

ILGALAIKĖS PRIEŽIŪROS SEKTORIAUS PLĖTRA DARBO JĖGOS FEMINIZACIJOS PERSPEKTYVOJE

Laimutė ŽALIMIENĖ | <https://orcid.org/0000-0003-0445-4643>

Jolita JUNEVIČIENĖ | <https://orcid.org/0000-0002-8472-5863>

LSMC Sociologijos instituto

Socialinės politikos tyrimų skyrius

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

laimazali@gmail.com, jolita.juneviciene@lstc.lt

Santrauka. Moterų dominavimo ilgalaikės priežiūros sektoriuje klausimas tiek Lietuvoje, tiek užsienio šalyse sulaukia daug tyrėjų dėmesio. Senėjant visuomenėms ir daugelyje šalių ilgalaikės priežiūros sektoriui susiduriant su darbo jėgos trūkumu, vyriškos darbo jėgos pritraukimas pradedamas vertinti kaip viena iš potencialių galimybių spręsti šią problemą. Be to, darbuotojai vyrai yra svarbūs tiek kalbant apie lyčių pusiausvyrą kaip darbuotojų gerovės prielaidą organizacijose, tiek kaip paslaugų teikėjų lūkesčių atliepimas, kai pageidaujama tos pačios lyties darbuotojo diskretiškai pagalbai suteikti. Kita vertus, ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizacijos tema analizuojama ir kaip moterų „įkalinimo“ šiame sektoriuje problema tiek dėl institucinių, struktūrinių sąlygų, tiek dėl kultūrinių normų, lyčių stereotipų dominavimo. Straipsnyje, pasitelkiant institucinio požiūrio prieigą ir P. Bourdieu lauko teorijos pagrindines sąvokas, tipologizuojami ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizaciją lemiantys veiksniai. Ši veiksmų analizė atskleidžia, kad darbo jėgos feminizacija ilgalaikės priežiūros sektoriuje yra daugialypis reiškinys. Greiti pokyčiai nėra įmanomi, ypač reikalingos kompleksinės priemonės, bandant keisti šią situaciją.

Raktažodžiai: ilgalaikė priežiūra, pagyvenę asmenys, darbo jėga, feminizacija, institucinės priemonės, lyčių stereotipai.

Įvadas

Ilgalaikės priežiūros pertvarka pastaruju metu yra viena iš socialinės ir sveikatos apsaugos politikų lauke dominuojančių temų tiek Lietuvoje, tiek kitose Europos Sąjungos (toliau – ES) šalyse (European Commission, 2021). Ilgalaikės priežiūros fenomeno moksliniai tyrimai sveikatos priežiūros ir socialinėje politikoje ypač intensyviai buvo pradėti plėtoti XX a. pab. – XXI a. pr., kai daugelyje Europos valstybių, JAV, Australijoje ir kitose šalyse pradėta diskutuoti apie intensyvias visuomenės senėjimo tendencijas ir jų pasekmes. Jeigu pradžioje daugiausia dėmesio buvo skiriama ilgalaikės priežiūros paslaugų sampratai, konceptualizavimui, pagalbos ir paslaugų poreikio masto prognozavimui ar valstybių finansavimo naštai, tai vėliau atsirado dar viena svarbi tema – darbo jėgos, reikalingos šiam sektoriui plėtoti, klausimai (Gatz et al., 1984; Kane ir Kane, 1987; Evandrou, 1997; Stone, 2000; Lundsgaard, 2005; Huber et al., 2009; Colombo et al., 2011; Fine, 2012). Darbo jėgos trūkumo ilgalaikės priežiūros sektoriuje klausimas

yra aktualus daugelyje šalių, nes ilgėjant gyvenimo trukmei, keičiantis šeimos struktūroms, daugėja ir asmenų, kuriems reikia ilgalaikės priežiūros paslaugų.

Lietuva yra tarp šalių, kuriose yra vienas mažiausių ilgalaikės priežiūros darbuotojų² skaičius ES – tik vienas darbuotojas šimtui vyresnių nei 65 metų amžiaus gyventojų 2019 metais. ES šio rodiklio vidurkis siekė 4,1 darbuotojo šimtui vyresnių nei 65 metų amžiaus asmenų. Paminėtina, kad Lietuva, kaip ir kitos Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) šalys, iki 2040 m. privalės žymiai padidinti ilgalaikės priežiūros darbuotojų skaičių, siekdama užtikrinti tinkamą senstančios populiacijos priežiūrą. Norint išlaikyti esamą globėjų ir vyresnio amžiaus žmonių santykį, Lietuva iki 2040 m. turėtų padidinti ilgalaikės priežiūros darbuotojų skaičių 20 proc. (OECD, 2022).

Remiantis 2019 m. ES-22 duomenimis, vidutiniškai 31 proc. privačiuose namų ūkiuose gyvenančių 65-erių ir vyresnių asmenų reikėjo ilgalaikės priežiūros (kalbama apie asmenis, kurie susidūrė su bent vienu sunkumu asmeninės priežiūros ir (arba) namų ūkio veiklos srityje). Atitinkamai Lietuvoje 65 metų amžiaus ir vyresnių gyventojų, kuriems reikėjo ilgalaikės priežiūros, dalis buvo 35 proc. (European Commission and Social Protection Committee, 2021; European Commission..., 2021). Augantis ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikis reiškia ir didesnę darbo jėgos poreikį šioje srityje. Nors artimųjų, šeimos narių teikiamos globos paslaugos, t. y. neformali globa, išlieka prioritetine globos forma (pvz., net 67 proc. 50–65 metų amžiaus Lietuvos gyventojų nurodo, kad jeigu jiems reikėtų globos paslaugų senatvėje, jie pasirinktų artimiausius šeimos narius (Žalimienė et al., 2019), tačiau daugėja tyrimais grįstų įrodymų, kad daliai žmonių visgi yra priimtinesnė formali globa. Pavyzdžiui, Kanadoje atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad 42 proc. tyrime dalyvavusių vyresnio amžiaus asmenų, kurie tuo metu buvo nepriklausomi nuo jokių globėjų (nei formalių, nei neformalių), rinkęsi formalius globos teikėjus. Tuo tarpu kaip prioritetinę globos formą neformalius globėjus rinkęsi 19 proc. tyrimo dalyvių (Lee et al., 2022).

Ne paslaptis, kad tiek neformalus, tiek formalus globos paslaugų sektorius – tai veikla, kurioje dirba daugiausia moterys. EBPO šalyse moterų dalis tarp 50 metų amžiaus ir vyresnių neformalių globėjų sudaro 62 proc. (ši dalis įvairuoja nuo 53 proc. Austrijoje iki 76 proc. Ispanijoje) (Wilmoth et al., 2023). Valstybės duomenų agentūros duomenimis (2024d), 2023 m. III ketv. žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sferoje Lietuvoje dirbo apie 110 tūkst. gyventojų, iš kurių net 86 proc. sudarė moterys. Remiantis Eurostato duomenimis, 2022 m. ES-27 šalyse moterų, dirbančių žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo ekonominėje veikloje, dalis sudarė apie 79 proc.³ Moterų darbuotojų dominavimas⁴ tiek formalių, tiek neformalių globos paslaugų sektoriuje yra būdingas įvairiems regionams ir šalims, nepriklausomai nuo pajamų lygio (Wilmoth et al., 2023). Visgi atkreiptinas dėmesys, kad padidėjęs moterų mobilumas, ilginamas pensinis amžius ir augantis moterų užimtumo lygis (ES moterų užimtumo lygis padidėjo nuo 67,8 proc. 2010 m. iki 73,1 proc. 2019 m.) reiškia, kad mažiau moterų galės teikti neformalias ilgalaikės priežiūros paslaugas. Vadinasi, siekiant patenkinti senėjančios visuomenės globos poreikius, reikės dar daugiau didinti formalios ilgalaikės priežiūros apimtį (European Commission and Social Protection Committee, 2021).

² Šiame straipsnyje, kalbant apie ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbuotojus, vadovaujamas Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO, angl. OECD) apibrėžimu. Remiantis EBPO (2023), ilgalaikės priežiūros darbuotojai yra laikomi apmokami darbuotojai, kurie teikia globos paslaugas namuose arba įstaigose (ne ligoninėse). Jiems priskiriami kvalifikuoti slaugytojai ir asmeninės slaugos darbuotojai, teikiantys pagalbą atliekant kasdienio gyvenimo veiklas ir kitą asmeninę pagalbą. Slaugytojai gali būti tiek profesionalūs, tiek asocijuoti profesionalūs slaugytojai. Asmeninės priežiūros darbuotojai – tai įvairių kategorijų darbuotojai, kurie įvairiose šalyse gali būti vadinami skirtingais pavadinimais.

³ Autorių apskaičiuota, remiantis Eurostato duomenimis Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2), – 1 000.

⁴ Šiame straipsnyje, kalbant apie moterų dominavimą ilgalaikės priežiūros sektoriuje, turima omenyje, kad ilgalaikės priežiūros srityje dirba daug daugiau moterų nei vyrų. Dominavimas skaičiumi, kaip pastebi Hicksas (2015), remdamasis McPhailu (2004), nereiškia, kad moterys ilgalaikės priežiūros sektoriuje turi daugiau galios, tačiau moterų ir vyrų galių pozicijos klausimas nėra giliau analizuojamas mūsų straipsnyje.

Motery dominavimo ilgalaikės priežiūros sektoriuje klausimas sulaukia nemažai užsienio šalių tyrėjų dėmesio. Tokį domėjimąsi iš dalies būtų galima susieti su poreikiu į šį sektorių pritraukti daugiau darbo jėgos, akcentuojant vyrų kaip potencialių globos sektoriaus darbuotojų pritraukimą. Mat ilgalaikės priežiūros sektoriui susiduriant su darbo jėgos trūkumu, vyrus pradėta vertinti kaip potencialią šio sektoriaus darbo jėgą (Moskos ir Isherwood, 2019). Taigi užsienio literatūroje ieškoma atsakymų į klausimus, kas atgraso vyrus nuo darbų, kuriuose dominuoja moterys (Fagan ir Norman, 2013), kaip vyrai renkasi „moteriškas“ profesijas (Lupton, 2006), kaip veikia socialinių paslaugų įstaigos, kuriose dirba vienodas vyrų ir moterų skaičius (Fahlgren, 2013), kaip lyčių pusiausvyrą prisideda prie sėkmingos socialinių paslaugų organizacijos veiklos (Froese, 2017) ir darbo sąlygų šiame sektoriuje gerinimo (Pease, 2011). Lietuvoje vyrų darbinės patirtis socialinių paslaugų sektoriuje tyrė N. Mažeikienė ir A. Dorelaitienė (2011), A. Zigmantavičius ir D. Daugėlienė (2021). Be to, siekiant išlaikyti augantį moterų užimtumo lygį, bet kartu neprarasti moterų kaip neformalių globėjų, daug dėmesio pastaruoju metu skiriama tyrimams ir socialinėms politikos priemonėms, kuriomis siekiama padėti suderinti apmokamo darbo ir globos (šeiminių) įsipareigojimus (Yeandle, 2020; Medeiros et al., 2022; Kuhlmeier ir Budnick, 2023).

Nors ilgalaikės priežiūros sektorius tradiciškai matomas kaip moterų veiklos sritis, tačiau pastaraisiais dešimtmečiais šiame sektoriuje vykstantys struktūriniai pokyčiai, pavyzdžiui, socialinių paslaugų privatizavimas, išaugęs piniginių išmokų naudojimas ir perėjimas prie ilgalaikės priežiūros paslaugų teikimo asmens namuose, anot S. Husseino ir kt. (2016), sukuria naujas užimtumo galimybes ne tik moterims, bet ir vyrams. Visgi bent jau kol kas naujausia statistika nerodo, kad vyrai veržtųsi į veiklas, susijusias su socialinių paslaugų teikimu. Priešingai, pastebima, kad, pavyzdžiui, JAV po COVID-19 pandemijos ėmė dar labiau mažėti socialinių darbuotojų vyrų (WIBM, 2024). Todėl neabejotina, kad moterų dominavimas ilgalaikės priežiūros sektoriuje yra sudėtingas, kompleksinis reiškinys, daugybės veiksnių rezultatas, norint ieškoti naujų būdų, kaip pritraukti daugiau vyrų į socialinių paslaugų sektorių, svarbu ir toliau plėtoti tyrimus, šios problemos analizę.

Ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizacijos klausimas ypač įdomus ir vertas dėmesio dar dėl to, kad šios paslaugos integruoja dvi skirtingas veiklos sritis – socialines paslaugas ir sveikatos priežiūros paslaugas, kur abiem sritims būdinga darbo jėgos struktūros lyčių požiūriu problema. Individualios priežiūros, socialinio darbo ar slaugos, slaugos pagalbos srityse dažniausiai dirba moterys. Galima netgi sakyti, kad ilgalaikės priežiūros sektorius patiria dvigubos feminizacijos problemą, nes čia susijungia dvi ypač feminizuotos darbo jėgos veiklos sritys.

Taigi šio straipsnio analizuojama problema – ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizaciją lemiantys veiksniai.

Straipsnio tikslas – susisteminti mokslinėje literatūroje išskiriamus veiksniai, lemiančius ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizaciją, ir pateikti įžvalgas apie galimybes kurti labiau subalansuotą darbuotojų lyčių požiūriu ilgalaikės priežiūros sistemą.

1. Teoriniai rėmai problemos analizei

Ilgalaikės priežiūros samprata. Beveik prieš penkiolika metų F. Bettio ir A. Verashchagina (2010) konstatavo, kad Europoje nėra vieningo sutarimo, ką ši sritis apima. Šiandien apibendrinant atskirų ES šalių pateiktas ataskaitas apie ilgalaikės priežiūros paslaugų sistemas (European Commission, 2021), atkreiptinas dėmesys, kad ilgalaikės priežiūros samprata gana įvairuoja ES valstybėse narėse, todėl gali būti išskiriami net šeši modeliai. Taigi netgi darbo jėgos, sektoriaus feminizacijos aplinkybių lyginimas tarp atskirų šalių gali būti komplikuoatas, atsižvelgiant į ilgalaikės priežiūros sampratos skirtumus.

Ilgalaikė priežiūra konceptualizuojama priklausomai nuo konteksto, tačiau apskritai tai reiškia įvairias paslaugas, skirtas patenkinti asmeninės priežiūros ir sveikatos poreikius asmenims, kurie dėl lėtinių ligų, negalios ar senatvės praktiškai negali atlikti kasdinių veiklų. Socialinės politikos kontekste ilgalaikė priežiūra dažnai konceptualizuojama kaip integruoto paslaugų teikimo modelis, kai turi bendradarbiauti ir koordinuoti veiklą sveikatos apsaugos ir socialinių paslaugų sistemos (Kodner ir Spreeuwenberg, 2002). Ilgalaikė priežiūra gali būti konceptualizuojama ir kaip formalios bei neformalios globos paslaugų sistema, kurioje sąveikauja formalūs, registruoti paslaugų teikėjai, darbuotojai ir neformalūs paslaugų teikėjai, tokie kaip šeimos, artimieji, draugai ar kiti neregistruoti, neprofesionalūs paslaugų teikėjai (Colombo et al., 2011).

Lietuvos socialinės politikos tyrimų lauke terminas ilgalaikė priežiūra (angl. *long-term care*) ilgą laiką nebuvo populiarus. Kalbant apie pagalbą tenkinti pagyvenusių ir neįgalių asmenų poreikius, buvo vartojami tokie terminai kaip pagyvenusių asmenų socialinė globa arba socialinės paslaugos pagyvenusiems ar neįgaliems asmenims (Guogis ir Gudelis, 2005; Indrašienė ir Katkonienė, 2011; Skučienė et al., 2015). Netgi po 2007 m., kai ilgalaikės priežiūros samprata buvo institucionalizuota praktikoje, Lietuvos teisės aktuose apibrėžiant ją kaip „slaugos ir socialinių paslaugų visumą, kurias teikiant asmeniui tenkinami slaugos ir socialinių paslaugų poreikiai, teikiama nuolatinė kompleksinė specialistų pagalba ir priežiūra“ (Žin., 2007, Nr. 76-3029), mokslinių tyrimų diskurse šis terminas neįsitvirtino. Tuo tarpu praktikoje, socialinėje bei sveikatos priežiūros politikoje terminas ilgalaikė priežiūra pamažu skynėsi kelią, pradedant mokslo populiarinimo leidiniais (pvz., Kučikienė, 2015), Europos investicijų fondo remiamais projektais (pvz., „Ilgalaikės priežiūros dienos centrų įrengimas, mobilių komandų aprūpinimas įranga ir transporto priemonėmis“) ar savivaldybių iniciatyvomis (*Kauno diena*, 2022). 2023 m. institucionalizuojama jau daug platesnė ilgalaikės priežiūros samprata, nes teisės aktuose ši priežiūra apibūdinama kaip „pagalba savarankiškumą praradusiems asmenims, skirta asmens sveikatos priežiūros ir socialiniams poreikiams kasdieninėje veikloje tenkinti“. Pabrėžiama, kad tuo siekiama kuo ilgiau išlaikyti ir stiprinti asmens organizmo funkcinius gebėjimus, užtikrinti ligų, sveikatos sutrikimų ir socialinės atskirties prevenciją, stiprinti ir didinti asmens socialinius gebėjimus ir galimybes savarankiškai spręsti savo socialines problemas, kuo ilgiau gyventi savarankiškai ir visavertiškai. Taip pat pabrėžiama, jog svarbu didinti prižiūrinčių asmenų galimybes derinti asmeninį gyvenimą, pailsėti nuo asmens priežiūros, dalyvauti darbo rinkoje ir socialiniame gyvenime (TAR, 2023-07-21, Nr. 14982). Taigi naujajame ilgalaikės priežiūros apibrėžime atkreipiamas dėmesys ir į prižiūrinčius asmenis, kitaip tariant, neformalius globėjus. Ilgalaikės priežiūros sektoriui nuolat susiduriant su darbo jėgos trūkumu, neformalūs globėjai vaidina labai svarbų vaidmenį, tenkinant negalią turinčių asmenų ir pagyvenusių asmenų globos poreikius. 2023 m. Lietuvoje patvirtintas Ilgalaikės priežiūros paslaugų teikimo tvarkos aprašas (TAR, 2023-07-21, Nr. 14982) yra svarbus ne tik tuo, kad jame įtvirtinta prižiūrinčio asmens sąvoka, taip bent jau iš dalies formaliai pripažįstant neformalių globėjų statusą, bet ir tuo, kad šiuo teisės aktu siekiama integruoti (sujungti) slaugos ir socialines paslaugas, pasiūlant gyventojams visapusišką priežiūrą bei užtikrinant ilgalaikę tokios pagalbos viziją.

Apibendrinant ilgalaikės priežiūros sampratą, galima teigti, kad ji reiškia dviejų skirtingų tipų paslaugas (sveikatos priežiūros ir socialinės globos), taigi ir skirtingų profesijų darbo jėgos poreikį. Taip pat ši samprata apima ir neformalią globą, kurią teikia neprofesionalai. Šie aspektai yra svarbūs gilinantis į ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizacijos prielaidas.

P. Bourdieu lauko teorija yra bendra metodologinė prieiga aiškinant, kaip struktūrinės jėgos, kultūrinės normos ir galios santykiai veikia darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje formavimąsi pagal

lytį. Remiantis Bourdieu (1998), visuomenę galime matyti kaip įvairių „socialinių laukų“ struktūrą, kur kiekvienas veikia kaip santykinai autonomiška erdvė su savais veikimo įstatymais, galios santykiais ir taisyklėmis, o lauke veikiantys veikėjai turi skirtingas galias pagal savo disponuojamą ekonominį, socialinį, kultūrinį ir simbolinį kapitalą. *Habitus* veikia kaip vidinė struktūra, kuri turi įtakos žmogaus veiksams, supratimui ar požiūriams. Kita vertus, tai nereiškia, kad *habitus* visiškai determinuoja žmogaus veiksmus, nors riboja tam tikrų elgesio formų galimybes priklausomai nuo socialinio konteksto (Bourdieu, 2013). Taigi ilgalaikės priežiūros sektoriaus veikėjai, kaip socialinio lauko dalyviai, disponuojantys skirtingais kapitalais, turi skirtingas galias, pozicijas, nulemiančias jų elgesį ar pasirinkimus. Į ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizaciją galime žvelgti kaip į reiškinį, kurį formuoja ne tik įstatymai, politikos, programos ar pačių paslaugų infrastruktūra, bet ir neformalios normos, kultūrinės vertybės, kurios veikia darbo jėgos struktūrą pagal lytį, t. y. dažnesnius moterų pasirinkimus tapti šio sektoriaus darbuotojomis.

Institucinio požiūrio prieiga (angl. *institutional approach*) šiame straipsnyje pasitelkiama gilinant į ilgalaikės priežiūros sektoriaus ypatumus, nes svarbu atskleisti, kaip institucijos formuoja elgesį, kaip sektoriaus veikėjų elgesys yra sąlygojamas išorinės institucinės aplinkos (Lawrence et al., 2009). Šios aplinkybės yra svarbios siekiant suprasti istorinių, kultūrinių ir struktūrinių sąlygų įtaką moterų kaip darbo jėgos dominavimui ilgalaikės priežiūros sektoriuje. Institucinis požiūris leidžia gilintis į socialines struktūras, normas, taisykles (Scott, 2001), kas padeda suprasti ne tik, kaip formuojasi ilgalaikės priežiūros sistema apskritai, bet ir viena iš jos dalių – darbo jėgos struktūra. Formalios institucijos apima įstatymus bei kitus reguliavimus, kurie reglamentuoja organizacijų veiklą (Helmke ir Levitsky, 2004, p. 727). O štai neformalios institucijos remiasi socialiniais susitarimais, paprastai nerašytomis taisyklėmis, kurios atsiranda ir funkcionuoja visuomenės kasdienėje praktikoje ir yra neatsiejamoms nuo bendrų lūkesčių bei socialinės tvarkos. G. Helmke ir S. Levitsky (2004) atkreipia dėmesį į neformalių institucijų ryšį su kultūra, pabrėždami skirtumą tarp bendrų lūkesčių ir vertybių. Autoriai teigia, kad neformalios institucijos dažniausiai grindžiamos bendrais lūkesčiais, tačiau šie nebūtinai atspindi platesnes visuomenės vertybes.

Toliau straipsnyje, remiantis mokslinė literatūra, analizuojami darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje ypatumai pagal lytį ir pateikiama feminizacijos priežasčių šiame sektoriuje tipologija.

2. Darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje feminizacija: nuo struktūrinių priežasčių iki kultūrinių normų ir lyčių stereotipų poveikio

Gilinant į darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje feminizacijos priežastis ir aplinkybes, kurios analizuojamos mokslinėje literatūroje, galima jas tipologizuoti į tokias grupes: struktūrinės priežastys, susijusios su šio sektoriaus infrastruktūros bei pačio darbo ypatumais; darbo rinkos politika; ekonominiai veiksniai; istorinės, kultūrinės normos ir lyčių stereotipai; švietimo politikos veiksniai; globalizacija. Toliau aptarsime kiekvieną iš paminėtų aspektų, kokiu būdu jie prisideda (palaiko) globos sektoriaus darbo jėgos feminizavimą.

Analizuojant darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje ypatumus svarbu aptarti ir šio sektoriaus institucinę struktūrą, nes pastaroji gali turėti įtakos pasirinkti darbo vietą. *Struktūrinės priežastys* gali būti siejamos su ilgalaikės priežiūros sektoriaus infrastruktūros ypatumais ir ilgalaikės priežiūros paslaugų organizavimo modeliais.

Darbo vietos ilgalaikės priežiūros paslaugų sektoriuje gali būti socialinių paslaugų įstaigose, tokiose kaip senelių namai, dienos centrai, sveikatos priežiūros įstaigose, tokiose kaip slaugos namai, paliatyvios pagalbos įstaigos, arba gali būti teikiamos pagalbos namuose arba slaugos namuose paslaugos. Darbo santykių prasme galima išskirti tris ilgalaikės priežiūros paslaugų organizacinius modelius (trišalis paslaugų kontraktas, dvišaliai darbo santykiai ir neformalaus įdarbinimo modelis), kurie charakterizuoja skirtingas darbo sąlygas, nevienodą darbo vietos kokybę (Blažienė ir Žalimienė, 2017). Šiame sektoriuje galima rinktis darbą ir dirbant pagal individualios veiklos liudijimą, kas reiškia mažai reglamentuotą darbo aplinką, kai kurių socialinių garantijų, kokias turi darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, neturėjimą. Vėlgi tyrimai rodo, kad ilgalaikės priežiūros sektoriuje šios aplinkybės generuoja didesnę tikimybę, kad tokias darbo vietas rinksis moterys. Be to, remiantis OECD (2023), iš analizuotų 19 Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalių apie 60 proc. vyresnio amžiaus žmonių nurodė gaunantys tik neformalią priežiūrą. Tuo tarpu, Eurocares (2021) duomenimis, net apie 80 proc. globos Europos Sąjungoje yra teikiama neformalių globėjų. Tyrimai Lietuvoje taip pat leidžia teigti, kad neformali pagyvenusių asmenų globa yra paplitusi ir ateityje išliks svarbiu ilgalaikės priežiūros paslaugų teikėju (Žalimienė, Blažienė ir Junevičienė, 2020).

Ilgalaikės priežiūros paslaugos teikiamos stacionarios globos (angl. *residential care*) įstaigose, kurių pagrindiniai tipai tiek Lietuvoje, tiek kitose šalyse yra senelių namai ir slaugos namai. Valstybės duomenų agentūros duomenimis (2024), Lietuvoje 2023 m. veikė 150 globos įstaigų seniems žmonėms, iš kurių 62 buvo įsteigtos valstybės (apskričių) bei savivaldybių ir 88 – visuomeninių organizacijų, parapijų ir privačių steigėjų. Kalbant apie globos įstaigas suaugusiems neįgaliesiems, tai Lietuvoje 2023 m. veikė 73 tokio tipo įstaigos, iš kurių 32 buvo įsteigtos valstybės (apskričių) ir savivaldybių, 3 – visuomeninių organizacijų, parapijų ir privačių steigėjų ir 38 įstaigos buvo grupinio gyvenimo namai suaugusiems asmenims su negalia (Valstybės duomenų agentūra, 2024). M. Riedelis ir kt. (2016) pastebi, kad pastaruju metu, kalbant apie ilgalaikės priežiūros sistemos reformas įvairiose šalyse, daug diskutuojama dėl to, kiek globos paslaugų turėtų būti teikiama viešajame sektoriuje, o kiek – privačiame (pelno nesiekiančiame ir pelno siekiančiame). Pavyzdžiui, Švedijoje, 2012 m. duomenimis, tik 23 proc. globos paslaugų namuose ir 21 proc. institucinės globos paslaugų buvo teikiama privačių kompanijų, kai Vokietijos globos sektoriuje, tiek kalbant apie paslaugas namuose, tiek apie institucinę globą, dominuoja privatūs teikėjai (Riedel et al., 2016).

2018 m. pagyvenusių asmenų, gaunančių stacionarias globos paslaugas, dalis nuo visų per 65 metų amžiaus gyventojų sudarė 1,3 proc. Pagal šį rodiklį Lietuva atsilieka ne tik nuo Šiaurės Europos šalių, bet ir nuo kai kurių Pietų Europos šalių. Pavyzdžiui, Norvegijoje jau 2010 m. stacionarią globą gavo apie 12 proc. vyresnių nei 65 metų amžiaus gyventojų, o Ispanijoje – 3 proc. (Junevičienė, 2020). EBPO ekspertai (OECD, 2022) nustatė, kad institucinės priežiūros lygis Lietuvoje yra žemas, palyginti su tarptautiniais standartais. Sudėjus socialinės priežiūros sektoriaus ir slaugos ligoninių lovų skaičių, Lietuva 2019 m. turėjo 20 lovų 1 000 vyresnio amžiaus gyventojų, kai tuo tarpu EBPO šalių vidurkis – 47 lovas 1 000 gyventojų (OECD, 2022).

Pagalbos namuose paslaugos ir socialinė globa namuose yra ilgalaikės priežiūros paslaugų tipas, kuris darbo vietos kokybės požiūriu gali būti traktuojamas kaip mažiau kokybiškas, nes darbo vieta kliento namuose kelia papildomas rizikas darbuotojui. Kita vertus, būtent ši aplinkybė sukuria sąlygas lankstesniam paslaugų organizavimui, kas ypač svarbu moterims, derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus. 2021 m. Lietuvoje 20,9 tūkst. asmenų gavo socialines paslaugas asmens namuose, dauguma jų (81,3 proc.) buvo senatvės pensijos amžiaus, 13 proc. – darbingo amžiaus asmenys su negalia, 5,7 proc. – vaikai su

negalia. Socialines paslaugas namuose gavusių senatvės pensijos amžiaus asmenų, palyginti su 2020 m., padaugėjo 4,6 proc. 2021 m. 309 senatvės pensijos amžiaus ir (ar) su negalia asmenys gavo pagalbos pinigų ir patys pasirūpino socialinių paslaugų teikimu namuose. Šios išmokos gavėjų, palyginti su 2020 m., padaugėjo beveik trečdaliu. Socialinių paslaugų asmens namuose gavėjų dalis, palyginti su 65 metų amžiaus ir vyresniais gyventojais, 2021 m. siekė 3,8 proc. (2010 m. šis rodiklis buvo 2,4 proc.) (Informacinis pranešimas, 2022). Anot Junevičienės (2020), socialinių paslaugų asmens namuose gavėjų pokytis gali būti siejamas su socialinės politikos formuotojų prioriteto teikimu deinstitucionalizacijos procesui socialinės globos sektoriuje ir su tuo glaudžiai susijusia namuose teikiamos integralios pagalbos, kuri apima socialines ir sveikatos priežiūros paslaugas, plėtra šalyje.

Remiantis Europos gyventojų sveikatos tyrimo (šio tyrimo antroje bangoje, įgyvendintoje 2013–2015 m., dalyvavo ir Lietuva) duomenimis, 2014 m. pagalbos namuose paslaugomis (sveikatos priežiūros ir socialinėmis paslaugomis) pasinaudojusių 65 metų amžiaus ir vyresnių Lietuvos gyventojų dalis buvo 5,2 proc., tuo tarpu ES-28 vidurkis siekė 10,6 proc. Pagal šį rodiklį Lietuva buvo artima Švedijai (5,4 proc.), tačiau net 5,4 procentiniais punktais nutolusi nuo Italijos (10,6 proc.).

Pagalbos pinigų (angl. *cash-for-care*) instrumento įsivertinimas Europos šalių socialinėje politikoje (Žalimienė ir Dunajevs, 2015) kelia riziką, kad gali būti kuriamos mažesnės kokybės darbo vietos (pvz., įsidarbinant pagal verslo liudijimus pagalbos namuose paslaugoms teikti, nes tokiu atveju paslauga mažiau kainuos pagyvenusiam asmeniui, arba netgi atsiras asmenų, teikiančių šias paslaugas nedeklaruojamo darbo forma). Tai vėlgi didina tikimybę, kad šis sektorius bus toliau feminizuojamas, nes vyrai renkasi geriau apmokamas darbo vietas. Šių išmokų kaip socialinės politikos instrumento įtvirtinimas šalių socialinių paslaugų sistemose atnešė pokyčių ilgalaikės priežiūros darbo santykių modeliuose, nes atsirado galimybė plėstis dviejų subjektų įdarbinimo sutartims (Blažienė ir Žalimienė, 2017).

Kalbant apie pagalbos pinigų formas kitose Europos šalyse, atkreiptinas dėmesys, kad piniginių išmokų schemas, dominuojančios kitose valstybėse, skiriasi įvairiais aspektais – teisių į išmokas kriterijais, išmokų dydžiu, finansavimo šaltiniais ir pan. Lietuvoje, kalbant apie ilgalaikės priežiūros paslaugų sektorių, taikomos dviejų tipų pagalbos pinigų išmokos – slaugos išlaidų tikslinė kompensacija ir priežiūros (pagalbos) išlaidų tikslinė kompensacija. Jų dydis priklauso nuo pagalbos asmeniui nustatyto poreikių lygio: I poreikių lygis – 429 Eur, II poreikių lygis – 313,50 Eur, III poreikių lygis – 181,50 Eur ir IV poreikių lygis – 165 Eur. 2018 m. socialinės apsaugos išlaidos šioms globos išmokoms sudarė 35,5 mln. Eur, o 2022 m. (išankstiniais duomenimis) – 55,7 mln. Eur (Valstybės duomenų agentūra, 2024c). Pačių pinigų panaudojimas nėra griežtai reglamentuojamas, tad juos gaunantis asmuo gali pirkti paslaugas ne tik iš socialinių paslaugų organizacijų, bet ir iš fizinių asmenų, šią savo veiklą formalizavusių arba ne. Tuo tarpu Prancūzijoje yra įtvirtinta griežtai reguliuojama piniginių išmokų schema, kuri sukurta taip, kad užtikrintų globėjų socialines teises, teisę į apmokamas atostogas ir pan. O Italijai būdinga nereguluojama piniginių išmokų schema, kai globos gavėjai, gaunantys šias išmokas, nėra kontroliuojami siekiant išsiaiškinti, kaip ir kam jie šias išmokas išleidžia (Junevičienė, 2020, pgl. Ungerson, 2005).

Mokslinėje literatūroje aptariama ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizacija neretai siejama ir su *darborinkos politika*. Ilgalaikės priežiūros sektorius neretai siūlo lankstesnes darbo sąlygas, kurios sudaro galimybes moterims derinti profesinę veiklą su kitomis socialinėmis ar šeimos pareigomis, pavyzdžiui, vaikų priežiūra. Tai ypač aktualu toms moterims, kurios dirba ne visą darbo dieną arba ieško papildomo uždarbio šalia pagrindinių įsipareigojimų šeimoje (Carr et al., 2018). Darbdavių vaidmuo šiuo atveju taip pat reikšmingas: darbdaviai ilgalaikės priežiūros sektoriuje gali vadovautis iš-

ankstinėmis nuostatomis, teikdami pirmenybę moterims dėl tariamųjų „tinkamesnių“ savybių ir įgūdžių, atitinkančių šios srities reikalavimus. M. Charles ir D. B. Grusky (2005) teigia, kad ilgalaikės priežiūros sektorius yra feminizuojamas ir laikomas menkiau vertinamu darbu, nes darbo rinkos segmentacija grindžiama lyčių normomis ir stereotipais.

Mokslinėje literatūroje plačiai nagrinėjami ir *ekonominiai veiksniai*, prisidedantys prie ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizacijos. Ilgalaikė priežiūra, kaip jau minėta, apima sveikatos priežiūros ir socialines paslaugas, todėl Lietuvoje lėšos šiai priežiūrai ateina iš dviejų tipų paslaugų sistemų – sveikatos apsaugos ir socialinės apsaugos biudžetų. Žvelgdami į bendrą šio sektoriaus finansavimo lygį, galime matyti, kad pastarųjų penkerių metų laikotarpiu finansavimo lygis Lietuvoje išlieka beveik tris kartus mažesnis negu ES vidurkis ir beveik nesikeitė nei socialinei, nei sveikatos daliai. 1 lentelėje pateikiama statistika, kaip kito išlaidos ilgalaikiai priežiūrai (tiek sveikatos priežiūros, tiek socialinei jos daliai) Lietuvoje ir ES-27. Kaip matome, ilgalaikiai priežiūrai Lietuvoje skiriama kelis kartus mažesnė dalis lėšų nuo bendrojo vidaus produkto negu vidutiniškai 27 ES šalyse.

1 lentelė. Išlaidos ilgalaikiai priežiūrai (sveikatos priežiūra ir socialinės paslaugos pagyvenusiems asmenims) Lietuvoje ir ES-27, proc. nuo BVP

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sveikatos priežiūros dalis								
Lietuva	0,54	0,56	0,55	0,54	0,53	0,53	0,58	0,52
ES-27	1,54	1,52	1,54	1,59	1,60	1,62	1,80	1,74
Socialinių paslaugų dalis								
Lietuva	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3
ES-27	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6

Šaltinis: Eurostat, 2024.

Kalbant detaliau apie ekonominius veiksnius, kurie gali paveikti tiek apsirūpinimą darbo jėga, tiek jos struktūrą, yra mažas darbo užmokestis, kuris šiam sektoriui būdingas. Pasak B. Müller (2019) bei R. Perkins ir J. Repper (2021), mažą darbo užmokestį socialinės globos paslaugų sektoriuje lemia tai, kad globos darbas dažnai nėra pripažįstamas kaip kvalifikuota profesija, o visuomenėje jis nuvertinamas. Be to, socialinės globos sektoriams skiriamas nepakankamas finansavimas. Müller (2019) pabrėžia, kad šis visuomenės nuvertinimas yra esminis mažesnių atlyginimų ir prastų darbo sąlygų pateisinimo mechanizmas, su kuriuo susiduria globos sektoriaus darbuotojai. P. Prowse ir kt. (2017) taip pat mini, kad globos sektorius dažniausiai remiasi viešuoju finansavimu, o tai riboja finansinių išteklių kiekį, skiriamą darbuotojų atlyginimams. S. Himmelweitas (2007) pabrėžia, kad nors globos sektorius veikia rinkos ekonomikos sąlygomis, jis turi viešųjų gėrybių požymių, nes globos paslaugos yra būtinos visuomenės nariams. Tačiau šių paslaugų teikimas nepritraukia privačių investuotojų ir negeneruoja didelio pelno, todėl atlyginimai šiame sektoriuje išlieka maži.

Maži atlyginimai tarp asmeninės priežiūros darbuotojų ilgą laiką įvardijami kaip pagrindinė problema, trukdanti pritraukti ir išlaikyti darbuotojus šiame sektoriuje. 2018 metais 28-iose EBPO šalyse (tarp kurių ir Lietuva) tiek priežiūros darbuotojai, dirbantys įstaigose, tiek tie, kurie asmens namuose, uždirbo žymiai mažiau nei vidutinis darbo užmokestis. Įstaigų darbuotojai uždirbo tik 71 proc. vidutinio bruto valandinio darbo užmokesčio, o namuose dirbantys priežiūros darbuotojai – tik 67 proc. vidutinio bruto valandinio darbo užmokesčio (OECD, 2023).

Globalizacija, kurią lydi tokie reiškiniai, kaip tarptautinė *migracija*, taip pat yra siejama su darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje feminizacija. Tyrimais įrodyta, kad migrantės moterys, atvykusios iš žemo išsivystymo šalių, dažnai tampa globos darbuotojomis, nes šis darbas dėl visuomenės senėjimo

yra labai paklausus ir šalys sudaro galimybes tokiai migracijai. Be to, migracijos modeliai, darbo rinkos segmentacija apriboja moterų migrančių galimybes gauti geriau apmokamą darbą kituose sektoriuose (Parrenas, 2001; Joshi et al., 2024). Tokiu būdu moterų iš žemo išsivystymo šalių imigracija į išsivysčiusias šalis palaiko šio sektoriaus feminizacijos kryptį.

Gilinantį į kitas darbo jėgos ilgalaikės priežiūros sektoriuje feminizacijos priežastis, daug dėmesio yra skiriama *istorinėms, kultūrinėms normoms ir lyčių stereotipams, susijusiems su darbo specifika*. Daugelyje visuomenių moterims ilgą laiką buvo priskirtos pareigos rūpintis vaikais, ligoniais ir vyresnio amžiaus šeimos nariais. Istorinėje perspektyvoje slaugytojomis ir globėjomis buvo moterys ir ši kultūrinė patirtis dar atgaminama ir šiuolaikinėse moderniose visuomenėse (Witz, 1992). Anot P. England (2005), šie kultūriniai lūkesčiai perkeliama ir į darbo rinką, kur moterims priskiriamos „natūralių globėjų“ funkcijos. Globos darbas pagal savo specifiką yra siejamas su emociniu darbu, pabrėžiant, kad moterims iš prigimties yra būdingi įgūdžiai teikti emocinę paramą (Hochschild, 1983). Nors, reikia pripažinti, ši nuomonė kitų autorių yra kvestionuojama (pvz., Guy ir Newman, 2004; Guy ir Azhar, 2018).

Kad globėjų lyties aspektas yra svarbus teikiant globos paslaugas, patvirtina ir 2015–2016 m. Lietuvoje atliktas tyrimas. Atlikus reprezentatyvią 50–65 metų amžiaus gyventojų apklausą, paaiškėjo, kad beveik 60 proc. respondentų labai svarbu arba greičiau svarbu, kad prireikus globos paslaugų, šias paslaugas teiktų moteris. Kad paslaugas teiktų vyras, labai svarbu arba greičiau svarbu buvo kiek mažiau nei 40 proc. respondentų (Žalimienė et al., 2019). 2021 m. atlikus dirbančiųjų pagyvenusių žmonių globos sektoriuje kokybinį tyrimą ir pasiteiravus informantų, kodėl darbą šiame sektoriuje renkasi tiek mažai vyrų, dominavo atsakymai, kad moterys iš prigimties yra labiau tinkamos šiam darbui dėl savo gebėjimo užjausti, kad vyrams šis darbas atrodo nevyriškas, kad tokius darbus kaip grindų plovimas, maisto gaminimas geriau atlieka moterys nei vyrai ir pan. (LSMC, 2021). Visuomenėje vyraujančius lyčių stereotipus, kaip barjerą vyrams rinktis su globa susijusias profesijas, pabrėžia C. Faganas ir H. Normanas (2013). Autoriai teigia, kad berniukai ir mergaitės nuo mažens susiduria su lyčių stereotipais, o tai padeda įtvirtinti lyčių segregaciją švietimo ir mokymo srityse. Net ikimokyklinio amžiaus vaikai stereotipiškai įsivaizduoja, kokius darbus dirba vyrai ir moterys, ir tai susiaurina vaikų profesijų spektrą nuo pat mažens (Fagan ir Norman, 2013, p. 211). A. Zigmantavičius ir D. Daugėlienė (2021) taip pat pabrėžia tvirtos socialinės normos, kad vaikinai turi studijuoti tik „vyriškas“ studijų programas, o merginos – „moteriškas“, įtaką pasirenkant studijų kryptį. Anot C. Fagano ir H. Normano (2013), tokie lyčių stereotipai ir globos darbo siejimas su „emociniu darbu“, kurį geriau atlieka moterys, nes joms tai būdinga iš prigimties, kursto vyrų diskriminaciją, nes vyrai gali būti laikomi netinkami darbui, susijusiam su vaikų ar pagyvenusiujų priežiūra, su slauga ir kt.

Darbo jėgos feminizacijos ilgalaikės priežiūros sektoriuje kontekste analizuojami ir *švietimo politikos veiksniai*. V. Pilinkaitė-Sotirovič (2018) siekė atskleisti, kaip lyčių lygybės diskursai formuoja vaikinų galimybes rinktis globos srities profesijas, atlikdama profesinio orientavimo metodinių priemonių turinio analizę. Tyrimo rezultatai parodė, kad karjeros ugdymo medžiagoje dominuoja lyties požiūriu neutralūs bei lyčių skirtumus akcentuojantys diskursai, kurie reprodukuoja tradicines kultūrinės nuostatas apie merginų ir vaikinų profesinius pasirinkimus, motyvaciją bei jų reprezentaciją. Anot V. Pilinkaitės-Sotirovič (2018), tokie diskursai palaiko horizontalios lyčių segregacijos reiškinių, merginas dažniau siejant su globos sritimi, o vaikus – su „vyriškomis“ profesijomis, tokiomis kaip aukštųjų technologijų, transporto ir panašios sritys. C. V. Browne ir K. L. Braun (2008) taip pat pripažįsta, kad švietimo politika prisideda prie ilgalaikės priežiūros sektoriaus feminizacijos, nes lemia mokymų prieina-

mumą, kultūrinę kompetenciją bei įdarbinimo strategijas, kurios galiausiai veikia darbo jėgos sudėtį ir priežiūros paslaugų kokybę.

Detalizuojant, kaip švietimo politika prisideda prie ilgalaikės priežiūros sektoriaus feminizacijos, remiantis tyrimais, galima išskirti dar keletą veiksnių. Pirma, lyčių stereotipais grindžiami švietimo keliai. Švietimo sistemos dažnai nukreipia moteris į globos profesijas, mokymo programas, kurios pabrėžia tradiciškai „moteriškus“ vaidmenis, tokius kaip slauga ar socialinė priežiūra. Pavyzdžiui, S. Himmelweitas (2008) aptaria, kaip su globa susijusi švietimo politika stiprina profesinę segregaciją pagal lytį. Kitas veiksnys – mažesnės kliūtys moterims patekti į globos sektorių per įvairias trumpalaikes mokymo programas. Politika, siekiant padidinti globos (priežiūros) profesijų prieinamumą, dažnai orientuojasi į moterų kvalifikacijos kėlimą per trumpalaikes ar modulinės formos mokymo programas. Šie metodai labiau atitinka moterų poreikius, atsižvelgiant į jų turimas šeimos globos atsakomybes, taip skatinama sektoriaus feminizacija. C. Gori ir kt. (2016) apžvelgia, kaip tokios strategijos neproporcingai pritraukia moteris į globos sektorių. Švietimo politika neretai numato mažų sąnaudų, pagrindinio lygio mokymo programas LTC darbo vietoms, kurios atitinka suvokimą apie globą kaip mažai kvalifikacijos reikalaujantį darbą. Toks globos vaidmenų neįvertinimas dar labiau įtvirtina lyčių disbalansą. Pavyzdžiui, G. Lamura ir kt. (2004) pabrėžia, kaip ši dinamika formuoja LTC darbo rinką Italijoje ir kitose Europos šalyse. Dar vienas svarbus veiksnys – švietimo iniciatyvos, remiančios neformalių globėjų perėjimą į formalius globėjus, plėtojant globos paslaugų rinką. Švietimo iniciatyvos, skirtos paremti neformalius globėjus, kad jie pereitų į formalias priežiūros profesijas, neproporcingai paveikia moteris, kaip detalčiai aptaria Rumery (2021). Visi aptarti veiksniai (aplinkybės) leidžia geriau suprasti, kaip, sąveikaujant su platesnėmis socialinėmis ir ekonominėmis struktūromis, švietimo politika prisideda prie ilgalaikės priežiūros sektoriaus feminizacijos.

Išvados

Atlikta mokslinės literatūros apžvalga patvirtina straipsnio pradžioje suformuluotą tezę, kad ilgalaikės priežiūros sektoriaus feminizacija yra daugialypis ir kompleksinis reiškinys, kurį lemia struktūriniai ir kultūriniai veiksniai.

Ypač reikšmingą vaidmenį šio sektoriaus feminizacijos procese atlieka neformalios taisyklės, t. y. socialiai ir kultūriškai įsitvirtinusios normos apie lyčių vaidmenis. Moterims nuo mažens per socializacijos procesą perteikiamos vertybės, kai akcentuojamas rūpestingumas, empatija ir atsakomybė, ypač šeimos kontekste. Šios vertybės formuoja specifinį „rūpestingumo *habitus*“, tai moteris natūraliai orientuoja į profesijas, susijusias su globos ir priežiūros darbais.

Be to, formalios institucijos, tokios kaip švietimo sistema ir darbo rinka, taip pat turi reikšmingą įtaką šiam procesui. Ugdymo įstaigų veiksmai neretai skatina mergaites rinktis „globėjiškas profesijas“, tuo tarpu berniukus – tokių profesijų vengti. Darbo rinkos bei socialinės politikos priemonės, kuriomis siekiama pritraukti daugiau aukštos kvalifikacijos nereikalaujančios darbo jėgos į ilgalaikės priežiūros sektorių, sukuria sąlygas, kad būtent moterys stumiamos dirbti individualios priežiūros darbuotojomis, slaugytojų padėjėjomis. Dėl mažesnio darbo rinkos šiame sektoriuje reguliavimo darbas globos sektoriuje tampa labiau patrauklus moterims, nes tai leidžia lengviau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus.

Ekonominiai veiksniai taip pat vaidina svarbų vaidmenį ilgalaikės priežiūros sektoriaus feminizacijoje. Šiame sektoriuje darbai dažnai yra menkai apmokami ir menkai vertinami, todėl jie tampa mažiau patrauklūs vyrams, kurie įprastai siekia geriau apmokamų ir aukštesnio prestižo darbų.

Dėl struktūrinės darbo rinkos diskriminacijos ir ribotų galimybių gauti gerai apmokamus darbus kitose srityse, moterys dažniau renkasi darbą priežiūros sektoriuje. Ilgalaikės priežiūros sektoriuje dažnai trūksta ekonominio kapitalo, o mažas atlyginimas atspindi tai, kad šie darbai laikomi „natūraliais“ moterų darbais, kurių ekonominė vertė nėra tinkamai pripažįstama. Be to, šiame sektoriuje trūksta simbolinio kapitalo – prestižo ir socialinio pripažinimo, kas dar labiau mažina šių profesijų patrauklumą vyrams, kurie dažniau siekia profesijų, turinčių aukštesnį socialinį statusą. Moterims, kurioms socializacija perteikia rūpestingumo ir atsakomybės už kitus vertybes, šios profesijos lieka patrauklios, nepaisant jų menkesnio simbolinio kapitalo.

Globalizacijos procesai, paskatinę žemesnio išsivystymo šalių darbuotojų migraciją į ekonomiškai išsivysčiusias šalis, sukuria palankias sąlygas ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėgos feminizacijai palaikyti.

Minėti veiksniai leidžia manyti, kad pagrindinė ilgalaikės priežiūros sektoriaus darbo jėga ir ateityje išliks būtent moterys, nepaisant daugelyje Vakarų visuomenių deklaruojamo siekio keisti šio sektoriaus darbo jėgos struktūrą, pritraukti daugiau vyriškos darbo jėgos globos darbai atlikti.

Literatūra

- Bettio, F. ir Verashchagina, A. (2010). Long-term care for the elderly. Provisions and providers in 33 European countries. European Commission. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf.
- Bourdieu, P. (1998). *Practical Reason—On the Theory of Action*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2013). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge University Press. 28th printing.
- Colombo, F., Llena-Nozal, A., Mercier, J. ir Tjadens, F. (2011). *Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD Health Policy Studies. Paris: OECD Publishing. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/9789264097759-en>.
- Browne, C. V. ir Braun, K. L. (2008). Globalization, women's migration, and the long-term-care workforce. *The Gerontologist*, 48(1), 16–24. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1093/geront/48.1.16>.
- Charles, M. ir Grusky, D. B. (2005). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men* (Vol. 200). Stanford, CA: Stanford University Press.
- England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annu. Rev. Sociol.*, 31(1), 381–399. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317>.
- Eurocarers. (2021). The gender dimension of informal care. *Eurocarers' Position Paper December 2021*. Prieiga per internetą: <https://eurocarers.org/publications/the-gender-dimension-of-informal-care/>.
- European Commission and Social Protection Committee. (2021). *Long-Term Care Report. Trends, Challenges and Opportunities in an Ageing Society, I*. Prieiga per internetą: <https://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/longtermcare.pdf>.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021). *Long-term care report – Trends, challenges and opportunities in an ageing society, II, Country profiles*. Publications Office. Prieiga per internetą: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/183997>.
- European Commission. (2021). 2021 Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396&furtherPubs=yes>.
- Eurostat. (2024). Long-term care (health) expenditure; Social protection benefits. Old age function. Benefits in kind. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00214/default/table?lang=en&category=t_hlth.t_hlth_care.

- Evandrou, M. (1997). Baby Boomers: Ageing in the 21st Century. *Ageing & Society*, 17(5), 579–590.
- Fagan, C. ir Norman, H. (2013). Men and gender equality: tackling gender segregation in family roles and in social care jobs (p. 199–223). In *Gender and the European labour market*. Routledge.
- Fahlgren, S. (2013). The paradox of a gender-balanced workforce: The discursive construction of gender among Swedish social workers. *Affilia*, 28(1), 19–31. doi: 10.1177/0886109912475162.
- Fine, M. (2012). The future of Australian aged care: Organisational, service, and societal trends. *Journal of Aging & Social Policy*, 24(4), 316–330.
- Froese, A. (2017). Organizations in balance: revitalizing the concept of organizational equilibrium. *Uwef Umwelt-WirtschaftsForum*, 25(1–2), 51–59. doi:10.1007/s00550-017-0453-8.
- Gatz, M., Smyer, M. A. ir DiGilio, D. A. (1984). The concept of the continuum of care: From theory to practice. *The Gerontologist*, 24(5), 606–609.
- Gori, C., Fernandez, J.-L. ir Wittenberg, R. (sud.). (2016). *Long-term Care Reforms in OECD Countries – Successes and Failures*. Policy Press. Prieiga per internetą: <https://policy.bristoluniversitypress.co.uk/long-term-care-reforms-in-oecd-countries>.
- Guy, M. E. ir Azhar, A. (2018). Emotional Labor Meanings, Gender, and Culture: A Comparative Assessment. *Administrative Theory & Praxis*, 40(4), 289–303. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/10841806.2018.1485452>.
- Guy, M. E. ir Newman, M. A. (2004). Women’s jobs, men’s jobs: Sex segregation and emotional labor. *Public Administration Review*, 64(3), 289–298.
- Guogis, A. ir Gudelis, D. (2005). Socialinių paslaugų sektoriaus plėtros galimybės Lietuvoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 12.
- Helmke, G. ir Levitsky, S. (2004). Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda. *Perspectives on Politics*, 2(4), 725–740. Prieiga per internetą: <http://www.jstor.org/stable/3688540>.
- Hicks, S. (2015). Social work and gender: An argument for practical accounts. *Qualitative Social Work*, 14(4), 471–487. doi: 10.1177/1473325014558665.
- Himmelweit, S. (2008). Policy on Care: A Help or Hindrance to Gender Equality? In Jacqueline Scott, Shirley Dex ir Heather Joshi (sud.). *Women and Employment*, 15. Edward Elgar Publishing.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Huber, M., Rodrigues, R., Hoffmann, F., Gasior, K. ir Marin, B. (2009). *Facts and Figures on Long-Term Care: Europe and North America*. European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Hussein, S., Mohamed, I. ir Manthorpe, J. (2016). Male workers in the female-dominated long-term care sector: evidence from England. *Journal of Gender Studies*, 25(1), 35–49. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/09589236.2014.887001>.
- Yeandle, S. (2020). *Peer review on ‘Work–life balance: promoting gender equality in informal long-term care provision’*. Brussels: European Commission.
- Ilgalaikės priežiūros dienos centrų įrengimas, mobilių komandų aprūpinimas įranga ir transporto priemonėmis. Prieiga per internetą: <https://www.esinvesticijos.lt/kvietimai/ilgalaikes-prieziuros-dienos-centru-irengimas-mobiliu-komandu-aprupinimas-iranga-ir-transporto-priemonemis>.
- Indrašienė, V. ir Katkonienė, A. (2011). Pagalbos namuose paslaugų teikimo vertinimas. *Social Inquiry into Well-Being*, 10(2), 267–278.
- Informacinis pranešimas. (2022). *Lietuvos statistika*. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/-documents/files/Socialines%20paslaugos%202021_statitsine%20informacija.pdf.
- Joshi, D., Abhishek, S., Nandi, S. ir Sinha, D. (2024). Feminization of the Health and Care Workforce in India and South Asia: Implications for Women’s Labor and Decent Work. In Ravindran, T. S., Sivakami, M., Bhushan, A., Rashid, S. F. ir Khan, K. S. (sud.). *Handbook on Sex, Gender and Health*. Springer, Singapore. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1007/978-981-19-9265-0_37-1.

- Junevičienė, J. (2020). *Neformalios ir formalios pagyvenusių žmonių globos jų namuose sąsajos: socialinės politikos priemonės ir globėjų požiūriai*. Mokslo daktaro disertacija. Kauno technologijos universitetas, Lietuvos socialinių tyrimų centras, Vytauto Didžiojo universitetas.
- Kane, R. A. ir Kane, R. L. (1987). *Long-Term Care: Principles, Programs, and Policies*. Springer Publishing Company.
- Kauno diena*. (2022). Lietuvos visuomenė sensta: kokia ateitis laukia ilgalaikės priežiūros paslaugų? Prieiga per internetą: <https://m.kauno.diena.lt/naujienos/sveikata/sveikata/lietuvos-visuomene-sensta-kokia-ateitis-laukia-ilgalaikes-prieziuros-paslaugu-1084943>.
- Kodner, D. L. ir Spreewenber, C. (2002). Integrated care: Meaning, logic, applications, and implications – a discussion paper. *International Journal of Integrated Care*, 2(4), e12. doi: [10.5334/ijic.67](https://doi.org/10.5334/ijic.67).
- Kučikienė, O. (2015). Gydomo ir slaugos organizavimas ilgalaikės priežiūros institucijose. *Geriatrijos aktualijos*, konferencijos leidinys, 1. Vilnius: Baltijos idėjų grupė ir partneriai.
- Kuhlmei, A. ir Budnick, A. (2023). Informal caregivers in Germany: achieving work-life balance. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 66(5), 550–556. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03687-3>.
- Lamura, G., Polverini, F., Principi, A. et al. (2004). *National Background Report for Italy*. EUROFAMCARE. Services for Supporting Family Carers of Elderly People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R. ir Leca, B. (sud.). (2009). *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge university press.
- Lee, K., Revelli, M., Dickson, D. ir Marier, P. (2022). Who cares? Preferences for formal and informal care among older adults in Québec. *Journal of Applied Gerontology*, 41(1), 227–234. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0733464820976436>.
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. liepos 4 d. įsakymas Nr. V-558/A1-183 „Dėl slaugos ir socialinių paslaugų bendro teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 76-3029.
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 21 d. įsakymas Nr. A1-492/V-836 „Dėl ilgalaikės priežiūros paslaugų teikimo tvarkos aprašo ir ilgalaikės priežiūros paslaugų teikimo pagrindų kvalifikacijos tobulinimo programos turinio gairių patvirtinimo“. *Teisės aktų registras*, 2023 07 21, Nr. 14982.
- LSMC. (2021). Nepublikuoti projekto „Jaunimo užimtumas pagyvenusių žmonių globos sektoriuje visuomenės senėjimo kontekste“ duomenys. Finansavimą skyrė Lietuvos mokslo taryba (LMTLT), sutarties Nr. S-GEV-20-8.
- Lundsgaard, J. (2005). Consumer Direction and Choice in Long-Term Care for Older Persons, Including Payments for Informal Care: How Can It Help Improve Care Outcomes, Employment and Fiscal Sustainability? *OECD Health Working Papers No. 20*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/616882407515>.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work & Organization*, 13(2), 103–128. doi: [10.1111/j.1468-0432.2006.00299.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00299.x).
- Mažeikienė, N. ir Dorelaitienė, A. (2011). Socialinių darbuotojų vyrų nehegemoninio vyriškumo patirtys iš feministinės biografinio tyrimo perspektyvos. *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2, 55–74. Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/cc317d92-67a2-4480-9916-f7f5b8d2cf84/content>.
- Medeiros, T. J., Barbosa, G. C., Alves, L. C. D. S. ir Gratão, A. C. M. (2022). Work-family balance among caregivers of elderly people: a systematic review. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30, e3154. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAR241831542>.
- Moskos, M. ir Isherwood, L. (2019). ‘The wrong sex’? Understanding men’s representation in the Australian aged care sector. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 105–128. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0022185618811862>.

- Müller, B. (2019). The careless society—Dependency and care work in capitalist societies. *Frontiers in Sociology*, 3, 44. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2018.00044>.
- OECD. (2022). *Integrating Services for Older People in Lithuania*. Paris: OECD Publishing. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/c74c44be-en>.
- OECD. (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>.
- Parrenas, R. S. (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford University Press.
- Pease, B. (2011). Men in social work: Challenging or reproducing an unequal gender regime? *Affilia*, 26(4), 406–418. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0886109911428207>.
- Perkins, R. ir Repper, J. (2021). Editorial - A crisis in social care: time for rethinking? *Mental Health and Social Inclusion*, 25(4), 321–325. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1108/MHSI-11-2021-096>.
- Prowse, P., Prowse, J. ir Snook, J. (2017). Austerity and the Living Wage: the Case of Care Workers in England. Prieiga per internetą: <https://shura.shu.ac.uk/16543/>.
- Riedel, M., Kraus, M. ir Mayer, S. (2016). Organization and supply of long-term care services for the elderly: A bird's-eye view of old and new EU member states. *Social Policy & Administration*, 50(7), 824–845. doi: 10.1111/spol.12170.
- Rummery, K. (2021) Gender equality and the governance of long-term care policy: new comparative models and paradigms. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 37(1), 16–33. doi:10.1017/jics.2020.16.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Skučienė, D., Uleckienė, A., Moskvina, J. ir Bartkus, A. (2015). *Senėjanti visuomenė: kaip mes pasirengę?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Stone, R. I. (2000). Long-term care for the elderly with disabilities: Current policy, emerging trends, and implications for the twenty-first century. *Milbank Memorial Fund Report*. Prieiga per internetą: https://www.milbank.org/wpcontent/files/documents/0008stone/LongTermCare_Mech5.pdf.
- Valstybės duomenų agentūra. (2024). Oficialiosios statistikos portalas. Duomenų bazė. Gyventojai ir socialinė statistika. Socialinė apsauga. Socialinių paslaugų tyrimas. Globos įstaigos. Suaugusiųjų globos įstaigos. Globos įstaigų seniems žmonėms skaičius metų pabaigoje. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>.
- Valstybės duomenų agentūra. (2024c). Oficialiosios statistikos portalas. Duomenų bazė. Gyventojai ir socialinė statistika. Socialinė apsauga. Socialinė apsauga (pagal ESSPROS). Socialinės apsaugos išlaidos išmokoms pagal funkcijas. Socialinės apsaugos išlaidos išmokoms negalios atveju. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/-statistiniu-rodikliu-analize#/>.
- Valstybės duomenų agentūra. (2024d). Oficialiosios statistikos portalas. Duomenų bazė. Gyventojai ir socialinė statistika. Gyventojai ir socialinė statistika. Gyventojų užimtumas ir nedarbas. Užimti gyventojai. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=d9193ca6-fdb6-479f-8d73-d996b7842426#/>.
- WIBM. (2024). Only 16% of Washington's Social Workers are Male – and It's a Real Problem. WIBM. *Washington Initiatives for Boys and Men*. Prieiga per internetą: <https://wibm.us/social-workers-lack-of-gender-diversity-a-real-problem>.
- Wilmoth, J. R., Bas, D., Mukherjee, S. ir Hanif, N. (2023). *World social report 2023: Leaving no one behind in an ageing world*. UN. Prieiga per internetą: <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-ageing-world>.
- Witz, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. Routledge.
- Zigmantavičius, A. ir Daugėlienė, D. (2021). Socialinių darbuotojų vyrų profesinio tapatumo formavimasis. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 28(2), 129–151. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.28.2.5>.

- Žalimienė, L. ir Dunajevus, E. (2015). *Socialinės paramos dilema – tarp autonomijos ir paternalizmo*. Vilniaus universitetas.
- Žalimienė, L., Blažienė, I. ir Junevičienė, J. (2020). What type of familialism is relevant for Lithuania? The case of elderly care. *Journal of Baltic Studies*, 51(2), 159–178. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/01629778.2020.1746368>.
- Žalimienė, L., Junevičienė, J., Blažienė, I. ir Miežienė, R. (2019). *Lūkesčiai dėl globos senatvėje: socialinės paslaugos ir jų organizacinės formos*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras. Prieiga per internetą: <https://lstc.lt/leidiniai/>.

THE DEVELOPMENT OF THE LONG-TERM CARE SECTOR FROM THE PERSPECTIVE OF WORKFORCE FEMINIZATION

Laimutė ŽALIMIENĖ | <https://orcid.org/0000-0003-0445-4643>

Jolita JUNEVIČIENĖ | <https://orcid.org/0000-0002-8472-5863>

Department of Social Policy Research
at the LCSS Institute of Sociology
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania
laimazali@gmail.com, jolita.juneviciene@lstc.lt

Summary

The issue of women's predominance in the long-term care sector has garnered significant attention from researchers both in Lithuania and internationally. As populations age and many countries face labor shortages in the long-term care sector, attracting male workers is increasingly being considered as a potential solution to address these challenges. Moreover, male employees are important not only in terms of promoting gender balance, which is linked to employee well-being within organizations, but also in meeting service users' preferences for same-gender caregivers when discreet assistance is required.

On the other hand, the feminization of the workforce in the long-term care sector is also examined as a potential issue of women being "trapped" in this sector due to institutional, structural conditions, as well as prevailing cultural norms and gender stereotypes. This article employs an institutional approach and draws on key concepts from Pierre Bourdieu's field theory to categorize the factors contributing to the feminization of the long-term care workforce. The analysis of these factors reveals that the feminization of the labor force in this sector is a multifaceted phenomenon. Rapid changes are unlikely, and highly complex measures are needed to address this issue effectively.

Keywords: long-term care; the elderly; workforce; feminization; institutional causes; gender stereotypes.