite sužinoti, kas esate, turite žinoti, iš kur atėjote, kad pamatytumėte, kur norite eiti!" (Žanas Polas) – toks yra biografijos darbo credo. Tačiau būtent mūsų asmeniškiausi tarpasmeniniai santykiai yra politiniai, nes net privačią sferą reguliuoja mados, papročiai, konvencijos ir įstatymai, taigi ji atspindi visuomenės savivaizdį. O šie pasaulėvaizdžiai, kuriuos formuoja mados, papročiai, konvencijos ir įstatymai, daro įtaką, o kartais net lemia mūsų santykį su savimi. Visos institucijos, per kurias pereiname savo gyvenimą (pvz., vaikų darželis, mokykla, santuoka), taip pat yra institucionalizuoti pasaulėžiūros veidrodžiai ir juose pateikiami vertinimai apie tai, kaip viskas turėtų būti ir kaip yra.

2.2.2.1 Pavyzdiniai pratimai

A. Susipažinimo pratimas "Mano vardas"

Aprašymas

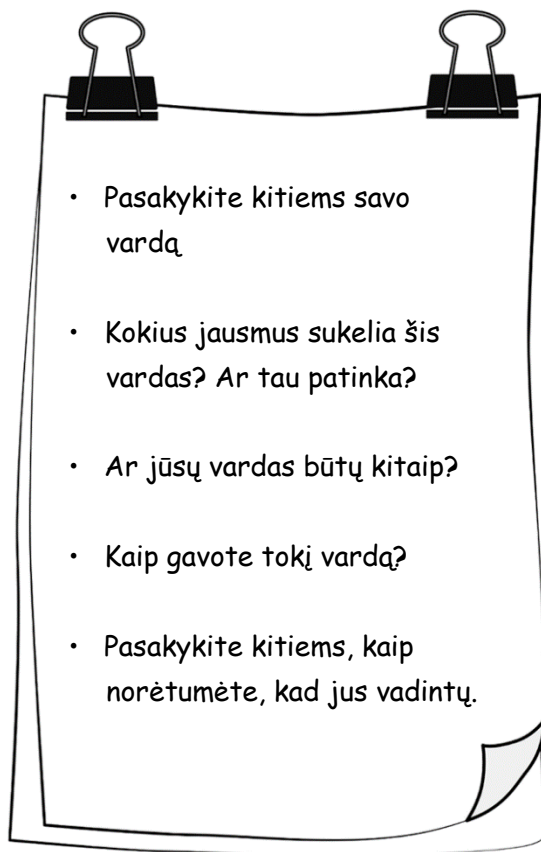
Alternatyvus pratimas pirmiau pateiktam pratimui. Dalyviai analizuoja savo vardą, naudodamiesi toliau pateiktais klausimais:

Laiko poreikis

- 30-45 minutės

Medžiagos

- Vartomas didelis bloknotas su šiais klausimais:



Tikslai

- Dalyvių tarpusavio pažintis
- Vardo reikšmės dalyviui apmąstymas
- Neigiamų ir teigiamų asociacijų, susijusių su vardu, apmąstymas: Tai byloja apie asmens savivaizdį

B. Pratimas "Mano paskutinė nuotrauka"

Aprašymas

Moterų prašoma parodyti savo kaimynui paskutinę mobiliuoju telefonu darytą nuotrauką ir ką nors apie ją papasakoti:

- Kur daryta nuotrauka?
- Kokią situaciją jis rodo?
- Ką tai reiškia asmeniui?

Laiko metodas

- 5-10 minučių

Medžiaga

- Mobilusis telefonas

Tikslai

- Asmeninė pažintis su dalyviais

- Mes negyvename lyčiai neutralioje aplinkoje. Tikėtina, kad bus aprašyti gyvenimo įvykiai, būdingi moterų biografijoms. Kaip seminaro vadovas, remkitės tuo individualiai ir, jei įmanoma, sukurkite ryšį su kolektyvu.

C. Pratimas "Pokalbis be žodžių"

Aprašymas

Suskirstykite grupę į poras. Pratybų metu kalbėti draudžiama, tačiau kalbos judesiai, grimasos ir kūno judesiai leidžiami. Poroje nusprendžiama, kas yra A, o kas B, pradeda A, tada jie pasikeičia. Seminaro vadovas nustato temas ir kiekvienai temai skiria maždaug po dvi minutes. Tada užduodami vertinimo klausimai.

Galimos šios temos:

- Papasakokite kitam asmeniui apie savo gyvenimo situaciją.
- Papasakokite apie savo mėgstamiausią laisvalaikio veiklą.
- Paaiškinkite, kas jums patinka ir kas nepatinka.
- Papasakokite asmeniui, kokie yra jūsų tolesni tikslai.
- Paaiškinkite, kodėl esate grupėje.

Galimi vertinimo klausimai

- Ką sužinojote vienas apie kitą?
- Kaip jums tai pavyko?
- Ar buvo lengva rasti kelią į situaciją nekalbant?
- Kaip lengvai ar sunkiai sekėsi bendrauti su jūsų kolega?

Laiko metodas

- 15-20 minučių

Tikslai

- Mūsų visuomenėje labai daug dėmesio skiriama žodiniam bendravimui. Kaip lengva dalyviams bendrauti neverbaliai ir kaip patogiai jie jaučiasi bendraudami neverbaliai?
- Priklausomai nuo klausimo, gali būti įtrauktos temos, kurios atlieka svarbų vaidmenį, ypač moterų biografijoje. Jei reikia, atkreipkite į jas dėmesį.

D. Pratimas: "Triumfo ir skundų siena"

Aprašymas

1 variante dalyviai savo sėkmę užrašo ant didelės popierinės žvaigždės ir pritvirtina ją prie prisegamos lentos. 2 variante dalyviai ant popieriaus lapo užrašo, kuo yra nepatenkinti ir kaip jie norėtų, kad situacija būtų kitokia. Galima derinti abu pratimus arba juos naudoti skirtingu metu.

1 variantas: Triumfo siena

Žvaigždutė rodo, kas šiuo metu tikrai gerai sekasi. Seminaro vadovas kartu su kiekvienu dalyviu apžvelgia jo žvaigždę. Kiti grupės nariai klausosi. Vertinimo klausimai gali būti tokie:

- Kas padėjo, kad viskas klostytųsi taip gerai?
- Ar tokia padėtis turėtų išlikti?

2 variantas: Skundų siena

Akmens formos lape užrašoma tai, kuo dalyvė nepatenkinta, ką ji norėtų turėti arba ko nenorėtų turėti. Galimi vertinimo klausimai:

- Ką dėl to galime kaltinti?
- Kas būtų naudinga, kad viskas vyktų geriau?

Laiko poreikis

- 1 val.

Tikslai

1 variantas

- Dalyviai yra teigiamai nusiteikę.
- Dalyviai sąmoningai apmąsto savo sėkmę.
- Dalyvių saviveiksmingumo jausmas sustiprėja.

2 variantas

- Dalyviai analizuoja, kurioms situacijoms jie gali daryti įtaką, o kurioms ne (vidinė kontrolė – išorinė kontrolė).
- Apibrėšite vidaus kontrolės veiksmus nemalonių situacijų atveju.

E. Pratimas "Kasdienė rutina"

Aprašymas

Toliau pateiktoje lentelėje dalyviai surašo savo kasdienę rutiną nuo atsikėlimo ryte ikiėjimo miegoti. Jie įrašo atitinkamą nuotaiką – žodžiu arba šypsenele (besišypsantis – neutralus – blogos nuotaikos).

DIENOS EIGA				
VARDAS				
LAIKAS	DARBO DIENA	JAUSMAS	SAVAITGALIS	JAUSMAS

Laiko metodas

- 1,5 valandos

Medžiaga

- Aukščiau pateiktas kiekvieno dalyvio sąrašas (idealiai tinka: atspausdinti A3 formato lape)
- Prisegama lenta užrašams pakabinti

Tikslai

- Žingsnis po žingsnio dalyviai sprendžia stresines situacijas ir stiprinančias situacijas.
- Kartu su seminaro vadovu jie svarsto, kaip būtų galima išplėsti stiprinančias situacijas, kaip elgtis stresinėse situacijose arba kaip pakeisti stresines situacijas.
- Autonomija ir apsisprendimas situacijose aptariami atitinkamuose punktuose.
- Moters vaidmuo kasdieniame gyvenime apmąstomas ir, jei jis nepatenkinamas, analizuojamas, ieškant galimybių jį keisti, kad būtų galima išsivaduoti iš primestų elementų. Seminaro vadovas teikia pagalbą klausimais (pvz. „Kodėl tai yra jūsų darbas?“, „Ar buvo sutarta, kad darysite tai ir tai?“).

2.2.3 Sociometrija

Aprašymas

Sociometrinių pratybų metu dalyviai išsidėsto kambaryje pagal seminaro vadovo pateiktus klausimus. Išsidėstymas gali būti vienoje eilėje, pavyzdžiui, jei dalyvių prašoma išsidėstyti pagal darbo stažą. Patalpa taip pat gali būti suskirstyta į dvi ar daugiau skyčių, jei vedėjas prašo dalyvių išsidėstyti į eilę kaip "dar pavargę" (kairėje pusėje) arba "gerai pailsėję" (dešinėje pusėje). Taip išjudinama visa grupė ir gali dalyvauti visi dalyviai. Tai neleidžia ekstravertams dominuoti seminare. Pratimas taip pat skatina vidinį lankstumą, nes perteikiami skirtingi dalyvių požiūriai, vertybės ir gyvenimo situacijos.

Laiko metodas

Nuo 45 minučių iki 1,5 valandos

Medžiagos

Pratyboms atlikti reikia pakankamai vietos. Jei yra tik viena laisva patalpa, pravartu paprašyti, kad joje būtų įrengtas kėdžių ratas. Tuomet dalyviams tereikia šiek tiek pastumti kėdes ir pratimą galima atlikti kambario centre.

Tikslai

- Atsipalaidavęs ir įtraukiantis įvadas į temą
- Supratimo apie panašumus ir skirtumus ugdymas
- Pagarba kitų nuomonėms ir patirčiai
- Diferencijuotas nuomonės formavimas
- Parengti ir suformuluoti pozicijas
- Sąmoningai nurodykite priklausomybę referencinei grupei
- Išorinis ir vidinis aktyvavimas
- Priklausomybė sau, atskirtis, pozicijos užėmimas, dviprasmiškumas
- Įvadas į seminaro temas: priklausymas, atskirtis, konformizmas, diskriminacija

Taikomas metodas

- Užklausa dėl padėties nustatymo kambaryje
- Rezultatų apmąstymas / aptarimas

Paaiškinimai dalyviams

Dabar užduosiu jums keletą klausimų ir paprašysiu, kad į juos atsakytumėte. Iš anksto pasakysiu, ar turėtumėte išsidėstyti dviem ar daugiau polių, ar pagal liniją. Išsirikiavimui į eilę visada galioja toliau nurodyta tvarka:

- Nuspręskite, kokią vietą norite užimti.
- Net jei paklausiu, kodėl esate tam tikroje vietoje, jūs nuspręsite, ką norite pasakyti apie save.
- Neprivalote įsipareigoti vienai pozicijai. Galbūt jums patinka kito asmens pozicija ir ją išklaušę apsispręstumėte už kitokią poziciją? Jei norite, taip ir padarykite!

Padėties nustatymo klausimai

A) Įžanginiai ir (arba) pratybų klausimai

Pavargę ar pailsėję? Jei esate pavargęs, atsistokite ant kairiojo šono, jei pailsėjęs – ant dešiniojo? Vertinimo klausimai

- Ką rekomenduotumėte pavargusiems žmonėms, kad jie būtų tokie pat budrūs kaip jūs šiandien?
- Kaip reaguojate į išsibudinimo patarimus?
- Kodėl šiandien toks pavargęs?

Kiek laiko dirbate šioje įmonėje?

(jei tai įmonės mokymo programa)

Paprašykite dalyvių sustoti į eilę pagal darbo stažą.

Vertinimo klausimai

- Ką patartumėte naujokams, remdamiesi savo patirtimi?
- Ko norite iš "senbuvų"?

Kiek laiko gyvenate šiame rajone?

(Jei tai yra kaimynystės projektas)

Paprašykite dalyvių išdėstyti save pagal tai, kiek laiko jie gyvena kaimynystėje.

Vertinimo klausimai:

- Senbuviams: Kokia čia geriausia vieta? Ką būtinai turi pamatyti "naujokai"?
- "Naujakuriami": ką norėtumėte pasiimti su savimi iš senosios kaimynystės?
- Kas jums, "naujokams", čia ypač patinka?

B) Klausimai apie priklausomybę

Kur gimėte? 3 etapų klausimas

Šiam pratimui atlikti patalpa padalijama į tris laukus. Kaip treneris, dabar pirmame žingsnyje nustatote atstumus. Antrajame žingsnyje paklausite apie tėvų ir senelių gimimo vietas.

Pavyzdys

1 žingsnis: kur gimėte?

1 laukas: Liubline

2 sritis: 100 km spinduliu aplink Liubliną

3 sritis: užsienyje

2 žingsnis: Kur gimė jūsų tėvai?

1 laukas: Liubline

2 sritis: 100 km spinduliu aplink Liubliną

3 sritis: užsienyje

3 žingsnis: Kur gimė jūsų seneliai?

1 laukas: Liubline

2 sritis: 100 km spinduliu aplink Liubliną

3 sritis: užsienyje

Vertinimas

Užduodant šį klausimą dažnai paaiškėja, kad šeimos sistemose dažnai vyko "migracijos", kai kurios iš jų tebedaro įtaką ir šiandien. Be klasikinių imigracijos biografijų, tiek vokiečių kilmės šeimose, tiek šeimose su imigracijos istorija dažnai pasitaiko priverstinių migracijos judėjimų – nulemtų pabėgimo ir (arba) persikėlimo. Migracija, taip pat pabėgimas ir iškeldinimas – tai patirtis, kurią patyrė daugelis šeimų ir kuri tebėra aktuali ir šiandien. Gyvenamoji aplinka turi įtakos žmogaus gyvenimo pasauliui, keliams ir galimybėms. Priklausomai nuo grupės sudėties, temos gali būti tokios: gyvenimas mieste ar kaime, diktatūros ar demokratijos sąlygomis, tam tikrame šalies regione ir pan.

Galimi klausimai

Kaip apie šiuos ypatingus išgyvenimus buvo pranešta šeimoje?

Ar yra kokių nors istorijų ir (arba) tradicijų, kurios vis dar turi įtakos šiandien?

Ką asmeninė istorija reiškia šiandienos socialinių įvykių atžvilgiu?

C) Diskriminacijos patirtis

Įvadas

Seminaro vadovas supažindina su tuo, kas yra diskriminacija, ir paaiškina, kokiais požymiais remiantis ji gali pasireikšti (lytis, amžius ir pan.). Taip pat reikėtų atsižvelgti į požymius, kurių nesaugo įstatymai, pavyzdžiui, socialinę kilmę. Tada paaiškinkite, kad diskriminacija gali būti akivaizdi (pvz., paėmimas moteriai už užpakaliuko neprašant) arba mažiau akivaizdi, todėl kyla daug neaiškumų, kaip ją paaiškinti nukentėjusiems žmonėms. Pavyzdžiai: „Pavyzdžiui, ar aš nebuvo paaukštintas dėl savo lyties, amžiaus ir t. t., ar dėl manęs?“, „Kodėl mano viršininkas, kaimynas ir t. t. visada toks nedraugiškas man?“, „Ar ji tiesiog nemandagi, ar ji taip elgiasi dėl to, kad esu juodaodis, lesbietė ar pan.?“.

- **Klausimas: Kiek iš jūsų patyrė diskriminaciją?**

Diskriminacinės patirties turintys asmenys yra kairėje, o jos neturintys – dešinėje.

Vertinimas

Dėmesio! Šį klausimą reikia spręsti labai jautriai. Paslėpti ar užgniaužti jausmai gali vėl suaktyvėti. Atsakymą, kodėl kas nors yra diskriminuojamoje pusėje, reikėtų pateikti savanoriškai arba seminaro vadovui neraginant. Jei mokymų metu nėra dalyvių, galinčių atsakyti į šį klausimą, patartina pateikti kitų žmonių patirties pavyzdžių arba save pateikti kaip pavyzdį. Taip pat galima klausti apie pastebėtą diskriminacijos patirtį. Stabdymo slenkstis dažnai būna žemesnis, jei šiame klausime pozicionuojate ne save, o kitus. Tačiau mokymų vadovas turėtų būti pasirengęs tam, kad stebėta diskriminacijos patirtis iš tiesų gali būti jo paties patirtis.

- **Vėlesnis klausimas:** Kuris iš jūsų norėtų (savanoriškai) papasakoti, kodėl čia stovite?
- **Klausimas dalyviams, neturintiems diskriminacinės patirties:** Klausimas: Ką jūs galvojate tai išgirdę? Ar pažįstate ką nors, kas patyrė kažką panašaus?

Jeigu nuotaika ir grupė leidžia, taip pat galite užduoti tokį pozicionavimo klausimą:

- **Kiek iš jūsų yra diskriminavę kitą žmogų?**

Treneris elgiasi taip pat, kaip ir su ankstesniu klausimu: parodo į du stulpus kambaryje arba nusako jų skalę. Čia taip pat svarbu pabrėžti, kad pozicionavimas yra savanoriškas ir kad niekas nėra verčiamas kalbėti apie diskriminacinį veiksma.

Klausimas apie temą "Ar tai diskriminacija?"

Šie klausimai nėra tiesiogiai susiję su asmenine patirtimi, tačiau atlieka šias funkcijas:

- Dalyviai analizuos, kaip gali atrodyti diskriminacija. Tai taip pat padės atkreipti dėmesį į žmones, kurie mažiau patiria diskriminaciją.
- Dalyviai sužino apie įvairias pozicijas. Tai, ar veiksmas vertinamas kaip diskriminacija, dažnai, bet ne visada, priklauso nuo konteksto, kurį dalyviai mato situacijoje. Tai daug dažniau nei asmeniniai-subjektyvūs skirtumai, kurie, žinoma, taip pat gali egzistuoti.
- Klausimai ypač tinka kaip įžanga, jei užduotis yra mokytis teisės pagrindų. Dalyviai supažindinami su žemo slenksčio teisiniais terminais, su kuriais seminaro vadovas pirmiausia turi susipažinti reikiamu mastu. Tada seminaro vadovas dalyvių pasakytus žodžius išverčia į teisinę leksiką, kad dalyviai žinotų, kokios (teisinės ir neteisinės) veiksmų galimybės galimos tam tikrose situacijose.
- Po sociometrijos svarbiausius teisinius principus galima perteikti kaip klasikinę įvestį "PowerPoint" programoje.
- Dalyviai išsidėsto ant linijos nuo 0 % (jokios diskriminacijos) iki 100 % (akivaizdi diskriminacija). Treneris turi gebėti spontaniškai reaguoti į atsakymus. Šie atsakymai yra įprasti ir gali būti verčiami taip:
 - "Tai priklauso nuo konteksto."
 - "Vadinasi, tai priklauso nuo visų konkretaus atvejo aplinkybių?"
 - "Dabar tikrai nėra taip blogai."
 - "Norite pasakyti, kad orumas dar nepažeistas?"
 - "Jei tik jiems abiem gerai."
 - "Kol veiksmas nėra nepageidaujamas."
 - "Tol, kol bet kada galima laisvai pasakyti "Ne!". Šiuo metu prasminga atkreipti dėmesį į hierarchiją įmonėje."
 - "Jei taip nutinka dažniau, tai jau turi įtakos darbo atmosferai prieš asmenį."
 - "Norite pasakyti "teisės aktų kalba": kuriama priešiška aplinka?"
 - "Jei mane nuolat taip vadintų ir su manimi taip elgtųsi, kompanijoje manęs nebeliktų."
 - "Jie mano, kad toks elgesys yra žalingas arba nepalankus asmeniui. Jei visada būsi mielas zuikutis, vadovu netapsi."
 - "Norite pasakyti, kad elgesys kenkia asmeniui. Nesvarbu, ar tai turėjo būti malonu, juokinga, ar dar kas nors. Svarbu žalingas poveikis."
 - "Taigi tai neabejotinas trūkumas, nes esate moteris."
 - "Taigi tai yra diskriminacija dėl lyties. Ar yra kitų diskriminuojančių požymių, išskyrus lytį?"Dalyviai sužino apie saugomų grupių požymius, o instruktorius gali išsiaiškinti skirtumą tarp patyčių ir diskriminacijos.

Toliau pateikti klausimai gali būti naudojami, jei instruktorius žino, kaip suskirstyti atvejus į kategorijas. Atskirus teiginius pakomentavau.

- Vyras savo darbo kolegei (su romantiškomis ambicijomis): "Tu man patinki. Ar norėtum su manimi papietauti?"
- Tikrai "Ne!", laisvanoriškai atsakant?
- Vyras lydi moterį pro duris, suimdamas ją už apatinės nugaros dalies.

- Labai svarbus kontekstas ir tiksli rankos padėtis.
- Tikėtina, kad neviršija reikšmingumo ribos (priklausomai nuo pozicijos ir konteksto)
- Vyras savo juodaodžiui kolegai: "Man patinka moterys šokoladine oda!"
- Įtakos turi lyties ir "rasės" požymiai.
- Net jei, atsižvelgiant į visas aplinkybes, reikšmingumo riba nebuvo peržengta (raktinis žodis: orumo pažeidimas), tai vis tiek yra problemiškas elgesys ir diskriminacija, net jei nebūtinai teisine prasme.
- Moteris per susitikimą savo regėjimo negalią turinčiam kolegai globėjiškai sako: "Atsipalaiduok, aklasis kirmine!"
- Priekabiavimas: Orumo pažeidimas, nepageidaujamas: taikoma darbdavio pareiga veikti.
- Viršininkas per pokalbį dėl darbo: "Norėtume jus įdarbinti buhalterė, jei įsivaizduojate, kad galėtumėte darbe nusivilkti galvos apdangalą. Mano kolegos to tiesiog nesupranta".
- Viršininkas savo darbuotojui: "Atsiprašome, bet valytojų grupės vadovo pareigas suteikiame tik etatiniams darbuotojams."
- Patikrinkite, ar jūsų šalyje galima netiesioginė diskriminacija dėl lyties, jei pareigybė iš esmės gali būti dirbama ir nepilną darbo dieną.
- Nesate paaukštintas dėl to, kad turite neįgalų vaiką. Bijote, kad per daug laiko skirsite vaiko priežiūrai darbo sąskaita.
- Du kolegos vyrai **privačiai susitinka** išgerti kavos: "Oho, jei būčiau žinojęs, kad esi pederastas, niekada nebūčiau tavęs sutikęs. Tiesiog laikykis atokiau nuo manęs. Tu esi šlykštus."
- Darbe turite juodaodį kolegą. Kitas kolega neseniai pradėjo dažniau dėti bananus ant savo darbo stalo. Jis to nedaro su baltaodžiais kolegomis.
- Vyras ar moteris kolegai darbe: "Ant tavo daiktų irgi matosi trys nėštumai."
- Heteroseksualus vyras parodo savo homoseksualiam kolegai nuogo vyro nuotrauką ir sako: "Tau tai patinka, ar ne?"
- "WhatsApp" pokalbyje su kolegomis iš darbo kolega sako savo kolegei: "Ei, Marija, jei paaukštinimas nepasiteisins, visada gali bent pasvajoti!" (mirkтели šypsenėle)

2.2.4 Darbas su klausimais

Aprašymas

Mūsų, kaip instruktorių, užduotis – lydėti žmones (arba organizacijas) pokyčių situacijose. Klausimai čia yra svarbi priemonė. Geri klausimai ypač svarbūs, kai mokymo programa pasiekia jautrų tašką. Jie yra labiau nutolę nei prašymas sociometrijoje užimti poziciją. Apklausiamasis(-ieji) turi daugiau manevro laisvės apsispręsti dėl savo atsakymų – bent jau atvirų klausimų atveju. Žinoma, yra savaime suprantama, kad klausimai visada yra raginimai (Patrzek 2008): užduodant klausimą, kitas asmuo raginamas atsakyti.

Geras klausimas yra toks, kuris yra:

- asmenišką
- aktyvuojantis
- konkretus
- trumpas
- atviras

Klausimo pavyzdys: "Ko tikrai nenorėtumėte praleisti savo gyvenime?"

Klausimai gali būti susiję su praeitimi, praeitimi ir dabartimi, aktualiomis situacijomis arba ateitimi.

Apie tai, kaip klausimai gali būti naudojami ir taikomi įvairiomis aplinkybėmis, parašyta daugybėje rekomenduotinių knygų. Išsamiai supažindinti su šia tema šiuo metu čia neįmanoma. Jei jus labiau

domina, Andreaso Patrzeko knyga (2021 m.) tikrai yra gera pradžia: *Systemic Questioning: Professional Questioning Skills for Managers, Consultants and Coaches* („Sisteminis klausinėjimas: profesionalūs klausinėjimo įgūdžiai vadovams, konsultantams ir treneriams“). Toliau pateikiami klausimai, su kuriais esame dirbę ir kurie davė gerą rezultatą.

Klausimai apie savivaizdį	<ul style="list-style-type: none"> • Kurios jūsų keistenybės verčia jus šypsotis? • Ko tikrai nenorėtumėte praleisti savo gyvenime? • Kaip manote, kas gyvena įdomų ir gerą gyvenimą? Kodėl? Ko iš tokių gyvenimų norėtumėte ir jūs? • Kokių pavyzdžių turėjote paauglystėje? O kokių pavyzdžių turite šiandien? • Kokią geriausią dovaną esate kam nors padovanoję? • Apmąstant savo pačių stereotipus ir išankstines nuostatas, o tai (taip pat) yra šio leidinio tema, tikrai pravėrs ir šis klausimas: kiek laiko jums pavyksta stebėti žmones jų nevertinant?
Klausimai apie norus keisti	<ul style="list-style-type: none"> • Koks šiuo metu yra jūsų svarbiausias tikslas? Koks būtų mažiausias žingsnis jo link? • Kai galvojate apie savo užsibrėžtą tikslą, kurio dar nepasiekėte: ką galėtumėte kaltinti, kad jo nepasiekėte? • Kas (kokie veiksniai) gali neleisti jums savo gyvenimui ar dabartiniam projektui pasukti norima kryptimi? • Jei per naktį galėtumėte ką nors pakeisti savo charakteryje – ką pasirinktumėte?

Svarbu, kad po apmąstymo etapų asmenys ar grupės aiškiai apibrėžtų tikslus ir kruopščiai išnagrinėtų faktines tikslo keitimo galimybes, užduodami klausimus („Kas tada būtų kitaip nei dabar?“, „Kaip atpažintumėte, kad tikslą pasiekėte?“). Kitame etape reikėtų nustatyti žingsnius tikslo link (darant prielaidą, kad tikslas jau yra įgyvendinamas). Gali būti svarbu paklausti apie pasirengimą kompromisams: „Ar taip pat sutiktumėte ...?“, „O gal?“ (pvz., jei alternatyva atmetama), „Be ko galėtumėte apsieiti?“.

Toliau pateikta lentelė gali padėti įgyvendinti:

Vizija	Tikslas(-ai)	Iššūkiai bei kliūtys	Ištekliai	Veiksmai/Priemonės	Parama

Laiko metodas

- Negalima nurodyti: Tai priklauso nuo klausimų skaičiaus ir analizės intensyvumo.

Medžiaga

- Vartomas bloknotas
- Vertinimo lentelė, jei taikoma

Tikslai

- Galima paimti iš aprašymo.

3 skyrius: Mažų garantijų darbus dirbančių moterų biografijos

Kaip pradėjome nuo vienos iš šių moterų – Nathalie – biografijos, taip ir šį leidinį užbaigsime šių moterų pasakojimais. Projektas "Dirbti bet kokia kaina?" leido mums gerai ir intensyviai keistis informacija su projekto partneriais Lenkijoje, Lietuvoje, Italijoje ir Bulgarijoje. Visi kalbėjome su atitinkamomis moterimis vietoje, ir kartas po karto vėl ir vėl girdėjome tas pačias arba panašias istorijas. Tris istorijas užfiksavome filme. Jis publikuojamas čia:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

Atsižvelgdami į toliau pateikiamas biografijas, dar kartą pakartojame, ką reiškia sąvoka "integracija į darbo rinką": pajamos, užtikrinančios ilgalaikį pragyvenimo šaltinį, kuris taip pat yra saugus laikino nedarbo, ilgalaikės ligos ir išėjimo į pensiją atvejais, psichologinio ir fizinio neliečiamumo garantija darbo vietoje ir tam tikras socialinis pripažinimas.

Naudodamiesi proga, norėtume padėkoti moterims už istorijas, kuriomis jos pasidalijo su mumis, mūsų projekto partneriams, kurie mums tai perdavė, ir kitiems bendradarbiavimo partneriams Europos Sąjungoje, kurie mums padėjo, nes ši tema jiems svarbi. Mūsų projekto ir bendradarbiavimo partneriai mums pateikė išskirtinai formalaus ir legalaus darbo pavyzdžių. Šiame leidinyje nedeklaruojamą darbą ir kitas nelegalaus darbo formas aptarėme tik prabėgomis: savaime suprantama, kad slaugytojai ar valytojai privačiuose namų ūkiuose, derliaus nuėmėjai ir kiti asmenys taip pat vaidina svarbų vaidmenį mažų garantijų darbo srityje, tačiau tam reikėtų atskiro leidinio. Vis dėlto prie toliau minėtų pavyzdžių norėtume pridėti vieną nelegalaus darbo pavyzdį. Jis susijęs su prekyba žmonėmis seksualiniam moterų ir mergaičių išnaudojimui. Šis (Tatjanos) atvejis paimtas iš leidinio "Prekyba žmonėmis: vergovė XXI amžiuje" (Skinner 2008).

1. Tatjana, Amsterdamas

Tatjana studijavo Bukarešto universitete, kai neteko darbo ne visą darbo dieną telefonų parduotuvėje. Jos vaikas, su kuriuo ji susitikinėjo jau šešis mėnesius, pasiūlė jai metus padirbėti aukle Amsterdame; šitaip ji galėtų iš uždirbtų pinigų finansuoti savo studijas. Ji nesuprato, kad jis buvo su ja tik tam, kad ją „parduotų“. Nuvežęs ją į Amsterdamą, jis perdavė ją suteneriams ir dingo. Šie prekeiviai žmonėmis jai grasino, kad jei ji bandys pabėgti, ateis jos šeimos "eilė". Kitus kelerius metus ją kas vakarą prievartaudavo iki 15 vyrų. "Jei atvažiuoja automobilis, pasakai 25 eurus. Jei kas nors tavęs klausia ko nors asmeniško, tiesiog pasakyk kainą" (Skinner 2008), – taip jai sakė jos kankintojai.

JT duomenimis, 72 % prekybos žmonėmis aukų yra mergaitės ir moterys (United Nations 2023).

2. Maria, Gdanskas

Maria gyvena ir dirba Gdanske, dideliame Lenkijos mieste prie Baltijos jūros. Dirbdama valytojos darbą, kitais metais ji galės užimti grupės vadovės pareigas. Šios pareigos jai būtų gera perspektyva: daugiau valandų, daugiau pinigų už valandą, malonesnis ir šeimai palankesnis darbo laikas, platesnis ir sudėtingesnis užduočių spektras. Todėl ji, kaip ir jos kolega Kristofas, nori pateikti kandidatuoti į aukštesnes pareigas. Tačiau jis prie Marijos pradeda priekabiauti: iš pradžių nemaloniomis seksualinio pobūdžio pastabomis, o vėliau ir fiziškai, griebdamas ją už tarpkojo ir sakydamas, ką nori su ja padaryti, kai tik pasitaikys "proga". Priekabiavimas vyksta be liudininkų. Marijai tenka apsispręsti: pranešti ar ne? Ar jos darbdaviai verti pasitikėjimo, ar ne? Ar jie ja patikės, jei ji tai paviešins? Ar jie įsikiš ir sustabdys priekabiavimą? O gal ji bus ta, kuria nepatikės ir galbūt dėl to atleis iš darbo? O gal ji bus ta, kuri nuo šiol turės seksualinio priekabiavimo stigmą, ta, su kuria

geriau būti atsargiems, ta, su kuria geriau nevažiuoti liftu kartu? Jei ji nepraneš apie atvejį ir pasiliks darbe, ji ir toliau bus persekiojama. O jei Kristofas įvykdys savo grasinimus? Marija apsisprendžia: ji išeina iš įmonės ir įsidarbina valytoja. Kristofas tampa komandos vadovu.

3. Emma, Kelnas

Emma jau metus dirba Kelne (Vokietija) esančioje įdarbinimo agentūroje, kuri įdarbina finansų bei apskaitos specialistus. Skelbime buvo rašoma: "Kviečiame karjerą keičiančius asmenis!". Šis darbas jai suteikė galimybę pagaliau vėl dirbti visą darbo dieną. Fiksuotas atlyginimas nebus didelis, bet siūlomas puikus komisinių modelis – bent jau jie taip sakė. Ji mokėsi drabužių mažmeninės prekybos parduotuvėje, tačiau po mokymų visur buvo galima rasti tik „mini“ darbo vietas ir darbą nepilną dieną. Dabar jos darbo diena atrodo taip: nuo 7.00 iki 9.00 val. ryto ji sudaro maždaug 50 įmonių ir asmenų sąrašus, kuriems vėliau, nuo 9.00 iki 12.00 val. ryto, skambina. Per šį laiką ji turi atlikti 25 "kvalifikuotus" agitacinius (pardavimo) skambučius, kad pasiektų nustatytus tikslus. Skambutis įskaitomas tik tuo atveju, jei ji kalbasi su asmeniu, priimančiu sprendimus. Jei jai to nepavyksta padaryti, ji turi dirbti ilgiau, kol bus pasiekta 25 skambučių riba. Faktiškai taip atsitinka beveik visada. Paprastai prireikia dar valandos, kad būtų įvykdyti visi „parduodantys skambučiai“. Skambučiai jai reikalauja daug pastangų, nes daugelis įmonių nebenori, kad joms būtų skambinama. Rinkoje yra labai daug įdarbinimo agentūrų ir visos jos nuolat stengiasi "prisiskambinti". "Daugiau manęs neerzinkite! Aš irgi dar turiu dirbti!" – sako klientai. "Susisieksiu su jumis, kai man ko nors prireiks!" – tai dar vienas dažnas atsakymas. Tačiau Ema raginama skambinti, net jei klientai to nenori. Priešingu atveju kiti (konkurentai) nutvertų tą užsakymą. Po pietų pertraukos prasideda pokalbių su pretendентаis laikas. Per dieną ji turi įveikti tris pokalbius. Vėliau rašomi vertinimai ir ieškoma darbo vietų kandidatams, skiriami susitikimai pokalbiams ir vizitams pas klientus, tikrinami paraiškų dokumentai ir publikuojami darbo skelbimai. Iš kiekvieno darbuotojo tikimasi, kad per mėnesį jis pasieks 30 000 eurų pardavimų sumą. Tai neįtikėtina aukštas tikslas, kurį galima įgyvendinti tik tada, jei biure būsi nuo 7 iki 19 val. ir atidėsi sąžinę į šalį. Kaip tik neseniai ji įdarbino žmogų įmonėje, kurioje, jos žiniomis, vyrauja siaubinga darbo atmosfera – juk darbo biržoje yra penki žmonės, norintys palikti įmonę. Tuos, kurie neįvykdo privalomų rodiklių, lengva pastebėti atviro plano biure. Jie turi skambinti atsistoję, kad jų balsas, pasak vadovybės, skambėtų dinamiškiau. Tokiu būdu visi visada žino, kas yra "smogiamajame sąraše" ir kas nutiks, jei jų mėnesio rezultatas bus ne toks geras. Su Ema tuo pačiu metu buvo įdarbinti dar 9 žmonės. Septyni buvo atleisti per bandomąjį laikotarpį, o dar vienas asmuo šiuo metu yra "savanoriškai" išėjęs iš darbo. Tik 10 proc. darbuotojų naudojasi komisinių modeliu. Viršvalandžių negalima išmokėti ar sumažinti, nes jie nėra privalomi. Esą reikia dirbti ambicingiau, aktyviau, tada galima suvaldyti darbo krūvį. Suprantama, jų valandinis darbo užmokestis siekia tik minimalaus darbo užmokesčio lygį. Visi biure žino, kad jų darbas visada kabo ant plauko. Tai aiškiai parodoma kiekvieną dieną. Vadovai kiekviena proga pabrėžia, kad verslo modelis yra tobulas. Todėl bet kokia kritika draudžiama. Kiekvieno susirinkimo metu darbuotojai turi atvirai ploti katučių, kokia puiki yra įmonė.

Atvirame pokalbyje, kai vadovai nekontroliuoja, Ema apibūdina darbą kaip beprasmišką, įtemptą ir žeminantį. Vyresnio amžiaus žmonių beveik nėra. Ilgoje perspektyvoje šis darbas yra tiesiog nepakeliamas. Klientai mieliau priima jaunesnius žmones, ypač moteris. Mažiau patrauklios ar vyresnės moterys į darbą nepriimamos. Netrukus po mūsų pokalbio Ema iš nevilties išėjo iš darbo – nors ir neturėdama jokio naujo varianto. Kadangi iš darbo pasitraukė ji pati, visus tris mėnesius bedarbio pašalpos ji negaus. Federalinė įdarbinimo agentūra nepripažįsta jos gydytojo pažymos, nes toji pažyma išduota atgaline data. Jos atvejo vadybininkė norėtų padaryti ką nors kitaip, bet negali. Ji gerai žino, iš kokios įmonės Ema išėjo.

Praėjus keliems mėnesiams po šio pokalbio, Ema man papasakojo, kad vienas jos buvusio darbdavio darbuotojas bandė įsteigti darbo tarybą. Nuo tada jis visada sėdėdavo šalia savo

tiesioginio vadovo įmonės atviro plano biure, kuris po to komentuodavo kiekvieną agitacinį telefono skambutį. Nė vienas iš kolegų daugiau su juo nebendravo. Po to, kai tapo žinoma apie jo planus įsteigti darbo tarybą, vadovai sušaukė darbuotojų susirinkimą, kuriame paskelbė: "Mums visiems tokia darbo taryba nereikalinga. Esame tobula įmonė. Jei atskiri žmonės čia yra tik tam, kad agituotų ir įvartytų pleišta tarp darbuotojų, tai nėra [firmos pavadinimas]-dvasia!".

4. Daria, Sofija

Daria gyvena Bulgarijos sostinėje Sofijoje ir dirba didelės kelių tiesimo įmonės sekretoriatoje. Ji yra pirmasis asmuo, į kurį kreipiasi visi lankytojai, ji tvarko gaunamąjį ir siunčiamąjį paštą, planuoja biurų panaudojimą ir koordinuoja įvairius darbus, pavyzdžiui, priežiūrą ir valymą. Darbas jai patinka, o kolegos yra malonūs. Tačiau iš tikrųjų jie nėra jos kolegos. Daria dirba ne kelių tiesimo įmonėje, o biuro valdymo paslaugų agentūroje. Jos įmonė nėra saistoma kolektyvinių sutarčių, todėl ji uždirba 12 proc. mažiau nei jos pirmtakė, kuri vis dar dirbo tiesiogiai kelių tiesimo įmonėje.¹¹ Be to, ji negauna įmonės pensijos, negauna atostoginių ir turi penkiomis dienomis trumpesnes atostogas. Jos pareigos laikomos projektinėmis ir yra apribotos dvejų metų terminu. Jos įdarbinimu užsiimančios agentūros teigimu, ši pareigybė yra lengvai pakeičiama; po dvejų metų jie galės matyti, ko jų klientui – kelių tiesimo įmonei – reikia sekretoriatoje. Jei Darijai seksis taip pat gerai, kaip ir praėjusį kartą, galiojanti sutartis nebus pratęsta; jai bus pasiūlyta nauja sutartis, kai atsiras naujas projektas. Jos šalyje dabar beveik visi registratūros darbai yra užsakomi iš išorės. Jos "kolegų" – kurie iš tikrųjų nėra kolegos, o žmonės iš su ja dirbančių įmonių (valymo ir apsaugos paslaugų teikėjų) – padėtis tokia pati. Tai reiškia, kad ji turi mažai galimybių gauti nuolatinį darbą tiesiogiai pačioje kelių tiesimo įmonėje. Ji yra ištekėjusi, turi vaiką, bet liks laikoma savo šeimoje žmogumi, kurios atlyginimu negalima pasikliauti, nes jis nestabilus.

5. Gabrielle, Paryžius

Gabrielė kilusi iš Kamerūno sostinės Jaundės. Trejus metus ji dirbo indų plovėja prabangiam Paryžiaus restorane. Darbas varginantis, kupinas nuolatinės įtampos, drėgnoje aplinkoje, o vėlyvos vakarinės ir naktinės pamainos beveik neleidžia gyventi įprasto gyvenimo. Ji dirba antraeilį darbą, kurį kiti dažniausiai pastebi tik tada, kai kas nors būna negerai. Ji niekada negalėtų sau leisti pavalgyti restorane, kuriame dirba. Ji nėra visuomenės, kurioje dirba, dalis. Ji turi nedidelį vieno kambario butą miesto pakraštyje. Tai, kas lieka, ji siunčia Jaundėje likusioms šeimoms. Kadangi Prancūzijoje ji dirba tik mažiau nei penkerius metus, ji neturi teisės į "aktyvaus solidarumo pajamas" (socialinę paramą) ir yra visiškai priklausoma nuo nepaliaujamo darbo.

6. Merle, Enschede

Merlė gyvena Olandijos mieste Enšedėje ir jau dvejus metus yra pensininkė. Iki išėjimo į pensiją jos gyvenimas buvo užimtas ir turiningas. Visą gyvenimą ji buvo šalia kitų: būdama 20 metų ji dirbo auklėtoja vaikų darželyje, o sulaukusi 30 metų – neįgalių asmenų asistente. Kai būdama 35 metų pirmą kartą tapo motina, ji liko namuose. Antrojo vaiko susilaukė būdama 38 metų. Kai Merle buvo 41 metų, ji norėjo grįžti į darbą – iš pradžių dirbo ne visą darbo dieną („puse etato“), nes vaikų priežiūros galimybės neleido kitaip. Iki pat išėjimo į pensiją ji dirbo socialinės pagalbos centre: daliavo maistą, konsultavo dėl problemų, susijusių su narkotikais, padėjo žmonėms susirasti būstą ir pildė dokumentus socialinei paramai gauti. Šiandien ji dažnai pati eina į centrą pavalgyti – jos pensija

¹¹ Pagal DIREKTYVĄ 2008/104/EB įmonėms draudžiama mokėti laikiniams darbuotojams mažiau nei nuolatiniams. Tačiau anksčiau pateiktame pavyzdyje taip nėra, nes darbas priėmimo skyriuje buvo visiškai perduotas išorės paslaugų teikėjui. Todėl Daria teisėtai uždirba mažiau nei jos pirmtakė. Taikomos jos paslaugų agentūros nuostatos; pirmenybę turi ne ją įdarbinusios įmonės šakos minimalus darbo užmokestis, o greičiau paslaugų agentūros politika. Tas pats galioja ir valymo bei apsaugos darbuotojams.

nesiekia skurdo ribos, nes ji dirbo su pertraukomis ir ne visą darbo dieną, be to, visada dirbo „žemos ekonominės vertės“ profesijas. Jos vyras Michelis nuo 55 metų negali dirbti dėl inkstų ligos ir pasikartojančių depresijos priepuolių. Anksčiau jis dirbo sargu mokykloje. Nuo tada, kai tapo nedarbingas, jis retkarčiais dirba savanorišką darbą – tiek, kiek leidžia jo liga. Michel pensija nesuteikia jokių lengvatų dėl jo ankstyvo nedarbingumo. Nepaisant didelių gyvenimo pasiekimų, senatvėje jie beveik neturi finansinių galimybių išnaudoti savo užtarnauto poilsio laiką. Pavalgyti ar nueiti į kiną, išvykti savaitgaliui – visa tai beveik neįmanoma. Beveik visi jų pinigai skiriami nuomai ir maistui.

Literatūra

- Adams, H. & Wright, L. & Lohr, B.A. (1996): "Is homophobia associated with heterosexual arousal?" In: *Journal of Abnormal Psychology* 105.
- Adorno, Theodor W. (1981): Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959-1969. Frankfurt a.M. / *Education for Maturity. Lectures and Conversations with Hellmut Becker 1959-1969*. Frankfurt am Main.
- Adorno, T. W. & Weiß, V. (2019): Aspekte des neuen Rechtsradikalismus: Ein Vortrag. Berlin./ *Aspects of the New Right-Wing Extremism. A Lecture*. Berlin.
- Allport, G.W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Oxford.
- Arendt, F. & Marquart, F. & Mattes, J. (2015): "Investigating the Effects of Right-Wing Populist Political Posters on Implicit and Explicit Stereotypes". In: *Journal of Media Psychology. Theories, Methods and Applications*. Göttingen.
- Barel, Yves (1990): *Le grand intégrateur*.
- Böckenförde, E.W. (1991): Die Entstehung des Staates als Vorgang der Säkularisierung. In: Recht, Staat, Freiheit. Studien zur Rechtsphilosophie, Staatstheorie und Verfassungsgeschichte. Frankfurt./ „The Emergence of the State as a Process of Secularisation“. In: *Law, State, Freedom. Studies on Legal Philosophy, State Theory and Constitutional History*. Frankfurt.
- Böhle, Fritz (2023): Arbeitszeitverkürzung ist ökonomisch sinnvoll. In: Impuls 02/2023: S. 8/ "Reducing Working Hours Makes Economic Sense". In: *Impuls* 02/2023: p. 8
- Bohnet, I. (2016): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. München./ *What Works: How Behavioural Design Can Revolutionise Equality*. Munich.
- Council of Europe Treaty Series (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. / *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence And Explanatory Report*. Istanbul. In Council of Europe Treaty Series – No. 2010; <https://rm.coe.int/1680462535> (16.01.2024)
- DIE ZEIT, infas & WZB (2023): Das Vermächtnis. Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023./ The Legacy. Results from the Legacy Study 2023. https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermaechtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf (07.03.2024)
- Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Integration – Desintegration./ „Precarious Work and Social Disintegration“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History: Integration – Disintegration*.
- EIGE (2016): Poverty, gender and lone parents in the EU. Review on the implementation of the Beijing Platform for Action. Vilnius. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216841enn.pdf> (25.01.2024)
- EIGE (2022): Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care. Vilnius. file:///C:/Users/karin.reisige/Downloads/gender_equality_index_2022_corr.pdf (01.02.2024)
- EIGE (2023): A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0523259ENN_Factsheet_Better_Worklife_Balance.pdf (01.02.2024)
- Elias, N. & Scotson, J. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a.M./ *The Established and the Outsiders*. Frankfurt am Main.
- EPRS - European Parliamentary Research Service (2020): Briefing: Violence against women in the EU. State of play. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI\(2022\)739208_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI(2022)739208_EN.pdf) (16.01.2024)
- Europäische Kommission (2020): Mitteilung der Kommission. Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang. / European Commission (2020): Communication on a Strong Social Europe for Just Transitions. COM (2020) 14 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014> (07.02.2024)
- Europäisches Parlament (2022): Frauenarmut in Europa beseitigen./ European Parliament (2022): Eliminating Women's Poverty in Europe. <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220701IPR34356/frauenarmut-in-europa-beseitigen> (01.02.2024)

- eurostat (2018): Beschäftigungsstatistik./ Employment Statistics
https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/de&oldid=414023#Besch.C3.A4ftigungsquoten_nach_Geschlecht.2C_Alter_und_Bildungsstand (22.01.2024)
- eurostat (2019): Gender employment gap in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20190307-1> (22.01.2024)
- eurostat (2021): Closing the gender pension gap? <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (16.01.2024)
- eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13% <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> (16.01.2024)
- eurostat (2023): Living conditions in Europe – poverty and social exclusion.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion (25.01.2024)
- Fraser, N. (2023): *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt.* Berlin./ *Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care and the Planet – and What We Can Do About It.* Berlin.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1987): Identität als Gegenstand und Ziel psychosozialer Arbeit. In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): *Identität. Der Mensch als soziales und personales Wesen,* Stuttgart, 1987, S. 219 ff./"Identity as an Object and Goal of Psychosocial Work". In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): *Identity. Man as a Social and Personal Being,* Stuttgart, 1987, p. 219 ff.
- Gondolf, E. W. & Fischer, E. (1998): *Battered Women as Survivors: An Alternative to Treating Learned Helplessness.* Lanham.
- Hammerschmidt, A. & Rowold, C. (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten, als mit Rentensystemen zusammen. In: DIW Wochenbericht 25/2019, S. 439-447 / Gender Pension Gaps in Europe Are More Clearly Related to Labour Markets than to Pension Systems. In: DIW Weekly Report 25/2019, pp. 439-447
https://www.diw.de/de/diw_01.c.630531.de/publikationen/wochenberichte/2019_25_1/gender_pension_gaps_in_europa_haengen_eindeutiger_mit_arbeitsmaerkten_als_mit_rentensystemen_zusammen.html (25.01.2024)
- Hansen, N. & Sassenberg, K. (2008): Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (Hrsg.): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen.* Weinheim/Basel./ „Reactions to Social Discrimination“. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (eds.): *Stereotypes, Prejudices and Social Discrimination.* Weinheim/Basel.
- Hegel, G.W.F. (1970): *Grundlinien der Philosophie des Rechts.* Frankfurt a.M./ *Philosophy of Right.* Frankfurt am Main.
- Heil, H. (2022): Das Rentenniveau dauerhaft sichern. Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit der Rheinischen Post vom 15.12.2022. / Securing the Pension Level Permanently. Interview with Hubertus Heil, Federal Minister of Labour and Social Affairs, for the Rheinische Post newspaper, 15.12.2022.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2022/2022-12-15-rheinische-post.html>
- Heitmeyer, W. (2018): *Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung I.* Frankfurt a.M. / *Authoritarian Temptations. Warning Signs of the Threat I.* Frankfurt am Main.
- Honneth, A. (2023): *The Working Sovereign. A Normative Theory of Work.* Berlin.
- Equal Care Initiative (2020): *Wege in eine fürsorgliche Demokratie.* / *Paths to a Caring Democracy.*
<https://equalcareday.de/wege-in-eine-fuersorgliche-demokratie/> (01.02.2024)
- Jochmann-Döll, A. & Tondorf, K. (2009): *Diskriminierungsfreie Tarifverträge.* In: edition der Hans Böckler Stiftung. *Fakten für eine faire Arbeitswelt (151).* p. edition_hbs_151.pdf (boeckler.de) (31.01.2024)/ "Non-Discriminatory Collective Agreements". In: a Hans Böckler foundation publication. *Facts for a Fair Working World.*
- KAB Impuls (2023): *Festgeklebt in der Teilzeitfalle.* In: KAB Impuls. *Magazin der Bewegung für soziale Gerechtigkeit 02/2023.* / „Stuck in the Part-Time Employment Trap“. In: *KAB Impuls. A Magazine of the Social Justice Movement.* 02/2023.
- Keller, J. (2008) & Bless, H.: *Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to the Flow Model of Intrinsic Motivation.*
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019): *Child Penalties Across Countries. Evidence and Explanations.* AEA Papers and Proceedings, 109
https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea_pp_2019.pdf (16.01.2024)

- Klocke, U. (2014): Homophob? Muss nicht sein./ „Homophobic? Not Necessarily“. In: *ZEIT* vom 11.02.2014 <https://www.zeit.de/wissen/2014-02/homophobie-ursachen-folgen-akzeptanz/komplettansicht?print> (29.11.2019)
- Klocke, U. (2019): Prävention von Diskriminierung als Führungsaufgabe bei der Bundeswehr./ *The Prevention of Discrimination as a Task for the Bundeswehr Leadership*.
- Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a wide Variety of Professions. Berlin. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> (21.03.2024)
- Kümmerling, A. & Schmieja, V. (2021): Teilzeitbeschäftigung. / Part-time Employment. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (22.01.2024)
- Montanari, J. (2017): Mein Azubi, bitte männlich. Arbeit – eine Studie zeigt, wie Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen immer noch diskriminiert werden./ “My Trainee – Male, Please. Work – A Study shows How Women Are Still Discriminated Against When It Comes to the Allocation of Training Places“. In: *Der Freitag* vom 08.06.2017 https://www.wzb.eu/system/files/docs/ende/wett/medien_7_juni_2017.pdf (16.01.2024)
- Nicholsonová, L. Ď. (2022): Bericht über Frauenarmut in Europa. Bericht A9-0194/2022 Europäisches Parlament. / *Report on Women’s Poverty in Europe*. Report A9-0194/2022 of the European Parliament.
- OECD (2019): PISA 2018 Results (Volume II)
- Parthum, D. (2023): Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit – und nehmen hohe Vermögensschäden in Kauf./ Women Are Increasingly Working Part-Time – and Incurring High Financial Losses. <https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html> (22.04.2024)
- Patrzek, A. (2008): Wer das Sagen hat, sollte reden können: Handbuch für die Kommunikation von Fach- und Führungskräften. Paderborn./ *Whoever Is in Charge Should Be Able to Speak: Communication Handbook for Specialists and Managers*. Paderborn.
- Patrzek, Andreas (2021): Systemisches Fragen: Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches. Heidelberg./ *Systemic Questioning: Professional Questioning Skills for Managers, Consultants and Coaches*. Heidelberg.
- Pierson, R.R. & Cohen, M.G. (1995): Canadian Women’s Issues. Volume II: Bold Visions. Twenty-Five Years of Women’s Activism in English Canada. Toronto.
- Raman, Aneesh (2017): ‚All Labor Has Dignity.‘ Reflexions On Dr. King’s Struggle For Justice. In: *Forbes* (16.01.2017) <https://www.forbes.com/sites/gradsoflife/2017/01/16/all-labor-has-dignity-reflections-on-dr-kings-struggle-for-justice/> (06.02.2024)
- Riek, B.M. & Gaertner, S.L. (2006): Intergroup Threat and Outgroup Attitudes. A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review* 10.
- Sandel, M. (2021): Arbeit, Anerkennung und Gemeinwohl - Essay. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Im Dienst der Gesellschaft./ „Work, Recognition and the Common Good – An Essay“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History. In the Service of Society*.
- Scherr, A. (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): APuZ 09/2016: Antidiskriminierung./ „Discrimination/Anti-discrimination – Terms and Basics“. In: Federal Agency for Civic Education (ed.): *APuZ 09/2016: Anti-discrimination*.
- Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im Europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. In *DIW Wochenbericht 9/2021*, S. 141-147 / The Gender Pay Gap in Europe: Positive Correlation Between Employment Rate and the Wage Gap. In: *DIW Weekly Report 9/2021* pp. 141-147. https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich_positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohn_luecke.html (16.01.2024)
- Schweitzer, R. v. (1991): Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart./ *Economics of the Private Household*. Stuttgart.
- Skinner, B.J. (2008): Menschenhandel: Sklaverei im 21. Jahrhundert. Hörbuch./ *Human Trafficking: Slavery in the 21st Century*. Audiobook.
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2007): *Social Psychology*. Philadelphia.
- Steffens, M.C. & Ebert, I.D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden./ *Women – Men –*

Careers. A Socio-psychological Perspective on Women in Male-Dominated Work Contexts. Wiesbaden.

- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*.
- Taylor, Charles (1993): *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung.* Frankfurt a.M./*Multiculturalism and the Politics of Recognition.* Frankfurt am Main.
- Tumforde, I. (2009): *Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Zwischen gewerkschaftlicher Aktivierung und Rückzug ins Private.* Oldenburg./ *Subjective Forms of Processing Precarious Employment – Between Union Activation and Withdrawal into the Private Sphere.* Oldenburg.
- United Nations (2023): *World Day Against Trafficking in Persons. Reach every victim of trafficking, leave no one behind.* <https://www.un.org/en/observances/end-human-trafficking-day> (05.02.2024)
- Ver.di (2022): *Wie profitieren Frauen von Betriebsrenten? / How Do Women Benefit from Company Pensions?* <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++62eb2574-9be3-11ec-9e97-001a4a160111> (01.02.2024)
- Viotto, R. (2023): *Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung. Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Hans Böckler Stiftung Working Paper Forschungsförderung Nummer 292, Juni 2023./ New European Directive on Minimum Wages and Collective Bargaining. A Contribution to the Social Transformation of the EU? A working paper of the Hans Böckler foundation, number 292, June 2023* https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p_fofoe_WP_292_2023.pdf (01.02.2024)
- Walzer, M. (1993): *Die kommunitaristische Kritik am Liberalismus.* In: Honneth, Axel: *Kommunitarismus. Eine Debatte über die moralischen Grundlagen moderner Gesellschaften.* Frankfurt a.M./ „The Communitarian Criticism of Liberalism“. In: Honneth, Axel: *Communitarianism. A Debate on the Moral Foundations of Modern Societies.* Frankfurt am Main.
- Walzer, M. (2006): *Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit.* Frankfurt a.M./ *Spheres of Justice. A Plea for Plurality and Equality.* Frankfurt am Main.
- Wrohlich, K. (2019): *Part-time Wage Gap.* In: DIW https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html#:~:text=Die%20Lohnl%C3%BCcke%2C%20die%20der%20Part,zu%20denen%2C%20die%20Vollzeit%20arbeiten. (22.01.2024)

II DALIS

Žinok ir gink savo teises, nes orus darbas reiškia orų gyvenimą

Parama mažų garantijų darbą dirbančioms moterims Europoje – tai deramo darbo, realių galių suteikimo ir aktyvaus dalyvavimo užtikrinimas

Lygiateisiškumo, ypač vyro ir moters, klausimai yra neatsiejama *acquis*¹² *communautaire* dalis. Šią temą ES prioretizavo dar 1957 m. Tada Romos sutartimi buvo įtvirtintas vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas. Nuo to laiko kova už lygybę iš esmės vyksta nuolat plėtojant įvairias teises priemones ir įvairias teisiškai neįpareigojančias iniciatyvas, kuriomis siekiama panaikinti moterų ir vyrų atotrūkį, įskaitant darbo užmokesčio skirtumus, ir įtvirtinti vienodo atlygio už tą patį ar vienodos vertės darbą principą. Tačiau nepaisant visų pastangų ir net šiandien, praėjus daugiau nei 65 metams, moterų ir vyrų užimtumo atotrūkis ES tebėra apie 13 proc. Akivaizdu, kad dirbančios moterys taip pat siekia lygybės, joms vienodas darbo užmokestis ir vienodos sąlygos vis dar yra tolima realybė. Ir tai dar ne visas vaizdas – vis dar išlieka priežiūros ir užimtumo skirtumai. Pavyzdžiui, per savo gyvenimą moterys ES uždirba 36,2 proc. mažiau pinigų (OECD 2020) ir gauna apie 30 proc. mažesnę pensiją (Eurostat 2024). Dėl to dauguma moterų negali pasirūpinti savimi ar savo artimaisiais. Čia reikia dar pastebėti, kad net jei dirbančios moterys sudaro daugiau nei pusę ES darbo jėgos, joms vis dar nepakankamai atstovaujama sprendimų priėmimo procese ir politinio elito gretose. Prie šios padėties prisideda aplinkybė, kad moterys turi daug papildomų asmeninių ir priežiūros pareigų, be to, jos dirba neapmokamą namų ruošos darbą. Trumpai tariant, be darbo užduočių, moterims tenka per daug papildomų pareigų. Vis dėlto, nėra nė vieno argumento, kodėl už tą patį darbą moteris turėtų gauti mažiau pinigų nei vyras, arba kodėl tik moterys turėtų būti atsakingos už namų ruošos darbus. Paradoksalu, kad moterys jau padarė didelę pažangą švietimo srityje ir beveik panaikino išsilavinimo skirtumus, tačiau ši tendencija neatsispindi jų profesiniame gyvenime. Praktiškai dėl egzistuojančių stereotipų daugelis moterų nesijaučia tokios laisvos rinkdamosi darbą arba negauna tokių pačių darbo galimybių kaip vyrai. Neabejotina, kad joms tenka daugiau karjeros pertraukų ir mažiau profesinio paaukštinimo galimybių, todėl moterys gali nepasiekti pakankamos ekonominės nepriklausomybės, gali trūkti galimybės laisvai planuoti savo gyvenimą. Tokiomis aplinkybėmis moterys dažniau nei vyrai sutinka įsidarbinti nepalankiomis sąlygomis, pavyzdžiui, dirbti mažai apmokamą darbą arba ne visą darbo dieną. Beje, moterų istorija čia nesibaigia. Kai moterys sutinka dirbti nepalankesnėmis sąlygomis, jos tampa labai pažeidžiamos ekonominiu požiūriu ir lengvai patiria seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą. Trumpai tariant, visos šios aplinkybės sudaro ilgą sąrašą, pradedant esamais prietaisais ir stereotipais, kartu su kliūtimis gauti deramą darbą, būtinybe atlikti papildomus namų ruošos darbus ar rūpintis vaikais, baigiant tinkamų socialinių paslaugų ir paramos priemonių trūkumu – visi šie veiksniai prisideda prie skurdo feminizacijos. Atsižvelgiant į tai, lyčių lygybės siekis Europoje yra pavėluotas iššūkis politikos formuotojams, nacionalinėms vyriausybėms ir socialiniams partneriams tiek nacionaliniu, tiek Europos lygmeniu.

¹² Visa ES teisės aktų apimtis (vadinamasis *acquis communautaire*). Tai sudaro daugiau nei 100 000 puslapių. Sunku apibrėžti bendrą „*acquis*“. Celex sistemoje galima rasti apie 17 000 skirtingų teisės aktų (CELEX numeris yra unikalus EUR-Lex dokumento identifikatorius).

Be abejo, tai nelengva problema ir profesinėms sąjungoms, darbdaviams, nevyriausybinėms organizacijoms. Ir pirmiausia reikia užtvirtinti principą, kad lyčių lygybė yra visų atsakomybė, kad tai nėra tik moterų problema. Juk egzistuojantys ir tebesitęsiantys lyčių stereotipai daro neigiamą poveikį visų lyčių žmonėms ir daro įtaką visoms mūsų gyvenimo sritims ir mūsų bendruomenei. Lyčių lygybė turi daug veidų – ji užkerta kelią smurtui prieš moteris ir mergaites, ji yra svarbi socialinei sanglaudai ir ekonominei gerovei. Visuomenės, kuriose moterys ir vyrai vertinami kaip lygūs, yra saugesnės ir sveikesnės. Kova už lyčių lygybę – už vienodą darbo užmokestį, vienodą požiūrį, prieš smurtą ir priekabiavimą darbe, namuose, internete – yra nelengva kova. Pirmiausia, norint pasiekti tikrą lyčių lygybę, reikia labai ryžtingai įsipareigoti, įsitraukti ir imtis tikslingų veiksmų, kad pakeistume sprendimų priėmimo būdą ir tai, kaip žvelgiame diskriminacijos problemą. Todėl norint veiksmingai įtraukti moteris darbe, reikia iš esmės permąstyti visų susijusių veikėjų darbo metodus, jų politiką ir praktiką. Tik permainų dėka galime užtikrinti realią apsaugą ir pagalbą, kad moterys galėtų visapusiškai naudotis savo teisėmis ir sėkmingai žengti lygybės bei įtraukties keliu.

Tradiciskai profsąjungų judėjimas yra socialinės politikos Europoje vėliavnešys. Šiuo atžvilgiu profesinės sąjungos yra vienas iš tų socialinių veikėjų, kurie tiesiogiai dalyvauja kovoje su įvairiomis diskriminacijos formomis ir gina darbo teises, nesvarbu, kokios lyties darbuotojai bebūtų. Pagrindinė profesinių sąjungų vertybė yra ta, kad kiekvienam darbuotojui, taip pat ir kiekvienai darbuotojai moteriai, turi būti suteikta galimybė turėti gerai apmokamą ir padorų darbą, tinkamą mokymą ir galimybę tobulėti profesinėje srityje. Būtent šitai yra laikoma „vienodas požiūriu“ darbuotojų organizacijose. Būdamos pokyčių varomoji jėga, profesinės sąjungos yra lyčių lygybės darbe skatintojos, aktyviai veikiančios, kad būtų įveiktos problemos, su kuriomis susiduria moterys, dirbančios pagal mažų garantijų darbo sutartis ir ne visą darbo dieną. Tuo pat metu, suvokdamos, kad lygybės užtikrinimas yra sudėtinga ir sunki užduotis, profesinės sąjungos siekia lyčių lygybės kaip platesnės socialinio teisingumo, socialinės pažangos ir tvarumo darbotvarkės dalies, stengdamosi įgyvendinti moterims palankią politiką labai konkrečiais veiksmais, remdamosi šiais pagrindiniais principais:

- lyčių lygybė yra esminis demokratijos darbo vietoje elementas ir būtina saugios bei lygiateisės visuomenės, taip pat ekonominės gerovės sąlyga;
- pagrindinis tikslas – užtikrinti tvirtas teises darbe, nes kiekvienas darbuotojas nusipelno deramo darbo, vienodo darbo užmokesčio, taip pat orumo, pagarbos ir teisingumo;
- bet kokia politinė priemonė, iniciatyva ar veiksmas lyčių lygybės srityje turi atitikti tai, kas iš tiesų svarbu moterims

Šie pagrindiniai principai yra diegiami kasdienėje profesinių sąjungų veikloje taikant įvairias politikos priemones ir instrumentus – teisėkūros iniciatyvas, publikacijas žiniasklaidoje, formalius pasiūlymus, sąmoningumo didinimo renginius, informavimą ir konsultavimą, derybas, duomenų rinkimą ir analizę, individualias konsultacijas.

Šiuo atžvilgiu pagrindinės profesinių sąjungų veikimo kryptys, siekiant pašalinti kliūtis, su kuriomis moterys susiduria darbo rinkoje ir užimtumo srityje, yra šios:

- **Moterų ekonominių, socialinių ir politinių teisių gynimas**

Moterų dalyvavimas politiniame gyvenime yra viena iš pagrindinių lyčių lygybės, ypač lygybės darbo vietoje, užtikrinimo sąlygų. Aktyvus įsitraukimas į politiką yra svarbi priemonė, padedanti didinti moterų matomumą visuomenėje ir suteikianti galimybę dalyvauti sprendimų priėmimo procese. Iš esmės tai reiškia, kad dalyvaujant moterims, priimant visus sutartus sprendimus bus labiau atsižvelgiama į jų interesus. Antra, kadangi diskriminacija dėl lyties atspindi seniai nusistovėjusius nelygius galios santykius, moterų dalyvavimas politikoje yra mechanizmas, užtikrinantis, kad sprendimų priėmimo procesas būtų dalyvavimu grindžiamas, jautrus, teisingas ir įtraukus. Šiuo požiūriu, veiksmingiausias būdas ginti moterų teises – kalbėti apie problemą, skleisti informaciją ir

organizuoti veiklą, kuria siekiama daryti įtaką politikai, kad būtų pasiekta tvarių socialinių pokyčių. Tokie pokyčiai svarbūs siekiant daugiau ir veiksmingų teisių visoms moterims, įskaitant ir dirbančias. Šiuo atžvilgiu panaši socialinė transformacija lems, kad lyčių lygybės aspektas bus įtrauktas į visų lygių ir visų etapų politiką, kurią formuos politikos lauko dalyviai. Be to, moterų teisių advokacijos centre turi būti pačių moterų, ypač tų, kurios susiduria su diskriminacija, prioritetai. Praktikoje, suteikiant tinkamą balsą politikoje ir ekonomikoje moterims, galima užtikrinti būtinus gilius pokyčius siekiant realios pažangos moterų teisių srityje.

- **Gerinti mažų garantijų darbą dirbančių moterų ekonominę padėtį**

Aktyvus dirbančių moterų dalyvavimas ir įsitraukimas yra svarbiausia sąlyga ginant jų interesus darbo pasaulyje. Moterų dalyvavimas socialiniame dialoge, kolektyvinėse derybose, kurios reguliuoja pagrindines įdarbinimo sąlygas, yra labai svarbus veiksnys, padedantis gerinti jų ekonominę padėtį.

Norint turėti galimybę reikalauti geresnių darbo sąlygų, būtina turėti tinkamą informaciją apie galiojančias darbo teises. Šiuo atveju profesinėms sąjungoms tenka svarbus vaidmuo informuojant darbuotojus apie jų teises darbe ir apie galimybę būti tinkamai atstovaujamiems darbo vietoje. Tai yra būdas mesti iššūkį lyčių vaidmenų *status quo* darbo vietoje ir skatinti lyčių lygybę darbo pasaulyje. Tačiau informacijos ir paramos nepakanka; profesinės sąjungos yra tos organizacijos, kurios yra svarbiausios užtikrinant vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą, nediskriminavimą užimtumo srityje, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Šiuo atveju moterys, dirbančios mažų garantijų darbą, turėtų būti aktyvios ir kreiptis į profesinių sąjungų atstovus, nes tylėjimas ir sutikimas dirbti mažai apmokamą, mažų garantijų darbą tik paliks jas skurde, be jokios perspektyvos ką nors pakeisti.

- **Didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje**

Tikra moterų integracija darbe nebus sėkminga, jei ir toliau skirstysime darbuotojus į skirtingas kategorijas. Panaši praktika naudinga tik nelojaliems darbdaviams, nes suteikia galimybę panaudoti vieną darbuotojų grupę prieš kitą. Dirbantiesiems nėra pagrindo skirstytis – vienintelis būdas įveikti užimtumo permainas ir mažą darbo užmokestį yra veikti kolektyviai, suvienyti jėgas, būti stipriems, atstovaujamiems ir reikalauti gerbti teisę į darbą. Šiuo atveju parama moterų dalyvavimui darbo rinkoje turi būti įgyvendinama per tvarius vyriausybių, profesinių sąjungų ir moterų organizacijų sprendimus. Be to, bet kokia paramos politika turi būti orientuota ne tik į moterų užimtumą, bet ir vyrų užimtumą, teikiant pirmenybę teisės aktams dėl tėvystės atostogų, mokesčių pleištui ir motinystės apsaugai. Kartu šias politikos kryptis turi papildyti priemonės, skirtos teisingam darbo grafikų sudarymui ir darbo užmokesčio skaidrumui užtikrinti, kad moterims būtų užtikrintos galimybės tvariai įsitraukti į darbo rinką. Pašalinus esamas kliūtis ir išnaudojus visą moterų potencialą, bus naudinga visiems: visai ekonomikai, visuomenei ir pačioms moterims.

- **Prieštaraukite stereotipams ir spręskite lyčių segregacijos problemą.**

Per visą savo gyvenimą moterys dažnai patiria socialinį spaudimą iš tėvų, bendraamžių ar mokytojų, kad atitiktų tradicinius lyčių lūkesčius. Kartais panašus spaudimas daro didelę įtaką moterų švietimo ir profesiniam pasirinkimui. Be to, egzistuojantys socialiniai stereotipai labai dažnai daro neigiamą poveikį ir neskatina moterų rinktis jų lyčiai nebūdingų profesijų. Tarkime, gerai žinomi prietarai apie vyrų nesugebėjimą dirbti namų ruošos darbų ar dirbti asmens priežiūros sektoriuje didele dalimi lemia profesinę lyčių segregaciją. Nors teisinės kliūtys moterims jau seniai eliminuotos, suvokimas apie lygiavertį vyrų ir moterų dalyvavimą užimtumo, profesinių sąlygų ir atlyginimo srityse vis dar išlieka iškreiptas. Iš tiesų šios segregacijos priežastys yra sudėtingos, jos apima išsilavinimo lygį,

darbo užmokesčio skirtumus, neapmokamą namų ruošos darbą, tinkamos paramos trūkumą. Visi šie veiksniai stiprina lyčių nelygybę ne tik užimtumo srityje. Kadangi ši problema yra sudėtinga, ją reikia spręsti pirmiausia vykdant tikslingą informavimo kampaniją, ypač orientuotą į pažeidžiamiausias moteris, o po to bendrai siekiant priimti teisės aktus dėl darbo užmokesčio skaidrumo. Tai yra dvi pagrindinės priemonės, padedančios spręsti lyčių segregacijos problemą bei skatinančios moteris įveikti kliūtis ir laisvai rinktis.

- **Skatinti švietimą kaip pagrindinę prielaidą aukštesnės kvalifikacijos ir atlygio darbui**

XXI amžiuje geras išsilavinimas nėra prabangos dalykas, tai – būtinybė. Būti išsilavinusiam yra pagrindinė sąlyga norint turėti galimybių ne tik darbe, bet ir gyvenime. Neabejotina, kad teisė į švietimą yra ir žmogaus teisė, pagrindinis mechanizmas, padedantis ištrūkti iš užburto skurdo rato, išlyginti nelygybę ir užtikrinti tvarų vystymąsi. Ši svarbi teisė jau tvirtai įtvirtinta ES teisiniuose dokumentuose, tačiau jos negalima laikyti savaime suprantamu dalyku. Juk lygybė švietimo srityje, taip pat lyčių lygybė švietimo srityje yra kur kas sudėtingesnis dalykas negu vien tik vienodų galimybių patekti į mokyklas užtikrinimas. Mūsų visuomenėje vis dar gajūs stereotipai, egzistuojantys regioniniai skirtumai bei nepakankami finansiniai išteklių daro įtaką moterų pasirinkimui mokytis. Tai, kad moterys dažniau renkasi tokias sritis kaip švietimas ar paslaugų sektorius, yra gerai žinoma. Šis faktorius vėliau lemia tam tikrų profesijų, pavyzdžiui, mokytojų, slaugytojų, o taip pat sektorių, kuriuose mokami mažesni atlyginimai, feminizaciją. Iš tikrųjų lyčių skirtumai prasideda anksti ir didėja per visą švietimo trajektoriją – santykinai prastesni mergaičių matematikos rezultatai atsispindi vėliau, įgijus aukštąjį išsilavinimą. Vėlesniame etape ši disproporcija atsispindi darbo rinkoje ir profesinėse galimybėse. Laikas užtikrinti, kad ši teisė į mokslą būtų tinkamai užtikrinta, nes tai yra būtina sąlyga siekiant padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Mergaičių ir moterų išsilavinimas suteikia joms daugiau įgūdžių ir žinių, pirmiausia atveria galimybę turėti geresnes įsidarbinimo sąlygas. Be to, tai mažina visuomenėje vyraujančius lyčių stereotipus, nes aukštesnis išsilavinimas skatina moteris užimti aukštesnes pareigas ir priimti sprendimus. Šiuo požiūriu kova už lygias galimybes laisvai pasirinkti išsilavinimo kelią yra žingsnis į priekį užtikrinant įsidarbinimo galimybes. Kai moteris yra išsilavinusi, ji įgyja galių ir yra laisva. Laisva pati rinktis, pati priimti sprendimus, uždirbti daugiau pinigų. Be didesnių galimybių veiksmingiau dalyvauti ekonominėje veikloje, išsilavinimas suteikia galimybę aktyviau dalyvauti politinėje veikloje. Profesinės sąjungos pripažįsta, kad švietimas yra puikus galimybių lygintojas, tačiau kiekvienai dirbančiai moteriai labai svarbu akademinės žinias papildyti informacija apie darbo teises, galimybes įgyti naujų žinių, kelti kvalifikaciją ir įgyti naujas profesijas. Profesinės sąjungos į švietimą žvelgia kaip į ilgalaikį procesą ir pabrėžia, kad būtina glaudžiau susieti mokyklą ir realią patirtį darbo vietoje. Nes tik sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio ir švietimo programų sąsaja gali sudaryti sąlygas visiems, įskaitant mergaites ir moteris, rinktis įvairesnes profesijas.

- **Švietimas ir mokymas lygybės klausimais darbo vietoje**

Labai dažnai, kai moterys nėra visiškai informuotos ir nesusipažinusios su savo teisėmis darbe, specializuotas, į moteris orientuotas mokymas yra priemonė, galinti ne tik paskatinti jas burtis į profesines sąjungas ar imtis aktyvesnio vaidmens, bet ir pagerinti jų darbo užmokesčio lygį arba padėti siekti karjeros. Žinios apie galiojančias teises ir praktines nuostatas, kuriomis užtikrinamas vienodos teisės darbe, padeda moterims geriau ginti savo interesus. Šiuo atveju labai svarbu tinkamai suprasti teises darbo vietoje. Tai apima ne tik darbo užmokesčio dydžio, darbo laiko, teisės į pertrauką ir atostogas, saugios darbo aplinkos ir įrangos žinojimą, bet ir informacijos apie galimas neteisėtas patyčias, priekabiavimą ir diskriminacijos atvejus. Daugeliui moterų spręsti visus šiuos klausimus darbo vietoje gali būti sunku, ypač smurto ir diskriminacijos atvejais. Praktiškai niekas niekada negali visiškai užkirsti kelio diskriminacijai darbo vietoje. Be to, dauguma dirbančių moterų nėra visiškai informuotos apie savo teises. Tačiau kai darbe vyksta lygybės ir įvairovės mokymai, šie

klausimai tampa matomi visiems darbuotojams ir ilgainiui tampa aišku, kaip bus sprendžiami bet kokie diskriminacijos atvejai. Šiuo atžvilgiu padėti darbuotojoms moterims kovoti už teisingumą ir lygybę darbo vietoje yra gyvybiškai svarbu, ir čia profesinių sąjungų struktūros atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant, kad būtų gerbiamos ir ginamos darbuotojų teisės, vedant kolektyvines derybas, taip pat didinant darbuotojų informuotumą apie jų teises arba padedant spręsti ginčus ar teikiant ieškinius darbo teismui.

- **Įsteigti specialias tik moterims skirtas struktūras**

Darbo pasaulyje vyksta daug pokyčių – globalizacija, žalioji ir skaitmeninė transformacija. Platforminis darbas ir dirbtinio proto technologijos netgi pradėjo keisti samdomo darbuotojo suvokimą, darbo vietas ir profesijas tampa vis labiau fragmentuotos. Tačiau net ir šiose naujose formose išlieka paplitęs menkų garantijų užimtumas ir lyčių segregacija darbo rinkoje. Dėl to moterys verčiamos sutikti dirbti ne visą darbo dieną arba dirbti įvairių formų nesaugų, pavojingą ir mažai apmokamą darbą. Užtikrinti stiprią užimtumo apsaugą šioms menkų garantijų darbą dirbančioms moterims yra gana sudėtinga. Todėl labai svarbu, kad darbuotojų organizacijose būtų atskiros struktūros, skirtos moterims, kad jos galėtų pasidalyti sunkumais ir (arba) situacijomis, su kuriomis susiduria darbe, ugdyti savo stipriąsias puses, siekti pažangos, išreikšti savo susirūpinimą ar tiesiog išsakyti savo nuomonę. Šiuo atveju svarbiausia yra pasiekti solidarumo ir demokratijos lygį tarp skirtingų darbuotojų grupių, kad būtų galima išgirsti skirtingas nuomones. Be to, moterų struktūros gali padėti didinti moterų dalyvavimą ir aktyvumą. Panašių moterų struktūrų pavyzdžiai gali būti specialiai sudaryti komitetai, darbo grupės, komisijos, patariamiosios grupės ir skyriai. Be to, panašios struktūros padėtų moterims naudotis veiksmingu atstovavimu darbe, plačiau informuoti apie moterų problemas.

- **Užtikrinti darbo užmokesčio skaidrumą siekiant sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus**

ES, nacionalinės vyriausybės ir socialiniai partneriai turėtų didinti darbo užmokesčio skaidrumą kaip lygybės ir demokratijos darbe rėmimo priemonę. Darbo užmokesčio skaidrumas gali užtikrinti nepriklausomą lyčių darbo užmokesčio stebėseną ir parodyti esamą darbo užmokesčio sistemų nelygybę. Turint tokią objektyvią informaciją bus lengviau spręsti šių skirtumų problemą kolektyvinėse derybose. Pavyzdžiui, darbo užmokesčio rodikliai gali padėti palyginti darbo užmokesčių ir nustatyti galimą diskriminaciją. Be to, kolektyvinėse sutartyse derėdamosi dėl lyčiai neutralių darbo vertinimo kriterijų su konkrečiais lyčiai neutraliais kriterijais, profesinės sąjungos sprendžia nepakankamo moterų darbo įvertinimo problemą.

- **Subalansuotas darbas**

Darbo rinkos strategijos, panašiai kaip ir užimtumo politika, vis dar grindžiamos tradiciniais šeimos ir visuomenės modeliais, kai vyras yra šeimos maitintojas. Pasikeitus lyčių vaidmenims, šeimos modeliams ir apskritai visuomenės elgsenai, ši politika evoliucionavo, tačiau vis dar nesugeba užtikrinti tinkamos pusiausvyros tarp darbo ir šeimos įsipareigojimų. Yra kelios praktikos, dėl kurių galima derėtis siekiant pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą: tai motinystės atostogos ir darbo užmokesčiai, tėvystės atostogos, galimybė keisti darbo valandas, vaikų darželiai, susieti su darbo vieta, finansinė pagalba vaikų priežiūrai. Tokios paramos politikos priemonės yra labai svarbios siekiant įgyvendinti moterų apmokamo ir neapmokamo darbo pasiskirstymo pokyčius. Suteikus panašias galimybes, moterims būtų sudarytos tokios pat užimtumo sąlygos, kaip ir jų kolegoms vyrams. Nors tinkama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra priemonė, padedanti užtikrinti geresnes moterų įsidarbinimo galimybes, tačiau tai nereiškia, kad bus pašalinti visi konfliktai tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

- **Igyvendinti lyčių lygybės darbotvarkę kolektyvinėse derybose**

Socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos yra pagrindinė galimybė remti lyčių lygybę. Kolektyvinės derybos yra procesas, kuriame partneriai yra lankstesni ir gali gana tikslingai reaguoti į visas esamas diskriminacijos formas darbe – darbo užmokesčio skirtumus, skirtingas karjeros ir mokymo perspektyvas, netinkamą elgesį ir neigiamą elgesį, specifinius sveikatos ir saugos poreikius, smurtą ir priekabiavimą, piktnaudžiavimą. Šiuo atžvilgiu, ypač įmonės lygmeniu, kolektyvinės sutartys sudaro bendrą svarbią vienodo požiūrio sistemą. Vadovaujantis šia logika ir bendromis solidarumo ir demokratijos darbe vertybėmis, lyčių aspektas įtraukiamas į visas derybas ir kolektyvines sutartis, ypatingą dėmesį skiriant:

- *deryboms dėl vienodų darbo sąlygų ir teisių ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir moterims, dirbančioms mažų garantijų darbu;*
- *būtinybe griežtai garantuoti teisę į mokymą visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius lanksčiu darbo laiku ir ne visą darbo dieną;*
- *nuostatoms, kuriomis remiamas vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas, įskaitant paramą mažai vertinamoms darbo vietoms sektoriuose, kuriuose dominuoja moterys;*
- *moterims palankių darbo modelių ir darbo aplinkos įgyvendinimo priemonėms;*
- *gaires darbuotojams, susiduriantiems su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje;*
- *nepriklausomam skundų darbo vietoje nagrinėjimo mechanizmui arba struktūrai, skirtai smurto ir priekabiavimo darbe atvejams nagrinėti;*

Be to, dar vienas konkretus punktas – lyčių pusiausvyra kolektyvinių derybų grupėse. Kai derybų komandose yra subalansuotas moterų ir vyrų atstovavimas, deramasi ne tik dėl klausimų, konkrečiai susijusių su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu, bet ir dėl priemonių, kurios padeda įveikti moterų darbo užmokesčio atsilikimą (pavyzdžiui, lanksčios darbo sąlygos, vaikų priežiūros priemonės, talonai, mokamos šeimos atostogos). Šiuo atveju ypatingą dėmesį reikėtų skirti minimaliam darbo užmokesčiui, nes mažas pajamas gaunančiuose sektoriuose tai yra viena svarbiausių priemonių, padedančių mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Be to, daugiau dėmesio reikėtų skirti mažo darbo užmokesčio poveikiui pensijos dydžiui. Tai ypač aktualu moterims, dirbančioms ne visą darbo dieną ir dirbančioms netipinius darbus, pavyzdžiui, „mini“ darbo vietas arba dirbančioms pagal „nulinio darbo laiko“ sutartis. Šiuo atžvilgiu profesinių sąjungų veikla taip pat turi apimti informuotumo didinimo kampaniją, kurios metu būtų pateikiama aiški informacija apie ilgalaikes neigiamas pasekmes, kurias sukelia minimalus darbo užmokestis, darbas ne visą darbo dieną arba vengimas mokėti įmokas į socialinės apsaugos sistemas.

- **Užtikrinti darbo vietą be smurto**

ES akivaizdžiai trūksta duomenų ir teisinių priemonių, susijusių su smurtu prieš moteris dėl lyties. Iki šių metų smurtas prieš moteris ES buvo plačiai paplitęs nebaudžiamumas, daugiausia dėl pasenusios teisinės tvarkos. Dabar jau rengiama pirmoji ES direktyva, skirta kovai su smurtu prieš moteris, daugiausia dėmesio skiriant prevencijai, apsaugai, baudžiamajam persekiojimui ir galimybei kreiptis į teismą. Priėmus šią naująją direktyvą, ES turės griežtesnius teisės aktus, nors tai nėra visiškai patikima teisinė priemonė, nes smurtas darbe ir išprievartavimas (be sutikimo nebuvimo) nėra kriminalizuoti. Dabar visi socialiniai partneriai ir nacionalinė vyriausybė turi imtis aktyvių veiksmų, kad ši akivaizdi spraga būtų užpildyta. Atėjo laikas parodyti įsipareigojimą keisti padėtį gerinant prevenciją ir aukų apsaugą. Visų pirma mažų garantijų darbas neigiamai veikia moterų ekonominį savarankiškumą, todėl jos tampa labiau pažeidžiamos dėl smurto lyties pagrindu darbe. Šiuo atveju darbuotojų organizacijos atlieka svarbų vaidmenį, kad darbas būtų saugus moterims ir padėtų panaikinti priekabiavimą bei smurtą prieš moteris, nes gali:

- *reikalauti iš darbdavių užtikrinti saugias darbo vietas.*

- *derėtis dėl kolektyvinėse sutartyse numatytų nuostatų dėl kovos su smurtu prieš moteris, pabrėžiant, kad kova dar toli gražu nėra laimėta;*
- *skatinti politiką ir procedūras darbo vietoje, kuriomis siekiama panaikinti priekabiavimą ir smurtą prieš moteris;*
- *užtikrinti sistemingas sankcijas netinkamo elgesio atveju, įskaitant atleidimą iš darbo.*
- *nustatyti aiškią tvarką, kaip pranešti apie smurto atvejus darbo vietoje.*
- *vykdyti informuotumo didinimo veiksmus šia tema sektorių ir įmonių lygmeniu;*
- *mokyti darbovietės atstovus derėtis dėl susitarimų ir politikos dėl seksualinio priekabiavimo ir smurto;*
- *užtikrinti, kad į sveikatos, saugos ir gerovės iniciatyvas būtų įtraukti priekabiavimo ir smurto prieš moteris sprendimai;*
- *teikti informaciją ir paramą darbuotojoms, patiriančioms smurtą ir priekabiavimą darbe ar namuose;*

- **Prašymas atlikti rizikos vertinimą atsižvelgiant į lytį darbo vietoje**

Profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovai turėtų reikalauti, kad darbdavys parengtų reguliaraus rizikos vertinimo, atsižvelgiant į lytį, procedūrą, kad būtų atsižvelgta į konkrečius būdus, kuriais smurtas ir priekabiavimas veikia darbuotojus dėl jų lyties. Rizikos vertinimas apima rizikos ir pavojų nustatymą, vertinimą bei šalinimą, atsižvelgiant į specifinius skirtingų lyčių poreikius ir pažeidžiamumą. Iš esmės ši procedūra gali būti įtraukta į kolektyvinę sutartį; taip bus užtikrintas profesinių sąjungų dalyvavimas.

Į lyčių lygybės požiūriu pagrįstą rizikos vertinimą visų pirma turėtų būti įtraukti keli etapai:

- *konkrečios rizikos nustatymas. Pavyzdžiui, reikia užtikrinti apsaugą moterims, dirbančioms izoliuotose darbo vietose arba atliekančioms su klientais susijusias funkcijas;*
- *įvertinti informaciją apie tai, kokių mastu psichosocialinė rizika, pavyzdžiui, priekabiavimas, smurtas, diskriminacija, smurtas elektroninėje erdvėje, gali neproporcingai paveikti moteris;*
- *atsižvelgti į ypatingą riziką ir iššūkius, su kuriais susiduria nėščios moterys, su šeima susijusios moterys ir senstančios moterys;*

Atlikus rizikos vertinimą atsižvelgiant į lyčių lygybę, darbdaviai turėtų įgyvendinti sprendimus, kad pašalintų riziką pačioje jos atsiradimo vietoje. Be to, sveikatos ir saugos mokymas turėtų būti vykdomas atsižvelgiant į lytį bei į skirtingus darbuotojų fizinius gebėjimus ir poreikius.

Apibendrinimas

Mažų garantijų darbas yra apgailėtinas daugelio neteisingų ekonominės ir socialinės politikos priemonių, netinkamos įdarbinimo praktikos ir pasenusių darbo teisės aktų rezultatas. O siekti oraus, tinkamo darbo mažų garantijų darbus dirbantiems žmonėms – sudėtinga. Norint reguliuoti mažų garantijų darbą, reikia įsikišti į ekonominę ir socialinę politiką, keisti kultūrą ir elgseną, reformuoti išsilavinimo ir karjeros galimybių stereotipus, suteikti kokybiškas viešąsias paslaugas ir investuoti į prevencijos mechanizmus. Be to, visos politikos priemonės, programos ir veiksmai, kuriais siekiama remti mažų garantijų darbus dirbančias moteris, turi būti nuoseklūs ir transformuojantys. Pripažįstant įvairiapusių tokių moterų poreikius ir patirtį, šios istorijos turi įkvėpti jas sekti tinkamo užimtumo ir lyderystės keliu, kartu laužant esamas sociokultūrinės kliūtis bei keičiant suvokimą.

III DALIS

Teisės į lygias galimybes įgyvendinimas

"Erasmus+" projektas "Darbas bet kokia kaina?" apie mažų garantijų darbą dirbančių moterų padėtį

Kaip projekto partneriai, jau daugelį metų vykdomė kampaniją už lygias vyrų ir moterų teises; ir kiekvienas iš partnerių turi savo prioritetus. Kai kurie iš mūsų derasi dėl kolektyvinių sutarčių, kiti rengia mokymo kursus bendrovėms ar darbo taryboms, tretieji rūpinasi viešaisiais ryšiais ir taip didelei auditorijai parodo egzistuojančius (ir kartais ypatingai plačius) vyrų ir moterų gyvenimo galimybių skirtumus. Tačiau moterų tarpe yra tikslinė grupė, kurią ypač sunku pasiekti ir dėl kurios ypač sunku kovoti. Tai moterys, dirbančios mažų garantijų darbą.

Joms dažnai trūksta pagrindinių išteklių, reikalingų savo padėčiai pagerinti: saugaus darbo, kuris leistų be egzistencinės baimės ginti savo interesus, laiko įsitraukti į veiklą, pinigų, kad galėtų apsiginti, o kartais ir pasitikėjimo savimi, mat visuomenė labiau gerbia tuos, kurie uždirba daugiau pinigų. Tačiau būtent šios moterys dirba darbus, be kurių negali apsieiti jokia visuomenė: tai darbai valymo, logistikos, mažmenos sektoriuose (ir čia tik keli pavyzdžiai iš daugelio). Norime ginti šiuos visuomenės pagrindą sudarančius žmones, ir kartu motyvuoti kitus eiti šiuo keliu kartu su mumis. Šį leidinį parengėme būtent šiuo tikslu.

Be to, sukūrėme ir kitų produktų, skirtų moterims, dirbančioms mažų garantijų darbą:

- **Filme** pačios nukentėjusios moterys pasakoja apie savo gyvenimo sąlygas. Taip jos asmeniniu pavyzdžiu parodo, ko vis dar trūksta mūsų Europos visuomenėje ir ko reikia, kad būtų įgyvendinta jų teisė į orų gyvenimą.
- Trumpuose **informaciniuose vaizdo klipuose** aptariame tipines ir draudžiamas diskriminacijos situacijas bei parodome, kur galite kreiptis pagalbos, jei patys atsidūrėte tokioje situacijoje.
- Ypač didžiujamės, kad per projekto laikotarpį sugebėjome priimti **chartiją**, skirtą ne tik mūsų pačių darbui. Visame EZA tinkle, t. y. 70 organizacijų narių 29 Europos šalyse, įsipareigojome laikytis lyčių perspektyvos, požiūrio ir veiksmų visoje savo švietėjiškoje veikloje, pradedant lygiaverčiu atstovavimu EZA komitetuose, pareiga informuoti savo darbuotojus apie teises ir pareigas nediskriminavimo srityje, ir baigiant temų atranka mūsų seminarams ir praktiniams užsiėmimams.

Visus mūsų projekto rezultatus rasite čia:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

Projekto partneriai ir kontaktai



Arti Belgijos ir Nyderlandų sienos esantis "Nell-Breuning-Haus" – tai modernus konferencijų ir kompetencijų centras, kuriame plėtojamos, skatinamos, įtvirtinamos ir tinklaveikai pritaikomos socialinės iniciatyvos. Konceptualus ir praktinis švietėjiškas darbas orientuotas į struktūrinių sunkumų patiriančių žmonių dalyvavimą, jaunimo, pereinančio iš mokyklos į darbo rinką, o taip pat įmonių darbuotojų interesų grupių kvalifikacijos kėlimą. Užmegzta daug bendradarbiavimo ryšių su suaugusiųjų ir jaunimo švietimo įstaigomis, darbdavių organizacijomis, taip pat profesinėmis sąjungomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis įvairiose Europos šalyse.

Daugiau informacijos ir kontaktai:



www.nbh.de



0049 2406 9558 12



info@nbh.de



Darbo konfederacija PODKREPA yra nacionaliniu lygmeniu pripažinta skėtinė profesinių sąjungų organizacija, turinti tiek regioninio, tiek šakos lygmens struktūras. Nuo pat įkūrimo PODKREPA įrodė esanti tikra tinkamo užimtumo, lygių galimybių, kokybiškų darbo vietų ir socialinės įtraukties skatintoja ir gynėja. PODKREPA aktyviai dalyvauja visų lygių socialiniame dialoge, gindama Bulgarijos dirbančiųjų interesus, ypač susijusius su jų socialinėmis, užimtumo ir ekonominėmis teisėmis.

Daugiau informacijos ir kontaktai:



www.podkrepa.org



00359 29 879 887



intdept@podkrepa.org



Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas" yra profesinių sąjungų organizacija, kurios tikslai ir uždaviniai – atstovauti nariams, ginti jų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, garbę ir orumą, puoselėti demokratiją ir stiprinti lygiavertę partnerystę, ginti darbuotojų darbo teises, skatinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Lietuvos profesinės sąjungos "Solidarumas" organizacinė struktūra grindžiama profesiniu, šakiniu ir teritoriniu principais.

Daugiau informacijos ir kontaktai:



www.lps.lt



00370 5 2621743



info@lps.lt

Projekto partneriai ir kontaktai



AFB – Arbeiter- Freizeit- und Bildungsverein (Darbuotojų laisvalaikio ir švietimo asociacija). AFB teikia platų informacijos spektrą darbuotojams per paskaitas, kursus ir seminarus, o taip pat siūlo atitinkamus tolesnio kvalifikacijos kėlimo kursus. AFB remia būsimus būsto statytojus per kasmetinę būsto mugę. Asociacija taip pat aktyviai dalyvauja skatinant lygias galimybes. Nuo 1994 m. AFB intensyviai dirba atsinaujinančios energijos srityje: teikia konsultacijas energetikos klausimais, rengia energijos naudojimo planus, o taip pat angažuojasi kaip klimatui palankios bendruomenės plėtros specialistų komanda.

Daugiau informacijos ir kontaktai:



www.afb.bz



0039 0471 254199



info@afb.bz



1993 m. įkurtas „Europos susitikimų centras – Nowy Staw fondas“ remia visas socialines iniciatyvas, kuriomis siekiama kurti pilietinę visuomenę, bendradarbiavimą ir solidarumą tarp tautų. Jo veikla apima jaunimo projektus, seminarus ir tarptautinius mainus, taip pat daugybę darbo rinkos projektų. Fondas bendradarbiauja su savanorių ir darbuotojų grupe, kuri yra Ekonomikos jaunųjų lyderių forumo dalis. EDS-FNS valdo Tarptautinius susitikimų namus Nasutove. Pagrindinis jo tikslas – skatinti ryšių mezgimą tarp bendruomenių Europos Sąjungos mastu bei peržengiant ES ribas, stiprinti solidarumą ir tarpkultūrinį supratimą, populiarinti Lenkijos nacionalinį paveldą.

Daugiau informacijos ir kontaktai:



www.eds-fundacja.pl



+48 511 403 155



eds@eds-fundacja.pl