

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Ilona Kiaušienė

LYČIŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE ĮVERTINIMAS

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, ekonomika (04 S)

Vilnius, 2011

Disertacija rengta 2007–2011 metais Vilniaus universitete

Mokslinis vadovas:

prof. dr. Dalia Štreimikienė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai,  
ekonomika – 04 S)

## TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	4
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS.....	5
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	6
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	7
ĮVADAS.....	9
1. TEORINĖS LYČIŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE NUOSTATOS.....	17
1.1. Darbo rinkos funkcionavimo ypatumai.....	17
1.2. Lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai.....	24
1.3. Lyčių lygybės įgyvendinimo darbo rinkoje esmė.....	35
1.4. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo teorinis pagrindimas....	45
2. MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE SKIRTUMAI.....	62
2.1. Ekonominių galimybių pasiskirstymas tarp lyčių.....	62
2.2. Apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybės.....	78
2.3. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis.....	87
2.4. Stereotipai ir jų įtaka realizuojant teisę į darbą.....	95
2.5. Dalyvavimo priimančias sprendimus galimybės.....	103
2.6. Lyčių lygybės rodikliai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.....	110
3. LYČIŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE ĮVERTINIMAS LIETUVOJE.....	115
3.1. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo metodologija.....	115
3.2. Kiekybinių lyčių dalyvavimo darbo rinkoje parametrų vertinimas.....	129
3.3. Gyventojų nuomonės apie moterų ir vyrų galimybes dalyvauti darbo rinkoje vertinimas.....	139
3.4. Rekomendacijos dėl lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modelio taikymo.....	163
IŠVADOS.....	167
LITERATŪRA.....	173
PRIEDAI.....	196

## SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

**LR** – Lietuvos Respublika

**LGKT** – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

**ES** – Europos Sąjunga

**EUS** – Europos užimtumo strategija

**HDI** – žmogaus socialinės raidos indeksas

**GDI** – lyčių socialinės raidos indeksas

**GEM** – lygių galimybių išplėtimo indeksas

**RSW** – santykinės moterų padėties indeksas

**SIGE** – standartizuotas lyčių lygybės indeksas

**GEI** – lyčių lygybės indeksas

**GGI** – pasaulinis lyčių lygybės indeksas

**EUGEI** – Europos Sąjungos lyčių lygybės indeksas

**GII** – lyčių nelygybės indeksas

**EGEI** – Europos lyčių lygybės indeksas

**JT** – Jungtinės Tautos

**JTVP (UNDP)** – Jungtinių Tautų vystymo programa

**PEF (WEF)** – Pasaulio ekonomikos forumas

**PDI** – valdžios (galios) arba hierarchiškumo rodiklis

**IDV** – individualizmo rodiklis

**MAS** – vyriškumo rodiklis

**UAI** – neaiškumų (nepastovumų) vengimas

**LTO** – ilgalaikis perspektyvinis orientavimas

$I_{ED}$  – ekonominės dimensijos indeksas

$I_{SD}$  – socialinės dimensijos indeksas

$I_{KD}$  – kultūrinės dimensijos indeksas

$I_{ID}$  – institucinės dimensijos indeksas

$I_{LDDR}$  – lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo indeksas

## PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ ŽODYNĖLIS

*Dimensija* – suprantama kaip tam tikra aukščiausia grupė hierarchinėje struktūroje, jungianti tam tikras rodiklių grupes.

*Diskriminacija darbo rinkoje* – tai nelygių sąlygų darbo rinkoje sudarymas atskiriems asmenims ar jų grupėms, lemiantis prielaidas integraciniams trukdžiams darbo rinkoje susidaryti.

*Lyčių aspekto integravimo strategija* – į aktyvius veiksmus orientuotas planavimo procesas, siekiant užtikrinti vienodas moterų ir vyrų galimybes kontroliuoti materialinius visuomenės išteklius ir vienodai dalyvauti priimant sprendimus visose visuomenės gyvenimo sferose.

*Lyčių dalyvavimas darbo rinkoje* – apima moterų ir vyrų galimybes dalyvauti darbo rinkoje bei išreiškia moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus.

*Lyčių lygybė* – vienodas moterų ir vyrų su jų esamais skirtumais bei skirtingais vaidmenimis visuomenėje vertinimas ir priimtinumai.

*Lygybės rodikliai* apima lygias galimybes, nelygybę ir diskriminacijos apraiškas atspindinčius rodiklius.

*Lytis* – sąvoka nusako, jog visuomenėje skirtumus tarp vyrų ir moterų daugiau lemia ne fiziologiniai, o socialiniai, psichologiniai ir kultūriniai skirtumai.

*Rodiklis* interpretuojamas kaip kriterijai arba matai, naudojami konkretiems skirtumams, pokyčiams ar pažangai išreikšti.

*Stereotipai* – tai tam tikri nuolatiniai, kokios nors žmonių grupės apibendrinimai, schematizuoti, dažnai netikslūs vaizdiniai.

„*Stiklo lubos*“ – struktūriniai, dirbtini, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos, virš kurių moterys negali pakilti dėl šališkų nuostatų ar visuomenės prietarų.

*Sudėtinis indeksas* – tai indeksas, į kurį integruota keliolika rodiklių.

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

<b>1 lentelė</b>	Idealios ir realios darbo rinkos požymiai .....	21
<b>2 lentelė</b>	Lyčių asimetriją paaškinančios metaforos .....	32
<b>3 lentelė</b>	Lyčių ekonomikos koncepcijos ir jų esmė .....	43
<b>4 lentelė</b>	Sudėtinių indeksų palyginimas .....	56
<b>5 lentelė</b>	Užimtumo lygis ir pažanga, siekiant Lisabonos tikslų.....	65
<b>6 lentelė</b>	Nedarbo lygis Europos Sąjungos šalyse narėse 2007 ir 2009 m. ....	71
<b>7 lentelė</b>	Skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų Europos Sąjungos šalyse narėse .....	76
<b>8 lentelė</b>	Moterų ir vyrų, priklausomai nuo to, ar jie turi vaikų, užimtumo lygio skirtumas, proc. p.....	79
<b>9 lentelė</b>	Darbo užmokesčio skirtumai pagal ekonomines veiklos rūšis.....	88
<b>10 lentelė</b>	Išsilavinimo, užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumai Europos Sąjungoje 2008 m. ....	93
<b>11 lentelė</b>	Lyčių segregacija darbo rinkoje .....	97
<b>12 lentelė</b>	Kultūriniai šalių rodikliai.....	99
<b>13 lentelė</b>	Lietuvos Respublikos Seimo nariai .....	104
<b>14 lentelė</b>	Moterų ir vyrų valdybos narių dalis bendrovėse, kurių akcijos šalių biržose yra likvidžiausios (proc.) .....	105
<b>15 lentelė</b>	HDI, GDI ir GEM Europos Sąjungos šalyse narėse 2007 m. ....	111
<b>16 lentelė</b>	Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal lyčių lygybės rodiklius .....	113
<b>17 lentelė</b>	Ekspertų nuomonė apie rodiklių ir dimensijų reikšmingumą .....	125
<b>18 lentelė</b>	Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įvertinti atrinkti rodikliai.....	127
<b>19 lentelė</b>	Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal ekonominę dimensiją .....	131
<b>20 lentelė</b>	Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal socialinę dimensiją .....	132
<b>21 lentelė</b>	Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal kultūrinę dimensiją .....	133
<b>22 lentelė</b>	Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal institucinę dimensiją .....	134
<b>23 lentelė</b>	Bendros indeksų reikšmės .....	135

<b>24 lentelė</b> Lyčių lygybės rodiklių ir apskaičiuotų dimensijų indeksų priklausomybės tyrimo rezultatai .....	137
<b>25 lentelė</b> Pajamos, tenkančios vienam šeimos nariui, Lt.....	141
<b>26 lentelė</b> Vyrų ir moterų nuomonė apie diskriminaciją darbo rinkoje .....	145
<b>27 lentelė</b> Darbo vietoje pasitaikančios kliūtys, atsakymai proc. ....	146
<b>28 lentelė</b> Lietuvos valdymo institucijų veiklos vertinimas.....	155
<b>29 lentelė</b> Veiksnių svarba įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje (proc.) .....	161

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

<b>1 pav.</b> Loginė disertacijos schema.....	14
<b>2 pav.</b> Lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo problemos .....	42
<b>3 pav.</b> G. Hofstede kultūros dimensijų apibūdinimas .....	57
<b>4 pav.</b> Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo teorinis modelis.....	60
<b>5 pav.</b> Užimtumo lygio dinamika 2006–2010 m. Lietuvoje .....	64
<b>6 pav.</b> Lyčių užimtumo skirtumai .....	67
<b>7 pav.</b> Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis 2008 m., proc.....	69
<b>8 pav.</b> Nedarbo lygio dinamika Lietuvoje 2000–2010 m.....	70
<b>9 pav.</b> Disponuojamos pajamos ir jų struktūra 2008 m.....	73
<b>10 pav.</b> Vidutinės vartojimo išlaidos.....	74
<b>11 pav.</b> Skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų kitimo tendencijos Lietuvoje .....	75
<b>12 pav.</b> Motinystės / tėvystės įtaka 25–49 m. amžiaus moterų ir vyrų užimtumui 2009 m.....	81
<b>13 pav.</b> Moterų užimtumo lygis priklausomai nuo vaikų skaičiaus 2006 m., proc. ....	82
<b>14 pav.</b> Vyrų užimtumo lygis priklausomai nuo vaikų skaičiaus 2006 m., proc. ....	83
<b>15 pav.</b> Ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis 2000 ir 2008 m.....	85
<b>16 pav.</b> Ne visą darbo dieną dirbantys vyrai 2000 ir 2008 m. (proc. nuo visų užimtųjų) .....	86
<b>17 pav.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal pagrindines profesijų grupes ir lytį 2006 m.....	89
<b>18 pav.</b> Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES šalyse narėse.....	90

<b>19 pav.</b> Anksti paliekančių mokyklą ir aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų skaičiaus kitimo tendencijos ES–27 2000–2009 m. ....	94
<b>20 pav.</b> Lyčių lygybės indekso ir vyriškumo rodiklio tarpusavio priklausomybė.....	101
<b>21 pav.</b> Lyčių lygybės indekso ir valdžios (galios) rodiklio tarpusavio priklausomybė.....	101
<b>22 pav.</b> Lyčių lygybės indekso ir neaiškumų vengimo rodiklio tarpusavio priklausomybė.....	102
<b>23 pav.</b> Moterų ir vyrų dalis nacionaliniuose parlamentuose 2010 m. ....	104
<b>24 pav.</b> Verslininkai pagal lytį Lietuvoje .....	107
<b>25 pav.</b> Moterų ir vyrų verslininkų dalis ES šalyse narėse 2008 m. ....	108
<b>26 pav.</b> Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis .....	117
<b>27 pav.</b> Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo etapai .....	118
<b>28 pav.</b> Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indekso sudėtinės dalys.....	128
<b>29 pav.</b> Pagrindinis pajamų šaltinis.....	140
<b>30 pav.</b> Moterų ir vyrų įsidarbinimo galimybės.....	143
<b>31 pav.</b> Kliūtys, su kuriomis yra tekę susidurti siekiant įsidarbinti .....	143
<b>32 pav.</b> Moterų ir vyrų nuomonė apie įsidarbinimo kliūtis.....	144
<b>33 pav.</b> Problemos dėl patirties trūkumo.....	147
<b>34 pav.</b> Amžiaus reikšmė susiduriant su kliūtimis dėl patirties trūkumo .....	148
<b>35 pav.</b> Moterų ir vyrų galimybės dalyvauti darbo rinkoje.....	149
<b>36 pav.</b> Respondentų nuomonė apie moters pareigą rūpintis namais ir šeima .....	153
<b>37 pav.</b> Respondentų nuomonė apie vyro pareigą uždirbti pinigus .....	154
<b>38 pav.</b> Apklaustųjų nuomonė apie Lietuvos Vyriausybės veiklą .....	156
<b>39 pav.</b> Nuomonė apie valdymo institucijų sprendimus dėl vienodų sąlygų moterims ir vyrams darbo rinkoje .....	158
<b>40 pav.</b> Respondentų nuomonė apie Vyriausybės ir valdymo institucijų veiklą.....	159
<b>41 pav.</b> Kultūrinių veiksnių svarba .....	161
<b>42 pav.</b> Moterų ir vyrų nuomonė apie institucinių veiksnių svarbą.....	162
<b>43 pav.</b> Siūlomas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis .....	165



## IVADAS

**Temos aktualumas ir jos sprendimo būtinumas.** Sparčiai keičiantis gyvenimo tempui, nuolat kinta ekonominės sąlygos, vyksta ekonominiai ir socialiniai pokyčiai institucijose, nyksta nusistovėję papročiai ir tradicijos. Taip pat keičiasi moterų ir vyrų vaidmenys, jų tarpusavio santykiai, požiūris į šeimą ir jos vaidmuo individo gyvenime. Visi šie ir kiti pokyčiai didžia dalimi priklauso ir nuo naujai atsiveriančių galimybių abiejų lyčių atstovams dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau nepaisant to, kad Europos Sąjungos institucijos jau kelis dešimtmečius daug dėmesio skiria lyčių lygybės problemoms darbo rinkoje, lyčių lygybės įgyvendinimas tebėra sudėtingas uždavinys.

Moterys vis aktyviau įsitraukia į darbo rinką, siekia ambicingų profesinių tikslų, tačiau dažnai susiduria su kliūtimis, kurios neleidžia realizuoti savo galimybių atlyginamo darbo sferoje. Egzistuoja išankstinis nusistatymas ir moterų diskriminacija, kuri nubrėžia jų egzistencijai ir veiklai skirtingas, dažnai siauresnes galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip turinčios menkesnius sugebėjimus, nesugebančios dirbti atsakingo darbo, ne tokios kūrybingos ir pan. Visuomenėje susiformavę stereotipai turi įtakos moterims ir vyrams pasirenkant darbą ir sukuria pagal lytį susiskaidžiusią darbo rinką, o moters padėties visuomenėje neteisingumo „stabilumas“ neišvengiamai skatina kreipti žvilgsnį ir į kultūrą, kaip į vieną svarbiausių priežasčių, ribojančių moters ir vyro lygybės įsitvirtinimą visuomenėje.

Aktuali išlieka ir lyčių lygybės vertinimo problema. Nors įvairios institucijos, nepriklausomi lygių galimybių, žmogaus teisių ir kiti ekspertai parengę rekomendacijas, kokie rodikliai turėtų būti įtraukti vertinant nelygybės ar diskriminacijos reiškinius, nėra pripažintos ir moksliskai pagrįstos lyčių lygybės vertinimo metodikos. Lietuva taip pat žengia dar tik pirmuosius žingsnius nacionalinės lygybės statistikos formavimo link. Todėl būtina parengti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modelį, kuris leistų

nustatyti situaciją darbo rinkoje lyčių aspektu ir įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus, atsižvelgiant į visus svarbiausius nelygią padėtį darbo rinkoje lemiančius veiksnius.

**Problemos ištyrimo lygis.** Darbo rinka ir joje vykstantys procesai mokslininkus domino visada, nes darbo rinka nėra ideali: pasižymi išskirtinumu, sudėtingu morfologiniu turiniu, jos funkcionavimo mechanizmas sudėtingas, o pirkimo-pardavimo objektas yra specifinė prekė (G. Moore'as, R. Elkinas (1983), B. Kaufmanas (1986), L. Reynoldsas, S. Mastersas, C. Moser (1986), A. A. Nikiforova (1991), D. Bosworthas, P. Dawkinsas, Th. Strombackas (1996), R. Česnyienė (1996), E. Stancikas (1997), M. Damidavičius, A. Pocius (1998), R. Matiušaitytė (2001), K. B. Paulavičius (2002), R. G. Ehrenbergas, R. S. Smith (1997, 2003), B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2003), V. Navickas (2004), B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005, 2007), A. Šileika, D. Andriušaitienė (2007), D. Beržinskienė, D. Rudytė (2008), D. Raškinis (2008), B. Martinkus, S. Stoškus, D. Beržinskienė (2009), G. J. Borjasas (2010), D. Beržinskienė, L. Juozaitienė (2011) ir kt.). Mokslininkai teigia, jog formuojantis situacijoms, ribojančioms visiško užimtumo galimybes, reikalingos įvairios darbo rinkos politikos priemonės, ir dažniausiai sutaria, jog pagrindinis dėmesys turi būti skiriamas aktyviai darbo rinkos politikai, bei akcentuoja darbo rinkos lankstumą ir užimtumo saugumą (R. Adamonienė, A. Sakalas (2002), G. Schmidas, B. Gazieras (2002), B. Funckas, L. Pizzati (2002), S. Družinina (2002), R. Layardas, St. Nickellas, R. Jackmanas (2005), I. Vetlovas, E. Virbickas (2006), O. Blanchardas (2007), J. Kluve'as, D. Cardas, M. Fertigas ir kt. (2007), V. Gražulis, B. Gruževskis (2008), J. Moskvina (2008, 2009, 2010), D. Skučienė (2009), H. Šakienė (2009), L. Okunevičiūtė-Neverauskienė (2010) ir kt.).

Mokslinėje literatūroje ypač pabrėžiamas moterų vaidmuo darbo rinkoje. Moterų ir vyrų padėtį Lietuvos visuomenėje, darbo rinkoje ir šeimoje nagrinėja įvairių sričių mokslininkai – psichologai, sociologai, ekonomistai ir kt. Nagrinėjamas faktinis moterų užimtumas bei jo struktūra, analizuojami

moterų užimtumo veiksniai, lyčių vaidmenys užimtumo sferoje, diskriminacijos darbo rinkoje formos, darbo rinkos segregacija, „stiklo lubų“ fenomenas, lyčių stereotipai ir jų įtaka moterų padėčiai darbo rinkoje ir pan. (M. Jankauskaitė (1999), V. Kanopienė (2000, 2005), A. Tereškinas (2004), R. Melnikienė (2005), V. Grybaitė (2006), N. Daukantienė (2006), A. Valackienė, A. Krašenkienė (2007), J. Čiburienė, J. Guščinskienė (2007, 2008), V. Šidlauskienė (2007), A. Maslauskaitė (2008), D. Vandzinskaitė (2008), S. Mikulionienė (2008), P. Žukauskas, J. Vveinhardt (2008), L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008), A. Urbonienė (2009), A. Žvinklienė (2009) ir kt.).

Moterų aktyvumo didėjimas įvairiose srityse (ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procese, politikoje ir pan.) ne tik šalies, bet ir užsienio mastu sudarė prielaidas lygių galimybių politikos nuostatomis įgyvendinti. Lyčių lygybės nuostatas, strategiją ir lyčių stereotipus užimtumo srityje analizuoja O. G. Rakauskienė (2002, 2005, 2006, 2007, 2009), J. Reingardienė (2004), V. Šidlauskienė, D. Eitutytė (2004), V. Lisauskaitė (2005), L. Dromantienė (2008), I. Gečienė (2008), J. Gudliauskaitė (2008), E. Krinickienė (2009) ir kt. Lyčių skirtumus aptaria L. Šimanskienė (2006), lyčių lygybės matavimo problemas gvildena I. Tamutienė (2004), L. Okunevičiūtė-Neverauskienė (2009, 2011), B. Gruževskis (2009) ir kt.

Lyčių lygybės problemas ir jų sprendimo būdus tyrinėja įvairių sričių užsienio mokslininkai (Ch. Bretherton (2001), Ch. Booth, C. Bennet (2002), E. Hafner-Burton, M. A. Pollackas (2002), J. Rubery (2002), J. Rubery, H. Figueiredo'as, M. Smithas, D. Grimshawas, C. Fagan (2004), J. Rubery ir kt. (2005), M. Stratigaki (2005), E. Lombardo, P. Meier (2006), J. P. Jacobsenas (2007), A. Woodward (2003, 2008), F. D. Blau, M. A. Ferber, A. E. Winkler (2010) ir kt.). Apie lyčių lygybės vertinimą ir šioje srityje išskylančias problemas rašo D. Sugarmanas, M. Strausas (1988), K. Bardhan, S. Klasenas (1999), D. Dollaras, R. Gatti (1999), A. G. Dijkstra, L. Hanmer (2000), A. G. Dijkstra (2002, 2006), J. Plantenga, Ch. Remery'as,

H. Figueiredo'as, M. Smithas (2003, 2009), D. Perrons (2005), S. Klasenas (2006, 2011), D. Schüler (2006, 2011), R. Hausmannas, L. D. Tyson, S. Zahidi (2006, 2007, 2009, 2010), E. Biström, K. Nilsson (2010), G. Ferrant (2010), I. Permanyer (2010), E. Bericatas (2011) ir kt.

Nepaisant didelio susidomėjimo moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumais, lyčių lygybės įgyvendinimo problemomis, literatūroje nėra bendros nuomonės dėl lyčių padėties darbo rinkoje vertinimo rodiklių parinkimo ir jų taikymo bei mažai dėmesio kreipiama į tai, kad moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus lemia ne tik ekonominiai, socialiniai veiksniai, bet ir kultūrinė, institucinė šalies aplinka.

**Mokslinio darbo objektas** – moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje.

**Mokslinio darbo tikslas** – remiantis teoriniu moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje lemiančių veiksnių pagrindimu sukurti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modelį ir jį pritaikyti vertinant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus Lietuvoje.

**Mokslinio darbo tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai:**

1. Apibendrinus darbo rinkos funkcionavimo ypatumus išnagrinėti lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiančius veiksnius.
2. Išanalizuoti teorines lyčių aspekto integravimo į darbo rinką nuostatas, siekiant pagrįsti ir susisteminti lyčių lygybės vertinimo kryptis.
3. Ištirti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus Lietuvoje, įvertinant kiekybinius lyčių dalyvavimo darbo rinkoje parametrus.
4. Remiantis sudarytu lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modeliu įvertinti moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje Lietuvoje bei gautus rezultatus palyginti su kitomis Europos Sąjungos šalimis.
5. Atlikus anketinę apklausą pagrįsti kiekybinių lyčių dalyvavimo darbo rinkoje parametrų turinį.
6. Remiantis tyrimo rezultatais pateikti rekomendacijas dėl lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modelio taikymo.

Darbe ginami **teiginiai:**

T<sub>1</sub> – Dėl nevienodų moterų ir vyrų galimybių dalyvauti darbo rinkoje išlieka sąlyginai mažas moterų užimtumas ir didelis darbo užmokesčio atotrūkis, dėl to moterys dažniau negu vyrai patenka į skurstančiųjų gretas.

T<sub>2</sub> – Lietuvos kultūroje dominuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis, moterų veiklą tradiciškai priskiriant namų sferai, o vyrų – viešajam gyvenimui, tai savo ruožtu lemia lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus.

T<sub>3</sub> – Moterys dažniau negu vyrai susiduria su kliūtimis įsidarbinant ar darbo vietoje, bet vengia įvardyti patiriančios diskriminaciją.

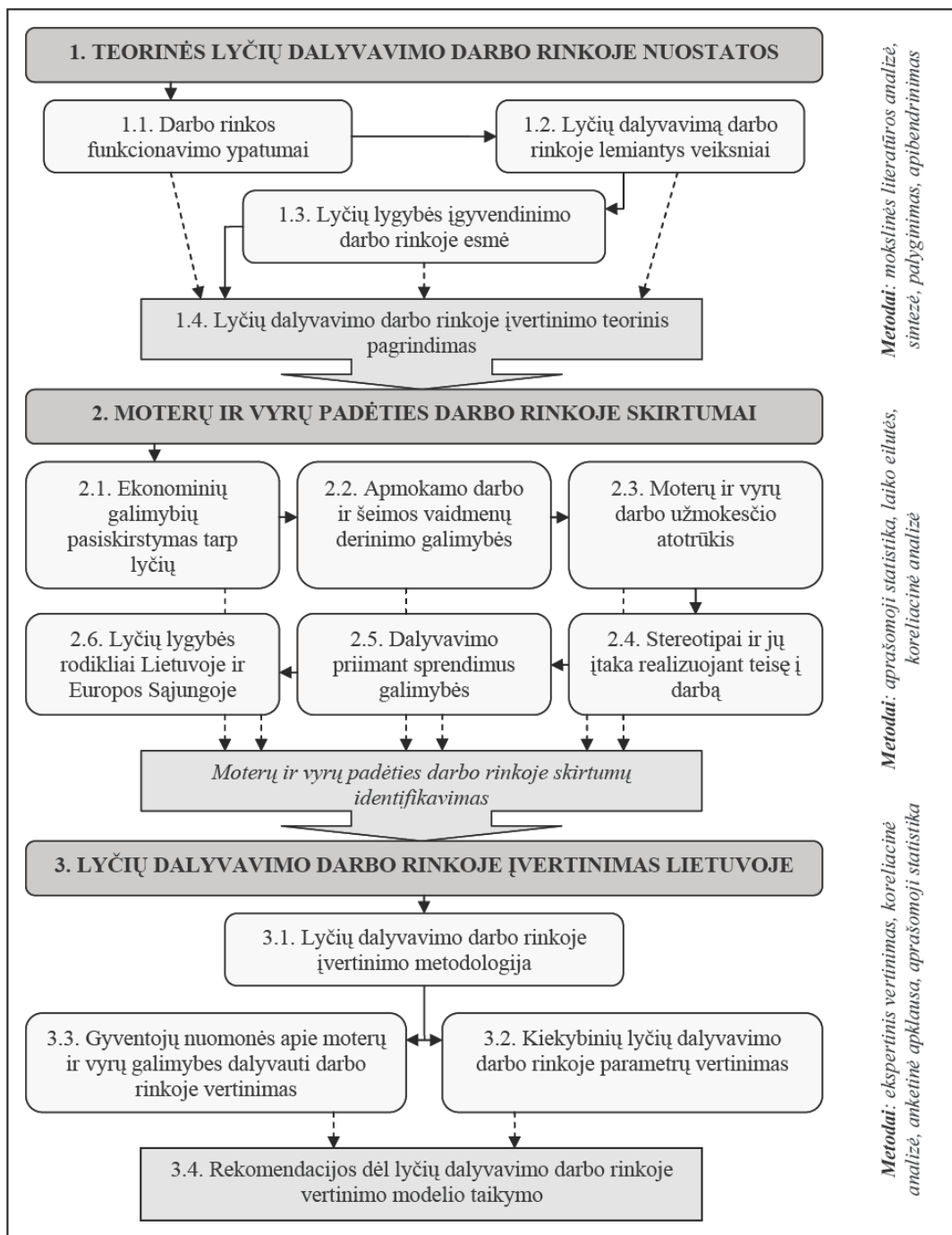
T<sub>4</sub> – Efektyvi, veiksminga valdymo institucijų veikla užtikrina moterims ir vyrams vienodas sąlygas darbo rinkoje.

T<sub>5</sub> – Moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemia socialinių, ekonominių, kultūrinių ir institucinių veiksnių visuma.

**Tyrimo laikotarpis:** 2007–2011 metai.

**Tyrimo metodai.** Mokslinės literatūros analizė, sintezė, palyginimas ir apibendrinimas leido apibūdinti teorines lyčių dalyvavimo darbo rinkoje nuostatas, susieti bendras ir esmines lygybės matavimo ir vertinimo problemas, taip pat išskirti moterų padėtį darbo rinkoje lemiančius veiksnius, susiejant atskirus darbo rinkos procesus į vientisą reiškinį. Statistinių duomenų analizė ir apibendrinimas leido įvardyti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje ypatumus, apžvelgti problemas, su kuriomis susiduriama apmokamo darbo sferoje. Siekiant mokslškai pagrįsti lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įvertinančius rodiklius atliktas ekspertų apklausos rezultatų vertinimas. Atlikta anketinė Lietuvos gyventojų apklausa leido išsiaiškinti moterų ir vyrų požiūrį į jų vaidmenis darbo rinkoje bei akcentuoti padėties darbo rinkoje skirtumus. Kiekybinė duomenų analizė leido pagrįsti logines išvadas ir nustatyti priklausomybę tarp atskirų reiškinų.

**Darbo struktūra.** Loginė disertacijos schema pateikta 1 pav.



Šaltinis: sukurta autorės.

**1 pav. Loginė disertacijos schema**

Disertaciją sudaro trys dalys. Teorinėje darbo dalyje nagrinėjamos pagrindinės prielaidos, lemiančios lyčių dalyvavimą darbo rinkoje, aptartas naujas požiūris į lyčių lygybę – lyčių aspekto integravimo strategija ir jos reikšmė. Šioje darbo dalyje atlikta išsami moterų ir vyrų lygybės pažangai stebėti ir matuoti naudojamų sudėtinių rodiklių analizė ir remiantis išanalizuota

literatūra pateikiamas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo teorinis modelis.

Antrojoje darbo dalyje įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumai Lietuvoje: lyčių užimtumo skirtumas, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, susiformavusių nuostatų įtaka moters padėčiai darbo rinkoje ir pan. Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įtakos turi daugelis veiksnių, todėl antrojoje darbo dalyje išanalizuoti ir kultūriniai bei instituciniai šalies rodikliai. Šioje darbo dalyje taip pat pateiktas Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal lyčių lygybės rodiklius, kuris leidžia įvardyti lyčių lygybės srityje pirmaujančias šalis.

Trečiojoje darbo dalyje, remiantis pirmojoje ir antrojoje dalyse surinkta ir susisteminta informacija apie lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo rodiklius bei atlikta ekspertų apklausa, sudarytas sudėtinis moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus identifikuojantis indeksas ir įvertinta bei palyginta moterų padėtis darbo rinkoje Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse narėse. Taip pat atliktas empirinis tyrimas siekiant išsiaiškinti moterų ir vyrų galimybes dalyvauti darbo rinkoje Lietuvoje.

**Darbo mokslinis naujumas.** Darbe, remiantis mokslinės literatūros analize, susistemintos ir apibendrintos lyčių aspekto integravimo į darbo rinką nuostatos bei išskirti svarbiausi moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje vertinimo aspektai. Išnagrinėjus ir susisteminus mokslinę literatūrą ir kt. informacijos šaltinius, sukurtas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modelis, apimantis ekonominius, socialinius, kultūrinius ir institucinius veiksnius, lemiančius lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus. Teorinis modelis pritaikytas sudarius sudėtinį lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksą, kuris atskleidžia ne tik ekonominių galimybių pasiskirstymą tarp moterų ir vyrų, moterų ir vyrų padėčių darbo rinkoje lemiančius socialinius veiksnius, bet ir įvertina kultūrinės, institucinės šalies aplinkos poveikį. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksas leidžia greitai ir be didelių sąnaudų įvertinti moterų padėčių darbo rinkoje bet kurioje ES šalyje narėje naudojantis visuotinai prieinama statistine informacija

ir padeda išskirti lyčių lygybės įgyvendinimą darbo rinkoje apsunkinančius veiksnius.

**Darbo praktinė reikšmė.** Pateiktas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis leidžia:

- išskirti esminius moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus lemiančius veiksnius;
- pritaikius statistinių duomenų analizės metodus įvertinti atskirų veiksmų įtaką lyčių lygybės rodikliams;
- įvertinti bet kurios Europos Sąjungos šalies narės moterų padėtį darbo rinkoje;
- įvardyti labiausiai pažengusias ir labiausiai atsiliekančias lyčių lygybės srityje šalis bei nustatyti pagrindinius veiksnius, lemiančius šiuos skirtumus tarp šalių.

**Mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas:**

Straipsniai leidiniuose, įtrauktuose į ISI Web of Science duomenų bazę:

- Kiaušienė, Ilona. (2011) Gender equality measurements in Lithuania. Priimta spaudai: *Transformations in business & economics*. Vilnius University, Brno University of Technology, University of Latvia, Vol. 10, No 3C (24C).

Straipsniai recenzuojamuose mokslo leidiniuose, įtrauktuose į kitas mokslinės informacijos duomenų bazines:

- Kiaušienė, Ilona; Štreimikienė, Dalia; Grundey, Dainora. (2011) On gender stereotyping and employment asymmetries. Priimta spaudai: *Economics and sociology*, Ternopil: Centre of Sociological Research, Vol. 4, No 2.

Straipsniai kituose recenzuojamuose mokslo leidiniuose:

- Kiaušienė, Ilona. (2011) Moterų ir vyrų užimtumo skirtumai Europos Sąjungoje. *International Journal of Research Trends in Social Sciences (IJORTISS)*, Vol. 6, No 1, Summer, p. 1–18. Online ISSN 1822-3532.
- Kiaušienė, Ilona. (2009) Moterų skurdo problemos Lietuvoje. *International Journal of Research Trends in Social Sciences (IJORTISS)*, Vol. 4, Winter, p. 89–104. Online ISSN 1822-3532.



# 1. TEORINĖS LYČIŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE NUOSTATOS

Užimtumas yra svarbus veiksnys, užtikrinantis moterų ir vyrų ekonominę savarankiškumą, todėl problemos, kylančios darbo rinkoje, yra nuolat tiriamos ir analizuojamos. Šioje darbo dalyje aptariami diferenciniai darbo rinkos požymiai, jos funkcionavimo ypatumai, moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemiantys veiksniai, tradicines tiesas ir įsigalėjusius mąstymo būdus griauantis požiūris į santykius tarp vyrų ir moterų ir privačiame, ir viešame visuomenės gyvenime bei svarstoma galimybė, kaip įvertinti lyčių lygybės pokyčius.

## 1.1. Darbo rinkos funkcionavimo ypatumai

Darnus visų komponentų funkcionavimas ekonomikoje užtikrina normalią rinkos ekonomikos raidą. Ekonominės sistemos struktūroje paprastai skiriamos keturios pagrindinės rinkos, formuojančios ūkio mechanizmą: gamybos priemonių ir vartojimo reikmenų rinka, kapitalo rinka, inovacijų (naujovių) rinka bei darbo rinka (Stancikas, 1997, p. 5). Kiekviena iš šių rinkų turi savo specifiką ir pasižymi išskirtinumu.

Darbo rinka susiformuoja „vykstant gamybos procesams ir tenkinant darbo, kaip gamybos veiksnio, poreikį“ (Raškinis, 2008, p. 55). Pasak A. Šileikos, D. Andriušaitienės (2007), darbo rinką galima apibūdinti kaip rinkos posistemį, jos sudėtinę dalį, kur pirkimo ir pardavimo objektas yra specifinė prekė – potencialus darbuotojas. Ši rinka prekiniais ir piniginiiais santykiais įtraukia potencialų darbuotoją į darbo procesą ir formuoja atitinkamų ekonominių santykių sistemą tarp pagrindinių ekonominių veiksnių – darbo ir kapitalo, tad darbo rinka yra specifinė mainų forma.

Terminas „darbo rinka“ siaurąja prasme reiškia vietą, kur buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Darbo jėgos esmę sudaro žmogaus sugebėjimas pritaikyti turimas savybes (žmogus gali dirbti, mąstyti, kaupti

žinias ir patyrimą, turi valią, įsitikinimus, daugelį kitų fizinių, protinių, dvasinių savybių) savo poreikiams tenkinti (Paulavičius, 2002, p. 6).

Darbo rinkos analizei pasitelkiamos tos pačios sąvokos kaip ir materialinių prekių rinkai, tačiau „be gamybos veiksnių, darbo rinkoje svarbią vietą užima žmogiškojo faktoriaus vaidmuo, jo socialinės psichologinės, biologinės savybės, be to, pati darbinė veikla papildoma natūriniais, socialiniais, techniniais aspektais“ (Martinkus, Beržinskienė, 2005, p. 17). Remiantis mokslininkų nuomone (Nikiforova, 1991; Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996; Martinkus, Beržinskienė, 2005; Šileika, Andriušaitienė, 2007; Borjas, 2010), darbo rinka yra ne tik tinkamos darbo vietos suradimas dirbančiajam ir tinkamų darbuotojų parinkimas; darbo rinka apibrėžiama kaip vieta, kurioje sąveikauja darbdavys, darbuotojas ir darbo ieškantis asmuo, siekdami išspręsti darbo užmokesčio, darbo sąlygų, laiko, kvalifikacijos lygio, darbo intensyvumo, apimties, socialinių išmokų bei garantijų ir kt. problemas. Darbo rinka – sudedamoji rinkos ekonomikos dalis – be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo atlyginimo forma ir taip skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą (Navickas, 2004, p. 45).

Analizuojant darbo rinką svarbu aptarti darbo sąvoką. Vakarų šalyse vyraujančiose ekonomikos teorijose darbas suprantamas kaip fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kurie gali būti naudojami prekėms ir paslaugoms gaminti. Tad darbo kategorijos samprata vienu metu apima dvi jo būsenas: potencialią (žmogaus gebėjimą dirbti) ir funkcinę (šio gebėjimo dirbti naudojimą gamyboje) (Šileika, Andriušaitienė, 2007, p. 21). M. Damidavičius, A. Pocius (1998) apibrėžia darbą kaip žmogaus fizinių bei protinių sugebėjimų naudojimą ekonominiams gėrybėms gaminti. R. Matiušaitytė (2001) teigia, kad tinkamiausias darbo sąvokos apibrėžimas yra toks: „darbas – tai žmonių fiziniai ir protiniai sugebėjimai, panaudojami gėrybių gamyboje siekiant ekonominių tikslų“, o B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005) apibendrina, kad

„darbas – tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų“. Taigi apžvelgus darbo sąvokos interpretacijas tikslinga akcentuoti, kad darbo apibrėžimuose atsispindi trys pagrindiniai darbo komponentai: darbas yra fizinė ir protinė veikla; ta veikla yra kryptinga; žmogus visada siekia ekonominių tikslų. Darbinė veikla yra „būtina kaip esminė individo ekonominio egzistavimo galimybė“ (Martinkus, Beržinskienė, 2005, p. 13). O šiuolaikinės rinkos sąlygomis „darbas yra vienas iš svarbiausių asmens pragyvenimo šaltinių“ ir „daugumai asmenų yra pagrindinė sąlyga, leidžianti patenkinti būtinuosius poreikius“ (Simanavičienė, 2007, p. 864).

Tačiau kaip ir kiekvienoje kitoje rinkoje, taip ir darbo rinkoje, egzistuoja konkurencija. Darbo rinkoje ir darbuotojai, ir darbdaviai konkuruoja tarpusavyje. Darbuotojai stengiasi gauti darbo vietą ar daugiau atlyginamą darbą. Darbdaviai ieško darbuotojų, pasižyminčių jų darbui reikalingomis savybėmis (Moore, Elkin, 1983, p. 7; Reynolds ir kt., 1986, p. 66). Konkurencija šioje rinkoje būtinai susiduria su nedarbu, kaip neišvengiamu reiškiniu rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia reguliuojant darbo rinkos procesus (Martinkus; Sakalas; Savanevičienė, 2003, p. 15).

Vis dėlto dauguma mokslininkų (Kaufman, 1986; Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996; Česynienė, 1996; Matiušaitytė, 2001; Ehrenberg, Smith, 2003; Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003; Martinkus, Beržinskienė, 2007) sutaria, jog darbo rinka pasižymi ir kai kuriomis unikaliomis ypatybėmis, kurios ją išskiria iš kitų rinkų. Apibendrintą darbo rinkos diferencinių požymių interpretaciją pateikia B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005), kurių nuomone, svarbiausi diferenciniai darbo rinkos požymiai yra: darbo veiksnio specifiškumas, darbo rinkos daugiadimensiškumas, darbo pasiūlos ir paklausos sąveikos pobūdis, informacijos ribotumas, socialinis aspektas, struktūros specifiškumas, darbo jėgos kainos nustatymas, stabilumo

veiksny, heterogeniškumo principas ir rinkos segmentuotė. Visi šie ypatumai lemia tyrimų darbo rinkoje sudėtingumą ir sudaro pagrindą jų analizei. O apibendrinant šių požymių charakteristikas galima teigti, kad „esminis darbo rinkos tikslas – mažinti laiko sąnaudas, reikalingas kiekvieno kontrahento (tiek darbdavio, tiek paties darbo ieškančio asmens) darbo paieškomis darbo rinkoje ir sudarant darbo sutartį“ (Martinkus, Beržinskienė, 2005, p. 20).

Darbo rinkos funkcionavimą lemia sąveika tarp įvairių rinkos segmentų, sektorių, besiskiriančių tarpusavyje regioniniu, demografiniu, socialiniu, profesiniu, kvalifikaciniu ir kt. požymiais. Pažymėtina tai, kad darbo rinka, įtakojama ekonominių, socialinių ir politinių jėgų, skaidoma į atskirus segmentus (dalines darbo rinkas), skirtingai funkcionuojančius ir savitai reaguojančius į aplinkos pokyčius (Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009, p. 47).

Pačios darbo rinkos mechanizmo funkcionavimu galima paaiškinti skirtumus, susidarančius skirtingose darbo rinkose. Teorinis idealios darbo rinkos modelis ignoruoja stiprų išorės sąlygų poveikį darbo rinkos struktūros dinamikai ir nurodo požymius, kuriais turi pasižymėti ideali darbo rinka (1 lentelė).

Kaip matyti iš 1 lentelės, būtų idealu, jei darbo rinkoje būtų tiek darbo vietų, kiek yra norinčiųjų dirbti, o darbo sutartis sudaroma, kai laisvos darbo vietos ir asmens pasirodymas darbo rinkoje sutampa. Tačiau dėl darbo rinkos dinamiškumo, neapibrėžtumo ir skirtingos raiškos reali darbo rinka nėra ideali, egzistuoja nemažai barjerų, apsunkinančių potencialių darbuotojų galimybes integruotis į darbo rinką. Pasak B. Martinkaus, D. Beržinskienės (2005), darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo erdvėje susiformuoja situacijos, ribojančios visiško užimtumo galimybes.

### Idealios ir realios darbo rinkos požymiai

Darbo rinka	Požymiai
Ideali	Darbo pasiūla adekvati darbo paklausai.
	Gana trumpas laikotarpis nuo asmens pasirodymo darbo rinkoje iki darbo sutarties sudarymo.
	Visi darbuotojai ir laisvos darbo vietos palieka darbo rinką rezultatyviai, t.y. pasibaigus darbo sutarties terminui.
Realii	Darbo pasiūla paprastai neatitinka darbo paklausos darbo rinkoje.
	Įeinantys į darbo rinką darbo jėgos srautai nelygūs darbo vietų, įeinančių į darbo rinką, srautams.
	Vykstant deryboms tarp darbdavių ir darbuotojų dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų, gali būti priimami sprendimai, palankūs arba darbdaviams, arba darbuotojams.
	Susidaro gana ilgas laiko tarpas nuo momento, kai asmuo (darbo vieta) patenka į darbo rinką, iki momento, kai sudaroma darbo sutartis.
	Darbo jėgos išėjimas iš darbo rinkos ne visada sutampa su darbo vietų likvidavimu, o ir pats abiejų šalių pasitraukimas ne visada yra rezultatyvus.
	Informacijos darbo rinkoje ribotumas.
	Darbo rinkoje egzistuoja skirtingos darbdavių nuostatos pasirenkant ir samdant darbuotojus (diskriminacija darbo rinkoje).

Šaltinis: sudaryta autorės pagal MARTINKUS, B; BERŽINSKIENĖ, D. (2005) Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai, p. 20; BERŽINSKIENĖ, D.; RUDYTĖ, D. (2008) Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinamių pokyčių lyginamoji analizė, p. 39–40; BERŽINSKIENĖ, D.; JUOZAITIENĖ, L. (2011) Impact of Labour Market Measures on Unemployment, p. 187.

Disproporcijos, susidarančios tarp darbo pasiūlos ir paklausos, lemia nedarbo problemas. Egzistuojančioms nedarbo problemoms spręsti naudojamos įvairios – aktyvios, pasyvios ir institucinės – darbo rinkos politikos priemonės (Beržinskienė, Juozaitienė, 2011, p. 188):

- santykių tarp darbdavių ir darbuotojų reguliavimas;
- minimalaus darbo užmokesčio nustatymas;
- pagalba ieškantiesiems darbo ir darbuotojų;
- nedarbo draudimo paslaugos ir kt.

Pastaruoju metu daugiausia dėmesio skiriama aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms. Šios politikos tikslas yra bedarbių integravimas į darbo rinką, suteikiant jiems laikinas užimtumo galimybes, padedant jiems įgyti būtinos darbinės patirties arba išlaikyti kvalifikacinius įgūdžius ar įgyti darbo rinkoje paklausią profesiją. Aktyvios priemonės leidžia padidinti asmenų,

patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti arba gauti geresnį darbo užmokestį (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010, p. 102). Mokslininkai (Adamonienė, Sakalas, 2002; Schmid, Gazier, 2002; Funck, Pizzati, 2002; Družinina, 2002; Layard, Nickell, Jackman, 2005; Kluve, Card, Fertig ir kt., 2007; Moskvina, 2008) pripažįsta, kad aktyvi darbo rinkos politika yra svarbi ir naudinga, padeda sumažinti nedarbą ir sušvelninti jo pasekmes, stabilizuoti padėtį darbo rinkoje.

Pagrindinis pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas – „palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas, negerinant jų padėties darbo rinkoje“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010, p. 102). Pasyvios darbo rinkos priemonės ar nedarbo išmokos laikinai kompensuoja nuostolius netekus darbo, o institucinės priemonės reguliuoja darbo santykius tarp darbuotojų ir darbdavių. Nors analizuojant mokslinę literatūrą nesunku pastebėti, kad nesiginčijama dėl priemonių būtinumo užimtumo skatinimui, tačiau akivaizdu, kad dažnai kyla nesutarimų diskutuojant, kokios sumos turėtų būti skiriamos tokioms priemonėms, ar griežtai jos turi būti reguliuojamos, kokio dydžio pašalpos turėtų būti skiriamos bedarbiams, kiek laiko jas mokėti ir kt. Neatmetama galimybė, jog bedarbiai, gaunantys nedarbo socialinės paramos lengvatas, gali būti linkę sąmoningai pasinaudoti gaunamomis išmokomis iš valstybės ir atsisakyti pajamų tam tikru laikotarpiu (Šakienė, 2009, p. 273). Todėl iš esmės galima pritarti vyraujančiai nuomonei, kad didelės nedarbo išmokos ir jų mokėjimas ilgą laiką neskatina asmenų įsidarbinti, tačiau, kita vertus, nustatyti „ribas“, kurios skatina neprarasti motyvacijos įsidarbinti, yra sudėtingas uždavinys, nes „yra daugybė svarbių priežasčių, kodėl visuomenė turėtų mokėti tokias pašalpas asmenims, netekusiems darbo ir pakliuvusiems į padėtį, kai tą darbą sunku rasti“ (Blanchard, 2007, p. 134).

Gana prieštarai vertinama ir darbo rinkos politika liberalizavimo požiūriu. D. Beržinskienės (2001) nuomone, beveik visose pasaulio šalyse darbo rinka yra reguliuojama valstybės, skiriasi tik reguliavimo mastai ir priemonės. Dažnai darbo rinkos reguliavimas nepakankamai lankstus ir

nepritaikytas šiandienos ekonominiams iššūkiams. Galima sutikti su nuostata, kad darbo rinkos liberalizavimas skatina kurti naujas darbo vietas, o tokie pasikeitimai naudingi ir darbdaviams, ir darbuotojams. Bet sunku teigiamai vertinti nuostatą visas darbo sutartis pakeisti terminuotomis, trumpinti atleidimo iš darbo laiką ir mažinti atleidimo kompensacijas. Pasak D. Beržinskienės, L. Juozaitienės (2011), šios nuostatos gal ir palankios darbdaviui, tačiau labai suvaržo darbuotojo darbo motyvacines ir saugumo galimybes.

Tačiau spartėjant gyvenimo tempui, greitai kintant ekonomikos sąlygoms būtina prisitaikyti prie naujų darbo modelių, savo profesinio statuso pokyčių, taip pat būti pasirengusiems mokytis visą gyvenimą. Kitaip tariant, darbo rinka turi tapti stabili, lanksti ir saugi (Gražulis, Gruževskis, 2008, p. 46; Beržinskienė, Juozaitienė, 2011, p. 191).

Darbo rinkos lankstumas siejamas su darbo santykių liberalizavimu ir valstybės vaidmens darbo rinkoje mažinimu. Užimtumo garantijos plėtojamos naudojant užimtumo saugumo priemones, taikant socialinio draudimo bei socialinio dialogo principus, naudojant aktyvią darbo rinkos politiką ir jos priemones, padedančias darbuotojams prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje ir skatinančias profesinį mobilumą (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010).

Lankstumo ir užimtumo garantijas galima apibrėžti kaip integruotą strategiją ir lankstumui, ir užimtumui didinti darbo rinkoje. Lankstumo garantijos susijusios su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą, su geresnio darbo siekimu, galimybėmis siekti aukštesnių pareigų ir tinkamiausia talento sklaida, su lanksčiu darbo organizavimu, su lengvesniu profesinių ir asmeninių pareigų derinimu. Užimtumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymo garantijos, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu. Užimtumo garantijos apima ir bedarbio išmokas, palengvinančias pereinamąjį laikotarpį, kai asmuo ieško darbo. Galiausiai užimtumo garantijos apima visų

darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus, galimybes mokytis (Europos Sąjungos Taryba, 2007).

Lanksti darbo rinka leidžia sparčiau atkurti ekonominę pusiausvyrą įvykus staigiam ekonominių sąlygų pasikeitimui (ekonominiam šokui). Ji sumažina valstybinio reguliavimo poreikį siekiant makroekonominio stabilumo, daro tolygesnę ekonomikos plėtrą esant nepakankamam kitų ekonomikos savireguliacijos mechanizmų veikimui, taip sumažina ekonominius nuostolius ir padidina žmonių gerovę (Vetlov, Virbickas, 2006, p. 5). Būtina pastebėti, kad „teoriškai lankstumo ir saugumo mainai suvokiami kaip situacija, kuriai esant visi turi laimėti: lankstumas pagerina įmonių veiklos rodiklius, o tai savo ruožtu pagreitina gamybą, atgaivina darbo rinkas ir taip sukuriama daugiau bei geresnių darbo vietų“ (Moskvina, Skučienė, 2009, p. 26).

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinka pačia bendriausia ir labiausiai suprantama forma reiškia darbo pasiūlos bei paklausos santykius ir jų sureguliovimą. Darbo rinka turi tam tikrų bruožų, skiriančių ją nuo kitų rinkų, yra sudėtinga savo morfologiniu turiniu, funkcionuoja skirtingomis ekonominėmis sąlygomis, kurios lemia ir darbdavių, ir darbo ieškančių asmenų preferencijas įsidarbinant. Šios priežastys leidžia pagrįsti darbo rinkos neapibrėžtumą, kuris apsunkena asmenų įsidarbinimo galimybes.

## **1.2. Lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai**

Skirtingais gyvenimo etapais moterų ir vyrų galimybės dalyvauti darbo rinkoje yra įvairios ir priklauso nuo amžiaus, išsilavinimo, gyvenimo būdo, sveikatos būklės ir t. t. Įveikiantys pirmuosius sunkumus darbinės veiklos link, įgyjantys patirties, sėkmingai (arba ne) įsitvirtinantys darbo rinkoje, kopiantys (arba ne) karjeros laiptais moterys ir vyrai susiduria su daugeliu problemų. Ir nors vienas iš svarbiausių šiuolaikinės visuomenės tikslų, užtikrinančių jos pažangią socialinę, kultūrinę bei ekonominę evoliuciją, yra garantuoti visų



visuomenės narių lygiateisiškumą, moterų ir vyrų galimybės dalyvauti darbo rinkoje nevienodos.

Viena iš prielaidų, lemianti nevienodas galimybes darbo rinkoje, siejama su diskriminacijos apraiškomis. Diskriminavimo sąvoka kilusi iš lotynų kalbos „discriminatio“, tai reiškia „skyrimas“, „atskyrimas“ (Petrovas, 1969, p. 177). Dabartinės lietuvių kalbos žodyne (Naktinienė, Paulauskas, Petrokienė, Vitkauskas, Zabarskaitė, 2005) diskriminacija apibrėžiama kaip „apribojimas kieno nors teisių, atėmimas lygiateisiškumo“. Teisinėje literatūroje (Docka, 2007) diskriminacija apibrėžiama kaip valinis žmogaus teisių varžymas arba atleidimas nuo būtinų pagal įstatymą pareigų; kaip asmens teisių varžymas arba atitinkamų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į tam tikrus požymius, pvz., lytį, tautybę, amžių. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (priimtas 1998 m. gruodžio 1 d., įsigaliojo 1999 m. balandžio 1 d.) diskriminacija apibūdinama kaip tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties (LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998).

Diskriminacija darbo rinkoje, mokslininkų (Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996; Matiušaitytė, 2001; Roščyn, Razumova, 2001; Martinkus, Beržinskienė, 2005; Jacobsen, 2007; Mikulionienė, 2008; Blau, Ferber, Winkler, 2010) nuomone, egzistuoja, kai du vienodai kvalifikuoti asmenys yra vertinami skirtingai dėl lyties, amžiaus, rasės, negalios ir kt.; kai tokius pat sugebėjimus turintys darbuotojai įvertinami remiantis charakteristikomis, kurios neturi tiesioginės įtakos asmens produktyvumui. Kitaip tariant, diskriminacija darbo rinkoje – tai nelygių sąlygų darbo rinkoje sudarymas atskiriems asmenims ar jų grupėms, lemiantis prielaidas integraciniam trukdžiams darbo rinkoje susidaryti. Nors šiuo terminu galima apibūdinti ir negatyvią elgseną asmens atžvilgiu, ir pozityvią, dažniausiai jis naudojamas neigiama prasme.

Pastaruoju metu plačiai analizuojama diskriminacija darbo rinkoje egzistuojančiuose santykiuose – diskriminacija dėl lyties arba seksizmas,

diskriminacija dėl amžiaus, tautybės ir kt. Pasak P. Žukausko, J. Vveinhardt (2008), tokia diskriminacija susijusi su priėmimu į darbą arba atleidimu, darbuotojo karjera organizacijoje ar atlygiu už darbą. Nors minėti autoriai teigia, kad „diskriminacija darbo santykiuose yra pakankamai nesunkiai identifikuojama, nes visada galima palyginti kelių panašios kompetencijos, tačiau skirtingų lyčių, tautybių ir pan. darbuotojų įvertinimus ir jiems suteikiamas galimybes“ (Žukauskas, Vveinhardt, 2008, p. 173), tokiai nuomonei galima paprieštarauti: diskriminacinio elgesio apraiškas sunku identifikuoti jau vien todėl, kad visada egzistuoja nepakankamo įvertinimo ir pervertinimo rizika. Be to, žmonių tarpusavio santykiai yra sudėtingi ir problematiški ir dėl to dažnai vertinami subjektyviai.

L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008) pastebi, kad moterys diskriminavimą dažniausiai patiria darbo santykių srityje. Joms nėra sudaromos lygios galimybės su vyrais įsidarbinant, kylant karjeros laiptais, keliant kvalifikaciją, mokant darbo užmokestį už tokį pat darbą, kurį dirba vyrai. V. Kanopienė (2000) teigia, kad „tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje“ (Kanopienė, 2000, p. 74). Todėl, apibendrinant mokslininkų mintis, tikslinga formuluoti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje sąvoką, kuri apima moterų ir vyrų galimybes dalyvauti darbo rinkoje bei išreiškia moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus. Lyties sąvoka disertacijoje vartojama remiantis nuomone, „kad visuomenėje skirtumus tarp vyrų ir moterų daugiau lemia ne fiziologija, o psichologiniai, socialiniai ir kultūriniai skirtumai“ (Čiburienė, Guščinskienė, 2008, p. 476).

Istorinė patirtis rodo, kad nei ekonominė gerovė, nei pažangūs politiniai sprendimai patys savaime moterims ir vyrams neužtikrina vienodų galimybių. Didžiausia kliūtimi tampa stereotipinės žmonių nuostatos apie vyro ir moters vaidmenis visuomenėje (Jankauskaitė, Mackevičiūtė, 2005, p. 11). Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad visuomenėje vis dar vyrauja požiūris, jog moters veikla susijusi su privačiu gyvenimu – namais ir šeima, o vyrui priskiriama

viešoji sfera, pirmiausia ją suvokiant kaip profesinę veiklą (Jankauskaitė, 1999, p. 10).

Lyčių stereotipai – tai kultūrinis ir socialinis požiūris į tai, kas tradiciškai laikoma „vyriškais“ arba „moteriškais“ vaidmenimis ir funkcijomis. Jie gali turėti įtakos moterims ir vyrams pasirenkant studijas bei darbą ir sukurti pagal lytį susiskaidžiusią darbo rinką. Šie stereotipai daro įtaką nevienodam moterų ir vyrų darbo laiko, pajamų ir šeiminių įsipareigojimų pasidalijimui; taip pat jie kliudo moterims siekti karjeros ir eiti atsakingas pareigas (European Commission, 2009b, p. 12). Tradicinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje lemia ne tik mažesnes moters galimybes darbo rinkoje, bet ir sukuria mažesnio moterų ekonominio aktyvumo prielaidas. Kai kurios moterys atsisako profesinės veiklos ir renkasi namų šeimininkės vaidmenį (Melnikienė, 2005, p. 65).

A. Valackienė, A. Krašenkienė (2007) teigia, kad lyčių vaidmenų stereotipai – „tai vidinės nuostatos moterų ir vyrų pageidautinos vietos visuomenėje, jų funkcijų ir socialinių užduočių atžvilgiu. Tokie stereotipai yra sunkiausiai įveikiamos kliūtys kuriant iš principo naujus santykius sociume, kuriant kokybiškai naują visuomenę, būtent sustabarėję stereotipai yra moterų diskriminacijos ištakos“ (Valackienė, Krašenkienė, 2007, p. 35). Tarp eilinių visuomenės narių vyrauja įsitikinimas, kad visuomenėje susiklostę lyčių vaidmenų skirtumai yra neišvengiami ir pastovūs, nes nulemti biologiškai. Manoma, kad įgimti lyčių skirtumai yra gerokai gilesni nei akivaizdūs fiziologiniai ir apima visą psichinių savybių, kurios vyrų ir moterų yra skirtingos, spektrą (Šimanskienė, 2006, p. 165).

Kalbant apie moterų padėtį, reikia atkreipti dėmesį ir į kultūrą, kuri dažnai riboja moters ir vyro lygybės įsitvirtinimą visuomenėje net XXI amžiaus pradžioje. Humanitariniame socialiniame diskurse kultūra suprantama kaip dvasinės ir materialinės vertybės, papročiai ir tradicijos, kurios paprastai atsispindi socialinėje praktikoje. Kultūrą galima suprasti kaip simbolinę struktūrą, ji susideda iš reikšmių, kurias žmogus vartoja bendraudamas su kitais žmonėmis (Žvinklienė, 2009, p. 104).

J. Čiburienė, J. Guščinskienė (2007) teigia, kad kultūra jungia būdingąsias įsisavintas normas, įsitikinimus, vertybes, susiklosčiusias kiekvienoje šalyje. G. Hofstede (1991) apibrėžia kultūrą kaip kolektyvinį proto užprogramavimą, atskiriančią vienos grupės narius nuo kitos. Kolektyvinis proto užprogramavimas apibūdinamas kaip procesas, kuris prasideda nuo šeimos, jos nuostatų, išsilavinimo ir t. t. Kultūros pagrindą sudaro vertybės, kurias apibūdina, ko žmonės siekia, ir tai, kas jiems atrodo siektina. A. I. Mockaitis, L. Šalčiuvienės (2003) nuomone, kultūra – tai visuma ne įgimtų, bet įgytų vertybių, kuri yra bendra žmonių grupei ir daro įtaką šios grupės gyvenimo būdai, jos elgsenai ir pagal kurią viena grupė skiriasi nuo kitų. Apibendrinant galima teigti, jog kultūrą daugelis mokslininkų interpretuoja kaip sistemą, sudarytą iš tam tikrų žmonių grupių, turinčių vienodas vertybes, papročius, tradicijas ir pan., kuri lemia ne tik atskiro individo, bet ir tam tikros žmonių grupės gyvenimo būdą.

Kultūriniai skirtumai egzistuoja priklausomai nuo srities (regiono), religijos, lyties, kartos ir klasės. Regioninė, etninė ir religinė kultūra gali būti apibrėžiama terminu nacionalinė kultūra, o lyčių skirtumai paprastai neapibūdinami kultūros terminu. Tačiau jeigu pripažįstama, kad kiekvienoje visuomenėje yra vyrų kultūra, kuri skiriasi nuo moterų kultūros, tai padeda paaiškinti, kodėl taip sunku pakeisti tradicinius lyčių vaidmenis (Hofstede, 1991, p. 16).

Ir vyriškumo, ir moteriškumo kategorijos daugelyje visuomenių, A. Urbonienės (2009) nuomone, yra siejamos su tam tikromis dichotominėmis savybėmis, kurios formuoja lūkesčius vyrų ir moterų tarpusavio bendravimui bei tam tikrai elgsenai. Vyriškumas istoriškai siejamas ne tik su racionalumu ir fizine jėga, bet ir su kritiniu mąstymu, pasitikėjimu savimi, paprastai vyrai yra linkę dominuoti, atkaklesni, energingesni ir aktyvesni. Moteriškumo samprata įkūnija vyriškumui priešingus ypatumus, t. y. polinkį globoti, priklausomumą nuo kitų, bendradarbiavimą, atsargumą, moterims priskiriamos tokios savybės kaip paklusnumas, silpnumas, emocionalumas (Šimanskienė, 2006, p. 165; Urbonienė, 2009, p. 121; Blau, Ferber, Winkler, 2010, p. 170–171).

J. Reingardienė (2004c) teigia, kad nuo senų laikų yra išlikęs stereotipinis mąstymas apie moters karjerą. Jos nuomone, karjeros sąvoka buvo ilgą laiką rezervuota vyrams. Jeigu moteris dirbo atlyginamą darbą, buvo manoma, kad tai yra jos papildoma veikla, t. y. darbas, bet ne karjera kaip nuosekli orientacija į pasiekimus profesinės karjeros hierarchijoje. Dirbdamos viešojoje sferoje, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygmens ir statuso padėtis, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos. J. Guščinskienės, J. Čiburienės (2009) nuomone, darbo rinkoje yra ryškus asimetriškumo principas vertinant vyrų ir moterų galimybes, tradiciškai nusistovėjęs vyro verslininko stereotipas.

Beje, reikia pažymėti, kad visuomenės požiūris į lyčių vaidmenis daro didžiulę įtaką socialinei atskirčiai. Požiūrio „moteriška“ / „vyriška“ pasekmės moteriai gali būti dvejopos (Melnikienė, 2005, p. 67):

- diskriminacija darbo rinkoje, kuri mažina galimybes patenkinti profesines reikmes ir užsidirbti pragyvenimui, gali pastūmėti į skurdą ir socialinę atskirtį;
- didesnė atsakomybė rūpinantis vaikais ir buitimi; namų šeimininkės vaidmens pasirinkimą, atsisakant profesinės veiklos.

Taigi dėl prastesnio moters kaip darbuotojos vertinimo, moterims daug sunkiau tenkinti profesinės saviraiškos reikmes, siekti karjeros ir aukštesnio socialinio statuso. Negalint atlikti visuomenėje tam tikro profesinio vaidmens, gaunant mažesnę atlyginimą, moteriai kyla grėsmė patirti socialinę atskirtį.

Tačiau žmonės gyvena kultūrinių stereotipų, prietarų, įsikerojusių nuostatų, kurių bent šiuo metu jokie teisės aktai negali išgyvendinti, pasaulyje. A. Tereškino (2004) nuomone, ypač daug tokių nuostatų, susijusių su moterimis ir vyrais, jų vaidmenimis šeimoje ir visuomenėje. Nuo pat mažumės žmonės auginami ir auklėjami įvairiausių stereotipų apsuptyje, tokių kaip „moters vieta šeimoje“, „vyras turi išlaikyti šeimą, o moteris rūpintis vaikais ir juos auklėti“, „vyrai neverkia, nes jie stiprūs“, „vyras yra gynėjas, agresyvus ir bebaimis kovotojas, o moteris priklausoma nuo vyro, pasyvi, kupina baimės“.

Kita vertus, analizuojant vyraujančius lyčių vaidmenų stereotipus visuomenėje, reikia pastebėti, jog nepaisant to, kad vyrus įprasta vadinti stipriąja lytimi, tuo mėginant pabrėžti socialinius jų vaidmens privalumus, vyrai taip pat nukenčia nuo vyraujančių stereotipų. Kaip teigia M. Jankauskaitė, I. Mackevičiūtė (2005), vyrai, kaip ir moterys, patiria stiprų visuomenės spaudimą dėl lyties – jie yra tiesiog panardinami į informacijos srautą, aiškinantį, ką reiškia būti „tikru vyru“. Vyrų elgesį sąlygoja subkultūrose įsitvirtinęs vyriškumo suvokimas, kurį sudaro normų rinkinys, nurodantis, ką vyrai gali / turi (ar priešingai – neturėtų) daryti ir jausti. Tokių stereotipų egzistavimas sukelia ne tik psichologinių, bet ir daugelį socialinių problemų. Todėl svarbu įsisavinti ir tokias elgesio formas, kurių anksčiau neapėmė stereotipinis vyriškumas. Dabar vyrui nepakanka rūpintis tik materialine šeimos gerove. Svarbu suvokti, kad ir profesinė karjera, ir vaikai, ir šeima yra abiejų partnerių rūpestis.

Vis dėlto iki šių dienų yra išlikęs „stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims integruotis į darbo rinką“ (Daukantienė, 2006, p. 46). Vyrai ir moterys susitelkę skirtingose profesijų grupėse (horizontali segregacija), netgi tose pačiose užsiėmimų grupėse vyrai ir moterys pasiskirstę nevienodai: moterims patikimi ne tokie atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai (vertikali segregacija) (Kanopienė, 2005, p. 9).

Segregacija darbo rinkoje suprantama kaip neproporcingas vyrų ir moterų pasiskirstymas tam tikrose darbo srityse. Mokslininkų (Bettio, Verashchagina, 2009, p. 30; Meulders ir kt., 2010, p. 9) nuomone, horizontali segregacija yra suprantama kaip mažesnis (didesnis) vyrų ir moterų susitelkimas tam tikrose ūkio šakose ar profesijose, o vertikali segregacija, pastaruoju metu vis dažniau vadinama hierarchine segregacija, apibūdina situaciją, kai vyrai ir moterys darbo rinkoje užima skirtingą hierarchinę padėtį toje pačioje užimtumo srityje (vyrai dažniausiai užima aukštesnes pozicijas nei moterys).

Vertikali profesinė segregacija siejasi su tam tikrais barjeriais, kurie trukdo tam tikrai asmenų grupei siekti karjeros, kai dėl netiesioginės

diskriminacijos susidaro vadinamosios „stiklo lubos“. V. Grybaitės (2006) nuomone, tai reiškia, kad tam tikrai lyčiai (dažniausiai moterims) sudaromos kliūtys siekti aukštesnių pareigybių, jos negali peržengti tam tikros profesijos karjeros pakopos. „Stiklo lubų“ efektas daro didelę įtaką moterų profesinės karjeros vystymuisi ir tobulėjimui. Mokslinėje literatūroje „stiklo lubų“ efektas, anot V. Šidlauskienės (2007), aiškinamas taip:

- moterų indėlis į organizacijos žmogiškąjį kapitalą mažesnis, nes moterys turi nepakankamą darbo patirtį darbo rinkoje, mažiau uždirba, lėčiau kyla karjeros laiptais, užima žemesnį statusą organizacijose, nemotyvuotos karjeros atžvilgiu, o sukūrus šeimą ir ypač susilaukus vaikų, moters padėtis darbo rinkoje tampa nestabili;
- moterys nesugeba vadovauti taip gerai, kaip vyrai;
- tebėra stiprios patriarchalinės nuostatos visuomenėje ir tebevyrauja stereotipai, išryškinę moterų profesinės karjeros, lyderiavimo ir vadovavimo galimybių suvaržymą;
- organizacijų viduje įsigalėjusios nerašytos normos neskirti moterų į aukštesnes pareigas, o vyrai gana greitai paskiriami vadovauti;
- moterys darbovietėse neįgyja reikiamos patirties, leidžiančios užimti aukštesnes pareigas;
- lėto moterų kilimo karjeros pakopomis viena iš priežasčių – neformalaus bendravimo, formuojant organizacijos politiką ir mentoriaus (vadovo-mokytojo-globėjo), stoka;
- moterų šeiminiai įsipareigojimai ar jų partnerių karjera trukdo joms siekti karjeros. Paradoksas, bet darbdaviai moters šeimos faktą laiko jos profesinės karjeros trukdžiu, o vyrų karjeroje šeima – privalumas, įrodantis jo stabilumą ir patikimumą.

Literatūroje galima rasti įvairių metaforų, kuriomis apibūdinamos moters galimybių profesinėje karjeroje ribos (2 lentelė).

## Lyčių asimetriją paaiškinančios metaforos

Autorius	Metafora	Paaiškinimas
V. Šidlauskienė (2007)	Stiklo lubos, stiklinės (nematomos) užtvaros	Struktūriniai, dirbtini, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos, virš kurių moterys negali pakilti dėl šališkų nuostatų, klaidingų moterų gebėjimų, aspiracijų vertinimo, visuomenės prietarų.
D. Meulders, R. Plasman, A. Rigo, S. O’Dorchai (2010)	Stiklo lubos	Matomos ar nematomos kliūtys, kurios lemia moterų galimybes išreikšti sugebėjimus ir priimti sprendimus.
	Lipnios grindys	Sąvoka apibūdinama kaip jėga, kuri „išlaiko“ moteris žemiausiame organizacijos lygyje.
O. Wallace (2003)	Stiklo lubos, stiklo liftas arba eskalatorius	Egzistuoja riba, kuri parodo, kaip aukštai kažkas gali pakilti.
L. Wirth (2004)	Stiklo lubos	Situacija, kai kompetentingo asmens pažanga organizacijos hierarchijos viduje yra sustabdyta žemesniame lygmenyje dėl keletu diskriminacijos formų. Tai yra neoficialus, nematomas barjeras, neleidžiantis moterims ir mažumoms kilti karjeros laiptais.
D. Vandzinskaitė (2008)	Stiklo lubos, stiklinės sienos, lipnios grindys	Tai socialinis ekonominis reiškinys, susijęs su lyčių diskriminacija, kuriuo parodomi šiuolaikinės nematomos diskriminacijos bruožai, kurių negali lengvai pašalinti nei deklaruojamos vertybės, nei kalbos inovacijos, nei teisiniai sprendimai.
N. Rimaševskaja (2006)	Stiklinės lubos	Moteris mato savo vertikalų mobilumą profesinės karjeros galimybes, tačiau negali jų realizuoti, o jeigu ji nori pasiekti tikslą, tai turi „pramušti“ šias „stiklines lubas“ (tai padaryti yra labai sunku).
	Stiklinės sienos	Apibūdina moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus. Moterys užima ne tokias svarbias, neprestižines darbo vietas ir dažniau dirba lanksčiose, nepagrindinėse darbo rinkose.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Apibendrinant 2 lentelėje įvardytas metaforas galima teigti, kad esminis bruožas yra tai, jog visos įvardytos formuluotės atspindi lyčių nelygybę ir reiškia dirbtinius barjerus profesinės karjeros siekiančiai moteriai – išankstinį subjektyvų nusistatymą ir įvairias kliūtis. Tai leidžia manyti, jog moterys ir vyrai turi skirtingą prieinamumą prie ekonominių išteklių, nevienodas įsidarbinimo ir savęs realizavimo galimybes.



Daugelio mokslininkų (Hoffman, 1986; Kaufman, 1986; Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996; Leontaridi, 1998; Matiušaitytė, 2001, 2005; Martinkus, Beržinskienė, 2005) nuomone, vienas iš veiksnių, kuris turi įtakos skirtingam moterų ir vyrų pasiskirstymui darbo rinkoje, yra darbo rinkos segmentavimas. Darbo rinkos segmentavimo idėja yra tai, kad „egzistuoja įėjimo į darbo rinką barjerai, kurie užkerta kelią atskiroms darbuotojų grupėms efektyviai konkuruoti darbo rinkoje“ (Kaufman, 1986, p. 246).

Vienas darbo rinkos segmentavimą aiškinančių požiūrių yra duali (dviguba) darbo rinka. Teigiama, kad darbo rinka padalyta į du skirtingus segmentus – pirminę ir antrinę darbo rinką. Darbo vietos antrinėje darbo rinkoje yra mažai atlyginamos, nedaug papildomų lengvatų, prastos darbo sąlygos, didelė darbuotojų kaita, mažos karjeros galimybės ir dažnai didelė priežiūra. O pirminė darbo rinka pasižymi priešingomis savybėmis: šioje darbo rinkoje darbas yra pastovus, vyrauja aukštas darbo užmokestis, geros darbo sąlygos, maža darbuotojų kaita (Hoffman, 1986, p. 187). V. Šidlauskienės (2007), teigimu, darbdaviams moterys – potencialus antrinės darbo rinkos „šaltinis“, nes joms būdingas menkesnis domėjimasis profesinės kvalifikacijos kėlimu, karjera; jos pasirengusios dirbti už mažesnę atlyginimą, nelinkusios konkuruoti ar reikalauti aukštesnio atlyginimo.

Be įvardytų fenomenų, moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemia ir asmeniniai arba psichologiniai veiksniai. Paprastai vyrui sėkmė yra profesinė karjera, o moterims sėkmė reiškia kur kas daugiau. Šeimos gerovė, vaikai, puikūs santykiai su kolegomis ir kt. – visa tai moteriai daug svarbiau negu vyrui.

Šeima yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris diferencijuoja vyrų ir moterų karjeros specifiką. Jeigu santuoka vyrui dažniausiai yra privalumas saugumo, pastovumo, fizinio ir emocinio komforto prasme, tai moteriai, priešingai, ji dažniausiai sukuria vaidmenų konfliktą (Reingardienė, 2004c, p. 69). Moterų karjeros trajektorijos arba, kitaip tariant, moterų karjeros vingiai, A. Zdanevičiaus (2004) nuomone, paryškina ne tik individualius veiksnius (t. y. moters asmenybės bruožus, charakterio savybes ar socialinius

įgūdžius, kurie padeda moteriai siekti karjeros), bet nurodo ir struktūrines kliūtis, kurios dažnai atsispindi visuomenėje susiformavusiuose stereotipuose, galios žaidimuose ir tapatybių konfigūracijose.

Karjeros klausimas yra svarbus šiuolaikinėje visuomenėje jau vien todėl, kad karjera glaudžiai susijusi su profesine ir lyties tapatybėmis, kurios yra svarbi moterų ir vyrų kultūrinio identiteto dalis. Karjera, kaip darbinė, veikla suvokiama kaip asmens profesinė sėkmė (Zdanevičius, 2004, p. 73). Jeigu tradicinėje visuomenėje moteris galėjo patenkinti savo poreikius privačioje sferoje, tai šiuolaikinės visuomenės ekonominė sistema ir kintanti galimybių struktūra sukuria alternatyvias poreikių tenkinimo galimybes (tai rodo ir mažėjantys gimstamumo rodikliai, vedybų senėjimo reiškinys, didėjantis moterų išsilavinimo lygis ir jų aktyvumas darbo rinkoje). Darbas tampa viena didžiausių vertybių šiandieninėje visuomenėje (Reingardienė, 2004c, p. 65).

Tačiau moters galimybes dalyvauti atlyginamo darbo sferoje dažnai apsunkina įsipareigojimai šeimai. Moters šeimyniniai vaidmenys, O. G. Rakauskienės, V. Lisauskaitės (2005) nuomone, tampa svarbia prielaida diskriminacijai profesinėje veikloje – priimant ir atleidžiant darbuotojus, nustatant atlyginimus, siekiant profesinės karjeros. Todėl reikalinga valstybės parama. Vyriausybės, „plėtodamos socialines paslaugas (vaikų prižiūrėtojai, lopšeliai-darželiai, užklasiniai dienos centrai, tėvystės atostogos), turi padėti tėvams, siekiantiems suderinti du tikslus – profesinį gyvenimą ir tėvų funkcijas“ (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005, p. 63). Instituciniai sprendimai turi būti susiję su vykdoma viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūros plėtra, paslankesnių vaikų priežiūros atostogų modelių diegimu ir su paslankesnių darbo organizavimo ir naujų darbo laiko alternatyvų paieška (Reingardienė, 2004a, p. 54).

Apibendrinant galima teigti, kad lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemia įvairių veiksnių – ekonominių, socialinių, kultūrinių, psichologinių, institucinių – samplaika. Visuomenės lūkesčius, kaip turi elgtis, mąstyti moterys ir vyrai, koks turi būti darbo pasidalijimas tarp lyčių, atsižvelgiant į

socialines, ekonomines ir kultūrinės tradicijas, atspindi socialiniai lyčių vaidmenys. Socialinių lyčių skirtumų ir ypatumų pripažinimas, perėmimas formuoja stereotipus visuomenėje. Įsigalėję moters vaidmens užimtumo srityje stereotipai, nepriklausomai nuo moters kvalifikacijos, pasirengimo darbo rinkai, dažnai lemia blogesnę moterų padėtį darbo rinkoje. Negatyvūs stereotipai, įvardijant moteris „silpnąja“ lytimi, užkerta kelią sėkmingai moterų darbinei veiklai – sukelia „stiklo lubų“ reiškinį, įtvirtina žemesnę moters socialinį statusą ir mažesnę darbo užmokestį.

### **1.3. Lyčių lygybės įgyvendinimo darbo rinkoje esmė**

XX amžiuje buvo daug nuveikta įtvirtinant lyčių lygybės principą politikoje ir teisiniuose dokumentuose. Tačiau ilgą laiką lyčių lygybės siekis buvo suprantamas kaip moterų problema. „Iki pat aštuntojo praėjusio amžiaus dešimtmečio pradžios moterų patyrimas dažniausiai buvo interpretuojamas kaip „natūraliai“ sąlygotas ar biologiškai determinuotas, todėl neproblematiškas, nevertas mokslinio dėmesio ir politinių pastangų“ (Reingardienė, 2004a, p. 7). Įvairios moterims skirtos politinės priemonės, tradiciniai moterų akcentuoti požiūriai į lygybę siekė padėti moterims pritaikyti nusistovėjusias normas ir vertybes, gyvenimo kaitą, ilgai buvo skirti vyrų poreikiams ir interesams. Net palyginti radikalūs požiūriai, tokie kaip pozityvi diskriminacija, pirmiausia susitelkė į kliūtis, trukdančias moterų galimybėms; jie stokojo visapusiškos „lyčių organizacijos“ analizės (Bretherton, 2001, p. 61).

Vis dėlto feministinio judėjimo atgimimas XX a. pabaigoje pakeitė lyties ir lyčių lygybės sampratas. Palaipsniui moterys vaduojasi iš diskriminacijos, lemiančios skirtingas vyrų ir moterų galimybes darbo, išteklių, valdžios ir kasdienio gyvenimo srityse, gniaužtų.

Pripažinta, kad lygybė *de jure* savaime nereiškia lygybės *de facto*. Svarbu suprasti, kad moterų ir vyrų gyvenimo sąlygos yra labai skirtingos – visų pirma dėl moterų reprodukcinės funkcijos. Pagrindinis dalykas yra ne tų

skirtumų egzistavimas, bet tai, kad šie skirtumai neturėtų neigiamai įtakoti moterų ir vyrų gyvenimo sąlygų, neturėtų turėti diskriminuojančio poveikio, bet turėtų skatinti lygų dalyvavimą ekonomikoje, politikoje ir visuomeniniame gyvenime. Lyčių lygybė – ne tapatybės sinonimas, priimant vyrų gyvenimo būdą ir sąlygas kaip gyvenimo normą (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005, p. 48).

Lyčių lygybė reiškia vienodą moterų ir vyrų su jų esamais skirtumais bei skirtingais vaidmenimis visuomenėje vertinimą ir priimtinumą. Lyčių lygybė – tai teisė būti skirtingiems. Lyčių lygybė reiškia diskusijas, kokiomis kryptimis veikti, kaip keisti visuomenės struktūras, palaikančias nelygybę vyrų ir moterų santykiuose, kaip pasiekti pusiausvyrą tarp įvairių moterų ir vyrų vertybių bei prioritetų.

ES vyrų ir moterų lygybė pripažįstama kaip svarbus demokratijos principas ir pagarba žmonijai. Lyčių lygybės samprata apima kelis pagrindinius, tarpusavyje glaudžiai susijusius aspektus (Europos Komisija, 2009):

- vienodas moterų ir vyrų galimybes būti ekonomiškai nepriklausomais;
- vienodą atstovavimą priimant politinius ir ekonominius sprendimus;
- vienodą pasidalijimą buities našta ir vaikų priežiūra;
- visų smurto formų prieš moteris panaikinimą;
- lyčių stereotipų pašalinimą.

Politiniame lygmenyje reikėtų skirti keletą pozityvių XX a. pabaigos lyčių lygybės sampratos kaitos tendencijų (Reingardienė, 2004b, p. 14–15):

- Pirmoji iš jų susijusi su 1995 m. Pekine vykusia Jungtinių Tautų Pasauline moterų konferencija, kurioje daug dėmesio buvo skirta lyčių lygybės programoms įvertinti. Buvo pripažinta, kad ankstesnė strategija ir jos metodai, siekiant moterų ir vyrų lygybės, nebuvo veiksmingi, be to, ir pati lyčių lygybės, kaip moterų ir vyrų vienodų galimybių, samprata yra ydinga. Vienas iš svarbiausių šios konferencijos rezultatų – naujos lyčių lygybės sampratos ir metodologijos apibrėžtis, kuri nuo to laiko vadinama lyčių aspekto integravimo strategija.

- Antrasis pasiekimas susijęs su 1997 m. Europos Bendrijos Amsterdamo sutartimi ir jos 13 straipsnyje numatytais Ministrų Tarybos įgaliojimais imtis „atitinkamų veiksmų“ kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Šis straipsnis praplėtė Europos Komisijos įgaliojimus, jos kompetencijos ir politinės intervencijos ribas lyčių lygybės srityje. Dabar moterys gali tikėtis ne tik vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą, bet ir apskritai vienodų galimybių darbo santykių srityje.

Vyrų ir moterų lygiateisiškumo klausimas išdėstytas Europos Bendrijos ir Europos Sąjungos sutartyse, daugelyje juridinių dokumentų, norminių teisės aktų ir direktyvų. ES teisinė bazė yra ta priemonė, kuri padeda užtikrinti ir įgyvendinti lyčių lygybę ES valstybėse narėse (Dromantienė, 2008, p. 140).

Lietuvoje pasiekta pažanga, įtvirtinant moterų ir vyrų lygias galimybes, pirmiausia išplėtotą teisinę bazę ir sukurta valstybės politikos įgyvendinimo sistema. 1998 m. priimtas LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, jame reglamentuojama, jog diskriminacija draudžiama valdžios ir valdymo institucijose, švietimo įstaigose, mokslo ir studijų institucijose, darbo rinkoje bei prekių tiekimo ir paslaugų teikimo srityse. Priėmus šį įstatymą, įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kuri vėliau, įsigaliojus LR lygių galimybių įstatymui, buvo pavadinta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (LGKT).

Svarbiausiu lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančiu įstatymu nacionalinėje teisėje, L. Okunevičiūtės Neverauskienės (2011) nuomone, laikomas 2003 m. lapkričio 18 d. priimtas LR lygių galimybių įstatymas. Šiame įstatyme nurodyta, jog draudžiama įvairi tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės, etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų (LR lygių galimybių įstatymas, 2003). 2005 m. įsigaliojusio LR lygių galimybių įstatymo taikymo sritis yra gana plati: darbo santykiai, prekių tiekimas ir paslaugų teikimas, taip pat švietimo, valstybės ir savivaldybių institucijų veikla. Įstatymas apima ne tik

Rasių lygybės (2000/43/EB) ir Užimtumo pagrindų (2000/78/EB) direktyvas, tačiau yra pritaikytas nacionalinei teisei ir taikomas plačiau nei minėtos direktyvos (Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 124).

Lietuvoje 2005 m. buvo patvirtinta jau antroji Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programa, o 2010 m. gegužės 4 d. priimtas nutarimas dėl „Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos“ patvirtinimo. Šioje programoje įvardijami ir tokie uždaviniai užimtumo srityje kaip gerinti sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, skatinti šeimai palankių darboviečių plėtrą, moterų ir vyrų dialogą, pagarba ir supratimu grįstus tarpusavio santykius bei siekti mažesnio moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo, skatinant vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbo rinkoje, vienodą pripažinimą ir vertinimą, mažinant darbo rinkos sektorinę ir profesinę segregaciją pagal lytį.

Nuo pat įkūrimo pradžios Europos Sąjunga skyrė dėmesį užimtumo ir socialinės apsaugos sričiai, taip pat lyčių lygių galimybių principų įgyvendinimui šiose srityse. Tačiau, pasak I. Gečienės (2008), iki XX a. pabaigos lyčių lygybės užimtumo srityje principas buvo labiau nukreiptas į galimybes garantuoti vienodą užmokestį už tą patį darbą (1957 m. Romos sutarties 119 straipsnis).

Bendruosius Europos Sąjungos užimtumo politikos tikslus išreiškia Europos užimtumo strategija (EUS). 1997 m. pasirašius Amsterdamo sutartį, užimtumas pagaliau tapo tikru „Bendrijos interesu“. 1997 m. buvo priimta Europos užimtumo strategija, pagal kurią valstybės narės koordinuoja savo veiksmus šioje srityje (Europos Komisija, 2009).

EUS yra vienas pagrindinių Lisabonos strategijos komponentų. Pagrindinės EUS lyčių galimybių politikos gairės (Reingardienė, 2004a, p. 29):

- lyčių skirtumų įveikimas;
- šeimos gyvenimo ir darbo suderinimas;
- (re)integracijos į darbo rinką palengvinimas;
- parama įvairių socialinės atskirties grupių integracijai į darbo rinką.

Mokslininkai (Rubery, Figueiredo ir kt., 2004; Rubery, Grimshaw ir kt., 2005) teigia, kad lyčių lygybės klausimai užimtumo politikoje yra visiems gerai suprantami. Vienas iš impulsų gerinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą yra 2000 m. Europos Sąjungos Lisabonos strategija ir jos atnaujinimas 2005 metais. Šioje strategijoje pabrėžiamas lyčių lygybės principo taikymas visose strategijoje minimose politikos srityse, tarp jų ir užimtumo (Gečienė, 2008, p. 9). Ir nors ES daug daroma moterų ir vyrų lygių galimybių srityje, vis dar išlieka daug svarbių problemų, tokių kaip moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, moterų galimybės dalyvauti darbo rinkoje, šeimyninio ir profesinio gyvenimo derinimas ir kt. (COM(2005) 33 final).

Lyčių lygybės užtikrinimas šiandien yra vienas svarbiausių principų, kuriais vadovaujasi kiekviena demokratinė valstybė. Lyčių lygybės principo įgyvendinimas įvairiose šalyse susiduria su vis kitais ideologiniais, instituciniais, politiniais ir teisiniais veiksniais. Lyčių lygybė vienoje srityje neįmanoma neįgyvendinus jos kitose. Esminis ES lygių galimybių politikos „tikslas – siekis užtikrinti moterims ir vyrams vienodas teises, pareigas, galimybes, kurioms įgyvendinti būtini tam tikri pokyčiai visuomenės gyvenime“ (Dromantienė, 2008, p. 134).

Lyčių lygybės įgyvendinimas yra socialinio teisingumo nuostata, būtina lygiateisiškumo ir stabilaus žmogaus vystymosi sąlyga. Lyčių lygybės nuostatos yra įteisintos ES teisėje, o vienas iš įdiegimo būdų – lyčių aspekto integravimo strategija (angl. *gender mainstreaming*) (Šidlauskienė, Eitutytė, 2004, p. 88). Kaip teigia O. G. Rakauskienė, E. Krinickienė (2009), lyčių aspekto integravimas reiškia, kad lyčių komponentė turi būti įtraukta į visas politikos sritis. Europos Bendrijos sutarties 2.3. punktas įpareigoja Europos Bendriją ir jos šalis nares siekti panaikinti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę visose savo veiklos srityse (Rakauskienė, Krinickienė, 2009, p. 226).

Lyčių aspekto integravimo strategija yra palyginti naujas požiūris į lyčių lygybę, kuris reiškia lygų moterų ir vyrų su jų esamais skirtumais vertinimą (Hafner-Burton, Pollack, 2002, p. 341–342). Lyčių aspekto integravimo strategija yra novatoriška strategija, ir jos globalus paplitimas yra ypatingas.

Šios strategijos tikslas yra leisti valstybei vykdyti jautrią lyčių politiką ir pertvarkyti lyčių santykius (Woodward, 2003, p. 66). Šio požiūrio pradinis taškas yra skirtumų tarp vyrų ir moterų pripažinimas. Tai patvirtina, jog egzistuojančios struktūros nėra neutralios lyčių atžvilgiu. Lyčių aspekto integravimo strategija reiškia, kad lygios galimybės moterims ir vyrams negali būti pasiekiamos tik dėl vykdomos lygių galimybių politikos. Reikalingas susistemintas ir bendras požiūris.

Ir „lytis“, ir „lyčių aspektas“ yra konceptualūs terminai, kurie sukėlė daugiau painiavos, nesusipratimo ir klausimų negu bet kokie kiti terminai, vartoti Europos Sąjungos lygybės politikoje. Interpretuojamų reikšmių diapazonas apėmė specifinius veiksmus, nukreiptus į moteris.

Lyčių aspektas buvo neabejotinai reikšmingas kuriant naują valstybių narių ne tik lygių galimybių srities, bet visų vykdomų veiklų teisinę bazę. Tai išskėlė reikalavimą visoms institucijoms įdiegti lygių galimybių strategiją. Lyčių aspektas, L. Dromantienės (2008) nuomone, yra visos lyčių lygių galimybių politikos esmė.

Lyčių aspekto integravimo strategija yra asmenų, susijusių su politika, politinių procesų organizavimas ir perorganizavimas, vystymas ir įvertinimas siekiant lyčių lygybės perspektyvą įtraukti į visas politikos sritis visuose lygmenyse ir etapuose (Rubery, 2002, p. 501; Stratigaki, 2005, p. 167; Lombardo, Meier, 2006, p. 152). J. Rimkutė ir kt. (2001) lyčių aspekto integravimo strategiją apibrėžia kaip „į aktyvius veiksmus orientuotą planavimo procesą, siekiant užtikrinti vienodas moterų ir vyrų galimybes kontroliuoti materialinius visuomenės išteklius bei vienodai dalyvauti priimant sprendimus visose visuomenės gyvenimo sferose“.

Šiuo nauju požiūriu siekiama iš esmės pakeisti vyriškosios perspektyvos dominavimą visuomenėje, išgalėjusius mąstymo būdus. Ši strategija priešinga ketinimams padėti moterims prisitaikyti vyriškose institucijose ir kultūrose. „Tai moterų ir vyrų skirtumus pabrėžianti strategija, kai dėmesys sutelkiamas į visuomenės sistemas ir struktūras, moterų ir vyrų santykius bei jų individualius poreikius“ (Gudliauskaitė, 2008, p. 24).



Dažniausiai lyčių aspekto raidą įprasta dalyti į tris etapus, vadinamus pirmąja, antrąja ir trečiąja feminizmo bangomis. Pirmoji feminizmo banga agitavo už moterų teisę balsuoti šimtmečio pabaigoje. Šis laikotarpis akcentavo liberalius lygių teisių principus ir vienodą atsakomybę pagal įstatymus. Antrosios feminizmo bangos reikalavimai pasireiškė pozityviais veiksmais ir išskirtiniu dėmesiu moterims. Trečioji feminizmo banga atkreipė dėmesį į lyčių aspektą, kuris pripažįsta skirtingus moterų ir vyrų poreikius, taip pat poreikį išplėsti paslaugų teikėjų atsakomybę siekiant lygybės ir įtraukiant vyrus į socialinių pokyčių procesą (Booth, Bennet, 2002, p. 433).

Kaip teigia Ch. Booth, C. Bennet (2002), įmanoma pripažinti, kad lyčių aspekto integravimo strategijai priklauso trys svarbūs dalykai: vienodo vertinimo / požiūrio perspektyva, moterų perspektyva ir lyčių perspektyva. Vienodo (lygaus) vertinimo / požiūrio perspektyva apima veiksmus, kurie garantuoja moterims tas pačias teises ir tas pačias galimybes kaip ir vyrams visuomenėje. Galimybė tai padaryti – įstatymai ir kitos (privalomos) teisinės priemonės. Moterų perspektyva įtraukia / skatina iniciatyvas, kurios pripažįsta moteris kaip socialiai nuskriaustą grupę visuomenėje, kuri nusipelno ir reikalauja tam tikro elgesio ir specialistų pagalbos tam, kad būtų užmiršti (panaikinti) ankstesni įsigalėjusios diskriminacijos išgyvenimai. Galiausiai lyčių perspektyva skatina veiksmus, kuriais siekiama pakeisti visuomenėje žmonių atsakomybės pasiskirstymą. Taip pripažįstami skirtumai tarp moterų ir tarp vyrų. Lyčių perspektyva įgyvendinama per naujas lyčių problemoms jautrios politikos priemones. Vienodo (lygaus) vertinimo / požiūrio perspektyva, moterų perspektyva ir lyčių perspektyva tarpusavyje susijusios.

Lyčių aspekto integravimo strategiją galima laikyti novacija. Ji žymi „minties ir veiksmo paradigmos kaitą, lyginant ją su ankstesnėmis politinėmis gairėmis, siekiančiomis lyčių lygybės“ (Reingardienė, 2004b, p. 15). Tačiau lyčių aspekto strategijos įgyvendinimas yra ilgas ir sudėtingas procesas, be to, įgyvendinant šią strategiją susiduriama su daugeliu sunkumų. Pagrindinės problemos ir galimi jų sprendimo būdai, kurias nurodo G. Rakauskienė ir V. Lissauskaitė (2005), pateiktos 2 pav.



Šaltinis: sukurta autorės pagal RAKAUSKIENĖ, G.; LISAUSKAITĖ, V. (2005) Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai, p. 48–49.

## 2 pav. Lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo problemos

Kaip matyti 2 pav., viena iš lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo problemų – jos koncepcijos suvokimas. Nedera pamiršti, kad jei ši strategija kartais ir gali būti traktuojama kaip nauja strategija, nereikia atsisakyti tradicinių, buvusių priemonių lyčių lygybės klausimams spręsti. Tačiau šiuo atveju lyčių lygybė reiškia, jog „abi lytys privalo turėti vienodus įgaliojimus ir vienodai dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse“ (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005, p. 48). Lyčių aspekto integravimo strategija reiškia ne vien lygių galimybių užtikrinimą (Woodward, 2008, p. 289–290). O apibendrinant galima teigti, kad lyčių aspekto integravimo strategijos atspirties taškas – „poreikis pakirsti struktūrines lyčių nelygybės šaknis ir įvairiais

lygmenimis integruoti lygių galimybių mąstymą į politinius procesus“ (Gečienė, 2008, p. 9). Pasak G. Rakauskienės ir V. Lisauskaitės (2005), lyčių aspekto integravimo strategija yra valstybės politika per moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo prizmę, tai lyčių aspekto integravimas į valstybės socialinę-ekonominę politiką.

Reikia pažymėti, jog pastarųjų metų ekonominė ir demografinė situacija, kai lyčių lygybės klausimas vis aktyviau ėmė daryti įtaką valstybių ekonominei politikai ir socialiniams santykiams, paskatino ypač aktyvų domėjimąsi šiais klausimais. Lyčių analizės metodai vis labiau skverbiasi ir užima tinkamą vietą kuriant valstybės makroekonominę politiką. Galima teigti, kad naujusias šiuolaikinis požiūris pasaulyje formuojant valstybės ekonominę politiką remiasi lyčių analizės taikymu. „Atsirado ir nauja ekonomikos mokslo sritis – lyčių ekonomika ir atitinkamos jos sudėtinės dalys“ (Rakauskienė, 2006, p. 612).

Yra išskiriamos šios lyčių ekonomikos koncepcijos: lyčių vaidmenų koncepcija, trejopo moterų vaidmens modelis, socialinių santykių koncepcija ir feministinė ekonomika (Rakauskienė, 2006, p. 617). Pagrindinės prielaidos, lėmusios lyčių ekonomikos atsiradimą, pateiktos 3 lentelėje.

3 lentelė

### Lyčių ekonomikos koncepcijos ir jų esmė

Lyčių ekonomikos koncepcijos	Koncepcijos esmė
Lyčių vaidmenų koncepcija	<p>Dėmesys telkiamas į šias problemų grupes:                      Prieinamumo prie išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės problema.                      Dalyvavimo gamybos procese ir reprodukcijos proceso skatinimo bei kliūčių problemos.                      Pareigų pasiskirstymo namų ūkio veikloje problema.                      Ši koncepcija apsiriboja namų ūkių genderine analize labiau neišsiplečiant rinkos, įmonių ir firmų veiklos, taip pat valstybės politikos kryptimi. Jos esmė tampa idėja, kad moterys – tai vienalytė, homogeninė, nesikeičianti grupė. Genderinė hierarchija rasiniu, klasės ir kitais principais atsiduria už analizės lauko ribų.</p>

*3 lentelės tęsinys kitame puslapyje*

Lyčių ekonomikos koncepcijos	Konceptijos esmė
Genderinio planavimo koncepcija	<p>Išskiriamas trejopas moterų vaidmuo: gamyboje, reprodukcijos procese ir vietos bendruomenių savivaldoje atskleidžiant, kaip susikuria ir atsinaujina genderinė nelygybė. Pirmasis ir pagrindinis šios metodologijos akcentas – trejopo moterų vaidmens analizė. Antra svarbi grupė – praktinių ir strateginių genderinių poreikių išskyrimas. Trečioji komponentė – genderiniu aspektu siūlomų politinių požiūrių susiteminimas: socialinė parama, lygybė, skurdas, efektyvumas, moterų galimybių išplėtimas.</p> <p>Tačiau genderinio planavimo koncepcija, pabrėžiant vaidmenų santykių, yra nevisiškai adekvatus genderinių santykių analizės instrumentas. Trejopo vaidmens schema neapima visapusiško moters dalyvavimo ekonominiame gyvenime, kuris nesibaigia tik namų ūkiu (nors ir plačiau traktuojamu negu pirmoje koncepcijoje), o pereina į institucinį kontekstą – rinką, valstybę ir t. t.</p>
Socialinių santykių koncepcija	<p>Grindžiama socialinių santykių analize. Socialinių santykių koncepcijoje, kaip ir genderinių vaidmenų koncepcijoje, analizuojant genderinius santykius, akcentuojama vaidmenų ir atsakomybės sričių diferenciacija, taip pat genderiniai prieinamumo prie išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės skirtumai. Tačiau kai kurios svarbios šių koncepcijų nuostatos skiriasi (pvz., genderinių vaidmenų koncepcijoje į darbo pasidalijimą žvelgiama kaip į socialinės diferenciacijos rūšį, o socialinių santykių koncepcijoje darbo pasidalijimas traktuojamas kaip mainų santykiai tarp vyro ir moters). Socialinių santykių koncepcija analizuoja gamybinius santykius namų ūkyje, rinkos institutuose, valstybėje ir savivaldybėse. Tokia analizė rodo, kaip socialinės sąveikos procese susidaro genderinė nelygybė.</p>
„Profeministinių“ ekonomistų sukurti modeliai, siejantys vadinamosios neoklasikinės mokyklos ir ekonominės teorijos feministinės kritikos šalininkus	<p>Feministinė ekonomika siekia parodyti, kad genderinės asimetrijos ir iškraipymų padariniai pasireiškia ne tik mikrolygmeniu, bet apima ir visą makroekonomikos sferą. Ji tiria gamybą ir reprodukciją genderinės hierarchijos aspektu. Išryškėja dvi kryptys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neoklasikinė feministinė ekonomika. Analizuoja, kokią įtaką daro genderinė asimetrija struktūrinių programų įgyvendinimui, pvz., neadekvačiai paskirstant išteklius tarp orientuoto eksportui ir vidaus rinkos sektorių, taip pat moterims nelygiateisiškai dalyvaujant produkcijos, skirtos eksportui, gamyboje ir užsienio prekybos srityje.</li> <li>• Feministinė kritiškoji ekonomika įrodinėja, kad moters vaidmuo socialinės reprodukcijos srityje nėra natūralus, savaime suprantamas, o yra valdžios santykių funkcinė pasekmė. Ji tiria santykį tarp ekonominių ir žmogiškųjų išteklių ir teigia, kad būtina tikslinti ekonomikos efektyvumo sąvoką, atsižvelgiant į nemokamų moterų darbo išteklių panaudojimą socialinės reprodukcijos ir žmogiškųjų išteklių išnaudojimo srityse.</li> </ul>

Šaltinis: sudaryta autorės pagal RAKAUSKIENĖ, O. G. (2002) Makroekonominė politika: genderinis požiūris, p. 12–16; RAKAUSKIENĖ, O. G. (2005) Valstybės ekonominė politika, p. 617–627.

Kaip matyti iš 3 lentelės, šie požūriai „skiriasi įvairiu genderinių problemų suvokimu, institucinės analizės, genderinių santykių įtakos ekonomikai vertinimu, taip pat skirtinga ekonomikos plėtos esminių problemų interpretacija ir siūlomais pokyčiais“ (Rakauskienė, 2002, p. 12–16).

Apibendrinant galima teigti, jog vienas svarbiausių kiekvienos ūiulaikinės visuomenės tikslų, užtikrinančių jos pažangią ir efektyvią ekonominę, socialinę bei kultūrinę evoliuciją, yra garantuoti visų visuomenės narių lygiateisiškumą. Lygybė tarp moterų ir vyrų yra ne tik žmogaus prigimtinių teisių dalis, bet ir darnios visuomenės plėtos prielaida bei vystymosi rodiklis. Lyčių lygybė ūiandien suprantama kaip vienas pagrindinių demokratijos ir pagarbos žmogaus teisėms principų. Moterų ir vyrų lygių galimybių politika yra sisteminis požūiris, atkreipiantis dėmesį į moterų ir vyrų padėtį, prioritetus ir poreikius visose srityse, siekiant skatinti moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis pagrįstas veiklas.

#### **1.4. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo teorinis pagrindimas**

ūiulaikinėje visuomenėje, siekiant užtikrinti vienodas moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes bei įgyvendinti atitinkamų įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimus, visuomenei reikia aukštos kokybės statistinės informacijos apie lygių galimybių situaciją ir jos pokyčius, kuri yra svarbi pagrįstai lygių galimybių analizei ir sprendimams priimti. Nors kol kas ne visos Europos Sąjungos valstybės narės sukūrusios lygių galimybių ir diskriminacijos statistikos rodiklių rinkimo sistemas, susitarta dėl pagrindinių duomenų rinkimo būdų ir formų, siekiant rinkti kokybišką, objektyvią padėtį atspindinčią informaciją (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Gruževskis, 2009, p. 4).

Matuojant lyčių lygybės pokyčius visuomenėje, naudojami kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai. Kiekybiniai rodikliai gali būti pagal lytį suskirstyti statistiniai duomenys, pvz., moterų ir vyrų raštingumas. Lyčių lygybės rodikliai gali apimti ir kokybinius pokyčius, pvz., ar didėja moterų dalyvavimo

darbo rinkoje galimybės, ar keičiasi nuostatos, stereotipai, vertybės ir kt. Lyčių lygybės matavimai gali atkreipti dėmesį į santykius tarp vyrų ir moterų, konkrečios politikos rezultatus, vyrų ir moterų padėties pokyčius darbo rinkoje ir pan.

Moterų ir vyrų lygybės pažangai stebėti ir matuoti bei įdiegiant atskaitomybę už lyčių lygybės rezultatus pasauliniu, valstybiniu, regioniniu, savivaldybių ir instituciniu mastu naudojami įvairūs sudėtiniai rodikliai. Nedera pamiršti, kad svarbus vaidmuo tenka žmogaus socialinės raidos indeksui (HDI).

Žmogaus socialinės raidos bendroji koncepcija buvo apibrėžta 1990 m. JT vystymo programos parengtame pirmajame Pranešime apie žmogaus socialinę raidą. Žmogaus socialinė raida apibrėžiama kaip procesas, plečiantis žmogaus pasirinkimo galimybes (Human Development Report 1990, p. 10). Galimybių plėtimo procesas yra dvipusis: ugdomi žmogaus vidiniai gebėjimai (per sveikatos apsaugą, švietimą) ir plečiamos galimybės įgytus gebėjimus produktyviai panaudoti kultūrinėje, politinėje, ekonominėje ar socialinėje veikloje (Tamutienė, 2004, p. 79).

Žmogaus socialinės raidos indeksas yra sudėtinis indeksas, kuris apibendrina tris gyventojų gyvenimo kokybės komponentus (Rudzkienė, 2005, p. 174; Human Development Report 2007/2008, p. 355):

1. Galimybę ilgai ir sveikai gyventi, matuojamą vidutine būsimo gyvenimo trukme.
2. Žinias / išsilavinimo lygį, vertinamą pagal du rodiklius: suaugusiųjų raštingumo lygį ir bendrąją mokymosi aprėptį.
3. Gyvenimo lygį, kurį rodo pajamų ar išlaidų pasiskirstymas, jų struktūriniai pokyčiai ir perkamoji galia. Vienas svarbiausių rodiklių yra BVP, tenkantis vienam gyventojui, apskaičiuotas JAV doleriais pagal perkamosios galios paritetą (PGP).

Vidutinė būsimo gyvenimo trukmė rodo vidutinį metų skaičių, kurį išgyventų tam tikra gimusiųjų karta, jei kiekvienos amžiaus grupės žmonių mirtingumas išliktų toks pat, kaip skaičiuojamaisiais metais. Šis rodiklis

pasirinktas todėl, kad jis parodo daugelį svarbių pasirinkimo galimybių ir yra glaudžiai susijęs su gyvenimo kokybe. Išsilavinimo lygis rodo žmogaus galimybes įgyti žinių ir įgūdžių dalyvauti visuomenės politiniame, socialiniame, ekonominiame ir kultūriniame gyvenime. Gyvenimo lygį rodo pajamų ar išlaidų pasiskirstymas, jų struktūriniai pokyčiai, perkamoji galia. BVP, tenkantis vienam gyventojui, yra vienas svarbiausių rodiklių, padedančių įvertinti gyvenimo lygį ir nustatyti, ar prieinamos svarbios ekonominės pasirinkimo galimybės (Rakauskienė, 2006, p. 494–495).

HDI yra sudėtingas kompleksinis rodiklis, žemi vienos indekso sudedamosios dalies rodikliai negali būti kompensuojami kitos sudedamosios dalies aukštais rodikliais. Pvz., žemi tikėtino gyvenimo trukmės vidurkio rodikliai negali būti kompensuojami aukšto išsilavinimo lygio rodikliais arba aukšti gyvenimo lygio rodikliai negali būti kompensuojami žemais išsilavinimo lygio rodikliais – vienu ir kitu atveju HDI vis tiek yra žemas. Mokslininkai (McGillivray, White, 1993) taip pat diskutuoja dėl Žmogaus socialinės raidos indekso (teorinio ir politinio) svarbumo, pagrįstumo ir patikimumo, nors, kita vertus, pripažįstama (Human Development Report, 1995; Dijkstra, Hanmer, 2000; Biström, Nilsson, 2010), kad šio indekso atsiradimas paskatino šalis daugiau dėmesio skirti žmogaus socialinei raidai ir įvardyti rodiklius, kurie leistų išmatuoti pokyčius.

Vis dėlto žmogaus socialinė raida yra pernelyg sudėtingas procesas, kad vienu rodikliu būtų įvertinti visi raidos aspektai. HDI nerodo tolygaus ekonominių ir socialinių galimybių paskirstymo moterims ir vyrams (Tamutienė, 2004, p. 83). Todėl 1995 m. Žmogaus socialinės raidos indeksas (HDI) buvo papildytas dviem (GDI ir GEM) lyčių lygybės dimensijomis (Plantenga ir kt., 2003, p. 11). Be to, buvo sukurti nauji rodikliai, papildantys žmogaus socialinės raidos vertinimą (1 priedas).

Kaip matyti iš 1 priede pateiktų lyčių lygybės matavimo rodiklių, JTVP (UNDP) yra pagrindinis lyčių lygybės matavimo rodiklių kūrėjas ir naudotojas. 1995 m. Žmogaus socialinės raidos ataskaitoje įvardyti du sudėtiniai indeksai – lyčių socialinės raidos indeksas (GDI) ir lygių galimybių išplėtimo matas

(indeksas) (GEM), o 2010 m. ataskaitoje įvardytas dar vienas lyčių lygybę matuojantis rodiklis – lyčių nelygybės indeksas (GII).

Lyčių socialinės raidos indeksas (GDI) sudarytas iš trijų sudedamųjų dalių, matuoja žmogiškuosius pasiekimus tose srityse kaip ir HDI, tačiau čia atsižvelgiama į lyčių lygybės pažangą visuomenėje (Plantenga ir kt., 2003, p. 11; Rakauskienė, 2006, p. 497; Biström, Nilsson, 2010, p. 5; Ferrant, 2010, p. 6). O. G. Rakauskienės (2006) teigimu, indeksas rodo „šalies vietą tarp kitų pasaulio šalių, atsižvelgiant į vyrų ir moterų gyvenimo trukmę, išsilavinimą ir pajamas“.

GDI skaičiuojamas tokiu nuoseklumu (Tamutienė, 2004, p. 81; Human Development Report 2007/2008, p. 358; Ferrant, 2010, p. 6–7):

1. Apskaičiuojami dimensijų indeksai atskirai vyrams ir moterims pagal tokią formulę:

$$\text{Dimensijos indeksas } (Id_i) = \frac{\text{faktinė reikšmė} - \text{min reikšmė}}{\text{max reikšmė} - \text{min reikšmė}} \quad (1)$$

2. Apskaičiuojamos atskiros dimensijos pasiskirstymo tarp lyčių indeksas:

$$EDEA = \left[ (p_f \cdot Id_f^{1-\varepsilon}) + (p_m \cdot Id_m^{1-\varepsilon}) \right]^{1/1-\varepsilon} \quad (2)$$

kur:  $p_f$ ,  $p_m$  atitinkamai yra moterų ir vyrų dalis bendrame gyventojų skaičiuje;  $\varepsilon$  reiškia nelygybės koeficientą ir lygus 2.

3. Pasiskirstymo tarp lyčių indeksai agreguojami į lyčių socialinės raidos indeksą, ir GDI apskaičiuojamas taip:

$$GDI = \frac{1}{3} (EDEA_{le} + EDEA_{ed} + EDEA_{ei}) \quad (3)$$

kur:  $EDEA_{le}$  – vienodai paskirstytos vidutinės gyvenimo trukmės indeksas;  $EDEA_{ed}$  – vienodai paskirstyto išsilavinimo lygio indeksas;  $EDEA_{ei}$  – vienodai paskirstytų pajamų indeksas.

Siekiant išmatuoti lyčių politinės bei išteklių valdymo galios nelygybę, buvo sukurtas lygių galimybių išplėtimo indeksas (GEM). Apskaičiuojant jį, lyčių lygybę vertinama tokiose trijose srityse (Human Development Report



2006, p. 398; Human Development Report 2007/2008, p. 358): dalyvavimas politikoje ir priimant sprendimus (moterų ir vyrų dalis parlamente), ekonominis aktyvumas ir sprendimų priėmimas (moterų ir vyrų dalis, dirbančių vadovaujama ir administracinę bei profesinę ir techninę darbą), ekonominių išteklių prieinamumas (moterų ir vyrų darbo pajamų santykis). K. Bardhan, S. Klaseno (1999) nuomone, lyčių skirtumams sudaro sunkumų tas pats, taikomas skaičiuojant GDI, nelygybės koeficientas ( $\varepsilon$ ), reiškiantis, kad pasiektas tikslas visose trijose srityse, jeigu dalys yra 50/50.

GEM apskaičiuojamas dviem etapais (Ferrant, 2010, p. 7):

1. Apskaičiuojamas atskiros dimensijos vienodo pasiskirstymo tarp lyčių indeksas (EDEP):

$$EDEP = [p_f \cdot I_f^{1-\varepsilon} + p_m \cdot I_m^{1-\varepsilon}]^{1/(1-\varepsilon)} \quad (4)$$

2. GEM apskaičiuojamas kaip:

$$GEM = \frac{1}{3}(EDEP_p + EDEP_e + EDEP_r) \quad (5)$$

kur:  $EDEP_p$  – vienodas atstovavimas parlamente;  $EDEP_e$  – vienodos ekonominio dalyvavimo galimybės;  $EDEP_r$  – vienodos pajamos.

Tačiau GDI ir GEM indeksus mokslininkai (Bardhan, Klasen, 1999; Dollar, Gatti, 1999; Dijkstra, Hanmer, 2000; Dijkstra, 2002, 2006; Plantenga, Remery, Figueiredo, Smith, 2003; 2009; Klasen, 2006; Schüller, 2006; Hausmann, Tyson, Zahidi, 2007; Biström, Nilsson, 2010; Ferrant, 2010; Klasen, Schüller, 2011) dažnai kritikuoja. Pirma kritikos strėlė nukreipta į lyčių lygybės dimensijų parinkimą: neįtraukti kai kurie svarbūs lyčių nelygybės matmenys. Į GDI ir GEM įtraukti ekonominiai ir politiniai aspektai, tačiau jie nevertina dalyvavimo priimant sprendimus bendruomenėje, šeimoje ir pan. Be to, kai kuriose šalyse lyčių lygybės pasiekimai gali būti akivaizdūs vienoje srityse, kai kuriose šalyse – kitose srityse, todėl reikalingas platesnis rodiklių sąrašas.

Kita problema susijusi su kintamųjų lyčių nelygybei matuoti parinkimu. GDI ir GEM indeksai nevertina lyčių lygybės kaip tokios. Jie nėra priemonė,

skirta pačiai lyčių lygybei vertinti, bet yra pasiekimų lygio ir nelygybės derinys. GDI apibūdinamas kaip nelygybę žmogaus socialinėje raidoje įvertinantis matas. Panašiai GEM atsižvelgiama į kiekvienos lyties darbo užmokesčio lygį, o ne į kiekvienos lyties darbo užmokesčio dalį bendrame darbo užmokestyje. R. Hausmanno, L. D. Tyson, S. Zahidi (2007) nuomone, tikslas turėtų būti atkreipti dėmesį į tai, ar atotrūkis tarp vyrų ir moterų pasirinktų kintamųjų sumažėjo, o ne akcentuoti „moterų pergalę lyčių kovoje“.

Galiausiai ginčijamasi ir dėl sudėtinių indeksų sudarymo. GDI ir GEM – tai paprastas aritmetinis sudedamųjų dalių vidurkis. JTVP (1995) įvardyta, kad nėra pagrindo skaičiuoti svertinių rodiklių. Tačiau D. Sugarmano, M. Strauso (1988) ir D. Perrons (2005) nuomone, tam galima paprieštarauti argumentuojant, jog sudėtiniai nesvertiniai rodikliai suteikia stipriausią svorį didžiausius nukrypimus turintiems komponentams (Ferrant, 2010, p. 9). Todėl jei sudedamųjų dalių variantiškumas yra didelis, svariai reikalingi.

Siekdami pašalinti GDI ir GEM trūkumus, A. G. Dijkstra, L. Hanmer (2000) ir A. G. Dijkstra (2002) pasiūlė indeksus, kurie konkrečiai įvertina lyčių (ne)lygybę. Pirmasis indeksas buvo pavadintas santykinės moterų padėties indeksu (RSW). RSW parodo realią moterų padėtį lyginant su vyrų padėtimi. Šio rodiklio paskirtis yra „įvertinti, kiek moterų padėtis geresnė ar blogesnė nei vyrų“ (Permanyer, 2009, p. 192).

RSW apskaičiuojamas taip (Dijkstra, Hanmer, 2000, p. 51):

$$RSW = \frac{1}{3} \left( \frac{E_f}{E_m} + \frac{L_f}{L_m} + \frac{w_f^*}{w_m^*} \right) \quad (6)$$

kur:  $E_f$  ir  $E_m$  yra moterų ir vyrų išsilavinimo lygio indeksas;  $L_f$  ir  $L_m$  yra moterų ir vyrų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės indeksas;  $w_f^*$  ir  $w_m^*$  – moterų ir vyrų grįžimo į darbą rodiklis, arba analogiškai, moterų uždirbamų pajamų santykis su jų gyventojų skaičiumi. Jeigu  $RSW < 1$ , moterys yra diskriminuojamos; jeigu  $RSW > 1$ , diskriminuojami yra vyrai. Kai  $RSW = 1$ , egzistuoja lyčių lygybė.

Kitas indeksas, kurį pasiūlė A. G. Dijkstra (2002) – standartizuotas lyčių lygybės indeksas (SIGE). Sudarant šį indeksą buvo atsižvelgta į tai, kad indeksas turi atitikti tokius reikalavimus (Dijkstra, 2002, 317):

- į indeksą turi būti įtraukti rodikliai, kurie apima svarbius lyčių lygybės aspektus;
- jis turi būti santykinis dydis;
- turi būti parinkti tinkami svoriai.

A. G. Dijkstra (2002) įvardija lyčių nelygybės aspektus, kurie įtraukiami į indeksą. Ji naudoja aštuonias Hagos pasitarime identifikuotas dimensijas argumentuodama tuo, jog „pagrindinis to pasitarimo tikslas buvo apibrėžti svarbius nelygybės aspektus, kurie gali būti skirtingose kultūrose“ (Dijkstra, 2002, p. 318). Įvertinus visas išskirtas dimensijas (buvo išskirtos aštuonios dimensijos: lyčių tapatumas, apimantis lyčių vaidmenų socializaciją ir švietimą; kūno autonomija; savarankiškumas namų ūkyje; politinė galia; socialiniai ištekliai; materialiniai ištekliai; užimtumas ir pajamos bei laikas, kuris apima ir laiką, skiriamą laisvalaikui ir miegui), SIGE apima galimybę siekti išsilavinimo, galimybę sveikai gyventi, dalyvavimą darbo rinkoje, ekonomikoje ir politikoje (Ferrant, 2010, p. 11).

Tačiau ir šis indeksas kritikuojamas. Mokslininkų nuomone, SIGE indeksas turi tuos pačius trūkumus kaip ir GDI bei GEM (Biström, Nilsson, 2010, p. 10; Permanyer, 2010, p. 191; Klasen, Schüller, 2011, p. 6), o labiausiai kritikuojamas pats indekso sudarymo metodas (Ferrant, 2010, p. 12). SIGE yra linijinis indeksas, o toks indeksas leidžia išlaikyti pusiausvyrą tarp įvairių diskriminacijos formų. Be to, svarbu pabrėžti, kad SIGE nevertina, kiek moterų padėtis geresnė / blogesnė negu vyrų (kaip RSW indeksas). O tai, I. Permanyer (2010) manymu, neleidžia įvertinti lyčių nelygybės masto įvairių sričių kontekste.

Vėlesniais metais buvo sukurti dar kiti lyčių lygybę vertinantys indeksai. Vienas iš jų – 2005 m. tarptautinės gyventojų organizacijos (Social Watch) sukurtas lyčių lygybės indeksas (GEI). GEI sudaro trys dimensijos (Social Watch Report 2005: Roars and Whispers, 2005, p. 74):

- išsilavinimas (vertinamas raštingumo atotrūkis ir mokymosi aprėpties lygis, siekiant pradinio, vidurinio ir aukštojo išsilavinimo);
- ekonominis dalyvavimas (moterų dalis visuose (išskyrus žemės ūkį) atlyginamo darbo sektoriuose bei moterų ir vyrų pajamų santykis);
- įgaliojimai (moterų dalis aukščiausiose valdžios ir valdymo pozicijose, parlamente ir priimant sprendimus ministerijose).

GEI yra paprastas į tris išvardytas dimensijas įtrauktų rodiklių vidurkis (Schüler, 2006, p. 171). I. Permanyer (2010) teigimu, lyčių nelygybės matavimas pagal kiekvieną dimensiją yra santykinio pobūdžio (pvz., santykis tarp apskaičiuotų moterų ir vyrų pajamų ir pan.). Trijų skirtingų rodiklių vertės indeksuojamos į keturias skirtingas kategorijas (blogiausia = 1, geriausia = 4), vadinasi, kiekvienai šaliai priskiriama tam tikra kategorija iš įvardytų trijų dimensijų. Bendras indeksas – tai skirtingų dimensijų suma.

GEI, kaip ir kiti anksčiau aprašyti rodikliai, taip pat turi trūkumų. Šis indeksas derina gerovę su įgaliojimų (galios) problemomis, yra grindžiamas nepatikimais pajamų duomenimis, yra sudėtingas ir stokoja skaidrumo dėl daugelio dedamųjų bei yra neapsaugotas nuo problemų naudojant aritmetinį vidurkį (Klasen, Schüler, 2011, p. 6–7).

Dar vieną indeksą – pasaulinį lyčių lygybės indeksą (GGI) 2006 m. pristatė Pasaulio ekonomikos forumas (WEF). GGI vertina atotrūkį tarp vyrų ir moterų išskiriant keturias pagrindines dimensijas: ekonominis dalyvavimas ir galimybės, išsilavinimo įgijimas, sveikata ir išlikimas bei politinė galia (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2006, p. 5). Kiekvienai dimensijai priskirti tam tikri rodikliai, o iš viso yra 14 rodiklių.

Bendras indeksas kiekvienoje dimensijoje apskaičiuojamas kaip santykis tarp atitinkamų moterų ir vyrų rodiklių. Be to, visos rodiklių reikšmės, didesnės negu 1, yra prilyginamos 1, išskyrus vidutinės gyvenimo trukmės rodiklį, kurio reikšmė yra 1,06. Tokiu būdu šalys, kurios pasiekia tobulą lygybę, yra traktuojamos taip pat, kaip šalys, kuriose vyrų pasiekimai yra mažesni negu moterų. Siekiant užtikrinti, pvz., kad kiekviena išsilavinimo dimensijos dedamoji turėtų tokią pat įtaką, GGI apskaičiuojamas kaip svertinis

vidurkis. Paprastas vidurkis galėtų suteikti daugiau svorio dedamajai (komponentui), turinčiai aukštesnį standartinį nuokrypį. Svoriai nustatomi taip: apskaičiuojamas standartinis kiekvienos dedamosios nuokrypis vienu procentinio punkto pokyčiu ir tada šios reikšmės perskaičiuojamos į svorius. Todėl, pvz., šalis, turinti didelį pradinio išsilavinimo atotrūkį tarp lyčių (mažas standartinis nuokrypis), yra nepalankesnėje padėtyje, negu šalis, turinti didelį aukštojo išsilavinimo atotrūkį tarp lyčių (aukštas standartinis nuokrypis). Tokiu atveju, S. Klaseno, D. Schüler (2011) nuomone, GGI yra paprastas visų keturių dimensijų vidurkis. Šis indeksas taip pat derina gerovę su įgaliojimų (galios) problemomis, be to, didelis dedamųjų (komponentų) skaičius ir sudėtinga svorių nustatymo procedūra sukuria interpretavimo ir palyginamumo laiko atžvilgiu problemas (Klasen, Schüler, 2011, p. 7).

Kito lyčių lygybės vertinimo mato – Europos Sąjungos lyčių lygybės indekso – autoriai įvardija, kad pagrindiniai indekso sukūrimo uždaviniai yra trys (Plantenga ir kt., 2009, p. 20):

- nustatyti lyčių (ne)lygybės mastą tam tikru periodu;
- nustatyti (ne)lygybės priežastis, siekiant įvardyti galimas politikos priemonės šioms problemoms spręsti;
- stebėti priimamų sprendimų įtaką lyčių (ne)lygybės problemoms spręsti laikui bėgant.

Esminis EUGEI bruožas yra tai, jog indeksas turėtų įpareigoti šalis daugiau dėmesio skirti lyčių lygybei įgyvendinti ir gebėti įvertinti lygybę tam tikru laiko momentu. Rodikliai turi būti „tinkami, lengvai suprantami, prasmingi ir nuoseklūs bei leidžiantys palyginti situaciją atskirose šalyse“ (Plantenga, 2009, p. 22).

EUGEI indeksas sudarytas iš keturių dimensijų, kiekvienai dimensijai priskirti du rodikliai (1 priedas). Vienodos galimybės dalyvauti atlyginamo darbo sferoje vertinamos atsižvelgiant į lyčių užimtumo ir nedarbo skirtumus. Į vienodą pajamų pasidalijimo dimensiją įtrauktas darbo užmokestis ir pajamos, kur darbo užmokestis suprantamas kaip darbo užmokesčio atotrūkis bei skaičiuojamas lyginant skirtumą tarp vidutinio valandinio vyrų ir moterų bruto

darbo užmokesčio su vidutiniu valandiniu vyrų bruto darbo užmokesčiu ir išreiškiamas procentais. Vienodą sprendimų priėmimo galią leidžia įvertinti moterų ir vyrų skaičiaus parlamente skirtumas bei moterų ir vyrų teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovų skaičiaus skirtumas. Galiausiai vienodas laiko pasidalijimas vertinamas atsižvelgiant į du rodiklius: moterų ir vyrų laiko, skirto vaikų priežiūrai, bei laisvalaikio skirtumą.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad skaičiuojant sudėtinį indeksą rodikliai vertinami skirtingu masteliu. Siekiant suderinti sudėtinio indekso reikšmes, faktinės rodiklių reikšmės standartizuojamos taip, kad visi rodikliai įgautų daugiau mažiau tokį patį svorį. Tam naudojami keli (statistiniai) metodai. Faktinė reikšmė standartizuojama taikant Min-Max metodą, naudojamą skaičiuojant GDI ir GEM indeksus (Plantenga, 2009, p. 25):

$$\text{Standartizuota reikšmė} = \frac{(|\text{faktinė reikšmė } x_1| - \text{minimali reikšmė } x_1)}{(\text{maksimali reikšmė } x_1 - \text{minimali reikšmė } x_1)} \quad (7)$$

Faktinė reikšmė yra kiekvienos šalies tam tikro rodiklio reikšmė, pvz., nedarbo lygio skirtumas yra 4,0 proc. p. (kitais tariant, moterų nedarbo lygis yra 8 proc., o vyrų – 4 proc.). Lyčių lygybė suvokiama kaip lyčių atotrūkio nebuvimas, todėl teigiamas ar neigiamas skirtumas traktuojamas taip pat. Imama absoliuti lyčių atotrūkio reikšmė. Maksimumas (optimalus atvejis) reiškia visišką lygybę ir visada lygus 0. Minimumas (blogiausias atvejis) suprantamas kaip lyčių nelygybė. Minimali reikšmė nustatoma tokia, kuri yra šiek tiek blogesnė negu minimali reikšmė visose ES šalyse. Nustatyta minimali reikšmė traktuojama kaip pradinis taškas. Daroma prielaida, kad faktinė reikšmė nebus didesnė už nustatytą minimalią reikšmę. Standartizuota indikatorius reikšmė yra ne didesnė už 1, o tai reiškia lygybę. Bendras sudėtinis indeksas apskaičiuojamas sudedant standartizuotas reikšmes ir padalijant iš bendro rodiklių skaičiaus.

Pagrindinis, anot E. Biström, K. Nilsson (2010), šio indekso trūkumas yra tas, kad sunku gauti patikimus duomenis. Egzistuoja indekso tinkamumo

problema, nes yra daug sudėtingų kintamųjų. Be to, indeksas tinkamesnis lyginti tam tikrą išsivystymo lygį tarp šalių.

Naujausi, 2010 m. pasiūlyti, lyčių lygybę vertinantys indeksai yra du: lyčių nelygybės indeksas (GII) ir Europos lyčių lygybės indeksas (EGEI). Lyčių nelygybės (GII) indeksas atskleidžia lyčių skirtumus reprodukcinės sveikatos, įgaliojimų ir darbo rinkos srityse (Human Development Report 2010, 2010, p. 86). Kaip ir kitų indeksų, GII indekso taikymą gali riboti patikimų duomenų trūkumas, tačiau ar tokia problema iš tikrųjų yra, parodys laikas.

Europos lyčių lygybės indeksas (EGEI) yra hierarchinės struktūros sudėtinis rodiklis, kuris vertina galimybę naudotis pagrindiniais ištekliais, nustato moterų ir vyrų socialinį statusą. Indekso autoriaus E. Bericat (2011) teigimu, indeksas sudarytas iš trijų dimensijų (išsilavinimo, darbo ir įgaliojimų), 8 subdimensijų (į išsilavinimo dimensiją įtrauktas išsilavinimo lygis, mokymasis visą gyvenimą, išsilavinimo segregacija; į darbo dimensiją – dalyvavimas, sutarties sąlygos, profesinė ir darbo užmokesčio segregacija; įgaliojimų dimensiją sudaro dvi – politinė ir valdymo – subdimensijos) ir 18 rodiklių (pvz., 15–64 m. amžiaus asmenų užimtumo lygis, darbo užmokesčio atotrūkis ir kt.), kuriuos galima apskaičiuoti kasmet, o naudojami duomenys yra paprasti ir suprantami, todėl rezultatus lengva interpretuoti. Tačiau dėl šio indekso tinkamumo taip pat galima diskutuoti. Pvz., kyla klausimas, kodėl į EGEI indeksą įtraukti darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, ir kaip tada reikia vertinti – teigiamai ar neigiamai – didelį asmenų, dirbančių ne visą darbo dieną, skaičių. Juk, viena vertus, darbas ne visą darbo dieną gali būti patrauklus jaunimui, moterims, auginančioms vaikus. Kita vertus, darbas ne visą darbo dieną garantuoja mažesnes socialines garantijas, kurios reiškia mažesnes pajamas senatvėje.

Taigi lyčių lygybės matavimai yra sudėtinga užduotis, o sudarant sudėtinius indeksus gali būti išskiriamos įvairios sritys, dimensijos ir rodikliai (4 lentelė).

## Sudėtinių indeksų palyginimas

Sudėtinis indeksas	Svarbiausios vertinamos sritys						
	Sveikata	Išsilavinimas	Ekonomika	Darbo rinka	Pajamos	Politinė galia	Kita
GDI	+	+			+		
GEM			+		+	+	
RSW	+	+			+		
SIGE	+	+	+	+		+	
GEI		+	+		+	+	
GGI	+	+	+	+	+	+	
EUGEI			+	+	+	+	+
GII	+	+		+		+	
EGEI		+		+		+	+

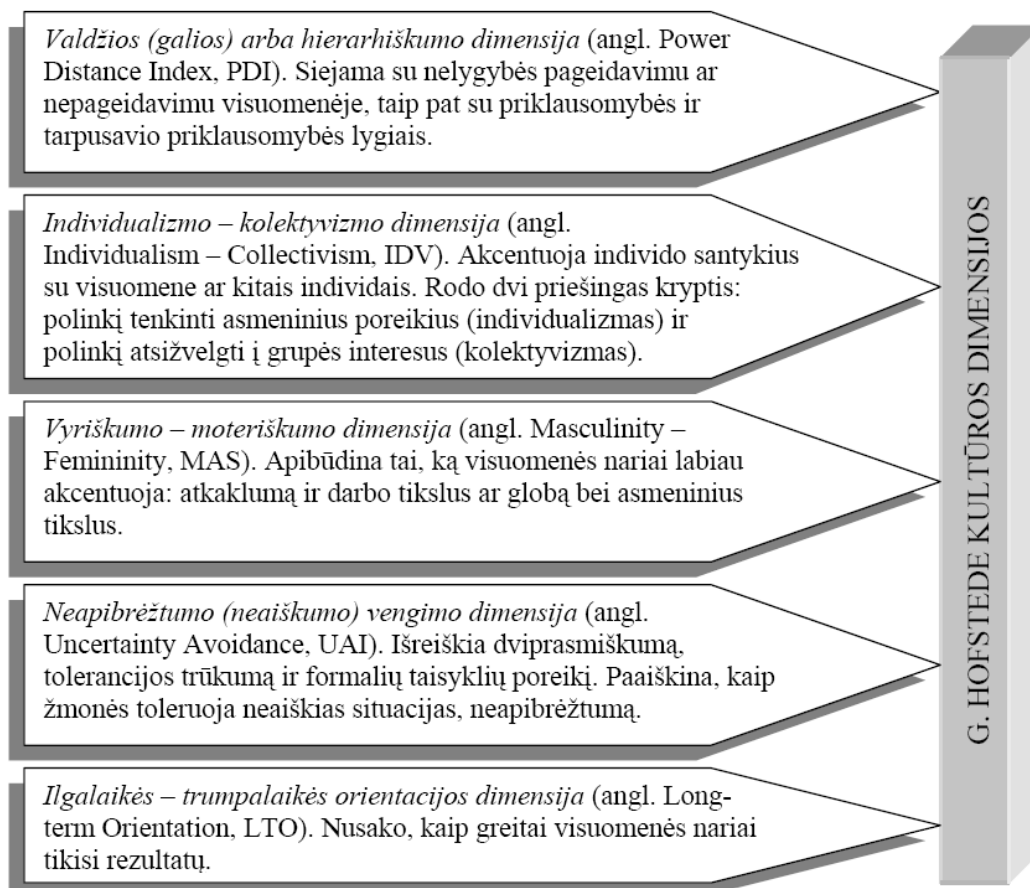
Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 4 lentelės, pagrindiniai aspektai, įtraukiami į sudėtinius indeksus, yra išsilavinimas, pajamos ir įgaliojimai. Daugiausia svarbiausių sričių, vertinant lyčių lygybę, įtraukta į Pasaulinį lyčių lygybės indeksą (GGI). Šis indeksas vertina tokias svarbias sritis kaip raštingumo ir išsilavinimo lygį, vidutinę sveiko gyvenimo trukmę, darbo jėgos aktyvumą, pajamas, galimybę dalyvauti ekonomikoje ir politikoje.

Kita vertus, nesunku suvokti, kad iš tikrųjų sunku apibrėžti sąvokas ir parinkti rodiklius, kuriais būtų galima įvertinti lyčių lygybę. Nors pastaruoju metu sukurta daug tokių indeksų, nė vienas iš jų nėra tobulas, o indeksų taikymas yra problemiškas ir dažnai ribotas. Nors į sudėtinius indeksus įtraukiami įvairūs rodikliai, reikia akcentuoti, kad sudarant juos neatsižvelgiama į svarbius ir individui, ir visai visuomenei kultūrinius aspektus. Kaip jau minėta 1.2. poskyryje, kultūriniai veiksniai yra vieni iš svarbiausių, sąlygojančių nevienodas moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje, todėl disertacijoje jiems skiriamas didelis dėmesys.

Kultūrinės aplinkos veiksniai nėra lengvai identifikuojami. Jie dažnai išryškėja per ekonominius, socialinius ir politinius šalies požymius (Čiburienė, Guščinskienė, 2007, p. 50). G. Hostede (2009), nagrinėdamas kultūrinius skirtumus, išskiria penkias kultūros dimensijas (3 pav.).





Šaltinis: sukurta autorės pagal HOFSTEDE, G. (2009) Cultural Dimensions; ČIBURIENĖ, J; GUŠČINSKIENĖ, J. (2007) Kultūrinės vertybės ir žinių visuomenės vystymasis Lietuvoje, p. 50; PRUSKUS, V. (2003) Multikultūrinė komunikacija ir vadyba, p. 54–55.

### 3 pav. G. Hofstede kultūros dimensijų apibūdinimas

Kaip matyti 3 pav., išskirtos kultūros dimensijos akcentuoja nelygybės pageidavimą ar nepageidavimą, individo santykius su kitais individais, vyriškumo dominavimą visuomenėje ir pan., todėl galima daryti išvadą, jog svarbios yra visos kultūros dimensijos. G. Hofstede apibūdina šias kultūros dimensijas kaip kultūros aspektus, kuriuos galima įvertinti lyginant vienas kultūras su kitomis. Minėtos dimensijos reprezentuoja pagrindines bet kurios kultūros vertybių orientacijas, o vertybių skirtumai parodo, kad atskiros kultūros turi skirtingus bendrą visiems žmonėms sprendimų variantus (Pruskus, 2003, p. 55).

A. Marcusas ir E. W. Gould (2001) pažymi, kad šalys, pasižyminčios didele valdžios pozicija, turi centralizuotą valdymo politiką ir atsiskleidžia

aukšta hierarchija organizacijose, taip pat jose vyrauja dideli darbo užmokesčio ir padėties skirtumai. Tokiose šalyse nelygė yra tikėtina ir gali būti pageidaujama. O šalių, pasižyminčių maža valdžios pozicija, organizacijose vyrauja bendradarbiavimas tarp pavaldinių ir vadovų, mažesni darbo užmokesčio ir padėties skirtumai. Nuo senų laikų esmine problema laikoma moteriškų ir vyriškų vertybių egzistavimas. Kai kurios šalys daugiau turi vyriškų vertybių, tokių kaip pagarba, rinkos užkariavimas ir pinigų uždirbimas. Moteriškų vertybių šalys užsiima skatinimu, auklėjimu ir aplinkos pažinimu. A. Marcuso ir E. W. Gould (2001) nuomone, paprastai vyrų darbo tikslai yra pajamos, pripažinimas, tobulėjimas ir iššūkiai, o moterų – geri santykiai su pavaldiniais ir vadovais, geros gyvenimo ir darbo sąlygos bei užimtumo garantijos.

Kiekvieno individo sėkmė ar nesėkmė priklauso ne tik nuo tam tikroje kultūroje susiformavusių ypatumų, bet ir nuo daugelio psichologinių asmens savybių. Pastaruoju metu asmenybės psichologijoje dominuojančia paradigma tampa taksonominiai asmenybės bruožų tyrimai, kurių teorinį pagrindą sudaro du modeliai. Dažniausiai taikomas Penkių faktorių modelis (kitai dar vadinamas „Penketu svarbiausių“) – penkias asmenybės bruožų dimensijas (neurotizmą, ekstraversiją, atvirumą patyrimui, sutariamumą ir sąmoningumą) sujungia į bendrą asmenybės struktūrą aprašančią schemą (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006, p. 7). Paprastai išskiriami asmenybės struktūrą sudarančių bruožų klasteriai, o jais remiantis atliekami asmenybės bruožų tyrimai.

Atlikti tyrimai leidžia teigti, kad, pavyzdžiui, aukštas sąžiningumo / sąmoningumo rodiklis rodo šalyje vyraujančius atsakingumo, sąžiningumo bruožus atliekant užduotis, o ekstravertiškumo bruožais pasižyminčiose šalyse žmonės linkę bendrauti, nes ekstravertai yra „širdingi, nuoširdūs, lengvai užmezgantys ryšius ir bendraujantys su kitais žmonėmis“ (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006, p. 10). Aukštu sutariamumu pasižyminčiose šalyse žmonės labiau linkę pasitikėti kitais žmonėmis, jų gerais ketinimais, mažiau linkę pasiduoti agresijai ir kt. Tačiau disertacijos autorės nuomone, psichologiniai rodikliai yra indiferentiški, t. y. neleidžia aiškiai

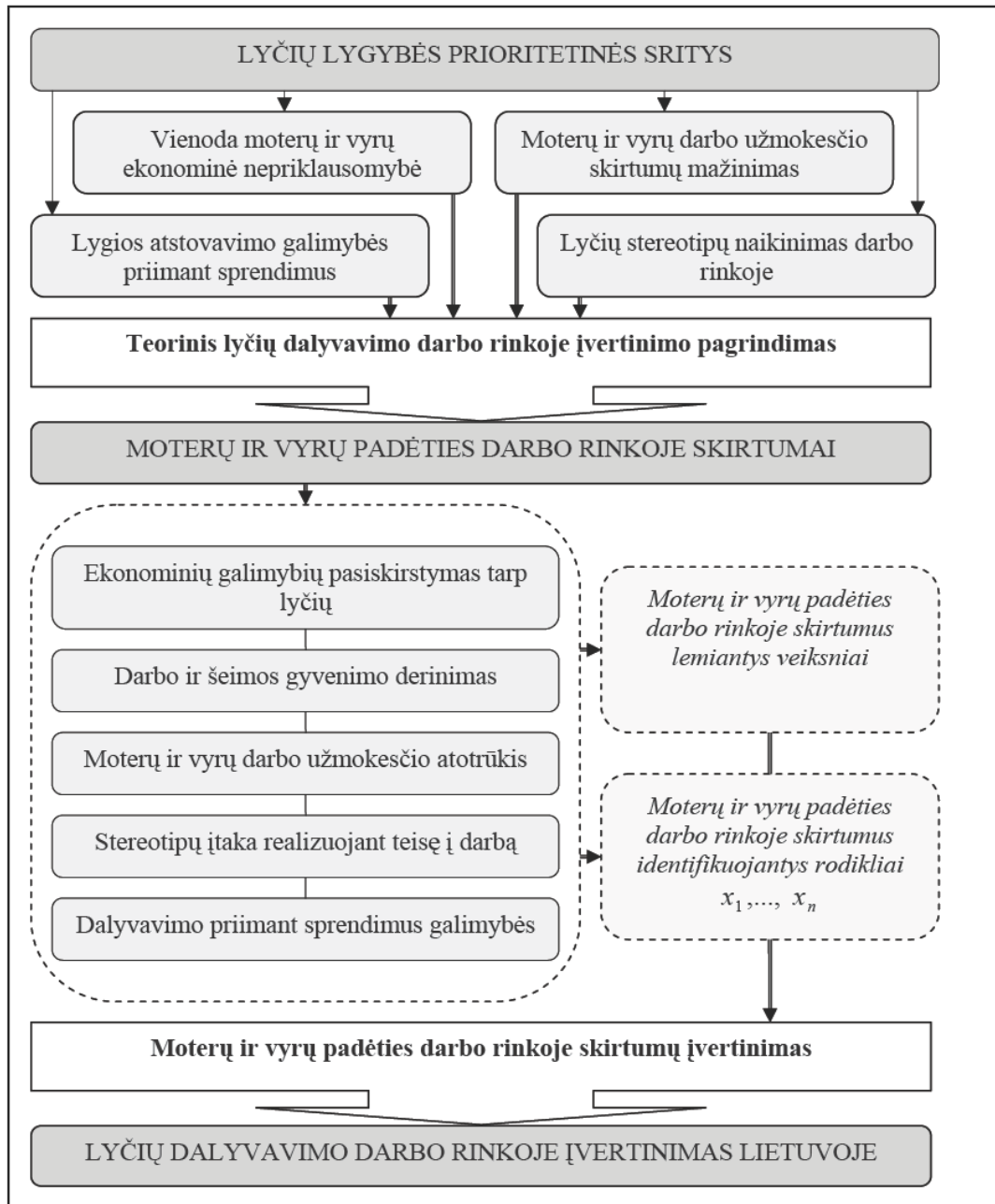
diferencijuoti skirtumų tarp moterų ir vyrų, todėl disertacijoje plačiau neanalizuojami ir nevertinami, o paliekami tolesnėms tyrimų studijoms.

Reikia pažymėti, kad lyčių lygybės įgyvendinimui svarbią reikšmę turi ir instituciniai rodikliai. Pasaulio bankas pateikia Pasaulinį valdymo rodiklį (WGI), kurį sudaro tokie instituciniai rodikliai (The World Bank, 2009):

- balsavimo ir atskaitomybės indeksas (angl. *Voice and accountability*) – tai įvairių politinių procesų, pilietinių laisvių ir teisių rodiklis, matuojantis, koku mastu šalies piliečiai gali dalyvauti pasirenkant Vyriausybę, kokia jų žodžio ir žiniasklaidos laisvė;
- politinio stabilumo ir smurto / terorizmo nebuvimo indeksas (angl. *Political stability and absence of violence*) fiksuoja tikimybę destabilizuoti padėtį ir nuversti Vyriausybę nekonstitucinėmis ar kitomis žiauriomis priemonėmis, įskaitant politiškai motyvuotą smurtą ir terorizmą;
- Vyriausybės efektyvumas (angl. *Government effectiveness*) – tai rodiklis, fiksuojantis viešųjų, civilinių paslaugų kokybę ir jų nepriklausomybės laipsnį nuo politinio spaudimo, politikos formavimo ir įgyvendinimo kokybę bei Vyriausybės pasitikėjimą tokia politika;
- reguliavimo kokybės indeksas (angl. *Regulatory quality*) fiksuoja Vyriausybės gebėjimą parengti ir įgyvendinti tinkamą politiką ir jos reglamentus, kurie leistų ir skatintų vystyti privatų sektorių;
- teisėtumo indeksas (angl. *Rule of law*) fiksuoja, kokį pasitikėjimą turi atstovai ir kaip jie laikosi visuomenės taisyklių, ypač kaip kokybiškai valdo nuosavybės teisę, teisėtvarką, teisėsaugą ir nusikalstamumą bei smurtą;
- korupcijos kontrolės indeksas (angl. *Control of corruption*) apibrėžia, koku lygiu šalyje kontroliuojama korupcija. Korupcijos kontroliavimo rodiklis fiksuoja suvokimo mastą, kaip visuomenės galia priklauso privačiai naudai, įskaitant smulkaus ir stambaus masto korupciją.

Pagal šiuos rodiklius šalys ranguojamos ir vertinamos tarpusavyje. Valdymo rodiklio vertinimas šalyje yra labai svarbus, nes nuo šalies gebėjimo tinkamai įgyvendinti politiką priklauso ir ekonominė, ir socialinė šalies būklė.

Taigi siekiant įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus reikia atsižvelgti į daugelį aspektų, interpretuoti ir vertinti ekonomines, socialines, politines ir kt. galimybes (4 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

#### 4 pav. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo teorinis modelis

Kaip matyti iš 4 pav., išskiriamos keturios pagrindinės disertacijoje nagrinėjamos lyčių lygybės prioritetinės sritys. Vertinant lyčių dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, dėmesys skiriamas užimtumo, darbo užmokesčio

atotrūkio tarp lyčių problemoms, moterų galimybėms dalyvauti versle, moterų ir vyrų lygybei įveikiant skurdą ir t.t. Kitas svarbus aspektas yra apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybės. Moterų dalyvavimas darbo rinkoje susijęs ne tik su atsakomybe šeimai, bet ir su tuo, kaip tą atsakomybę yra linkę dalintis vyrai, kokią naštą moterims (beje, kartais ir vyrams) užkrauna visuomenėje susiformavusios ir sunkiai įveikiamos nuostatos. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad visuomenėje susiformavę stereotipai gali turėti įtakos moterims ir vyrams pasirenkant darbą ir sukurti pagal lytį susiskaidžiusią darbo rinką. Todėl dar viena svarbi lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemianti sritis – lyčių stereotipai ir jų naikinimas darbo rinkoje. Taip pat mokslinėje literatūroje atkreipiamas dėmesys į tai, jog lyčių lygybės įgyvendinimas sunkiai skinasi kelią politinėje gyvenimo sferoje, tai verčia skirti dėmesį tolygesniam moterų ir vyrų dalyvavimui priimant sprendimus: moterų dalyvavimui politikoje, priimant ekonominius sprendimus ir pan. Taigi, išskyrus pagrindines sritis, galima apibrėžti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo seką: nurodomi lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai (ekonominiai, socialiniai, kultūriniai, instituciniai) ir analizuojami moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus leidžiantys identifikuoti rodikliai.

## **2. MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE SKIRTUMAI**

XXI a. įsiveržė į kiekvieno iš mūsų gyvenimus skatindamas lygiavertę partnerystę šeimoje ir visuomenėje, keldamas naujus reikalavimus asmeniui, šeimai ir visai aplinkai. Pastaruoju metu Europos visuomenėse vyksta įvairūs pokyčiai – kinta darbo pobūdis, šiuolaikinės šeimos gyvenimo būdas, kalbama apie lyčių lygybės įgyvendinimą. Teoriškai laisvosios rinkos sistema suteikia galimybę visiems piliečiams siekti ekonominio savarankiškumo. Tačiau realiame gyvenime dažnai nutinka kitaip: moterims gerokai sunkiau nei vyrams integruotis į darbo rinką, o tai apriboja moterų dalyvavimą ekonominių išteklių paskirstyme ir stumia jas į skurstančiųjų gretas.

### **2.1. Ekonominių galimybių pasiskirstymas tarp lyčių**

Ekonominė nepriklausomybė yra būtina sąlyga siekiant, kad moterys ir vyrai galėtų kontroliuoti savo gyvenimą, priimti tam tikrus sprendimus ir juos įgyvendinti. Labai svarbus veiksnys, užtikrinantis individų ekonominį savarankiškumą ir mažesnę moterų bei vyrų nelygybę visuomenėje, yra užimtumas. Kiekvienos valstybės vienas iš svarbiausių tikslų yra didinti šalies gyventojų užimtumą, siekti kad nedarbo lygis būtų kuo žemesnis ir nelemtų infliacijos padidėjimo. Pastaraisiais metais vykę pokyčiai rodo, kad Europos užimtumo strategija (EUS) sudarė sąlygas Europos Sąjungai daryti pažangą kovojant su nedarbu ir kuriant daugiau bei geresnių darbo vietų.

Užimtumo politika oficialiai tapo viena pagrindinių Europos Sąjungos prioritetų 1997 m. lapkričio mėn. Europos Tarybos susitikime Liuksemburge patvirtinus Europos užimtumo strategiją, nors užimtumo tikslų integravimo į ES ekonominę politiką procesas prasidėjo dar 1990 m. pradžioje. Per šį laikotarpį Europos šalys pradėjo spręsti aukšto ir pastovaus nedarbo lygio, didėjančio ilgalaikio nedarbo problemas, kartu atkreipdamos dėmesį į struktūrines darbo rinkos problemas (Kluve, Card, Fertig ir kt., 2007, p. 13).

Taip pat EUS buvo svarbus atspirties taškas sprendžiant moterų integracijos į darbo rinką problemas (Rubery ir kt., 2001, p. 33). Mokslininkų (Rubery, Smith, Fagan, 1999; Rubery ir kt., 2001) nuomone, moterų užimtumo didinimas – vienas iš svarbiausių užimtumo strategijos aspektų.

2000 m. Europos Vadovų Taryba ėmėsi iniciatyvos siekdama didinti užimtumo lygį ir 2000 m. kovo mėn. sutarė, kad Europos Sąjunga sieks tapti konkurencinga ir dinamiška žinių ekonomika, pasižyminčia tvariu ekonomikos augimu, sukuriančia daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnę socialinę sanglaudą. Buvo apibrėžta, kad bendras užimtumo ir ekonominės politikos tikslas – pasiekti 70 proc. užimtumo lygį, moterų – daugiau kaip 60 proc. užimtumo lygį iki 2010 m. (European Commission, 2009a, p. 8). Taip pat aiškiai įvardytas ES politikos tikslas – padidinti moterų, dalyvaujančių darbo rinkoje, skaičių ir sumažinti atotrūkį tarp lyčių užimtumo, nedarbo ir darbo užmokesčio.

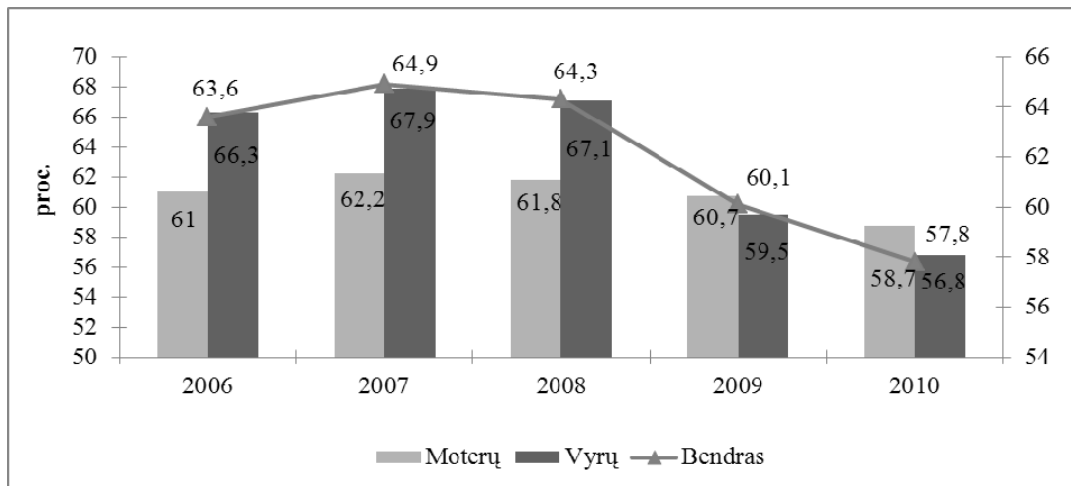
2005 m. Europos Taryba pripažino, kad buvo pasiekta nepakankama pažanga, ir nusprendė atnaujinti strategiją sutelkdama dėmesį į ekonominį augimą ir užimtumą. Naujose užimtumo gairėse buvo nuspręsta įgyvendinti užimtumo politiką siekiant visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo gerinimo, taip pat socialinės ir teritorinės sanglaudos stiprinimo. Buvo apibrėžtos trys sritys (European Commission, 2009a, p. 8):

- pritraukti ir išlaikyti žmones darbo rinkoje, padidinti darbo jėgos pasiūlą ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemas;
- gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti;
- didinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą tobulinant švietimą ir įgūdžius.

Vienas iš esminių strateginių tikslų norint pasiekti gerovės, konkurencingumo ir žinių ekonomikos augimo, yra visų socialinių grupių užimtumo didinimas Europos Sąjungoje. Europos Komisija akcentuoja, kad vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims yra ekonominė būtinybė, tad „moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra vienas iš pagrindinių ES tikslų – ekonominio augimo ir lyčių lygybės – įgyvendinimo prielaidų“

(Gečienė, 2008, p. 6). Todėl lyčių lygybė yra gyvybiškai svarbus ES augimo, užimtumo ir socialinės sanglaudos tikslas. 2020 m. Europos strategijoje numatyta padidinti 20–64 m. amžiaus asmenų užimtumo lygį iki 75 proc. 2020 m. (European Commission, 2010a).

Analizuojant bendrą Lietuvos užimtumo lygio dinamiką 2006–2010 m., nesunku pastebėti netolygų šio rodiklio kitimą (5 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2011a) Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas, p. 10–12.

### 5 pav. Užimtumo lygio dinamika 2006–2010 m. Lietuvoje

Kaip matyti iš 5 pav. pateiktų duomenų, aukščiausias bendras užimtumo lygis analizuojamu laikotarpiu užfiksuotas 2007 m. (bendras užimtumo lygis siekė 64,9 proc. ir, lyginant su 2006 m., padidėjo 1,3 proc. p.). Vis dėlto besitęsiantis ekonominis nuosmukis turėjo neigiamą įtaką darbo rinkai. Užimtumo lygio mažėjimas prasidėjo 2008 m. ir tęsėsi iki 2010 m. – 2010 m., lyginant su 2008 m., bendras užimtumo lygis sumažėjo 6,5 proc. p. Analizuojamu laikotarpiu ypač mažėjo vyrų užimtumo lygis: 2010 m., lyginant su 2008 m., jis sumažėjo 10,3 proc. p. Moterų užimtumo lygis mažėjo gerokai lėčiau. 2010 m. moterų užimtumo lygis siekė 58,7 proc., o lyginant su 2008 m., sumažėjo 3,1 proc. p.

Europos Sąjungos šalyse užimtumo augimas taip pat nebuvo pastovus. Nors nuo 2004 m. užimtumas laipsniškai didėjo ir 2007 m. užimtumo augimas siekė 1,8 proc., 2008 m. užimtumo augimas sulėtėjo ir tesiekė 0,9 proc.



(Eurostat, 2009c). 2009 m. ir 2010 m. bendras užimtumas ES mažėjo nuo 64,6 proc. 2009 m. iki 64,2 proc. 2010 m. (2 priedas).

Siekiant palyginti užimtumo lygio rodiklius, apskaičiuoti Min-Max indeksai (3 priedas), kurie parodė, kad didžiausias bendras užimtumo lygis 2008 m. užfiksuotas Danijoje (78,1 proc.), 2009 m. ir 2010 m. – Nyderlanduose (šioje šalyje užimtumo lygis atitinkamai buvo 77,0 proc. ir 74,7 proc.). Mažiausias užimtumo rodiklis 2008 m. ir 2009 m. užfiksuotas Maltoje, o 2010 m. – Vengrijoje. Šiose šalyse užimtumo lygis analizuojamu laikotarpiu atitinkamai buvo 55,0 proc., 54,9 proc. ir 55,4 proc. Austrijoje, Čekijoje, Danijoje, Jungtinėje Karalystėje, Kipre, Nyderlanduose, Portugalijoje, Slovėnijoje, Suomijoje, Švedijoje ir Vokietijoje bendras užimtumo lygis tiriamuoju laikotarpiu buvo didesnis nei ES vidurkis (4 priedas).

5 lentelėje pateikti duomenys apie užimtumo lygį ir pažangą, siekiant Lisabonos tikslų ES šalyse narėse.

5 lentelė

#### Užimtumo lygis ir pažanga, siekiant Lisabonos tikslų

Šalys	Bendras		Moterų	
	Užimtumo lygis 2007 m., proc.	Skirtumas iki Lisabonos strategijos tikslo: 70 proc. (proc. p.)	Užimtumo lygis 2007 m., proc.	Skirtumas iki Lisabonos strategijos tikslo: 60 proc. (proc. p.)
<b>ES-27</b>	<b>65,4</b>	<b>4,6</b>	<b>58,3</b>	<b>1,7</b>
Airija	69,1	0,9	60,6	>
Austrija	71,4	>	64,4	>
Belgija	62,0	8,0	55,3	4,7
Bulgarija	61,7	8,3	57,6	2,4
Čekija	66,1	3,9	57,3	2,7
Danija	77,1	>	73,2	>
Estija	69,4	0,6	65,9	>
Graikija	61,4	8,6	47,9	12,1
Ispanija	65,6	4,4	54,7	5,3
Italija	58,7	11,3	46,6	13,4
Jungtinė Karalystė	71,5	>	65,5	>
Kipras	71,0	>	62,4	>
Latvija	68,3	1,7	64,4	>
Lenkija	57,0	13,0	50,6	9,4

5 lentelės tęsinys kitame puslapyje

5 lentelės tęsinys

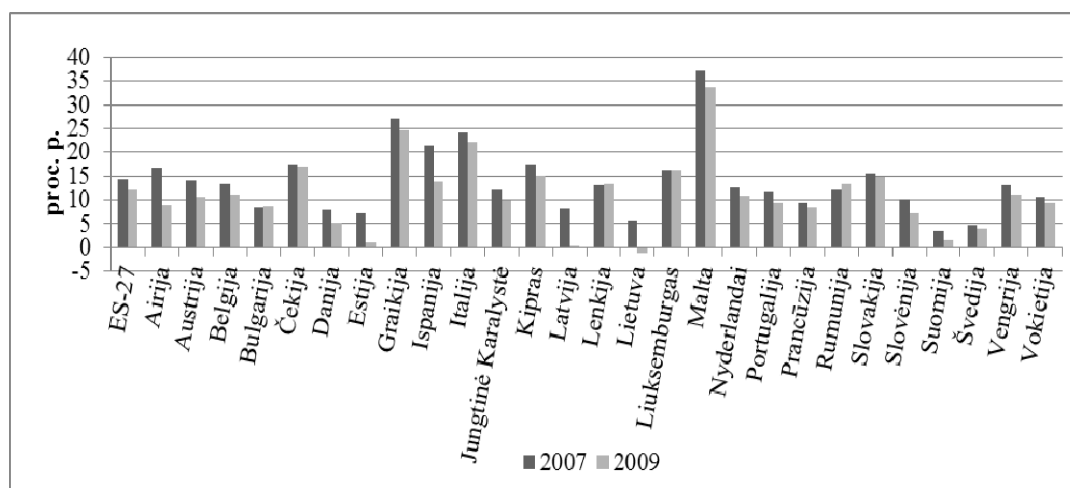
Šalys	Bendras		Moterų	
	Užimtumo lygis 2007 m., proc.	Skirtumas iki Lisabonos strategijos tikslo: 70 proc. (proc. p.)	Užimtumo lygis 2007 m., proc.	Skirtumas iki Lisabonos strategijos tikslo: 60 proc. (proc. p.)
<b>ES-27</b>	<b>65,4</b>	<b>4,6</b>	<b>58,3</b>	<b>1,7</b>
Lietuva	64,9	5,1	62,2	>
Liuksemburgas	64,2	5,8	56,1	3,9
Malta	54,6	15,4	35,7	24,3
Nyderlandai	76,0	>	69,6	>
Portugalija	67,8	2,2	61,9	>
Prancūzija	64,6	5,4	60,0	0,0
Rumunija	58,8	11,2	52,8	7,2
Slovakija	60,7	9,3	53,0	7,0
Slovėnija	67,8	2,2	62,6	>
Suomija	70,3	>	68,5	>
Švedija	74,2	>	71,8	>
Vengrija	57,3	12,7	50,9	9,1
Vokietija	69,4	0,6	64,0	>

Šaltinis: European Commission. (2009a) Reconciliation between work, private and family life in the European Union, p. 9.

Iš 5 lentelės matyti, kad bendras užimtumo lygis ES šalyse narėse skyrėsi ir svyravo nuo 54,6 proc. Maltoje iki 77,1 proc. Danijoje. Septynios šalys Lisabonos strategijos tikslą 2007 m. pasiekė (ir bendro užimtumo lygio, ir moterų užimtumo lygio). Tai Danija, Kipras, Olandija, Austrija, Suomija, Švedija ir Jungtinė Karalystė. Moterų užimtumo lygį, įvardytą Lisabonos strategijoje, taip pat pasiekė Airija, Estija, Latvija, Lietuva, Portugalija, Slovėnija ir Vokietija. Vis dėlto tokiose šalyse kaip Malta, Lenkija, Vengrija, Italija ir Rumunija bendras užimtumo lygis 2007 m. buvo 11–15 proc. p. mažesnis už Lisabonos strategijos tikslą 2010 metams (European Commission, 2009a, p. 9). 2009 m. 15–64 m. amžiaus gyventojų užimtumas viršijo 70 proc. ribą Nyderlanduose (77,0 proc.), Danijoje (75,7 proc.), Švedijoje (72,2 proc.), Austrijoje (71,6 proc.) ir Vokietijoje (70,9 proc.), o žemesnis negu 60 proc. buvo Maltoje (54,9 proc.), Vengrijoje (55,4 proc.), Italijoje (57,5 proc.), Rumunijoje (58,6 proc.), Lenkijoje (59,3 proc.) ir Ispanijoje (59,8 proc.) (Eurostat, 2010).

Bendras Europos Sąjungoje dirbančių asmenų skaičius tėra tik apibendrinantis matas: užimtumas skirtinguose darbo rinkos segmentuose skyrėsi. Iš Eurostat (2010) duomenų matyti, kad 2006 m. moterų užimtumas didžiausias buvo Danijoje ir siekė 73,4 proc. (2 priedas), mažiausias tais pačiais metais užimtumo lygis užfiksuotas Maltoje – moterų užimtumo lygis 2006 m. šioje šalyje buvo 38,5 proc. p. mažesnis negu Danijoje, ir 22,3 proc. p. mažesnis nei ES vidurkis (3, 4 priedai). 2007–2010 m. situacija nepasikeitė, Danija išliko šalimi, kurioje buvo didžiausias moterų užimtumo lygis (nors 2010 m., lyginant su 2008 m., moterų užimtumo lygis sumažėjo 3,1 proc. p.), o Malta – šalimi, kurioje moterų užimtumas mažiausias (nors 2010 m., lyginant su 2008 m., moterų užimtumo lygis padidėjo 1,9 proc. p.) (2, 3 priedai).

Skirtingais metais skirtingose šalyse moterų užimtumas kito nevienodai. Pvz., 2009 m. didžiausias moterų užimtumas buvo užregistruotas Danijoje (75,7 proc.), Nyderlanduose (71,5 proc.), Švedijoje (70,2 proc.) ir Suomijoje (67,9 proc.). O Maltoje (37,7 proc.), Italijoje (46,4 proc.), Graikijoje (48,9 proc.) ir Vengrijoje (49,9 proc.) užfiksuotas žemiausias moterų užimtumas (2 priedas). Nepaisant užimtumo pokyčių, moterų užimtumo lygis išliko sąlyginai mažas ir visose ES šalyse narėse (išskyrus Lietuvą 2009 m.) buvo mažesnis už vyrų užimtumo lygį (6 pav.).

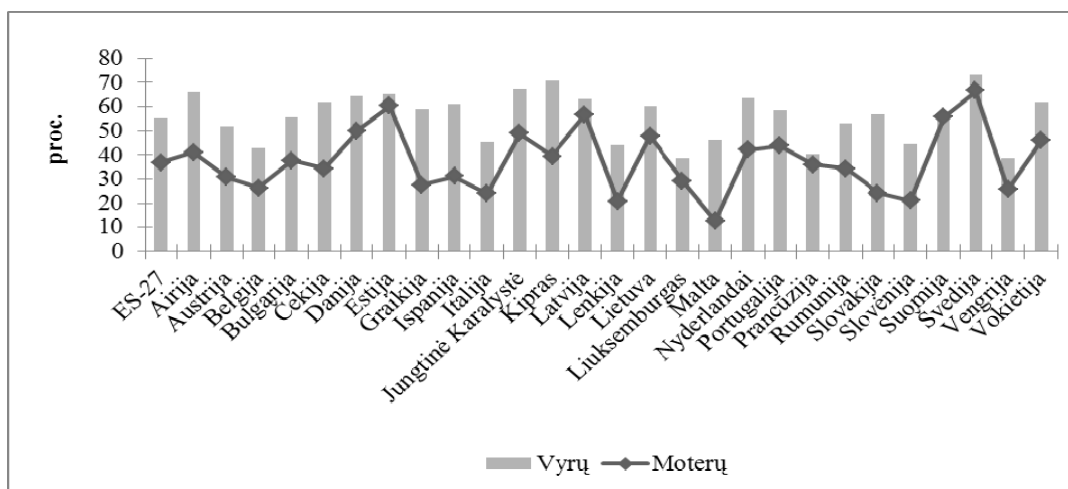


Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2010) Statistics, Population and social conditions, Labour market.

## 6 pav. Lyčių užimtumo skirtumai

Kaip matyti iš 6 pav., beveik visose ES šalyse atotrūkis tarp lyčių mažėjo nežymiai (iš jų labiausiai Airijoje (nuo 16,8 proc. p. 2007 m. iki 8,9 proc. p. 2009 m.), Ispanijoje (atitinkamai nuo 21,5 proc. p. iki 13,8 proc. p.), Lenkijoje (0,3 proc. p.) ir Bulgarijoje (0,2 proc. p.) lyčių skirtumai nežymiai padidėjo. Nagrinėjant 2007 m. situaciją galima pastebėti, jog mažiausi užimtumo skirtumai tarp moterų ir vyrų (skirtumas mažesnis negu 10 proc. p.) buvo Skandinavijos ir Baltijos šalyse, Bulgarijoje ir Prancūzijoje. Didžiausi lyčių užimtumo skirtumai (per 20 proc. p.) buvo Graikijoje, Ispanijoje, Italijoje ir Maltoje. Likusiose šalyse lyčių užimtumo skirtumai svyravo nuo 10 proc. p. iki 20 proc. p. Malta išsiskyrė kaip didžiausią lyčių užimtumo skirtumą turinti šalis (37,2 proc. p.). Šioje šalyje ir pats žemiausias moterų užimtumo lygis (36,9 proc., o ES–27 vidutinis moterų užimtumo lygis 58,3 proc.), gerokai mažesnis už numatytą Europos strategijoje (Ramb, 2008, p. 2). 2009 m. visose ES šalyse narėse vyrų užimtumo rodiklis aukštesnis nei moterų, išskyrus Lietuvą, kur moterų užimtumas 1,2 proc. p. didesnis nei vyrų, ir Latviją, kur vyrų ir moterų užimtumo rodikliai beveik lygūs. Be šių ES šalių narių, mažiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo 2009 m. buvo užfiksuotas Estijoje (1,1 proc. p.) ir Suomijoje (1,6 proc. p.), o Maltoje (33,8 proc. p.), Graikijoje (24,6 proc. p.) ir Italijoje (22,2 proc. p.) užfiksuotas didžiausias vyrų ir moterų užimtumo skirtumas.

2007 m. lyčių užimtumo skirtumai buvo didžiausi 55–64 m. amžiaus grupėje – 17,9 proc. p. Statistiniai duomenys rodo, kad ir 2008 m. 55–64 m. amžiaus moterų užimtumo lygis buvo mažesnis negu to paties amžiaus vyrų (7 pav.).



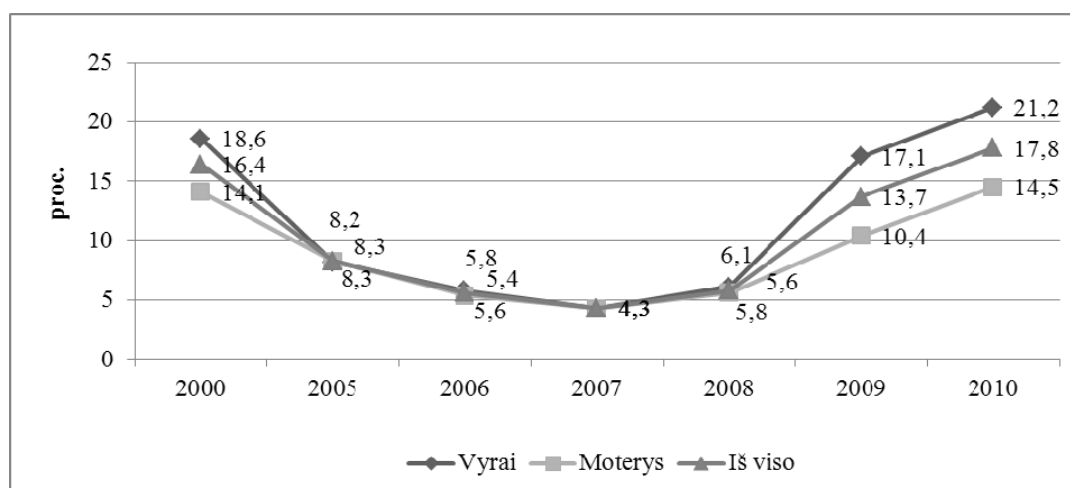
Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2010) Statistics, Population and social conditions, Labour market.

### 7 pav. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis 2008 m., proc.

7 pav. nesunku pastebėti, kad itin akivaizdūs užimtumo lygio skirtumai nagrinėjamaisiais metais buvo Maltoje (33,9 proc. p.), Slovakijoje (32,5 proc. p.), Graikijoje (31,6 proc. p.), Kipre (31,5 proc. p.), Ispanijoje (29,8 proc. p.) ir Čekijoje (27,5 proc. p.). Mažiausi užimtumo lygio skirtumai 2008 m. buvo Suomijoje (1,3 proc. p.), Prancūzijoje (4,5 proc. p.), Estijoje (4,9 proc. p.), Latvijoje (6,4 proc. p.) ir Švedijoje (6,7 proc. p.). Lietuvoje 55–64 m. amžiaus moterų užimtumo lygis buvo 47,8 proc., t. y. 12,4 proc. p. mažesnis nei vyrų (55–64 m. amžiaus vyrų užimtumo lygis 2008 m. buvo 60,2 proc.). 2010 m., lyginant su 2009 m., skirtumas tarp moterų ir vyrų užimtumo sumažėjo 4,0 proc. p. (nuo 13,3 proc. p. iki 12,9 proc. p.). Nacionaliniu lygiu skirtumai pastebimi visoje Europos Sąjungoje. Mažiausias moterų užimtumo lygis buvo Maltoje, Italijoje ir Graikijoje, o vyrų – Lietuvoje, Estijoje ir Latvijoje (European Commission, 2011b, p. 5).

Dar visai neseniai augusi ekonomika sudarė sąlygas mažėti nedarbui. Bedarbių skaičius kasmet mažėjo. Lietuvoje, Statistikos Departamento duomenimis, daugiausia bedarbių buvo 2001 m. (284 tūkst.), 2004 m. jų sumažėjo iki 184,4 tūkst. 2007 m. bedarbių buvo 69 tūkst., arba 2,7 karto mažiau nei 2004 m. Nedarbo lygis sumažėjo nuo 17,4 proc. 2001 m. iki 4,3 proc. 2007 m. Tačiau 2008 m. antroje pusėje prasidėjus pasauliniam

ekonomikos nuosmukiui nedarbas ėmė augti. Antrąjį 2008 m. pusmetį bedarbių skaičius pradėjo didėti ir ketvirtąjį ketvirtį jų buvo 129,8 tūkst., o nedarbo lygis išaugo iki 7,9 proc. (Statistikos departamentas, 2009a, p. 10). Besitęsiantis ekonominis nuosmukis turėjo neigiamų padarinių darbo rinkai – bankrutavo įmonės, mažėjo laisvų darbo vietų. 2009 m. situacija dar pablogėjo – 2009 m., lyginant su 2008 m., nedarbo lygis išaugo 7,9 proc. p. ir siekė 13,7 proc. 2010 m. nedarbo lygis išaugo iki 17,8 proc. (8 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2011a) Statistics, Population and social Conditions, Labour market.

### 8 pav. Nedarbo lygio dinamika Lietuvoje 2000–2010 m.

Kaip matyti iš 8 pav., moterų ir vyrų nedarbo lygis skiriasi. Iki 2005 m. vyrų nedarbo lygis buvo didesnis negu moterų: 2000 m. vyrų nedarbo lygis buvo didesnis negu moterų 4,5 proc. p., o 2005 m. skirtumas sumažėjo iki 0,1 proc. p. Vėlesniais analizuojamais metais vyrų nedarbo lygis ėmė augti, ir 2010 m. skirtumas tarp vyrų ir moterų nedarbo lygio buvo 6,7 proc. p. Tokius staigius vyrų nedarbo lygio pokyčius galima paaiškinti tuo, jog mažėjo dirbančiųjų skaičius statybose ir pramonės įmonėse, kuriose daugiausia dirbo vyrai.

Vertinant nedarbo lygio pokyčius ES, nesunku pastebėti, jog šis rodiklis 2000–2007 m. mažėjo beveik visose ES šalyse, tačiau rodiklio dinamika nebuvo tolygi. Analizuojant situaciją atskirose šalyse, Eurostat duomenimis (2010), 2007 m. didžiausias nedarbas buvo Slovakijoje (11,1 proc.) ir

Lenkijoje (9,6 proc.). 2000–2007 m. bendras nedarbo lygis gerokai sumažėjo trijose Baltijos šalyse (Lietuvoje – 11,9 proc. p., Estijoje – 8,6 proc. p., Latvijoje – 8,4 proc. p.) ir Bulgarijoje (9,5 proc. p.). Kai kuriose šalyse (Portugalijoje, Belgijoje, Vengrijoje, Švedijoje ir Vokietijoje) nedarbo lygis analizuojamu laikotarpiu padidėjo nuo 4,5 proc. p. iki 0,7 proc. p. Ekonominio nuosmukio laikotarpiu nedarbo lygis ėmė augti, nes paprastai šis procesas susijęs su lėtėjančiais gamybos tempais, mažesniu įmonių pelningumu, prekių ir paslaugų mažėjimu ir pan.

Statistiniai duomenys byloja, jog krizė skaudžiau smogė vyrams – jų nedarbo lygis augo sparčiau negu moterų. 2009 m., lyginant su 2007 m., vyrų nedarbo lygis labiausiai augo Latvijoje (13,9 proc. p.), Lietuvoje (12,8 proc. p.), Estijoje (11,5 proc. p.) ir Ispanijoje (11,3 proc. p.) (6 lentelė).

6 lentelė

#### Nedarbo lygis Europos Sąjungos šalyse narėse 2007 ir 2009 m.

Šalis	Nedarbo lygis 2007 m.						Nedarbo lygis 2009 m.					
	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas
<b>ES-27</b>	<b>7,9</b>		<b>1</b>	<b>6,6</b>		<b>1</b>	<b>9,0</b>		<b>1</b>	<b>9,1</b>		<b>1</b>
Airija	4,1	0,02	0,52	4,9	0,26	0,74	8,0	0,29	0,89	14,9	0,67	1,64
Austrija	5,0	0,12	0,63	3,9	0,12	0,59	4,6	0,05	0,51	5,0	0,08	0,55
Belgija	8,5	0,52	1,08	6,7	0,53	1,02	8,1	0,29	0,90	7,8	0,25	0,86
Bulgarija	7,3	0,38	0,92	6,5	0,50	0,98	6,6	0,19	0,73	7,0	0,20	0,77
Čekija	6,7	0,31	0,85	4,2	0,16	0,64	7,7	0,27	0,86	5,9	0,13	0,65
Danija	4,2	0,03	0,53	3,5	0,06	0,53	5,4	0,11	0,60	6,5	0,17	0,71
Estija	3,9	<b>0</b>	0,49	5,4	0,34	0,82	10,6	0,47	1,18	16,9	0,80	1,86
Graikija	12,8	<b>1</b>	1,62	5,2	0,31	0,79	13,2	0,64	1,47	6,9	0,19	0,76
Ispanija	10,9	0,79	1,38	6,4	0,49	0,97	18,4	<b>1</b>	2,04	17,7	0,84	1,95
Italija	7,9	0,45	1,00	4,9	0,26	0,74	9,3	0,38	1,03	6,8	0,19	0,75
Jungtinė Karalystė	5,0	0,12	0,63	5,6	0,37	0,85	6,4	0,18	0,71	8,6	0,30	0,95
Kipras	4,6	0,08	0,58	3,4	0,04	0,52	5,5	0,12	0,61	5,2	0,09	0,57
Latvija	5,6	0,19	0,71	6,4	0,49	0,97	13,9	0,69	1,54	20,3	<b>1</b>	2,23
Lenkija	10,4	0,73	1,32	9,0	0,87	1,36	8,7	0,34	0,97	7,8	0,25	0,86
Lietuva	4,3	0,04	0,54	4,3	0,18	0,65	10,4	0,45	1,16	17,1	0,81	1,88
Liuksemburgas	5,1	0,13	0,65	3,4	0,04	0,52	5,9	0,14	0,66	4,5	0,05	0,49
Malta	7,6	0,42	0,96	5,9	0,41	0,89	7,7	0,27	0,86	6,6	0,17	0,73
Nyderlandai	4,1	0,02	0,52	3,1	<b>0</b>	0,47	3,8	<b>0</b>	0,42	3,7	<b>0</b>	0,41
Portugalija	10,0	0,69	1,27	8,0	0,72	1,21	10,5	0,46	1,17	10,7	0,42	1,18

6 lentelės tęsinys kitame puslapyje

6 lentelės tęsinys

Šalys	Nedarbo lygis 2007 m.						Nedarbo lygis 2009 m.					
	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas
<b>ES-27</b>	<b>7,9</b>		<b>1</b>	<b>6,6</b>		<b>1</b>	<b>9,0</b>		<b>1</b>	<b>9,1</b>		<b>1</b>
Prancūzija	9,0	0,57	1,14	7,8	0,69	1,18	9,8	0,41	1,09	9,3	0,34	1,02
Rumunija	5,4	0,17	0,68	7,2	0,60	1,09	5,8	0,14	0,64	7,7	0,24	0,85
Slovakija	12,7	0,99	1,61	9,9	<b>1</b>	1,50	12,8	0,62	1,42	11,4	0,46	1,25
Slovėnija	5,9	0,22	0,75	4,0	0,13	0,61	5,8	0,14	0,64	5,9	0,13	0,65
Suomija	7,2	0,37	0,91	6,5	0,50	0,98	7,6	0,26	0,84	8,9	0,31	0,98
Švedija	6,5	0,29	0,82	5,9	0,41	0,89	8,0	0,29	0,89	8,6	0,30	0,95
Vengrija	7,7	0,43	0,97	7,1	0,59	1,08	9,7	0,40	1,08	10,3	0,40	1,13
Vokietija	8,8	0,55	1,11	8,6	0,81	1,30	7,3	0,24	0,81	8,1	0,27	0,89

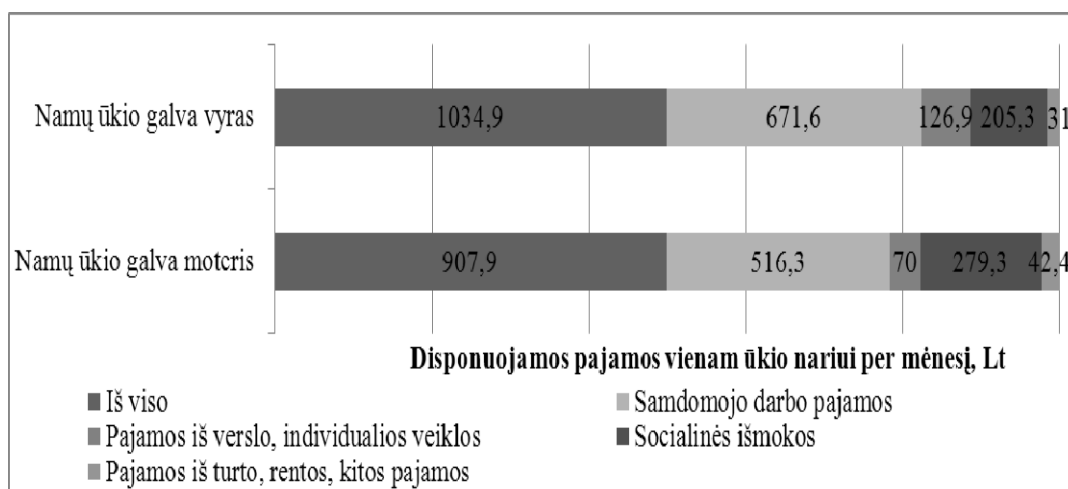
Šaltinis: sudaryta autorės pagal Eurostat. (2011a) Statistics, Population and social Conditions, Labour market.

6 lentelėje apskaičiuoti Min-Max indeksai parodė, kad didžiausias moterų nedarbas 2007 m. buvo Graikijoje (12,8 proc.), o 2009 m. – Ispanijoje (18,4 proc.). Mažiausias moterų nedarbo lygis 2007 m. ir 2009 m. užfiksuotas Estijoje (3,9 proc.) ir Nyderlanduose (3,8 proc.). Beje, Nyderlanduose užfiksuotas mažiausias vyrų nedarbo lygis – 2007 m. jis siekė 3,1 proc., o 2009 m. – 3,7 proc. (2009 m., lyginant su 2007 m., vyrų nedarbo lygis išaugo 0,6 proc. p. 2007 m. didžiausias nedarbo lygis buvo Slovakijoje (9,9 proc.), o 2009 m. – Latvijoje (20,3 proc.). Ispanijoje, Latvijoje, Graikijoje, Slovakijoje, Estijoje, Portugalijoje, Prancūzijoje, Vengrijoje ir Italijoje 2009 m. moterų nedarbo lygis buvo didesnis negu ES vidurkis ir svyravo nuo 18,4 proc. iki 9,3 proc. Vyrų nedarbo lygis Latvijoje (20,3 proc.) ES vidurkį (9,1 proc.) 2009 m. lenkė daugiausia – 11,2 proc. p.

Nedarbas išryškina ne tik ekonomines, bet ir socialines problemas, nes didėjantis nedarbo lygis, o kartu ir mažėjančios šeimų pajamos reiškia, kad dar labiau mažinamos visuminės išlaidos ir mažėja visuminė paklausa. Viena skaudžiausių problemų yra skurdas. Statistiniai duomenys liudija, kad nepaisant galiojančių ir šių sritį reguliuojančių teisės aktų moterys vis dar labiau rizikuoja atsidurti ties skurdo riba.



2007 m. namų ūkių biudžetų tyrimo rezultatai rodo, kad Lietuvoje namų ūkių, kurių galva buvo vyras, pajamos 2007 m. buvo 12 proc., o 2008 m. – 14 proc. didesnės nei namų ūkių, kurių galva buvo moteris (9 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009c) Moterys ir vyrai Lietuvoje 2008, p. 13.

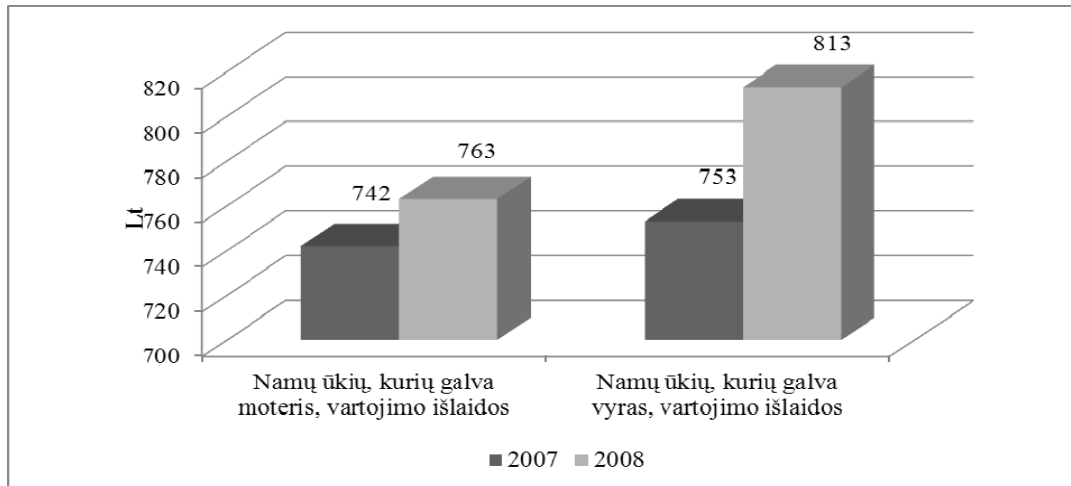
### 9 pav. Disponuojamos pajamos ir jų struktūra 2008 m.

Kaip matyti iš 9 pav., pagrindinis disponuojamų pajamų šaltinis – darbo pajamos. Namų ūkių biudžetų 2008 m. tyrimo duomenimis (2009d), darbo pajamos namų ūkiuose, kuriuose galva buvo vyras, sudarė 64,9 proc. visų disponuojamų pajamų, o namų ūkiuose, kuriuose galva buvo moteris – 56,9 proc., socialinės išmokos (įvairios pensijos, pašalpos) atitinkamai sudarė 19,8 ir 30,8 proc. Beje, moterų samdomojo darbo pajamos net 23,1 proc. mažesnės nei vyrų. Tai leidžia teigti, jog egzistuoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, rodantis, kad moterys tebepatiria diskriminaciją ir nelygybę darbo rinkoje.

Vidutinės disponuojamos pajamos namų ūkyje, kurį valdo moteris, yra mažesnės visose namų ūkių kategorijose. Ypač ryškūs skirtumai pastebimi vieno asmens su vaikais iki 18 metų namų ūkio kategorijoje. Namų ūkių biudžetų 2008 m. tyrimo (2009d) duomenimis, namų ūkiuose, kuriuose galva buvo moteris, vienam suaugusiam asmeniui su vaikais iki 18 metų teko 634 Lt per mėnesį, o namų ūkiuose, kuriuose galva buvo vyras, vienam suaugusiam asmeniui su vaikais iki 18 metų teko 24,2 proc. daugiau, t. y. 836,8 Lt. Taigi

pragyvenimui moterys turi mažiau lėšų negu vyrai, todėl tai gali riboti ir jų pasirinkimą ir prekių, ir paslaugų srityje.

2008 m. namų ūkių, kurių galva buvo moteris, vartojimo išlaidos buvo 763 Lt vienam asmeniui per mėnesį, namų ūkių, kurių galva vyras, – 813 Lt (10 pav.).

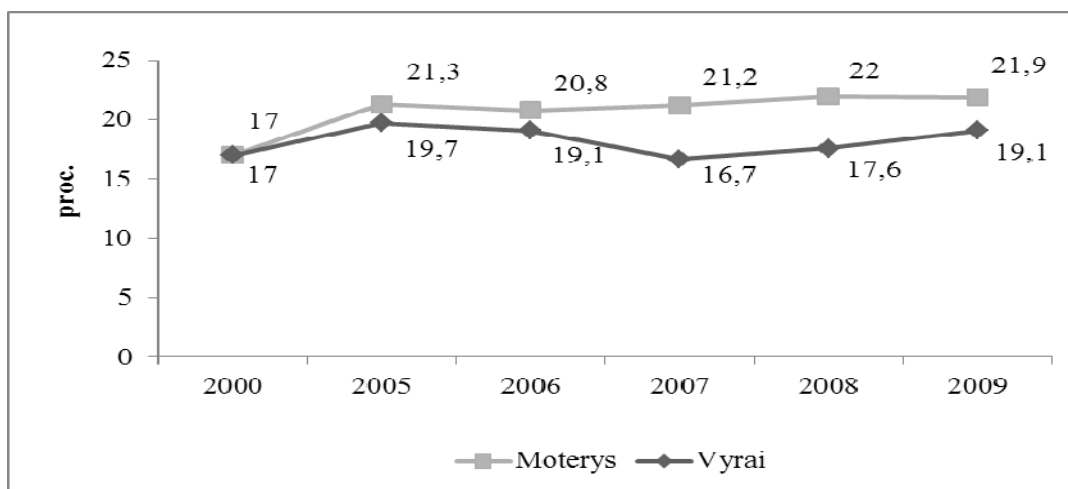


Šaltinis: sukurta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009c) Moterys ir vyrai Lietuvoje 2008, p. 13.

### 10 pav. Vidutinės vartojimo išlaidos

Kaip matyti iš 10 pav., 2008 m., lyginant su 2007 m., vartojimo išlaidos namų ūkių, kurių galva buvo moteris, padidėjo 2,8 proc., namų ūkių, kurių galva vyras, – 8 proc. Piniginės vartojimo išlaidos namų ūkiuose, nepriklausomai nuo namų ūkio galvos lyties, buvo beveik vienodos ir sudarė apie 90 proc. visų vartojimo išlaidų. Namų ūkiai, kurių galva buvo moteris, maistui (neskaičiuojant pinigų, išleistų valgyklose, kavinėse ir restoranuose) skyrė 34 proc. piniginių vartojimo išlaidų, būstui, kurui ir energijai – 15 proc., sveikatos priežiūrai – 5 proc., transportui – 9 proc., namų ūkiai, kurių galva buvo vyras, – atitinkamai 30, 13, 4 ir 11 proc. (Statistikos departamentas, 2009c, p. 57).

Statistiniai duomenys liudija, jog moterų skurdo rizikos lygis Lietuvoje yra didesnis negu vyrų (11 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2011) Statistics, Population and social Conditions, Labour market.

### 11 pav. Skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų kitimo tendencijos Lietuvoje

Iš 11 pav. matyti, kad 2000 m. ir moterų, ir vyrų skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų buvo 17,0 proc. Tačiau vėliau situacija keitėsi ir jau 2009 m. moterų skurdo rizikos lygis buvo 21,9 proc. (2009 m., lyginant su 2000 m., padidėjo 4,9 proc. p.), o vyrų – 19,1 proc. (padidėjo 2,1 proc. p.). 2007 m., lyginant su 2006 m., moterų skurdo rizikos lygis padidėjo 0,5 proc. p., o vyrų skurdo rizikos lygis sumažėjo 2,4 proc. p. Tačiau 2009 m. vyrų skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų, lyginant su 2008 m., padidėjo 1,5 proc. p. Beje, dažniausiai rizikuoja atsidurti skurde 16–24 metų bei 65 metų ir vyresnės moterys. Labai skiriasi pensinio amžiaus vyrų ir moterų skurdo rizikos lygis – 2009 m. skurdo rizikos lygis atitinkamai buvo 13,2 ir 31,3 proc. (Statistikos departamentas, 2011b, p. 70).

Pagal namų ūkio sudėtį dažniausiai atsidurti skurde rizikuoja vieni gyvenantys asmenys (47,7 proc.), taip pat asmenys, gyvenantys namų ūkiuose, kuriuos sudaro vienas suaugęs asmuo ir išlaikomi vaikai (48,3 proc.) ir du suaugę asmenys su trimis ar daugiau vaikų (46,0 proc.). Namų ūkiuose, kuriuos sudaro du suaugusieji ir trys ar daugiau vaikų, rizika atsidurti skurde, lyginant su 2007 m., padidėjo 7,8 proc. p., nepilnose šeimose (namų ūkiuose, kuriuos sudaro vienas suaugęs asmuo ir išlaikomi vaikai) – 6,8 proc. p.

Pastarųjų pajamų didelę dalį sudaro alimentai, artimųjų parama, taip pat socialinės išmokos, o šios pajamos 2007 m. didėjo lėčiau nei darbo pajamos (Statistikos departamentas, 2009b, p. 34).

Skurdo rizikos lygio iki ir po socialinių išmokų skirtumas rodo, kokią įtaką skurdo rizikos mažėjimui turi socialinės išmokos. Iš disponuojamų pajamų atėmus socialines išmokas (išskyrus senatvės ir našlių pensijas), moterų skurdo rizikos lygis padidėja iki 27, vyrų – iki 24 proc. Socialinės išmokos didžiausios įtakos turėjo 50–64 m. amžiaus asmenų skurdo rizikos lygiui (Statistikos departamentas, 2009c, p. 57).

Europos Sąjungos šalyse moterų skurdo rizikos lygis taip pat yra didesnis negu vyrų (7 lentelė).

7 lentelė

### Skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų Europos Sąjungos šalyse narėse

Šalys	Skurdo rizikos lygis 2007 m.						Skurdo rizikos lygis 2009 m.					
	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas
<b>ES-27</b>	<b>17,5</b>		<b>1</b>	<b>15,9</b>		<b>1</b>	<b>17,1</b>		<b>1</b>	<b>15,4</b>		<b>1</b>
Airija	18,5	0,54	1,06	16,0	0,47	1,01	15,1	0,32	0,88	14,9	0,44	0,97
Austrija	13,3	0,19	0,76	10,6	0,12	0,67	13,2	0,21	0,77	10,7	0,19	0,69
Belgija	15,9	0,36	0,91	14,4	0,37	0,91	15,7	0,35	0,92	13,4	0,35	0,87
Bulgarija	23,0	0,84	1,31	20,9	0,78	1,31	23,7	0,81	1,39	19,8	0,74	1,29
Čekija	10,5	<b>0</b>	0,60	8,7	<b>0</b>	0,55	9,5	<b>0</b>	0,56	7,5	<b>0</b>	0,49
Danija	12,0	0,10	0,69	11,3	0,17	0,71	13,3	0,22	0,78	13,0	0,33	0,84
Estija	21,7	0,76	1,24	16,7	0,51	1,05	21,6	0,69	1,26	17,5	0,60	1,14
Graikija	20,9	0,70	1,19	19,6	0,70	1,23	20,2	0,61	1,18	19,1	0,69	1,24
Ispanija	20,9	0,70	1,19	18,5	0,63	1,16	20,6	0,63	1,20	18,3	0,65	1,19
Italija	21,3	0,73	1,22	18,4	0,62	1,16	19,8	0,59	1,16	17,0	0,57	1,10
Jungtinė Karalystė	19,7	0,62	1,13	17,9	0,59	1,13	17,9	0,48	1,05	16,8	0,56	1,09
Kipras	17,4	0,47	0,99	13,5	0,31	0,85	17,9	0,48	1,05	14,4	0,41	0,94
Latvija	22,7	0,82	1,30	19,3	0,68	1,21	27,0	<b>1</b>	1,58	24,2	<b>1</b>	1,57
Lenkija	17,1	0,45	0,98	17,6	0,57	1,11	17,4	0,45	1,02	16,9	0,56	1,10
Lietuva	21,2	0,72	1,21	16,7	0,51	1,05	21,9	0,71	1,28	19,1	0,69	1,24
Liuksemburgas	14,1	0,24	0,81	12,9	0,27	0,81	16,0	0,37	0,94	13,8	0,38	0,90
Malta	14,9	0,30	0,85	13,8	0,33	0,87	15,6	0,35	0,91	14,7	0,43	0,95
Nyderlandai	10,7	0,01	0,61	9,6	0,06	0,60	11,3	0,10	0,66	10,8	0,20	0,70
Portugalija	19,0	0,57	1,09	17,2	0,54	1,08	18,4	0,51	1,08	17,3	0,59	1,12
Prancūzija	13,4	0,20	0,77	12,8	0,26	0,81	13,7	0,24	0,80	12,0	0,27	0,78
Rumunija	25,3	<b>1</b>	1,45	24,3	<b>1</b>	1,53	23,4	0,79	1,37	21,4	0,83	1,39
Slovakija	11,2	0,05	0,64	9,8	0,07	0,62	11,8	0,13	0,69	10,1	0,16	0,66

7 lentelės tęsinys kitame puslapyje

7 lentelės tęsinys

Šalys	Skurdo rizikos lygis 2007 m.						Skurdo rizikos lygis 2009 m.					
	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Moterų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas	Vyrų	Min-Max indeksas	Vidurkio indeksas
<b>ES-27</b>	<b>17,5</b>		<b>1</b>	<b>15,9</b>		<b>1</b>	<b>17,1</b>		<b>1</b>	<b>15,4</b>		<b>1</b>
Slovėnija	12,9	0,16	0,74	10,0	0,08	0,63	12,8	0,19	0,75	9,8	0,14	0,64
Suomija	13,8	0,22	0,79	12,1	0,22	0,76	14,7	0,30	0,86	12,9	0,32	0,84
Švedija	10,6	0,01	0,61	10,5	0,12	0,66	14,5	0,29	0,85	12,0	0,27	0,78
Vengrija	12,3	0,12	0,70	12,3	0,23	0,77	12,1	0,15	0,71	12,8	0,32	0,83
Vokietija	16,3	0,39	0,93	14,1	0,35	0,89	16,3	0,39	0,95	14,7	0,43	0,95

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Eurostat. (2011a) Statistics, Population and social Conditions, Labour market.

7 lentelėje matyti, kad 2007 m. didžiausias ir moterų (25,3 proc.), ir vyrų (24,3 proc.) skurdo rizikos lygis buvo Rumunijoje. Žemiausias skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų buvo Čekijoje: moterų 10,5 proc. 2007 m. ir 9,5 proc. 2009 m., vyrų – 8,7 proc. 2007 m. ir 7,5 proc. 2009 m. Didžiausias vyrų skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų 2007 m. užfiksuotas Rumunijoje (24,3 proc.), o 2009 m. – Latvijoje (24,2 proc.). Moterų skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų visose ES šalyse narėse buvo didesnis negu vyrų – vidutiniškai ES 2007 m. 1,6 proc. p., 2009 m. – 1,7 proc. p. Taigi galima daryti išvadą, kad moterys yra labiau skurstanti visuomenės dalis. Statistinių duomenų analizė patvirtina, kad moters valdomame namų ūkyje vidutinės disponuojamos pajamos yra mažesnės. Tai leidžia daryti prielaidą, jog moterims mokamas santykinai mažesnis darbo užmokestis, jų karjeros raida yra sudėtingesnė, todėl ir ekonominis moterų statusas yra žemesnis.

Apibendrinant galima teigti, jog pastaraisiais metais vykę pokyčiai rodo, kad Europos užimtumo strategija sudarė sąlygas Europos Sąjungai daryti pažangą, kovojant su nedarbu ir kuriant daugiau bei geresnių darbo vietų. Tačiau dėl darbo rinkos dinamiškumo, neapibrėžtumo ir sudėtingo funkcionavimo mechanizmo egzistuoja skirtumai skirtinguose darbo rinkos segmentuose. Be to, ES šalyse narėse vyraujantys moterų užimtumo modeliai formuoja nevienodas struktūrines galimybes moterims dalyvauti darbo rinkoje. Nors Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose deklaruojamas siekis įveikti struktūrines kliūtis lyčių lygybei, moterų užimtumo rodikliai yra

mažesni negu vyrų: nepaisant ES gyventojų užimtumo lygio augimo, moterų užimtumo lygis išliko sąlyginai mažas ir visose ES šalyse narėse buvo mažesnis už vyrų užimtumo lygį.

## **2.2. Apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybės**

Daugeliui žmonių yra svarbu „ne tik sukurti šeimą bei ją išlaikyti, bet ir sėkmingai užsiimti profesine veikla“ (Kairienė, Jančaitytė, Kolbergytė, 2009, p. 28). Šeimos vaidmenys visuomenei modernėjant keičiasi, daug moterų siekia karjeros, todėl pastaruoju metu kalbama ne tik apie vienodos lyčių ekonominės nepriklausomybės siekį, bet ir apie galimybes derinti darbą, asmeninį ir šeimos gyvenimą.

Europos Sąjungos šalyse egzistuoja keli moters profesinės karjeros ir šeimos vaidmenų derinimo modeliai (Rakauskienė, Lissauskaitė, 2005, p. 52–53; Reingardienė, 2004a, p. 50–51):

- dviejų šeimos maitintojų modelis – dviejų darbo užmokesčių modelis – moters ir vyro;
- vyro – šeimos maitintojo ir žmonos, dirbančios ne visą darbo dieną bei prižiūrinčios namus, modelis;
- vyro – šeimos maitintojo, žmonos – namų šeimininkės modelis.

Ilgą laiką vyro – šeimos maitintojo modelis dominavo, nes dar ankstyvoje jaunystėje vyras siekė karjeros ir tik sulaukęs trečiojo dešimtmečio vidurio kūrė šeimą. Vaikai vyro profesiniam gyvenimui beveik niekada netrukdė. Tačiau per pastaruosius dešimtmečius vyko įvairūs pokyčiai, anksčiau lengvai nuspėjamą vyro gyvenimą pakeitė iš esmės. Profesinės karjeros ir šeimos vaidmenų derinimo modeliai tapo įvairesni. Nes jei nesikeičia santykiai privačioje sferoje, tikėtis pažangos ekonominėje sferoje negalima.

Sutuoktiniams nepakanka vienodai dalyvauti atlyginamo darbo rinkoje – yra daug pareigų (pvz., gaminti maistą, tvarkyti namus ir kt.), už kurias niekas nemoka. Nors daugelis žmonių šeimnininkavimą įsivaizduoja kaip

nuobodžią ir nereikšmingą veiklą, tačiau iš tiesų tai yra didis darbas, neatsiejamas nuo nuolatinės įtampos ir spontaniškumo, prieštaravimų ir susitaikymų, konfliktų ir linksmybių. Ir jeigu didesnė tokių pareigų našta tenka moterims, negalima tikėtis, kad mama ir tėtis dirbs vienodai: jei kažkuriam tokių rūpesčių tenka daugiau, reikia aukoti poilsiui, pomėgiams, profesiniam tobulėjimui skirtą laiką.

Kaip minėta anksčiau, moterų galimybes dalyvauti darbo rinkoje lemia daug veiksnių. Vienas svarbiausių – sugebėjimas derinti profesinius siekius ir, jei moteris turi vaikų, jų priežiūrą. Vaikų skaičius, taip pat jauniausio vaiko amžius gali turėti didelę įtaką moters užimtumui. Vyrų ir moterų užimtumas, priklausomai nuo to, ar jie turi vaikų, skiriasi. Statistiniai duomenys rodo, kad ES šalyse narėse didžiausi užimtumo lygio skirtumai 2006 m. buvo Maltoje, Liuksemburge, Jungtinėje Karalystėje, Vengrijoje ir Čekijoje (daugiau negu 16 proc. p.) (8 lentelė).

8 lentelė

**Moterų ir vyrų, priklausomai nuo to, ar jie turi vaikų, užimtumo lygio skirtumas, proc. p.**

Šalys	2006		2007		2008	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
<b>ES-27</b>	<b>-11,3</b>	<b>7,7</b>	<b>-12,4</b>	<b>7,3</b>	<b>-11,5</b>	<b>6,8</b>
Airija	-	-	-19,7	6,2	-20,3	5,3
Austrija	-9,7	4,5	-14,1	3,8	-13,3	4,4
Belgija	-3,5	10,0	-5,5	7,1	-4,2	7,2
Bulgarija	-5,9	4,1	-11,5	3,5	-11,9	3,5
Čekija	-16,5	5,9	-32,3	4,5	-32,9	5,3
Danija	-	-	-	-	0,2	6,1
Estija	-7,0	9,7	-18,2	6,2	-19,0	5,4
Graikija	-7,9	8,9	-8,9	9,6	-9,4	9,6
Ispanija	-14,4	7,2	-11,2	8,1	-10,6	6,2
Italija	-12,4	9,1	-9,2	10,3	-9,0	9,7
Jungtinė Karalystė	-17,1	5,4	-17,4	4,4	-18,1	4,1
Kipras	-9,1	8,0	-5,2	7,1	-8,7	8,3
Latvija	-4,5	8,5	-11,8	7,6	-8,3	7,5
Lenkija	-7,8	12,1	-11,1	11,2	-10,8	9,5
Lietuva	-2,9	10,0	-6,0	7,5	-5,6	9,4
Liuksemburgas	-17,4	4,7	-12,6	6,4	-10,6	11,3
Malta	-34,2	5,6	-18,6	5,6	-19,1	6,5
Nyderlandai	-11,3	6,5	-8,7	4,8	-6,1	4,6

8 lentelės tęsinys kitame puslapyje

Šalys	2006		2007		2008	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
<b>ES-27</b>	<b>-11,3</b>	<b>7,7</b>	<b>-12,4</b>	<b>7,3</b>	<b>-11,5</b>	<b>6,8</b>
Portugalija	0,7	9,4	-0,8	8,4	-1,7	9,1
Prancūzija	-7,9	10,3	-10,1	7,3	-8,6	6,0
Rumunija	-4,0	4,8	-6,2	5,5	-5,7	7,2
Slovakija	-12,5	9,6	-24,2	5,9	-24,9	6,1
Slovėnija	6,6	10,1	1,9	7,7	-1,1	7,6
Suomija	-5,0	12,1	-11,7	10,0	-10,4	8,5
Švedija	-	-	-	-	-	-
Vengrija	-17,1	4,9	-27,5	4,3	-28,3	4,2
Vokietija	-13,8	8,9	-16,2	7,1	-13,4	7,0

Šaltinis: sudaryta autorės pagal European Commission. (2009b) Report on equality between women and man – 2009, p. 31; (2009a) Reconciliation between work, private and family life in the European Union, p. 32; (2010b) Report on equality between women and man 2010, p. 39.

8 lentelėje matyti, kad 2006 m. maži užimtumo lygio skirtumai tarp moterų, auginančių vaikus, ir moterų, kurios vaikų neturi, buvo įregistruoti Lietuvoje (2,9 proc. p.) ir Belgijoje (3,5 proc. p.). Įdomu tai, kad Slovėnijoje ir Portugalijoje moterų, auginančių vaikus, užimtumo lygis 2006 m. buvo didesnis (atitinkamai 6,6 ir 0,7 proc. p.), nei moterų, kurios neturi vaikų.

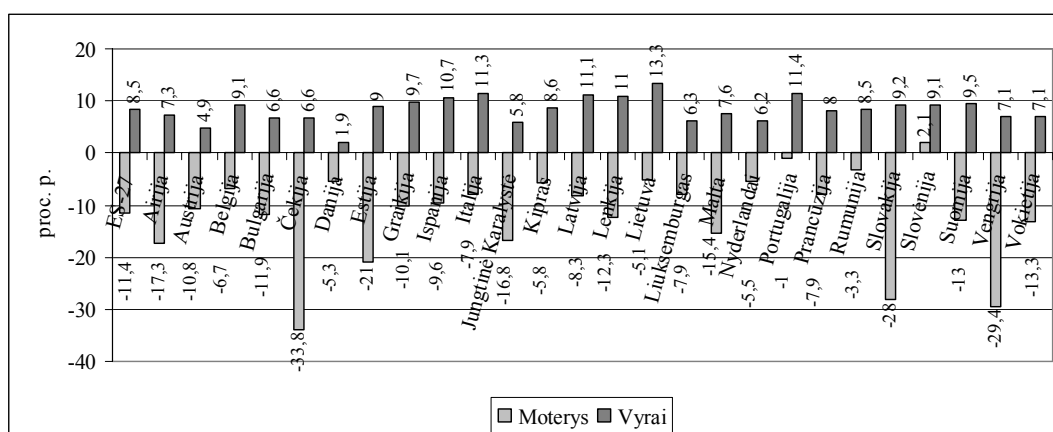
2007 m. 25–49 m. amžiaus moterų, kurios turi vaikų iki 12 metų, užimtumo lygis buvo 65,5 proc., o neturinčių vaikų moterų užimtumo lygis buvo 77,9 proc. (European Commission, 2009b, p. 15). Taigi 25–49 m. amžiaus moterų užimtumo rodiklis ES vidutiniškai mažesnis 12,4 proc. p., jeigu jos turi vaikų. Iš 8 lentelėje pateiktų duomenų taip pat matyti, kad Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje, Estijoje, Maltoje ir Airijoje 20–49 m. amžiaus moterų, kurios turi vaikų iki 12 metų, užimtumo lygis mažesnis daugiau nei 15,5 proc. p. ir daugiau negu 20 proc. p. mažesnis Slovakijoje, Vengrijoje ir Čekijos Respublikoje. 2008 m. 25–49 m. amžiaus moterų, kurios turi vaikų iki 12 metų, užimtumo lygis ES vidutiniškai buvo mažesnis 11,5 proc. p.

Įdomu ir tai, kad vaikų turinčių vyrų užimtumo rodiklis ES vidutiniškai padidėja. 2006 m. vyrų, kurie turi vaikų, užimtumo lygis buvo didesnis 7,7 proc. p., 2007 m. – 7,3 proc. p., o 2008 m. – 6,8 proc. p. Pvz., vyrų, kurie



turi vaikų iki 12 metų, užimtumo lygis 2007 m. buvo 91,7 proc., o vyrų, kurie neturi vaikų – 84,4 proc. (European Commission, 2009b, 2009, p. 15). Lietuvoje vaikų turinčių moterų užimtumo lygis 2006 m. buvo mažesnis 2,9 proc. p., 2007 m. – 6 proc. p., 2008 m. – 5,6 proc. p., o vaikų turinčių vyrų – didesnis visais analizuojamais metais (2006 m. – 10,0 proc. p., 2007 m. – 7,5 proc. p., 2008 m. – 9,4 proc. p.).

2009 m. užimtumo skirtumai tarp 25–49 m. amžiaus moterų ir vyrų, neturinčių vaikų ir auginančių vaikus iki 12 metų, pavaizduoti 12 pav.



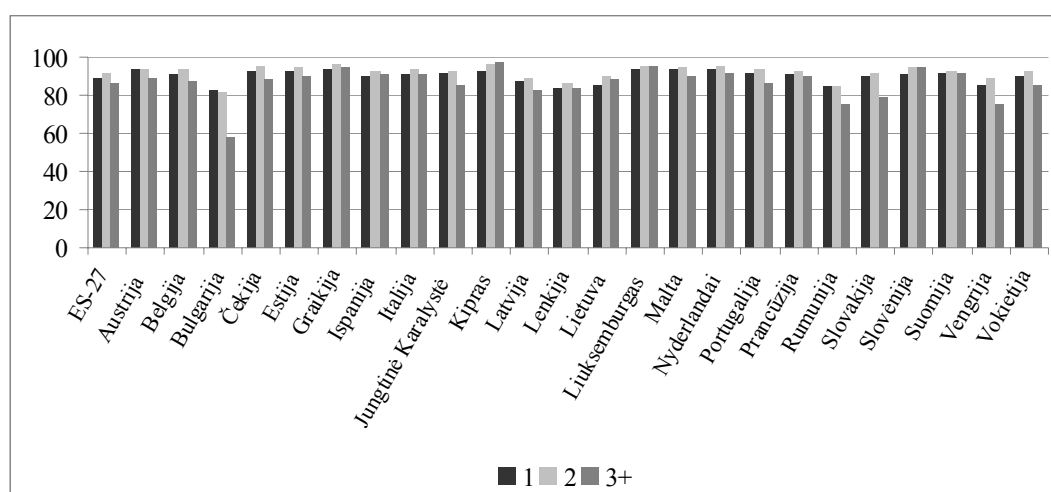
Šaltinis: sukurta autorės pagal European Commission. (2011b) Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, p. 35.

### 12 pav. Motinystės / tėvystės įtaka 25–49 m. amžiaus moterų ir vyrų užimtumui 2009 m.

Iš 12 pav. matyti, jog tik vienoje ES šalyje, Slovėnijoje, 25–49 m. amžiaus moterų, auginančių vaikus iki 12 metų, užimtumas buvo didesnis 2,1 proc. p. lyginant su moterų, kurios neturi vaikų, užimtumu. Likusiose šalyse moterų, auginančių vaikus, užimtumo lygis buvo mažesnis. Didžiausias skirtumas užfiksuotas Čekijoje (33,8 proc. p.), Vengrijoje (29,4 proc. p.) ir Slovakijoje (28,0 proc. p.). Lietuvoje moterų, auginančių vaikus, ir moterų, neturinčių vaikų, užimtumas 2009 m. buvo mažesnis 5,1 proc. p. O vyrų situacija daug geresnė: vyrų, auginančių vaikus, užimtumas Lietuvoje buvo didesnis 13,3 proc. p., negu vyrų, kurie neturi vaikų. Tokie užimtumo skirtumai tarp 25–49 m. amžiaus moterų ir vyrų, neturinčių vaikų ir auginančių vaikus iki 12 metų, akivaizdžiai rodo, jog visuomenėje susiformavusios

stereotipinės nuostatos dar ir šiandien neleidžia vaikus auginančioms moterims realizuoti savo gebėjimų profesinėje srityje. Tačiau reikėtų keisti nuomonę, kad vedęs ir vaikų turintis vyras yra patikimas ir galintis sulaukti aukštesnio įvertinimo asmuo nei tokį pat statusą turinti moteris, o vaikų ar išlaikytinių neturintys darbuotojai lengviau prisiderina prie darbo rinkos.

Moterų užimtumas labai priklauso ir nuo vaikų skaičiaus šeimoje. Jeigu šeimoje auga vienas vaikas, vaiko priežiūros išlaidos yra mažesnės, moteris sėkmingai gali derinti motinystę ir darbą. Tačiau auginant daugiau vaikų, atsiranda ir daugiau problemų. Statistiniai duomenys liudija, jog didėjant vaikų skaičiui moterų užimtumo lygis mažėja. Moterų, auginančių vieną vaiką, užimtumo lygis 2006 m. ES šalyse narėse vidutiniškai buvo 71,2 proc., du vaikus – 67,3 proc., tris ir daugiau vaikų – 53,0 proc., t. y. 18,2 proc. p. mažesnis negu moterų, auginančių vieną vaiką ir 14,3 proc. p. mažesnis negu moterų, auginančių du vaikus (13 pav.).



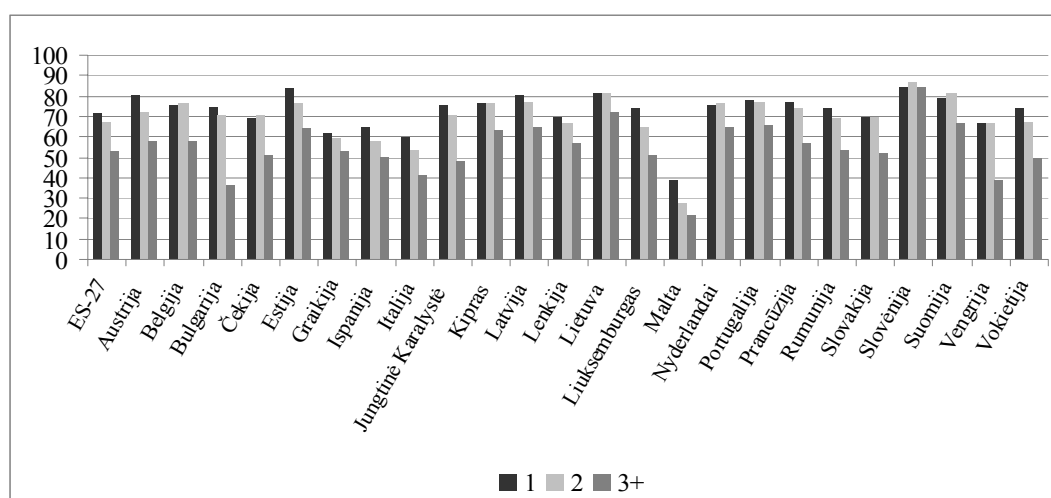
Šaltinis: sukurta autorės pagal European Commission. (2009a) Reconciliation between work, private and family life in the European Union, p. 33.

### 13 pav. Moterų užimtumo lygis priklausomai nuo vaikų skaičiaus 2006 m., proc.

Iš 13 pav. matyti, jog daugelyje ES šalių narių moterų užimtumo lygis, priklausomai nuo to, kiek jos augina vaikų, 2006 m. mažėjo. Sumažėjimas akivaizdus Bulgarijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, Vengrijoje, Austrijoje, Slovakijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Slovėnijoje moterų užimtumo lygis

analizuojamais metais buvo stabilus, šioje šalyje buvo ir didžiausias moterų, auginančių tris ir daugiau vaikų, užimtumas – jis siekė 84,7 proc. Mažiausias moterų, kurios turi tris ir daugiau vaikų, užimtumas 2006 m. buvo Maltoje (21,7 proc.) ir Bulgarijoje (36,6 proc.). Apibendrinant galima teigti, jog vaikų amžius (ypač jauniausiojo vaiko) yra lemiamas veiksnys moteriai priimant sprendimą dirbti arba nedirbti. Egzistuoja skirtingi scenarijai: moteris gali nuspręsti likti namuose, kol vaikai yra labai jauni, ir grįžti į darbą jiems ūgtelėjus, kai vaikai jau lanko mokyklą. Moters apsisprendimui įtakos gali turėti ir tokie veiksniai, kaip vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas, kokybė ir kaina.

Užimtumo lygio skirtumai tarp vyrų, auginančių vieną vaiką, ir vyrų, auginančių du vaikus, beveik visose ES šalyse narėse nežymūs. 2006 m. vidutiniškai ES tokių vyrų užimtumo lygis buvo 89,4 proc. ir 91,8 proc. (14 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal European Commission. (2009a) Reconciliation between work, private and family life in the European Union, p. 33.

#### 14 pav. Vyrų užimtumo lygis priklausomai nuo vaikų skaičiaus 2006 m., proc.

Kaip matyti iš 14 pav., daugelyje ES šalių narių vyrų, auginančių du vaikus, užimtumo lygis kiek didesnis, negu vyrų, auginančių vieną vaiką. 2006 m. žymesni skirtumai (užimtumo lygis vyrų, auginančių du vaikus, 2–3 proc. p. didesnis, negu vyrų, auginančių vieną vaiką) buvo Čekijoje, Graikijoje,

Italijoje, Kipre, Lenkijoje ir Lietuvoje. Vyrų, auginančių tris ir daugiau vaikų, užimtumo lygis išliko stabilus ir gana aukštas daugelyje ES šalių. Nors kai kuriose šalyse narėse, įskaitant Čekiją, Vokietiją, Latviją, Portugaliją ir Jungtinę Karalystę, 2006 m. vyrų, auginančių tris vaikus, užimtumo lygis buvo apie 7,0 proc. p. mažesnis. Didžiausi skirtumai priklausomai nuo to, kiek vyras augina vaikų, 2006 m. buvo Bulgarijoje, Vengrijoje ir Slovakijoje – per 10 proc. p.

2009 m. 25–54 m. amžiaus moterų, kurios neturi vaikų, užimtumo lygis vidutiniškai ES–27 buvo 75,8 proc., moterų, auginančių vieną vaiką – 71,3 proc. Dar mažesnis užimtumo lygis buvo moterų, auginančių du bei tris ir daugiau vaikų – atitinkamai 69,2 proc. ir 54,7 proc. Toje pačioje amžiaus grupėje vyrų be vaikų užimtumo lygis buvo 80,3 proc., auginančių vieną, du, tris ir daugiau vaikų – gerokai didesnis, t. y. 87,4 proc., 90,6 proc. ir 85,4 proc. Moterų, neturinčių vaikų, ir moterų, auginančių vaikus, užimtumo lygis buvo mažesnis nei vyrų visose ES šalyse, išskyrus Estiją, Airiją, Latviją, Lietuvą, Vengriją ir Suomiją, kur moterų, neturinčių vaikų, užimtumo lygis buvo didesnis (Eurostat, 2011b). Taigi apibendrinant galima teigti, jog moterų ir vyrų, auginančių vaikus, galimybės dalyvauti darbo rinkoje skirtingos. Paprastai moterys ir toliau prisiima didesnę su šeima susijusių pareigų našta, o tai reiškia, kad moters profesiniai siekiai yra ribojami arba atidedami ateičiai.

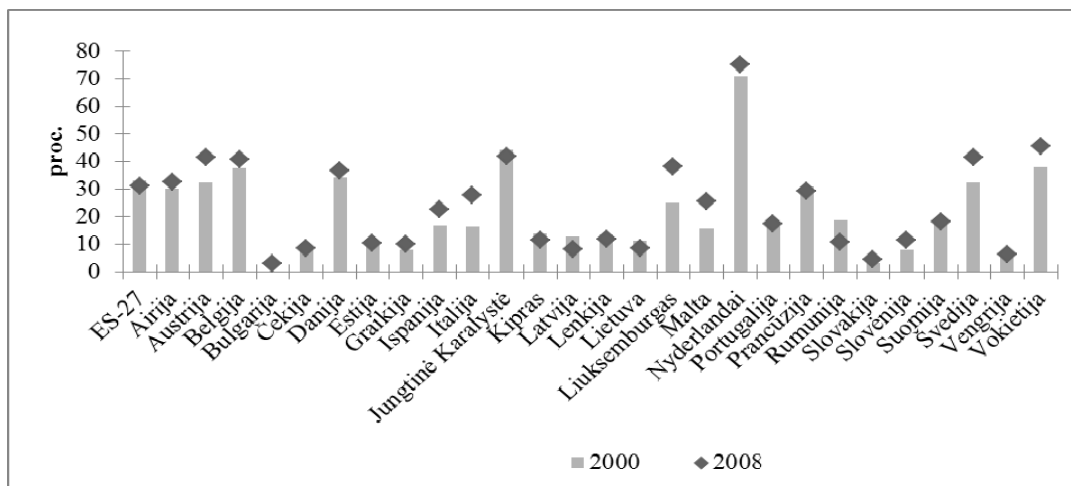
Vaikų priežiūra yra ir viena pagrindinių priežasčių, kodėl moterys pasirenka dirbti ne visą darbo dieną. Darbas ne visą darbo dieną ar savaitę (ne visu etatu) – darbas, trunkantis trumpiau negu 40 val. per savaitę, kai asmeniui susitarus su darbdaviu ar darbuotojo reikalavimu dėl sveikatos būklės dirbama trumpesnę darbo laiką, negu teisės aktų ar kolektyvinėje sutartyje nustatyta darbo laiko trukmė (Statistikos departamentas, 2010a, p. 7). Moterų dalinio darbo rodiklis „fiksuoja moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalį tarp visų užimtų moterų“ (Maslauskaitė, 2008, p. 21).

Dirbti ne visą darbo dieną asmenys pasirenka skatinami įvairių motyvų. Daugeliu atvejų pasirinkimas yra savanoriškas. Tačiau kartais žmonės tiesiog priversti pasirinkti dirbti ne visą darbo dieną. Todėl nevisiškas užimtumas arba

dalinis darbas kaip užimtumo forma vertinamas nevienareikšmiškai (Maslauskaitė, 2008, p. 21–22):

1. Dalinis darbas dažnai interpretuojamas kaip platesnis galimybių moterims dalyvauti profesinėje sferoje atvėrimas, suteikiantis moterims didesnę pasirinkimo ir sprendimo dalyvauti darbo rinkoje laisvę.
2. Dalinis darbas dažnai kritikuojamas ir interpretuojamas kaip imitacinis lygių galimybių kūrimas, kuris pasmerkia moteris žemesnėms profesinėms pozicijoms, mažesniems atlyginimams, o kultūroje tik paskatina įtvirtinti seksistines nuostatas apie tai, jog moterys nenori ir yra nepajėgios lygiavertiškai konkuruoti darbo rinkoje.

Analizuojant statistinius duomenis galima pastebėti, kad skirtingose ES šalyse narėse moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, skaičius kito nevienodai. Labiausiai ne visą darbo dieną užimtų moterų dalis 2000–2008 m. išaugo Liuksemburge (13,2 proc. p.), Italijoje (11,4 proc. p.), Maltoje (10,1 proc. p.), Austrijoje (9,3 proc. p.), Švedijoje (9,1 proc. p.), Vokietijoje (7,5 proc. p.), Ispanijoje (5,9 proc. p.) ir Nyderlanduose (4,3 proc. p.) (15 pav.).



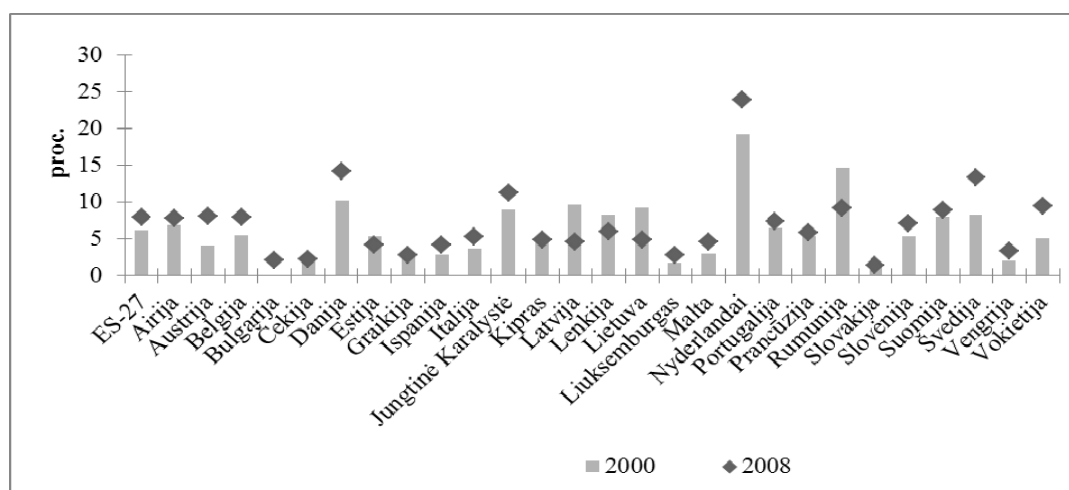
Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2010) Statistics, Population and social conditions, Labour market.

### 15 pav. Ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis 2000 ir 2008 m.

Iš 15 pav. matyti, kad Slovėnijoje, Belgijoje, Danijoje, Graikijoje, Airijoje, Suomijoje, Slovakijoje, Vengrijoje ir Portugalijoje ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis augo 0,8–3,6 proc. p. O kitose ES šalyse narėse –

Rumunijoje, Latvijoje, Jungtinėje Karalystėje, Kipre, Lietuvoje, Lenkijoje, Prancūzijoje, Čekijoje ir Estijoje – ne visą darbo dieną užimtų moterų dalis sumažėjo nuo 7,8 proc. p. iki 0,5 proc. p. (Eurostat, 2010). Taigi moterų, užimtų ne visą darbo dieną, dalis didesnė Šiaurės Europos šalyse ir mažesnė Pietų ir naujosiose šalyse narėse. Šį struktūrinį skirtumą galima paaiškinti mažesniu moterų dalyvavimu darbo rinkoje Pietų šalyse bei ribotomis darbo ne visą dieną galimybėmis dėl darbo rinkos nelankstumo ir mažesnio darbo užmokesčio Rytų Europos Sąjungos šalyse narėse.

Ne visą darbo dieną užimtų vyrų dalis yra mažesnė nei moterų. Didžiausia vyrų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis 2008 m. buvo Nyderlanduose (23,4 proc.) (16 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2010) Statistics, Population and social conditions, Labour market.

### 16 pav. Ne visą darbo dieną dirbantys vyrai 2000 ir 2008 m. (proc. nuo visų užimtųjų)

Kaip matyti iš 16 pav., kiek mažiau ne visą darbo dieną dirbančių vyrų (proc. nuo visų užimtųjų) buvo Danijoje (14,2 proc.), Švedijoje (13,3 proc.) ir Jungtinėje Karalystėje (11,3 proc.). Mažiausiai vyrų, dirbančių ne visą darbo dieną, 2008 m. buvo Slovakijoje (1,4 proc.), Bulgarijoje (2,0 proc.) ir Čekijoje (2,2 proc.). 2008 m., lyginant su 2000 m., labiausiai ne visą darbo dieną užimtų vyrų dalis padidėjo Švedijoje (5,1 proc. p.), Nyderlanduose (4,6 proc. p.), Vokietijoje (4,4 proc. p.) ir Austrijoje (4,0 proc. p.). O Rumunijoje, Latvijoje ir

Lietuvoje tokių vyrų dalis gerokai sumažėjo – atitinkamai 5,5; 5,2 ir 4,3 proc. p. Akivaizdu, jog tokį ne visą darbo dieną dirbančių vyrų skaičiaus sumažėjimą analizuojamu laikotarpiu lėmė išaugęs bendras vyrų užimtumo lygis minėtose šalyse.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad moterys, auginančios vaikus (iki 12 metų), turi įveikti daugiau kliūčių darbo rinkoje. Daugelyje šeimų išlikęs asimetriškas pareigų tarp sutuoktinių (partnerių) pasidalijimas. Statistiniai duomenys rodo, jog, nors vis daugiau moterų dalyvauja darbo rinkoje, vaikų priežiūra apunkina moters galimybes: 25–49 m. amžiaus moterų užimtumo rodiklis ES vidutiniškai mažesnis 11,4 proc. p., jeigu jos turi vaikų. O vaikų turinčių vyrų užimtumo rodiklis ES šalyse narėse vidutiniškai didesnis 8,5 proc. p. Be to, moterų, užimtų ne visą darbo dieną, ES–27 2008 m. vidutiniškai buvo 31,1 proc., o vyrų – tik 7,9 proc. Taigi namų ruošos darbai ir vaikų priežiūra paprastai tenka moterims, o tai leidžia manyti, kad moters profesinio užimtumo, materialinio saugumo, karjeros ir apskritai saviraiškos gyvenime galimybės yra ribojamos.

### **2.3. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis**

Pagrindinis veiksnys, lemiantis individo ekonominę gerovę, yra darbo užmokestis. Tai yra „vienas iš svarbiausių rodiklių, vertinant lyčių lygiateisiškumą, analizuojant darbo rinką, jos pokyčius“ (Grybaitė, 2006, p. 169). Lietuvoje teisiniai pagrindai, nustatant darbo užmokestį, nesudaro prielaidų diskriminuoti moteris. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtraukta nuostata, kad „vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis“ (LR Darbo kodeksas, 186 str.). Vienodo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą principas yra įtvirtintas ir ES sutartyse. Nepaisant to, moterų darbo užmokestis yra mažesnis negu vyrų.

Statistikos departamento duomenimis, 2000 m. vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualiųjų įmonių) buvo 1170,0 Lt,

o 2008 m. – 2387,0 Lt, t. y. išaugo 104,0 proc. arba vidutiniškai kasmet padidėdavo 10,7 proc. O moterų darbo užmokestis buvo gerokai mažesnis – atitinkamai 956,0 Lt ir 1928,0 Lt (moterų darbo užmokestis, 2008 m. lyginant su 2000 m., išaugo 101,6 proc. arba vidutiniškai kasmet padidėdavo 10,5 proc.) (Statistikos departamentas, 2009c, p. 50). Vėlesniais metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualiųjų įmonių) mažėjo ir 2010 m. vyrų buvo 2151,0 Lt, o moterų – 1844,0 Lt. (Statistikos departamentas, 2011b, p. 61). Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje, palyginti su vyrų, sudaro apie 80,0 proc. (9 lentelė).

9 lentelė

### Darbo užmokesčio skirtumai pagal ekonomines veiklos rūšis

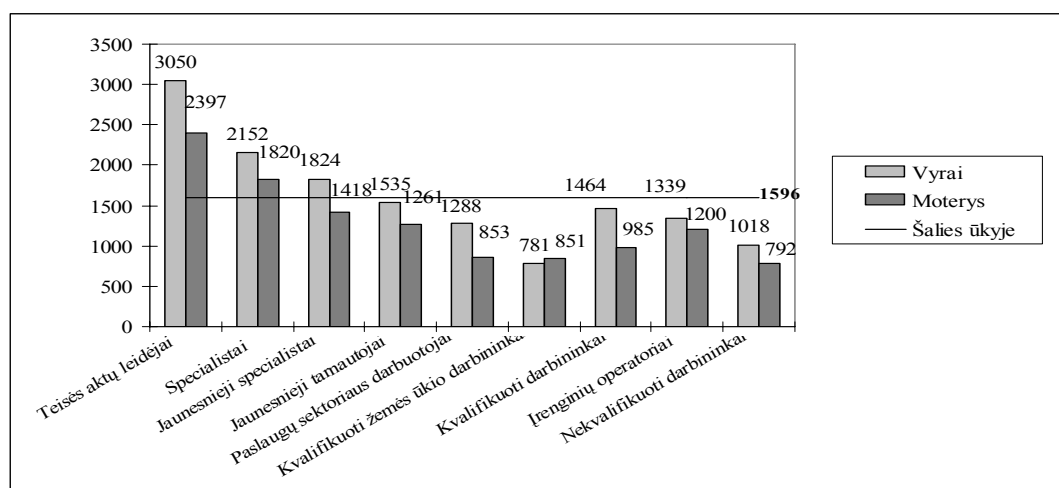
Ūkio šaka	Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis palyginti su vyrų		Moterų dalis tarp užimtųjų	
	2008	2010	2008	2010
<b>Iš viso</b>	<b>80,8</b>	<b>85,7</b>	<b>49,4</b>	<b>52,4</b>
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	83,1	87,8	36,3	39,3
Apdirbamoji gamyba	69,7	73,1	45,4	45,7
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	81,0	82,9	25,2	27,8
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	89,7	91,3	23,3	35,6
Statyba	93,2	98,8	9,1	13,1
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	76,9	77,4	55,1	56,2
Transportas ir saugojimas	95,7	99,3	26,1	25,5
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	82,4	82,4	85,6	78,4
Informacija ir ryšiai	74,0	73,9	45,7	44,7
Finansinė ir draudimo veikla	57,2	58,7	73,0	78,2
Nekilnojamojo turto operacijos	87,6	83,1	43,8	49,7
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	81,2	85,7	56,2	55,7
Administracinė ir aptarnavimo veikla	80,2	89,4	49,2	45,1
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	92,5	91,4	48,9	51,6
Švietimas	95,1	96,3	78,2	80,0
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	75,6	75,8	87,9	85,4
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	83,6	85,7	65,3	60,8
Kita aptarnavimo veikla	80,5	71,8	70,1	66,6

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009c) Moterys ir vyrai Lietuvoje 2008, p. 47, 53; (2011b) Moterys ir vyrai Lietuvoje 2010, p. 58–59, 62.



Analizuojant 9 lentelės duomenis nesunku pastebėti, jog didžiausi darbo užmokesčio skirtumai užfiksuoti tarp asmenų, užsiimančių finansine ir draudimo veikla – moterų darbo užmokestis šioje šakoje 2010 m. sudarė tik 58,7 proc. (lyginant su 2008 m., padidėjo 1,5 proc. p.) vyrų darbo užmokesčio. Didelių skirtumų esama ir kitose aptarnavimo veiklose (moterų darbo užmokestis 2010 m. sudarė 71,8 proc. vyrų darbo užmokesčio), apdirbamojoje gamyboje (73,1 proc.), informacijoje ir ryšiuose (73,9 proc.), žmonių sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe (75,8 proc.) bei didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje (77,4 proc.). Taigi moterų ir vyrų vidutinių darbo užmokesčių skirtumai susiję su horizontalia darbo rinkos segregacija. Beje, kai kuriose veiklos sferose, kur dirba daugiausia vyrų, moterys taip pat uždirba gerokai daugiau. Pvz., 2010 m. moterų, dirbančių elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo sferoje, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sudarė 82,9 proc. vyrų darbo užmokesčio, tačiau jų atlyginimas tais pačiais metais buvo 2555,0 Lt, t. y. 27,8 proc. didesnis negu vidutiniškai šalyje (Statistikos departamentas, 2011b, p. 62).

Daugiausia 2006 m. uždirbo tokių pagrindinių profesijų grupių darbuotojai vyrai: teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių įstaigų, organizacijų ir kt. vadovai – 3050 Lt, specialistai – 2152 Lt (17 pav.).

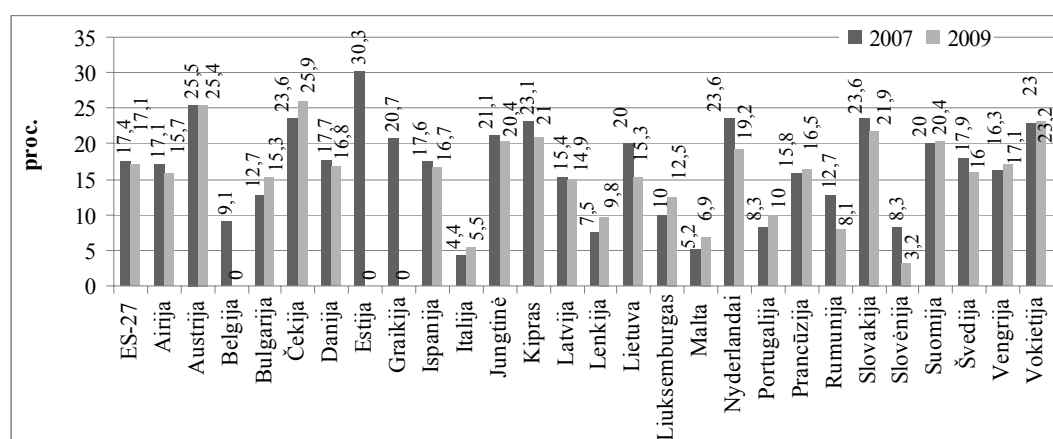


Šaltinis: sukurta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2008a) Darbo užmokesčio struktūra 2006, p. 82–83.

**17 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal pagrindines profesijų grupes ir lytį 2006 m.**

Iš 17 pav. matyti, kad didžiausias darbo užmokesčio skirtumas buvo tarp paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojų, kvalifikuotų darbininkų. Šių profesijų grupių moterų darbo užmokestis buvo atitinkamai mažesnis 33,7 proc. ir 32,7 proc. nei vyrų. Atsakyti į klausimą, kas lemia tokią padėtį, vienareikšmiškai sunku. Remiantis kai kurių anksčiau atliktų sociologinių tyrimų duomenimis, jog darbdavių elgsenai daro įtaką tradiciniai stereotipai apie lyčių gebėjimus bei jų pareigas šeimoje, galima būtų daryti prielaidą, jog ir sprendimus, susijusius su atlyginimų nustatymu (pirmiausia privačiame sektoriuje), gali nemaža dalimi lemti patriarchalinės nuostatos apie lyčių socialinius vaidmenis: į vyrą žvelgiama kaip į pagrindinį šeimos maitintoją, o moteriai priskiriama atsakomybės už šeimos buitį ir vaikų auginimą našta (Kanopienė, 2006, p. 43).

Dideli darbo užmokesčio skirtumai tarp lyčių pastebimi ir daugelyje ES šalių narių. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas ES–27 2007 m. buvo 17,4 proc. (18 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2009) Statistics, Population and social conditions, Labour Market.

### 18 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES šalyse narėse

18 pav. pateikti duomenys rodo, kad darbo užmokesčio skirtumas 2007 m. svyravo nuo mažiau kaip 10,0 proc. Italijoje, Maltoje, Lenkijoje, Slovėnijoje ir Belgijoje iki daugiau kaip 20,0 proc. Slovakijoje, Olandijoje, Čekijoje, Kipre, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Graikijoje ir daugiau kaip 25,0 proc. Estijoje ir Austrijoje. 2009 m., lyginant su 2007 m., vyrų ir

moterų darbo užmokesčio atotrūkis padidėjo Liuksemburge (2,5 proc. p.), Lenkijoje (2,3 proc. p.) ir Bulgarijoje (2,3 proc. p.). O Slovėnija, Lietuva, Rumunija ir Nyderlandai, 2009 m. lyginant su 2007 m., šioje srityje padarė pažangą – darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo atitinkamai 5,1; 4,7; 4,6 ir 4,4 proc. p. Daugelyje šalių, kuriose moterų užimtumo lygis žemas (pvz., Maltoje, Italijoje, Graikijoje ir Lenkijoje), darbo užmokesčio skirtumas buvo mažesnis už vidutinį, tai gali atspindėti mažą žemos kvalifikacijos arba nekvalifikuotų moterų darbo jėgos dalį. Didelis darbo užmokesčio skirtumas paprastai būdingas darbo rinkai, pasižyminčiai didele segregacija (pvz., Kipras, Estija, Slovakija ir Suomija) arba kurioje didelė dalis moterų dirba ne visą darbo dieną (pvz., Vokietija, Jungtinė Karalystė, Nyderlandai, Austrija ir Švedija). Darbo užmokesčio nustatymo ir reguliavimo nuostatos taip pat gali turėti įtakos darbo užmokesčio skirtumui.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio klausimas susijęs ne vien tik su vienodo užmokesčio už vienodą darbą aspektu. Viena pagrindinių nevienodo darbo užmokesčio priežasčių yra moterų perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką ypatumai: sunkiai sprendžiama problema yra visuomenėje vis dar gajūs lyčių vaidmenų stereotipai, kurie turi įtakos moterims ir vyrams renkantis profesiją. Didesnė dalis moterų negu vyrų įgyja aukštąjį išsilavinimą, tačiau moterų įgytas išsilavinimas itin skiriasi nuo jų profesinių pasiekimų.

Švietimas yra viena iš sričių, kurioje Lietuvos ir Rytų bei Vidurio Europos moterys yra pasiekusios daugiausiai. 2008 m. Lietuvos aukštosios mokyklos parengė 42,5 tūkst. aukštojo mokslo specialistų, iš jų 67 proc. sudarė moterys. Tarp įgijusių bakalauro ir magistro laipsnius moterys sudarė 67 proc., daktaro mokslo laipsnį – 55 proc. Universitetuose moterys sudarė 49 proc., kolegijose – 70 proc. visų dėstytojų (Statistikos departamentas prie LRV, 2009c, p. 28). 2009 m. vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą turėjo 91,0 proc. 20–24 m. amžiaus Lietuvos moterų ir 83,0 proc. vyrų. Europos Sąjungoje, be Lietuvos, šis rodiklis didesnis tik Čekijoje (92,3 proc.),

Slovėnijoje (93,1 proc.), Lenkijoje (93,2 proc.) ir Slovakijoje (94,0 proc.) (Statistikos departamentas, 2011b, p. 81–82).

Nors besimokančiųjų skaičius mažėjo, mokymo įstaigose besimokančių moterų skaičius augo. 2000–2001 m. moterys sudarė 50,8 proc. visų besimokančiųjų, o 2009–2010 m. – 51,4 proc., t. y. besimokančių moterų skaičius išaugo 0,6 proc. p. Universitetuose besimokančių moterų skaičius 2009 m., lyginant su 2000 m., išaugo 2,1 proc. p. (Statistikos departamentas, 2010c, p. 15).

2009–2010 m. pradžioje šalies mokymo įstaigose mokėsi 354 tūkst. moterų ir 335 tūkst. vyrų. (Statistikos departamentas, 2011b, p. 37). Daugiausia moterų (100 vyrų teko 151 moteris) 2009–2010 m. pradžioje siekė aukštojo universitetinio išsilavinimo (Statistikos departamentas, 2010c, p. 16). Deja, nors moterys į darbo rinką ateina turinčios aukštesnį išsilavinimą nei vyrai, tai nėra svarbiausias kriterijus, lemiantis pasiekimus darbo sferoje. Pvz., 2010 m. moterys pedagogės daugiausiai dirbo bendrojo lavinimo mokyklose, o aukštesnio lygio institucijose – universitetuose, daugiau pedagogais dirbo vyrai, nes 50,9 proc. visų pedagogų universitete sudarė vyrai. Taip pat 2010 m. buvo 2,8 tūkst. moterų ir 3,4 tūkst. vyrų, vykdančių mokslo tiriamąją veiklą valdžios ir aukštojo mokslo sektoriuose ir turinčių mokslo laipsnį ar pedagoginį vardą (Statistikos departamentas, 2011b, p. 45–46).

10 lentelėje pateikti duomenys iliustruoja aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumą, lyčių užimtumo skirtumą bei atotrūkį tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio ES šalyse narėse. Lyginant moterų išsilavinimo ir užimtumo situaciją, apskaičiuoti Min-Max indeksai rodo, kad didžiausias moterų ir vyrų su aukštuoju išsilavinimu skaičiaus skirtumas 2008 m. buvo Latvijoje (43,0 proc. p.). Vienintelėje ES šalyje Liuksemburge moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, buvo mažiau nei vyrų (–1,2 proc. p.). Didžiausias vyrų ir moterų užimtumo skirtumas tais pačiais metais buvo Maltoje (35,1 proc. p.), mažiausias – Suomijoje (4,1 proc. p.).

Išsilavinimo, užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumai Europos Sąjungoje  
2008 m.

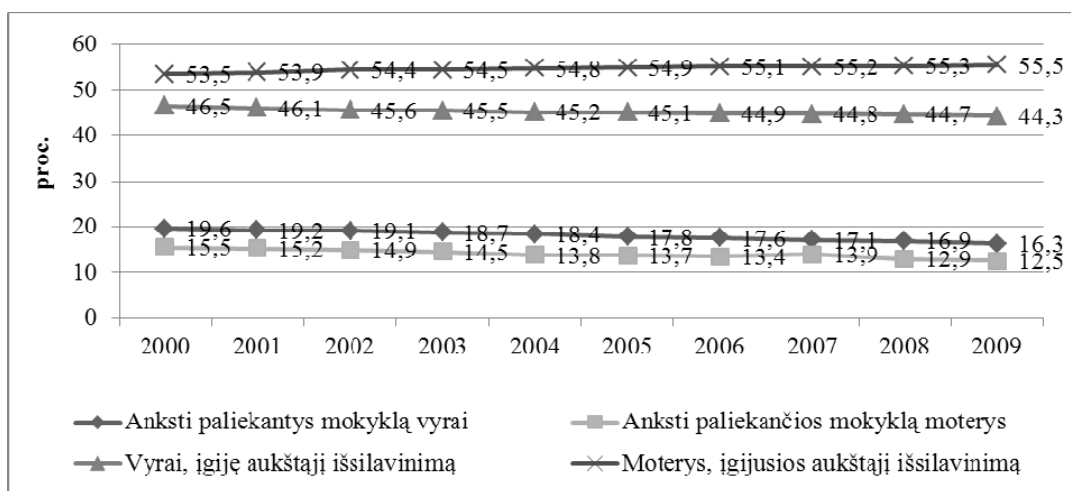
Šalys	Aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas, proc. p.	Min-Max indeksas	Lyčių užimtumo skirtumas, proc. p.	Min-Max indeksas	Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, proc.	Min-Max indeksas
<b>ES-27</b>	19	-	13,7	-	17,5	
Airija	12,6	0,69	14,7	0,34	17,1	0,47
Austrija	3,2	0,90	12,7	0,28	25,5	0,79
Belgija	17,4	0,58	12,4	0,27	9	0,16
Bulgarija	22,8	0,46	9	0,16	13,6	0,33
Čekija	16,2	0,61	17,8	0,44	26,2	0,82
Danija	13,6	0,67	7,6	0,11	17,1	0,47
Estija	38,6	0,10	7,3	0,10	30,9	<b>1</b>
Graikija	18,6	0,55	26,3	0,72	22	0,66
Ispanija	16,8	0,59	18,6	0,47	16,1	0,43
Italija	19	0,54	23,1	0,61	4,9	<b>0</b>
Jungtinė Karalystė	15,8	0,62	11,5	0,24	21,4	0,63
Kipras	23,2	0,45	16,3	0,39	21,6	0,64
Latvija	43	<b>0</b>	6,7	0,08	13,4	0,33
Lenkija	31,6	0,26	13,9	0,32	9,8	0,19
Lietuva	33,4	0,22	5,3	0,04	21,6	0,64
Liuksemburgas	-1,2	<b>1</b>	16,4	0,40	12,4	0,29
Malta	18,8	0,55	35,1	<b>1</b>	9,2	0,17
Nyderlandai	13,4	0,67	12,1	0,26	19,6	0,57
Portugalija	19,2	0,54	11,5	0,24	9,2	0,17
Prancūzija	10,4	0,74	9,2	0,16	17,9	0,50
Rumunija	27,4	0,35	13,2	0,29	9	0,16
Slovakija	28,4	0,33	15,4	0,36	20,9	0,62
Slovėnija	25,6	0,39	8,5	0,14	8,5	0,14
Suomija	28	0,34	4,1	<b>0</b>	20	0,58
Švedija	27	0,36	4,9	0,03	17,1	0,47
Vengrija	33,6	0,21	12,4	0,27	17,5	0,48
Vokietija	15,6	0,62	10,5	0,21	23,2	0,70

Šaltinis: sudaryta autorės pagal European Commission. (2011b) Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, p. 39, 42; (2010b) Report on equality between women and men 2010, p. 31.

10 lentelėje, analizuojant darbo užmokesčio skirtumus tarp vyrų ir moterų nesunku pastebėti, kad Latvijoje – šalyje, kurioje yra didžiausias moterų ir vyrų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, skirtumas – moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis nėra mažiausias. Minėtoje Baltijos šalyje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2008 m. buvo vos 4,1 proc. p. mažesnis už ES vidurkį. Mažiausias darbo užmokesčio atotrūkis užfiksuotas Italijoje (4,9

proc.), o aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas šioje šalyje buvo toks pat, kaip ir vidutiniškai ES – 19,0 proc. p., nors lyčių užimtumo skirtumas Italijoje 2008 m. buvo 23,1 proc. p., o ES–27 vidurkis – 13,7 proc. p. Taigi lyginamoji šių rodiklių analizė rodo, kad tarp jų nėra priklausomybės: įgytas aukštasis išsilavinimas moterims dar neužtikrina geresnių dalyvavimo darbo rinkoje sąlygų.

Beje, statistiniai duomenys rodo, jog nuo 2000 m. iki 2009 m. ES šalyse narėse moterų, įgyjančių aukštąjį išsilavinimą, skaičius išaugo 2,0 proc. p. (19 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal Eurostat. (2011a) Statistics, Population and social conditions, Education and training.

### 19 pav. Anksti paliekančių mokyklą ir aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų skaičiaus kitimo tendencijos ES–27 2000–2009 m.

Tačiau, kaip matyti iš 19 pav., vyrų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, skaičius mažėjo – nuo 46,5 iki 44,3 proc. Nors, kita vertus, pastebimi ir teigiami pokyčiai vyrų gyvenime. Analizuojamu laikotarpiu mažėjo anksti paliekančių mokyklą berniukų skaičius: ES–27 2009 m., lyginant su 2000 m., jų sumažėjo 3,3 proc. p.

Analizuojant nevienodo darbo užmokesčio priežastis, galima išskirti ne tik darbo rinkos segregaciją, kai moterys ir vyrai vis dar dirba iš esmės skirtinguose sektoriuose ir (arba) darbo vietose. Kaip minėta anksčiau, tam tikruose sektoriuose vyrauja tik moterys arba tik vyrai, yra pasiskirstymas į

„moteriškas“ arba „vyriškas“ profesijas, o vadinamosios „moteriškos“ profesijos dažnai yra mažiau vertinamos nei „vyriškos“. Nevienodą darbo užmokestį lemia ir neproporcingas šeiminių pareigų pasidalijimas bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo sunkumai. Daug moterų dirba ne visą darbo dieną, ir nors tai suteikia joms didesnes galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir kartu derinti įsipareigojimus šeimai, reikia nepamiršti, kad trumpesnės darbo valandos gali turėti įtakos moterų darbo užmokesčiui ir jų profesinių siekių įgyvendinimui. O mažesnis darbo užmokestis dabar – tai mažesnės socialinės garantijos ateityje. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas sumažina moterų viso gyvenimo pajamas ir pensiją, todėl moterys dažniau susiduria su skurdu.

Apibendrinant galima teigti, kad viena iš moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo buvimo priežasčių yra nepakankamas moterų darbo vertinimas. Darbai, kuriems reikia panašių įgūdžių, kvalifikacijos ar patirties, paprastai būna prasčiau atlyginami ir nepakankamai įvertinami, jei juose dominuoja moterys, o ne vyrai. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą taip pat didina segregacija darbo rinkoje. Moterys ir vyrai vis dar linkę dirbti skirtingus darbus. Viena vertus, moterys ir vyrai dažnai dominuoja skirtinguose sektoriuose. Kita vertus, tame pačiame sektoriuje ar įmonėje moterys dominuoja tarp mažiau vertinamų ir mažiau atlyginamų profesijų. Taigi moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas susijęs su įvairiais teisiniais, socialiniais ir ekonominiais veiksniais, kurie gerokai pranoksta atskirą vienodo užmokesčio už vienodą darbą problemą.

#### **2.4. Stereotipai ir jų įtaka realizuojant teisę į darbą**

Esminis moterų diskriminacijos socialinės aplinkos veiksnys yra lyčių vaidmenų socializacija. Tai „procesas, kurio metu individas įsisavina visuomenės, kurioje gyvena, lyčių vaidmenų kultūrinę sistemą, tam tikrą skirtumą tarp lyčių visuomeninį konstravimą“ (Valackienė, Krašenkienė, 2007,

p. 35). Tokia socializacija apima dvi tarpusavyje susijusias puses (Valackienė, Krašenkienė, 2007, p. 35):

- egzistuojančio vyriškojo ir moteriškojo elgesio modelio, santykių, normų, vertybių ir lyčių vaidmenų stereotipų suvokimas;
- visuomenės, socialinės aplinkos įtaka individui, siekiant įskiepyti vyrams ir moterims socialiai priimtinus atitinkamus elgesio standartus ir taisykles.

Manoma, kad egzistuoja tendencija mokyti ir mokytis lyties vaidmens atitinkamo elgesio. Tačiau mokymo turinys priklauso nuo konkrečios visuomenės. Visuomenėje, kurioje moterys mažiau priklausomos ekonomiškai, yra mažesnė stereotipinė lyčių vaidmenų diferenciacija. Todėl galima daryti prielaidą, kad visuomenėje tuo didesnė stereotipinė, klaidingais manymais grįsta lyčių vaidmenų socializacija, kuo ryškesnis darbo pasidalijimas tarp lyčių.

Lyčių stereotipai užtikrina įsitikinimų apie tam tikro lyčių vaidmens tęstinumą ir skatina profesinę lyčių atskirtį bei profesinę segregaciją. Nustatyta, kad stereotipinis vyriškumo ir moteriškumo vertinimas daro įtaką lyčių segregacijai įvairiose profesijose (Urbonienė, 2009, p. 122). Mokslininkų teigimu (Anker, 1998; Jacobs, 1987; Hakim, 1994; Kanopienė, 1998, 2000, 2005), darbo rinkoje egzistuoja didelė ir stabili lyčių segregacija.

Kad darbo rinkai būdingas susiskirstymas į „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus, patvirtina ir statistinių duomenų analizė. Lietuvoje, kaip teigia N. Daukantienė (2006), moterys vyrauja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferoje, o vyrai dominuoja statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose. Lietuvos Statistikos departamento prie LRV duomenimis, 2009 m. pagrindine vyrų ekonominės veiklos sritimi išliko statybos sektorius, kur vyrai sudarė 87,5 proc. visų darbuotojų, transporto ir saugojimo veikla – 73,2 proc., elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo veikla – 70,3 proc. darbuotojų. Pagrindine moterų ekonominės veiklos sritimi išliko žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, kur 2009 m. moterys sudarė 87,7 proc. darbuotojų, apgyvendinimo ir maitinimo



paslaugų veikla – 84 proc., bei švietimas – 80,9 proc. darbuotojų (Statistikos departamentas, 2010b, p. 122).

Situacijos kitose ES šalyse narėse analizė rodo, jog didžiausia profesinė segregacija 2007 m. buvo Estijoje (32,2 proc.), Slovakijoje (30,3 proc.), Latvijoje (30,2 proc.), Suomijoje (29,5 proc.) ir Bulgarijoje (29,4 proc.), o mažiausia profesinė segregacija tais pačiais metais buvo Graikijoje (22,4 proc.), Rumunijoje (23,2 proc.), Maltoje (23,6 proc.), Italijoje (23,6 proc.) ir Nyderlanduose (25,0 proc.). Skirtumas tarp didžiausią ir mažiausią profesinę segregaciją turinčių šalių buvo 9,8 proc. p. (11 lentelė).

11 lentelė

### Lyčių segregacija darbo rinkoje

Šalys	Lyčių segregacija 2007 m.		Lyčių segregacija 2009 m.	
	Profesinė	Sektorinė	Profesinė	Sektorinė
Airija	27,9	23,3	27,0	22,1
Austrija	26,2	18,3	26,1	19,5
Belgija	25,7	18,6	25,5	19,6
Bulgarija	29,4	20,8	29,4	21,6
Čekija	28,5	19,7	25,0	20,7
Danija	25,7	18,9	25,5	19,7
Estija	32,2	26,1	31,8	25,4
Graikija	22,4	15,9	22,0	16,0
Ispanija	27,4	20,7	26,1	20,6
Italija	23,6	17,8	24,4	19,6
Jungtinė Karalystė	25,3	18,6	24,7	19,5
Kipras	28,9	20,1	29,0	19,7
Latvija	30,2	23,5	28,5	23,6
Lenkija	25,8	19,2	26,2	20,6
Lietuva	29,2	23,4	29,2	22,7
Liuksemburgas	27,2	19,0	23,7	16,5
Malta	23,6	14,9	23,4	16,4
Nyderlandai	25,0	17,9	24,9	18,7
Portugalija	26,5	20,6	27,1	21,6
Prancūzija	26,7	18,3	26,0	19,0
Rumunija	23,2	16,1	23,0	17,3
Slovakija	30,3	23,2	26,0	24,6
Slovėnija	26,3	17,2	30,4	18,5
Suomija	29,5	22,9	29,3	24,1
Švedija	26,9	21,3	27,0	21,9
Vengrija	28,8	20,1	28,4	20,8
Vokietija	26,5	18,4	26,2	19,5

Šaltinis: sudaryta autorės pagal European Commission. (2009b) Report on equality between women and men – 2009, p. 35; (2011b) Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, p. 44.

11 lentelėje matyti, kad didžiausia segregacija ekonomikos sektoriuose 2007 m. buvo Baltijos šalyse (Estijoje – 26,1 proc., Latvijoje – 23,5 proc., Lietuvoje – 23,4 proc.), taip pat Airijoje (23,3 proc.) ir Slovakijoje (23,2 proc.). Kiek geresnė situacija buvo Maltoje (14,9 proc.), Graikijoje (15,9 proc.), Rumunijoje (16,1 proc.), Slovėnijoje (17,2 proc.) ir Italijoje (17,8 proc.). 2009 m., pablogėjus situacijai darbo rinkoje, daugelyje ES šalių lyčių segregacija padidėjo. Labiausiai profesinė segregacija, 2009 m. lyginant su 2007 m., augo Slovėnijoje (4,1 proc. p.). Italijoje, Portugalijoje, Lenkijoje, Švedijoje ir Kipre augimas buvo ne toks žymus – Italijoje profesinė segregacija, 2009 m. lyginant su 2007 m., augo 0,8 proc. p., Portugalijoje – 0,6 proc. p., Lenkijoje – 0,4 proc. p., Švedijoje ir Kipre – 0,1 proc. p. Situacija nesikeitė Bulgarijoje ir Lietuvoje, o likusiose šalyse profesinė segregacija sumažėjo (labiausiai sumažėjo Slovakijoje (–4,3 proc. p.), Liuksemburge ir Čekijoje (–3,5 proc. p.). Analizuojant segregaciją ekonomikos sektoriuose nesunku pastebėti, kad, 2009 m. lyginant su 2007 m., ji padidėjo beveik visose ES šalyse, išskyrus Liuksemburgą (sumažėjo 2,5 proc. p.), Airiją (1,2 proc. p.), Estiją, Lietuvą (abiejose šalyse sumažėjo vienodai – 0,7 proc. p.), Kiprą (0,4 proc. p.) ir Ispaniją (0,1 proc. p.). Taigi galima teigti, kad moterys ir vyrai priklauso skirtingoms profesijų grupėms, be to, netgi tose pačiose užsiėmimų grupėse moterys ir vyrai pasiskirstę nevienodai. To priežastis dažnai būna stereotipai, susiję su „vyriškais“ ir „moteriškais“ vaidmenimis visuomenėje.

Kiekvienoje visuomenėje moterų ir vyrų idealus elgesys suvokiamas ir stereotipizuojamas skirtingai ir tai nulemta tam tikro kultūrinio lygio. Kultūros sąvoka apibrėžiama įvairiai (1.2. poskyris), tačiau mokslinėje literatūroje siekiama išsiaiškinti, kiek ir kokiais būdais kultūra lemia individų ar jų grupių veiklą. J. Čiburienė, J. Guščinskienė (2007) teigia, jog ekonominės raidos požūriū svarbu, kad kultūra, apimdama vertybes, elgesio normas ir materialius produktus, daro įtaką gyvenimo būdui ir elgesiui.

Apibūdinti ir palyginti atskiras kultūras leidžia G. Hofstede išskirtos kultūros dimensijos (aprašytos 1.4. poskyris) (12 lentelė).

## Kultūriniai šalių rodikliai

Šalys	Valdžios (galios) pozicija	Min-Max indeksas	Individu-aliz-mas	Min-Max indeksas	Vy-riš-ku-mas	Min-Max indeksas	Neaiš-kumų vengi-mas	Min-Max indeksas
Airija	28	0,1828	70	0,6935	68	0,6000	35	0,1348
Austrija	11	0	55	0,4516	79	0,7048	70	0,5281
Belgija	65	0,5806	75	0,7742	54	0,4667	94	0,7978
Bulgarija	70	0,6344	30	0,0484	40	0,3333	85	0,6966
Čekija	57	0,4946	58	0,5	57	0,4952	74	0,5730
Danija	18	0,0753	74	0,7581	16	0,1048	23	0
Estija	40	0,3118	60	0,5323	30	0,2381	60	0,4157
Graikija	60	0,5269	35	0,1290	57	0,4952	112	1
Ispanija	57	0,4946	51	0,3871	86	0,7714	42	0,2135
Italija	50	0,4194	76	0,7903	70	0,6190	75	0,5843
Jungtinė Karalystė	35	0,2581	89	1	66	0,5810	35	0,1348
Kipras	-	-	-	-	-	-	-	-
Latvija	44	0,3548	70	0,6935	9	0,0381	63	0,4494
Lenkija	68	0,6129	60	0,5323	64	0,5619	93	0,7865
Lietuva	45	0,3656	50	0,3710	65	0,5714	67	0,4944
Liuksemburgas	40	0,3118	60	0,5323	50	0,4286	70	0,5281
Malta	56	0,4839	59	0,5161	47	0,4000	96	0,8202
Nyderlandai	38	0,2903	80	0,8548	14	0,0857	53	0,3371
Portugalija	63	0,5591	27	0	31	0,2476	104	0,9101
Prancūzija	68	0,6129	71	0,7097	43	0,3619	86	0,7079
Rumunija	90	0,8495	30	0,0484	42	0,3524	90	0,7528
Slovakija	104	1	52	0,4032	110	1	51	0,3146
Slovėnija	-	-	-	-	-	-	-	-
Suomija	33	0,2366	63	0,5806	26	0,2	59	0,4045
Švedija	31	0,2151	71	0,7097	5	0	29	0,0674
Vengrija	46	0,3763	80	0,8548	88	0,7905	82	0,6629
Vokietija	35	0,2581	67	0,6452	66	0,5810	65	0,4719

Šaltinis: sudaryta autorės pagal HOFSTEDE, G. (2009) Cultural Dimensions.

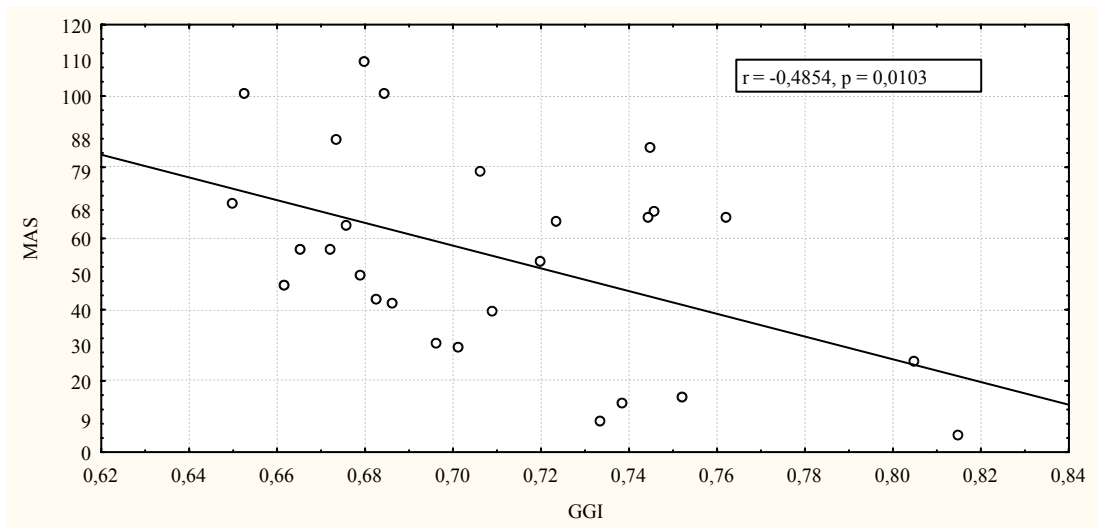
12 lentelėje matyti, kad valdžios (galios) pozicija (PDI) didžiausia Slovakijoje (104). Šioje šalyje vyrauja ir dideli darbo užmokesčio (18 pav.) bei statuso skirtumai, todėl lyčių nelygybė yra tikėtina. Mažiausias indeksas yra Austrijos valstybėje (11), kurioje vyrauja mažesnė hierarchija, taip pat mažesni darbo užmokesčio skirtumai ir daug dėmesio skiriama lygybei įtvirtinti. Lietuvoje vyrauja didelė hierarchija darbe, visuomenėje. Šeimos galva laikomas tėvas, todėl ir sūnus užima garbingą vietą, taip susidaro šeimos

hierarchija (Baltrimienė, 2005). Iš 12 lentelės duomenų taip pat nesunku pastebėti, kad individualizmas labai išsivyravęs Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose ir Vengrijoje, o Lietuvoje nustatytas vidutinis individualizmo lygis (IDV indeksas 50). Labiausiai vyriškos vertybės dominuoja Slovakijoje, kurios indeksas yra didesnis nei 100. Švedijoje (MAS rodiklis 5) vyrauja labai mažas vyriškumo vertybių dominavimas. Tai reiškia, kad Švedija yra daug pasiekusi lyčių lygybės srityje. Lietuvoje vyrauja tradicinės vyriškumo normos, gebėjimas numatyti savo šeimos situaciją. Lietuvos pozicija dėl vyriškumo dimensijos vyravimo yra gana aukšta (MAS indeksas 65) (Baltrimienė, 2005). Vertinant neaiškumų vengimo indeksą (UAI) labiausiai pasižymi Graikijos ir Portugalijos valstybės, kurių indeksai labai aukšti (atitinkamai 112 ir 104). Šiose šalyse vyrauja nepastovumo kultūriniai bruožai, žmonės emocingesni, energetiškesni. Lietuvos pozicija gana vidutiniška (UAI = 67). Bandoma išvengti netikrumų, kuriamos taisyklės, kad tų neaiškumų būtų kuo mažiau.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad šalyse, kurios paprastai apibūdinamos kaip hierarchinės, mažiau ekonomiškai išsivysčiusios, o moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, skaičius nėra didelis, lyčių stereotipai išsigalėję labiau. Šalyse, kur vyrauja lyčių lygybės tendencijos, skirtumai tarp vyriškų ir moteriškų bruožų išreikšti kur kas silpniau. Tą patvirtina ir atlikta koreliacinė analizė.

Lyginimui ir tarpusavio priklausomybės įvertinimui su kitais rodikliais disertacijoje naudojamas lyčių lygybės indeksas (GGI), nes kaip jau buvo minėta teorinėje dalyje, Pasaulio ekonomikos forumas (PEF) geriausiai įvertina moterų ir vyrų padėties skirtumus ekonominiu, teisiniu ir socialiniu aspektu.

Tiriant lyčių lygybės indekso (GGI) statistinę priklausomybę nuo vyriškumo rodiklio (MAS) pastebėtas vidutinio stiprumo ryšys (20 pav.).

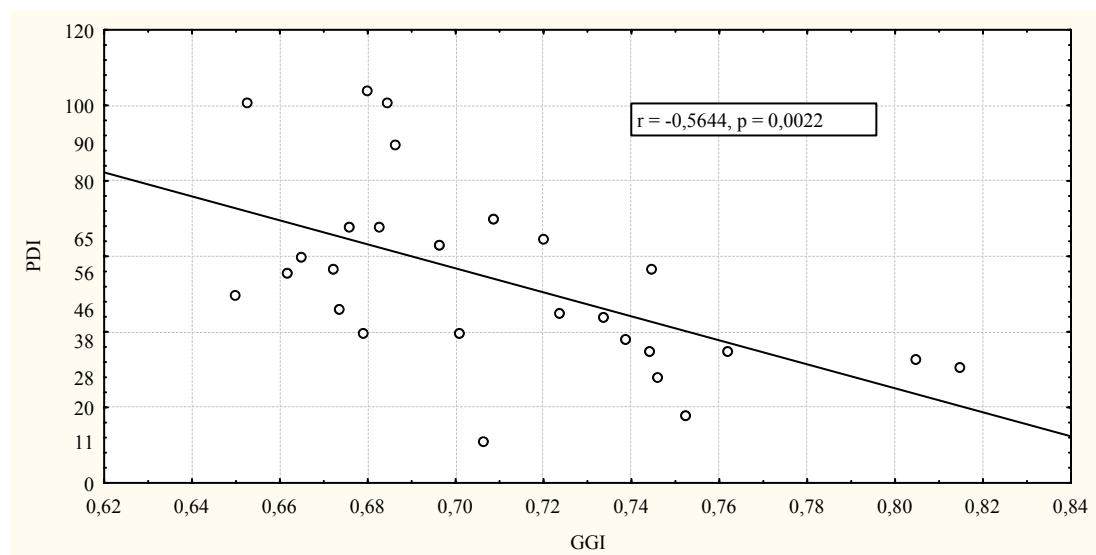


Šaltinis: sukurta autorės.

### 20 pav. Lyčių lygybės indekso ir vyriškumo rodiklio tarpusavio priklausomybė

Iš 20 pav. pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad tarp GGI ir MAS rodiklio egzistuoja vidutinis neigiamas ryšys (koreliacijos koeficientas  $r = -0,4854$ ). Determinacijos koeficientas ( $r^2 = 0,2356$ ) parodo, kad 23,56 proc. pasiekimų lyčių lygybės srityje gali būti paaikšinti mažu vyriškumo vertybių dominavimu.

Kiek stipresnis ryšys nustatytas tarp GGI ir PDI rodiklio (21 pav.).

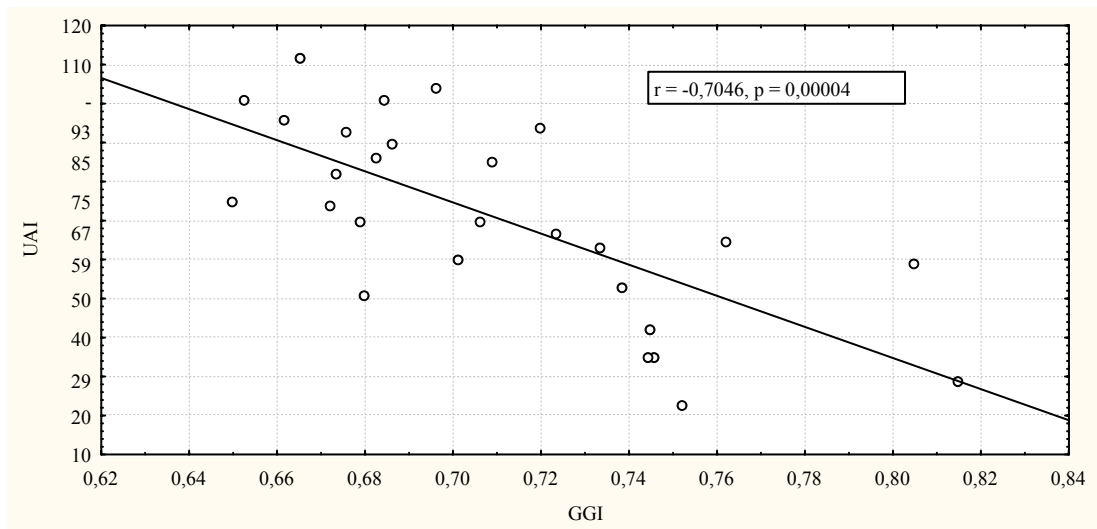


Šaltinis: sukurta autorės.

### 21 pav. Lyčių lygybės indekso ir valdžios (galios) rodiklio tarpusavio priklausomybė

Iš 21 pav. pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad tarp GGI ir PDI rodiklio taip pat egzistuoja vidutinis neigiamas ryšys (koreliacijos koeficientas  $r = -0,5644$ ) – vyraujant mažesnei hierarchijai galima tikėtis didesnio dėmesio moterų ir vyrų problemoms ir darbo rinkoje, ir kitose gyvenimo srityse. Determinacijos koeficientas ( $r^2 = 0,3186$ ) parodo, kad 31,86 proc. pasiekimų lyčių lygybės srityje gali būti paaiškinti mažesne hierarchija.

Stipriausias atvirkštinis tarpusavio ryšys nustatytas tarp GGI ir UAI (22 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

## 22 pav. Lyčių lygybės indekso ir neaiškumų vengimo rodiklio tarpusavio priklausomybė

Kaip matyti iš 22 pav., apskaičiuotas koreliacijos koeficientas  $r$  yra lygus  $-0,7046$ , o 49,65 proc. pasiekimų lyčių lygybės srityje gali būti paaiškinti žmonių sugebėjimais neventi atsakomybės ir noru priimti permainas. Taigi UAI yra vienas labiausiai lyčių lygybę lemiančių rodiklių.

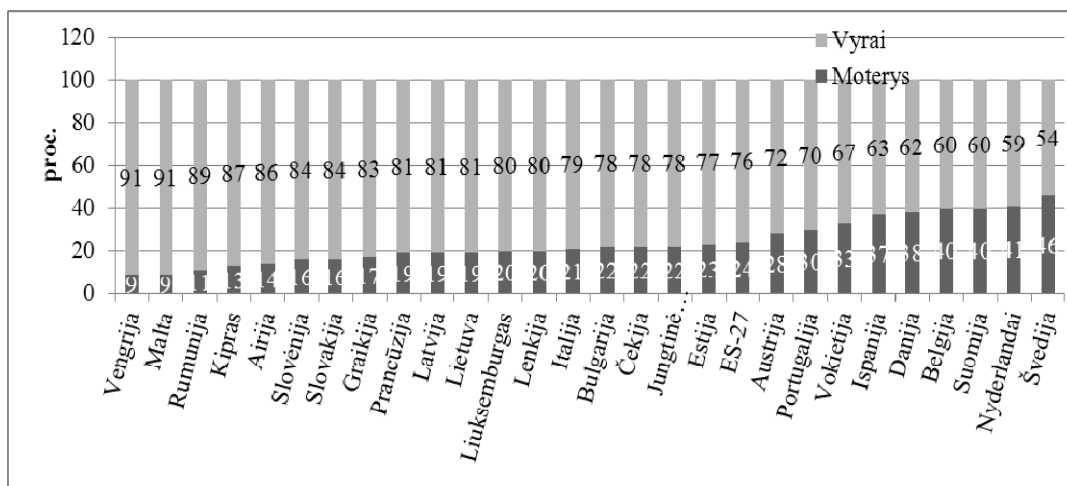
Apibendrinant galima teigti, kad individas iš savo nacionalinės kultūros gauna daugybę nuostatų, kurios turi įtakos visoms individo veiklos sritims. Šalyse, kuriose žmonės labai vertina laisvę, laisvalaikį, iššūkius, yra aukšti individualizmo rodikliai, o aukštą vyriškumo rodiklį turinčiose šalyse dominuoja tokios vertybės, kaip materialinė sėkmė ir pripažinimas. Šalys,

kuriuose vyrauja dideli darbo užmokesčio ir padėties skirtumai, vertina nelygybės aspektą ir pasižymi aukštu valdžios (galios) rodikliu. Aukštas neaiškumų, netikrumo vengimo rodiklis šalyse egzistuoja todėl, kad žmonės linkę vengti atsakomybės ir dėl to sunkiai priima permainas. Jie stengiasi išvengti visko, ko jie nepažįsta, jiems labiau patinka suplanuotos situacijos, taisyklių kūrimas, procedūros ir standartai, kurie padeda suprasti nežinomą pasaulį ir įveikti nežinomą. Vis dėlto reikia pažymėti, jog, nors stereotipai labai įsigalėję ir ilgalaikiai, tačiau visuomenėje kinta. Tik jų pakeitimas ar eliminavimas visada susijęs su kolektyvinių įsitikinimų kaita, kuri yra kolektyvinių veiksmų, lemiančių ištiso socialinio gyvenimo kokybinius pokyčius, rezultatas.

## **2.5. Dalyvavimo priimant sprendimus galimybės**

Nepaisant to, kad moterys sudaro beveik pusę darbo jėgos ir kad daugiau nei pusė visų universitetų absolventų ES yra moterys, daugelyje valstybių narių priimant sprendimus, ypač aukščiausiu lygiu, dalyvauja vis dar per mažai moterų. Todėl lygybė priimant sprendimus yra vienas iš 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijos prioritetų (European Commission, 2011a, p. 13).

Priimant politinius sprendimus vidutiniškai tik kas ketvirtas nacionalinių parlamentų ir vyriausybių narys yra moteris (European Commission, 2011c, p. 20). Nacionaliniuose parlamentuose 2008 m. moterys vidutiniškai ES–27 sudarė 24,0 proc., tik 1,0 proc. p. daugiau negu 2004 m. Daugiau negu 35,0 proc. moterų nacionaliniuose parlamentuose buvo Ispanijoje, Belgijoje ir Danijoje, o daugiau negu 40,0 proc. – Suomijoje, Švedijoje ir Nyderlanduose. Airijoje, Slovėnijoje ir Vengrijoje moterų buvo mažiau negu 15,0 proc., o Maltoje ir Rumunijoje – mažiau negu 10,0 proc. (European Commission, 2009b, p. 17). 2010 m. moterų skaičius nacionaliniuose parlamentuose keitėsi nežymiai, o vidutiniškai ES jos sudarė tiek pat – 24,0 proc. (23 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal European Commission. (2011c) Strategy for equality between women and men 2010–2015, p. 21.

### 23 pav. Moterų ir vyrų dalis nacionaliniuose parlamentuose 2010 m.

Kaip matyti 23 pav., 2010 m. daugiausia moterų parlamente buvo Švedijoje (46,0 proc.), o mažiausia – Vengrijoje (9,0 proc.). Beje, tais pačiais metais trijose ES šalyse narėse (Vokietijoje, Suomijoje ir Slovakijoje) vyriausybėms vadovavo moterys, o vyriausybėse moterų skaičius padidėjo nuo 22,0 proc. 2005 m. iki 27,0 proc. 2009 m. (European Commission, 2011b, p. 11).

Lietuvos Respublikos Seime dominuoja vyrai. Daugiausia moterų Seime dirbo 2004–2008 m. – net 22,0 proc., o 2008–2012 m. moterų skaičius Seime vėl sumažėjo iki 18,4 proc. 2008 m. į Lietuvos Respublikos Seimą išrinktos 26 moterys ir 115 vyrų (13 lentelė).

13 lentelė

#### Lietuvos Respublikos Seimo nariai

	Moterys	Vyrai	Pasiskirstymas pagal lytį, proc.	
			Moterys	Vyrai
Seimas (1996–2000 m.)	25	114	18,0	82,0
Seimas (2000–2004 m.)	15	126	10,6	89,4
Seimas (2004–2008 m.)	31	110	22,0	78,0
Seimas (2008–2012 m.)	26	115	18,4	81,6

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2011b) Moterys ir vyrai Lietuvoje 2010, p. 18.



13 lentelėje matyti, kad moterų, išrinktų į Lietuvos Respublikos Seimą, dalis sumažėjo nuo 22,0 proc. 2004 m. iki 18,4 proc. 2008 m., t. y. 3,6 proc. p. 2008–2012 m. kadencijos Seime vyrai sudaro net 81,6 proc. visų išrinktų asmenų. Beje, Penkioliktoje Lietuvos Respublikos Vyriausybėje yra dvi moterys ministrės. Lietuvos Respublikos Vyriausybėje ministrės, viceministrės, ministrų patarėjos sudaro apie 30,0 proc., o 2011 m. į Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybas išrinktos 342 (22,0 proc.) moterys ir 1184 vyrai (Statistikos departamentas, 2011b, p. 5).

Priimant ekonominius sprendimus, visais valdymo lygmenimis moterų dalyvauja mažiau nei vyrų. ES bendrovėse, kurių akcijos šalių biržose yra likvidžiausios, moterys sudaro tik vieną dešimtadalį valdybos narių ir užima tik 3 proc. valdybų pirmininkų pareigų (European Commission, 2011c, p. 20). Statistiniai duomenys rodo, kad ir Lietuvoje moteris prie stambiausių įmonių vairo vis dar yra retenybė. 2010 m. vos 3,0 proc. didžiausių įmonių vadovų buvo moterys. Tarp didžiausių įmonių valdybos narių moterų buvo 13,0 proc. ir šis rodiklis viršijo ES vidurkį 0,1 proc. p. (14 lentelė).

14 lentelė

**Moterų ir vyrų valdybos narių dalis bendrovėse, kurių akcijos šalių biržose yra likvidžiausios (proc.)**

Šalys	2008 m.		2009 m.		2010 m.	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
<b>ES-27</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>12</b>	<b>88</b>
Airija	8	92	8	92	8	92
Austrija	6	94	7	93	9	91
Belgija	7	93	8	92	10	90
Bulgarija	12	88	17	83	11	89
Čekija	13	87	13	87	12	88
Danija	17	83	18	82	18	82
Estija	8	92	6	94	7	93
Graikija	6	94	5	95	6	94
Ispanija	8	92	10	90	10	90
Italija	4	96	4	96	5	95
Jungtinė Karalystė	12	88	12	88	13	87
Kipras	3	97	3	97	4	96
Latvija	16	84	17	83	23	77
Lenkija	10	90	10	90	12	88
Lietuva	16	84	15	85	13	87
Liuksemburgas	3	97	3	97	4	96

*14 lentelės tęsinys kitame puslapyje*

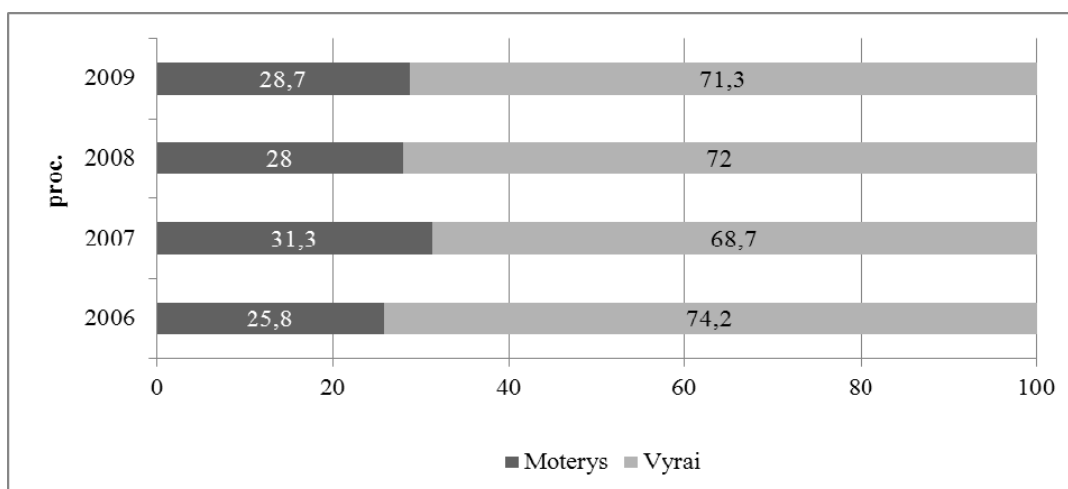
14 lentelės tęsinys

Šalys	2008 m.		2009 m.		2010 m.	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
<b>ES-27</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>12</b>	<b>88</b>
Malta	4	96	4	96	2	98
Nyderlandai	14	86	15	85	15	85
Portugalija	3	97	4	96	5	95
Prancūzija	9	91	10	90	12	88
Rumunija	12	88	12	88	21	79
Slovakija	18	82	18	82	22	78
Slovėnija	18	82	10	90	10	90
Suomija	20	80	24	76	26	74
Švedija	26	74	27	73	26	74
Vengrija	16	84	13	87	14	86
Vokietija	13	87	13	87	13	87

Šaltinis: sudaryta autorės pagal European Commission. (2009b) Report on equality between women and men – 2009, p. 39; (2010b) Report on equality between women and men 2010, p. 49; (2011b) Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, p. 47.

14 lentelėje matyti, kad vidutiniškai ES šalyse narėse tarp didžiausių įmonių valdybos narių moterų 2010 m. buvo 12,0 proc., lyginant su dviem prieš tai buvusiais metais jų dalis padidėjo vos 1,0 proc. p. Tačiau skirtingose šalyse moterų skaičius įmonių valdybose 2010 m. svyravo nuo 2,0 proc. Maltoje iki 26,0 proc. Suomijoje ir Švedijoje. Beje, reikia pažymėti, kad ES svarsto galimybę bendrovių valdybose nustatyti lyčių kvotas. Tačiau tokias priemones reikėtų vertinti atsargiai, nes svarbu yra ne tik tai, kad didėtų moterų skaičius valdybose, bet ir tai, jog moterys ir vyrai būtų ugdomi kaip asmenybės ir suprastų atsakomybę.

Vis dar sudėtinga kalbėti ir apie lyčių dalyvavimą versle. G. Startienės, R. Remeikienės (2008) nuomone, verslo sritis ilgą laiką buvo rezervuota vyrams, todėl nepaisant to, kad paskutiniame dešimtmetyje moterų verslininkių daugėjo, jų Europoje ir Lietuvoje yra mažiau nei vyrų verslininkų. Kelerių metų tyrimų duomenys rodo, kad Lietuvoje moterys verslininkės sudaro tik trečdalį visų verslininkų. Be to, moterų verslininkių dalis nuolat kinta (24 pav.).

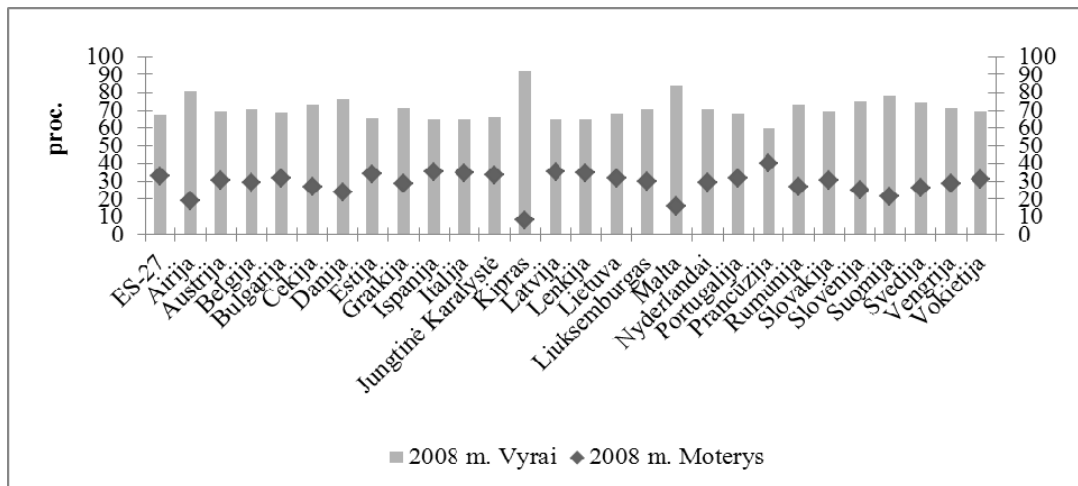


Šaltinis: sukurta autorės pagal Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2007) Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sėkmės veiksniai 2006, p. 20; (2008b) Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sąlygos, p. 35; (2009e) Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009, p. 39.

#### 24 pav. Verslininkai pagal lytį Lietuvoje

Kaip matyti iš 24 pav., jeigu 2007 m., lyginant su 2006 m., moterų verslininkų dalis padidėjo 5,5 proc. p., tai 2008 m., lyginant su 2007 m., jų dalis sumažėjo 3,3 proc. p. 2009 m. moterų verslininkų dalis sudarė 28,7 proc., o tai 0,7 proc. p. daugiau negu 2008 m. Statistikos departamento duomenimis, pagrindinės moterų verslo sritys išlieka žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos, kuriose moterys verslininkės sudaro didžiąją dalį sėkmės sulaukusių verslininkų – atitinkamai 60,9 ir 58,3 proc. Tačiau paskutiniaisiais metais pastebimas moterų padidėjimas tokiuose anksčiau laikomuose vien vyriškuose versluose kaip statyba ir transportas. Šiose veiklose moterų dalis 2009 m. padidėjo – atitinkamai 2,8 ir 11,8 proc. p. (Statistikos departamentas, 2009e, p. 39).

Kitose ES šalyse narėse moterų verslininkų taip pat yra mažiau negu verslininkų vyrų. Pvz., 2008 m. mažiausia dalis moterų verslininkų buvo Kipre (8,2 proc.), Maltoje (16,0 proc.), Airijoje (19,2 proc.) ir Suomijoje (21,6 proc.) (25 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės pagal European Commission. (2010b) Report on equality between women and men 2010, p. 48.

### 25 pav. Moterų ir vyrų verslininkų dalis ES šalyse narėse 2008 m.

Iš 25 pav. matyti, kad didžiausia moterų, užsiimančių verslu, dalis buvo Prancūzijoje (40,0 proc.), Latvijoje (35,3 proc.), Ispanijoje (35,1 proc.), Italijoje (34,7 proc.) ir Lenkijoje (34,7 proc.). 2009 m. lyginant su 2000 m., moterų verslininkų dalis padidėjo nuo 30,7 proc. iki 32,8 proc. (European Commission, 2011b, p. 53). Taigi nepaisant įvairių sunkumų, moterys vis ryžtingiau žengia į anksčiau tik vyrams įprastą pasaulį – verslą. Galima manyti, kad viena priežasčių, verčiančių moteris užsiimti verslu, yra ekonominio savarankiškumo siekis. Ne paslaptis, kad moterys ypač dažnai susiduria su kliūtimis ieškant darbo. Vienas iš būdų įveikti jas – savo verslo pradėjimas. O smulkus ir vidutinis verslas yra neatsiejama kiekvienos šalies ekonomikos dalis. Tai vienas svarbiausių ekonomikos augimo veiksnių, turintis esminį poveikį bendrai Lietuvos ūkio raidai, naujų darbo vietų kūrimui ir socialiniam stabilumui (Bartkus, 2010, p. 390). Verslininkystė yra pripažinta ekonominio augimo, konkurencingumo ir darbo vietų varomąja jėga (Bartkus, 2004, p. 8).

Beje, reikia pažymėti, kad moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams svarbią reikšmę turi ir instituciniai rodikliai (5 priedas). Nuo to, kokia yra šalies institucinė aplinka, kaip Vyriausybė geba formuluoti ir įgyvendinti tinkamas politikos kryptis, kiek yra skatinama privataus sektoriaus

plėtra, ar gerai funkcionuoja teisinė sistema ir pan., labai priklauso šalies galimybės įgyvendinti lyčių lygybę.

5 priede pateikti duomenys rodo, jog atskaitomybė 2003 m. buvo didžiausia Suomijoje (1,57), o 2008 m. – Nyderlanduose (1,53) ir Švedijoje (1,53). Politinio stabilumo rodiklis didžiausias buvo Liuksemburge (2003 m. – 1,66; 2008 m. – 1,52) ir Suomijoje (2003 m. – 1,66; 2008 m. – 1,36). Lietuvoje atskaitomybės ir politinio stabilumo rodikliai gana žemi (2008 m. atitinkamai 0,85 ir 0,73), lyginant su kitomis šalimis.

Vyriausybės efektyvumo ir reguliavimo kokybės vertinimas taip pat labai svarbus nagrinėjant kitus šalies rodiklius. Iš 5 priede pateiktų duomenų nesunku pastebėti, kad efektyviausiai Vyriausybė veikia Danijoje, kurios Vyriausybės efektyvumo rodiklis 2008 m. buvo didžiausias. Taip pat Danijoje aukšta reguliavimo kokybė (1,86). Taigi, kai valstybėje yra aukšta reguliavimo kokybė ir Vyriausybės efektyvumas, šalyje efektyviai veikia ir kiti sektoriai. Lietuvos Vyriausybė veikia ne taip efektyviai kaip kitose šalyse, pastebima Vyriausybės efektyvumo rodiklio mažėjimo tendencija. O reguliavimo kokybė Lietuvoje, lyginant su kitomis ES šalimis narėmis, nebloga (2008 m. rodiklis siekė 1,14).

Teisėtumo ir korupcijos kontrolės rodikliai parodo šalies valdymo efektyvumą teisinėje aplinkoje. Teisėtumo ir korupcijos kontrolė geriausiai vykdoma Austrijoje (2008 m. lyginant su 2003 m. teisėtumo rodiklis pagerėjo: 2003 m. buvo 1,79, o 2008 m. – 1,92.), Danijoje ir Suomijoje, kuriose rodiklis yra gana aukštas lyginant su kitomis šalimis. Priešinga situacija Lietuvoje, kurioje teisėtumo ir korupcijos kontrolės rodikliai labai maži, tai rodo šalies valdymo neefektyvumą teisinėje aplinkoje ir vyraujančią korupciją. Apibendrinant Lietuvos situaciją galima teigti, kad šalies valdymas nėra efektyvus, nes visi instituciniai rodikliai, kuriais remiantis vertinamas šalies valdymo efektyvumas, nagrinėjamu laikotarpiu yra maži.

Apibendrinant moterų ir vyrų galimybes dalyvauti priimančias sprendimus galima konstatuoti, jog moterims savo gebėjimais, kompetencija ir žiniomis reikia lenkti vyrus norint sulaukti iš aplinkinių to paties pripažinimo

profesinėje sferoje. Europos Sąjungos šalyse kalbėti apie lyčių lygybę versle ir sprendimų priėmimo procese yra sudėtinga. Nors pastaraisiais metais moterų verslininkių skaičius auga, jų vis dar gerokai mažiau negu vyrų. Europos Komisijos sukaupta informacija apie lyčių pusiausvyrą Europos Sąjungos valstybių versle rodo, kad 2010 m. stambiausių bendrovių vadovybėse buvo labai mažai moterų. Net ir tose šalyse, kur sparčiai daugėja moterų politikų ar užimančių aukštus postus valstybės valdymo aparate, vadovių verslininkių yra neproporcingai mažai. Galima manyti, kad tai lemia įvairių veiksnių visuma: lyčių stereotipai, diskriminacija, darbo rinkos segregacija, „stiklinių lubų“ fenomenas ir kt.

## **2.6. Lyčių lygybės rodikliai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje**

Pastaraisiais metais pakankamai daug dėmesio skiriama lyčių lygybės vertinimui. Kaip minėta 1.4. disertacijos poskyryje, sukurta daug (GDI, GEM, RSW, SIGE, GEI, GGI, EUGEI, GII, EG EI) moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, skirtumus ar lyčių lygybę vertinančių indeksų.

15 lentelėje pateiktos žmogaus socialinės raidos indekso ir kai kurių lyčių lygybės rodiklių ES šalyse narėse reikšmės iliustruoja, jog nors turtingiausia ES šalis yra Liuksemburgas, tačiau pagal žmogaus socialinės raidos indeksą ši šalis užima 5 vietą ES (15 lentelė). 15 lentelėje matyti, kad Airijos, Nyderlandų, Austrijos ir Švedijos pasiskirstymas pagal žmogaus socialinės raidos indeksą yra netolygus: Airija yra pirmoji, Nyderlandai – 2 vietoje, Švedija – 3, o Austrija yra 6 vietoje tarp ES šalių (nors šios šalys pasižymi taip pat gana aukštu BVP vienam gyventojui). Lyčių lygybės požiūriu Švedija yra lyderė (HDI – 0,963; GDI – 0,956; GEM – 0,909; 0,8146). Tačiau nepaisant visų pasiekimų lygybės srityje, net ir Švedijoje moterys uždirba apie 18 proc. mažiau nei vyrai, nors įgijusių aukštąjį išsilavinimą moterų yra pakankamai daug.

**HDI, GDI ir GEM Europos Sąjungos šalyse narėse 2007 m.**

Šalys	Žmogaus socialinės raidos indeksas (HDI)	Lyčių socialinės raidos indeksas (GDI)	Lygių galimybių išplėtimo indeksas (GEM)	Pasaulinis lyčių lygybės indeksas (GGI)
Airija	0,965	0,948	0,722	0,7457
Austrija	0,955	0,930	0,744	0,7060
Belgija	0,953	0,948	0,874	0,7198
Bulgarija	0,840	0,839	0,613	0,7085
Čekija	0,903	0,900	0,664	0,6718
Danija	0,955	0,947	0,896	0,7519
Estija	0,883	0,882	0,665	0,7008
Graikija	0,942	0,936	0,677	0,6648
Ispanija	0,955	0,949	0,835	0,7444
Italija	0,951	0,945	0,741	0,6498
Jungtinė Karalystė	0,947	0,943	0,790	0,7441
Kipras	0,914	0,911	0,603	0,6522
Latvija	0,866	0,865	0,648	0,7333
Lenkija	0,880	0,877	0,631	0,6756
Lietuva	0,870	0,869	0,628	0,7234
Liuksemburgas	0,960	0,943	..	0,6786
Malta	0,902	0,895	0,531	0,6615
Nyderlandai	0,964	0,954	0,882	0,7383
Portugalija	0,909	0,907	0,753	0,6959
Prancūzija	0,961	0,956	0,779	0,6824
Rumunija	0,837	0,836	0,512	0,6859
Slovakija	0,880	0,877	0,663	0,6797
Slovėnija	0,929	0,927	0,641	0,6842
Suomija	0,959	0,954	0,902	0,8044
Švedija	0,963	0,956	0,909	0,8146
Vengrija	0,879	0,879	0,590	0,6731
Vokietija	0,947	0,939	0,852	0,7618

Šaltinis: sudaryta autorės pagal UNDP (2009) Human Development Report, p. 171–190; HAUSMANN, R.; TYSON, L. D.; ZAHIDI, S. (2009) The Global Gender Gap Report, p. 8–9.

Iš 15 lentelėje pateiktų duomenų taip pat nesunku pastebėti, kad didžiausias atotrūkis tarp HDI ir GDI 2007 m. buvo Austrijoje, Airijoje ir Liuksemburge. Austrija pagal žmogaus socialinės raidos indeksą 2007 m. buvo 7 vietoje, o pagal lyčių socialinės raidos indeksą – tik 13 vietoje. Airijai, kuri pagal žmogaus socialinės raidos indeksą 2007 m. užėmė 1 vietą tarp visų ES šalių, pagal lyčių socialinės raidos indeksą teko 6 vieta. Daugelyje ES šalių (Belgijoje, Čekijoje, Danijoje, Graikijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje ir kt.)

skirtumai tarp HDI ir GDI nėra labai ryškūs, o Bulgarijoje, Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje ir Rumunijoje skirtumas tarp minėtų indeksų 2007 m. buvo minimalus.

Šiems skirtumams svarbią reikšmę turėjo netolygi lyčių ekonominė galia. Ekonominės galios rodiklio dydis turi didelę įtaką HDI ir GDI indeksų reikšmei, kurie „parodo labai apibrėžtą galimybių pasiskirstymo tarp lyčių skaičių“ (Tamutienė, 2004, p. 83). Pavyzdys yra Olandija, kuri pagal HDI ir GDI 2007 m. užėmė 2 vietą, tačiau šioje šalyje nėra tokių gerų rodiklių lyčių lygybės srityje. Moterys Olandijoje 2007 m. uždirbo 23,6 proc. mažiau nei vyrai. Taip pat Olandijos moterims teko tik 39 proc. vietų parlamente, vadovaujamą darbą dirbo dar mažesnė dalis moterų – 28 proc. (Human Development Report, 2009, p. 186).

Analizuojant kitus sudėtinius indeksus (6 priedas) nesunku pastebėti, jog toje pačioje ES šalyje narėje įvairių lyčių rodiklių reikšmės yra skirtingos. Pvz., Lietuvai pagal lyčių socialinės raidos indeksą (GDI) tenka 24, pagal lyčių nelygybės indeksą (GII) – 22, lygių galimybių išplėtimo indeksą GEM) – 21 vieta. Todėl būtų galima teigti, kad Lietuva yra mažai pasiekusi lyčių lygybės įgyvendinimo srityje. Tačiau santykinės moterų padėties (RSW) ir Europos lyčių lygybės (EGEI) indeksų reikšmės (atitinkamai 0,96 ir 69,6 (pagal abu indeksus tenka 3 vieta) leidžia manyti, kad moterys, dalyvaudamos atlyginamo darbo sferoje, pasiekia gerų rezultatų.

ES šalys narės, pirmaujančios lyčių lygybės srityje, yra Švedija ir Suomija: Švedija ir Suomija pirmauja pagal tris lyčių lygybės rodiklius – Švedija 1 vietą užima pagal GDI, GEM ir GEI indeksus, o Suomija 1 vietą užima pagal kitus tris lyčių lygybės rodiklius – SIGE, GGI ir EUGEI (16 lentelė).



### Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal lyčių lygybės rodiklius

Šalys	GDI (2007)	GEM (2007)	RSW (1996)	SIGE (1995)	GEI (2009)	GGI (2008)	EUGEI (2009)	GII (2008)	EGEI (2009)
Airija	7	13	22	15	19	4	20	19	25
Austrija	14	11	12	7	15	13	17	12	18
Belgija	6	5	15	13	13	12	5	4	13
Bulgarija	<b>27</b>	22	-	6	10	14	-	25	<b>1</b>
Čekija	18	16	9	-	21	23	18	18	19
Danija	8	3	10	3	3	3	3	2	10
Estija	20	15	<b>1</b>	-	11	15	14	26	5
Graikija	13	14	<b>24</b>	20	23	25	<b>25</b>	15	22
Ispanija	5	7	23	17	6	10	22	9	14
Italija	9	12	16	16	25	22	21	7	23
Jungtinė Karalystė	11	8	13	18	9	8	9	21	20
Kipras	16	23	-	19	22	26	24	10	26
Latvija	25	18	2	-	8	6	6	14	2
Lenkija	22	20	6	4	18	17	16	17	12
<b>Lietuva</b>	24	21	3	-	7	11	7	22	3
Liuksemburgas	10	-	-	12	26	21	15	16	24
Malta	19	25	-	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	23	24	<b>27</b>
Nyderlandai	4	4	20	10	5	5	4	<b>1</b>	17
Portugalija	17	10	14	14	12	16	12	13	11
Prancūzija	2	9	11	9	14	9	11	8	15
Rumunija	26	<b>26</b>	17	11	16	24	-	<b>27</b>	4
Slovakija	23	17	4	-	20	20	19	20	16
Slovėnija	15	19	-	-	24	18	13	11	6
Suomija	3	2	5	<b>1</b>	2	<b>1</b>	<b>1</b>	6	8
Švedija	<b>1</b>	<b>1</b>	8	2	<b>1</b>	2	2	3	7
Vengrija	21	24	7	5	17	19	10	23	9
Vokietija	12	6	21	8	4	7	8	5	21

Šaltinis: sudaryta autorės.

16 lentelėje matyti, kad mažiausiai pasiekusi lyčių lygybės srityje yra Malta, kuri net pagal keturis lyčių lygybės rodiklius (SIGE, GEI, GGI ir EGEI) užima paskutinę vietą. Beje, įdomi situacija susiklosčiusi Bulgarijoje. Šiai ES šaliai pagal GDI tenka paskutinė vieta, o pagal EGEI – 1 vieta. Tokius skirtumus galima paaiškinti tuo, jog lyčių rodikliai apskaičiuoti skirtingu laiko momentu. Be to, lyčių lygybę vertinantys indeksai sudaryti iš skirtingų rodiklių ir fiksuoja moterų pasiekimus tam tikrose veiklos srityse.

Apibendrinant statistinių duomenų analizę galima teigti, jog nors yra sričių, kur sudarytos lygios struktūrinės galimybės gauti paslaugas ir vyrams, ir moterims, lyčių atžvilgiu ES šalys rodo gana ryškia stratifikaciją. Ypač tai akivaizdu ekonominėje srityje: tai, ką daro vyrai, yra labiau vertinama negu tai, ką daro moterys. Ši stratifikacija akivaizdi ir politinėje srityje. Todėl tikslinga išskyrus lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įvertinančius rodiklius sukurti sudėtinį indeksą, kuris leistų įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus Lietuvoje.

### 3. LYČIŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE ĮVERTINIMAS LIETUVOJE

Analizuojant moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, svarbi informacija apie nelygybės ir diskriminacijos apraiškas bei paplitimą. Todėl reikia įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus ir išsiaiškinti, su kokiomis problemomis susiduria asmenys darbo rinkoje, moterų ir vyrų nuomonę apie diskriminacijos patirtį bei veiksnius, lemiančius skirtingas moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje.

#### 3.1. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo metodologija

**Tyrimo problema.** Nors pastaruoju metu daug dėmesio skiriama darbo rinkai, lyčių skirtumai yra akivaizdūs. Socialiniai ir demografiniai veiksniai (lytis, amžius, šeimyninė padėtis ir kt.) yra labai svarbūs. Profesinės veiklos srityje dėl darbo vietų, pareigų, atlyginimų ir pan. vyksta konkurencija, kurią dažniausiai laimi vyrai, nes „nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo, vyrai greičiau kyla profesinės karjeros laiptais, užima aukštesnes pareigas ir gauna didesnius atlyginimus“ (Guščinskienė, Čiburienė, 2009, p. 278).

**Tyrimo objektas** – moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumai.

**Tyrimo tikslas** – įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus Lietuvoje bei palyginti situaciją su kitomis Europos Sąjungos šalimis narėmis.

Tyrimo tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

- apibendrinus moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus lemiančius veiksnius įvardyti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo rodiklius;
- remiantis sukurtu sudėtinu indeksu įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse;
- įvertinti moterų ir vyrų nuostatas apie dalyvavimo darbo rinkoje galimybes Lietuvoje;

- išsiaiškinti socialinių, ekonominių, kultūrinių ir institucinių veiksnių svarbą įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje Lietuvoje.

Tyrimu siekiama patvirtinti arba paneigti disertacijos pradžioje įvardytus **teiginius**:

T<sub>1</sub> – Dėl nevienodų moterų ir vyrų galimybių dalyvauti darbo rinkoje išlieka sąlyginai mažas moterų užimtumas ir didelis darbo užmokesčio atotrūkis, dėl kurio moterys dažniau negu vyrai patenka į skurstančiųjų gretas.

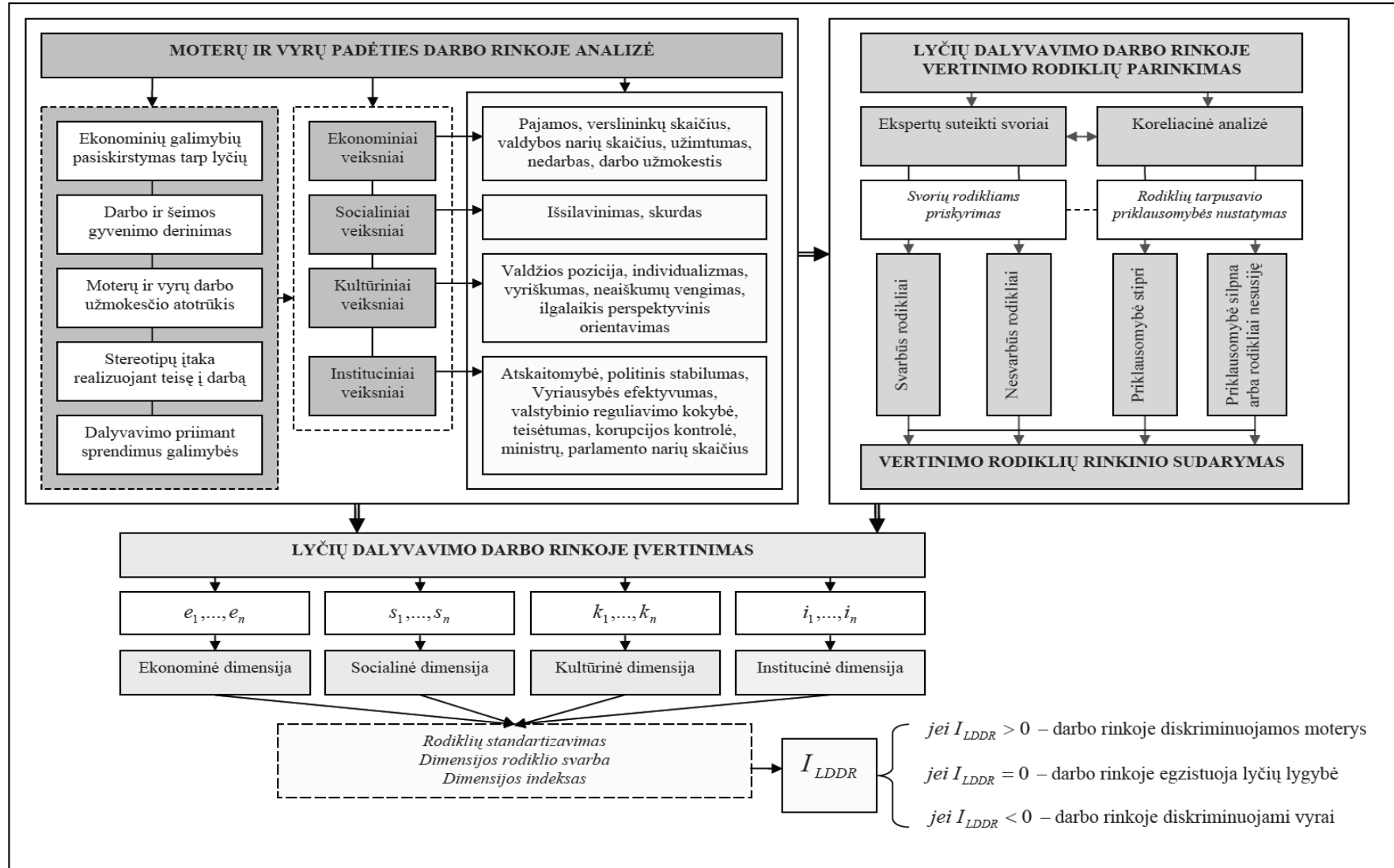
T<sub>2</sub> – Lietuvos kultūroje dominuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis, moterų veiklą tradiciškai priskiriant namų sferai, o vyrų – viešajam gyvenimui, tai savo ruožtu lemia lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus.

T<sub>3</sub> – Moterys dažniau negu vyrai susiduria su kliūtimis įsidarbinant ar darbo vietoje, bet vengia įvardyti patiriančios diskriminaciją.

T<sub>4</sub> – Efektyvi, veiksminga valdymo institucijų veikla užtikrina moterims ir vyrams vienodas sąlygas darbo rinkoje.

T<sub>5</sub> – Moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemia socialinių, ekonominių, kultūrinių ir institucinių veiksnių visuma.

26 pav. pateiktas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis. Pirmiausia analizuojama moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje: moterų ir vyrų užimtumo, nedarbo, skurdo lygio skirtumai, moterų ir vyrų galimybės siekti išsilavinimo, įžengti į verslo pasaulį, priimti ekonominius ir politinius sprendimus ir kt. Moterys ir vyrai privalo turėti vienodas teises, pareigas, statusą, privilegijas ir lygias galimybes, vienodus įgaliojimus dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo sferose, todėl duomenys renkami ir komplektuojami pagal pirmojoje disertacijos dalyje įvardytas lyčių lygybės prioritetines sritis. Remiantis atlikta statistinių duomenų analize, įvardijami rodikliai, įvertinantys moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus šalyje. Kadangi diskriminaciją darbo rinkoje dažniausiai patiria moterys, todėl parenkami rodikliai, leidžiantys įvertinti moterų padėtį darbo rinkoje lyginant su vyrais.



Šaltinis: sukurta autorės.

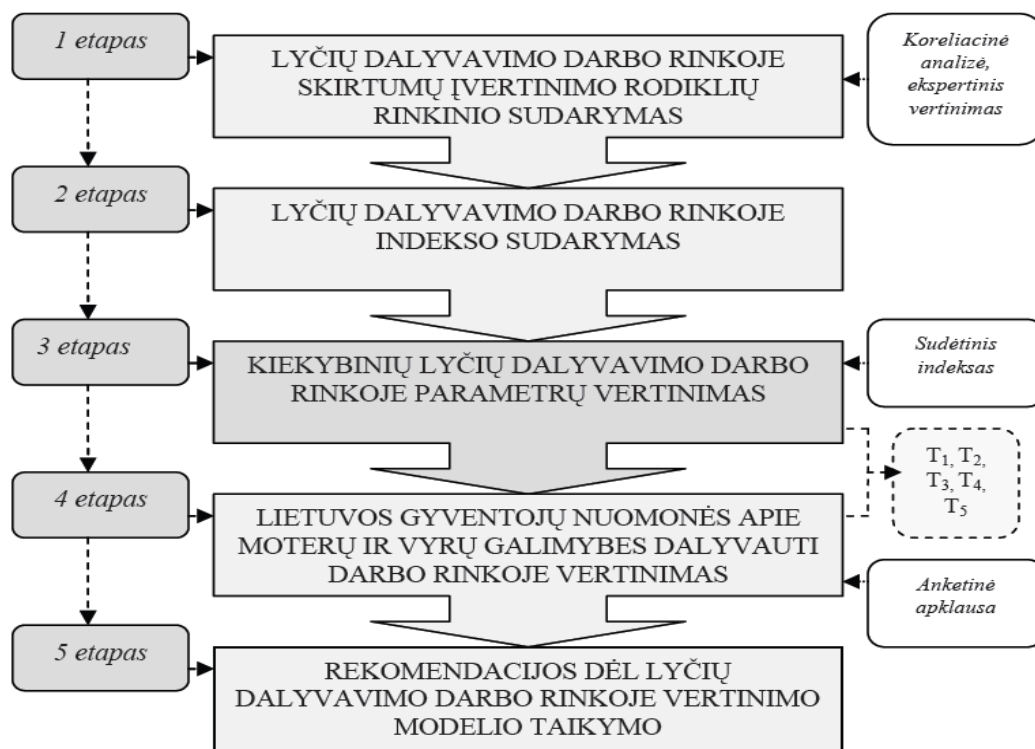
26 pav. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis

Kaip matyti iš 26 pav., į galutinį vertinimo rodiklių rinkinį įtraukiami ekspertų išskirti ir nesusiję arba silpnai tarpusavyje susiję rodikliai. Sudarytas sudėtinis lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksas ( $I_{LDDR}$ ) apima keturias dimensijas ir leidžia įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus:

- jeigu  $I_{LDDR} > 0$  – darbo rinkoje diskriminuojamos moterys;
- jeigu  $I_{LDDR} = 0$  – darbo rinkoje egzistuoja lyčių lygybė;
- jeigu  $I_{LDDR} < 0$  – darbo rinkoje diskriminuojami vyrai.

Taigi lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo hierarchinę struktūrą sudaro du pagrindiniai elementai – dimensijos ir rodikliai. Dimensija šiuo atveju suprantama kaip tam tikra aukščiausia grupė hierarchinėje struktūroje, kuri jungia tam tikras rodiklių grupes. Sąvoka „rodikliai“ interpretuojama kaip kriterijai arba matai, naudojami konkreitiems skirtumams, pokyčiams ar pažangai išreikšti ir apima lygias galimybes, nelygybę bei diskriminacijos apraiškas atspindinčius rodiklius.

Sudarytas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis leidžia numatyti vertinimo etapus (27 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

**27 pav. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo etapai**

Kaip matyti iš 27 pav., lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimas apima penkis etapus. Parinkus lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumų vertinimo rodiklius ir sudarius sudėtinį indeksą, įvertinama moterų padėtis darbo rinkoje Lietuvoje ir palyginama situacija su kitomis ES šalimis narėmis. Siekiant išsiaiškinti moterų ir vyrų nuomonę apie galimas diskriminacijos darbo rinkoje apraiškas bei ekonominių, socialinių, kultūrinių ir institucinių veiksnių svarbą įgyvendinant lyčių lygybę, atliekama anketinė apklausa. Lietuvos gyventojų nuomonės apibendrinimas leidžia pagrįsti, ar Lietuvos padėties tarp visų ES šalių narių nustatymas atspindi realią moterų situaciją darbo rinkoje.

**Tyrimo metodai.** Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įvertinti taikomi statistiniai, ekspertinio vertinimo ir anketinės apklausos metodai, papildantys vienas kitą.

*Statistiniai metodai.* Siekiant įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus, pasirinktas daugiakriterinės analizės metodas, kuriant sudėtinį lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksą ( $I_{LDDR}$ ). Sudėtinį indeksą reikia suprasti kaip instrumentą, skirtą:

- apibūdinti ir įvertinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus;
- nustatyti specifines nevienodų ekonominių galimybių pasiskirstymo problemas;
- įvertinti lyčių lygybės pažangą;
- informuoti visuomenę, valdžios ir verslo struktūras ir numatyti jų galimus veiksmus lyčių lygybės srityje.

Sudėtinis lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksas – tai indeksas, į kurį integruota keliolika rodiklių. Rodikliai pasižymi paprastumu, plačia aprėptimi ir kiekybinio įvertinimo galimybe. Sudarytu sudėtinio indeksu siekiama nustatyti, ar turi įtakos lyčių dalyvavimui darbo rinkoje ne tik ekonominių ir socialinių, bet ir kultūrinių, institucinių rodiklių ir jų grupių visuma.

Esamai lyčių dalyvavimo darbo rinkoje būklei įvertinti taikomi šie principai:

1. Lyčių lygybė suprantama kaip vienodos moterų ir vyrų galimybės dalyvauti kuriant visuomenės materialinius išteklius bei vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus visose visuomenės gyvenimo sferose.

2. Sudėtinis lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksas apima ekonominius, socialinius, kultūrinius ir institucinius rodiklius.

Tiriant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus naudojami antriniai Statistikos departamento, Eurostat, JTVP, Pasaulio banko ir kt. statistiniai duomenys.

*Ekspertinio vertinimo organizavimas.* Siekiant parinkti mokslškai pagrįstus rodiklius lyčių dalyvavimui darbo rinkoje įvertinti, atlikta ekspertų apklausa pagal parengtą ekspertinio vertinimo klausimyną (7 priedas). Pagrindiniai ekspertų parinkimo kriterijai – jų kvalifikacija ir profesinė patirtis. Ekspertinio tyrimo tikslas – pagrįsti dimensijų ir rodiklių svarbą moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumų įvertinimui.

Ekspertų apklausa buvo vykdoma išsiunčiant jiems klausimyną elektroniniu paštu. Kvietimai dalyvauti apklausoje buvo išsiųsti 13 asmenų, tačiau tik 10 iš jų sutiko užpildyti klausimyną. Ekspertai parinkti atsižvelgiant į jų kvalifikaciją (moksliniai tyrimai ir profesinė veikla susijusi su lyčių nelygybe, lyčių politika, lygybės tyrimais, lytimi ir užimtumu, darbo rinka ir gyventojų užimtumu, užimtumo politika, šeimos politika ir pan.) ir patirtį (vidutinė apklaustų ekspertų darbo patirtis – daugiau kaip 18 metų). Taigi dalyvavusių apklausoje asmenų kvalifikacija ir praktinis patyrimas leidžia juos laikyti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo ekspertais.

*Anketinė apklausa.* Siekiant išanalizuoti skirtingas moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, taip pat pasirinktas informacijos rinkimo būdas – anketinė apklausa. Tokio tyrimo metodo pasirinkimas grindžiamas tuo, jog apklausa, kaip ir kiekvienas pirminių duomenų rinkimo metodas, labai imlus laiko ir kitoms sąnaudoms, tačiau tai labai svarbus būdas informacijai surinkti. Be to, apklausiant žmones gaunama faktų, sužinomos nuomonės, požiūriai, pozicijos, todėl apklausa yra tinkamas būdas siekiant iškelto tikslo.



Anketoje pateikti 28 klausimai (8 priedas), visi klausimai suskirstyti į 8 grupes (9 priedas). Anketoje daug dėmesio skiriama ekonominiams, socialiniams, kultūriniais ir instituciniams veiksniams, siekiant išsiaiškinti jų įtaką moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje Lietuvoje. Ne mažiau svarbūs yra klausimai apie tai, ar Lietuvos gyventojai patiria diskriminaciją darbo rinkoje.

Anketos platintos ir dalytos nustatytam respondentų skaičiui, nes nebuvo galimybės (dėl techninių ir finansinių kliūčių) apklausti ir ištirti visus dominančios generalinės aibės elementus. Todėl siekiant ištirti moterų ir vyrų nuomonę apie dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, organizuotas atrankinis stebėjimas. Kadangi tyrimu siekiama išsiaiškinti moterų ir vyrų nuomonę apie jų padėtį darbo rinkoje, todėl visumą sudarė ekonomiškai aktyvūs Lietuvos gyventojai (darbo jėga). Statistikos departamento duomenimis, 2010 m. Lietuvoje buvo 1634,8 tūkst. ekonomiškai aktyvių gyventojų (Statistikos departamentas, 2011a, p. 10). Imties dydžiui nustatyti naudojama iš anksto sudaryta lentelė, kuri pateikia imties dydžius, būtinus esant duotajam pasikliautinajam intervalui, standartiniam nuokrypiui ir norimam tikslumui pasiekti. Tokiu būdu, populiacijai esant daugiau negu 100 000, imties dydis ( $\pm 5$  proc. paklaida) turi būti 400 Lietuvos gyventojų (Kasnauskienė, 2010, p. 290). Analizei naudojami 414 anketų duomenys (dar 37 anketos nebuvo gražintos arba neatitiko atrankos kriterijų).

Apklausa vykdyta 2011 m. kovo 25 – balandžio 28 d. d.

Statistiniai, ekspertinės apklausos ir anketinės apklausos duomenys apdoroti ir interpretuoti naudojantis SPSS 13, Statistica 6.0 ir Microsoft Excel programiniais paketais.

**Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumų įvertinimo rodiklių rinkinio sudarymas.** Apibendrinus (1 skyrius) ir išanalizavus (2 skyrius) lyčių lygybės rodiklių įvairovę, moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumų įvertinimui įvardytos keturios dimensijos: ekonominė, socialinė, kultūrinė ir institucinė. Kiekvienai dimensijai priskirti atitinkami rodikliai (10 priedas). Ekonominei ir institucinei dimensijai priskirta po 8 rodiklius, socialinei – 6 rodikliai, kultūrinei – 5.

Ekonominė dimensija įtrauka todėl, kad šioje disertacijoje vertinant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus daug dėmesio skiriama lyčių ekonominiam savarankiškumui. Į ekonominę dimensiją įtraukti rodikliai svarbūs tuo, jog išreiškia ekonominių galimybių pasiskirstymo tarp lyčių skirtumus. Lyčių vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų (sąlyginiam asmeniui) rodiklis įtrauktas todėl, kad leidžia palyginti skirtingo dydžio ir sudėties namų ūkių pajamas. Ekvivalentinės disponuojamos pajamos skaičiuojamos namų ūkio disponuojamąsias pajamas dalijant iš namų ūkio ekvivalentinio dydžio. Visiems to paties namų ūkio nariams priskiriamos vienodos ekvivalentinės disponuojamosios pajamos (Statistikos departamentas, 2009b, p. 11). Moterų ir vyrų verslininkų skaičiaus skirtumas leidžia įvertinti, ar vyrų verslininkų vis dar yra daugiau negu moterų verslininkų, o moterų ir vyrų įmonių valdybos narių skaičiaus skirtumas parodo moterų galimybes dalyvauti įmonių valdyme. Šie du dydžiai apskaičiuojami iš vyrų verslininkų ar valdybos narių skaičiaus (proc.) atimant moterų verslininkų ar valdybos narių skaičių (proc.). Ypač svarbus yra lyčių užimtumo skirtumas. Aukštas užimtumo lygis yra vienas pagrindinių Europos Sąjungos tikslų, be to, užimtumo rodikliai yra įtraukiami ir į daugelį lyčių lygybę vertinančių sudėtinių indeksų. Rodiklis apskaičiuojamas kaip vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas proc. p. Kitas į ekonominę dimensiją įtrauktas rodiklis – lyčių nedarbo lygio skirtumas – apskaičiuojamas iš moterų nedarbo lygio atimant vyrų nedarbo lygį (proc. p.) ir svarbus tuo, jog įvertina, kiek moterų nedarbo lygis yra didesnis (mažesnis) negu vyrų. Moterų ir vyrų, kurie augina vaikus iki 12 m., užimtumo lygio skirtumas (proc. p.) leidžia įvertinti, kiek mažesnis moterų užimtumas, jeigu jos augina vaikų iki 12 m., ir parodo, kokios šalyje yra galimybės derinti atlyginamo darbo ir šeimos įsipareigojimus. Kaip minėta pirmojoje disertacijos dalyje, darbo rinka susiskaidžiusi pagal lytį, todėl dar vienas svarbus rodiklis – sektorinė segregacija. Lyčių segregacija atskiruose sektoriuose apskaičiuojama kaip vidutinis moterų ir vyrų užimtumo procentas kiekviename sektoriuje; skirtumai sudedami siekiant gauti bendrą neatitikimo tarp lyčių apimtį, išreikštą viso užimtumo dalimi. Lyčių lygybė gali būti

įtvirtinta vadovaujantis vienodo atlyginimo už vienodos vertės darbą principu, kurio įgyvendinimas padeda sumažinti skirtumus tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Todėl į ekonominę dimensiją įtrauktas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, kuris „skaičiuojamas lyginant skirtumą tarp vidutinio valandinio vyrų ir moterų bruto darbo užmokesčio su vidutiniu valandinio vyrų bruto darbo užmokesčiu ir išreiškiamas procentais“ (Kanopienė, 2006, p. 41). Šis rodiklis svarbus todėl, jog parodo moterų ir vyrų galimybes siekti ekonominės nepriklausomybės.

Kita svarbi moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumų įvertinimui yra socialinė dimensija, į kurią įtraukti 6 pagrindiniai rodikliai. Kiekvienos visuomenės vystymuisi svarbią reikšmę turi šalies gyventojų išsilavinimo lygis, todėl vienas iš rodiklių yra aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas (proc. p.). Svarbi problema yra lyčių profesinė segregacija, todėl į socialinę dimensiją įtrauktas ir šis rodiklis. Lyčių profesinė segregacija apskaičiuojama kaip vidutinis moterų ir vyrų užimtumo procentas kiekvienoje profesijoje; skirtumai sudedami siekiant gauti bendrą neatitikimo tarp lyčių apimtį, išreikštą viso užimtumo dalimi. Du kiti į socialinę dimensiją įtraukti rodikliai – moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas (proc. p.) ir moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio iki socialinių išmokų skirtumas (proc. p.) yra apskaičiuojami kaip skirtumas tarp moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio, tačiau į skurdo rizikos lygį iki socialinių išmokų neįtraukiamos socialinės išmokos, dėl kurių skurdo rizikos lygis padidėja. Skurdo rizikos lygis yra asmenų, kurių ekvivalentinės pinigines disponuojamosios pajamos mažesnės už skurdo rizikos ribą, dalis (Statistikos departamentas, 2009b, p. 34), ir parodo, kokia visuomenės dalis skursta. Lyčių skurdo rizikos lygis apskaičiuojamas kaip absoliutus skirtumas tarp vienu gyvenančių vyrų ir vienu gyvenančių moterų skurdo rizikos lygio.

Disertacijoje taip pat siekiama įvertinti, kiek nevienodas moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje lemia šalies kultūrinė aplinka, joje vyraujančios nuostatos bei šalies valdymo institucijų priimami sprendimai ir numatytų tikslų įgyvendinimas. Todėl į lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo rinkinį

įtraukta kultūrinė ir institucinė dimensijos, į kurias įtraukti rodikliai aprašyti 1.4. diseratcijos poskyryje.

Sudarius preliminarų moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus atspindinčių rodiklių sąrašą (7, 10 priedai), buvo apklausti ekspertai siekiant išsiaiškinti, ar parinktos tinkamos dimensijos ir rodikliai, ar rodikliai tikrai priklauso priskirtai dimensijai, ar nepraleisti kokie nors svarbūs rodikliai, kiek jie yra reikšmingi. Tyrime sutikę dalyvauti ekspertai įvertino dimensijas ir rodiklius ranguodami juos pagal svarbą. Gauti ekspertų atsakymai analizuojami remiantis atsakymų reikšmingumo vidurkiu. Kiekvienos dimensijos ir rodiklio svorio koeficientas ( $K_{sv.}$ ) apskaičiuotas pagal tokią formulę:

$$K_{sv.} = \frac{\bar{S}_1}{\sum_{i=1}^n \bar{S}_i} \quad (8)$$

kur  $\bar{S}_1$  – statistinis vidurkis;

$\sum_{i=1}^n \bar{S}_i$  – statistinių vidurkių suma.

Apibendrinus ekspertų nuomonę išryškėjo, kad svoriai, suteikti kiekvienai dimensijai, skiriasi nežymiai (17 lentelė). Didžiausią svorį ekspertai suteikė ekonominei dimensijai (0,2753), o mažiausią (0,2135) – kultūrinei dimensijai. Įvardijant rodiklius, kuriuos išskyrė ekspertai, galima teigti, kad svarbiausi rodikliai, įtraukti į ekonominę dimensiją, yra lyčių užimtumo skirtumas (svorio koeficientas yra 0,1412), lyčių nedarbo lygio skirtumas (0,1382) ir darbo užmokesčio atotrūkis (0,1382). Nereikšmingiausias rodiklis ekspertams pasirodė moterų ir vyrų, kurie augina vaikus iki 12 metų, užimtumo lygio skirtumas – šio rodiklio svorio koeficientas yra 0,1029. Iš socialinės dimensijos galima išskirti tokius svarbiausius rodiklius: aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas (svorio koeficientas yra 0,2026), lyčių profesinė segregacija (0,1894) ir lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas vieno asmens iki 65 m. namų ūkyje (0,1674).

## Ekspertų nuomonė apie rodiklių ir dimensijų reikšmingumą

Dimensija	Dimensijos svoris	Rodiklis	Rodiklio svoris dimensijoje
EKONOMINĖ	0,2753	Lyčių vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų skirtumas, proc. ( $e_1$ )	0,1353
		Moterų ir vyrų verslininkų skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $e_2$ )	0,1088
		Moterų ir vyrų įmonių valdybos narių skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $e_3$ )	0,1118
		Lyčių užimtumo skirtumas, proc. p. ( $e_4$ )	0,1412
		Lyčių nedarbo lygio skirtumas, proc. p. ( $e_5$ )	0,1382
		Moterų ir vyrų, kurie augina vaikus iki 12 m., užimtumo lygio skirtumas, proc. p. ( $e_6$ )	0,1029
		Lyčių segregacija ekonomikos sektoriuose ( $e_7$ )	0,1235
		Darbo užmokesčio atotrūkis, proc. ( $e_8$ )	0,1382
SOCIALINĖ	0,2697	Aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $s_1$ )	0,2026
		Lyčių profesinė segregacija ( $s_2$ )	0,1894
		Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas, proc. p. ( $s_3$ )	0,1586
		Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio iki socialinių išmokų skirtumas, proc. p. ( $s_4$ )	0,1542
		Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas vieno asmens, 65 m. ir vyresnio, namų ūkyje, proc. ( $s_5$ )	0,1278
		Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas vieno asmens iki 65 m. namų ūkyje, proc. ( $s_6$ )	0,1674
KULTŪRINĖ	0,2135	Valdžios (galios) pozicija ( $k_1$ )	0,2626
		Individualizmas ( $k_2$ )	0,1788
		Vyriškumas ( $k_3$ )	0,2346
		Neaiškumų vengimas ( $k_4$ )	0,1453
		Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas ( $k_5$ )	0,1788

17 lentelės tęsinys kitame puslapyje

Dimensija	Dimensijos svoris	Rodiklis	Rodiklio svoris dimensijoje
INSTITUCINĖ	0,2416	Atskaitomybė ( $i_1$ )	0,1360
		Politinis stabilumas ( $i_2$ )	0,1178
		Vyriausybės efektyvumas ( $i_3$ )	0,1360
		Valstybinio reguliavimo kokybė ( $i_4$ )	0,1178
		Teisėtumas ( $i_5$ )	0,1329
		Korupcijos kontrolė ( $i_6$ )	0,1239
		Moterų ir vyrų ministrų nacionalinėse vyriausybėse skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $i_7$ )	0,1178
		Moterų ir vyrų parlamento narių skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $i_8$ )	0,1178

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 17 lentelės, ne toks reikšmingas ekspertams pasirodė lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas vieno asmens, 65 m. ir vyresnio, namų ūkyje. Šiam rodikliui suteiktas svorio koeficientas yra 0,1278. Vertinant kultūrinę dimensiją, galima pastebėti, jog ypač svarbūs ekspertams pasirodė du rodikliai: valdžios (galios) pozicija (0,2626) ir vyriškumo rodiklis (0,2346). Vienodą svorį ekspertai suteikė individualizmui ir ilgalaikiam perspektyviniam orientavimui (po 0,1788), o likęs rodiklis – neaiškumų vengimas – labai nereikšmingas (svorio koeficientas yra 0,1453). Ekspertų nuomone, svarbūs šie institucinei dimensijai priskirti rodikliai: atskaitomybė (0,1360), Vyriausybės efektyvumas (0,1360) ir teisėtumas (0,1329). Įdomu tai, jog dviem rodikliams – moterų ir vyrų ministrų nacionalinėse vyriausybėse bei parlamento narių skaičiaus skirtumui ekspertai suteikė mažiausią svorį – abiejų rodiklių svorio koeficientas yra 0,1178. Taigi ekspertų nuomonė, kaip ir daugelio mokslininkų, vertinančių lyčių lygybę, sutampa dėl užimtumo, nedarbo ir išsilavinimo rodiklių svarbos, tačiau nesutampa dėl moterų galimybių dalyvauti politikoje reikšmės. Tyrime dalyvavę ekspertai akcentavo valdžios (galios) ir vyriškumo rodiklių svarbą tuo patvirtindami, kad kultūrinė

aplinka ir joje susiformavusios stereotipinės nuostatos turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad sudarant lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo rodiklių rinkinį atlikta ir koreliacinė analizė, t. y. apskaičiuota rodiklių tarpusavio priklausomybė, kuria remiantis išskirti statistiškai mažiau priklausomi rodikliai (11 priedas). Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai ir  $p$  reikšmės rodo, kad tarp kai kurių rodiklių yra stiprus tarpusavio ryšys, todėl galutiniam rodiklių rinkinio sudarymui parinkti rodikliai, kurie tarpusavyje mažiausiai koreliuoja ir, ekspertų nuomone, yra svarbesni, į kiekvieną dimensiją įtraukiant iki 5 rodiklių (18 lentelė).

18 lentelė

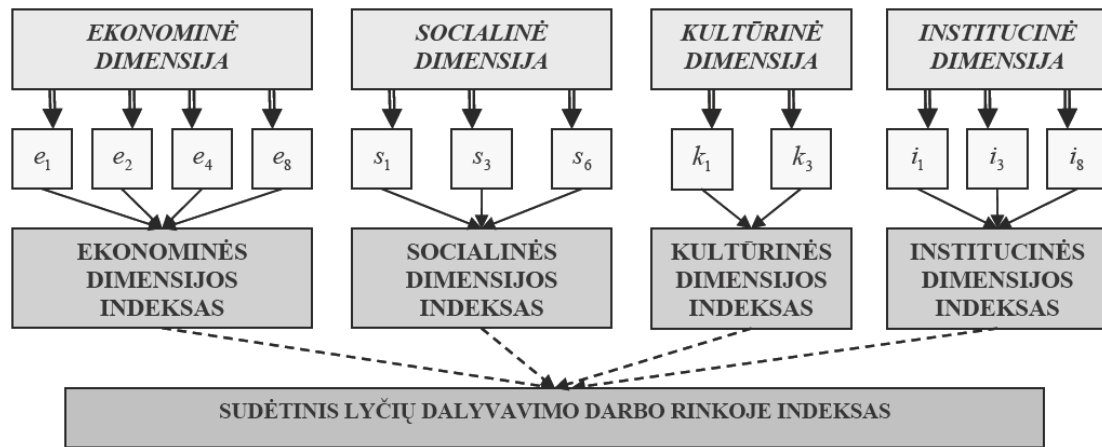
**Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įvertinti atrinkti rodikliai**

Dimensijos	Atrinkti rodikliai
EKONOMINĖ	Lyčių vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų skirtumas, proc. ( $e_1$ )
	Moterų ir vyrų verslininkų skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $e_2$ )
	Lyčių užimtumo skirtumas, proc. p. ( $e_4$ )
	Darbo užmokesčio atotrūkis, proc. ( $e_8$ )
SOCIALINĖ	Aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $s_1$ )
	Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas, proc. p. ( $s_3$ )
	Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas vieno asmens iki 65 m. namų ūkyje, proc. ( $s_6$ )
KULTŪRINĖ	Valdžios (galios) pozicija ( $k_1$ )
	Vyriškumas ( $k_3$ )
INSTITUCINĖ	Atskaitomybė ( $i_1$ )
	Vyriausybės efektyvumas ( $i_3$ )
	Moterų ir vyrų parlamento narių skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $i_8$ )

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 18 lentelės, į sudarytą galutinį moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įvertinti rodiklių rinkinį iš viso įtraukta 12 rodiklių. Daugiausia rodiklių (4) sudaro ekonominę dimensiją, mažiausia rodiklių (2) įtraukta į kultūrinę dimensiją.

**Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indekso sudarymas.** 28 pav. pateiktos lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indekso sudėtinės dalys.



Šaltinis: sukurta autorės.

### 28 pav. Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indekso sudėtinės dalys

Iš 28 pav. matyti, kad sudėtinį indeksą sudaro 4 dimensijos ir 12 rodiklių. Sudėtinio indekso formulė yra:

$$I_{LDDR} = \sum_{i=1}^{i=12} x \cdot y \cdot z \quad (9)$$

kur

$x$  – dimensijos ekspertinis svoris;

$y$  – rodiklio svoris (svarba);

$z$  – Min-Max indeksas, apskaičiuojamas pagal formulę:

$$z = \frac{r_{fakt.} - r_{min}}{r_{max} - r_{min}} \quad (10)$$

kur

$r_{fakt.}$  – faktinė rodiklio reikšmė;

$r_{min}$  ir  $r_{max}$  – minimali ir maksimali rodiklio reikšmė.

Pirmiausia apskaičiuojamas Min-Max indeksas, kuriuo vertinama šalies situacija, lyginant su blogiausią ir geriausią situaciją atspindinčiomis šalimis. Faktinė rodiklio reikšmė yra konkrečios šalies tam tikro rodiklio reikšmė. Mažiausią rodiklį turinčios šalies reikšmė yra arčiau 0, o didžiausią – arčiau 1.



Minimali (geriausia) reikšmė reiškia lygybę, o maksimali (blogiausia) – nelygybę moterų atžvilgiu. Norint tinkamai apskaičiuoti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksą, iš pradžių nustatoma, kurių rodiklių mažėjimas / didėjimas teigiamai arba neigiamai veikia moterų padėtį darbo rinkoje. Pirminė kiekvieno dimensijos rodiklio svarba apskaičiuojama padauginant dimensijos svarbos koeficientą iš rodiklio svarbos koeficiento (vadovaujantis 10 ekspertų nuomone). Kiekvienam aktualiam (1 iš 12) dimensijos rodikliui apskaičiuojamas procentinis svoris, padalijant jo pirminę procentinę svarbą iš bendros visų aktualių rodiklių pirminės procentinės svarbos.

Taigi moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įvertinti naudojami keturių dimensijų rezultatai. Apskaičiavus kiekvienos šalies  $I_{LDDR}$ , galima palyginti situaciją su kitomis šalimis ir įvertinti, kiek kiekviena šalis yra pažengusi įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje.

### **3.2. Kiekybinių lyčių dalyvavimo darbo rinkoje parametrų vertinimas**

Vertinant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus pirmiausia apskaičiuojamos Min-Max reikšmės (12, 13 priedai). Analizuojant Min-Max reikšmes nesunku pastebėti, kad didžiausias lyčių vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų skirtumas 2008 m. buvo Estijoje (11,3 proc.), mažiausias – Vengrijoje (1,6 proc.). Latvijoje tais pačiais metais aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas buvo 43,0 proc. p., o Liuksemburge vyrų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, buvo 1,2 proc. p. daugiau.

Taip pat galima pastebėti, kad mažiausias vyrų ir moterų užimtumo skirtumas 2008 m. buvo Suomijoje (4,1 proc. p.), o Maltoje šis rodiklis buvo 35,1 proc. p. Iš 12 priede pateiktų duomenų matyti, kad kai kuriose šalyse, kuriose užimtumo lygio skirtumas mažesnis, mažesnis ir moterų bei vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas. Pvz., Švedijoje lyčių užimtumo skirtumas 2008 m. buvo 4,9 proc. p., o moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas – 1,8 proc. p. Tačiau, pvz., Italijoje

situacija visai kitokia: lyčių užimtumo skirtumas šioje šalyje 2008 m. buvo net 23,1 proc. p., o moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas siekė tik 3,0 proc. p. Moterų ir vyrų uždirbamos pajamos taip pat gerokai skyrėsi. Tarkime, jau minėtoje Švedijoje 2008 m. atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio siekė 17,1 proc., o Italijoje šis rodiklis buvo geriausias ir tesiekė 4,9 proc. Lietuvoje moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas 2008 m. buvo 4,4 proc. p., o lyčių užimtumo skirtumas – 5,3 proc. p. (gerokai mažesnis, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis narėmis).

Vertinant kultūrinius ir institucinius šalių rodiklius reikia atkreipti dėmesį į tai, jog Slovakija pasižymi didele valdžios pozicija ir aukštu vyriškumo rodikliu, šie dalykai sunkina moterų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes. Aukšti minėti rodikliai reiškia, kad šalyje vyrauja dideli darbo užmokesčio (moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2008 m. buvo 20,9 proc.) skirtumai, vyriškų vertybių dominavimas, nusistovėję stereotipai siejant moteris su namų sfera. Instituciniai rodikliai blogiausi Rumunijoje, o Švedijoje moterys turi didesnes galimybes dalyvauti priimant sprendimus. Taigi skirtingose ES šalyse narėse moterų situacija darbo rinkoje skiriasi.

Kitas žingsnis, apskaičiavus Min-Max arba standartizuotas reikšmes, vertinant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus, – nustatyti rodiklio procentinę svarbą (vadovaujantis ekspertų nuomone) ir apskaičiuoti kiekvienos dimensijos indeksą. Apskaičiavus šias reikšmes galima palyginti, kaip pasiskirsčiusios tyrime vertinamos ES šalys narės pagal kiekvieną dimensiją 2008 m.

19 lentelėje pateikti skaičiavimai rodo, jog geriausią padėtį pagal ekonominius rodiklius užima Lenkija (1 vieta). 2 ir 3 vietos atitenka Portugalijai (indeksas 0,0609) ir Rumunijai (0,0707).

**Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal ekonominę dimensiją**

Šalys	$e_1$ rodiklio svarba	$e_2$ rodiklio svarba	$e_4$ rodiklio svarba	$e_8$ rodiklio svarba	$I_{ED}$	Vie-ta
Lenkija	0,0032	0,0103	0,0252	0,0147	0,0534	1
Portugalija	0,0129	0,0161	0,0190	0,0129	0,0609	2
Rumunija	0,0093	0,0257	0,0234	0,0123	0,0707	3
Slovėnija	0,0215	0,0286	0,0113	0,0108	0,0722	4
Prancūzija	0,0210	0,0000	0,0131	0,0391	0,0732	5
Bulgarija	0,0248	0,0166	0,0126	0,0261	0,0802	6
Vengrija	0,0000	0,0220	0,0214	0,0378	0,0813	7
Belgija	0,0278	0,0209	0,0214	0,0123	0,0823	8
Liuksemburgas	0,0083	0,0201	0,0317	0,0225	0,0826	9
Švedija	0,0220	0,0271	0,0021	0,0366	0,0878	10
Italija	0,0397	0,0103	0,0489	0,0000	0,0989	11
Latvija	0,0582	0,0091	0,0067	0,0255	0,0995	12
Danija	0,0244	0,0309	0,0090	0,0366	0,1010	13
Ispanija	0,0302	0,0095	0,0373	0,0336	0,1106	14
Nyderlandai	0,0270	0,0207	0,0206	0,0442	0,1125	15
Vokietija	0,0258	0,0178	0,0165	0,0550	0,1150	16
Jungtinė Karalystė	0,0359	0,0128	0,0190	0,0496	0,1173	17
Suomija	0,0382	0,0356	0,0000	0,0454	0,1192	18
Lietuva	0,0555	0,0159	0,0031	0,0502	0,1246	19
Austrija	0,0262	0,0184	0,0221	0,0619	0,1286	20
Slovakija	0,0331	0,0184	0,0291	0,0481	0,1286	21
Airija	0,0318	0,0402	0,0273	0,0366	0,1360	22
Čekija	0,0222	0,0253	0,0353	0,0640	0,1468	23
Malta	0,0153	0,0464	0,0798	0,0129	0,1545	24
Kipras	0,0133	0,0615	0,0314	0,0502	0,1564	25
Graikija	0,0274	0,0222	0,0571	0,0514	0,1581	26
Estija	0,0765	0,0116	0,0082	0,0781	0,1744	27

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 19 lentelės, blogiausią padėtį pagal ekonominės dimensijos indeksą ( $I_{ED}$ ) užima Estija (27 vieta, indekso reikšmė 0,1744), Graikija (26 vieta (0,1581) ir Kipras (25 vieta (0,1564). Lietuva taip pat negali pasigirti ekonominiiais rodikliais – jai atitenka 19 vieta (indeksas 0,1246). Tokį šalių pasiskirstymą pagal ekonominius rodiklius galima pagrįsti tuo, jog Lenkijoje, Portugalijoje ir Rumunijoje 2008 m. buvo palyginti nedidelis skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų (atitinkamai 2,02 proc., 3,25 proc. ir 2,79 proc.) ir nedideli darbo užmokesčio

skirtumai: Lenkijoje atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo buvo užmokesčio – 9,8 proc., Portugalijoje – 9,2 proc., Rumunijoje – 9,0 proc. Nors kiti šių šalių ekonominiai rodikliai buvo prastesni. Pvz., Rumunijoje skirtumas tarp vyrų verslininkų ir moterų verslininkų skaičiaus 2008 m. buvo itin didelis – 46,6 proc. p. ir 10,2 proc. p. didesnis negu Lietuvoje (12 priedas).

Analizuojant socialinės dimensijos rodiklius situacija keičiasi, pagal socialinės dimensijos indeksą ( $I_{SD}$ ) 1 vieta atitenka Vengrijai (20 lentelė).

20 lentelė

### Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal socialinę dimensiją

Šalys	$s_1$ rodiklio svarba	$s_3$ rodiklio svarba	$s_6$ rodiklio svarba	$I_{SD}$	Vieta
Vengrija	0,0239	0,0045	0,0009	0,0293	1
Lenkija	0,0289	0,0000	0,0038	0,0327	2
Slovakija	0,0371	0,0257	0,0186	0,0814	3
Suomija	0,0381	0,0318	0,0158	0,0857	4
Slovėnija	0,0442	0,0439	0,0000	0,0881	5
Švedija	0,0406	0,0303	0,0297	0,1006	6
Latvija	0,0000	0,0742	0,0304	0,1046	7
Rumunija	0,0396	0,0333	0,0321	0,1050	8
Portugalija	0,0604	0,0227	0,0257	0,1088	9
Lietuva	0,0244	0,0711	0,0144	0,1099	10
Nyderlandai	0,0751	0,0030	0,0342	0,1124	11
Graikija	0,0619	0,0212	0,0361	0,1192	12
Airija	0,0772	0,0333	0,0134	0,1239	13
Danija	0,0746	0,0091	0,0410	0,1248	14
Estija	0,0112	0,0878	0,0262	0,1252	15
Vokietija	0,0696	0,0348	0,0304	0,1348	16
Malta	0,0614	0,0318	0,0486	0,1418	17
Prancūzija	0,0828	0,0272	0,0354	0,1454	18
Jungtinė Karalystė	0,0690	0,0439	0,0347	0,1476	19
Belgija	0,0650	0,0394	0,0439	0,1482	20
Čekija	0,0680	0,0363	0,0493	0,1537	21
Bulgarija	0,0513	0,0515	0,0566	0,1594	22
Ispanija	0,0665	0,0454	0,0481	0,1600	23
Italija	0,0609	0,0500	0,0535	0,1644	24
Austrija	0,1010	0,0394	0,0382	0,1786	25
Liuksemburgas	0,1122	0,0318	0,0351	0,1791	26
Kipras	0,0503	0,0696	0,0927	0,2126	27

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 20 lentelės, pakankamai geri socialiniai rodikliai yra Lenkijoje (2 vieta, indeksas 0,0327) ir Slovakijoje (3 vieta, indeksas 0,0814). Taip yra todėl, jog aukštąjį išsilavinimą Lenkijoje įgyja 31,6 proc. p. moterų

daugiau negu vyrų, o moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas yra moterų naudai – moterų skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų 2008 m. buvo 0,3 proc. p. mažesnis negu vyrų, nors vienu gyvenančių moterų 12,1 proc. p. didesnis (12 priedas). Lietuva pagal socialinės dimensijos indeksą užima 10 vietą (0,1099). Palyginus gerą poziciją tarp kitų ES šalių narių Lietuvai garantuoja didelis aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų skaičius (2008 m. moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, buvo 33,4 proc. p. daugiau negu vyrų).

Tačiau vertinant kultūrinius rodiklius nesunku pastebėti, jog Lietuvos padėtis blogėja: tarp visų ES šalių narių pagal kultūrinės dimensijos indeksą ( $I_{KD}$ ) Lietuva užima 14 vietą (21 lentelė).

21 lentelė

#### Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal kultūrinę dimensiją

Šalys	$k_1$ rodiklio svarba	$k_3$ rodiklio svarba	$I_{KD}$	Vieta
Danija	0,0087	0,0108	0,0194	1
Švedija	0,0248	0,0000	0,0248	2
Nyderlandai	0,0334	0,0088	0,0422	3
Latvija	0,0408	0,0039	0,0448	4
Suomija	0,0272	0,0206	0,0478	5
Estija	0,0359	0,0245	0,0604	6
Austrija	0,0000	0,0725	0,0725	7
Liuksemburgas	0,0359	0,0441	0,0800	8
Arija	0,0210	0,0617	0,0828	9
Jungtinė Karalystė	0,0297	0,0598	0,0895	10
Vokietija	0,0297	0,0598	0,0895	11
Portugalija	0,0644	0,0255	0,0898	12
Malta	0,0557	0,0412	0,0969	13
Lietuva	0,0421	0,0588	0,1009	14
Bulgarija	0,0730	0,0343	0,1073	15
Prancūzija	0,0705	0,0372	0,1078	16
Čekija	0,0569	0,0510	0,1079	17
Graikija	0,0606	0,0510	0,1116	18
Italija	0,0483	0,0637	0,1120	19
Belgija	0,0668	0,0480	0,1149	20
Vengrija	0,0433	0,0813	0,1247	21
Lenkija	0,0705	0,0578	0,1284	22
Rumunija	0,0978	0,0363	0,1340	23
Ispanija	0,0569	0,0794	0,1363	24
Slovakija	0,1151	0,1029	0,2180	25

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 21 lentelės, pagal kultūrinius šalies rodiklius pirmąją Danija (1 vieta) ir Švedija (2 vieta). Danijoje yra nedideli valdžios (galios) ir vyriškumo rodikliai (atitinkamai 18 ir 16). Švedijoje palyginti nedidelis yra valdžios (galios) indeksas (31), tačiau ši šalis pirma pagal vyriškumo rodiklį (indekso reikšmė 5). Kaip minėta, blogiausia situacija pagal kultūrinius rodiklius 2008 m. buvo Slovakijoje (13 priedas), todėl ši šalis ir pagal bendrą kultūrinės dimensijos indeksą užima paskutinę vietą.

Įdomu tai, kad pagal ekonominės ir socialinės dimensijos indeksus pirmavusi Lenkija pagal kultūrinės ( $I_{KD}$ ) ir institucinės dimensijos ( $I_{ID}$ ) indeksus atsidūrė itin žemose (22 ir 24) pozicijose (21, 22 lentelės).

22 lentelė

### Europos Sąjungos šalių narių pasiskirstymas pagal institucinę dimensiją

Šalys	$i_1$ rodiklio svarba	$i_3$ rodiklio svarba	$i_8$ rodiklio svarba	$I_{ID}$	Vieta
Švedija	0,0000	0,0058	0,0000	0,0058	1
Danija	0,0032	0,0000	0,0126	0,0159	2
Nyderlandai	0,0000	0,0095	0,0079	0,0175	3
Suomija	0,0032	0,0069	0,0079	0,0181	4
Vokietija	0,0122	0,0156	0,0206	0,0484	5
Austrija	0,0109	0,0139	0,0237	0,0485	6
Belgija	0,0103	0,0240	0,0142	0,0485	7
Liuksemburgas	0,0019	0,0156	0,0332	0,0507	8
Jungtinė Karalystė	0,0128	0,0130	0,0427	0,0685	9
Airija	0,0083	0,0168	0,0522	0,0773	10
Ispanija	0,0263	0,0347	0,0174	0,0784	11
Prancūzija	0,0186	0,0188	0,0427	0,0801	12
Portugalija	0,0218	0,0330	0,0269	0,0817	13
Estija	0,0321	0,0301	0,0395	0,1017	14
Malta	0,0205	0,0269	0,0585	0,1059	15
Kipras	0,0347	0,0272	0,0474	0,1093	16
Čekija	0,0327	0,0324	0,0474	0,1126	17
Slovėnija	0,0327	0,0318	0,0522	0,1167	18
Lietuva	0,0436	0,0448	0,0364	0,1249	19
Slovakija	0,0411	0,0414	0,0427	0,1251	20
Italija	0,0366	0,0521	0,0395	0,1282	21
Latvija	0,0430	0,0472	0,0395	0,1297	22
Lenkija	0,0430	0,0495	0,0411	0,1336	23
Vengrija	0,0340	0,0443	0,0553	0,1336	24
Graikija	0,0417	0,0472	0,0474	0,1363	25
Bulgarija	0,0597	0,0605	0,0379	0,1581	26
Rumunija	0,0674	0,0674	0,0569	0,1917	27

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 22 lentelės, pagal institucinius rodiklius pirmauja Švedija (1 vieta, 0,0058) ir Danija (2 vieta, 0,0159). Šiose šalyse yra aukšti atskaitomybės (1,53 ir 1,48) rodikliai, be to, Švedija yra viena iš tų šalių, kurioje pakankamai didelė moterų dalis dalyvauja priimant sprendimus (vyrų parlamento narių skaičius 2008 m. buvo tik 8,0 proc. p. didesnis negu moterų) (12 priedas). Lietuva pagal institucinės dimensijos indeksą užima tik 19 vietą, o tai reiškia, kad mūsų šalyje instituciniai rodikliai pakankamai blogi. Atskaitomybės indeksas 2008 m. buvo 0,85 (12 priedas), Vyriausybės efektyvumo – tik 0,64, o vyrų ir moterų parlamento narių skaičiaus skirtumas (54 proc. p.) rodo, jog moterys vis dar mažai dalyvauja priimant ekonominius ir politinius sprendimus.

Kokią vietą pagal apskaičiuotą lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo indeksą ( $I_{LDDR}$ ) užima Lietuva, matyti 23 lentelėje.

23 lentelė

#### Bendros indeksų reikšmės

Šalys	Ekonominė dimensija	Socialinė dimensija	Kultūrinė dimensija	Institucinė dimensija	$I_{LDDR}$	Vieta
Švedija	0,0878	0,1006	0,0248	0,0058	0,2189	1
Danija	0,1010	0,1248	0,0194	0,0159	0,26	2
Suomija	0,1192	0,0857	0,0478	0,0181	0,2707	3
Slovėnija	0,0722	0,0881	-	0,1167	0,2770	4
Nyderlandai	0,1125	0,1124	0,0422	0,0175	0,2845	5
Portugalija	0,0609	0,1088	0,0898	0,0817	0,3413	6
Lenkija	0,0534	0,0327	0,1284	0,1336	0,3481	7
Vengrija	0,0813	0,0293	0,1247	0,1336	0,3689	8
Latvija	0,0995	0,1046	0,0448	0,1297	0,3785	9
Vokietija	0,1150	0,1348	0,0895	0,0484	0,3877	10
Liuksemburgas	0,0826	0,1791	0,0800	0,0507	0,3925	11
Belgija	0,0823	0,1482	0,1149	0,0485	0,3939	12
Prancūzija	0,0732	0,1454	0,1078	0,0801	0,4064	13
Airija	0,1360	0,1239	0,0828	0,0773	0,4200	14
Jungtinė Karalystė	0,1173	0,1476	0,0895	0,0685	0,4230	15
Austrija	0,1286	0,1786	0,0725	0,0485	0,4282	16
Lietuva	0,1246	0,1099	0,1009	0,1249	0,4603	17
Estija	0,1744	0,1252	0,0604	0,1017	0,4617	18

23 lentelės tęsinys kitame puslapyje

Šalis	Ekonominė dimensija	Socialinė dimensija	Kultūrinė dimensija	Institucinė dimensija	$I_{LDDR}$	Vieta
Kipras	0,1564	0,2126	-	0,1093	0,4782	19
Ispanija	0,1106	0,1600	0,1363	0,0784	0,4854	20
Malta	0,1545	0,1418	0,0969	0,1059	0,4991	21
Rumunija	0,0707	0,1050	0,1340	0,1917	0,5015	22
Italija	0,0989	0,1644	0,1120	0,1282	0,5034	23
Bulgarija	0,0802	0,1594	0,1073	0,1581	0,5050	24
Čekija	0,1468	0,1537	0,1079	0,1126	0,5209	25
Graikija	0,1581	0,1192	0,1116	0,1363	0,5252	26
Slovakija	0,1286	0,0814	0,2180	0,1251	0,5532	27

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 23 lentelės, tarp analizuojamų šalių geriausia moterų padėtis Švedijoje (pagal bendrą indeksą ši šalis užėmė 1 vietą), Danijoje (2 vieta), Suomijoje (3 vieta), Slovėnijoje (4 vieta) ir Nyderlanduose (5 vieta). Švedija ir pagal pasaulinį lyčių lygybės indeksą 2008 m. buvo 2 vietoje ( $GGI = 0,8146$ ), Danija – 3, o Slovėnija net 18 vietoje. Suomija pagal pasaulinį lyčių lygybės indeksą buvo 1, o Nyderlandai ir pagal lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksą, ir pagal pasaulinį lyčių lygybės indeksą buvo 5 vietoje. Lietuva pagal  $I_{LDDR}$  indeksą tarp analizuojamų ES šalių atsidūrė tik 17 vietoje, nors pagal lyčių lygybės indeksą buvo 11. Taigi Lietuvoje moterų padėtis darbo rinkoje yra blogesnė nei vyrų, o įtakos tam turi visi lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai.

Kurie veiksniai labiausiai lemia moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus, leidžia nustatyti ryšio stiprumo matas (koreliacijos koeficientas). Įvertinant ryšio stiprumą tarp lyčių nelygybės ( $GII$ ) ir apskaičiuotų dimensijų indeksų, Pasaulinio lyčių lygybės ( $GGI$ ) ir atskirų dimensijų indeksų, apskaičiuotas Pirsono koreliacijos koeficientas (24 lentelė).



**Lyčių lygybės rodiklių ir apskaičiuotų dimensijų indeksų priklausomybės tyrimo rezultatai**

Indeksai	GII	GGI	$I_{ED}$	$I_{SD}$	$I_{KD}$	$I_{ID}$
GII	1					
GGI	-0,52	1				
$I_{ED}$	0,12	-0,11	1			
$I_{SD}$	-0,14	-0,17	0,36	1		
$I_{KD}$	0,43	-0,39	-0,09	-0,20	1	
$I_{ID}$	0,76	-0,70	-0,04	-0,17	0,45	1

Šaltinis: sudaryta autorės.

24 lentelėje pateikti koreliacijos koeficientai rodo, jog tarp lyčių nelygybės indekso (GII) ir ekonominės dimensijos indekso ( $I_{ED}$ ) egzistuoja labai silpnas teigiamas ryšys ( $r = 0,12$ ), o tarp lyčių nelygybės indekso (GII) ir socialinės dimensijos indekso ( $I_{SD}$ ) – labai silpnas neigiamas ryšys ( $r = -0,14$ ). Reikšmingo ryšio nepastebėta ir tarp Pasaulinio lyčių lygybės indekso bei jau minėtų dimensijų indeksų. Vienas stipriausių statistinių ryšių nustatytas tarp lyčių nelygybės ir institucinės dimensijos indekso ( $r = 0,76$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ )), tarp Pasaulinio lyčių lygybės ir institucinės dimensijos indekso ( $r = -0,70$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ )) bei tarp lyčių nelygybės, Pasaulinio lyčių lygybės ir kultūrinės dimensijos indeksų (atitinkamai  $r = 0,43$  ( $p < 0,05$ ),  $r = -0,39$  ( $p < 0,05$ )). Taigi galima daryti prielaidą, kad lyčių lygybės rodikliai jautresni kultūrinei ir institucinei aplinkai, t. y. kokybiniams rodikliams. Tai leidžia patvirtinti teorines prielaidas, kad moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumams įtakos turi valstybinės valdžios priimami sprendimai ir jų įgyvendinimas, dominuojančios nuostatos apie lyčių vaidmenis ir kt.

Apibendrinant galima teigti, kad pasitvirtino  $T_1$  teiginys, jog *dėl nevienodų moterų ir vyrų galimybių dalyvauti darbo rinkoje išlieka sąlyginai mažas moterų užimtumas ir didelis darbo užmokesčio atotrūkis, dėl to moterys dažniau negu vyrai patenka į skurstančiųjų gretas*. Duomenų analizė leidžia teigti, kad didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio lemia prastesnę moterų padėtį. Nors moterys sėkmingai įgyja aukštąjį išsilavinimą,

dažniausiai jų darbo užmokestis sudaro apie 80 proc. vyrų darbo užmokesčio. Atlyginimų skirtumus taip pat lemia nevienodos moterų ir vyrų galimybės aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Moterims sunku suderinti išsipareigojimus šeimai su vis didėjančiais reikalavimais darbo rinkoje, todėl jos priverstos rinktis mažiau atlyginamą, žemesnės kvalifikacijos darbą arba dirbti ne visą darbo dieną. O vyrai karjeros siekia kryptingiau, dažniau pasirinkdami tokias veiklos sritis, kuriose greitai kylama karjeros pakopomis. Didelę įtaką moterų ir vyrų padėties skirtumams darbo rinkoje turi ir tai, jog moteriškoji darbo jėga susitelkusi valstybiniame sektoriuje, socialinių ir kitų paslaugų sferoje, o vyrai dirba daugiau atlyginamose šakose.

Dalyvauti atlyginamo darbo sferoje moterims vis dar sunkiau dėl egzistuojančių stereotipų „moterišku“ ir „vyrišku“ vaidmenų, todėl galima teigti, jog pasitvirtino  $T_2$  teiginys – *Lietuvos kultūroje dominuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis, moterų veiklą tradiciškai priskiriant namų sferai, o vyrų – viešajam gyvenimui, tai savo ruožtu lemia lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus*. Socialinės, kultūrinės normos ir vertybės daro didelę įtaką moterų dalyvavimui darbo rinkoje, jų pajamoms, profesiniams siekiams ir vaidmenų pasiskirstymui šeimoje. Moterys ir toliau susiduria su didesniais iššūkiais ir apribojimais: dominuoja sektoriuose, pasižyminčiuose ilgu, nepalankiu šeimai darbo laiku, mažais atlyginimais, rečiau užima vadovaujančias ir aukštos kvalifikacijos reikalaujančias pareigas ir pan.

Galima teigti, jog taip pat pasitvirtino  $T_4$  teiginys – *efektyvi ir veiksminga valdymo institucijų veikla užtikrina moterims ir vyrams vienodas sąlygas darbo rinkoje*. Apskaičiuoti statistiniai ryšiai tarp Pasaulinio lyčių lygybės indekso ir ekonominės, socialinės, kultūrinės bei institucinės dimensijos indeksu, taip pat lyčių nelygybės indekso ir kiekvienos dimensijos indeksu rodo, jog moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus ypač lemia instituciniai veiksniai – nustatytas stiprus neigiamas ryšys tarp Pasaulinio lyčių lygybės indekso ir institucinės dimensijos indekso ( $r = -0,70$  ( $p < 0,01$ )) bei stiprus teigiamas ryšys tarp lyčių nelygybės ir institucinės dimensijos indekso ( $r = 0,76$  ( $p < 0,01$ )). Todėl galima daryti išvadą, kad būtent tai, kokius

sprendimus priima ir įgyvendina valstybinė valdžia, kiek tų sprendimų priėmimo gali dalyvauti moterys, daro įtaką lyčių lygybės pokyčiams šalyje.

Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimas leidžia teigti, jog pasitvirtino ir T<sub>5</sub> teiginys – *moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemia socialinių, ekonominių, kultūrinių ir institucinių veiksnių visuma*. Vertinant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus būtina atsižvelgti ne tik į ekonominius ir socialinius, bet ir į kultūrinius bei institucinius rodiklius. Atliktas šalių rangavimas pagal atskirus dimensijos indeksus rodo, kad geri ekonominiai ir socialiniai rodikliai dar nereiškia, jog šalyje neegzistuoja moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumai.

### **3.3. Gyventojų nuomonės apie moterų ir vyrų galimybes dalyvauti darbo rinkoje vertinimas**

Su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, moterų diskriminacija dažnai siejamos problemos, kurios vienaip ar kitaip lemia moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje. Todėl vertinant lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumus, svarbu išsiaiškinti gyventojų nuomonę apie galimybes dalyvauti atlyginamo darbo sferoje.

*Socialinės demografinės respondentų charakteristikos.* Daug ką apie lyčių skirtumus visuomenėje pasako socialiniai demografiniai rodikliai (14 priedas). Visą darbo dieną dirba didžioji dalis apklaustų moterų (60,0 proc.) ir vyrų (66,1 proc.), ne visą darbo dieną – atitinkamai 17,0 proc. ir 19,3 proc. Nedarbingų asmenų gretose didesnę dalį sudaro moterys – 23,0 proc. (vyrų – 14,7 proc.). Beje, apklausti asmenys dažniausiai norėtų dirbti visą darbo dieną.

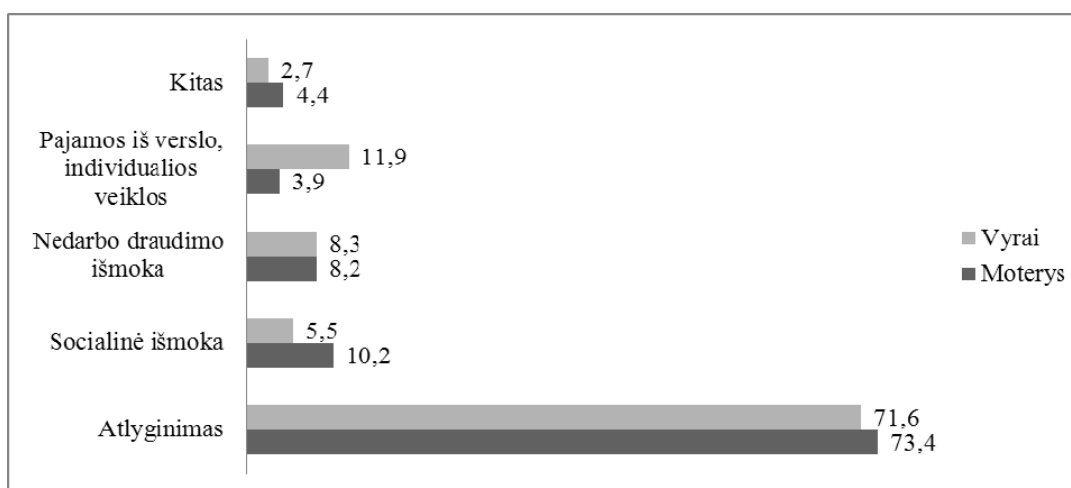
Valstybinėje įmonėje ar organizacijoje dirba didesnė dalis moterų – 44,3 proc. (15 priedas). O vyrų darbo vieta dažniausiai yra privačioje įmonėje: dirbančių privačiame sektoriuje vyrų – 50,5 proc. Didesnė dalis apklaustų vyrų (11,9 proc.) turi nuosavą verslą ar ūkį, dirba vadovais arba yra įmonių savininkai (18,3 proc.), o tokių moterų yra 4,9 proc. ir 6,9 proc. Moterų daugiau tarp specialistų ir tarnautojų (27,5 proc., 25,9 proc.). Didesnė dalis

darbininkų – vyrai (22,0 proc.). Tai rodo, jog vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje skiriasi, o darbo jėgos pasiskirstymas pagal lytį išlieka panašus kaip ir analizuojant statistinius duomenis.

Verta pažymėti, jog tarp apklaustų respondentų vyrų nėra nė vieno, esančio vaiko priežiūros atostogose. Vadinasi, nepaisant pastangų įtraukti vyrus į šeimos gyvenimą, dalyvauti prižiūrint vaikus, jie dažniausiai nelinke prisiimti atsakomybės už vaikus. Todėl galima teigti, kad moterų dalyvavimą darbo rinkoje apsunkina atsakomybė už vaikų priežiūrą, joms dažniau tenka spręsti dilemą šeima ar karjera.

Analizuojant šeiminę padėtį nesunku pastebėti, jog didžioji dalis apklausoje dalyvavusių respondentų yra susituokę (48,9 proc. moterų ir 55,0 proc. vyrų) ir dažniausiai gyvena du suaugę asmenys su dviem vaikais (23,6 proc. moterų ir 22,0 proc. vyrų). Tačiau akivaizdus yra ir faktas, jog Lietuvoje populiarus gyvenimas nesusisaisčius vedybiniais saitais – tokių moterų 5,2 proc., vyrų – 5,5 proc. Dažniausiai gyvenimą nesusituokus renkasi 15–24 m. amžiaus asmenys (9,3 proc.) ir 25–34 m. amžiaus asmenys (7,3 proc.). Nesusituokę gyvena tik 1,1 proc. 45–54 m. amžiaus apklaustų vyrų ir moterų. Tai rodo, jog keičiasi individų gyvenimo vertybės ir šeimos institucija tampa ne tokia svarbi.

Pagrindinis respondentų pajamų šaltinis yra atlyginimas (29 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

**29 pav. Pagrindinis pajamų šaltinis**

Kaip matyti iš 29 pav., pagrindinis apklaustų vyrų ir moterų pajamų šaltinis yra atlyginimas. Atlyginimus gauna maždaug tokia pati dalis vyrų (71,6 proc.) ir moterų (73,4 proc.). Maždaug tiek pat vyrų (8,3 proc.) ir moterų (8,2 proc.) gauna ir nedarbo draudimo išmoką. Tačiau pažymėtina, jog pakankamai didelė dalis apklaustų moterų (10,2 proc.) gauna socialines išmokas, o nemažos dalies vyrų (11,9 proc.) pagrindinis pajamų šaltinis yra pajamos iš verslo ar individualios veiklos. Šis pajamų palyginimas leidžia teigti, kad moterų pajamos yra gerokai mažesnės negu vyrų, todėl skurdo feminizacijos pavojus yra akivaizdus.

Tai patvirtina ir asmeninės mėnesio pajamos (15 priedas). Net 31,5 proc. moterų pajamos yra iki 800 Lt per mėnesį, 30,5 proc. – 801–1600 Lt. O mažiausias pajamas gaunančių vyrų 20,2 proc. 3201–4000 Lt per mėnesį uždirba 3,9 proc. moterų ir 9,2 proc. vyrų. Didžiausias pajamas – 4001 Lt ir daugiau – gauna tik 2,6 proc. moterų ir 10,1 proc. apklaustų vyrų. Taip pat daugiau apklausoje dalyvavusių moterų gyvena tokiose šeimose, kur vienam šeimos nariui tenka mažiau pajamų (25 lentelė).

25 lentelė

#### **Pajamos, tenkančios vienam šeimos nariui, Lt**

<b>Pajamų suma, tenkanti vienam šeimos nariui</b>	<b>Moterys, proc.</b>	<b>Vyrai, proc.</b>
Iki 400 Lt	14,8	10,1
401–800 Lt	32,1	26,6
801–1200 Lt	23,6	27,5
1201–1600 Lt	12,1	9,2
1601–2000 Lt	9,2	9,2
2001 Lt ir daugiau	8,2	17,4

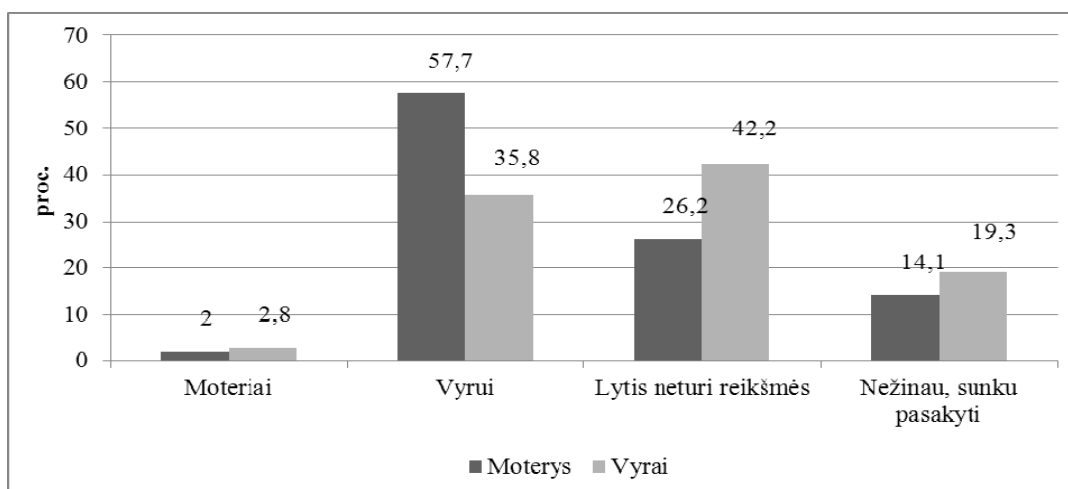
Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 25 lentelės, iki 400 Lt vienam šeimos nariui tenka tose šeimose, kur gyvena 14,8 proc. moterų ir 10,1 proc. vyrų. Šeimose, kurių pajamos vienam nariui yra 2001 Lt ir daugiau, gyvena 17,4 proc. vyrų, o tai yra 9,2 proc. p. daugiau, negu šeimose, kuriose gyvena moterys (2001 Lt ir daugiau vienam šeimos nariui tenka šeimose, kuriose gyvena 8,2 proc. apklaustų moterų).

Taigi apibendrinant galima teigti, kad dauguma moterų dirba valstybinėje įmonėje, o vyrai dirba privačiame sektoriuje, tarp jų daugiau yra dirbančių vadovais ar turinčių savo verslą. Ir vyrų, ir moterų pagrindinis pajamų šaltinis yra atlyginimas, tačiau pakankamai didelės dalies moterų pagrindinis pajamų šaltinis yra socialinė išmoka, be to, jų pajamos yra mažesnės, joms dažniau negu vyrams reikia ieškoti pusiausvyros tarp profesinės karjeros ir šeimos gyvenimo. Todėl moterims išlieka didesnė tikimybė patekti į skurstančiųjų gretas. Tai leidžia teigti, jog lyčių skirtumai darbo rinkoje egzistuoja.

*Moterų ir vyrų nuomonė apie diskriminaciją darbo rinkoje.* Tyrimo duomenimis, didžioji respondentų dalis nurodė, jog dirbti reikia todėl, kad galėtų patenkinti pirminius savo poreikius (273 respondentai, t. y. 65,9 proc.) bei užtikrinti savo ateitį, senatvę (265 respondentai, t. y. 64,0 proc. apklaustųjų). Ne mažiau svarbus poreikis yra realizuoti save: 165 asmenys (39,9 proc.) nurodė, jog motyvas dirbti yra galėjimas išreikšti save bei atskleisti savo gabumus, o 157 asmenys (37,9 proc.) įvardijo poreikį įgyti patirties ir siekti karjeros. Beje, reikia paminėti, jog respondentai, pasirinkę atsakymą „kita“, dažnai nurodė, jog dirbti reikia dėl visų išvardytų priežasčių. Tačiau buvo išsakyta ir tokia nuomonė, jog darbas svarbus todėl, kad būtų galima „išmaitinti valdymo ir reguliavimo institucijas“. Tokie atsakymų pasiskirstymai rodo, jog daugumai gyventojų darbas garantuoja tik pragyvenimo minimumą, o siekis realizuoti savo ambicijas dažnai lieka neįgyvendintas.

Didžiosios dalies respondentų (215, t. y. 51,9 proc.) nuomone, lengviau įsidarbinti yra vyrai. Taip mano 57,7 proc. moterų ir 35,8 proc. vyrų (30 pav.). Iš 30 pav. matyti, jog pakankamai didelė tyrime dalyvavusių Lietuvos gyventojų dalis (126 respondentai, t. y. 30,4 proc.) mano, jog įsidarbinant lytis reikšmės neturi. Tokią nuomonę išreiškė 26,2 proc. moterų (80 apklaustųjų) ir net 42,2 proc. (46 apklaustieji) vyrų.

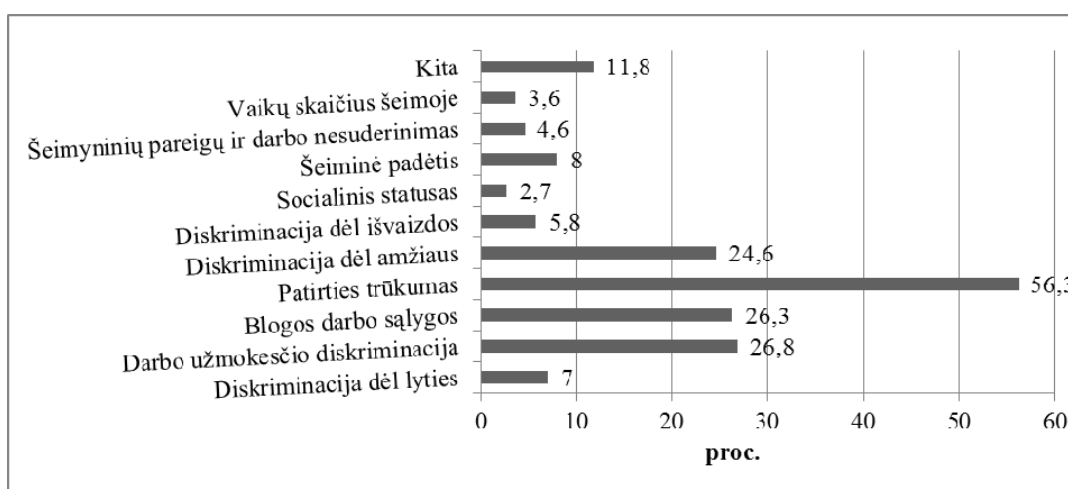


Šaltinis: sukurta autorės.

### 30 pav. Moterų ir vyrų įsidarbinimo galimybės

Panašiai tiek pat (2,0 proc. ir 2,8 proc.) moterų ir vyrų teigė, jog lengviau įsidarbinti yra moteriai, o 14,1 proc. moterų ir 19,3 proc. vyrų atsakymo nežinojo (30 pav.). Tokie atsakymai leidžia manyti, jog susirasti darbą lengviau sekasi vyrams, be to, vyrai pastebi mažiau moterų įsidarbinimą apsunkinančių trukdžių.

Pastaruoju metu susiklosčius ne itin palankioms įsidarbinimo galimybėms ir apklausoje dalyvavę vyrai, ir moterys pastebi, jog siekiant įsidarbinti tenka įveikti kai kurias kliūtis (31 pav.).

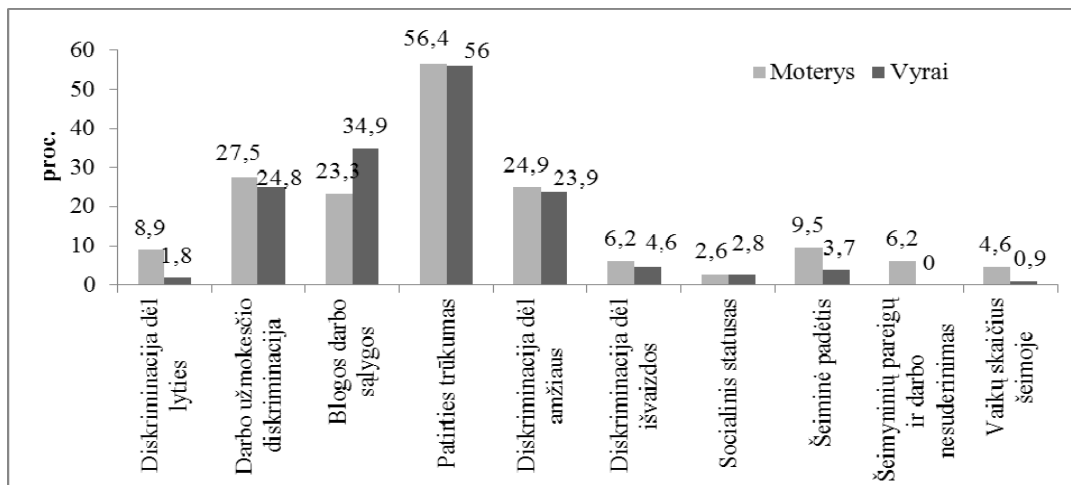


Šaltinis: sukurta autorės.

### 31 pav. Kliūtys, su kuriomis yra tekę susidurti siekiant įsidarbinti

31 pav. pateikti duomenys rodo, kad 56,3 proc. respondentų įsidarbinti trukdė patirties trūkumas, maždaug tokia pati dalis patyrė darbo užmokesčio diskriminaciją, diskriminaciją dėl amžiaus ar susidūrė su blogomis darbo sąlygomis. Nedidelė dalis apklaustųjų įvardijo, jog įsidarbinti trukdė vaikų skaičius šeimoje arba socialinis statusas.

Analizuojant atsakymų pasiskirstymą pagal lytį nesunku pastebėti, jog didesnė dalis moterų (27,5 proc.) negu vyrų (24,8 proc.) įsidarbinant susidūrė su darbo užmokesčio diskriminacija, bet mažesnė moterų dalis (23,3 proc.) kaip įsidarbinimo kliūtį įvardijo blogas darbo sąlygas (blogas darbo sąlygas akcentavo 11,6 proc. p. vyrų daugiau negu moterų) (32 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

### 32 pav. Moterų ir vyrų nuomonė apie įsidarbinimo kliūtis

Iš 32 pav. taip pat matyti, jog 5,8 proc. p. moterų daugiau negu vyrų įsidarbinant susidūrė su diskriminacija dėl šeiminės padėties. Kaip vieną iš kliūčių, trukdančių įsidarbinti, 6,2 proc. moterų nurodė šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimą, su tokia kliūtimi nesuderė nė vienas apklausoje dalyvavęs vyras. 3,7 proc. p. daugiau moterų negu vyrų nurodė, jog įsidarbinti trukdo ir vaikų skaičius šeimoje. Pažymėtina, kad tarp nurodžiusių atsakymą „kita“, viena tyrime dalyvavusi moteris akcentavo, jog jai teko susidurti su nuostata „neturiu vaikų, vadinasi, ateityje gimdysiu“. Tai leidžia manyti, kad Lietuvos darbdaviai vadovaujasi nuostata, jog ištekėjusios ir/ar vaikus



auginančios moterys nėra tokios vertingos darbuotojos, kaip tokį pat statusą turintys vyrai.

Siekiant išsiaiškinti respondentų nuomonę apie diskriminaciją darbo rinkoje Lietuvoje, buvo pateiktas klausimas apie tai, ar jie jaučiasi diskriminuojami dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje. 28,5 proc. apklaustųjų atsakė „taip“, 49,8 proc. – „ne“ ir 21,7 proc. teigė nežinantys. Tačiau atsakymai priklausomai nuo lyties ir amžiaus pasiskirstę netolygiai (26 lentelė).

26 lentelė

### Vyrų ir moterų nuomonė apie diskriminaciją darbo rinkoje

		Taip	Ne	Nežinau, sunku pasakyti
<b>Lytis</b>	Moterys	30,8	47,2	22,0
	Vyrai	22,0	56,9	21,1
<b>Amžius</b>	15–24	36,0	43,0	20,9
	25–34	28,1	44,8	27,1
	35–44	18,9	60,4	20,8
	45–54	37,1	44,9	18,0
	55–64	20,6	64,7	14,7
	65 m. ir vyresni	0,0	0,0	100

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš 26 lentelės matyti, kad didžioji apklaustų moterų (47,2 proc.) ir vyrų (56,9 proc.) dalis nesusiduria su diskriminacija darbo rinkoje. Tačiau moterų nuostatos diskriminacijos atžvilgiu yra kritiškesnės: 10,8 proc. p. daugiau moterų negu vyrų sutinka, jog darbo rinkoje jos yra diskriminuojamos. Labiausiai diskriminaciją patiria 45–54 m. amžiaus grupės ir jaunosios, t. y. 15–24 m. amžiaus, grupės respondentai. Į klausimą, ar yra diskriminuojami darbo rinkoje dėl kokios nors priežasties, „taip“ atsakė atitinkamai 37,1 proc. ir 36,0 proc. apklaustųjų. Tai rodo, jog diskriminacijos apraiškos Lietuvoje egzistuoja, o sunkiausiai darbo rinkoje sekasi asmenims, tik pradantiems savo profesinę karjerą. Beje, dažniausiai skriaudžiami darbo rinkoje yra bedarbiai (16 priedas). Net 50,8 proc. apklausoje dalyvavusių bedarbių pažymėjo, jog jie jaučiasi diskriminuojami darbo rinkoje.

Įvardijant kliūtis, su kuriomis darbo vietoje labai dažnai ir dažnai susiduria tyrime dalyvavę asmenys, galima išskirti keturias pagrindines: patirties trūkumas (34,8 proc.), darbo užmokesčio diskriminacija (25,8 proc.), blogos darbo sąlygos (18,8 proc.) ir diskriminacija dėl amžiaus (16,4 proc.) (27 lentelė).

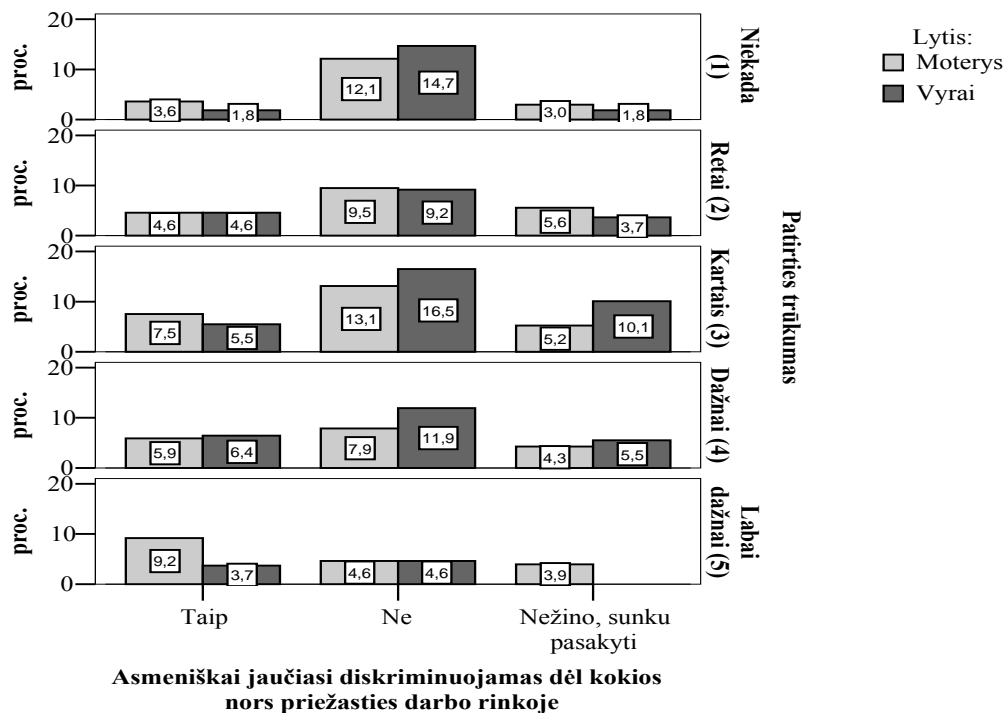
27 lentelė

**Darbo vietoje pasitaikančios kliūtys, atsakymai proc.**

Kliūtys	Labai dažnai	Dažnai	Kartais	Retai	Niekada
Diskriminacija dėl lyties	2,4	4,3	12,3	15,2	65,7
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>2,4</i>	<i>6,8</i>	<i>19,1</i>	<i>34,3</i>	<i>100,0</i>
Darbo užmokesčio diskriminacija	7,5	18,4	26,3	15,2	32,6
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>7,5</i>	<i>25,8</i>	<i>52,2</i>	<i>67,4</i>	<i>100,0</i>
Blogos darbo sąlygos	5,3	13,5	29,7	24,9	26,6
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>5,3</i>	<i>18,8</i>	<i>48,6</i>	<i>73,4</i>	<i>100,0</i>
Patirties trūkumas	15,2	19,6	27,5	19,1	18,6
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>15,2</i>	<i>34,8</i>	<i>62,3</i>	<i>81,4</i>	<i>100,0</i>
Diskriminacija dėl amžiaus	4,8	11,6	16,4	22,0	45,2
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>4,8</i>	<i>16,4</i>	<i>32,9</i>	<i>54,8</i>	<i>100,0</i>
Diskriminacija dėl išvaizdos	0,7	2,4	6,5	15,7	74,6
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>0,7</i>	<i>3,1</i>	<i>9,7</i>	<i>25,4</i>	<i>100,0</i>
Socialinis statusas	2,4	2,9	8,0	15,7	71,0
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>2,4</i>	<i>5,3</i>	<i>13,3</i>	<i>29,0</i>	<i>100,0</i>
Šeiminė padėtis	1,7	3,1	7,2	16,4	71,5
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,7</i>	<i>4,8</i>	<i>12,1</i>	<i>28,5</i>	<i>100,0</i>
Šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimas	0,2	4,1	11,8	15,9	67,9
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>0,2</i>	<i>4,3</i>	<i>16,2</i>	<i>32,1</i>	<i>100,0</i>
Vaikų skaičius šeimoje	1,0	3,1	4,1	10,9	80,9
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,0</i>	<i>4,1</i>	<i>8,2</i>	<i>19,1</i>	<i>100,0</i>

Šaltinis: sudaryta autorės.

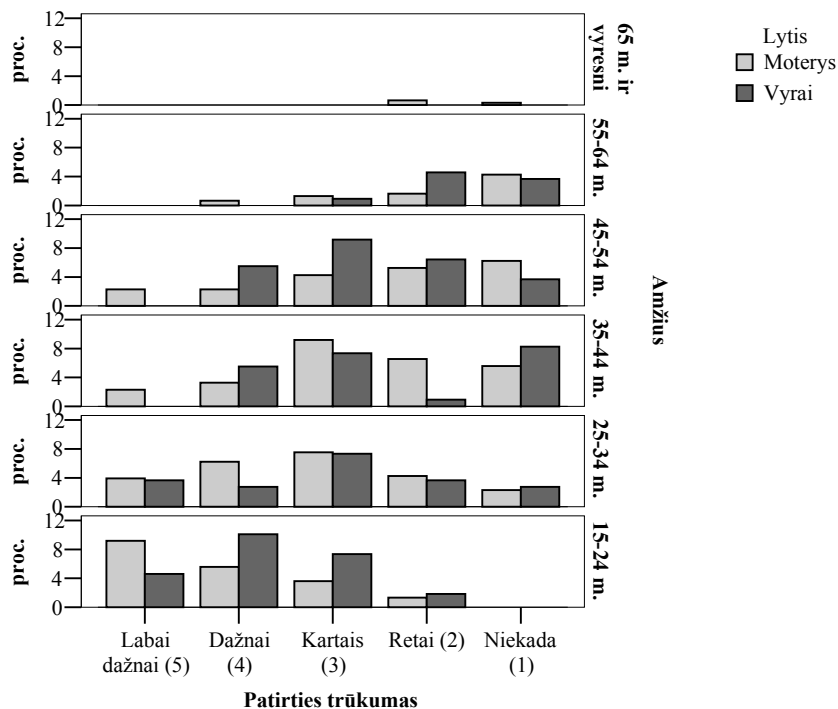
27 lentelėje pateikti duomenys apie atsakymus į klausimą, su kokiomis kliūtimis ir kaip dažnai respondentams yra tekę susidurti darbo vietoje, rodo, jog 2,4 proc. respondentų susiduria su diskriminacija dėl išvaizdos. Galima manyti, kad Lietuvos viešojoje erdvėje formuojama grožio kulto nuostata yra toleruojama ir darbo vietoje. 9,2 proc. moterų ir 3,7 proc. vyrų, teigiančių, jog yra diskriminuojami darbo rinkoje, nurodė, kad labai dažnai, o 5,9 proc. moterų ir 6,4 proc. vyrų – dažnai darbo vietoje susiduria su problemomis dėl patirties trūkumo (33 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

### 33 pav. Problemos dėl patirties trūkumo

Iš 33 pav. nesunku pastebėti, jog dažnai su šia kliūtimi darbo vietoje susiduria 11,9 proc. vyrų ir 7,9 proc. moterų, tvirtinę, jog nėra diskriminuojami darbo rinkoje. Nemažai vyrų (16,5 proc.) ir moterų (13,1 proc.), nepripažįstančių diskriminacijos, darbo vietoje su šia problema susiduria kartais. Pažymėtina, kad ypač dažnai patirties trūkumą, kaip pagrindinę kliūtį, su kuria susiduria darbo vietoje, įvardija 15–24 m. amžiaus asmenys (34 pav.). 34 pav. pateikti duomenys rodo, jog labai dažnai patirties stoką darbo vietoje tenka pripažinti 9,2 proc. apklaustų jauniausios amžiaus grupės moterų ir 4,6 proc. jauniausios amžiaus grupės vyrų, o dažnai – 5,6 proc. tos pačios amžiaus grupės moterų ir 10,2 proc. vyrų. Kartais susidurti su problemomis dėl patirties trūkumo tenka didžiajai daliai 15–54 m. amžiaus apklaustųjų. Taigi galima teigti, jog neturintys patirties asmenys darbo rinkoje reikalingi mažiau.



Šaltinis: sukurta autorės.

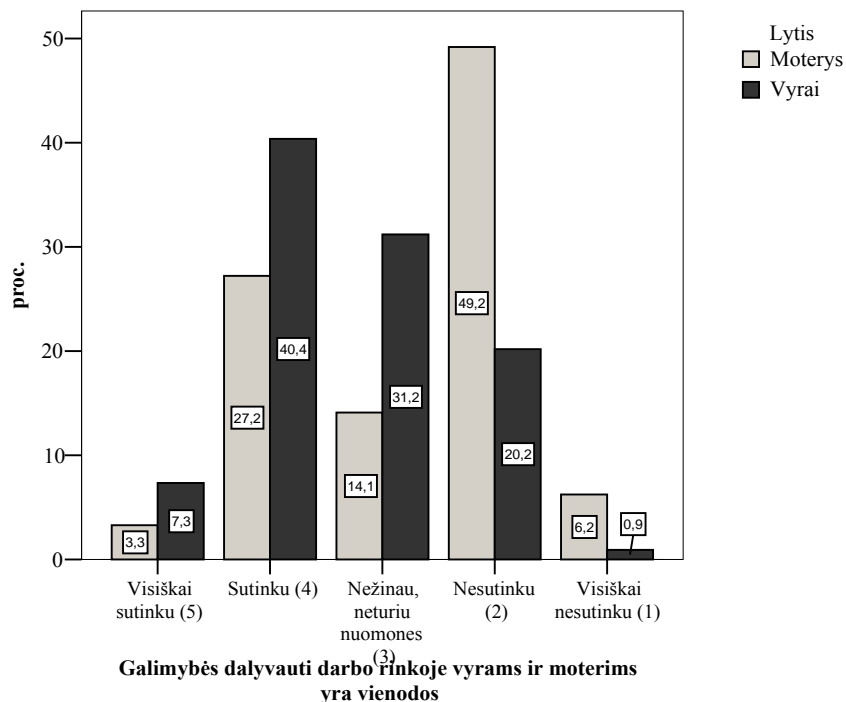
### 34 pav. Amžiaus reikšmė susiduriant su kliūtimis dėl patirties trūkumo

Nagrinėjant, kaip dažnai respondentams yra tekę susidurti su darbo užmokesčio diskriminacija darbo vietoje, aiškėja, kad 8,9 proc. moterų pasirinko atsakymą labai dažnai, o tokį atsakymą pasirinkusių vyrų buvo 3,6 proc. Dažnai mažesni darbo užmokestį gauna 20,0 proc. moterų ir 13,8 proc. vyrų (17 priedas). Toks atsakymų pasiskirstymas leidžia teigti, jog moterims yra mokamas mažesnis darbo užmokestis negu vyrams, savo karjeroje moterys susiduria su atlyginimo diskriminacija.

Kad moterų darbas yra mažiau atlyginamas, patvirtina ir respondentų atsakymai į klausimus apie moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje (18 priedas). Tarp moterų ir vyrų statistiškai reikšmingai ( $p < 0,001$ ) pasiskirstę atsakymai apie vienodą atlyginimą už tą patį darbą. Kad moterims ir vyrams vienodai atlyginama už tą patį darbą, visiškai sutinka arba sutinka tik 18,7 proc. moterų ir 32,1 proc. vyrų. Nežino arba neturi nuomonės šiuo klausimu 19,0 proc. moterų ir 15,9 proc. p. daugiau vyrų. Su įvardytu teiginiu nesutinka 16,2 proc. p. daugiau moterų (49,2 proc.) negu vyrų (33,0 proc.), o 13,1 proc.

moterų buvo ypač griežtos – teigė, kad visiškai nesutinka su tuo, jog moterims ir vyrams vienodai atlyginama už tą patį darbą (18 priedas).

Kad darbo rinkoje labiau vertinami darbuotojai, kurie daugiau dėmesio skiria profesinei karjerai, visiškai sutinka arba sutinka dauguma apklaustų moterų (86,5 proc.) ir vyrų (83,5 proc.). Taip pat beveik nesiskiria respondentų nuomonė ir dėl išsilavinimo reikšmės: ir moterims, ir vyrams išsilavinimas yra svarbus veiksnys, turintis įtakos profesinei karjerai. Tačiau dėl vienodų galimybių siekti karjeros profesinėje srityje moterų ir vyrų nuomonės nesutampa: 41,0 proc. moterų su tokio teiginiu nesutinka, o 47,7 proc. vyrų – sutinka. Moterų ir vyrų požiūris šiuo klausimu skiriasi statistiškai reikšmingai, nes apskaičiuota Kendall's tau-b koreliacijos koeficiento reikšmė yra  $< 0,001$ . Skiriasi ir nuomonė apie galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Kad galimybės dalyvauti darbo rinkoje moterims ir vyrams yra vienodos, visiškai sutinka tik 3,3 proc. moterų ir 7,3 proc. vyrų (35 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

### 35 pav. Moterų ir vyrų galimybės dalyvauti darbo rinkoje

Kaip matyti iš 35 pav., 40,4 proc. vyrų sutinka, kad galimybės dalyvauti darbo rinkoje yra vienodos. O moterims atrodo kitaip: 49,2 proc. moterų su tuo nesutinka. Pažymėtina, jog net 64,3 proc. moterų akcentuoja (visiškai sutinka arba sutinka), kad joms reikia daugiau ir sunkiau dirbti negu vyrams norint sulaukti pripažinimo darbe. Skirtumai tarp moterų ir vyrų atsakymų šiais klausimais yra statistiškai reikšmingi ( $p < 0,001$ ).

Vertinant teiginius apie moterų ir vyrų padėtį Lietuvoje, galima pastebėti įdomų dalyką. Vertinant respondentų nuomonę apie diskriminaciją darbo rinkoje dėl kokios nors priežasties, tik 28,5 proc. apklaustųjų atsakė „taip“, tačiau analizuojant teiginius apie moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje Lietuvoje išryškėja, kad 37,9 proc. tyrime dalyvavusių asmenų visiškai sutinka arba sutinka su teiginiu, jog moterys darbo rinkoje yra diskriminuojamos. Atsakymai pagal lytį yra statistiškai reikšmingi, nes apskaičiuotas Kendall's tau-b koreliacijos koeficientas  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ) ir pasiskirsto taip: beveik pusė moterų (46,3 proc.) visiškai sutinka arba sutinka, jog jos darbo rinkoje yra diskriminuojamos. O su tokia nuomone sutinkančių vyrų dalis yra gerokai mažesnė – kad moterys yra diskriminuojamos darbo rinkoje, visiškai sutinka 0,9 proc., sutinka 13,8 proc.

Lietuvos moterys ir vyrai yra neutralūs vertindami galimybę dirbti ne visą darbo dieną. Didžioji dalis moterų (40,0 proc.) ir vyrų (38,5 proc.) nežino, ar darbas suteikia didesnę pasirinkimo dalyvauti darbo rinkoje laisvę, tačiau yra įsitikinę, kad darbas ne visą darbo dieną pasmerkia žemesnėms profesinėms pozicijoms ir mažesniems atlyginimams. Su tuo visiškai sutinka arba sutinka beveik pusė (49,5 proc.) apklaustų moterų ir kiek mažiau vyrų (40,4 proc.).

Nors pastaruoju metu daug dėmesio skiriama galimybei derinti darbą ir šeimos gyvenimą, tyrime dalyvavę asmenys teigia, kad visiškai nesutinka (12,3 proc.) arba nesutinka (39,1 proc.) su teiginiu, jog Lietuvoje sudarytos tokios galimybės. Kad profesinei karjerai įtakos turi vaikų skaičius šeimoje, visiškai sutinka arba sutinka 48,1 proc. apklaustų moterų ir vyrų. Vaikų skaičius šeimoje labiau lemia moterų profesinę karjerą. Ypač tai aktualu

moterims, vienioms auginančioms vaikus. Pažymėtina, kad didesnė dalis moterų (48,8 proc.) nurodo, jog asmenims, auginantiems vaikus iki 12 metų, įsidarbinti yra sunkiau. Pesimistų vyrų šiuo klausimu yra mažiau – 30,3 proc.

Apibendrinant galima teigti, kad moterų ir vyrų nuomonė apie nelygybės (diskriminacijos) patirtį skiriasi. Nors didžioji dalis tyrime dalyvavusių moterų (47,2 proc.) ir vyrų (56,9 proc.) tvirtina, kad nesusiduria su diskriminacija darbo rinkoje, tačiau analizuojant kliūtis, su kuriomis yra tekę susidurti įsidarbinant ar darbo vietoje, aiškėja, kad nemaža dalis asmenų patiria sunkumų dėl patirties stokos, darbo užmokesčio diskriminaciją, susiduria su blogomis darbo sąlygomis ir yra diskriminuojami dėl amžiaus. Moterys taip pat įvardija ir tai, jog įsidarbinant ar darbo vietoje joms yra tekę susidurti su neigiama darbdavių nuostata į ištekėsiančias arba jau ištekėjusias moteris, daugiau moterų negu vyrų įsidarbinant ar darbo vietoje susiduria su problemomis, iškylančiomis dėl šeiminės padėties, vaikų skaičiaus šeimoje. Todėl galima teigti, jog  $T_3$  teiginys *moterys dažniau negu vyrai susiduria su kliūtimis įsidarbinant ar darbo vietoje, bet vengia įvardyti patiriančios diskriminaciją* pasitvirtino.

Kaip ir atlikta statistinių duomenų analizė, taip ir atlikto tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog pasitvirtino  $T_1$  teiginys – *dėl nevienodų moterų ir vyrų galimybių dalyvauti darbo rinkoje išlieka sąlyginai mažas moterų užimtumas ir didelis darbo užmokesčio atotrūkis, dėl to moterys dažniau negu vyrai patenka į skurstančiųjų gretas*. Atlikta respondentų apklausa leidžia teigti, kad moterų profesinės karjeros raida yra sudėtingesnė: moterys akcentuoja, jog joms reikia daugiau ir sunkiau dirbti negu vyrams, kad sulauktų pripažinimo darbe. Lietuvoje moterys ir vyrai turi nevienodas galimybes siekti karjeros profesinėje srityje. Taip mano 41,0 proc. apklaustų moterų. 49,2 proc. moterų nesutinka su teiginiu, jog galimybės dalyvauti darbo rinkoje moterims ir vyrams yra vienodos. Moterys dažniausiai nesutinka su teiginiu, jog egzistuoja vienodas atlyginimas už tą patį darbą.

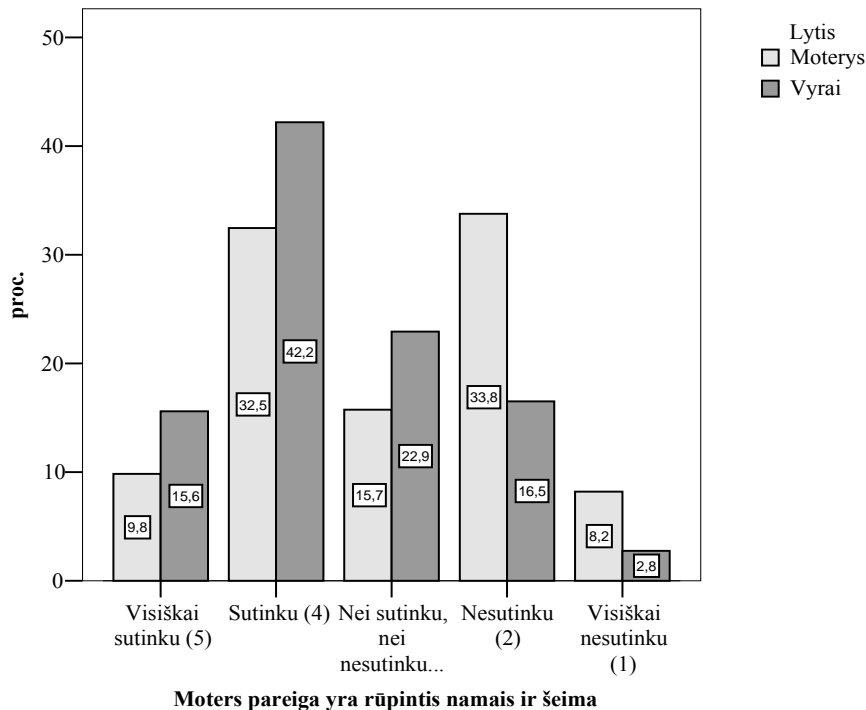
*Kultūrinių, psichologinių ir institucinių veiksnių svarba įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje*. Vertinant moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje

skirtumus, svarbūs ne tik ekonominiai ir socialiniai veiksniai. Susiduriama su daugybe problemų. Pirmiausia svarbūs instituciniai, politiniai, ideologiniai ir kultūriniai veiksniai, trukdantys lyčių lygybei. Ypač svarbūs, pasak A. Tereškino (2004), „yra kultūriniai veiksniai arba Lietuvos žmonių mentaliteto dalykai, prisidedantys prie kasdienės lyčių diskriminacijos“.

Siekiant išsiaiškinti, ar kultūriniai veiksniai lemia lyčių nelygybę darbo rinkoje, kokie vaidmenys tradiciškai priskiriami moterims ir vyrams, anketoje respondentų buvo prašoma įvertinti teiginius apie visuomenėje susiformavusius stereotipus. Analizuojant duomenis paaiškėjo, kad 46,4 proc. respondentų visiškai sutinka arba sutinka su teiginiu, jog moters pareiga yra rūpintis namais ir šeima, o 65,9 proc. tvirtina, kad visiškai sutinka arba sutinka su tuo, jog vyro pareiga yra uždirbti pinigus. Daugiau kaip pusė apklaustų asmenų – 59,4 proc. visiškai sutinka, o 50,7 proc. sutinka su tuo, jog vyras yra atkaklus, užsispyręs, tvirtas, siekiantis materialinės gerovės, o moteris kukli, švelni, besidominti gyvenimo kokybe (skirtumas tarp moterų ir vyrų atsakymų į šiuos klausimus yra statistiškai patikimas, nes  $p < 0,001$ ). Nemaža dalis Lietuvos gyventojų pritaria teiginiams, kad vyrų darbo tikslai yra pajamos, pripažinimas, tobulėjimas ir iššūkiai (73,2 proc.), o moterų – geros gyvenimo ir darbo sąlygos, geri santykiai su vadovais ir pavaldiniais (75,8 proc.).

Tačiau su tuo, jog vyras yra gynėjas, agresyvus ir bebaimis kovotojas, visiškai sutinka arba sutinka tik 29,2 proc., o moteris yra priklausoma nuo vyro, pasyvi, kupina baimės – tik 8,7 proc. respondentų. Tik maža dalis (18,8 proc.) apklaustųjų pripažįsta, jog moterų veikla yra ne tokia reikšminga kaip vyrų. Vis dėlto analizuojant tyrimo duomenis pagal lytį nesunku pastebėti, kad moterų ir vyrų nuomonės skiriasi. 59,6 proc. ištekėjusių moterų ir vedusių vyrų visiškai sutinka su teiginiu, kad moteris privalo rūpintis namais ir šeima. Tačiau apskritai 15,5 proc. p. mažiau moterų negu vyrų visiškai sutinka arba sutinka su tokiu teiginiu (36 pav.).

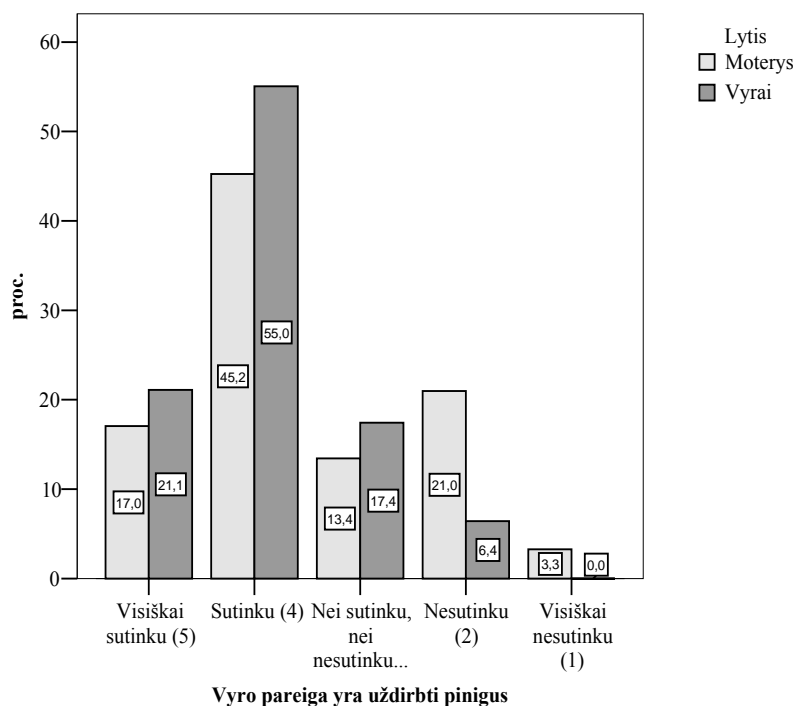




Šaltinis: sukurta autorės.

### **36 pav. Respondentų nuomonė apie moters pareigą rūpintis namais ir šeima**

Iš 36 pav. matyti, kad 22,7 proc. p. moterų daugiau negu vyrų nesutinka arba visiškai nesutinka su tokiu teiginiu. Pažymėtina, kad su nuostata, jog vyro pareiga yra uždirbti pinigus, nesutinka 14,6 proc. p. moterų daugiau negu vyrų, visiškai nesutinka 3,3 proc. moterų, o taip manančių vyrų nėra (37 pav.). Remiantis 37 pav. duomenimis galima teigti, kad dėl vyro pareigos uždirbti pinigus neabejoja 76,1 proc. vyrų ir 62,2 proc. moterų. Jie visiškai sutinka arba sutinka su teiginiu, jog svarbiausias šeimos maitintojas yra būtent vyras. Toks atsakymų pasiskirstymas leidžia teigti, kad visuomenėje vis dar egzistuoja nuostata, jog vyras privalo išlaikyti šeimą, o moters pareiga yra rūpintis ja ir namais. Todėl galima teigti, jog pasitvirtino  $T_2$  teiginys – *Lietuvos kultūroje dominuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis, moterų veiklą tradiciškai priskiriant namų sferai, o vyrų – viešajam gyvenimui, tai savo ruožtu lemia lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus.*



Šaltinis: sukurta autorės.

### 37 pav. Respondentų nuomonė apie vyro pareigą uždirbti pinigus

Įdomu tai, kad vertindami teiginį „Moteriai svarbūs tvirti ryšiai su savo šeimos nariais“ visiškai su juo sutiko arba sutiko 81,7 proc. vyrų ir 90,8 proc. moterų. Kad vyrui svarbi laisvė, iššūkiai ir privatumas, visiškai su tuo sutiko 43,6 proc. moterų ir 45,9 proc. vyrų. Panaši dalis buvo manančių priešingai: 33,8 proc. moterų ir 28,4 proc. vyrų nesutiko arba visiškai nesutiko su įvardytu teiginiu.

Apibendrinant galima teigti, kad moterų veikla darbo rinkoje vis dėlto yra vertinama: 70,8 proc. apklaustų moterų ir vyrų nesutinka arba visiškai nesutinka su teiginiu, jog moterų veikla yra ne tokia reikšminga kaip vyrų; kad moteris vertinama ne pagal asmeninius sugebėjimus, o kaip nesugebanti dirbti atsakingo darbo, iracionali, mažiau kūrybinga nesutinka arba visiškai nesutinka 60,1 proc. respondentų. Tačiau dažniausiai būtent moterims numetama atsakomybė rūpintis namais ir šeima, joms tenka didesnė atsakomybė pasiskirstant pareigas šeimoje, o vyras įvardijamas kaip šeimos maitintojas – didžioji dalis tyrime dalyvavusių asmenų nurodo, kad būtent vyro pareiga yra

uždirbti pinigus. Taip pat akcentuojama, jog vyrų darbo tikslai yra pajamos, pripažinimas, tobulėjimas ir iššūkiai.

Lyčių lygybės įgyvendinimui svarbūs yra ir valdžios priimami sprendimai, jos vykdoma politika, siekis ir gebėjimas suformuoti ir įgyvendinti prioritetingas veiklos sritis. Kaip rodo atlikto tyrimo rezultatai, 69,1 proc. ir 63,0 proc. respondentų visiškai sutinka arba sutinka su teiginiais, jog politinis šalies stabilumas turi įtakos numatytų tikslų įgyvendinimui bei Lietuvoje egzistuoja žodžio ir spaudos laisvė (28 lentelė).

28 lentelė

### Lietuvos valdymo institucijų veiklos vertinimas

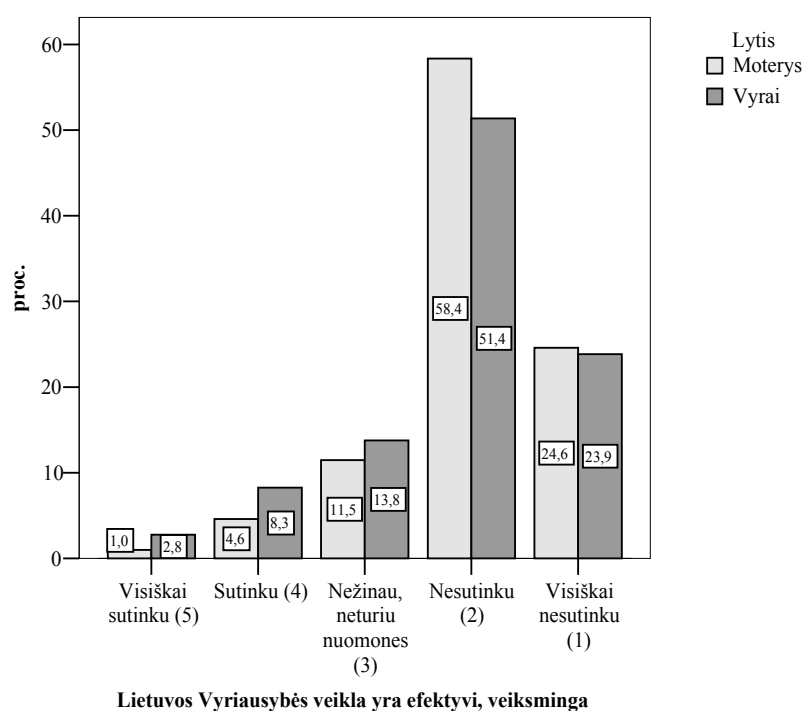
Teiginiai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau, neturiu nuomonės	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Lietuvoje egzistuoja žodžio ir spaudos laisvė	11,6	51,4	11,8	22,0	3,1
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>11,6</i>	<i>63,0</i>	<i>74,9</i>	<i>96,9</i>	<i>100,0</i>
Lietuvos vyriausybės veikla yra efektyvi, veiksminga	1,4	5,6	12,1	56,5	24,4
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,4</i>	<i>7,0</i>	<i>19,1</i>	<i>75,6</i>	<i>100,0</i>
Politinis šalies stabilumas turi įtakos numatytų tikslų įgyvendinimui	17,1	51,9	16,9	10,1	3,9
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>17,1</i>	<i>69,1</i>	<i>86,0</i>	<i>96,1</i>	<i>100,0</i>
Vyriausybė nepatiria politinio spaudimo priimdama sprendimus	2,4	15,0	25,6	41,3	15,7
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>2,4</i>	<i>17,4</i>	<i>43,0</i>	<i>84,3</i>	<i>100,0</i>
Vyriausybė geba formuluoti ir įgyvendinti tinkamas politikos kryptis	1,4	10,4	19,1	49,8	19,3
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,4</i>	<i>11,8</i>	<i>30,9</i>	<i>80,7</i>	<i>100,0</i>
Lietuvoje skatinama privataus sektoriaus plėtra	1,0	11,8	26,3	43,2	17,6
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,0</i>	<i>12,8</i>	<i>39,1</i>	<i>82,4</i>	<i>100,0</i>
Teisinė valstybės sistema funkcionuoja gerai	1,4	5,3	10,1	49,8	33,3
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,4</i>	<i>6,8</i>	<i>16,9</i>	<i>66,7</i>	<i>100,0</i>
Valstybinė valdžia dirba paisydama savo piliečių interesų, o ne asmeninės naudos	1,2	4,1	8,9	40,3	45,4
<i>Sukauptas santykinis dažnis</i>	<i>1,2</i>	<i>5,3</i>	<i>14,3</i>	<i>54,6</i>	<i>100,0</i>

Šaltinis: sudaryta autorės.

Tačiau, kai vyksta diskusijos dėl Vyriausybės veiklos, Lietuvos gyventojai nenusiteikę optimistiškai. Kaip matyti iš 28 lentelės, 57,0 proc., 60,8 proc. ir 69,1 proc. teigia, jog nesutinka arba visiškai nesutinka su šiais

teiginiais: Vyriausybė nepatiria politinio spaudimo priimdama sprendimus, Lietuvoje skatinama privataus sektoriaus plėtra bei Vyriausybė geba formuluoti ir įgyvendinti tinkamas politikos kryptis. Dar daugiau apklaustųjų nesutinka arba visiškai nesutinka su tuo, kad Lietuvos Vyriausybės veikla yra efektyvi, veiksminga (80,9 proc.), valstybės teisinė sistema funkcionuoja gerai (83,1 proc.) ir valstybinė valdžia dirba paisydama savo piliečių interesų, o ne asmeninės naudos (85,8 proc.).

Moterų ir vyrų nuomonė šiuo klausimu skiriasi nedaug. Kad valstybinė valdžia dirba paisydama savo piliečių interesų, o ne asmeninės naudos, nesutinka arba visiškai nesutinka 87,2 proc. moterų ir 81,6 proc. vyrų, t. y. tik 5,6 proc. p. moterų daugiau negu vyrų. Moterys kiek prasčiau apibūdina ir Lietuvos Vyriausybės veiklą (38 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

### 38 pav. Apklaustųjų nuomonė apie Lietuvos Vyriausybės veiklą

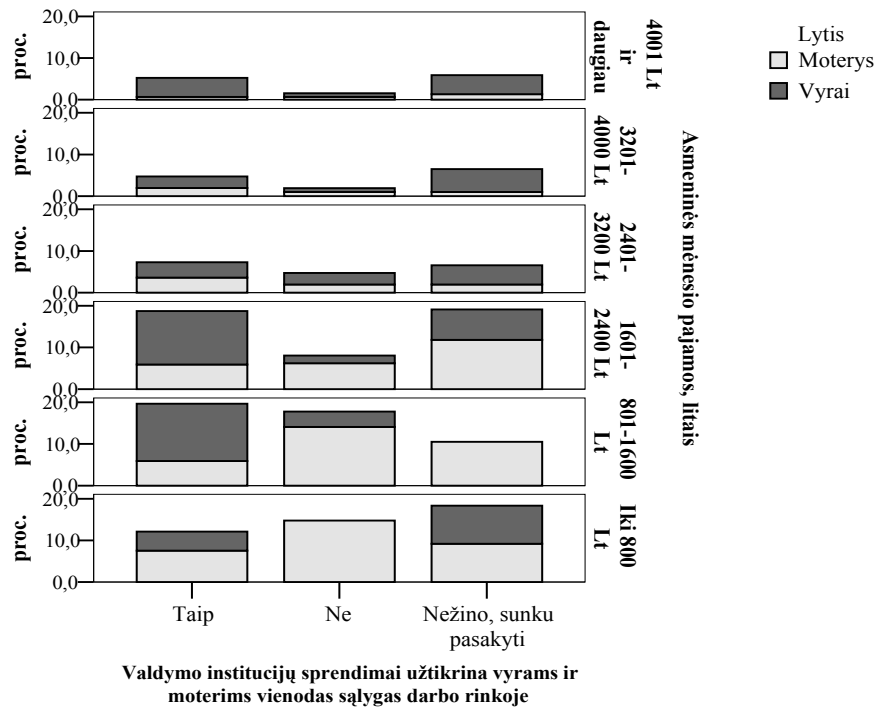
Kaip matyti iš 38 pav., 58,4 proc. ir 24,6 proc. moterų bei 51,4 proc. ir 23,9 proc. vyrų nesutinka arba visiškai nesutinka su teiginiu, jog Vyriausybės veikla yra efektyvi, veiksminga ir visiškai sutinka arba sutinka su tokiu teiginiu

tik 1,0 proc. ir 4,6 proc. moterų bei 2,8 proc. ir 8,3 proc. vyrų. Nežino, neturi nuomonės šiuo klausimu 11,5 proc. moterų ir 13,8 proc. vyrų. Taigi apibendrinant galima teigti, kad pastaraisiais metais gyvenimas, kai dėl gerovės kovojama kiekvieną dieną, Lietuvos žmones išvargino: jie yra nusivylę valstybės teisine sistema, įsitikinę, kad valstybinė valdžia dirba siekdama naudoti sau, o ne savo šalies piliečiams, todėl pripažįsta, jog Vyriausybės veikla yra neefektyvi.

Kad valdymo institucijų priimami sprendimai ne visada daro teigiamą įtaką Lietuvos piliečių gyvenimui, parodo ir atsakymų pasiskirstymai į klausimą, ar valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje. 32,9 proc. apklaustųjų mano, kad ne, 30,0 proc. – taip, o likusi dalis, t. y. 37,2 proc., nežino arba neturi nuomonės šiuo klausimu. Tačiau moterų vertinimai griežtesni: atsakymą „ne“ pasirinko 22,2 proc. p. moterų daugiau negu vyrų, atsakymą „taip“ – 16,6 proc. p. mažiau.

Respondentų atsakymai priklauso ir nuo uždirbamų pajamų. 44,1 proc. asmenų, uždirbančių iki 800 Lt per mėnesį, bei 38,2 proc., uždirbančių 801–1600 Lt, teigia, jog valdymo institucijų sprendimai neužtikrina vyrams ir moterims vienodų sąlygų darbo rinkoje. O nepritariančių šiam teiginiui asmenų, kurių pajamos didesnės (1601–2400 Lt, 2401–3200 Lt, 3201–4000 Lt arba 4001 Lt ir daugiau), dalis mažesnė – atitinkamai 21,6 proc., 25,7 proc., 18,2 proc. ir 15,8 proc.

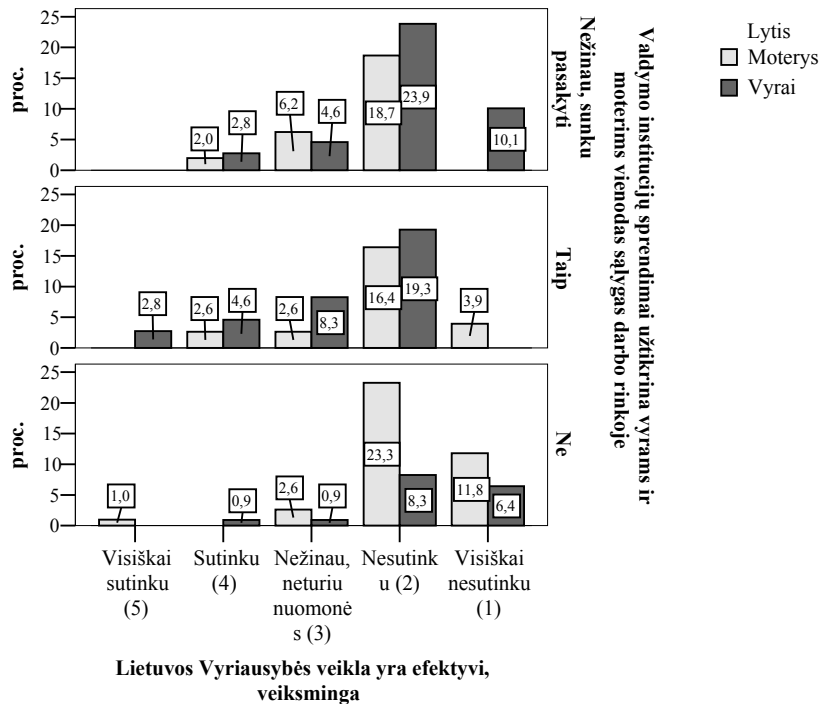
Vėl skiriasi moterų ir vyrų nuomonė (39 pav.). Iš 39 pav. matyti, kad daugiau moterų, gaunančių iki 1600 Lt per mėnesį, negu vyrų, uždirbančių tiek pat, nepitaria teiginiui, jog valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje. Tai leidžia daryti prielaidą, kad mažas pajamas gaunančios moterys jaučiasi labiau diskriminuojamos darbo rinkoje.



Šaltinis: sukurta autorės.

### 39 pav. Nuomonė apie valdymo institucijų sprendimus dėl vienodų sąlygų moterims ir vyrams darbo rinkoje

Pažymėtina, kad susiejant atsakymų pasiskirstymą apie Lietuvos Vyriausybės veiklos efektyvumą ir veiksmingumą su atsakymais, ar valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje, galima pastebėti, kad daugiausia moterų (23,3 proc.), neigiančių, kad valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje, įvardija, jog nesutinka su teiginiu „Vyriausybės veikla yra efektyvi, veiksminga“ (40 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

#### 40 pav. Respondentų nuomonė apie Vyriausybės ir valdymo institucijų veiklą

40 pav. pateikti duomenys rodo, kad tokių moterų yra 15,0 proc. p. daugiau negu vyrų. Akivaizdu ir tai, kad respondentai, pritarianys arba nežinantys, neturintys nuomonės, ar valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje, akcentuoja, kad Vyriausybės veikla yra neefektyvi, neveiksminga. Tokie atsakymų pasiskirstymai leidžia manyti, jog respondentai pastebi teigiamus pokyčius lyčių lygybės srityje, tačiau pasigenda Vyriausybės pastangų sprendžiant Lietuvos gyventojams aktualias problemas.

Tą patvirtina ir atsakymai į klausimą, kokių veiksmų turėtų imtis Vyriausybė, siekdama įgyvendinti lyčių lygybę darbo rinkoje. Dauguma respondentų visiškai sutinka arba sutinka su anketoje įvardytais teiginiais. Tačiau analizuojant respondentų, kurie pasirinko „kita“, atsakymus aiškėja, kad Lietuvos gyventojai turi kuo pagrįsti Vyriausybės veiklos trūkumus.

Įvardydami, kokių dar veiksmų turėtų imtis Vyriausybė, siekdama įgyvendinti lyčių lygybę darbo rinkoje, respondentai teigė, kad:

- esminių problemų dėl lyčių lygybės darbo rinkoje nėra, todėl Vyriausybė turėtų koncentruotis ties kitomis užduotimis;

- lyčių lygybės įgyvendinimas – ne Vyriausybės reikalas. Kaip posovietinė valstybė su atitinkamo mentaliteto visuomene, mes mokame gražiai apeiti įstatymus, o dėl diskriminacijos eilinis žmogus į teismą nebėga. Taigi Vyriausybės vaidmuo – leisti įstatymus ir užtikrinti jų veiksmingumą. Visuomenė turi sąmoningėti. Tam padeda ir švietimas;

- reikėtų socialinės apsaugos sistemos gerinimą skaidyti į smulkesnius parametrus, kad būtų aiškiau: a) nekeisti šeimos politikos siekių ir skatinti daugiavaikes šeimas; b) skatinti ir nedaryti trukdžių įsivaikinimo procesui; c) įteisinti dirbtinio apvaisinimo ir surogatinių motinų teises; d) senatvės pensijų garantijos (gražinti pensijų sumažinimą); e) garantuoti kitų žmonių pensijas, kurie dar yra darbinio amžiaus; f) užtikrinti, kad Vyriausybė gražins iš privačių pensijų fondų nuskaitytus įnašus (3 proc.), šis veiksmas buvo neteisėtas ir pažeidžia žmonių konstitucines teises;

- kuo mažiau kištis į rinkos ekonomiką ir ją destabilizuoti;

- ignoruoti ir anuliuoti visas skolas užsienio ir tarptautiniams bankams, išstoti iš NATO ir Europos Sąjungos, uždaryti visus užsienio šalių ir tarptautinių bankų filialus, vietoje jų atidaryti realų savo šalies banką, susigrąžinti pinigų emisijos teisę, valdžios institucijas išvalyti nuo svetimtaučių (ne lietuvio TAUTYBĘ turinčių piliečių), pakeisti rinkimų sistemą, nacionalizuoti per pastaruosius 20 metų privatizuotą turtą, neišmokant jokių kompensacijų, nubausti realiomis bausmėmis visus iki šiol buvusių valdžių veikėjus, priėmusius žalingus sprendimus valstybei, atkurti gerus santykius su visomis šalimis kaimynėmis, ypač Rusija, nes ten yra tikroji Lietuvos produkto rinka.

Apibendrinant galima teigti, kad diskriminacija darbo rinkoje Lietuvoje yra pastebima, tačiau, respondentų nuomone, ne tokia aktuali problema, kaip kasdienės gyvenimo problemos. Daugumai apklaustųjų užkliūva tai, kad



Vyriausybės veiksmai nukreipti ne į svarbiausių šalies gyventojų poreikių tenkinimą, beto, jos priimami sprendimai neskatina pasitikėti ir tikėti ja.

Analizuojant, kurie vis dėlto veiksniai svarbiausi, įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje, nesunku pastebėti, jog labai svarbūs yra socialiniai veiksniai (29 lentelė).

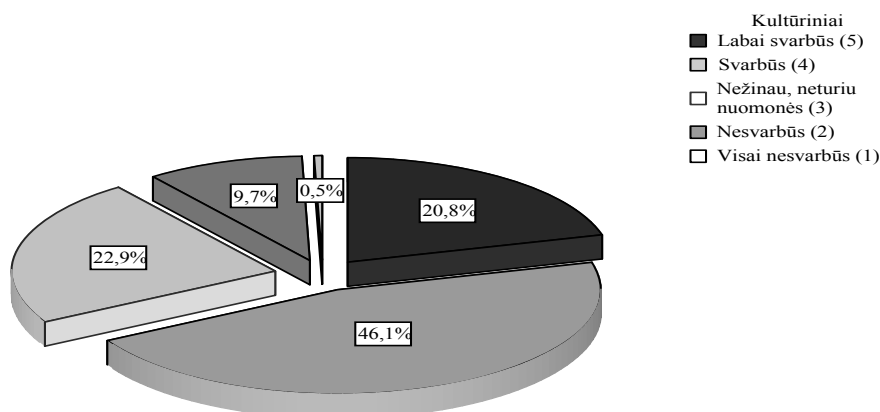
29 lentelė

**Veiksnių svarba įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje (proc.)**

Veiksniai	Labai svarbūs	Svarbūs	Nežinau, neturiu nuomonės	Nesvarbūs	Visai nesvarbūs
Ekonominiai	37,0	49,0	9,4	3,6	1,0
Socialiniai	44,4	45,4	8,0	1,7	0,5
Kultūriniai	20,8	46,1	22,9	9,7	0,5
Psichologiniai	33,1	47,3	16,4	2,7	0,5
Instituciniai	23,4	47,3	22,5	6,3	0,5

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 29 lentelės, net 89,8 proc. apklaustųjų yra labai svarbūs arba svarbūs socialiniai veiksniai, 86,0 proc. – ekonominiai veiksniai, 80,4 proc. – psichologiniai, 70,7 proc. – instituciniai, o 66,9 proc. – kultūriniai veiksniai. Kultūriniai veiksniai nesvarbūs 9,7 proc. apklaustųjų moterų ir vyrų (41 pav.).

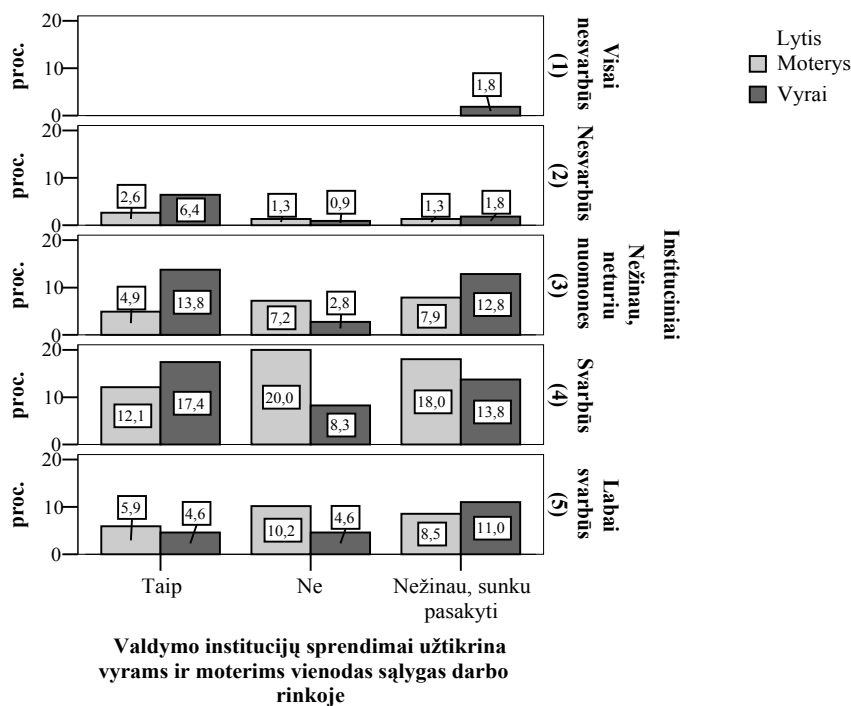


Šaltinis: sukurta autorės.

**41 pav. Kultūrinių veiksnių svarba**

Iš 41 pav. matyti, kad dėl kultūrinių veiksnių svarbos įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje abejoja 22,9 proc. gyventojų: jie nurodo, kad nežino arba neturi nuomonės, ar kultūriniai veiksniai lemia lyčių lygybę darbo rinkoje.

22,5 proc. Lietuvos gyventojų abejoja ir dėl institucinių veiksnių svarbos. Tačiau analizuojant, ar valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje ir kiek svarbūs instituciniai veiksniai, galima pastebėti, kad daugiau moterų negu vyrų, teigiančių, jog valdymo institucijų sprendimai neužtikrina vyrams ir moterims vienodų sąlygų darbo rinkoje, įvardija, kad instituciniai veiksniai yra svarbūs arba labai svarbūs (42 pav.).



Šaltinis: sukurta autorės.

#### 42 pav. Moterų ir vyrų nuomonė apie institucinių veiksnių svarbą

Iš 42 pav. matyti, kad 20,0 proc. moterų, nesutinkančių su teiginiu „Valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje“ ir 18,0 proc. moterų, dvejojančių šiuo klausimu, nurodo, jog instituciniai veiksniai yra svarbūs, užtikrinant lyčių lygybę darbo rinkoje. O 17,4 proc. vyrų teigia, kad valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir

moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje ir akcentuoja, kad instituciniai veiksniai yra svarbūs užtikrinant lyčių lygybę darbo rinkoje. Taigi T<sub>4</sub> teiginys *efektyvi, veiksminga Lietuvos valdymo institucijų veikla užtikrina moterims ir vyrams vienodas sąlygas darbo rinkoje* pasitvirtino.

Apibendrinant galima teigti, kad šalies piliečiai suvokia lyčių lygybės įgyvendinimo darbo rinkoje svarbą, nes daugiau negu pusė apklaustųjų akcentuoja, jog labai svarbūs arba svarbūs yra visi – ekonominiai, socialiniai, kultūriniai, psichologiniai ir instituciniai – veiksniai. Tai leidžia daryti prielaidą, kad vienodų sąlygų moterims ir vyrams darbo rinkoje sudarymas įmanomas visapusiškai sprendžiant problemą. Būtina siekti ekonominio moterų ir vyrų savarankiškumo, spręsti išskylančias socialines, nelygybės problemas, naikinti įsišaknijusius stereotipus ir reikalauti, kad valdžios institucijos daugiau dėmesio skirtų paprastiems Lietuvos piliečiams. Todėl T<sub>5</sub> teiginys *moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemia socialinių, ekonominių, kultūrinių ir institucinių veiksnių visuma* pasitvirtino.

Apibendrinant viso tyrimo rezultatus galima daryti išvadą, jog moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumų įvertinimui reikalinga ne tik išsami statistinių duomenų analizė, bet ir gyventojų nuomonė apie galimybes dalyvauti darbo rinkoje, jų patirtį ir nuostatas. Lietuvai būtina identifikuoti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus ir spręsti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo klausimus, kurie aptariami 3.4. poskyryje.

### **3.4. Rekomendacijos dėl lyčių dalyvavimo darbo rinkoje vertinimo modelio taikymo**

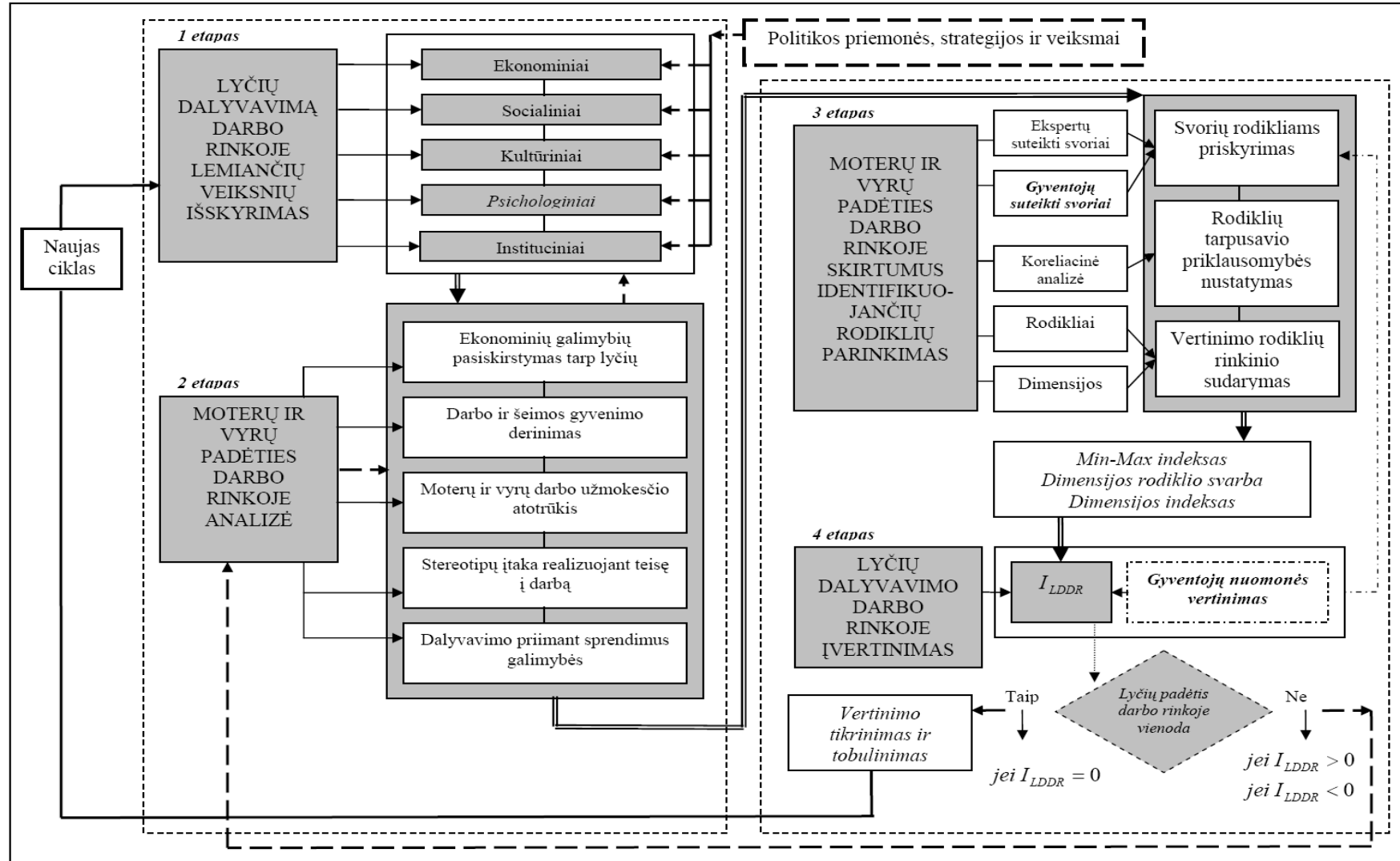
Lietuva susiduria su viena aktualiausių problemų – užtikrinti vienodas galimybes moterims ir vyrams dalyvauti darbo rinkoje. Reikia pripažinti, kad ši problema yra opi, jos neįmanoma išspręsti nesutelkus pastangų, neįvertinus moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumų masto ir priežasčių.

Gyventojų užimtumo, pajamų, gyvenimo sąlygų ir kiti statistiniai tyrimai leidžia įvertinti lyčių padėtį darbo rinkoje, tačiau analizuojant moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes reikia informacijos ir apie gyventojų

patirtą diskriminaciją bei kliūtis, su kuriomis jiems tenka susidurti atlyginamo darbo sferoje. Todėl susistemintus viso tyrimo rezultatus 43 pav. pateikiamas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis, apimantis visus svarbiausius aspektus.

Kaip matyti 43 pav., lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelį siūloma išskaidyti į keturis etapus:

1. *Lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiančių veiksnių išskyrimas.* Šioje veiklos stadijoje analizuojama informacija apie moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus lemiančius veiksnus. Į modelį siūloma įtraukti ne tik disertacijoje aprašytus ir įvertintus ekonominius, socialinius, kultūrinius ir institucinius veiksnus, bet ir psichologinius veiksnus.
2. *Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje analizė:* a) pasitelkus Statistikos departamento, Eurostat rengiamą ir skelbiamą statistinę informaciją, įvertinami moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumai (užimtumo, nedarbo, darbo užmokesčio, skurdo rizikos lygio, išsilavinimo ir kt. skirtumai), b) apklausus ekonomiškai aktyvius Lietuvos gyventojus, išsiaiškinamos jų galimybės dalyvauti darbo rinkoje ir nuomonė apie ekonominių, socialinių, kultūrinių, psichologinių bei institucinių rodiklių svarbą.
3. *Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus identifikuojančių rodiklių parinkimas.* Šioje veiklos stadijoje išskiriami trys pagrindiniai žingsniai: a) į preliminarų vertinimui atrinktų rodiklių rinkinį įtrauktiems rodikliams priskiriami svoriai (išskiriami ne tik ekspertų, bet ir tyrime dalyvavusių gyventojų įvardyti reikšmingiausi rodikliai); b) nustatomas į preliminarų rodiklių rinkinį įtrauktų rodiklių tarpusavio ryšys; c) atrinkti rodikliai priskiriami atitinkamoms dimensijoms ir sudaromas vertinimo rodiklių rinkinys.
4. *Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimas.* Sudarius sudėtinį moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus įvertinantį indeksą ( $I_{LDDR}$ ), nustatoma moterų padėtis darbo rinkoje Lietuvoje.



Šaltinis: sukurta autorės.

43 pav. Siūlomas lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelis

Apibendrinant galima teigti, jog lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo modelio taikymas leistų išryškinti moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje tendencijas, stebėti situaciją, nustatyti problemines sritis ir jų priežastis. Tokiu būdu parenkamos politikos priemonės, kuriamos strategijos ar numatomi veiksmai, skirti lyčių lygybės principui įgyvendinti, galėtų būti nukreipti į konkrečias sritis (ekonominę, socialinę, kultūrinę ar kt.). Nuolat analizuojama ir vertinama situacija darbo rinkoje leistų stiprinti moterų ir vyrų lygiavertę partnerystę ekonominėje veikloje ir šeimoje, šalintų įsišaknijusius stereotipus, poslinkius žmonių mąstysenoje bei skatintų vienodą moterų ir vyrų atstovavimą priimant politinius ir ekonominius sprendimus.

## IŠVADOS

Apibendrinus teorines lyčių dalyvavimo darbo rinkoje nuostatas ir įvertinus moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus lemiančius veiksnius galima teigti, kad:

1. Darbo rinka yra sudėtinė rinkos dalis, pagrįsta prekiniais ir piniginiiais santykiais, kurie įtraukia potencialų darbuotoją į darbo procesą ir formuoja atitinkamų ekonominių santykių sistemą tarp pagrindinių gamybos veiksnių. Dėl darbo rinkos dinamiškumo, neapibrėžtumo ir skirtingos raiškos reali darbo rinka nėra ideali, todėl egzistuoja nemažai barjerų, apsunkinančių potencialių darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes ir sąlygojančių lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumus.
2. Lyčių lygybės įgyvendinimas yra socialinio teisingumo nuostata, būtina lygiateisiškumo ir stabilaus žmogaus vystymosi sąlyga. Lyčių lygybės nuostatos yra įteisintos ES teisėje, o vienas iš įdiegimo būdų – lyčių aspekto integravimo strategija. Lyčių aspekto integravimo strategija yra palyginti naujas požiūris į lyčių lygybę, kuris reiškia vienodą moterų ir vyrų su jų esamais skirtumais vertinimą.
3. Nors pastaruoju metu ES daug dėmesio skiriama lyčių lygybės principo integravimui į politinius procesus įvairiais lygmenimis, lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumai yra aktuali problema, kuri gali būti sprendžiama tik atlikus lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumų ir juos sąlygojančių veiksnių vertinimus konkrečioje šalyje narėje.

Matuojant lyčių lygybės pokyčius visuomenėje, naudojami įvairūs kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai, kuriami lyčių lygybę vertinantys sudėtiniai indeksai. Pagrindiniai aspektai, kurie įtraukiami į sudėtinius indeksus, yra išsilavinimas, pajamos ir įgaliojimai, o daugiausia svarbiausių sričių, vertinant lyčių lygybę, įtraukta į Pasaulinį lyčių lygybės indeksą (GGI). Tačiau reikia akcentuoti, kad sudarant sudėtinius indeksus neatsižvelgiama į svarbius ir individui, ir visai visuomenei kultūrinius bei institucinius aspektus. Todėl

disertacijoje sudarytas sudėtinis lyčių dalyvavimo darbo rinkoje indeksas ( $I_{LDDR}$ ), kuris:

1. Apima tokias moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje identifikuojančias sritis: ekonominių galimybių pasiskirstymą tarp lyčių, darbo ir šeimos gyvenimo derinimą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, stereotipų įtaką realizuojant teisę į darbą ir dalyvavimo priimant sprendimus galimybes. Vis dar aktualios užimtumo, darbo užmokesčio atotrūkio, skurdo problemos, o moterų galimybės dalyvauti atlyginamo darbo sferoje susijusios ne tik su atsakomybe šeimai, bet ir kaip ta atsakomybe linkę dalytis vyrai. Visuomenėje susiformavę ir dažnai sunkiai įveikiami stereotipai turi įtakos pasirenkant darbą, sukuria pagal lytį susiskaidžiusią darbo rinką, įvardija „moteriškus“ ir „vyriškus“ vaidmenis. Taip pat sudėtinga kalbėti apie moterų dalyvavimą priimant ekonominius ir politinius sprendimus, lyčių dalyvavimą versle ir pan. Todėl duomenys renkami ir komplektuojami pagal šias sritis.

2. Leidžia apibrėžti lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimo seką: apibendrinus lyčių dalyvavimą darbo rinkoje lemiančius veiksnius, išskiriamos keturios dimensijos (ekonominė, socialinė, kultūrinė ir institucinė) ir remiantis atlikta ekspertų apklausa bei rodiklių tarpusavio priklausomybe įvardijami moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus identifikuojantys rodikliai (iš viso 12 rodiklių).

3. Įvertina moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus Lietuvoje. Apskaičiuotas  $I_{LDDR}$  rodo, kad Lietuva tarp ES šalių narių užima tik 17 vietą. Tokią Lietuvos padėtį lemia tai, kad šalis negali pasigirti ekonominiais ir instituciniais rodikliais: pagal juos Lietuvai tenka 19 vieta. Didžiausią įtaką turi didelis darbo užmokesčio atotrūkis (2008 m. moterų darbo užmokestis buvo net 21,6 proc. mažesnis negu vyrų) ir neaukštas Vyriausybės efektyvumo rodiklis (0,64) bei tai, jog Lietuvoje vis dar mažai moterų dalyvauja priimant sprendimus. Nors Lietuvoje yra pakankamai daug aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų (2008 m. moterų buvo 33,4 proc. p. daugiau negu vyrų), visuomenėje



susiformavusi nuomonė apie „moteriškus“ ir „vyriškus“ vaidmenis dažnai užkerta kelią moterų profesiniams siekiams.

Atlikta statistinių duomenų Lietuvoje analizė leidžia teigti, kad moterų užimtumas yra mažesnis negu vyrų, egzistuoja nedarbo, skurdo problemos, moterų gaunamas darbo užmokestis yra mažesnis negu vyrų ir pan., todėl galima teigti, kad pasitvirtino  $T_1$  teiginys, jog *dėl nevienodų moterų ir vyrų galimybių dalyvauti darbo rinkoje išlieka sąlyginai mažas moterų užimtumas ir didelis darbo užmokesčio atotrūkis, dėl to moterys dažniau negu vyrai patenka į skurstančiųjų gretas*, ir  $T_2$  teiginys, jog *Lietuvos kultūroje dominuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis, moterų veiklą tradiciškai priskiriant namų sferai, o vyrų – viešajam gyvenimui, tai savo ruožtu lemia lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus*:

1. Nepaisant gyventojų užimtumo lygio augimo, moterų užimtumo lygis išliko sąlyginai mažas, ir visose ES šalyse narėse buvo mažesnis už vyrų užimtumo lygį. Be to, moterų, užimtų ne visą darbo dieną, vidutiniškai ES 2008 m. buvo 31,1 proc., o vyrų – 7,9 proc. Moterys dažniau susiduria su sunkumais, derindamos profesinę karjerą ir šeimos gyvenimą: nors vis daugiau moterų dalyvauja darbo rinkoje, vaikų priežiūra apsunkina moters galimybes, o 25–49 m. amžiaus moterų, jeigu jos turi vaikų iki 12 metų, užimtumo rodiklis ES vidutiniškai mažesnis apie 12 proc. p.

2. Akivaizdu, kad atlyginamas darbas tenkina ne tik ekonomines žmogaus reikmes. Tačiau statistinė moteris į darbo rinką ateina jau iš anksto pasiruošusi suteikti darbdaviui 15–20 proc. nuolaidą savo atlyginimui. Viena iš pagrindinių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių yra nusistovėjusios nuostatos. Jų įtakojamos moterys pasirenka tam tikrą studijų kryptį ar profesinę karjerą ir taip atsiduria itin moteriškame sektoriuje, kuriame atlyginimai yra mažesni nei vyrų. O moterims mokamas santykinai mažesnis darbo užmokestis ateityje verčia nerimauti dėl galimybės dažniau patekti į skurstančiųjų gretas.

3. Dėl stereotipų įtakos moterų darbas yra mažiau vertinamas lyginant su vyrais. Dėl nusistovėjusių ir lėtai besikeičiančių stereotipinių nuostatų moterų dalis, kurios gali priimti sprendimus, yra mažesnė nei vyrų. Moterims tradiciškai tenka ir didesnis krūvis šeimoje. Tokiu būdu moterys turi įveikti daugybę kliūčių, nes dalyvavimas darbo rinkoje pats savaime dar neužtikrina vienodų / lygių galimybių.

Atliktos anketinės apklausos rezultatų analizė leidžia manyti, kad Lietuvoje moterims ir vyrams galimybės dalyvauti darbo rinkoje gerokai skiriasi:

1. Nors dauguma tyrime dalyvavusių moterų (47,2 proc.) ir vyrų (56,9 proc.) tvirtina, kad nesusiduria su diskriminacija darbo rinkoje, tačiau analizuojant kliūtis, su kuriomis yra tekę susidurti įsidarbinant ar darbo vietoje, aiškėja, kad nemažai daliai asmenų tenka įveikti kliūtis dėl patirties stokos, per mažo darbo užmokesčio, susidurti su blogomis darbo sąlygomis ir patirti spaudimą dėl amžiaus. Moterys akcentuoja, jog darbo vietoje su problemomis dėl patirties stokos tenka susidurti labai dažnai arba dažnai, kad įsidarbinant ar darbo vietoje joms yra tekę susidurti su neigiama darbdavių nuostata į jau ištekėjusias ar ištekėsiančias moteris. Tai leidžia patvirtinti T<sub>3</sub> teiginį, jog *moterys dažniau negu vyrai susiduria su kliūtimis įsidarbinant ar darbo vietoje, bet vengia įvardyti patiriančios diskriminaciją.*

2. Moterų ir vyrų nuomonė apie jų padėtį darbo rinkoje nesutampa. Atlikto tyrimo rezultatai byloja, kad Lietuvoje moterys ir vyrai turi nevienodas galimybes siekti karjeros profesinėje srityje – taip mano 41,0 proc. apklaustų moterų. 49,2 proc. moterų nesutinka su teiginiu, jog galimybės dalyvauti darbo rinkoje moterims ir vyrams yra vienodos, be to, nesutampa moterų ir vyrų nuomonė apie mokamą darbo užmokestį: moterų nuomone, vyrams už tą patį darbą mokama daugiau. Todėl atlikto tyrimo rezultatai leidžia patvirtinti T<sub>1</sub> teiginį, kad *dėl nevienodų moterų ir vyrų galimybių dalyvauti darbo rinkoje išlieka sąlyginai mažas moterų užimtumas ir didelis darbo užmokesčio*

*atotrūkis, dėl to moterys dažniau negu vyrai patenka į skurstančiųjų gretas.*

3. Atlikto tyrimo rezultatai byloja, jog moterims reikia daugiau ir sunkiau negu vyrams dirbti, kad sulauktų pripažinimo darbe. Be to, Lietuvoje vis dar daug žmonių (76,1 proc. vyrų ir 13,9 proc. p. moterų mažiau negu vyrų) neabejoja dėl vyro pareigos uždirbti pinigus, ir visiškai sutinka (59,6 proc. ištekėjusių moterų ir vedusių vyrų) su teiginiu, jog moteris privalo rūpintis namais ir šeima. Tokios apklaustų respondentų nuostatos leidžia daryti išvadą, jog, kaip ir atlikta statistinių duomenų analizė, taip ir atlikto tyrimo rezultatai patvirtina T<sub>2</sub> teiginį: *Lietuvos kultūroje dominuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis, moterų veiklą tradiciškai priskiriant namų sferai, o vyrų – viešajam gyvenimui, tai savo ruožtu lemia lyčių padėties darbo rinkoje skirtumus.*

Apibendrinus lyčių dalyvavimo darbo rinkoje nuostatas išryškėja, kad moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumus lemia įvairių veiksnių visuma, ir ne paskutinė vieta tenka kultūriniais bei instituciniams veiksniams. Šalies kultūrinė aplinka vaidina svarbų vaidmenį moters ir vyro gyvenime, be to, moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje daug priklauso ir nuo valdžios priimamų sprendimų, jos vykdomos politikos bei sugebėjimo išskirti prioritėtines veiklos sritis:

1. Atlikta statistinių duomenų analizė rodo, jog egzistuoja stiprus neigiamas ryšys tarp Pasaulinio lyčių lygybės indekso ir institucinės dimensijos indekso ( $r = -0,70$  ( $p < 0,01$ )) bei stiprus teigiamas ryšys tarp lyčių nelygybės indekso ir institucinės dimensijos indekso ( $r = 0,76$  ( $p < 0,01$ )). Būtent tai, kokius sprendimus priima ir įgyvendina valstybinė valdžia, kiek tų sprendimų priėmimo gali dalyvauti moterys, lemia lyčių lygybės pokyčius šalyje. Tą patvirtina ir anketinės apklausos rezultatai: 20,0 proc. moterų, nesutinkančių ir 18,0 proc. dvejojančių, jog valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje, bei 17,4 proc. vyrų, pritariančių šiam teiginiui, akcentuoja, kad instituciniai veiksniai yra svarbūs užtikrinant

lyčių lygybę darbo rinkoje. Tai leidžia daryti išvadą, kad  $T_4$  teiginys *efektyvi, veiksminga valdymo institucijų veikla užtikrina moterims ir vyrams vienodas sąlygas darbo rinkoje*, pasitvirtino.

2. Atliktas tyrimas leidžia teigti, kad  $T_5$  teiginys, jog *moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje lemia socialinių, ekonominių, kultūrinių ir institucinių veiksnių visuma*, pasitvirtino. Sprendžiant darbo rinkoje iškylančias problemas, reikia atsižvelgti ne tik į ekonominių ir socialinių veiksnių svarbą, bet ir į tai, kad visoms individo veiklos sritims įtakos turi nuostatos, kurias jis gauna iš savo nacionalinės kultūros. Daugiau negu pusė apklaustųjų įvardijo, jog yra labai svarbūs arba svarbūs visi – ekonominiai, socialiniai, kultūriniai ir instituciniai – veiksniai, o tai rodo, kad šalies piliečiai suvokia lyčių lygybės įgyvendinimo darbo rinkoje svarbą. Vienodų sąlygų moterims ir vyrams darbo rinkoje sudarymas įmanomas visapusiškai sprendžiant problemą: būtina siekti ekonominio moterų ir vyrų savarankiškumo, spręsti iškylančias socialines, nelygybės problemas, naikinti įsišaknijusius stereotipus bei reikalauti atsakingų valdžios institucijos veiksmų.

## LITERATŪRA

1. ADAMONIENĖ, Rūta; SAKALAS, Algimantas. (2002) Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimo būdai ir mechanizmai. *Inžinerinė ekonomika*, Kaunas: Technologija, Nr. 3 (29), p. 67–71. ISSN 1392-2785.
2. ANKER, Richard. (1998) *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office. 444 p. ISBN 9789221095248.
3. BALTRIMIENĖ, Renata. (2005) *Cultural Dimensions of Lithuania and its Relative Position in the Context with other European Countries* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. rugsėjo 21d.]. Prieiga per internetą: <<http://vingus.com/course%20work%20data%20files/Spring%2009/Communications/hofstede.lithu.pdf>>.
4. BARDHAN, Kalpana; KLASSEN, Stephan. (1999) UNDP's Gender-Related Indices: A Critical Review. Iš *World Development* [interaktyvus]. Vol. 27, Issue 6 [žiūrėta 2010 m. gegužės 19 d.], p. 985–1010. Prieiga per internetą: <<http://www.sciencedirect.com/>>.
5. BARTKUS, Edverdas. (2004) Smulkus ir vidutinis verslas – darbo rinkos katalizatorius. *Ekonomika*, Vilnius: Vilniaus universitetas, Nr. 67 (2), p. 7–17. ISSN 1392-1258.
6. BARTKUS, Edverdas Vaclovas. (2010) Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros prognozės Lietuvoje ekonominės krizės pradžioje. *Ekonomika ir vadyba*, Kaunas: Technologija, Nr. 15, p. 390–396. ISSN 1822-6515.
7. BERICAT, Eduardo. (2011) *The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. rugsėjo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.springerlink.com/content/k5j2ht5615h847p7/fulltext.pdf>>.
8. BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2001) Aktyvi darbo rinkos politika. *Ekonomika ir vadyba*, Tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga, 3 knyga, Kaunas: Technologija, p. 48–53. ISBN 9986-13-926-0.

9. BERŽINSKIENĖ, Daiva; JUOZAITIENĖ, Liongina. (2011) Impact of Labour Market Measures on Unemployment. *Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics*, Kaunas: Technologija, Nr. 22 (2), p. 186–195. ISSN 1392-2785.
10. BERŽINSKIENĖ, Daiva; RUDYTĖ, Dalia. (2008) Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinaminių pokyčių lyginamoji analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 3 (12), p. 39–47. ISSN 1648-9098.
11. BETTIO, Francesca; VERASHCHAGINA, Alina. (2009) *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union [žiūrėta 2011 m. rugsėjo 10 d.]. 111 p. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/>> ISBN 978-92-79-12435-8.
12. BISTRÖM, Elin; NILSSON, Karina. (2010) *Measuring of gender equality. A review of gender equality measures* [interaktyvus]. Sociologi C [žiūrėta 2011 m. birželio 28 d.], p. 1–18. Prieiga per internetą: <<http://www9.umu.se/soc/utbildning/Uppsatser%20vt%202010/Elin%20Bistr%F6m.pdf>>.
13. BLANCHARD, Olivier. (2007) *Makroekonomika*. Vilnius: Tyto alba. 669 p. ISBN 978-9986-16-545-3.
14. BLAU, Francine D.; FERBER, Marianne A.; WINKLER, Anne E. (2010) *The Economics of Women, Men, and Work*. Sixth Edition. Pearson Education. 428 p. ISBN 13: 978-0-13-702436-0.
15. BORJAS, George J. (2010) *Labor Economics*. Fifth edition. McGraw-Hill. 560 p. ISBN 978-007-127027-4.
16. BOOTH, Christine; BENNET, Cinnamon. (2002) Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities? Iš *European Journal of Women's Studies* [interaktyvus]. Vol. 9 (4) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 430–446. Prieiga per internetą: <<http://ejw.sagepub.com>>.

17. BOSWORTH, Derek; DAWKINS, Peter; STROMBACK, Thorsten. (1996) *The Economics of the Labour Market*. USA: Longman. 460 p. ISBN :0582-44377-6.
18. BRETHERTON, Charlotte. (2001) Gender mainstreaming and EU enlargement: swimming against the tide? Iš *Journal of European Public Policy* [interaktyvus]. Vol. 8, No 1 [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 60–81. Prieiga per internetą: <<http://www.tandf.co.uk/journals>> ISSN 1466-4429.
19. ČESYNIENĖ Rima. (1996) *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. 75 p. ISBN 9986-19-226-09.
20. ČIBURIENĖ, Jadvyga; GUŠČINSKIENĖ, Jūratė. (2007) Kultūrinės vertybės ir žinių visuomenės vystymasis Lietuvoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, Nr. 43, p. 43–56. ISSN 1392-1142.
21. ČIBURIENĖ, Jadvyga; GUŠČINSKIENĖ, Jūratė. (2008) Darbo rinkos struktūros pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, Kaunas: Technologija, Nr. 13, p. 475–483. ISSN 1822-6515.
22. DAMIDAVIČIUS, M.; POCIUS, A. (1998) *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora. 113 p. ISBN 9986-633-21-4.
23. DAUKANTIENĖ, Neringa. (2006) Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. Sociologija, Lietuvos mokslų akademija*, Nr. 4, p. 46–54. ISSN 0235-7186.
24. DIJKSTRA, Geske, A.; HANMER, Lucia C. (2000) Measuring Socio-economic Gender Inequality: Towards an Alternative to the UNDP Gender-related Development Index. Iš *Feminist Economic* [interaktyvus]. Vol. 6, Issue 2 [žiūrėta 2011 m. liepos 4 d.], p. 41–75. Prieiga per internetą: <<http://www.tandf.co.uk/journals>> ISSN 1354-5701.
25. DIJKSTRA, Geske, A. (2002) Revisiting UNDP's GDI and GEM: Towards an Alternative. Iš *Social Indicator Research* [interaktyvus]. Vol. 57, No 3 [žiūrėta 2011 m. liepos 4 d.], p. 301–338. Prieiga per internetą: <<http://repub.eur.nl/res/pub/1580/BSK059.pdf>>.

26. DIJKSTRA, Geske, A. (2006). Towards a fresch start in measuring gender equality: A contribution to the debate. Iš *Journal of Human Development* [interaktyvus]. Vol. 7, No 2 [žiūrėta 2010 m. lapkričio 14 d.], p. 275–283. Prieiga per internetą: <<http://www.routledge.com/>> ISSN 1469-9516.
27. DOCKA, Paulius. (2003) Europos Sąjungos vidaus rinkos sukūrimas ir atvirkštinė diskriminacija. *Justitia*, Nr. 5 (47). ISSN 1392-5709.
28. DOLLAR, David; GATTI, Roberta (1999) Gender inequality, income and growth: Are good times good for women? Iš *World Bank Policy Research Report Working Papers* [interaktyvus]. No 1 [žiūrėta 2011 m. sausio 10 d.]. 40 p. Prieiga per internetą: <<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDE/R/Resources/wp1.pdf>>.
29. DROMANTIENĖ, Leta. (2008) *Socialinės Europos kūrimas*. Vilnius. 227 p. ISBN 978-9955-19-080-6.
30. EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. (1997) *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 6th edition. Addison Wesley Educational Publishers Inc. 652 p. ISBN 0-673-98013-8.
31. EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. (2003) *Modern Labor Economics: theory and policy*. 8th ed. Boston: Addison Wesley. 587 p. ISBN 0-201-78577-3.
32. ENGLAND, Paula. (1982) The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. Iš *The Journal of Human Resources* [interaktyvus]. Vol. 17, No. 3 [žiūrėta 2011 m. birželio 5 d.], p. 358–370. Prieiga per internetą: <<http://www.jstor.org/>>.
33. FERRANT, Gaëlle. (2010) *The Gender Inequalities Index (GII) as a New Way to Measure Gender Inequalities in Developing Countries*. CES Working Papers. Paris, Documentes de Travail du Centre d’Economie de la Sorbonne. 43 p. ISSN 1955-611X.
34. GEČIENĖ, Ingrida. (2008) *Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje*. Vilnius: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras. 39 p. ISBN 978-9955-33-179-7.



35. GRAŽULIS, Vladimiras; GRUŽEVSKIS, Boguslavas. (2008) Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 26, p. 45–54. ISSN 1648-2603.
36. GRYBAITĖ, Virginija. (2006) Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verslas: teorija ir praktika*, VII t., Nr. 3, p. 168–173. ISSN 1648-0627.
37. GRUŽEVSKIS, Boguslavas; BLAŽIENĖ, Inga. (2005) *Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2010 m. spalio 22 d.]. 85 p. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility\\_lithuania\\_lithuanian.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_lithuania_lithuanian.pdf)> ISBN 92-2-817828-0.
38. GUDLIAUSKAITĖ, Jūratė. (2008) Lyčių aspekto integravimas socialiniame darbe. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Nr. 1 (1), p. 20–33. ISSN 2029-0470.
39. GUŠČINSKIENĖ, Jūratė; ČIBURIENĖ, Jadvyga. (2009) Lietuvos moterų verslumo galimybių kaita integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, Kaunas: Technologija, Nr. 14, p. 772–779. ISSN 1822-6515.
40. HAFNER-BURTON, Emilie; POLLACK, Mark A. (2002) Mainstreaming Gender in Global Governance. Iš *European Journal of International Relations* [interaktyvus]. Vol. 8 (3) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 339–373. Prieiga per internetą: <<http://ejw.sagepub.com>>.
41. HAKIM, Catherine. (1994) A century of change in occupational segregation 1891-1991. *Journal of Historical Sociology*, Vol. 7, No 4, p. 435–454. ISSN 0952-1909.
42. HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. (2006) *The Global Gender Gap Report 2006* [interaktyvus]. World Economic Forum: Geneva, Switzerland [žiūrėta 2009 m. kovo 7 d.]. 146 p. Prieiga per internetą: <<https://members.weforum.org/pdf/gendergap/report2006.pdf>>.

43. HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. (2007) *The Global Gender Gap Report 2007* [interaktyvus]. World Economic Forum: Geneva, Switzerland [žiūrėta 2009 m. kovo 7 d.]. 162 p. Prieiga per internetą: <<https://members.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf>>.
44. HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. (2009) *The Global Gender Gap Report 2009* [interaktyvus]. World Economic Forum: Geneva, Switzerland [žiūrėta 2010 m. sausio 9 d.]. 197 p. Prieiga per internetą: <<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>>  
ISBN-10: 92-95044-28-2, ISBN-13: 978-92-95044-28-9.
45. HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. (2010) *The Global Gender Gap Report 2010* [interaktyvus]. World Economic Forum: Geneva, Switzerland [žiūrėta 2011 m. birželio 20 d.]. 327 p. Prieiga per internetą: <<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2010.pdf>>  
ISBN-92-95044-89-4, ISBN-978-92-95044-89-0.
46. HOFFMAN, Saul. (1986) *Labor market economics*. 354 p. ISBN 0-13-517855-X.
47. HOFSTEDE, Geert. (1991) *Cultures And Organization: Software of the Mind*. Maidenhead, UK: McGraw – Hill. 279 p. ISBN 978-0-07-166418-9.
48. HOFSTEDE, Geert. (2009) *Cultural Dimensions*. Itim International [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. gegužės 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.geert-hofstede.com/geert\\_hofstede\\_resources.shtml](http://www.geert-hofstede.com/geert_hofstede_resources.shtml)>.
49. JACOBS, Jerry. A. (1989) Long-term trends in occupational segregation by sex. Iš *American Journal of Sociology* [interaktyvus]. Vol. 95, No 1 [žiūrėta 2009 m. spalio 1 d.], p. 160–173. Prieiga per internetą: <<http://www.jstor.org/>>.
50. JACOBSEN, Joyce P. (2007) *The Economics of Gender*. 3rd ed. Blackwell Publishing. 482 p. ISBN 978-1-4051-6182-4.
51. JANKAUSKAITĖ, Margarita. (1999) *Moteriškumo erdvės dimensijos*. Moterys: tapatumo paieškos. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, p. 9–23.

52. JANKAUSKAITĖ, Margarita; MACKEVIČIŪTĖ, Indrė. (2005) *Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės?* Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras. 59 p. ISBN 9955-9775-0-7.
53. KAIRIENĖ, Brigita; JANČAITYTĖ, Raminta; KOLBERGYTĖ, Aušra. (2009) Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Nr. 8(1), p. 28–37. ISSN 16-48-47-89.
54. KANOPIENĖ, Vida. (1998) *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Tyrimo ataskaita. Vilnius. 67 p.
55. KANOPIENĖ, Vida. (2000) Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje. *Moterys Lietuvoje*, Vilnius: Moterų informacijos centras, p. 66–81. ISBN 9986-442-87-7.
56. KANOPIENĖ, Vida. (2000) Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija, Sociologija*, Nr.4, Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, p. 57–65. ISBN 0235-7186.
57. KANOPIENĖ, Vida. (2005) Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas. *Socialinis darbas*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Nr. 4(2), p. 5–11. ISSN 16-48-47-82 26.
58. KANOPIENĖ, Vida. (2006) Lyčių ekonominiai vaidmenys. *Lyčių studijos ir tyrimai*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto Lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto leidykla, p. 38–44. ISSN 1822-6310.
59. KASNAUSKIENĖ, Gindra. (2010) *Statistika verslo sprendimams*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. 300 p. ISBN 978-9955-33-613-6.
60. KAUFMAN, Bruce. (1986) *The economics of labor markets and labor relations*. The Dryden Press. 625 p. ISBN 0-03-070743-9.
61. KLASSEN, Stephan. (2006) UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions. *Journal of Human Development*, Vol. 7, No 2, p. 243–274.

62. KLASSEN, Stephan; SCHÜLER, Dana. (2011) Reforming the Gender-Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals. Iš *Feminist Economics* [interaktyvus]. Vol 17, Issue 1 [žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 11 d.], p. 1–30. Prieiga per internetą: <<http://www.tandf.co.uk/journals>> ISSN 1354-5701.
63. KLUVE, Jochen; CARD, David; FERTIG, Michael ir kt. (2007) *Active Labor Market Policies in Europe. Performance and Perspectives* [interaktyvus]. Springer Berlin Heidelberg New York [žiūrėta 2010 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.springerlink.com/...>> ISBN 978-3-540-48558-2.
64. *Labor, employment, and social policies in the EU enlargement process: changing perspectives and policy options.* (2002) Edited by Bernard Funck, Lodovico Pizzati. The World Bank: Washington, D. C. 406 p. ISBN 0-8213-5008-0.
65. LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen; JACKMAN, Richard. (2005) *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market.* Oxford University Press. 623 p. ISBN 0-19-927917-9.
66. LEONTARIDI, Marianthi Rannia. (1998) Segmented Labour Markets: theory and evidence. Iš *Journal of Economic Surveys* [interaktyvus]. Vol 12, No 1 [žiūrėta 2007 m. rugsėjo 27 d.], p. 63–101. Prieiga per internetą: <<http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/1467-6419.00048>>.
67. LOMBARDO, Emanuela; MEIER, Petra. (2006) Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading. Iš *European Journal of Women's Studies* [interaktyvus]. Vol. 13 (2) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 151–166. Prieiga per internetą: <<http://ejw.sagepub.com>>.
68. MARCUS, Aaron; GOULD, Emilie. (2001) *Cultural Dimensions and Global Web Design: What? So What? Now What?* New York: California. 31 p.
69. MARTINKUS, Bronislovas; BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2005) *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai.* Kaunas: Technologija. 171 p. ISBN 9955-09-957-7.

70. MARTINKUS, Bronislovas; BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2007) Darbo rinkos rodiklių pokyčių identifikavimas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, Kaunas: Technologija, Nr. 2, p. 41–48. ISSN 1392-1142.
71. MARTINKUS, Bronislavas; SAKALAS, Algimantas; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (2003) *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija. 221 p. ISBN 9986-13-853-1.
72. MARTINKUS, Bronislovas; STOŠKUS, Stasys; BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2009) Changes of Employment through the Segmentation of Labour Market in the Baltic States. *Inžinerinė ekonomika – Engineering Economics*, Kaunas: Technologija, Nr. 3, p. 41–48. ISSN 1392-2785.
73. MASLAUSKAITĖ, Aušra. (2008) Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: lyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė. *Lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*. Vilnius: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras. 231 p. ISBN 978-9955-33-262-6.
74. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2001) *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Nepublikuota mokslų daktaro disertacija. Kaunas. 173 p.
75. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2005) Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*, Klaipėda, Nr.2 (31), p. 15–21. ISSN 1392-3137.
76. MCGILLIVRAY, Mark; WHITE, Howard. (1993) Measuring Development? The UNDP's Human Development Index. *Journal of International Development*, Vol. 5, Issue 2, p. 183–192.
77. MELNIKIENĖ, Rasa. Tradicinis visuomenės požiūris į moters vaidmenį šeimoje: socialinė atskirtis. *Tiltai*, Klaipėda, Nr.2 (31), p. 65–72. ISSN 1392-3137.
78. MEULDERS, Daniele; PLASMAN, Robert; RIGO, Audrey; O'DORCHAI. (2010) *Horizontal and vertical segregation*. Topic Report. Meta-analysis of gender and science research [interaktyvus]. Universite Libre de Bruxelles (ULB) [žiūrėta 2011 m. rugsėjo 10 d.]. 153 p. Prieiga per internetą: [http://www.genderandscience.org/doc/TR1\\_Segregation.pdf](http://www.genderandscience.org/doc/TR1_Segregation.pdf).

79. MIKULIONIENĖ, Sarmitė. (2008) Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. *Socialinis darbas*, Nr. 7 (1), p. 11–18. ISSN 1648-4789.
80. MOCKAITIS, Audra I.; ŠALČIUVIENĖ, Laura. (2003) Kultūros poveikio poreikių hierarchijai tyrimas trijose Baltijos regiono šalyse. *Ekonomika*, Vilnius: Vilniaus universitetas, Nr. 64, p. 1–16. ISSN 1392-1258.
81. MOORE, Gary; ELKIN, Randyl. (1983) *Labor and the economy*. USA. 502 p. ISBN 0-538-08750-1.
82. MOSKVINA, Julija. (2008) Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. Probleminiai klausimai. *Filosofija. Sociologija*, Lietuvos mokslų akademija, T. 19, Nr. 4, p. 1–9.
83. MOSKVINA, Julija; SKUČIENĖ, Daiva. (2009) Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Nr. 8 (2), p. 25–34. ISSN 1648-4789.
84. NAVICKAS, Valentinas. (2004) *Europos Sąjungos rinkų ypatumai*. Kaunas: Technologija. 163 p. ISBN 9955-09-353-6.
85. OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, Laima; GRUŽEVSKIS, Boguslavas. (2009) *Lygybės statistikos pagrindai*. Nacionalinis lygybės statistikos rengimo veiksmų planas. Vilnius: Eugrimas. 80 p. ISBN 978-9955-790-75-4.
86. OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, Laima; MOSKVINA, Julija. (2010) Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, Lietuvos mokslų akademija, T. 21, Nr. 4, p. 101–111.
87. OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2011) Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, Lietuvos mokslų akademija, T. 22, Nr. 2, p. 115–128.
88. PAULAVIČIUS, Kęstutis Balys. (2002) *Darbo rinka*. Vilnius. 173 p. ISBN 9955-516-24-6.

89. PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal; FIGUEIREDO, Hugo; SMITH, Mark. (2003) *Towards an EU Gender Equality Index* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. birželio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://research.mbs.ac.uk/european-employment/Portals/0/docs/gendersocial/EU%20index%20final%20report%20December%202003.pdf>>.
90. PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal; FIGUEIREDO, Hugo; SMITH, Mark. (2009) Towards a European Union Gender Equality Index. Iš *Journal of European Social Policy* [interaktyvus]. Vol. 19, No 1 [žiūrėta 2011 m. birželio 27 d.], p. 19–33. Prieiga per internetą: <<http://esp.sagepub.com>>.
91. PERMANYER, Inaki. (2010) The Measurement of Multidimensional Gender Inequality: Continuing the Debate. Iš *Social Indicators Research* [interaktyvus]. Vol. 95, No 2 [žiūrėta 2011 m. birželio 27 d.], p. 181–198. Prieiga per internetą: <[http://www.springerlink.com/...](http://www.springerlink.com/)>.
92. PERRONS, Diane. (1995) Gender Inequalities in Regional Development. Iš *Regional Studies* [interaktyvus]. Vol. 9, No 5 [žiūrėta 2011 m. birželio 27 d.], p. 465–476. Prieiga per internetą: <<http://www.tandf.co.uk/journals...>>.
93. PETROVAS, Fiodoras. (1969) *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Mintis. 806 p.
94. PRUSKUS, Valdas. (2003) *Multikultūrinė komunikacija ir vadyba*. Vilnius. 182 p.
95. RAŠKINIS, Dalius. (2008) Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, T. 2, Nr. 1, p. 55–71. ISSN 1392-1142.
96. RAKAUSKIENĖ, Ona Gražina. (2002) Makroekonominė politika: genderinis požiūris. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 3, p. 9–26. ISSN 1648-2603.
97. RAKAUSKIENĖ, Ona Gražina; LISKAUSKAITĖ, Vaida. (2005) Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 12, p. 46–68. ISSN 1648-2603.

98. RAKAUSKIENĖ, Ona Gražina. (2006) *Valstybės ekonominė politika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 768 p. ISBN 9955-19-032-9.
99. RAKAUSKIENĖ, Ona Gražina. (2007) Lietuvos ekonominė ir socialinė sanglauda. *Lietuvos ekonomika Europoje ir globalioje erdvėje*, Vilnius, p. 103–136. ISBN 978-9955-9838-4-2.
100. RAKAUSKIENĖ, Ona Gražina; KRINICKIENĖ, Eglė. (2009) Lyčiai jautraus biudžeto koncepcija ir jo formavimo prielaidos Lietuvoje. *Socialinių mokslų studijos*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Nr. 1 (1), p. 223–243. ISSN 2029-2236.
101. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004a) Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje [interaktyvus]. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.]. 89 p. Prieiga per internetą: <<http://www.gap.lt>> ISBN 9955-12-025-8.
102. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004b) Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 3, p. 13–27. ISSN 1392-3358.
103. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004c) Moterų karjeros ir šeimos dilemos. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 1, p. 59–72. ISSN 1392-3358.
104. REYNOLDS, Lloyd; MASTERS, Stanley; MOSER, Colletta. (1986) *Readings in labor economics and labor relations*. USA. 473 p. ISBN 0-13-761586-8 01.
105. RIMAŠEVSKAJA, Natalija. (2006) *Lyčių lygybės stereotipai ir socialinių santykių logika*. [interaktyvus]. Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas [žiūrėta: 2011 m. balandžio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lgsei.lt/index.php?id=99>>.
106. RIMKUTĖ, Jolanta; VOLOŠČIUK, Irina. (2001) Įvadas į žmogaus socialinę raidą. *Žmogaus socialinė raida*. Vilnius: Homo Liber, p. 9–27.
107. RUBERY, Jill; SMITH, Mark; FAGAN, Colette. (1999) *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. London: Routledge. 368 p. ISBN 978-0-415-19854-2.



108. RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian; SMITH, Mark. (2000) *Gender Equality and the European Employment Strategy: An Evaluation of the National Action Plans for Employment 2000*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) [interaktyvus]. European Work and Employment Research Centre [žiūrėta 2011 m. liepos 29 d.]. 84 p. Prieiga per internetą: <<http://research.mbs.ac.uk/european-employment/Portals/0/docs/gendersocial/NAPEvRep.pdf>>.
109. RUBERY, Jill; SMITH, Mark; ANXO, Dominique; FLOOD, Lennart. (2001) The future European Labor Supply: the critical Role of the Family. Iš *Feminist Economics* [interaktyvus]. Routledge, No 7 (3) [žiūrėta 2009 m. spalio 14 d.], p. 33–69. Prieiga per internetą: <<http://www.tandf.co.uk/journals>> ISSN 1466-4372.
110. RUBERY, Jill. (2002) Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy. Iš *Industrial Relations Journal Studies* [interaktyvus]. Vol. 33 (5) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 500–522. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/>>.
111. RUBERY, Jill; FIGUEIREDO, Hugo; SMITH, Mark; GRIMSHAW, Damian; FAGAN, Colette. (2004) The ups and downs of European gender equality policy. Iš *Industrial Relations Journal Studies* [interaktyvus]. Vol. 35 (6) [žiūrėta 2008 m. spalio 23 d.], p. 603–628. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/>>.
112. RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian; FIGUEIREDO, Hugo. (2005) How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. Iš *Industrial Relations Journal Studies* [interaktyvus]. Vol. 36 (3) [žiūrėta 2008 m. spalio 23 d.], p. 184–213. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/>>.
113. RUDZKIENĖ, Vitalija. (2005) *Socialinė statistika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 260 p. ISBN 9955-19-002-7.
114. SCHMID, Günther; GAZIER, Bernard. (2002) *The Dynamics of Full Employment*. Edward Elgar Publishing. 443 p. ISBN 1-84064-281-5.

115. SCHÜLER, Dana. (2006) The uses and Misuses of the Gender-related Development Index and the Gender empowerment Measure: A review of literature. *Journal of Human Development and Capabilities*, Vol. 7, Issue 2, p. 161–181.
116. SIMANAVIČIENĖ, Žaneta. (2007) Socialinių įmonių plėtros sąlygos Lietuvoje. *Ekonomika ir vadyba*, Kaunas: Kauno technologijos universitetas, Nr. 12, p. 864–869. ISSN 1822-6515.
117. STANCIKAS, Edmundas. (1997) *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla. 113 p. SL 381.
118. STARTIENĖ, Gražina; REMEIKIENĖ, Rita. (2008) Gender Gap in Entrepreneurship. *Engineering Economics – Inžinerinė ekonomika*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, Nr. 5 (60), p. 95–103. ISSN 1392-2785.
119. STRATIGAKI, Maria. (2005) Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. Iš *European Journal of Women's Studies* [interaktyvus]. Vol. 12 (2) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 165–186. Prieiga per internetą <<http://ejw.sagepub.com>>.
120. SUGARMAN, David. B.; STRAUS, Murray A. (1988) Indicators of gender equality for American states and regions. Iš *Social Indicators Research* [interaktyvus]. Vol. 20, No 3 [žiūrėta 2010 m. birželio 25 d.], p. 229–270. Prieiga per internetą: <[http://www.springerlink.com/...](http://www.springerlink.com/)>.
121. ŠAKIENĖ, Henrika. (2009) Unemployment Regulation Policy analysis in Lithuania. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 1 (14), p. 270–277. ISSN 1648-9098.
122. ŠIDLAUSKIENĖ, Virginija; EITUTYTĖ, Daina. (2004) Lyčių lygybės strategijos diegimo įvertinimas Europos bendrijos profesinio ir tęstinio mokymo institucijose. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 3, p. 88–94. ISSN 1392-3358.
123. ŠIDLAUSKIENĖ, Virginija. (2007) „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje [interaktyvus]. Šiauliai: Šiaulių universitetas [žiūrėta 2009 m. sausio 19 d.]. 5 p. Prieiga per internetą: <<http://www.lsc.su.lt>>.

124. ŠILEIKA, Algis; ANDRIUŠAITIENĖ, Daiva. (2007) Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas. *Verslas: teorija ir praktika*, Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, T. 8, Nr. 1, p. 19–23. ISSN 1648-0627.
125. ŠIMANSKIENĖ, Ligita. (2006) Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė? *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, Nr. 40, p. 163–178. ISSN 1392-1142.
126. TAMUTIENĖ, Ilona. (2004) Lyčių nelygybės matavimai ir interpretacija Europos Sąjungoje. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 3, p. 79–87. ISSN 1392-3358.
127. URBONIENĖ, Aistė. (2009) Moters mokslininkės įvaizdis Lietuvos moksleivių akimis. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 1(24), p. 119–130. ISSN 1392-3358.
128. VALACKIENĖ, Asta; KRAŠENKIENĖ, Asta. (2007) Diskriminacijos raiška ir valstybės institucijos bei visuomeninis sektorius. *Filosofija. Sociologija*, Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, Nr. 2, p. 33–43. ISSN 0235-7186.
129. VANDZINSKAITĖ, Deivida. (2008) *Glass Ceiling, Glass Wall ant Sticky Floor or Gender Boundaries in the Labour Market*. Šiaulių universitetas: Kultūrinės antropologijos centras, Nr.5.
130. VENGALĖ, Laima; MACKEVIČIŪTĖ, Indrė. (2008) *Lygybė ir įvairovė darbo vietoje*. Vilnius. 60 p. ISBN 978-9955-9977-1-5.
131. VETLOV, Igor; VIRBICKAS, Ernestas. (2006) Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Iš *Pinigų studijos* [interaktyvus]. Nr. 1 [žiūrėta: 2010 m. lapkričio 11 d.], p. 5–22. Prieiga per internetą: <[http://www.lb.lt/lt/leidiniai/pinigu\\_studijos2006\\_1/vetlov.pdf](http://www.lb.lt/lt/leidiniai/pinigu_studijos2006_1/vetlov.pdf)>.
132. WALLACE, O. (2003) *What is the Glass Ceiling?* Wise geek [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.wisegeek.com/what-is-the-glass-ceiling.htm>>.
133. WIRTH, Linda. (2004) *Breaking through the glass ceiling. Women in managment*. International labour Office, Geneva. 71 p.

134. WOODWARD, Alison E. (2003) European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy. Iš *Review of Policy Research* [interaktyvus]. Vol 20 (1) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 65–88. Prieiga per internetą: <<http://ejw.sagepub.com>>.
135. WOODWARD, Alison E. (2008) Too late for gender mainstreaming? Taking stock in Brussels Iš *Journal of European Social Policy* [interaktyvus]. Vol 18 (3) [žiūrėta 2008 m. spalio 18 d.], p. 289–302. Prieiga per internetą: <<http://ejw.sagepub.com>>.
136. ZDANEVIČIUS, Arnas. (2004) Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr.1, p. 73–87. ISSN 1392-3358.
137. ŽUKAUSKAS, Pranas; VVEINHARDT, Jolita. (2008) Diskriminacija kaip darbuotojų tarpusavio santykių disfunkcija. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, Nr. 3 (14). Kaunas: Akademija, p. 171–179. ISSN 1882-6760.
138. ŽUKAUSKIENĖ, Rita; BARKAUSKIENĖ, Rasa. (2006) Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, Nr. 33, p. 7–21. ISSN 1392-0359.
139. ŽVINKLIENĖ, Alina. (2009) Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 1 (24), p. 99–118. ISSN 1392-3358.
140. ДРУЖИНИНА, С. (2002) Международный опыт реализации государственной политики занятости населения (ГПЗН). *Ekonomika ir vadyba – 2002 (tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga), 2 knyga*. Kaunas: Technologija, p. 24. ISBN 9555-09-154-1.
141. МАККОННЕЛЛ, Кэмпбелл Р; БРЮ, Стэнли Л. (1992) *Экономикс: принципы, проблемы и политика*. Москва: Республика. 399 с. ISBN 5-250-01534-4.
142. НИКИФОРОВА, Альбина Александровна. (1991) *Рынок труда: занятость и безработица*. Москва: Международные отношения. 184 с. ISBN 5-7133-0426-4.

143. РОЩИН, С; РАЗУМОВА, Т. О. (2001) *Экономика труда*. Москва: Инфра – М. 398 с. ISBN 5-16-000146-8.

### INFORMACINIAI ŠALTINIAI

144. Communication from the Commission on Social Agenda [interaktyvus]. Brussels 9.2.2005 COM (2005)33 final [žiūrėta 2009 m. sausio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2005/com2005\\_0033en01.pdf](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2005/com2005_0033en01.pdf)>.
145. European Commission. (2009a) Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Iš *Eurostat Statistical books* [interaktyvus]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [žiūrėta 2010 m. spalio 29 d.]. 135 p. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>> ISBN 978-92-79-12859-2.
146. European Commission. (2009b) *Report on equality between women and men – 2009* [interaktyvus]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [žiūrėta 2010 m. spalio 29 d.]. 40 p. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>> ISBN 978-92-79-07961-0.
147. European Commission. (2010a) *Europe 2020*. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [interaktyvus]. Brussels, 3.3.2010, COM (2010) 2020 [žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 29 d.]. 32 p. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu/>>.
148. European Commission. (2010b) *Report on equality between women and men 2010* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Communities [žiūrėta 2011 m. kovo 29 d.]. 40 p. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>> ISBN 978-92-79-16981-6.
149. European Commission. (2011a) *The Gender Balance in Business Leadership*. Commission Staff Working Paper [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. rugsėjo 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.eurosfair.prdd.fr/7pc/doc/1299060046\\_sec\\_2011\\_0246\\_en.pdf](http://www.eurosfair.prdd.fr/7pc/doc/1299060046_sec_2011_0246_en.pdf)>.

150. European Commission. (2011b) *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union [žiūrėta 2011 m. gegužės 23 d.]. 61 p. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>> ISBN 978-92-79-17789-7.
151. European Commission. (2011c) *Strategy for equality between women and men 2010–2015* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Communities [žiūrėta 2010 m. spalio 29 d.]. 50 p. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>> ISBN 978-92-79-14-2.
152. Europos Komisija. (2009) *Užimtumas, socialiniai reikalai ir lygios galimybės* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/>>.
153. Europos Sąjungos Taryba. (2007) *Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-597172533>>.
154. Eurostat. (2009) *Statistics. Population and social conditions. Labour Market* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>.
155. Eurostat. (2010) *Statistics. Population and social conditions. Labour market* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>.
156. Eurostat. (2011a) *Statistics. Population and social conditions. Labour market* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>.
157. Eurostat. (2011b) *Women and men in the EU seen through figures* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. birželio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eurostat>>.

158. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. (2002) [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=169334](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=169334)>.
159. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826. (2003) Priimtas 2003 m. lapkričio 18 d. *Valstybės žinios*, gruodžio 05 d., Nr. 114-5115.
160. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947. (1998) Priimtas 1998 m. gruodžio 1 d. *Valstybės žinios*, gruodžio 23 d., Nr. 112-3100.
161. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2010) *Nutarimas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos patvirtinimo* [interaktyvus]. Vilnius, 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 [žiūrėta 2011 m. birželio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lsc.su.lt/.../>>.
162. MASSARELLI, Nicola. (2009) European Union Labour Force Survey – Annual results 2008. Iš *Eurostat, Data in focus* [interaktyvus]. No 33 [žiūrėta 2009 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif\\_dif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif_dif)> ISSN 1977-0340.
163. MASSARELLI, Nicola; WOZOWCZYK, Monika. (2010) European Union Labour Force Survey – Annual results 2009. Iš *Eurostat, Data in focus* [interaktyvus]. No 35 [žiūrėta 2010 m. rugsėjo 18 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif\\_dif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif_dif)> ISSN 1977-0340.
164. MASSARELLI, Nicola; WOZOWCZYK, Monika. (2011) European Union Labour Force Survey – Annual results 2010. Iš *Eurostat, Statistics in focus* [interaktyvus]. No 30 [žiūrėta 2011 m. spalio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif\\_dif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif_dif)> ISSN 1977-0316.
165. NAKTINIENĖ, Gertrūda; PAULAUSKAS, Jonas; PETROKIENĖ, Ritutė; VITKAUSKAS, Vytautas; ZABARSKAITĖ, Jolanta. (2005)

- Lietuvių kalbos žodynas* (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas. [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas [žiūrėta 2007 m. gruodžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt>> ISBN 9986-668-98-0.
166. RAMB, Fred. (2008) Employment gender gap in the EU is narrowing [interaktyvus]. Iš *Statistics in focus* [žiūrėta 2009 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eurostat/>> ISSN 1977-0316.
167. ROMANS, Fabrice; KOTECKA, Michaela. (2007) European Union Labour Force Survey – Annual results 2006. Iš *Eurostat, Data in focus* [interaktyvus]. No 10 [žiūrėta 2008 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif\\_dif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif_dif)> ISSN 1977-0340.
168. ROMANS, Fabrice; PRECLIN, Vivian. (2008) European Union Labour Force Survey – Annual results 2007. Iš *Eurostat, Data in focus* [interaktyvus]. No 27 [žiūrėta 2009 m. liepos 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif\\_dif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/sif_dif)> ISSN 1977-0340.
169. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2010) *Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-597172533>>.
170. Social Watch. (2005) *Social Watch Report 2005: Roars and Whispers* [interaktyvus]. Montevideo: Social Watch [žiūrėta 2011 m. rugsėjo 10 d.]. 260 p. Prieiga per internetą: <<http://www.socialwatch.org/>> ISSN 0797-9231.
171. Social Watch. (2011) *Social Watch Report 2010: Time for a new deal after the fall* [interaktyvus]. Montevideo: Social Watch [žiūrėta 2011 m. rugsėjo 10 d.]. 190 p. Prieiga per internetą: <<http://www.socialwatch.org/node/12033>> ISSN 0797-9231.
172. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2007) *Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sėkmės veiksniai 2006*



- [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2009 m. spalio 15 d.]. 116 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>>.
173. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2008a) *Darbo užmokesčio struktūra 2006*. Vilnius. 241 p. ISSN 1648-5149.
174. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2008b) *Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sąlygos* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011 m. birželio 21 d.]. 99 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>> ISSN 1822-6000.
175. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009a) *Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2004–2008* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2010 m. kovo 21 d.]. 100 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>> ISSN 1648-5157.
176. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009b) *Gyventojų pajamos ir gyvenimo sąlygos 2008* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2009 m. spalio 21 d.]. 54 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>> ISSN 2029-3720.
177. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009c) *Moterys ir vyrai Lietuvoje 2008* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2010 m. birželio 21 d.]. 106 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>> ISSN 1648-052X.
178. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009d) *Namų ūkių biudžetai 2008* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2009 m. spalio 21 d.]. 101 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>> ISSN 1822-6027.
179. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009e) *Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011 m. birželio 21 d.]. 91 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/>> ISSN 2029-0780.
180. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2010a) *Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta

- 2010 m. spalio 10 d.]. 50 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> ISSN 2029-3712.
181. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2010b) *Lietuvos statistikos metraštis* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011 m. kovo 10 d.]. 723 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> ISSN 2029-3631.
182. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2010c) *Švietimas 2009* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011 m. gegužės 10 d.]. 91 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> ISSN 1392-978X.
183. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2011a) *Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 10 d.]. 50 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> ISSN 1648-5157.
184. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2011b) *Moterys ir vyrai Lietuvoje 2010* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 10 d.]. 96 p. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> ISSN 2029-588X.
185. TEREŠKINAS, Artūras. (2004) *Lytinė diskriminacija: moterys ir vyrai stereotipų ir įvaizdžių nelaisvėje*. Lietuvos Respublikos Seimas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. gegužės 31 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=3371&p\\_d=38027&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=3371&p_d=38027&p_k=1)>.
186. UNDP. (1990) *Human Development Report 1990* [interaktyvus]. New York, Oxford, Oxford University Press [žiūrėta 2009 m. kovo 18 d.]. 189 p. Prieiga per internetą: <<http://hdr.undp.org>> ISBN 0-19-506481-X.
187. UNDP. (1995) *Human Development Report 1995. Gender and Human Development* [interaktyvus]. New York, Oxford, Oxford University Press [žiūrėta 2009 m. kovo 18 d.]. 230 p. Prieiga per internetą: <<http://hdr.undp.org>> ISBN 0-19-510023-9.
188. UNDP. (2006) *Human Development Report 2006* [interaktyvus]. New York [žiūrėta 2009 m. kovo 18 d.]. 422 p. Prieiga per internetą: <<http://hdr.undp.org>> ISBN 0-230-50058-7.

189. UNDP. (2007) *Human Development Report 2007/2008* [interaktyvus]. New York [žiūrėta 2009 m. kovo 18 d.]. 384 p. Prieiga per internetą: <<http://hdr.undp.org>> ISBN 978-0-230-54704-9.
190. UNDP. (2009) *Human Development Report 2009* [interaktyvus]. New York [žiūrėta 2010 m. spalio 15 d.]. 217 p. Prieiga per internetą: <<http://hdr.undp.org>> ISBN 978-0-230-23904-3.
191. UNDP. (2010) *Human Development Report 2010* [interaktyvus]. New York [žiūrėta 2011 m. kovo 21 d.]. 227 p. Prieiga per internetą: <<http://hdr.undp.org>> ISBN 9780230284456 90101.
192. The World Bank. (2009) Governance Matters 2009. *Worldwide Governance Indicators, 1996–2008* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. rugsėjo 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc\\_countries.asp](http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc_countries.asp)>.

## PRIEDAI

<b>1 PRIEDAS</b> LYČIŲ LYGYBĖS MATAVIMO INDEKSAI.....	197
<b>2 PRIEDAS</b> UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SAJUNGOJE 2006–2010 M.....	200
<b>3 PRIEDAS</b> UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SAJUNGOJE 2008–2010 M. (MIN-MAX INDEKSAI).....	202
<b>4 PRIEDAS</b> UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SAJUNGOJE 2008–2010 M. (VIDURKIO INDEKSAI) .....	203
<b>5 PRIEDAS</b> INSTITUCINIAI RODIKLIAI .....	204
<b>6 PRIEDAS</b> LYČIŲ RODIKLIAI EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE NARĖSE.....	205
<b>7 PRIEDAS</b> EKSPERTINIO VERTINIMO KLAUSIMYNAS .....	206
<b>8 PRIEDAS</b> TYRIMO ANKETA.....	208
<b>9 PRIEDAS</b> TYRIMO ANKETOS KLAUSIMŲ APIBŪDINIMAS .....	216
<b>10 PRIEDAS</b> MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE SKIRTUMŲ ĮVERTINIMO RODIKLIŲ RINKINYS .....	217
<b>11 PRIEDAS</b> KORELIACINĖ MATRICA .....	218
<b>12 PRIEDAS</b> TYRIMUI ATRINKTI EUROPOS SAJUNGOS ŠALIŲ NARIŲ RODIKLIAI.....	221
<b>13 PRIEDAS</b> MIN-MAX RODIKLIŲ REIKŠMĖS .....	222
<b>14 PRIEDAS</b> SOCIALINĖS DEMOGRAFINĖS RESPONDENTŲ CHARAKTERISTIKOS .....	223
<b>15 PRIEDAS</b> ATSAKYMŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ.....	225
<b>16 PRIEDAS</b> RESPONDENTŲ NUOMONĖ APIE DISKRIMINACIJĄ DARBO RINKOJE.....	227
<b>17 PRIEDAS</b> DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE PRIEŽASTYS ....	229
<b>18 PRIEDAS</b> MOTERŲ IR VYRŲ ATSAKYMAI APIE JŲ PADĖTĮ DARBO RINKOJE.....	233

## LYČIŲ LYGYBĖS MATAVIMO INDEKSAI

Indeksas	Dimensija	Rodikliai
LYČIŲ SOCIALINĖS RAIDOS INDEKSAS – <i>GDI</i> ( <i>UNDP, 1995</i> )	Ilgas ir sveikas gyvenimas	Moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė
		Vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė
	Žinios	Suaugusių moterų raštingumo lygis
		Moterų mokymosi bruto aprėpties lygis
		Suaugusių vyrų raštingumo lygis
		Vyrų mokymosi bruto aprėpties lygis
	Gyvenimo lygis	Moterų darbo pajamos
		Vyrų darbo pajamos
LYGIŲ GALIMYBIŲ IŠPLĖTIMO INDEKSAS – <i>GEM (UNDP, 1995)</i>	Dalyvavimas politikoje ir priimant sprendimus	Moterų ir vyrų dalis parlamente
	Ekonominis aktyvumas ir sprendimų priėmimas	Moterų ir vyrų dalis, dirbančių teisės aktų leidėjais, vyresniaisiais valstybės pareigūnais, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovais
		Moterų ir vyrų dalis, dirbančių specialistais ir jaunesniaisiais specialistais
Ekonominių išteklių prieinamumas	Moterų ir vyrų darbo pajamos	
SANTYKINĖS MOTERŲ PADĖTIES INDEKSAS – <i>RSW (Dijkstra, Hanmer, 2000)</i>	Ilgas ir sveikas gyvenimas	Santykis: Moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė/vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė
	Išsilavinimas	Santykis: Suaugusių moterų raštingumo lygis/suaugusių vyrų raštingumo lygis
		Santykis: Moterų mokymosi bruto aprėpties lygis/vyrų mokymosi bruto aprėpties lygis
	Pajamos	Santykis: užmokestis už moterų darbo laiką/užmokestis už vyrų darbo laiką
STANDARTIZUOTAS LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAS – <i>SIGE</i> ( <i>Dijkstra, 2002</i> )	Gyvenimo trukmė	Moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė
		Vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė
	Tiesė į mokslą	Suaugusių moterų raštingumo lygis
		Moterų mokymosi bruto aprėpties lygis
		Suaugusių vyrų raštingumo lygis
		Vyrų mokymosi bruto aprėpties lygis
	Dalyvavimas darbo rinkoje	Santykis: moterų ekonominio aktyvumo lygis/vyrų ekonominio aktyvumo lygis
	Ekonominis dalyvavimas	Moterų ir vyrų dalis, dirbančių specialistais ir jaunesniaisiais specialistais
		Moterų ir vyrų dalis, užimančių vykdomuosius ir vadovaujančius postus
	Dalyvavimas politikoje	Moterų ir vyrų dalis parlamente

Indeksas	Dimensija	Rodikliai	
LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAS – <i>GEI (Social Watch, 2005)</i>	Išsilavinimas	Raštingumo lygis	
		Mokymosi aprėpties lygis, siekiant pradinio išsilavinimo	
		Mokymosi aprėpties lygis, siekiant vidurinio išsilavinimo	
		Mokymosi aprėpties lygis, siekiant aukštojo išsilavinimo	
	Ekonominis dalyvavimas	Ekonominio aktyvumo lygis	
		Įvertintos darbo pajamos	
	Galių suteikimas	Moterų, dirbančių techninį darbą, skaičius, proc.	
		Moterų, dirbančių vadovaujamą darbą, skaičius, proc.	
		Moterų parlamento narių skaičius, proc.	
		Moterų ministrų skaičius, proc.	
	PASAULINIS LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAS – <i>GGI (World Economic Forum, 2005–2010)</i>	Ekonominis dalyvavimas ir galimybės	Santykis: Moterų darbo jėgos aktyvumo lygis/vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis
			Vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą
Santykis: moterų darbo pajamos/vyrų darbo pajamos			
Santykis: moterys teisės aktų leidėjos, vyresniosios valstybės pareigūnės, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovės/vyrai teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovai			
Santykis: moterys specialistės ir jaunesniosios specialistės/vyrai specialistai ir jaunesnieji specialistai			
Santykis: moterų raštingumo lygis/vyrų raštingumo lygis			
Išsilavinimas		Santykis: moterys, įgijusios pradinį išsilavinimą/vyrai, įgiję pradinį išsilavinimą	
		Santykis: moterys, įgijusios vidurinį išsilavinimą/vyrai, įgiję vidurinį išsilavinimą	
		Santykis: moterys, įgijusios aukštąjį išsilavinimą/vyrai, įgiję aukštąjį išsilavinimą	
		Gimusiųjų santykis pagal lytį (apskaičiuotas kaip gimusių mergaičių sk./gimusių berniukų sk.)	
Sveikata ir pragyvenimas		Santykis: moterų vidutinė tikėtina sveiko gyvenimo trukmė/vyrų vidutinė tikėtina sveiko gyvenimo trukmė	
		Santykis: Moterų skaičius parlamente/vyrų skaičius parlamente	
Politinė galia		Santykis: Moterys ministrų skaičius/vyrų ministrų skaičius	
		Santykis: Moterų valstybės arba vyriausybės vadovių (per pastaruosius 50 m.) skaičius/vyrų valstybės arba vyriausybės vadovų (per pastaruosius 50 m.) skaičius	

Indeksas	Dimensija	Rodikliai
EUROPOS SAJUNGOS LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAS – EUGEI (Plantenga et al, 2009)	Vienodos galimybės dalyvauti apmokamo darbo sferoje	Lyčių užimtumo skirtumas
		Lyčių nedarbo skirtumas
	Lygus/vienodas pajamų pasidalijimas	Darbo užmokesčio atotrūkis
		Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas vieno asmens namų ūkyje
	Vienodas atstovavimas priimant sprendimus	Moterų ir vyrų skaičiaus parlamente skirtumas
		Moterų ir vyrų teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovų skaičiaus skirtumas
	Vienodas laiko pasidalijimas	Moterų ir vyrų laiko, skirto vaikų priežiūrai, skirtumas
		Moterų ir vyrų laiko, skirto laisvalaikiui, skirtumas
LYČIŲ NELYGYBĖS INDEKSAS – GII (UNDP, 2010)	Reprodukcinė sveikata	Gimdyvių mirtingumas
		Paauglių vaisingumas
	Galių suteikimas	Atstovavimas parlamente
		Išsilavinimo lygis (vidurinis ir aukštesnis išsilavinimas)
	Darbo rinka	Darbo jėgos aktyvumas
EUROPOS LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAS – EGEI (Bericat, 2010)	Išsilavinimas	Išsilavinimo lygis
		Mokymasis visą gyvenimą
		Švietimo segregacija
	Darbas	Dalyvavimas
		Sutarties sąlygos
		Profesinė ir darbo užmokesčio segregacija
	Galia, valdžia	Politinė
		Valdymo

Šaltinis: sudaryta autorės pagal DIJKSTRA, A.G., HANMER, L. (2000) Measuring Socio-economic Gender Inequality: Towards an Alternative to the UNDP Gender-related Development Index, p. 51–52; DIJKSTRA, A.G. (2002) Revisiting UNDP's GDI and GEM: Towards an alternative, p. 319–320; UNDP. (1995) Human Development Report, p. 130–133; PLANTENGA, REMERY, FIGUEIREDO, SMITH. (2009) Towards a European Union Gender Equality Index, p. 25; UNDP. (2010) Human Development Report 2010, p. 91, 215; HAUSMANN, R. et al. (2010) The Global Gender Gap Report 2010, p. 5; SOCIAL WATCH. (2011) Social Watch report 2010; BERICAT, E. (2011) The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues, p. 19.

## UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SĄJUNGOJE 2006–2010 M.

Šalys	Užimtumo lygis 2006			Užimtumo lygis 2007			Užimtumo lygis 2008			Užimtumo lygis 2009			Užimtumo lygis 2010		
	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų
ES-27	64,4	57,2	71,6	65,4	58,3	72,5	65,9	59,1	72,8	64,6	58,6	70,7	64,2	58,2	70,1
Airija	68,6	59,3	77,7	69,1	60,6	77,4	67,6	60,2	74,9	61,8	57,4	66,3	60,0	56,0	63,9
Austrija	70,2	63,5	76,9	71,4	64,4	78,4	72,1	65,8	78,5	71,6	66,4	76,9	71,7	66,4	77,1
Belgija	61,0	54,0	67,9	62,0	55,3	68,7	62,4	56,2	68,6	61,6	56,0	67,2	62,0	56,5	67,4
Bulgarija	58,6	54,6	62,8	61,7	57,6	66,0	64,0	59,5	68,5	62,6	58,3	66,9	59,7	56,4	63,0
Čekija	65,3	56,8	73,7	66,1	57,3	74,8	66,6	57,6	75,4	65,4	56,7	73,8	65,0	56,3	73,5
Danija	77,4	73,4	81,2	77,1	73,2	81,0	78,1	74,2	81,9	75,7	73,1	78,3	73,4	71,1	75,8
Estija	68,1	65,3	71,0	69,4	65,9	73,2	69,7	66,3	73,6	63,5	63,0	64,1	61,0	60,6	61,5
Graikija	61,0	47,4	74,6	61,4	47,9	74,9	61,9	48,7	75,0	61,2	48,9	73,5	59,6	48,1	70,9
Ispanija	64,8	53,2	76,1	65,6	54,7	76,2	64,3	54,9	73,5	59,8	52,8	66,6	58,6	52,3	64,7
Italija	58,4	46,3	70,5	58,7	46,6	70,7	58,7	47,2	70,3	57,5	46,4	68,6	56,9	46,1	67,7
Jungtinė Karalystė	71,5	65,8	77,3	71,5	65,5	77,3	71,5	65,8	77,3	69,9	65,0	74,8	69,5	64,6	74,5
Kipras	69,6	60,3	79,4	71,0	62,4	80,0	71,0	62,7	78,9	69,9	62,5	77,6	69,7	63,0	76,6
Latvija	66,3	62,4	70,4	68,3	64,4	72,5	68,6	65,5	72,1	60,9	60,9	61,0	59,3	59,4	59,2
Lenkija	54,5	48,2	60,9	57,0	50,6	63,6	59,2	52,4	66,3	59,3	52,8	66,1	59,3	53,0	65,6
Lietuva	63,6	61,0	66,3	64,9	62,2	67,9	64,3	61,8	67,1	60,1	60,7	59,5	57,8	58,7	56,8
Liuksemburgas	63,6	54,6	72,6	64,2	56,1	72,3	63,3	55,4	72,0	65,1	57,0	73,2	65,2	57,2	73,1
Malta	54,8	34,9	74,5	54,6	35,7	74,2	55,0	37,3	72,1	54,9	37,7	71,5	56,0	39,2	72,3
Nyderlandai	74,3	67,7	80,9	76,0	69,6	82,2	77,2	71,1	83,2	77,0	71,5	82,4	74,7	69,3	80,0
Portugalija	67,9	62,0	73,9	67,8	61,9	73,8	68,2	62,5	74,0	66,3	61,6	71,1	65,6	61,1	70,1
Prancūzija	63,0	57,7	68,5	64,6	60,0	69,3	65,2	60,7	69,6	64,2	60,1	68,5	64,0	59,9	68,3
Rumunija	58,8	53,0	64,6	58,8	52,8	64,8	59,0	52,5	65,6	58,6	52,0	65,2	58,8	52,0	65,7
Slovakija	59,4	51,9	67,0	60,7	53,0	68,4	62,3	54,7	69,9	60,2	52,8	67,6	58,8	52,3	65,2



2 PRIEDO tęsinys

Šalys	Užimtumo lygis 2006			Užimtumo lygis 2007			Užimtumo lygis 2008			Užimtumo lygis 2009			Užimtumo lygis 2010		
	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų	Bendras	Moterų	Vyrų
ES-27	64,4	57,2	71,6	65,4	58,3	72,5	65,9	59,1	72,8	64,6	58,6	70,7	64,2	58,2	70,1
Slovėnija	66,6	61,8	71,1	67,8	62,6	72,7	68,6	64,3	72,5	67,5	63,8	71,0	66,2	62,6	69,6
Suomija	69,3	67,3	71,4	70,3	68,5	72,1	71,1	69,0	73,1	68,7	67,9	69,5	68,1	66,9	69,4
Švedija	73,1	70,7	75,5	74,2	71,8	76,5	74,3	71,8	76,8	72,2	70,2	74,2	72,7	70,3	75,1
Vengrija	57,3	51,1	63,8	57,3	50,9	64,0	56,7	50,6	63,0	55,4	49,9	61,1	55,4	50,6	60,4
Vokietija	67,5	62,2	72,8	69,4	64,0	74,7	70,7	65,4	75,9	70,9	66,2	75,6	71,1	66,1	76,0

Šaltinis: sudaryta autorės pagal ROMANS, Fabrice; KOTECKA, Michaela. (2007) European Union Labour Force Survey – Annual results 2006, p. 3; ROMANS, Fabrice; PRECLIN, Vivian. (2008) European Union Labour Force Survey – Annual results 2007, p. 3; MASSARELLI, Nicola. (2009) European Union Labour Force Survey – Annual results 2008, p. 3; MASSARELLI, Nicola; WOZOWCZYK, Monika. (2010) European Union Labour Force Survey – Annual results 2009, p. 3; MASSARELLI, Nicola; WOZOWCZYK, Monika. (2011) European Union Labour Force Survey – Annual results 2010, p. 3.

## UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SAJUNGOJE 2008–2010 M. (MIN-MAX INDEKSAI)

Šalys	Bendras			Moterų			Vyrų		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Airija	0,545	0,312	0,238	0,621	0,556	0,527	0,589	0,297	0,306
Austrija	0,740	0,756	0,845	0,772	0,811	0,853	0,767	0,760	0,875
Belgija	0,320	0,303	0,342	0,512	0,517	0,542	0,277	0,336	0,457
Bulgarija	0,390	0,348	0,223	0,602	0,582	0,539	0,272	0,323	0,267
Čekija	0,502	0,475	0,497	0,550	0,537	0,536	0,614	0,624	0,720
Danija	<b>1</b>	0,941	0,933	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	0,936	0,821	0,819
Estija	0,636	0,389	0,290	0,786	0,715	0,671	0,525	0,201	0,203
Graikija	0,299	0,285	0,218	0,309	0,316	0,279	0,594	0,611	0,608
Ispanija	0,403	0,222	0,166	0,477	0,427	0,411	0,520	0,310	0,341
Italija	0,160	0,118	0,078	0,268	0,246	0,216	0,361	0,397	0,470
Jungtinė Karalystė	0,714	0,679	0,731	0,772	0,771	0,796	0,708	0,668	0,763
Kipras	0,693	0,679	0,741	0,688	0,701	0,746	0,787	0,790	0,853
Latvija	0,589	0,271	0,202	0,764	0,655	0,633	0,450	0,066	0,103
Lenkija	0,182	0,199	0,202	0,409	0,427	0,433	0,163	0,288	0,379
Lietuva	0,403	0,235	0,124	0,664	0,650	0,611	0,203	<b>0</b>	<b>0</b>
Liuksemburgas	0,359	0,462	0,508	0,491	0,545	0,564	0,446	0,598	0,703
Malta	<b>0</b>	<b>0</b>	0,031	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0,450	0,524	0,668
Nyderlandai	0,961	<b>1</b>	<b>1</b>	0,916	0,955	0,944	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Portugalija	0,571	0,516	0,528	0,683	0,675	0,687	0,545	0,507	0,573
Prancūzija	0,442	0,421	0,446	0,634	0,633	0,649	0,327	0,393	0,496
Rumunija	0,173	0,167	0,176	0,412	0,404	0,401	0,129	0,249	0,384
Slovakija	0,316	0,240	0,176	0,472	0,427	0,411	0,342	0,354	0,362
Slovėnija	0,589	0,570	0,560	0,732	0,737	0,734	0,470	0,502	0,552
Suomija	0,697	0,624	0,658	0,859	0,853	0,868	0,500	0,437	0,543
Švedija	0,835	0,783	0,896	0,935	0,918	0,975	0,683	0,642	0,789
Vengrija	0,074	0,023	<b>0</b>	0,360	0,345	0,357	<b>0</b>	0,070	0,155
Vokietija	0,680	0,724	0,813	0,762	0,805	0,843	0,639	0,703	0,828

Šaltinis: sudaryta autorės.

### UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SĄJUNGOJE 2008–2010 M. (VIDURKIO INDEKSAI)

Šalys	Bendras			Moterų			Vyru		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Airija	1,026	0,957	0,935	1,019	0,980	0,962	1,029	0,938	0,912
Austrija	1,094	1,108	1,117	1,113	1,133	1,141	1,078	1,088	1,100
Belgija	0,947	0,954	0,966	0,951	0,956	0,971	0,942	0,950	0,961
Bulgarija	0,971	0,969	0,930	1,007	0,995	0,969	0,941	0,946	0,899
Čekija	1,011	1,012	1,012	0,975	0,968	0,967	1,036	1,044	1,049
Danija	1,185	1,172	1,143	1,255	1,247	1,222	1,125	1,107	1,081
Estija	1,058	0,983	0,950	1,122	1,075	1,041	1,011	0,907	0,877
Graikija	0,939	0,947	0,928	0,824	0,834	0,826	1,030	1,040	1,011
Ispanija	0,976	0,926	0,913	0,929	0,901	0,899	1,010	0,942	0,923
Italija	0,891	0,890	0,886	0,799	0,792	0,792	0,966	0,970	0,966
Jungtinė Karalystė	1,085	1,082	1,083	1,113	1,109	1,110	1,062	1,058	1,063
Kipras	1,077	1,082	1,086	1,061	1,067	1,082	1,084	1,098	1,093
Latvija	1,041	0,943	0,924	1,108	1,039	1,021	0,990	0,863	0,845
Lenkija	0,898	0,918	0,924	0,887	0,901	0,911	0,911	0,935	0,936
Lietuva	0,976	0,930	0,900	1,046	1,036	1,009	0,922	0,842	0,810
Liuksemburgas	0,961	1,008	1,016	0,937	0,973	0,983	0,989	1,035	1,043
Malta	0,835	0,850	0,872	0,631	0,643	0,674	0,990	1,011	1,031
Nyderlandai	1,171	1,192	1,164	1,203	1,220	1,191	1,143	1,165	1,141
Portugalija	1,035	1,026	1,022	1,058	1,051	1,050	1,016	1,006	1
Prancūzija	0,989	0,994	0,997	1,027	1,026	1,029	0,956	0,969	0,974
Rumunija	0,895	0,907	0,916	0,888	0,887	0,893	0,901	0,922	0,937
Slovakija	0,945	0,932	0,916	0,926	0,901	0,899	0,960	0,956	0,930
Slovėnija	1,041	1,045	1,031	1,088	1,089	1,076	0,996	1,004	0,993
Suomija	1,079	1,063	1,061	1,168	1,159	1,149	1,004	0,983	0,990
Švedija	1,127	1,118	1,132	1,215	1,198	1,208	1,055	1,050	1,071
Vengrija	0,860	0,858	0,863	0,856	0,852	0,869	0,865	0,864	0,862
Vokietija	1,073	1,098	1,107	1,107	1,130	1,136	1,043	1,069	1,084

Šaltinis: sudaryta autorės.

## INSTITUCINIAI RODIKLIAI

Šalys	Atskaitomybė		Politinis stabilumas		Vyriausybės efektyvumas		Reguliavimo kokybė		Teisėtumas		Korupcijos kontrolė	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Airija	1,27	1,4	1,27	1,16	1,55	1,61	1,66	1,91	1,51	1,74	1,54	1,76
Austrija	1,32	1,36	0,99	1,3	1,97	1,71	1,52	1,64	1,79	1,92	2,03	1,82
Belgija	1,48	1,37	1,07	0,61	1,97	1,36	1,36	1,48	1,47	1,38	1,52	1,35
Bulgarija	0,49	0,6	0,31	0,39	0,03	0,1	0,59	0,75	-0,1	-0,12	0,02	-0,17
Čekija	1,04	1,02	0,9	0,93	0,84	1,07	1,12	1,09	0,84	0,85	0,43	0,37
Danija	1,6	1,48	1,22	1	2,2	2,19	1,79	1,86	1,91	1,92	2,27	2,32
Estija	1,12	1,03	0,98	0,57	1,07	1,15	1,4	1,47	0,73	1,05	0,85	0,94
Graikija	0,99	0,88	0,64	0,32	0,83	0,56	1,01	0,81	0,82	0,75	0,51	0,1
Ispanija	1,24	1,12	0,45	-0,03	1,76	0,99	1,29	1,27	1,29	1,16	1,43	1,18
Italija	0,92	0,96	0,52	0,41	0,94	0,39	1,02	0,95	0,76	0,43	0,62	0,13
Jungtinė Karalystė	1,29	1,33	0,63	0,56	1,85	1,74	1,68	1,79	1,7	1,68	2,05	1,77
Kipras	1,05	0,99	0,39	0,52	1,1	1,25	1,2	1,25	0,85	1,03	1,03	1,04
Latvija	0,91	0,86	1,01	0,4	0,63	0,56	1,03	1,07	0,53	0,73	0,3	0,29
Lenkija	1,09	0,86	0,66	0,79	0,54	0,48	0,61	0,77	0,56	0,49	0,41	0,38
Lietuva	1,03	0,85	1,04	0,73	0,86	0,64	1,1	1,14	0,5	0,58	0,33	0,18
Liuksemburgas	1,46	1,5	1,66	1,52	2,01	1,65	1,94	1,71	1,91	1,82	1,87	2,02
Malta	1,32	1,21	1,52	1,3	1,05	1,26	1,27	1,17	1,54	1,59	1,22	1,01
Nyderlandai	1,53	1,53	1,17	0,95	2,07	1,86	1,76	1,75	1,71	1,76	2,1	2,19
Portugalija	1,38	1,19	1,2	1,05	1,23	1,05	1,21	1,12	1,26	1,02	1,25	1,08
Prancūzija	1,08	1,24	0,58	0,58	1,65	1,54	1,18	1,25	1,38	1,4	1,43	1,43
Rumunija	0,34	0,48	0,27	0,3	-0,1	-0,14	-0,1	0,53	-0,2	-0,05	-0,3	-0,06
Slovakija	1,04	0,89	0,82	0,92	0,62	0,76	0,95	1,14	0,36	0,52	0,36	0,43
Slovėnija	1,16	1,02	1,09	1,07	1,05	1,09	0,88	0,81	0,94	0,91	0,91	0,95
Suomija	1,57	1,48	1,66	1,36	2,23	1,95	1,9	1,58	1,9	1,87	2,41	2,34
Švedija	1,54	1,53	1,48	1,13	2,12	1,99	1,69	1,68	1,89	1,9	2,2	2,24
Vengrija	1,22	1	1,02	0,59	0,91	0,66	1,08	1,26	0,87	0,82	0,68	0,55
Vokietija	1,4	1,34	0,74	1,08	1,56	1,65	1,51	1,46	1,65	1,72	1,97	1,77

Šaltinis: sudaryta autorės pagal The World Bank. (2009) Key Development Data & Statistics.

## LYČIŲ RODIKLIAI EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE NARĖSE

Šalys	GDI (2007)	GEM (2007)	RSW (1996)	SIGE (1995)	GEI (2009)	GGI (2008)	EUGEI (2009)	GII (2008)	EGEI (2009)
Airija	0,948	0,722	0,81	0,42	69	0,7518	0,44	0,344	44,6
Austrija	0,930	0,744	0,88	0,81	71	0,7153	0,52	0,300	53,1
Belgija	0,948	0,874	0,85	0,52	72	0,7163	0,61	0,236	59,3
Bulgarija	0,839	0,613	-	0,94	73	0,7077	-	0,399	73,1
Čekija	0,900	0,664	0,94	-	68	0,6770	0,51	0,330	53,0
Danija	0,947	0,896	0,93	1,33	79	0,7538	0,69	0,209	61,0
Estija	0,882	0,665	0,98	-	73	0,7076	0,55	0,409	64,0
Graikija	0,936	0,677	0,79	-0,01	65	0,6727	0,26	0,317	49,2
Ispanija	0,949	0,835	0,79	0,36	77	0,7281	0,37	0,280	58,6
Italija	0,945	0,741	0,85	0,37	64	0,6788	0,41	0,251	47,7
Jungtinė Karalystė	0,943	0,790	0,86	0,31	74	0,7366	0,56	0,355	51,5
Kipras	0,911	0,603	-	0,01	65	0,6694	0,32	0,284	41,9
Latvija	0,865	0,648	0,97	-	75	0,7397	0,60	0,316	72,9
Lenkija	0,877	0,631	0,95	1,25	70	0,6951	0,53	0,325	60,0
Lietuva	0,869	0,628	0,96	-	76	0,7222	0,59	0,359	69,6
Liuksemburgas	0,943	-	-	0,54	61	0,6802	0,53	0,318	45,2
Malta	0,895	0,531	-	-0,30	58	0,6634	0,33	0,395	38,9
Nyderlandai	0,954	0,882	0,83	0,67	77	0,7399	0,65	0,174	53,7
Portugalija	0,907	0,753	0,85	0,46	73	0,7051	0,55	0,310	60,9
Prancūzija	0,956	0,779	0,91	0,67	72	0,7341	0,56	0,260	54,5
Rumunija	0,836	0,512	0,83	0,67	71	0,6763	-	0,478	65,7
Slovakija	0,877	0,663	0,95	-	69	0,6824	0,47	0,352	54,3
Slovėnija	0,927	0,641	-	-	65	0,6937	0,55	0,293	62,9
Suomija	0,954	0,902	0,95	1,70	84	0,8195	0,74	0,248	61,9
Švedija	0,956	0,909	0,94	1,44	88	0,8139	0,72	0,212	62,1
Vengrija	0,879	0,590	0,95	1,05	70	0,6867	0,56	0,382	61,9
Vokietija	0,939	0,852	0,82	0,74	78	0,7394	0,59	0,240	51,4

Šaltinis: sudaryta autorės pagal DIJKSTRA, A.G. (2002) Revisiting UNDP's GDI and GEM: Towards an alternative, p. 333–335; UNDP. (2009) Human Development Report 2009, p. 181–182; 185–186; PLANTENGA, REMERY, FIGUEIREDO, SMITH. (2009) Towards a European Union Gender Equality Index, p. 31; UNDP. (2010) Human Development Report 2010, p. 152–153; 156–157; HAUSMANN, R. *et al.* (2010) The Global Gender Gap Report 2010, p. p. 8–9; SOCIAL WATCH. (2011) Social Watch report 2010, p. 47–48; BERICAT, E. (2011) The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues, p. 20.

## EKSPERTINIO VERTINIMO KLAUSIMYNAS

## INFORMACIJA APIE EKSPERTĄ:

Atstovaujama institucija: \_\_\_\_\_

Profesinė kvalifikacija: \_\_\_\_\_

Patirtis (metais) profesinėje srityje: \_\_\_\_\_

## LYČIŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE RODIKLIŲ ĮVERTINIMAS:

1. Įvertinkite siūlomas lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įtakojančias dimensijas (5 – labai svarbi; 4 – svarbi; 3 – nei svarbi, nei nesvarbi; 2 – nesvarbi; 1 – visai nesvarbi. Skirtingos dimensijos gali būti įvertintos vienodais balais):

Dimensija	Vertinimas
EKONOMINĖ	
SOCIALINĖ	
KULTŪRINĖ	
INSTITUCINĖ	
Jūsų pasiūlymai:	

2. Įvertinkite siūlomas lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įtakojančius ekonominės dimensijos rodiklius (5 – labai svarbus; 4 – svarbus; 3 – nei svarbus, nei nesvarbus; 2 – nesvarbus; 1 – visai nesvarbus. Skirtingi rodikliai gali būti įvertinti vienodais balais):

Vertinimo dimensija	Rodiklio pavadinimas	Vertinimas
EKONOMINĖ	Lyčių vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų skirtumas, proc.	
	Moterų ir vyrų verslininkų skaičiaus skirtumas, proc. p.	
	Moterų ir vyrų įmonių valdybos narių skaičiaus skirtumas, proc. p.	
	Lyčių užimtumo skirtumas, proc. p.	
	Lyčių nedarbo lygio skirtumas, proc. p.	
	Moterų ir vyrų, kurie augina vaikus iki 12 m., užimtumo lygio skirtumas, proc. p.	
	Lyčių segregacija ekonomikos sektoriuose.	
	Darbo užmokesčio atotrūkis, proc.	
Jūsų pasiūlymai:		

3. Įvertinkite siūlomus lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įtakojančius socialinės dimensijos rodiklius (5 – labai svarbus; 4 – svarbus; 3 – nei svarbus, nei nesvarbus; 2 – nesvarbus; 1 – visai nesvarbus. Skirtingi rodikliai gali būti įvertinti vienodais balais):

Vertinimo dimensija	Rodiklio pavadinimas	Vertinimas
SOCIALINĖ	Aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas, proc. p.	
	Lyčių profesinė segregacija	
	Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas, proc. p.	
	Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio iki socialinių išmokų skirtumas, proc. p.	
	Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas, proc., vieno asmens namų ūkyje, 65 m. ir vyresnių	
	Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas, proc., vieno asmens namų ūkyje, iki 65 m.	
Jūsų pasiūlymai:		

4. Įvertinkite siūlomus lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įtakojančius kultūrinės dimensijos rodiklius (5 – labai svarbus; 4 – svarbus; 3 – nei svarbus, nei nesvarbus; 2 – nesvarbus; 1 – visai nesvarbus. Skirtingi rodikliai gali būti įvertinti vienodais balais):

Vertinimo dimensija	Rodiklio pavadinimas	Vertinimas
KULTŪRINĖ	Valdžios (galios) pozicija	
	Individualizmas	
	Vyriškumas	
	Neaiškumų vengimas	
	Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas	
Jūsų pasiūlymai:		

5. Įvertinkite siūlomus lyčių dalyvavimą darbo rinkoje įtakojančius institucinės dimensijos rodiklius (5 – labai svarbus; 4 – svarbus; 3 – nei svarbus, nei nesvarbus; 2 – nesvarbus; 1 – visai nesvarbus. Skirtingi rodikliai gali būti įvertinti vienodais balais):

Vertinimo dimensija	Rodiklio pavadinimas	Vertinimas
INSTITUCINĖ	Atskaitomybė	
	Politinis stabilumas	
	Vyriausybės efektyvumas	
	Valstybinio reguliavimo kokybė	
	Teisėtumas	
	Korupcijos kontrolė	
	Moterų ir vyrų ministrų nacionalinėse vyriausybėse skaičiaus skirtumas, proc. p.	
	Moterų ir vyrų parlamento narių skaičiaus skirtumas, proc. p.	
Jūsų pasiūlymai:		

## TYRIMO ANKETA

**1. Jūsų nuomone, dirbti reikia todėl, kad (galimi keli atsakymo variantai):**

- Galėtumėte patenkinti pirminius savo poreikius (pavalgyti, apsirengti, sumokėti už būstą ir pan.)
- Galėtumėte užtikrinti savo ateitį, senatvę
- Galėtumėte įgyti patirties ir siekti karjeros
- Galėtumėte siekti aukštesnio visuomeninio statuso ir pagarbos
- Galėtumėte išreikšti save bei atskleisti savo gabumus
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

**2. Jūsų nuomone, lengviau įsidarbinti yra (galimas tik vienas atsakymo variantas):**

- Moteriai
- Vyriui
- Lytis neturi reikšmės
- Nežinau, sunku pasakyti

**3. Su kokiomis žemiau išvardintomis kliūtimis Jums yra tekę susidurti siekiant įsidarbinti (galimi keli atsakymo variantai):**

- Diskriminacija dėl lyties
- Darbo užmokesčio diskriminacija
- Blogos darbo sąlygos
- Patirties trūkumas
- Diskriminacija dėl amžiaus
- Diskriminacija dėl išvaizdos
- Socialinis statusas
- Šeiminė padėtis
- Šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimas
- Vaikų skaičius šeimoje
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

**4. Ar Jūs asmeniškai jaučiatės diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje (galimas tik vienas atsakymo variantas):**

- Taip
- Ne
- Nežinau, sunku pasakyti

**5. Kaip dažnai Jums yra tekę susidurti su žemiau išvardintomis kliūtimis darbo vietoje (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):**

Kliūtys	Labai dažnai 5	Dažnai 4	Kartais 3	Retai 2	Niekada 1
Diskriminacija dėl lyties					
Darbo užmokesčio diskriminacija					
Blogos darbo sąlygos					
Patirties trūkumas					
Diskriminacija dėl amžiaus					
Diskriminacija dėl išvaizdos					
Socialinis statusas					
Šeiminė padėtis					
Šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimas					
Vaikų skaičius šeimoje					



6. Įvertinkite teiginius apie moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje Lietuvoje (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):

Teiginiai	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
Darbo rinkoje labiau vertinami darbuotojai, kurie daugiau dėmesio skiria profesinei karjerai					
Lietuvoje vyrai ir moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros profesinėje srityje					
Vyrų išsilavinimas turi įtakos jų profesinei karjerai					
Moterų išsilavinimas turi įtakos jų profesinei karjerai					
Darbas yra svarbus faktorius, užtikrinantis moterų ir vyrų ekonominį savarankiškumą					
Moterims ir vyrams vienodai apmokama už tą patį darbą					
Moterims mokama mažiau dėl to, kad jos yra ne tokios vertingos darbuotojos					
Galimybės dalyvauti darbo rinkoje vyrams ir moterims yra vienodos					
Moterims reikia daugiau ir sunkiau dirbti negu vyrams, kad sulauktų pripažinimo darbe					
Moterys yra diskriminuojamos darbo rinkoje					
Darbas ne visą darbo dieną suteikia didesnę pasirinkimo dalyvauti darbo rinkoje laisvę					
Darbas ne visą darbo dieną pasmerkia žemesnėms profesinėms pozicijoms ir mažesniems atlyginimams					
Lietuvoje yra sudarytos galimybės derinti darbą ir šeimos įsipareigojimus					
Vaikų skaičius šeimoje turi įtakos profesinei karjerai					
Asmenims, auginantiems vaikus iki 12 metų, yra sunkiau įsidarbinti					

7. Ar sutinkate su teiginiu, jog galimybė dirbti apmokamą darbą padeda išvengti skurdo (galimas tik vienas atsakymo variantas):

- Taip, visada  
 Taip, kartais  
 Ne  
 Nežinau, sunku pasakyti

8. Jūsų nuomone, į skurstančiųjų gretas Lietuvoje dažniau patenka (galimas tik vienas atsakymo variantas):

- Moterys  
 Vyrai  
 Lytis neturi reikšmės  
 Nežinau, sunku pasakyti

9. Jūsų nuomone, skurdo priežastys Lietuvoje yra (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):

Skurdo priežastys	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
Nedarbas, ypač ilgalaikis					
Mažai apmokamas, nekvalifikuotas, nenuolatinis darbas					
Mažos pajamos					
Darbo diskriminacija					
Lyčių nelygybė					
Nepakankamas išsilavinimo lygis					
Žmonių nesugebėjimas prisitaikyti prie sparčiai besiplėtojančių informacijos ir komunikacijos technologijų					
Gyvenimo būdo problemos (priklausomybė nuo narkotikų, alkoholio ir pan.)					
Didelis vaikų skaičius šeimoje					
Psichologiniai veiksniai					
Šeimos irimas ir skyrybos					
Sveikatos sutrikimai					
Nelaimės					
Mažos valstybės išlaidos socialinės apsaugos tikslams					
Nesėkminga, bloga valdymo institucijų veikla sprendžiant darbo rinkos problemas					
Bendrojo šalies ekonominio potencialo sumažėjimas (ekonominės reformos, politinės ideologijos kaita)					
Mažo bendro vidaus produkto ir pajamų nelygybės kombinacija					
Kultūriniai veiksniai					

**10. Įvertinkite teiginius apie visuomenėje susiformavusius stereotipus (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):**

Stereotipai	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nei sutinku, nei nesutinku 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
Moters pareiga yra rūpintis namais ir šeima					
Vyro pareiga yra uždirbti pinigus					
Vyras yra gynėjas, agresyvus ir bebaimis kovotojas					
Moteris yra priklausoma nuo vyro, pasyvi, kupina baimės					
Vyras yra atkaklus, užsispyręs, tvirtas, siekiantis materialinės gerovės					
Moteris yra kukli, švelni, besidominti gyvenimo kokybe					
Moteris vertinama ne pagal asmeninius sugebėjimus, o kaip nesugebanti dirbti atsakingo darbo, iracionali, mažiau kūrybinga ir t.t.					
Moteriška veikla yra ne tokia reikšminga kaip vyrų					
Moteriai svarbūs tvirti ryšiai su savo šeimos nariais					
Vyrui svarbi laisvė, iššūkiai, privatumas					
Vyrų darbo tikslai yra pajamos, pripažinimas, tobulėjimas ir iššūkiai					
Moterų darbo tikslai yra geros gyvenimo ir darbo sąlygos, geri santykiai su vadovais ir pavaldiniais					

**11. Įvertinkite žemiau išvardintus teiginius apie lietuvių asmenybės psichologinius bruožus (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):**

Asmenybės psichologiniai bruožai	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
Moterys linkusios padėti, yra paslaugios					
Vyrai linkę padėti, yra paslaugūs					
Moterys užduotis atlieka patikimai ir iš anksto planuoja savo veiksmus					
Vyrai užduotis atlieka patikimai ir iš anksto planuoja savo veiksmus					
Moterys linkusios bendrauti su kitais, yra komunikabilios					
Vyrai linkę bendrauti su kitais, yra komunikabilūs					
Siekiančios karjeros moterys skiria pakankamai dėmesio vaikų priežiūrai					
Siekiantys karjeros vyrai skiria pakankamai dėmesio vaikų priežiūrai					

8 PRIEDO tęsinys

Asmenybės psichologiniai bruožai	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
Auginančios vaikus moterys labiau linkusios palūžti emociškai					
Auginantys vaikus vyrai labiau linkę palūžti emociškai					
Ikimokyklinio amžiaus vaikai labiau nukenčia, jei jų motina dirba					
Ikimokyklinio amžiaus vaikai labiau nukenčia, jei jų tėvas dirba					
Auginančių vaikus moterų siekis derinti darbą ir šeimos išsipareigojimus neigiamai įtakoja šeimos gyvenimą					
Auginančių vaikus vyrų siekis derinti darbą ir šeimos išsipareigojimus neigiamai įtakoja šeimos gyvenimą					
Vyrams sėkmė yra profesinė karjera					
Moterims svarbi šeimos gerovė, vaikai					
Vyrai linkę rungtyniauti					
Moterims būdinga bendradarbiavimo dvasia					

**12. Įvertinkite teiginius apie Lietuvos valdymo institucijų veiklą (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):**

Teiginiai	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesutinku u 2	Visiškai nesutinku 1
Lietuvoje egzistuoja žodžio ir spaudos laisvė					
Lietuvos Vyriausybės veikla yra efektyvi, veiksminga					
Politinis šalies stabilumas turi įtakos numatytų tikslų įgyvendinimui					
Vyriausybė nepatiria politinio spaudimo priimdama sprendimus					
Vyriausybė geba formuluoti ir įgyvendinti tinkamas politikos kryptis					
Lietuvoje skatinama privataus sektoriaus plėtra					
Valstybės teisinė sistema funkcionuoja gerai					
Valstybinė valdžia dirba paisydama savo piliečių interesų, o ne asmeninės naudos					

**13. Jūsų nuomone, ar valdymo institucijų sprendimai užtikrina vyrams ir moterims vienodas sąlygas darbo rinkoje (galimas tik vienas atsakymo variantas):**

- Taip.  
 Ne.  
 Nežinau, sunku pasakyti.

**14. Jūsų nuomone, kokių veiksmų turėtų imtis Vyriausybė, siekiant įgyvendinti lyčių lygybę darbo rinkoje (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):**

Teiginiai	Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
Vyriausybė turėtų sudaryti vyrams ir moterims vienodas galimybes dalyvauti darbo rinkoje					
Vyriausybė turėtų siekti, kad vyrams ir moterims būtų vienodai apmokama už tą patį darbą					
Vyriausybė turėtų siekti, kad būtų paskirstyta atsakomybė tarp moterų ir vyrų tiek šeimoje, tiek visuomenėje					
Vyriausybė turėtų daugiau dėmesio skirti galimybei derinti profesinį ir šeimos gyvenimą					
Vyriausybė turėtų užtikrinti efektyvią valdymo institucijų veiklą					
Vyriausybė turėtų didinti ekonominį šalies pajėgumą					
Vyriausybė turėtų sukurti modernią socialinės apsaugos sistemą					
Vyriausybė turėtų didinti išlaidas socialiniams reikalams					
Vyriausybė turėtų įgyvendinti nedarbą mažinančias priemones					
Vyriausybė turėtų siekti, kad būtų skiriamas didesnis dėmesys skurdo problemoms spręsti					
Kita (įrašykite)					

**15. Kokie žemiau išvardinti veiksniai yra svarbūs įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje (pažymėkite prie kiekvieno teiginio Jums tinkantį variantą):**

Veiksniai	Labai svarbūs 5	Svarbūs 4	Nežinau, neturiu nuomonės 3	Nesvarbūs 2	Visai nesvarbūs 1
Ekonominiai veiksniai					
Socialiniai veiksniai					
Kultūriniai veiksniai					
Psichologiniai veiksniai					
Instituciniai veiksniai					

**16. Jūs dirbate:**

- Visą darbo dieną  
 Ne visą darbo dieną  
 Nedirbate

**17. Kaip norėtumėte dirbti:**

- Visą darbo dieną
- Ne visą darbo dieną
- Nežinau, sunku pasakyti

**18. Jūsų darbo vieta yra:**

- Valstybinėje įmonėje, organizacijoje
- Privačioje įmonėje
- Turite nuosavą verslą ar ūkį
- Šiuo metu nedirbate

**19. Jūsų užsiėmimas (galimas tik vienas atsakymo variantas):**

- Vadovas, vadovė, įmonės savininkas, savininkė
- Tarnautojas, tarnautoja
- Specialistas, specialistė
- Darbininkas, darbininkė
- Ūkininkas, ūkininkė
- Studentas, studentė
- Namų šeimininkė/vaiko priežiūros atostogos
- Pensininkas, pensininkė
- Bedarbis, bedarbė
- Kitas užsiėmimas

**20. Jūsų šeiminei padėtis:**

- Nevedęs, netekėjusi
- Vedęs, ištekėjusi
- Išsiskyręs, išsiskyrusi
- Santuoka registruota, bet negyvenate kartu
- Gyvenate neregistruotoje santuokoje
- Našlys, našlė

**21. Jūs gyvenate:**

- Vienas
- Du suaugę asmenys be vaikų
- Vienas suaugęs asmuo su vienu vaiku
- Vienas suaugęs asmuo su dviem vaikais
- Vienas suaugęs asmuo su trimis ir daugiau vaikų
- Du suaugę asmenys su vienu vaiku
- Du suaugę asmenys su dviem vaikais
- Du suaugę asmenys su trimis ir daugiau vaikų

**22. Jūsų pagrindinis pajamų šaltinis yra (galimas tik vienas atsakymo variantas):**

- Atlyginimas
- Palūkanos, dividendai
- Senatvės pensija
- Socialinė išmoka
- Nedarbo draudimo išmoka
- Alimentai
- Pajamos iš verslo, individualios veiklos
- Išmokos vaikams iki 18 metų
- Pajamos iš kūrybinės veiklos
- Kitas (įrašykite) \_\_\_\_\_

**23. Jūsų asmeninės mėnesio pajamos yra, litais:**

- Iki 800 Lt
- 801–1600 Lt
- 1601–2400 Lt
- 2401–3200 Lt
- 3201–4000 Lt
- 4001 Lt ir daugiau

**24. Kokia pajamų suma tenka vienam Jūsų šeimos nariui per mėnesį, litais (sudėkite visų savo šeimos narių pajamas ir padalinkite iš šeimos narių skaičiaus):**

- Iki 400 Lt
- 401–800 Lt
- 801–1200 Lt
- 1201–1600 Lt
- 1601–2000 Lt
- 2001 Lt ir daugiau

**25. Jūsų lytis:**

- Moteris
- Vyras

**26. Jūsų amžius:**

- 15–24 metai
- 25–34 metai
- 35–44 metai
- 45–54 metai
- 55–64 metai
- 65 metai ir vyresni

**27. Jūsų išsilavinimas yra:**

- Aukštasis
- Aukštesnysis
- Specialusis vidurinis
- Vidurinis su profesine kvalifikacija
- Vidurinis
- Pagrindinis su profesine kvalifikacija
- Pagrindinis
- Pradinis su profesine kvalifikacija
- Pradinis

**28. Gyvenamoji vieta:**

- Didmiestis
- Kitas miestas
- Rajonas
- Kaimas

DĖKOJU UŽ ATSAKYMUS

## TYRIMO ANKETOS KLAUSIMŲ APIBŪDINIMAS

Klausimai	Klausimo interpretacija	
1–5	Atsakymai į šiuos klausimus padeda sužinoti, su kokiais kliūtimis yra tekę susidurti moterims ir vyrams siekiant įsidarbinti bei darbo vietoje, taip pat nustatyti, ar Lietuvoje egzistuoja diskriminacija.	Moterų ir vyrų nuomonė apie jų galimybes dalyvauti darbo rinkoje
6	Atsakymai į šį klausimą padeda išsiaiškinti, kaip gyventojai vertina savo padėtį darbo rinkoje, kas labiausiai įtakoja skirtingas moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje.	
7–9	Atsakymai į šiuos klausimus leidžia išsiaiškinti, kas dažniausiai patenka į skurstančiųjų gretas Lietuvoje ir kokios pagrindinės to priežastys.	Skurdo apraiškos ir lyčių aspektas
10	Klausimas padeda atskleisti kultūrinių veiksnių svarbą darbinėje veikloje bei išsiaiškinti vis dar galjus visuomenėje stereotipus.	Kultūrinių, psichologinių ir institucinių veiksnių svarba įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje
11	Klausimas padeda sužinoti, kokie asmenybės psichologiniai bruožai yra svarbūs moterims ir vyrams priimant sprendimus dėl profesinės karjeros.	
12–14	Klausimais siekiama išsiaiškinti, ar svarbūs, ir kokie, instituciniai veiksniai įgyvendinant lyčių lygybę darbo rinkoje.	
15	Klausimas leidžia įvardinti, kokie veiksniai – ekonominiai, socialiniai, kultūriniai, psichologiniai ar instituciniai – labiausiai įtakoja moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje.	
16–28	Atsakymai į šiuos klausimus padeda išryškinti pagrindines socialines demografines asmenų charakteristikas ir pagrįsti jų nuomonę apie diskriminacijos darbo rinkoje apraiškas.	

Šaltinis: sudaryta autorės.



**MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE SKIRTUMŲ  
ĮVERTINIMO RODIKLIŲ RINKINYS**

Dimensijos	Parinkti rodikliai
EKONOMINĖ	Lyčių vidutinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų skirtumas, proc. ( $e_1$ )
	Moterų ir vyrų verslininkų skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $e_2$ )
	Moterų ir vyrų įmonių valdybos narių skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $e_3$ )
	Lyčių užimtumo skirtumas, proc. p. ( $e_4$ )
	Lyčių nedarbo lygio skirtumas, proc. p. ( $e_5$ )
	Moterų ir vyrų, kurie augina vaikus iki 12 m., užimtumo lygio skirtumas, proc. p. ( $e_6$ )
	Lyčių segregacija ekonomikos sektoriuose ( $e_7$ )
	Darbo užmokesčio atotrūkis, proc. ( $e_8$ )
SOCIALINĖ	Aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $s_1$ )
	Lyčių profesinė segregacija ( $s_2$ )
	Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio po socialinių išmokų skirtumas, proc. p. ( $s_3$ )
	Moterų ir vyrų skurdo rizikos lygio iki socialinių išmokų skirtumas, proc. p. ( $s_4$ )
	Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas, proc., vieno asmens namų ūkyje, 65 m. ir vyresnių ( $s_5$ )
	Lyčių skurdo rizikos lygio skirtumas, proc., vieno asmens namų ūkyje, iki 65 m. ( $s_6$ )
KULTŪRINĖ	Valdžios (galios) pozicija ( $k_1$ )
	Individualizmas ( $k_2$ )
	Vyriškumas ( $k_3$ )
	Neaiškumų vengimas ( $k_4$ )
	Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas ( $k_5$ )
INSTITUCINĖ	Atskaitomybė ( $i_1$ )
	Politinis stabilumas ( $i_2$ )
	Vyriausybės efektyvumas ( $i_3$ )
	Valstybinio reguliavimo kokybė ( $i_4$ )
	Teisėtumas ( $i_5$ )
	Korupcijos kontrolė ( $i_6$ )
	Moterų ir vyrų ministrų nacionalinėse vyriausybėse skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $i_7$ )
	Moterų ir vyrų parlamento narių skaičiaus skirtumas, proc. p. ( $i_8$ )

Šaltinis: sudaryta autorės.

**KORELIACINĖ MATRICA**  
**Ekonominė dimensija**

		$e_1$	$e_2$	$e_3$	$e_4$	$e_5$	$e_6$	$e_7$	$e_8$
$e_1$	Correlation Coefficient	1	-0,3060	-0,1880	-0,2528	-0,2322	0,0680	0,3664	0,3065
	Sig. (2-tailed)	.	0,1207	0,3477	0,2033	0,2437	0,7412	0,0601	0,1200
$e_2$	Correlation Coefficient	-0,3060	1	-0,1098	0,1203	-0,0434	-0,0809	-0,0951	0,0006
	Sig. (2-tailed)	0,1207	.	0,5856	0,5499	0,8298	0,6944	0,6369	0,9976
$e_3$	Correlation Coefficient	-0,1880	-0,1098	1	0,6340	0,3516	-0,3783	-0,3490	-0,1402
	Sig. (2-tailed)	0,3477	0,5856	.	0,0004	0,0721	0,0567	0,0744	0,4854
$e_4$	Correlation Coefficient	-0,2528	0,1203	0,6340	1	0,5902	-0,7823	-0,4928	-0,1226
	Sig. (2-tailed)	0,2033	0,5499	0,0004	.	0,0012	0,0000	0,0090	0,5425
$e_5$	Correlation Coefficient	-0,2322	-0,0434	0,3516	0,5902	1	-0,4174	-0,2302	-0,1964
	Sig. (2-tailed)	0,2437	0,8298	0,0721	0,0012	.	0,0339	0,2481	0,3262
$e_6$	Correlation Coefficient	0,0680	-0,0809	-0,3783	-0,7823	-0,4174	1	0,2726	-0,2027
	Sig. (2-tailed)	0,7412	0,6944	0,0567	0,0000	0,0339	.	0,1778	0,3206
$e_7$	Correlation Coefficient	0,3664	-0,0951	-0,3490	-0,4928	-0,2302	0,2726	1	0,1490
	Sig. (2-tailed)	0,0601	0,6369	0,0744	0,0090	0,2481	0,1778	.	0,4582
$e_8$	Correlation Coefficient	0,3065	0,0006	-0,1402	-0,1226	-0,1964	-0,2027	0,1490	1
	Sig. (2-tailed)	0,1200	0,9976	0,4854	0,5425	0,3262	0,3206	0,4582	.

Šaltinis: sudaryta autorės.

**Socialinĕ dimensija**

		$s_1$	$s_2$	$s_3$	$s_4$	$s_5$	$s_6$
$s_1$	Correlation Coefficient	1	0,4398	0,2014	0,1729	-0,3704	0,4408
	Sig. (2-tailed)	.	0,0217	0,3138	0,3884	0,0572	0,0214
$s_2$	Correlation Coefficient	0,4398	1	0,3067	0,2380	-0,2726	0,2852
	Sig. (2-tailed)	0,0217	.	0,1197	0,2320	0,1690	0,1494
$s_3$	Correlation Coefficient	0,2014	0,3067	1	0,7133	-0,5894	-0,2787
	Sig. (2-tailed)	0,3138	0,1197	.	0,0000	0,0012	0,1592
$s_4$	Correlation Coefficient	0,1729	0,2380	0,7133	1	-0,3573	-0,1269
	Sig. (2-tailed)	0,3884	0,2320	0,0000	.	0,0673	0,5280
$s_5$	Correlation Coefficient	-0,3704	-0,2726	-0,5894	-0,3573	1	-0,0368
	Sig. (2-tailed)	0,0572	0,1690	0,0012	0,0673	.	0,8554
$s_6$	Correlation Coefficient	0,4408	0,2852	-0,2787	-0,1269	-0,0368	1
	Sig. (2-tailed)	0,0214	0,1494	0,1592	0,5280	0,8554	.

Šaltinis: sudaryta autorĕs.

**Kultūrinĕ dimensija**

		$k_1$	$k_2$	$k_3$	$k_4$	$k_5$
$k_1$	Correlation Coefficient	1	-0,4593	0,1411	0,6446	-0,0520
	Sig. (2-tailed)	.	0,0209	0,5010	0,0005	0,8866
$k_2$	Correlation Coefficient	-0,4593	1	-0,0532	-0,3894	0,4146
	Sig. (2-tailed)	0,0209	.	0,8007	0,0543	0,2335
$k_3$	Correlation Coefficient	0,1411	-0,0532	1	0,0487	0,1677
	Sig. (2-tailed)	0,5010	0,8007	.	0,8172	0,6433
$k_4$	Correlation Coefficient	0,6446	-0,3894	0,0487	1	0,1033
	Sig. (2-tailed)	0,0005	0,0543	0,8172	.	0,7763
$k_5$	Correlation Coefficient	-0,0520	0,4146	0,1677	0,1033	1
	Sig. (2-tailed)	0,8866	0,2335	0,6433	0,7763	.

Šaltinis: sudaryta autorĕs.

## Institucinė dimensija

		$i_1$	$i_2$	$i_3$	$i_4$	$i_5$	$i_6$	$i_7$	$i_8$
$i_1$	Correlation Coefficient	1	0,6794	0,9326	0,8732	0,9417	0,9446	-0,6138	-0,5422
	Sig. (2-tailed)	.	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0007	0,0035
$i_2$	Correlation Coefficient	0,6794	1	0,6645	0,4982	0,6682	0,6553	-0,2542	-0,2487
	Sig. (2-tailed)	0,0001	.	0,0002	0,0082	0,0001	0,0002	0,2008	0,2109
$i_3$	Correlation Coefficient	0,9326	0,6645	1	0,8799	0,9617	0,9545	-0,5895	-0,4862
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0002	.	0,0000	0,0000	0,0000	0,0012	0,0101
$i_4$	Correlation Coefficient	0,8732	0,4982	0,8799	1	0,8836	0,8732	-0,5316	-0,4604
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0082	0,0000	.	0,0000	0,0000	0,0043	0,0157
$i_5$	Correlation Coefficient	0,9417	0,6682	0,9617	0,8836	1	0,9518	-0,6249	-0,4920
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	.	0,0000	0,0005	0,0091
$i_6$	Correlation Coefficient	0,9446	0,6553	0,9545	0,8732	0,9518	1	-0,6511	-0,5755
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000	0,0000	.	0,0002	0,0017
$i_7$	Correlation Coefficient	-0,6138	-0,2542	-0,5895	-0,5316	-0,6249	-0,6511	1	0,6879
	Sig. (2-tailed)	0,0007	0,2008	0,0012	0,0043	0,0005	0,0002	.	0,0001
$i_8$	Correlation Coefficient	-0,5422	-0,2487	-0,4862	-0,4604	-0,4920	-0,5755	0,6879	1
	Sig. (2-tailed)	0,0035	0,2109	0,0101	0,0157	0,0091	0,0017	0,0001	.

Šaltinis: sudaryta autorės.

## TYRIMUI ATRINKTI EUROPOS SĄJUNGOS ŠALIŲ NARIŲ RODIKLIAI

Šalys	Ekonominė dimensija				Socialinė dimensija			Kultūrinė dimensija		Institucinė dimensija		
	$e_1$	$e_2$	$e_4$	$e_8$	$s_1$	$s_3$	$s_6$	$k_1$	$k_3$	$i_1$	$i_3$	$i_8$
Airija	5,66	61,6	14,7	17,1	12,6	1,9	8	28	68	1,4	1,61	74
Austrija	4,94	39	12,7	25,5	3,2	2,3	-2,5	11	79	1,36	1,71	38
Belgija	5,14	41,6	12,4	9	17,4	2,3	-4,9	65	54	1,37	1,36	26
Bulgarija	4,77	37,2	9	13,6	22,8	3,1	-10,3	70	40	0,6	0,1	56
Čekija	4,43	46,2	17,8	26,2	16,2	2,1	-7,2	57	57	1,02	1,07	68
Danija	4,71	52	7,6	17,1	13,6	0,3	-3,7	18	16	1,48	2,19	24
Estija	11,34	32	7,3	30,9	38,6	5,5	2,6	40	30	1,03	1,15	58
Graikija	5,09	43	26,3	22	18,6	1,1	-1,6	60	57	0,88	0,56	68
Ispanija	5,45	29,8	18,6	16,1	16,8	2,7	-6,7	57	86	1,12	0,99	30
Italija	6,66	30,6	23,1	4,9	19	3	-9	50	70	0,96	0,39	58
Jungtinė Karalystė	6,18	33,2	11,5	21,4	15,8	2,6	-1	35	66	1,33	1,74	62
Kipras	3,3	83,6	16,3	21,6	23,2	4,3	-25,6	-	-	0,99	1,25	68
Latvija	9,01	29,4	6,7	13,4	43	4,6	0,8	44	9	0,86	0,56	58
Lenkija	2,02	30,6	13,9	9,8	31,6	-0,3	12,1	68	64	0,86	0,48	60
Lietuva	8,67	36,4	5,3	21,6	33,4	4,4	7,6	45	65	0,85	0,64	54
Liuksemburgas	2,67	40,8	16,4	12,4	-1,2	1,8	-1,2	40	50	1,5	1,65	50
Malta	3,56	68	35,1	9,2	18,8	1,8	-6,9	56	47	1,21	1,26	82
Nyderlandai	5,05	41,4	12,1	19,6	13,4	-0,1	-0,8	38	14	1,53	1,86	18
Portugalija	3,25	36,6	11,5	9,2	19,2	1,2	2,8	63	31	1,19	1,05	42
Prancūzija	4,28	20	9,2	17,9	10,4	1,5	-1,3	68	43	1,24	1,54	62
Rumunija	2,79	46,6	13,2	9	27,4	1,9	0,1	90	42	0,48	-0,14	80
Slovakija	5,82	39	15,4	20,9	28,4	1,4	5,8	104	110	0,89	0,76	62
Slovėnija	4,34	49,6	8,5	8,5	25,6	2,6	13,7	-	-	1,02	1,09	74
Suomija	6,47	56,8	4,1	20	28	1,8	7	33	26	1,48	1,95	18
Švedija	4,41	48	4,9	17,1	27	1,7	1,1	31	5	1,53	1,99	8
Vengrija	1,61	42,8	12,4	17,5	33,6	0	13,3	46	88	1	0,66	78
Vokietija	4,89	38,4	10,5	23,2	15,6	2	0,8	35	66	1,34	1,65	34

Šaltinis: sudaryta autorės.

## MIN-MAX RODIKLIŲ REIKŠMĖS

Šalys	Ekonominė dimensija				Socialinė dimensija			Kultūrinė dimensija		Institucinė dimensija		
	$e_1$	$e_2$	$e_4$	$e_8$	$s_1$	$s_3$	$s_6$	$k_1$	$k_3$	$i_1$	$i_3$	$i_8$
Airija	0,416	0,654	0,342	0,469	0,688	0,379	0,145	0,183	0,600	0,124	0,249	0,892
Austrija	0,342	0,299	0,277	0,792	0,900	0,448	0,412	0	0,705	0,162	0,206	0,405
Belgija	0,363	0,340	0,268	0,158	0,579	0,448	0,473	0,581	0,467	0,152	0,356	0,243
Bulgarija	0,325	0,270	0,158	0,335	0,457	0,586	0,611	0,634	0,333	0,886	0,897	0,649
Čekija	0,290	0,412	0,442	0,819	0,606	0,414	0,532	0,495	0,495	0,486	0,481	0,811
Danija	0,319	0,503	0,113	0,469	0,665	0,103	0,443	0,075	0,105	0,048	0,000	0,216
Estija	1	0,189	0,103	1	0,100	1	0,282	0,312	0,238	0,476	0,446	0,676
Graikija	0,358	0,362	0,716	0,658	0,552	0,241	0,389	0,527	0,495	0,619	0,700	0,811
Ispanija	0,395	0,154	0,468	0,431	0,593	0,517	0,519	0,495	0,771	0,390	0,515	0,297
Italija	0,519	0,167	0,613	0	0,543	0,569	0,578	0,419	0,619	0,543	0,773	0,676
Jungtinė Karalystė	0,470	0,208	0,239	0,635	0,615	0,500	0,374	0,258	0,581	0,190	0,193	0,730
Kipras	0,174	1	0,394	0,642	0,448	0,793	1	-	-	0,514	0,403	0,811
Latvija	0,761	0,148	0,084	0,327	0	0,845	0,328	0,355	0,038	0,638	0,700	0,676
Lenkija	0,042	0,167	0,316	0,188	0,258	0	0,041	0,613	0,562	0,638	0,734	0,703
Lietuva	0,726	0,258	0,039	0,642	0,217	0,810	0,155	0,366	0,571	0,648	0,665	0,622
Liuksemburgas	0,109	0,327	0,397	0,288	1	0,362	0,379	0,312	0,429	0,029	0,232	0,568
Malta	0,200	0,755	1	0,165	0,548	0,362	0,524	0,484	0,400	0,305	0,399	1
Nyderlandai	0,354	0,336	0,258	0,565	0,670	0,034	0,369	0,290	0,086	0,000	0,142	0,135
Portugalija	0,169	0,261	0,239	0,165	0,538	0,259	0,277	0,559	0,248	0,324	0,489	0,459
Prancūzija	0,274	0	0,165	0,500	0,738	0,310	0,382	0,613	0,362	0,276	0,279	0,730
Rumunija	0,121	0,418	0,294	0,158	0,353	0,379	0,346	0,849	0,352	1	1	0,973
Slovakija	0,433	0,299	0,365	0,615	0,330	0,293	0,201	1	1	0,610	0,614	0,730
Slovėnija	0,281	0,465	0,142	0,138	0,394	0,500	0	-	-	0,486	0,472	0,892
Suomija	0,499	0,579	0	0,581	0,339	0,362	0,170	0,237	0,200	0,048	0,103	0,135
Švedija	0,288	0,440	0,026	0,469	0,362	0,345	0,321	0,215	0	0	0,086	0
Vengrija	0	0,358	0,268	0,485	0,213	0,052	0,010	0,376	0,790	0,505	0,657	0,946
Vokietija	0,337	0,289	0,206	0,704	0,620	0,397	0,328	0,258	0,581	0,181	0,232	0,351

Šaltinis: sudaryta autorės.

**SOCIALINĖS DEMOGRAFINĖS RESPONDENTŲ  
CHARAKTERISTIKOS**

		<b>N</b>	<b>Proc.</b>
<b>Dirba</b>	Visą darbo dieną	255	61,6
	Ne visą darbo dieną	73	17,6
	Nedirba	86	20,8
<b>Darbo vieta</b>	Valstybinėje įmonėje, organizacijoje	159	38,4
	Privačioje įmonėje	141	34,1
	Turi nuosavą verslą	28	6,8
	Šiuo metu nedirba	86	20,8
<b>Užsiėmimas</b>	Vadovas, vadovė, įmonės savininkas, savininkė	41	9,9
	Tarnautojas, tarnautoja	98	23,7
	Specialistas, specialistė	104	25,1
	Darbininkas, darbininkė	62	15,0
	Ūkininkas, ūkininkė	8	1,9
	Studentas, studentė	12	2,9
	Namų šeimininkė/vaiko priežiūros atostogos	14	3,4
	Pensininkas, pensininkė	2	0,5
	Bedarbis, bedarbė	61	14,7
	Kitas užsiėmimas	12	2,9
<b>Šeimyninė padėtis</b>	Nevedęs, netekėjusi	117	28,3
	Vedęs, ištekėjusi	209	50,5
	Išsiskyręs, išsiskyrusi	49	11,8
	Santuoka registruota, bet negyvena kartu	3	0,7
	Gyvena neregistruotoje santuokoje	22	5,3
	Našlys, našlė	14	3,4
<b>Gyvena</b>	Vienas	89	21,5
	Du suaugę asmenys be vaikų	89	21,5
	Vienas suaugęs asmuo su vienu vaiku	22	5,3
	Vienas suaugęs asmuo su dviem vaikais	18	4,3
	Vienas suaugęs asmuo su trimis ir daugiau vaikų	2	0,5
	Du suaugę asmenys su vienu vaiku	77	18,6
	Du suaugę asmenys su dviem vaikais	96	23,2
	Du suaugę asmenys su trimis ir daugiau vaikų	21	5,1
<b>Pagrindinis pajamų šaltinis</b>	Atlyginimas	302	72,9
	Palūkanos, dividendai	2	0,5
	Senatvės pensija	1	0,2
	Socialinė išmoka	37	8,9
	Nedarbo draudimo išmoka	34	8,2
	Stipendija	7	1,7
	Pajamos iš verslo, individualios veiklos	25	6,0
	Išmokos vaikams iki 18 metų	2	0,5
	Pajamos iš kūrybinės veiklos	2	0,5
	Kitas	2	0,5

14 PRIEDO tęsinys

		<b>N</b>	<b>Proc.</b>
<b>Asmeninės mėnesio pajamos, Lt</b>	Iki 800 Lt	118	28,5
	801–1600 Lt	123	29,7
	1601–2400 Lt	97	23,4
	2401–3200 Lt	35	8,5
	3201–4000 Lt	22	5,3
	4001– Lt ir daugiau	19	4,6
<b>Tenka vienam šeimos nariui per mėnesį, Lt</b>	Iki 400 Lt	56	13,5
	401–800 Lt	127	30,7
	801–1200 Lt	102	24,6
	1201–1600 Lt	47	11,4
	1601–2000 Lt	38	9,2
	2001 Lt ir daugiau	44	10,6
<b>Lytis</b>	Moteris	305	73,7
	Vyras	109	26,3
<b>Amžius</b>	15–24 metai	86	20,8
	25–34 metai	96	23,2
	35–44 metai	106	25,6
	45–54 metai	89	21,5
	55–64 metai	34	8,2
	65 metai ir vyresni	3	0,7
<b>Išsilavinimas</b>	Aukštasis	214	51,7
	Aukštesnysis	60	14,5
	Specialusis vidurinis	22	5,3
	Vidurinis su profesine kvalifikacija	33	8,0
	Vidurinis	80	19,3
	Pagrindinis su profesine kvalifikacija	2	0,5
	Pagrindinis	1	0,2
	Pradinis su profesine kvalifikacija	1	0,2
	Pradinis	1	0,2
<b>Gyvenamoji vieta</b>	Didmiestis	176	42,5
	Kitas miestas	117	28,3
	Rajonas	72	17,4
	Kaimas	49	11,8

Šaltinis: sudaryta autorės.



### ATSAKYMŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ

		Moterys	Vyrai
Dirba	Visą darbo dieną	60,0	66,1
	Ne visą darbo dieną	17,0	19,3
	Nedirba	23,0	14,7
Norėtų dirbti	Visą darbo dieną	61,0	64,2
	Ne visą darbo dieną	28,5	21,1
	Nežino, sunku pasakyti	10,5	14,7
Darbo vieta	Valstybinėje įmonėje, organizacijoje	44,3	22,0
	Privačioje įmonėje	28,2	50,5
	Turi nuosavą verslą ar ūkį	4,9	11,9
	Šiuo metu nedirba	22,6	15,6
Užsiėmimas	Vadovas, vadovė, įmonės savininkas, savininkė	6,9	18,3
	Tarnautojas, tarnautoja	25,9	17,4
	Specialistas, specialistė	27,5	18,3
	Darbininkas, darbininkė	12,5	22,0
	Ūkininkas, ūkininkė	1,3	3,7
	Studentas, studentė	3,0	2,8
	Namų šeimininkė / vaiko priežiūros atostogos	4,6	
	Pensininkas, pensininkė	0,7	
	Bedarbis, bedarbė	15,4	12,8
Kitas užsiėmimas	2,3	4,6	
Šeimyninė padėtis	Nevedęs, netekėjusi	26,2	33,9
	Vedęs, ištekėjusi	48,9	55,0
	Išsiskyręs, išsiskyrusi	14,4	4,6
	Santuoka registruota, bet negyvena kartu	0,7	0,9
	Gyvena neregistruotoje santuokoje	5,2	5,5
	Našlys, našlė	4,6	
Gyvena	Vienas	22,0	20,2
	Du suaugę asmenys be vaikų	20,7	23,9
	Vienas suaugęs asmuo su vienu vaiku	6,9	0,9
	Vienas suaugęs asmuo su dviem vaikais	5,6	0,9
	Vienas suaugęs asmuo su trimis ir daugiau vaikų	0,7	
	Du suaugę asmenys su vienu vaiku	15,7	26,6
	Du suaugę asmenys su dviem vaikais	23,6	22,0
	Du suaugę asmenys su trimis ir daugiau vaikų	4,9	5,5
Pagrindinis pajamų šaltinis	Atlyginimas	73,4	71,6
	Palūkanos, dividendai	0,7	
	Senatvės pensija	0,3	
	Socialinė išmoka	10,2	5,5
	Nedarbo draudimo išmoka	8,2	8,3
	Pajamos iš verslo, individualios veiklos	3,9	11,9
	Išmokos vaikams iki 18 metų	0,7	
	Pajamos iš kūrybinės veiklos		1,8
	Kitas	2,7	0,9

15 PRIEDO tęsinys

		<b>Moterys</b>	<b>Vyrai</b>
Asmeninės mėnesio pajamos, litais	Iki 800 Lt	31,5	20,2
	801–1600 Lt	30,5	27,5
	1601–2400 Lt	23,9	22,0
	2401–3200 Lt	7,5	11,0
	3201–4000 Lt	3,9	9,2
	4001 Lt ir daugiau	2,6	10,1
Pajamų suma, tenkanti vienam šeimos nariui per mėnesį, litais	Iki 400 Lt	14,8	10,1
	401–800 Lt	32,1	26,6
	801–1200 Lt	23,6	27,5
	1201–1600 Lt	12,1	9,2
	1601–2000 Lt	9,2	9,2
	2001 Lt ir daugiau	8,2	17,4
Amžius	15–24 metai	19,7	23,9
	25–34 metai	24,3	20,2
	35–44 metai	26,9	22,0
	45–54 metai	20,3	24,8
	55–64 metai	7,9	9,2
	65 metai ir vyresni	1,0	-
Išsilavinimas	Aukštasis	53,1	47,7
	Aukštesnysis	14,8	13,8
	Specialusis vidurinis	4,9	6,4
	Vidurinis su profesine kvalifikacija	7,5	9,2
	Vidurinis	18,0	22,9
	Pagrindinis su profesine kvalifikacija	0,7	-
	Pagrindinis	0,3	-
	Pradinis su profesine kvalifikacija	0,3	-
	Pradinis	0,3	-
Gyvenamoji vieta	Didmiestis	42,3	43,1
	Kitas miestas	28,9	26,6
	Rajonas	17,0	18,3
	Kaimas	11,8	11,9

Šaltinis: sudaryta autorės.

**RESPONDENTŲ NUOMONĖ APIE DISKRIMINACIJĄ DARBO  
RINKOJE**

		Taip	Ne	Nežinau, sunku pasakyti
Lytis	Moterys	30,8	47,2	22,0
	Vyrai	22,0	56,9	21,1
Amžius	15–24	36,0	43,0	20,9
	25–34	28,1	44,8	27,1
	35–44	18,9	60,4	20,8
	45–54	37,1	44,9	18,0
	55–64	20,6	64,7	14,7
	65 m. ir vyresni	0,0	0,0	100
Išsilavinimas	Aukštasis	28,0	50,0	22,0
	Aukštesnysis	20,0	51,7	28,3
	Specialus vidurinis	36,4	40,9	22,7
	Vidurinis su profesine kvalifikacija	27,3	54,5	18,2
	Vidurinis	33,8	50,0	16,3
	Pagrindinis su profesine kvalifikacija	50,0	50,0	0,0
	Pagrindinis	0,0	0,0	100,0
	Pradinis su profesine kvalifikacija	100,0	0,0	0,0
	Pradinis	0,0	0,0	100,0
Darbo vieta	Valstybinė įmonė, organizacija	22,6	54,1	23,3
	Privati įmonė	26,2	52,5	21,3
	Turi nuosavą verslą ar ūkį	14,3	71,4	14,3
	Šiuo metu nedirba	47,7	30,2	22,1
Dirba	Visą darbo dieną	22,0	56,1	22,0
	Ne visą darbo dieną	28,8	49,3	21,9
	Nedirba	47,7	31,4	20,9
Užsiėmimas	Vadovas (-ė), įmonės savininkas (-ė)	14,6	75,6	9,8
	Tarnautojas (-a)	19,4	57,1	23,5
	Specialistas (-ė)	24,0	52,9	23,1
	Darbininkas (-ė)	33,9	48,4	17,7
	Ūkininkas (-ė)	25,0	37,5	37,5
	Studentas (-ė)	41,7	41,7	16,7
	Namų šeimininkė/vaiko prižiūros atostogos	35,7	50,0	14,3
	Pensininkas (-ė)	0,0	50,0	50,0
	Bedarbis (-ė)	50,8	24,6	24,6
	Kitas užsiėmimas	33,3	25,0	41,7

16 PRIEDO tęsinys

		Taip	Ne	Nežinau, sunku pasakyti
Šeiminė padėtis	Nevedęs, netekėjusi	32,5	46,2	21,4
	Vedęs, ištekejusi	24,4	52,2	23,4
	Išsiskyręs, išsiskyrusi	38,8	42,9	18,4
	Santuoka registruota, bet negyvena kartu	66,7	33,3	0,0
	Gyvena neregistruotoje santuokoje	36,4	45,5	18,2
	Našlys, našlė	0,0	78,6	21,4
Namų ūkio tipas	Vienas	28,1	47,2	24,7
	Du suaugę asmenys be vaikų	32,6	51,7	15,7
	Vienas suaugęs asmuo su vienu vaiku	31,8	50,0	18,2
	Vienas suaugęs asmuo su dviem vaikais	33,3	55,6	11,1
	Vienas suaugęs asmuo su trimis ir daugiau vaikų	0,0	0,0	100,0
	Du suaugę asmenys su vienu vaiku	29,9	45,5	24,7
	Du suaugę asmenys su dviem vaikais	21,9	54,2	24,0
	Du suaugę asmenys su trimis ir daugiau vaikų	33,3	47,6	19,0
Asmeninės mėnesio pajamos	Iki 800 Lt	43,2	33,9	22,9
	801–1600 Lt	29,3	51,2	19,5
	1601–2400 Lt	19,6	51,5	28,9
	2401–3200 Lt	11,4	68,6	20,0
	3201–4000 Lt	22,7	59,1	18,2
	4001 Lt ir daugiau	15,8	84,2	0,0
Gyvenamoji vieta	Didmiestis	27,8	48,3	23,9
	Kitas miestas	33,3	52,1	14,5
	Rajonas	29,2	51,4	19,4
	Kaimas	18,4	46,9	34,7

Šaltinis: sudaryta autorės.

## DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE PRIEŽASTYS

				Moterys	Vyrai
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Diskriminacija dėl lyties	Labai dažnai	2,6	0,0
			Dažnai	4,3	0,0
			Kartais	6,9	1,8
			Retai	4,9	2,8
			Niekada	12,1	17,4
	Ne	Diskriminacija dėl lyties	Labai dažnai	0,7	0,0
			Dažnai	1,3	0,0
			Kartais	3,6	1,8
			Retai	5,2	6,4
			Niekada	36,4	48,6
	Nežinau, sunku pasakyti	Diskriminacija dėl lyties	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	0,0	0,9
			Kartais	3,9	2,8
			Retai	6,6	1,8
			Niekada	11,5	15,6
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Darbo užmokesčio diskriminacija	Labai dažnai	4,6	1,8
			Dažnai	10,5	7,3
			Kartais	7,9	6,4
			Retai	2,6	1,8
			Niekada	5,2	4,6
	Ne	Darbo užmokesčio diskriminacija	Labai dažnai	3,6	0,9
			Dažnai	5,9	3,7
			Kartais	7,9	17,4
			Retai	7,9	10,1
			Niekada	22,0	24,8
	Nežinau, sunku pasakyti	Darbo užmokesčio diskriminacija	Labai dažnai	0,7	0,9
			Dažnai	3,6	2,8
			Kartais	9,2	6,4
			Retai	4,3	4,6
			Niekada	4,3	6,4
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Blogos darbo sąlygos	Labai dažnai	2,0	2,8
			Dažnai	6,9	4,6
			Kartais	8,9	8,3
			Retai	6,6	4,6
			Niekada	6,6	1,8
	Ne	Blogos darbo sąlygos	Labai dažnai	2,3	1,8
			Dažnai	4,6	5,5
			Kartais	11,1	22,9
			Retai	10,8	15,6
			Niekada	18,4	11,0
	Nežinau, sunku pasakyti	Blogos darbo sąlygos	Labai dažnai	1,0	0,9
			Dažnai	2,3	2,8
			Kartais	6,6	7,3
			Retai	7,5	4,6
			Niekada	4,6	5,5

				<b>Moterys</b>	<b>Vyrai</b>
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Patirties trūkumas	Labai dažnai	9,2	3,7
			Dažnai	5,9	6,4
			Kartais	7,5	5,5
			Retai	4,6	4,6
			Niekada	3,6	1,8
	Ne	Patirties trūkumas	Labai dažnai	4,6	4,6
			Dažnai	7,9	11,9
			Kartais	13,1	16,5
			Retai	9,5	9,2
			Niekada	12,1	14,7
	Nežinau, sunku pasakyti	Patirties trūkumas	Labai dažnai	3,9	0,0
			Dažnai	4,3	5,5
			Kartais	5,2	10,1
			Retai	5,6	3,7
			Niekada	3,0	1,8
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Diskriminacija dėl amžiaus	Labai dažnai	4,6	0,9
			Dažnai	4,9	3,7
			Kartais	7,2	7,3
			Retai	5,6	1,8
			Niekada	8,5	8,3
	Ne	Diskriminacija dėl amžiaus	Labai dažnai	0,3	0,0
			Dažnai	4,9	4,6
			Kartais	4,3	8,3
			Retai	11,1	14,7
			Niekada	26,6	29,4
	Nežinau, sunku pasakyti	Diskriminacija dėl amžiaus	Labai dažnai	1,3	0,0
			Dažnai	2,0	2,8
			Kartais	3,6	4,6
			Retai	5,6	4,6
			Niekada	9,5	9,2
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Diskriminacija dėl išvaizdos	Labai dažnai	1,0	0,0
			Dažnai	2,0	0,9
			Kartais	3,3	1,8
			Retai	5,6	4,6
			Niekada	19,0	14,7
	Ne	Diskriminacija dėl išvaizdos	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	1,0	0,0
			Kartais	2,0	2,8
			Retai	5,9	7,3
			Niekada	38,4	46,8
	Nežinau, sunku pasakyti	Diskriminacija dėl išvaizdos	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	0,0	0,0
			Kartais	1,6	0,9
			Retai	4,3	3,7
			Niekada	16,1	16,5

				Moterys	Vyrai
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Socialinis statusas	Labai dažnai	2,3	0,9
			Dažnai	1,3	0,9
			Kartais	3,3	2,8
			Retai	5,6	5,5
			Niekada	18,4	11,9
	Ne	Socialinis statusas	Labai dažnai	0,7	0,0
			Dažnai	2,0	0,0
			Kartais	2,3	3,7
			Retai	4,9	9,2
			Niekada	37,4	44,0
	Nežinau, sunku pasakyti	Socialinis statusas	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	0,3	0,0
			Kartais	2,6	0,9
			Retai	3,3	6,4
			Niekada	15,7	13,8
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Šeiminei padėtis	Labai dažnai	1,3	0,9
			Dažnai	2,0	0,0
			Kartais	3,6	1,8
			Retai	5,6	3,7
			Niekada	18,4	15,6
	Ne	Šeiminei padėtis	Labai dažnai	0,7	0,0
			Dažnai	1,0	0,0
			Kartais	2,3	3,7
			Retai	8,2	2,8
			Niekada	35,1	50,5
	Nežinau, sunku pasakyti	Šeiminei padėtis	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	1,3	0,0
			Kartais	1,3	1,8
			Retai	5,2	2,8
			Niekada	14,1	16,5
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimas	Labai dažnai	0,3	0,0
			Dažnai	2,6	0,9
			Kartais	4,6	1,8
			Retai	5,2	5,5
			Niekada	18,0	13,8
	Ne	Šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimas	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	2,0	0,0
			Kartais	4,9	5,5
			Retai	7,9	3,7
			Niekada	32,5	47,7
	Nežinau, sunku pasakyti	Šeimyninių pareigų ir darbo nesuderinimas	Labai dažnai	0,0	0,0
			Dažnai	0,7	0,0
			Kartais	3,3	1,8
			Retai	3,9	3,7
			Niekada	14,1	15,6

17 PRIEDO tęsinys

				<b>Moterys</b>	<b>Vyrai</b>
Jaučiasi diskriminuojamas dėl kokios nors priežasties darbo rinkoje	Taip	Vaikų skaičius šeimoje	Labai dažnai	0,3	0,0
			Dažnai	1,3	0,0
			Kartais	2,0	1,8
			Retai	3,0	4,6
			Niekada	24,3	15,6
	Ne	Vaikų skaičius šeimoje	Labai dažnai	0,3	0,0
			Dažnai	1,6	0,9
			Kartais	1,3	2,8
			Retai	4,9	3,7
			Niekada	39,0	49,5
	Nežinau, sunku pasakyti	Vaikų skaičius šeimoje	Labai dažnai	0,7	0,0
			Dažnai	1,0	0,0
			Kartais	0,7	0,0
			Retai	3,6	0,9
			Niekada	16,1	20,2

Šaltinis: sudaryta autorės.



**MOTERŲ IR VYRŲ ATSAKYMAI APIE JŲ PADĖTĮ DARBO  
RINKOJE**

	Moterims ir vyrams vienodai apmokama už tą patį darbą				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	3,0	15,7	19,0	49,2	13,1
Vyrai	4,6	27,5	34,9	33,0	0,0

	Darbo rinkoje labiau vertinami darbuotojai, kurie daugiau dėmesio skiria profesinei karjerai				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	38,0	48,5	7,5	4,9	1,0
Vyrai	29,4	54,1	11,0	3,7	1,8

	Lietuvoje vyrai ir moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros profesinėje srityje				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	4,9	36,7	11,1	41,0	6,2
Vyrai	11,0	47,7	20,2	21,1	0,0

	Vyrų išsilavinimas turi įtakos jų profesinei karjerai				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	22,3	53,1	14,8	9,2	0,7
Vyrai	35,8	55,0	6,4	1,8	0,9

	Moterų išsilavinimas turi įtakos jų profesinei karjerai				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	24,6	61,6	8,9	4,6	0,3
Vyrai	31,2	57,8	6,4	4,6	0,0

18 PRIEDO tęsinys

	Darbas yra svarbus faktorius, užtikrinantis moterų ir vyrų ekonominę savarankiškumą				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	58,7	35,4	4,3	1,0	0,7
Vyrai	42,2	51,4	5,5	0,9	0,0

	Moterims mokama mažiau dėl to, kad jos yra ne tokios vertingos darbuotojos				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	3,3	19,0	26,6	37,4	13,8
Vyrai	0,0	14,7	36,7	35,8	12,8

	Galimybės dalyvauti darbo rinkoje vyrams ir moterims yra vienodos				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	3,3	27,2	14,1	49,2	6,2
Vyrai	7,3	40,4	31,2	20,2	0,9

	Moterims reikia daugiau ir sunkiau dirbti negu vyrams, kad sulauktų pripažinimo darbe				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	21,3	43,0	14,1	18,4	3,3
Vyrai	2,8	23,9	31,2	34,9	7,3

	Moterys yra diskriminuojamos darbo rinkoje				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	7,9	38,4	25,2	25,9	2,6
Vyrai	0,9	13,8	44,0	32,1	9,2

	Darbas ne visą darbo dieną suteikia didesnę pasirinkimo dalyvauti darbo rinkoje laisvę				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	6,9	28,5	40,0	22,0	2,6
Vyrai	6,4	35,8	38,5	14,7	4,6

18 PRIEDO tęsinys

	Darbas ne visą darbo dieną pasmerkia žemesnėms profesinėms pozicijoms ir mažesniems atlyginimams				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	9,2	40,3	27,5	18,4	4,6
Vyrai	4,6	35,8	29,4	27,5	2,8

	Lietuvoje yra sudarytos galimybės derinti darbą ir šeimos išsipareigojimus				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	3,3	20,0	21,3	41,3	14,1
Vyrai	1,8	25,7	32,1	33,0	7,3

	Vaikų skaičius šeimoje turi įtakos profesinei karjerai				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	9,8	39,3	24,3	24,3	2,3
Vyrai	8,3	36,7	27,5	27,5	0,0

	Asmenims, auginantiems vaikus iki 12 metų, yra sunkiau įsidarbinti				
	Visiškai sutinku (5)	Sutinku (4)	Nežinau, neturiu nuomonės (3)	Nesutinku (2)	Visiškai nesutinku (1)
Moterys	11,1	37,7	32,1	17,4	1,6
Vyrai	4,6	25,7	45,9	22,9	0,9

Šaltinis: sudaryta autorės.