

LIETUVOS RESPUBLIKOS
MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. VIII-947
papildymo 5⁴ STRAIPSNIU ĮSTATYMO PROJEKTO
AIŠKINAMASIS RAŠTAS

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-947 papildymo 5⁴ straipsniu įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas) parengtas siekiant įgyvendinti Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo Komiteto (CEDAW) Rekomendacijas, pateiktas Lietuvai net du kartus: 2008 m. liepos 18 d. (CEDAW/C/LTU/CO/4) bei 2014 m. liepos 18 d. (CEDAW/C/LTU/CO/4), bei prisidėti prie ES lyčių lygybės tikslų ir prioritetų, nustatytų Europos Komisijos Strateginiame įsipareigojime dėl lyčių lygybės 2016-2019, įgyvendinimo.

Projektu siekiama padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir su tuo susijusius pensijų skirtumus, pagerinti moterų ir vyrų balansą sprendimų priėmime.

2. Įstatymo projekto iniciatoriai ir rengėjai

Įstatymo projektą parengė Seimo narys Algirdas Sysas. Projektas inicijuotas Lietuvos moterų organizacijų asociacijos „Lietuvos moterų lobistinė organizacija“. Kontaktiniai asmenys Lietuvos moterų lobistinės organizacijos atstovės: Audronė Kisielienė, Europinių inovacijų centro direktorė tel. 8 a (tel. 8 698 73445; L.mecajeva@lpf.lt).

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai

615 78501; el. paštas a.kisieliene@lpf.lt), ir Socialinių inovacijų fondo direktorė Liudmila Mecajev Galiojantys įstatymai nenustato reikalavimo nuosekliai, **planingai ir sistemingai** siekti moterų ir vyrų lygių galimybių **konkrečiose darbovietėse**.

4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama

Įstatymo projektu siūloma nustatyti pareigą rengti ir įgyvendinti moterų ir vyrų lygybės/darbuotojų gerovės darbe planus. Tokius planus turėtų rengti ir įgyvendinti viešojo ir privataus sektoriaus darbdaviai, kurių įmonėse/bendrovėse dirba daugiau, nei 50 darbuotojų.

Tokie moterų ir vyrų lygybės/gerovės darbe planai turėtų apimti kasmetinį moterų ir vyrų lygybės situacijos vertinimą darbo vietoje, įskaitant ir detalų aprašymą apie moterų ir vyrų darbus bei tyrimą apie darbo užmokesčių moterims ir vyrams; būtinas priemonės, skirtas užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes darbe bei vienodą užmokesčių už vienodą ir vienodos vertės darbą, praėjusių metų plano numatytų moterų ir vyrų lygybės priemonių įgyvendinimo bei pasiektų rezultatų vertinimą.

Skandinavijos bei kitose pažangiose ES šalyse pasiteisino privalomojo moterų ir vyrų lygybės planavimo darbe praktika. Suomija yra viena pažangiausių šalių Europoje moterų ir vyrų lygybės politikos įgyvendinimo atžvilgiu. Šioje šalyje 2005 m. buvo įteisintas privalomas moterų ir vyrų lygybės planavimas darbe: į Suomijos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą buvo įtrauktas 6a straipsnis „Moterų ir vyrų lygybės priemonės“, kuris numato, kad moterų ir vyrų lygybės planus privalo rengti ir įgyvendinti visos įmonės, kuriose dirba 30 ir daugiau darbuotojų. Suomijos įstatyme numatyta, kad įmonės moterų ir vyrų lygybės planuose privaloma numatyti moterų ir vyrų darbo užmokesčio tyrimą bei priemones, skirtas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų mažinimui. Tokiu būdu darbdaviai įtraukiami į šalies bei Europos Sąjungos moterų ir vyrų lygybės politikos įgyvendinimą, siekiant vienodo moterų ir vyrų ekonominio savarankiškumo bei vienodo apmokėjimo už vienodos vertės darbą. Siūlomos Lietuvos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pataisos remiasi Suomijos teigiama patirtimi jau 10 metų įgyvendinant privalomąjį moterų ir vyrų lygybės planavimą, įteisintą Suomijos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, ir tikimasi

analogiško teigimo poveikio moterų ir vyrų lygybei Lietuvoje.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikia imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta

Priėmus Įstatymo projektą, neigiamų pasekmių nenumatoma. Numatomos teigiamos teisinio reguliavimo pasekmės aptartos šio aiškinamojo rašto 4 punkte.

6. Kokią įtaką priimtas įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai

Priimtas Įstatymo projektas įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai neturės. Galima netiesioginė teigiama įtaka, nes padidės skaidrumas konkrečiose darbovietėse.

7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir plėtrai

Priimtas įstatymas turės netiesioginės teigiamos įtakos verslo sąlygoms ir verslo plėtrai. Šalyse, kurios taiko moterų ir vyrų lygybės planavimą darbovietėse, tokių planų taikymas padidina įmonės palankų vertinimą, atitinkamai didėja įmonės konkurencingumas.

Tyrimai rodo, kad sistemingas ir planingas moterų ir vyrų lygybės priemonių įgyvendinimas darbe teikia naudą tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Tai yra, moterų ir vyrų lygybės planavimas gerina darbinę atmosferą, darbuotojų santykius su bendradarbiais bei vadovais; darbuotojams sudaroma galimybė geriau panaudoti savo turimas kompetencijas bei patirtį; kyla darbo produktyvumas, didėja darbuotojų motyvacija ir jų pasitenkinimas darbu. Dėl to įmonės gali pritraukti geresnių darbuotojų gerėja jų įvaizdis bei konkurencingumas.

Moterų ir vyrų lygybės priemonių įgyvendinimas darbe padeda kurti darbuotojų gerovę. Remiantis Suomijos profesinės sveikatos instituto (Finnish Institute of Occupational Health) tyrimais gerovės darbe skatinimo nauda gali būti matoma trimis lygmenimis [Well-being at Work – New Innovations and Good Practices. In Anttonen H, Räsänen T. (Eds.). Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki, 2008.]:

- 1) nacionaliniu lygiu – dirbančių žmonių produktyvumas, ilgesnis dalyvavimas darbo rinkoje, vėlesnis pensinis amžius, mažesnis nedarbingumo dėl ligos mastas;
- 2) įmonių lygiu – geresnis darbo vietos įvaizdis, darbuotojų kompetentingumas, iniciatyvumas ir didesnės mokymosi galimybės, geresnė darbo kokybė, didesnis kompanijos pelnas, geresni kolektyvo santykiai;
- 3) individų lygiu – teigiama darbo aplinka, didesnė motyvacija dirbti, mažesnis patiriamas stresas, didesnės karjeros galimybės ir t. t.

8. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios

Priėmus Įstatymo projektą, galiojančių teisės aktų keisti, pripažinti netekusiais galios ar priimti naujų nereikės.

9. Įstatymo projekto atitiktis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams ir Įstatymo projekto sąvokų bei jas įvardijančių terminų įvertinimas Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka

Įstatymo projektas atitinka Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimus. Įstatymo projekte naujų sąvokų nepateikiama.

10. Įstatymo projekto atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei

Įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir prisideda prie ES teisės normų efektyvesnio įgyvendinimo.

11. Įstatymui įgyvendinti reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, šių aktų rengėjai ir

terminai

Įstatymo projektui įgyvendinti įgyvendinamųjų teisės aktų parengti nereikės.

12. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti

Įstatymui įgyvendinti papildomų lėšų iš valstybės ir (ar) savivaldybių biudžetų nereikės.

13. Rengiant Įstatymo projektą gauti specialistų vertinimai, rekomendacijos ir išvados

Projektą remia Lietuvos moterų lobistinė organizacija, apimanti 33 aktyviausias Lietuvos moterų organizacijas.

14. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymo projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno *Eurovoc* terminus, temas bei sritis

Reikšminiai Įstatymo projekto žodžiai, kurių reikia jam įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*, yra „moterų ir vyrų lygios galimybės“, „diskriminacija dėl lyties“, „moterų ir vyrų lygybė“.

15. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai

Siūlome atkreipti dėmesį į tai, Kad Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos komitetas, kurio veikloje, pirmą kartą per visą komiteto istoriją dalyvauja ir Lietuvos atstovė, jau antrą kartą teikia tokią rekomendaciją Lietuvai ir pareikalauja Lietuvos atsiskaityti už šios rekomendacijos įgyvendinimą rengiant sekančią ataskaitą (2018 m.)