

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ FAKULTETO
EKONOMIKOS KATEDRA

Laima Kiaušienė
Verslo nuosavybės ekonomika

**NEDARBAS IR UŽIMTUMAS LIETUVOJE:
LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ASPEKTAS**
**UNEMPLOYMENT AND LABOR ACTIVITY IN LITHUANIA:
GENDER EQUALITY APPROACH**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:
prof. habil. dr. O.G. Rakauskienė

Vilnius, 2006

TURINYS

ĮVADAS	4
1. LYČIŲ LYGIOS GALIMYBĖS ASPEKTAS VIENAS IŠ NAUJAUSIŲ POŽIŪRIŲ ŠIUOLAIKINĖJE RINKOS EKONOMIKOJE	7
1.1. Lyčių lygių galimybių aspekto strategijos nuostatos (Gender Mainstreaming)	9
1.2. Lyčių lygių galimybių aspektas Lisabonos strategijoje	16
1.3. Lietuvos lyčių lygių galimybių strateginės gairės	19
1.3.1. 2003-2004 metų valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos analizė	22
1.3.2. 2005-2009 metų valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos analizė (užimtumo aspektas)	24
1.4. Pekino platforma (1995 metai)	27
1.5. Lyčių lygių galimybių problemos Lietuvoje	29
2. MOTERŲ UŽIMTUMO IR NEDARBO ANALIZĖ LIETUVOS DARBO RINKOJE	32
2.1. Moterų ir vyrų užimtumo struktūra	32
2.2. Moterų įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybės	39
2.2.1. Moterų įsidarbinimo galimybės	39
2.2.2. Moterų užimtumo (darbo) ypatumai	45
2.3. Nevienodos lyčių darbo rinkoje starto galimybės	49
2.4. Lietuvos lygių galimybių darbo rinkoje įstatymų bei teisinių aktų kontrolė ir skundų tyrimų analizė	59
3. ANYKŠČIŲ MIESTO BEI RAJONO DARBDAVIŲ NUOSTATŲ MOTERŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ DARBO RINKOJE ASPEKTU TYRIMAS	64
3.1. Tyrimo tikslas, objektas, uždaviniai bei hipotezės	64
3.2. Tyrimo metodika	65
3.2.1. Tiriamieji ir tyrimo organizavimas	65
3.2.2. Tyrimo instrumentarijus	66
3.2.3. Duomenų apdorojimas	67
3.3. Tyrimo rezultatai	69
3.3.1. Darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris klausimai	69
3.3.2. Įmonės, organizacijos ir įstaigos darbuotojų pasiskirstymo bei įdarbinimo tendencijų pagal lytį klausimai	74
3.3.3. Darbdavių nuostatų bei esamo darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį statistinė lyginamoji analizė	75
3.4. Tyrimo rezultatų interpretacija	79
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	82

LITERATŪRA	84
SANTRAUKA	89
SUMMARY	90
PRIEDAI	91

ĮVADAS

Vienas svarbiausių šiuolaikinių visuomenių raidos bruožų yra esminiai moterų socialinių vaidmenų pokyčiai – per pastaruosius keturiasdešimt-penkiasdešimt metų jos aktyviai įsitraukė į darbo rinką, švietimą, politiką ir kitas visuomenės gyvenimo sferas. Tačiau tiek ES valstybėse, tiek ir kitose išsivysčiusiose šalyse moterų ir vyrų padėties skirtumai tebėra gana ryškūs, nors pagal įstatymus jie turi lygias teises. Lyčių lygių galimybių užtikrinimo problemos šiandien ypatingai aktualios valstybėms – ES naujokėms, jų tarpe Lietuvai. Pirmaisiais nepriklausomybės metais moterų vaidmuo visuomenėje sumažėjo, ekonomikos privatizavimą lydėjo moterų diskriminacijos, lyčių ekonominės nelygybės didėjimo ir moterų išstūmimo iš rinkos reiškiniai. Šalyje išliko gana stiprios patriarchalinės nuostatos, kurios daro įtaką lyčių padėčiai darbo rinkoje, politikoje bei kitose viešojo gyvenimo sferose bei palaiko dideles moterų ir vyrų vaidmenų šeimoje disproporcijas.

XX a. antroje pusėje feministinis judėjimas privertė pasaulio bendruomenę iš naujo persvarstyti lyčių santykį, lyčių ir lytiškumo skirtumus, skirtingas vyrų ir moterų patirtis, jų mąstymą ir savęs suvokimo būdus. Aktyvaus moterų socialinio judėjimo pastangomis ši strategija tapo neatsiejama ES politinio diskurso dalimi, taip pat vienu iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos prioritetų. Ilgainiui buvo suvokta, kad sulyginti vyrų ir moterų teises jau nepakanka, nes lygių teisių užtikrinimas negarantuoja realios lyčių lygybės. Kaip tik šį reiškinį mes ir matome Lietuvoje. Priešingai, šiuo atveju atsiranda tokie moterų išnaudojimo požymiai, kaip naudojimas jų prigimtimi reprodukcijos, tam tikrų darbų atlikimo ir pan. srityse. Nors Lietuvoje yra jau 1998 m. priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, sukurtos 2003-2004 m., 2005-2009 m. valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos, tačiau realiai jos nepakankamai įgyvendinamos socialiniame-ekonominiame gyvenime.

Lyčių lygių galimybių kūrimas Europos Sąjungoje žyminti XX a. pabaigos minties ir veiksmo visumos kaitą lyčių santykių srityje, kuri ilgą laiką buvo nukreipta į vienodo lyčių traktavimo, lyčių lygių teisių ir galimybių formalizavimą. Iš esmės kilusi Švedijos socialinės gerovės ir organizuoto moterų judėjimo kontekste, lyčių lygių galimybių strategija pamažu išplinta į kitų ES šalių, įskaitant ir Lietuvos, viešosios politikos spektrą.

Darbo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti moterų ir vyrų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, iškelti pagrindines problemas, jas įtakojančius veiksnius ir priežastis, nurodyti šių problemų sprendimo kryptis ir priemones.

Darbo objektas – moterų užimtumas ir nedarbas Lietuvos darbo rinkoje.

Siekiant šio tikslo iškeliami šie **uždaviniai**:

- išanalizuoti lyčių lygių galimybių aspektą, kaip vieną naujausių požiūrių šiuolaikinėje rinkos ekonomikoje (vertinant lyčių lygių galimybių aspekto strategijos nuostatas;

pateikti pagrindines nuostatas susijusias su lyčių lygiomis galimybėmis, pažymėtas ES Lisabonos strategijoje; išnagrinėti pagrindinius Lietuvoje priimtus dokumentus lyčių lygių galimybių srityje. Analizuojant Lietuvos 2003-2004 metų ir 2005-2009 metų vyrų ir moterų lygių galimybių programas bei įgyvendinimo galimybes; pateikiant Pekino platformos pagrindines nuostatas bei jų atgarsį Lietuvoje);

- išnagrinėti moterų užimtumo ir nedarbo tendencijas Lietuvoje - moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo struktūrą; įvertinti moterų įsidarbinimo ir profesinių karjeros galimybes Lietuvoje; nustatyti pagrindines nevienodų lyčių galimybių pasekmes Lietuvos darbo rinkai;
- Siekiant realiai įgyvendinti lygių galimybių politiką, atlikti Anykščių rajono savivaldybėje darbdavių nuostatų moterų ir vyrų šiuo aspektu, darbo rinkoje galimybių tyrimą.

Temos naujumas. Pirma, galima teigti, kad Lietuvoje trūksta mokslinės literatūros nagrinėjamu klausimu. Nors lyčių lygių galimybių tema yra analizuojama visais lygmenimis užsienio praktikoje, Lietuvoje galima remtis tik užsienio autorių (ypač skandinavų) veikalų nuostatomis. Lietuvoje daugiau pasiekta praktiniu aspektu, bet ir tai tik ta prasme, jog rengiami suvažiavimai bei konferencijos, nors teisinė bazė, kaip tokių renginių padarinys, išplėtota menkai. Pažymėtini: V.Kanopienės, O.G.Rakauskienės, J.Reingardienės, G.Purvaneckienės, M.Taljūnaitės, R.Trakymienės, S.Litvinavičienės, A.Burneikienės, V.Šidlauskienės, G. Dambrauskienės, J. Gaižiūno, T. Davulio, I.Dagytės, B.Bergman, G.E.Birkelund, J.Jacobs darbai.

Antra, reikia pažymėti, kad Lietuvoje į moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą žvelgiama gana formaliai, priimti pažangūs įstatymai, reikalingi strateginiai dokumentai, įkurta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, prie LR Seimo. Tačiau realiame gyvenime egzistuoja moterų diskriminacija ir segregacija ūkio šakose, vadovaujančiose ir samdomose pareigose, šeimoje, apskritai Lietuvoje veikia patriarchalinės nuostatos moterų ir vyrų funkcijų atžvilgiu. Kaip rodo kai kurių mūsų autorių tyrimai. Visa tai apsunkina ekonomikos problemas. Todėl šis aspektas – tai bandymas taikyti naujus ekonominės analizės metodus ir naujas socialines technologijas Lietuvoje.

Darbo struktūra. Pirmoje darbo dalyje nagrinėjamas lyčių lygios galimybės aspektas kaip vienas iš naujausių požiūrių šiuolaikinės rinkos ekonomikoje – pateikiamas lyčių lygios galimybės strategijos požiūris per adaptacijos ir integracijos nuostatas, vertinamas lyčių lygių galimybių aspektas Lisabonos strategijoje, nurodomos Lietuvos lyčių lygių galimybių gairės (vertinant 2003-2004 metų, t.y. faktinę ir 2005-2009 metų, t.y. perspektyvinę valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos analizę), analizuojama Pekino platformos (1995 metai) reikšmė lyčių lygių galimybių problemai pasaulyje bei nurodoma lyčių lygių galimybių problema Lietuvoje.

Antroje magistro darbo dalyje nagrinėjama moterų užimtumo ir nedarbo analizė Lietuvos darbo rinkoje vertinama moterų ir vyrų užimtumo struktūra 1998-2006 metais (užimtų moterų/vyrų dalis, moterų/vyrų struktūra pagal darbinį statusą, moterų/vyrų darbdavių, samdomų darbuotojų ir padedančių šeimos narių kitimo tendencijos, bedarbių moterų/vyrų kitimo tendencijos, užimtų moterų vyrų kitimo tendencijos pagal amžiaus grupes, išsilavinimą, moterų/vyrų darbo užmokesčio kitimas), analizuojamos moterų įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybės, vertinant jų darbinio gyvenimo ypatumus, vertinamos nevienodos lyčių darbo rinkoje starto galimybės ir nustatoma Lietuvos lygių galimybių darbo rinkoje įstatymų bei teisinių aktų kontrolė bei skundų tyrimų analizė.

Trečioje darbo dalyje pateikiamas Anykščių miesto ir rajono darbdavių nuostatų moterų lygių galimybių darbo rinkoje aspektu tyrimas, kuris atliekamas anketavimo pagalba. Tyrimas atliekamas analizuojant darbdavių nuostatas į darbo rinkos dalyves moteris; vertinami įmonės, organizacijos ir įstaigos darbuotojų pasiskirstymo bei įdarbinimo tendencijų pagal lytį klausimai bei atliekama darbdavių nuostatų ir esamo darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį statistinė lyginamoji analizė. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados.

1. LYČIŲ LYGIOS GALIMYBĖS ASPEKTAS VIENAS IŠ NAUJAUSIŲ POŽIŪRIŲ ŠIUOLAIKINĖJE RINKOS EKONOMIKOJE

Lytis (sex) nusako universalius biologinius moterų ir vyrų skirtumus¹. **Lytis (gender)** reiškia socialinius skirtumus, arba moterims ir vyrams suteiktus vaidmenis, kurių jie išmoksta augdami ir kurie ilgainiui kinta, priklauso nuo konkrečios kultūros, tautybės, religijos, išsilavinimo, klasės ir geografinės, ekonominės bei politinės gyvenamosios aplinkos. XX amžiuje atsirado ir ekonominė **lyties** samprata (dimensija), kai pagrindinis moterims atitekęs vaidmuo buvo neapmokamos arba menkai apmokamos darbo jėgos vaidmuo; iš kitos pusės, kapitalistinė visuomenė dažniau samdydavo moteris į gamyklas, o ne vyrus, nors vyrai užimdavo vadovaujančias pareigas².

Lyčių lygybė įgyvendina principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesukelia skirtingų padarinių, kurie stiprina nelygybę. Lyčių lygybės aspektas yra bet kokios planuojamos veiklos, įstatymų, strategijų ir programų visose srityse ir lygmenyse vertinimas atsižvelgiant tiek moterims, tiek vyrams. Remiantis šiuo aspektu moterų ir vyrų interesai ir patirtis tampa esminiu kriterijum kuriant bendrą koncepciją, įgyvendinant, kontroliuojant ir vertinant bendras veiklos kryptis bei programas visose politikos, ekonomikos ir visuomeninėse srityse. Siekiama, kad sprendimai būtų vienodai naudingi abiem lytims, o nelygybė niekada neįsišaknytų. Lyčių lygybės įgyvendinimas yra socialinio teisingumo nuostata, būtina lygiateisiškumo ir stabilaus žmogaus vystymosi sąlyga (JTVP -Jungtinių Tautų vystymo programos apibrėžimas)³. Tai reiškia sistemingą darbą lygiai skirstant jėgos šaltinius bei galimybes tarp vyrų ir moterų:

- lygus pasidalijimas jėga ir įtaka;
- lygios galimybės būti finansiškai nepriklausomiems;
- lygios sąlygos ir galimybės pradėti verslą, siekti karjeros, dirbti;
- lygios galimybės siekti mokslo, patenkinti asmenines ambicijas ir interesus, atskleisti talentą;
- pareigų namuose bei vaikų priežiūros rūpesčių pasidalijimas;
- laisvė nuo smurto prieš lytį.

¹ Broom L., Bonjean Ch., M., Broom D. H. Sociologija. Esminiai tekstai ir pavyzdžiai. Kaunas: Littera Universitatis Vytauti Magni, 1992.

² Holter Q. G. Ar vyrai sugebės? Vyrų ir lyčių lygybė: Šiaurės šalių patirtis. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005.

³ Lyčių lygybės aspektas. Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/gm/> [žiūrėta 2006-10-15].

Lyčių lygybės koncepcija susiformavo palyginus neseniai, ji kilo iš vakarietiško feminizmo idėjų, kur keliami lyties ir valdžios klausimai, plačiai kritikuojama androcentriškai besivystanti visuomenė bei mokslas.

Lyčių nelygybės socialinis matomumas yra viena iš priemonių, padedančių tyrinėti ideologines ir kultūrinės lyčių diskriminacijos nišas bei galutinio jų sunaikinimo kliūtis. Daugelyje šalių kaupiami lyčių aspektu diferencijuoti statistiniai rodikliai ir vykdomi nuoseklūs tyrimai (pavyzdžiui, politinių sprendimų poveikio abiem lytims tyrimai). Tai vienas iš labiausiai paplitusių ir pozityviausių lyčių aspekto integravimo strategijos rezultatų, nes statistiniais rodikliais ir tyrimais atskleisti empiriniai paskaičiavimai praplėtė diskusijų spektrą bei sustiprino politinius argumentus. Šiaurės šalys ypatingai pasižymi lyčių tyrimais, pasekmių analize bei rekomendacijomis. Lyčių aspekto integravimas čia pasitelkiamas kaip darbinis metodas, nors pati strategija suprantama platesne prasme – kaip prielaida įvairių politinių sprendimų įgyvendinimui. Kaip rodo daugelio šalių patirtis, vien lyčių tyrimai ir monitoringas yra naudingi, bet nepakankami lyčių aspekto integravimo požiūrio aspektai⁴.

Šiame skyriuje bus apibrėžtos pagrindinės lyčių lygių galimybių aspekto strategijos nuostatos, paanalizuotas lyčių lygių galimybių aspektas Lisabonos strategijoje, įvardinti pagrindiniai lyčių lygių galimybių darbai Lietuvoje, suformuluota Pekino platformos pagrindinė idėja bei jos atgarsiai Lietuvoje.

⁴ Equal lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/equal> [žiūrėta 2006-11-03].

1.1. Lyčių lygių galimybių aspekto strategijos nuostatos (Gender Mainstreaming)

Sąlyginai lyčių lygių galimybių strategija gali būti padalijama į du segmentus - *adaptaciją ir integraciją*. Globalizacijos ir sparčios technologinės pažangos kontekste bendrovės, darbdaviai ir darbuotojai turi būti pasirengę prisitaikyti prie struktūrinių ekonominių pokyčių bei informacinių technologijų taikymo, plėtoti naujus darbo modelius, garantuojančius saugumą ir lankstumą. Adaptacijos strategijos tikslas – bendrovių modernizacija, kuri pasireiškia darbo organizavimo formų įvairove, verslo konkurencingumo didinimu, produktyvumo, užimtumo kokybės ir saugumo užtikrinimu bei mokymosi visą gyvenimą įgūdžių tobulinimu, kuri skatintų žmonių, patiriančių diskriminaciją ir nelygybę darbo rinkoje, samdą ir išlaikymą darbe⁵. Adaptacijos strategija daugiausia orientuota į jau dirbančius žmones, taip pat socialinius partnerius ir įvairių lygių valdymo institucijas. Joje pabrėžiama būtinybė stiprinti visų lygių partnerystę (ES, nacionalinio, tarpsektorinio, regioninio, lokaliniame kontekste), siekti lankstesnių susitarimų dėl darbo laiko, viršvalandžių sumažinimo, dalinio užimtumo, mokymosi visą gyvenimą ir karjeros pertraukų, lankstesnių ir įvairesnių kontraktų tipų, tenkinančių įvairias užimtumo formas ir garantuojančių darbuotojų socialinę apsaugą. Darbo kokybės gerinimo kontekste svarbu užtikrinti, kad įmonės griežčiau laikytųsi sveikatos ir darbo saugumo įstatymų, siekdamos sumažinti nelaimingų atsitikimų ir ligų skaičių didelės rizikos sektoriuose. Pokyčiai turi užtikrinti pusiausvyrą tarp verslo lankstumo ir darbuotojų saugumo bei darbingumo. Sutarimai šiais klausimais turi būti siekiami derybomis tarp socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių atstovų) ir įstatymų kaita nacionaliniame (ir ES) lygmenyje.

Nors Europos užimtumo strategijos (EUS) gairėse nenurodyta, kaip adaptacija galėtų stiprinti lygias galimybes užimtumo srityje, tačiau suprantama, kad darbo organizacija ir modernizacija nėra lyčių požiūriu neutralus klausimas. Adaptacijos strategijų taikymas darbo organizacijos ir darbo formų srityse yra neatsiejamas nuo lyčių lygybės tikslų įgyvendinimo, ypač moterų padėties darbo rinkoje pagerinimo. Naujos darbo formos turėtų sukurti kontekstą bendresnio pobūdžio socialinėms, ekonominėms ir kultūrinėms lyčių santykių permainoms. Kaip teigiama vienoje iš adaptacijos strateginių gairių, kova su lyčių nelygybės apraiškomis šiuolaikinėje visuomenėje yra vienas iš pagrindinių EUS tikslų, ir šią kovą reikia pirmiausia pradėti nuo naujų organizacinių principų diegimo darbo rinkoje⁶.

⁵ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? Vilnius: Lygių galimybių centras, 2005.

⁶ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? Vilnius: Lygių galimybių centras, 2005.

Lyčių lygių galimybių integravimo principas pritaikomas teikiant dotacijas naujam verslui pradėti, dirbant viso gyvenimo mokymosi arba reabilitacijos srityje, teikiant pagalbą buvusiems kaliniams arba tautinėms mažumoms. Taip yra dėl to, kad suinteresuotus projektu asmenis ir dalyvius sudaro moterys ir vyrai, turintys skirtingų poreikių ir lūkesčių. Lyčių lygių galimybių integravimo principu pripažįstama, kad specialiai moterims (ir neretai marginalinėms jų grupėms) skirtos iniciatyvos reikalingos, bet vien jų neužtenka, kad įvyktų esminių pokyčių. Nors daugelis tokių iniciatyvų tikrai novatoriškos ir naudingos tiesiogiai jose dalyvaujančioms moterims, jos nedaro pakankamai efektyvaus poveikio teikiant paslaugas arba skirstant išteklius vyraujančioms politinėms programoms ir projektams, todėl mažai kuo gali prisidėti prie moterų ir vyrų nelygybės mažinimo arba panaikinimo⁷.

Lyčių lygių galimybių integravimo principui įgyvendinti būtina analizuoti tuos būdus, kuriais siekiama tenkinti visų gyventojų grupių poreikius, ir taip užtikrinti, kad vystymo bendrija ne tik vengs didinti diskriminaciją lyties pagrindu, bet ir aktyviai prisidės prie bendrojo moterų ir vyrų lygybės siekio. Lyčių aspekto integravimo strategija pamažu tampa visuomenės sąmoningumo ugdymo įrankiu, nes socialinis lyčių problemų nematomumas ar visuomenės abejingumas šioms problemoms yra pagrindinė socialinės kaitos kliūtis. Siekiant šviesti visuomenę ir palengvinti apsisprendimą dėl politinių prioritetų, vienas iš strategijos įgyvendinimo įrankių yra lyčių aspektu diferencijuotos statistikos kaupimas ir sklaida⁸. Kiti strategijos įgyvendinimo mechanizmai susiję su lyčių politikos vykdymu įvairiuose politiniuose lygmenyse bei institucijų ribas peržengiančiose struktūrose, politikų lytinio sąmoningumo ugdymu bei politikos vertinimo metodologijomis.

Lyčių perspektyva pritaikoma net ir tada, kai adresatą sudaro beveik tik vienos lyties atstovai, pavyzdžiui, sveikatos apsaugos sektoriaus darbuotojai arba inžinieriai. Galima analizuoti, kodėl šiame sektoriuje dominuoja vienos kurios nors lyties grupės, ir kas jiems trukdo dalyvauti lygiomis teisėmis. Lyčių lygių galimybių integravimo principas pripažįsta, kad esamos struktūros nėra neutralios lyčių atžvilgiu, o palankesnės vienai kuriai nors lyčiai, todėl neutralios lyčių atžvilgiu politinės nuostatos gali tik sustiprinti susiskaldymą ir taip dar labiau pabloginti nepalankią moterų arba vyrų padėtį⁹. Moterų nenoras siekti karjeros, skirtingos lyčių profesinės motyvacijos ar ambicijos bei darbdavių nepasitikėjimas moterimis neturi jokio natūralaus pagrindo – tai patriarchalinio mąstymo, požiūrio ir struktūros rezultatas, kuris nubrėžia moteriai jos ribas visuomenėje bei griežtai kontroliuoja, kad jos nebūtų peržengtos, todėl vienas iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos politinių orientyrų – diegti lytinį vertybinį švietimą, propaguoti kitokias socializacijos praktikas, per švietimą ugdyti moterų profesines aspiracijas, jų ambicijas

⁷ Lyčių aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming). Kas tai? Prieiga per internetą: <http://www.gap.lt/1> [žiūrėta 2006-10-17].

⁸ Ten pat.

⁹ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas: VDU leidykla, 2004.

siekti karjeros. Tokia politika yra sėkmingai įgyvendinama Šiaurės šalyse, taip pat Prancūzijoje ir Olandijoje: per įvairias pozityvias priemones bandoma keisti merginų požiūrį į darbą, jos skatinamos rinktis „vyriškomis“ laikomas aukšto statuso profesijas. Iš kitos pusės, tokios iš esmės tik į moteris orientuotos priemonės yra kritikuojamos, nes tai, kad tik moterys esamoje situacijoje laikomos „problema“ ir vertinamos vyriškais standartais, legitimuoja lyčių nelygybę¹⁰. Šiaurės šalys ir iš dalies Vokietija bei Olandija pastaruoju metu vis dažniau akcentuoja poreikį keisti ne tik moterų, bet ir vyrų požiūrį į darbą.

Apibendrintai galima teigti, kad nors daugumos šalių nacionalinės veiksmų programos numato priemones, orientuotas į patriarchalinės tvarkos ir esamų tradicinių lyčių modelių reorganizaciją, tuo pat metu didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas ideologiniams veiksniams (dominuojančiai karjeros, darbo vertės, darbo namų ūkyje, tėvystės/motinystės įgūdžių sampratai ir pan.)¹¹. Formuojant ir įgyvendinant tam tikras politines gaires, pamažu turi būti keičiama dominuojanti vyriška samprata, sąlygojanti nepageidaujamas net ir pačių originaliausių priemonių įgyvendinimo pasekmes. Lyčių nelygybės socialinis matomumas yra viena iš priemonių, padedančių tyrinėti ideologines ir kultūrinės lyčių diskriminacijos nišas bei galutinio jų sunaikinimo kliūtis. Daugelyje šalių kaupiami lyčių aspektu diferencijuoti statistiniai rodikliai ir vykdomi nuoseklūs tyrimai (pvz., politinių sprendimų poveikio abiem lytims tyrimai). Tai vienas iš labiausiai paplitusių ir pozityviausių lyčių aspekto integravimo strategijos rezultatų, nes statistiniais rodikliais ir tyrimais atskleista empirinė realybė praplėtė diskusijų spektrą bei sustiprino politinius argumentus¹². Šiaurės šalys ypač pasižymi lyčių tyrimais, pasekmių analize bei rekomendacijomis. Lyčių aspekto integravimas čia pasitelkiamas kaip darbinis metodas, nors pati strategija, žinoma, suprantama žymiai platesne prasme – kaip prielaida įvairių politinių sprendimų įgyvendinimui. Sistemiškas moterų ir vyrų gyvenimo sąlygų, situacijų ir poreikių skirtumų visose ES politinėse ir veiksmų programose svarstymas – tai esminė integracijos principo, kurį pritaikė Europos Komisija, savybė. Tai reiškia, kad vienu metu būtina mobilizuoti teises priemones, finansinius išteklius ir ES analitinius bei organizacinius gebėjimus, kad visose srityse būtų siekiama formuoti harmoningus moterų ir vyrų santykius. Todėl labai svarbu moterų ir vyrų lygybės politiką grįsti moterų bei vyrų padėties įvairiose gyvenimo srityse ir įvairiose visuomenėse vykstančių pokyčių išsamia statistine analize¹³. Lygių galimybių aspektas yra vienas iš pagrindinių žmogaus teisių ir ES politikos principų. Lygių galimybių standartai yra tiek pirminės, tiek antrinės ES teisės dalis, įtvirtinti ES sutartyse ir direktyvose, kurios perkeltos į ES šalių narių teisės aktus. 1997 metais Amsterdamo

¹⁰ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas: VDU leidykla, 2004.

¹¹ Equal lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/equal> [žiūrėta 2006-11-03].

¹² Ten pat

¹³ Europos Komisija. Komunikatas „Moterų ir vyrų lygių galimybių integravimas į visas Bendrijos politines ir veiklos programas“ (COM(96) 67final).

sutarties 13 straipsnis įgalioja Ministrų Tarybą imtis „atitinkamų veiksmų“, kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalės, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Pagrindinės EUS lygių galimybių politikos gairės¹⁴:

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

Jos formuluojamos atsižvelgiant į esamą situaciją užimtumo srityje, kuri, nors ir tendencingai, gerėja kiekybine prasme, tačiau vis dar išlieka pakankamai diskriminuojanti. 2002 metų moterų užimtumo senosiose ES valstybėse narėse lygis šiek tiek padidėjo nuo 55 proc. iki 55,6 proc., sumažindamas lyčių užimtumo skirtumą iki 17,2 proc. Didžiausi lyčių skirtumai (daugiau kaip 20 proc. užimtumo ir 5 proc. nedarbo srityse) fiksuojami Ispanijoje, Graikijoje ir Italijoje. 2003 metų lapkričio mėn. 15 ES valstybių moterų nedarbo lygis buvo 8,9 proc., o vyrų – 7,3 proc. (Lietuvoje atitinkamai 12,2 proc. ir 12,7 proc.). 2001 metais viena iš šešių 25–54 metų ES moterų negalėjo dirbti dėl savo šeimyninių įsipareigojimų¹⁵.

Nuo 1998 metų moterų ir vyrų pajamų skirtumas išlieka aukštas ir mažai pakitęs – 16 proc., ypač privačiame sektoriuje – 21 proc. (valstybiniame sektoriuje – 12 proc.). 2002 metais didžiausi pajamų skirtumai – daugiau kaip 20 proc. – egzistavo Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Olandijoje (Lietuvoje – 19 proc.). Net aštuoniose senosiose ES šalyse pajamų skirtumas viršija 20 proc. privačiame sektoriuje. Lyčių pajamų skirtumus lemia ir tai, kad didelė dalis moterų dirba dalinio užimtumo sektoriuje¹⁶. Darbo organizavimas yra taip pat svarbi lygių galimybių dimensija. Beveik trečdalis dirbančiųjų moterų, lyginant su mažiau nei 5 proc. vyrų, dirba dalinio užimtumo sektoriuje. Iš jų dar trečdalis pasirinko dalinį užimtumą dėl vaikų ir kitų šeimos narių priežiūros įsipareigojimų. Svarstant motinystės įtaką moterų užimtumui, vaikų priežiūra tampa ypač aktualiu klausimu¹⁷.

2004 metų EUS gairėse nurodoma, kad ES valstybės narės, naudodamos integruotą požiūrį, jungiantį lyčių aspekto integravimo politinius veiksmus, turės skatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje ir siekti iki 2010 metų žymiai sumažinti vyrų ir moterų užimtumo, nedarbo ir pajamų skirtumus. Pirma, lyčių pajamų skirtumus didina lyčių segregacija dalinio užimtumo sistemoje. Tai kelia didesnę rūpestį toms šalims, kuriose moterų dalis dalinio užimtumo sistemoje yra ypač didelė.

¹⁴ Equal lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/equal> [žiūrėta 2006-11-03].

¹⁵ European employment strategy. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm [žiūrėta 2006-10-25].

¹⁶ Lyčių aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming). Kas tai? Prieiga per internetą: <http://www.gap.lt/1> [žiūrėta 2006-10-17].

¹⁷ Ten pat.

Antra, lyčių pajamų skirtumai susiję ir su lyčių segregacija darbo rinkoje, todėl institucinės darbo rinkos desegregacijos reformos tampa žymiai konkretesniu nei anksčiau ES šalių politiniu prioritetu (jų taikomos priemonės dažniausiai nukreiptos į profesinį pasirinkimą, skatina merginas įžengti į technologinį sektorių ir priartinti jas prie šiuolaikinių technologijų). Deja, pastaruoju metu daugelyje ES narių lyčių darbo segregacija tik didėja, o politinės priemonės jos sprendimui yra akivaizdžiai nepakankamos. Tai ypač aktualu toms šalims, kuriose moterų ekonominio aktyvumo tempai didėja (Ispanija, Airija, Liuksemburgas ir Austrija).

Siekiant sumažinti pajamų skirtumus, žymiai reikšmingesnių politinių priemonių, aktyviau įtraukiant ir socialinius partnerius, jau ėmėsi Skandinavijos šalys, taip pat Airija, Belgija, Prancūzija, Liuksemburgas ir Ispanija (bandoma vykdyti nuoseklią ir nuolatinę pajamų statistikos analizę, diegti darbo įvertinimo sistemas, rengti įmonių darbo vadovus, dalintis gerųjų praktikų pavyzdžiais ir pan.). Šiuo atžvilgiu socialinių partnerių vaidmuo yra ypač svarbus. Pažymėtina, kad dauguma veiksmų dažnai yra fragmentiški, ypatingai tose šalyse, kuriose pajamų skirtumai yra didžiausi. Lyčių skirtumų pajamų sektoriuje eliminavimas reikalauja didelės politinės valios, atsakingo tuos skirtumus lemiančių veiksnių tyrimo, įskaitant segregaciją sektoriuose ir profesijose, mokymą ir lavinimą, darbo vietų klasifikacijas ir užmokesčio sistemą, taip pat institucinių reformų, visuomenės sąmoningumo ugdymo ir procedūrų skaidrumo.

EUS lygių galimybių srityje ypatingas dėmesys skiriamas darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimui, ypač plečiant vaikų ir kitų globotinių institucinės priežiūros galimybes, taip pat skatinant dalijimąsi šeimos ir profesinėmis atsakomybėmis, teikiant paramą darbo rinką palikusių vyrų ir moterų reintegracijai, vystant lankstesnes ir efektyvesnes darbo organizavimo formas bei paramos priemones. Šiuo metu darbo ir šeimos suderinamumo politika (*reconciliation policy*) yra matoma kaip vienintelis kelias, siekiant mažinti aukščiau aprašytas lyčių nelygybės apraiškas. Politinės gairės šiuo atveju pirmiausia priklauso nuo to, kaip ši problema ir jos priežastys bus apibrėžiamos nacionaliniame kontekste. Kai kuriose šalyse vaidmenų suderinamumas yra suvokiamas kaip moters problema, todėl nenuostabu, kad dauguma priemonių nukreipiama į moters išipareigojimų šeimoje ir profesinėje srityje palengvinimą, kitos šalys pripažįsta poreikį reformuoti tėvystės institutą ir suaktyvinti vyro/tėvo vaidmenį privačioje namų sferoje (dažniausiai peržiūrint vaikų priežiūros įstatymus ir skatinant vyrus dažniau pasinaudoti tokia galimybe). Šiuo metu vis didėjantis moterų užimtumo procentinis rodiklis nereiškia, kad tokiais pat tempais didėja ir vyrų atsakomybė už vaikų priežiūrą ir namų ūkio darbus. ES socialinė politika nenumato priemonių užtikrinti vienodą tėvų dalyvavimą prižiūrint vaikus ar priversti juos prisiimti vienodą atsakomybę, atsižvelgiant į nevienodą laiko ir pajamų pasiskirstymą.

Lisabonos strategijoje nustatyta tikslą iki 2010 metais sudaryti sąlygas 33 proc. vaikų iki 3 metų amžiaus naudotis institucinės priežiūros paslaugomis jau pasiekė Švedija, Danija ir Belgija, o

prie tikslo – teikti priežiūros paslaugas 90 proc. vaikų nuo 3 metų iki ikimokyklinio amžiaus – dar tik iš lėto judama. Daug kritikos susilaukia tai, kad dauguma šalių nespėdžia vaikų užklasines priežiūros problemų, kurios gali tapti kliūtimis moterims profesinėje srityje. Dar kitos šalys kritikuojamos dėl per mažo dėmesio vaikų priežiūros paslaugų plėtros ir darbo rinkos poreikių analizei, paslaugų kokybės ar jų prieinamumo gerinimui, kitų šeimos narių priežiūros iniciatyvoms. Šioje srityje lyčių aspekto integravimo politika išlieka silpna ir nesistemiška (išskyrus Švediją), iš esmės nevykdomi egzistuojančių sistemų ir naujų politinių iniciatyvų poveikio moterims ir vyrams vertinimai (išskyrus Airiją).

Apibendrinus pagrindines lyčių nelygybės problemas užimtumo sektoriuje galima teigti, kad darbo rinka išlieka aiškiai lyčių požiūriu segreguota tiek horizontaliuoju, tiek ir vertikaliuoju principu. Vyrų ir moterų pajamos už vienodos vertės darbą skiriasi, moterys dominuoja mažiausiai apmokamuose ir karjeros prasme nepalankiausiuose ekonomikos sektoriuose, daugelis jų priverstos rinktis dalinį užimtumą ir atitinkamai finansinę priklausomybę šeimoje, spręsti šeimos ir darbo įsipareigojimų dilemas, moterys taip pat sudaro didesnę nei vyrai dalį neformalios ekonomikos sferoje. Moterų santykis su šiuolaikinėmis aukštosiomis technologijomis irgi nėra joms palankus. Vyrai užima 2/3 aukštai kvalifikuotų darbo vietų aukščiausių technologijų srityje.

Kaip rodo ES šalyse, vertinant ir Lietuvą, atliktų kokybinių tyrimų ir viešosios nuomonės apklausų rezultatai, moterims yra pakankamai sunku patekti į darbo vietas, kurias tradiciškai užima vyrai. Net jei moterims ir pasiseka užimti „vyriškas“ darbo vietas, jos dažnai priverstos arba performuoti savo darbo metodiką, arba dirbti nuolatiniame konflikte ir/ar palikti darbo vietą dėl pervargimo, susijusio su nuolatinių lyčių santykių dilemų sprendimu. Tokie santykiai rodo, kad svarbūs būtų įstatymai, kurie numatytų sankcijas už bet kokio pobūdžio diskriminacinę elgseną ir gintų nukentėjusiuosius šiose situacijose bei numatytų pozityvios diskriminacijos priemones, siekiant „vyriškų“ ir „moteriškų“ sektorių bei darbo vietų desegregacijos. EUS lygių galimybių integravimo strategija pakoregavo lyčių politikos raidą daugelyje ES šalių. Ignoruojant tam tikrus situacinius skirtumus, senąsias ES valstybes galima apibendrinti tokiom kategorijom¹⁸:

- ES valstybės narės, kurios išsaugojo lyčių lygių galimybių politikos tradiciją ir sėkmingai adaptavo EUS gaires; Danijoje, Suomijoje, Švedijoje lyčių aspekto integravimo politika sėkmingai plečiama, tobulinama ir stiprinama;
- ES valstybės narės, kurios perorientavo lyčių lygybės politiką pagal EUS ir darė įtaką šios strategijos gairėms; kai kurios iš jų siekia likviduoti lyčių skirtumus darbo rinkoje pagal anksčiau nustatytus adaptacijos metodus (Olandija, Portugalija, Islandija, Austrija ir Jungtinė Karalystė), dar kitos šalys siekia lyčių lygybės, pradėdamos lyčių aspekto integravimo politiką įvairiuose politiniuose lygmenyse (Belgija, Vokietija, Prancūzija);

¹⁸ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas: VDU leidykla, 2004

- ES valstybės narės, kurios susiduria su dideliais politiniais ir sociokultūriniais sunkumais, vykdydamos lyčių lygybės politiką (Liuksemburgas, Graikija, Ispanija); naujoms Struktūrinių fondų programoms.

Šiuolaikinė rinkos ekonomika lyčių lygių galimybių požiūriu daugiausiai yra siejama su darbo santykiais. Naujų darbo vietų kūrimas reikalauja dinamiškų ir novatoriškų verslo plėtotės projektų bei patrauklių įdarbinimo sąlygų. EUS verslumo sritis (pakopa) plačiąja prasme apima įmonių steigimą ir valdymą, esančių įmonių plėtrą ir jų iniciatyvumo skatinimą, naujų darbo vietų kūrimo, tinklų tarp įmonių bei verslo ir vietinės valdžios partnerystės skatinimo priemonės. EUS verslo plėtotės srityje siekia sudaryti patrauklias sąlygas pradėti verslą, aprūpinant verslo kūrimo instrumentais, padėti identifikuoti bei iširti naujas užimtumo plėtros galimybes miesto ir kaimo vietovėse, sudaryti patrauklų kontekstą naujų darbo vietų steigimui, palankesnės mokesčių sistemos diegimui¹⁹. 2004 metų EUS įvertinimo ataskaitos verslumo sektoriuje išskiriamas poreikis plėtoti verslo kultūrą, ypač pabrėžiant jos trūkumą tarp moterų. Nepaisant moterų verslininkių skaičiaus augimo paskutiniame dešimtmetyje, jų skaičius Europoje, įskaitant Lietuvą, išlieka nedidelis, palyginti su vyrų verslininkų ir bendru moterų skaičiumi. Įvairių statistinių šaltinių duomenimis, vidutinis vyrų ir moterų naujai įsteigtų įmonių santykis ES šalyse apytiksliai yra 70 proc. ir 30 proc.²⁰. Galima teigti, kad moterų kūrybiškumas ir verslo potencialas yra užslėptas ekonominio augimo ir naujų darbo vietų kūrimo šaltinis. Net ir šiandien moters apmokamas darbas dažnai laikomas jos papildoma veikla, o pagrindinė energija, kaip manoma, turi būti investuota į adekvataus šeimos funkcionavimo užtikrinimą. Todėl, dirbdamos viešojoje sferoje ar plėtodamos savo verslą, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygio ir statuso pozicijas, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos. Stereotipai formuoja nuostatas, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimo savimi laipsnis, sėkmės baimė, menki organizacinio darbo ir sprendimų priėmimo gebėjimai, žemas motyvacijos laipsnis, priklausomybės poreikis, menkas verslo organizavimo normų išmanymas ir žemas verslo kultūros lygis. Be to, manoma, kad nuosavas verslas dažnai užgožia dėmesį asmeniniam gyvenimui, dėl to jis dažniau siejamas su vyrais nei moterimis. Lietuvos statistikos departamento kartu su LR ūkio ministerija 2001 metais atlikto smulkių ir vidutinių įmonių verslo sąlygų tyrimo duomenimis, moterų dalis tarp įmonių vadovų didėja. 2000 metais Lietuvoje moterų vadovių buvo vos 29,2 proc., o 2001 metais – jau 40 proc.²¹.

Įvertinus pagrindines lyčių nelygybės problemas bei pasekmes darbo rinkoje tiek ES, tiek Lietuvos kontekste per lyčių lygių galimybių aspekto strategijos nuostatas, kitame skyriuje bus įvertintos Lisabonos strategijos gairės dėl lyčių lygių galimybių problemos.

¹⁹ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas: VDU leidykla, 2004

²⁰ <http://www.svv.lt/index2.php?article=960> [žiūrėta 2006-10-14]

²¹ Ten pat.

1.2. Lyčių lygių galimybių aspektas Lisabonos strategijoje

2000 metais kovo mėn. Lisabonoje vykusiam susitikime ES vyriausybės vadovai viešai paskelbė tikslą „paversti ES konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių ekonomika pasaulyje, užtikrinančia darnų ekonomikos augimą, daugiau ir geresnių darbo vietų sukūrimą bei didesnę socialinę sanglaudą“²² – tai imta vadinti Lisabonos strategija, reikalaujančia imtis veiksmų įvairiose srityse: vidaus rinkos, informacinės visuomenės, mokslinių tyrimų, švietimo, struktūrinių ekonomikos reformų, stabilios valiutos ir makroekonominės politikos, taip sudarant palankias sąlygas ekonomikos augimui ir darniems viešiesiems finansams. Dauguma iš šių sričių yra tarpusavyje susijusios: darnūs viešieji finansai skatina ekonomikos augimą ir todėl sukuriama daugiau darbo vietų, o mažesnis nedarbas reiškia mažesnes socialinio draudimo išlaidas, kas teigiamai veikia valstybės finansus.

Taigi, Lisabonos strategija apima beveik visas ES ekonominės, socialinės ir aplinkosauginės veiklos sferas, tačiau dauguma jų liečia lyčių lygių galimybių aspektą. Pažymėtina, kad tiesiogiai ši strategija nėra skirta įgyvendinti priemones, taikomas tik lyčių lygių galimybių sudarymui; labiausiai šį aspektą atitinka sritis, kuri liečia naujų darbo vietų kūrimą. Tai buvo pagrindinis Lisabonos strategijos uždavinys, nors labiausiai to buvo tikėtasi iš ekonomikos augimo sustiprėjus konkurencingumui, vykdant struktūrines reformas ir mažinant biurokratiją.

1994 metais Europos Taryba pripažino, kad nedarbo mažinimas turėtų tapti vienu iš ES prioritetų ir pirmą kartą Europos lygmenyje patvirtino trumpalaikį užimtumo srities veiksmų planą. Priėmus Amsterdamo sutartį, 1997 metų lapkričio mėn. Europos Tarybos susitikime Liuksemburge buvo patvirtinta Europos užimtumo strategija ir jos įgyvendinimo gairės. Šia strategija buvo siekiama skatinti darbo rinkų politikos konvergenciją, gerinti šių rinkų struktūrą bei sukurti daugiau ir geresnės kokybės darbo vietų; taip pat buvo tikimasi, kad Europos vyriausybės skatins geriausią patirtį ir keisis idėjomis apie naujų darbo vietų sukūrimą. Europos užimtumo gairės, kurios perkeliamos į ES valstybių narių užimtumo nacionalines veiksmų programas apibrėžiamos pagal tam tikras pakopas (darbingumas, verslumas, adaptacija ir lygios galimybės).

Lisabonos strategijos bendras tikslas buvo iki 2010 metų gyventojų darbo lygį pakelti iki 70 proc., o tarpinis tikslas 2005 metais iki 67 proc. Užimtumo srityje Lisabonos strategija siekia maždaug 3 proc. metinio ekonomikos augimo, taip pat siekiama iki 2010 metų sumažinti nedarbo lygį iki 7 proc., o dirbančiųjų moterų lygį padidinti nuo vidutiniškai 51 proc. iki 60 proc. Nuo 1999 metų buvo sukurta daugiau nei šeši milijonai darbo vietų ir užimtumo lygis nuo 62,5 proc. 1999 metais pakilo iki 64,3 proc. 2002 metais ilgalaikis nedarbas sumažėjo nuo 4 proc. (1999 metais) iki

²² European employment strategy. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm [žiūrėta 2006-10-25].

3 proc. (2002 metais). Parlamentas keliose rezoliucijose pabrėžė, kad daugiau pastangų reikia dėti remiant darbo ir šeimos derinimą, t.y. skatinant moterų užimtumą. Papildomas Lisabonos uždavinys buvo moterų užimtumo lygį nuo 51 proc. 1999 metais (lyginant su 61 proc. vyrų užimtumo lygiu) pakelti iki 60 proc. 2010 metais. Vyresnių moterų (55 - 64 metų) kategorijoje 2010 metais numatyta pasiekti 50 proc. užimtumo lygį, bet 2002 metais dirbo tik 40,1 proc. Europos strategijoje valstybių narių vyriausybės raginamos imtis aktyvių priemonių, kad visiems bedarbiams būtų pasiūlytos naujos galimybės (ypač profesiniu mokymu ar kvalifikacijos keitimu) prieš dvyliką, o jaunimui – prieš šeštą bedarbystės mėnesį²³. Ataskaitoje apie 1999-2000 metų Europos užimtumo strategiją Europos komisija pabrėžė faktą, kad vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims yra ekonominė būtinybė ir ES šalių bendrasis nacionalinis produktas kasmet didėjo maždaug penktadaliu (2,3 proc.) dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Kaip buvo minėta, Lisabonos strategijoje siekiama iki 2010 metų padidinti moterų užimtumo lygį iki daugiau nei 60 proc. 2003 metai tik 4 valstybės narės – Danija, Olandija, Austrija ir Portugalija – pasiekė šį tikslą²⁴.

Kaip jau minėta, moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra viena iš pagrindinių EUS tikslų. 2002 metų EUS vykdymo įvertinimo ataskaitoje teigiama, kad nepaisant ES gyventojų užimtumo lygio augimo, moterų užimtumo lygis išlieka sąlyginai mažas. Pagyvenusio amžiaus moterys, moterys imigrantės ar etninių mažumų atstovės susiduria su didelėmis kliūtimis patekti į darbo rinką. Didelė dalis šių moterų dirba žemos kvalifikacijos, menkai apmokamą ir nelegalų darbą, negarantuojantį saugių darbo sąlygų ir socialinės apsaugos. Moterų padėtį darbo rinkoje apsunkina vertikalioji ir horizontalioji darbo rinkos segregacija, šeimos ir darbo vaidmenų suderinamumo problemos, nepakankama institucinė vaikų priežiūros pasiūla, normatyviniai lytiškumo aspektai.

2003 metais Europos komisijos EUS rekomendacijose Lietuvai pažymima, kad užimtumas Lietuvoje didėja, tačiau atsilieka nuo ES vidurkio. Lietuva turi atkreipti dėmesį į darbuotojų ir verslo įmonių adaptacijos didinimo veiksmus, nacionalinės darbo rinkos patrauklumo ir vienodų galimybių darbo rinkoje skatinimo priemones, efektyvesnes investicijas į žmogiškojo kapitalo plėtrą ir mokymąsi visą gyvenimą bei spartesnę reformų įgyvendinimą. Išskiriamas sąlyginai mažas užimtumo paslaugų sektoriuje lygis Lietuvoje, mokesčių našta mažiausias pajamas gaunantiems žmonėms bei poreikis efektyviau vykdyti aktyvią darbo rinkos politiką (pavyzdžiui, įvairaus pobūdžio mokymo programų plėtrą, paramą, vykdant darbo paiešką, įskaitant geografinį mobilumą, viešųjų užimtumo paslaugų modernizavimą). Nors rekomendacijose atkreipiamas dėmesys į sąlyginai aukštą moterų ir pagyvenusių žmonių užimtumo lygį Lietuvoje, tačiau kliūčių dalinio

²³ Europos užimtumo strategija. Prieiga per internetą: <http://www.elections2004.eu.int/highlights/lt/1101.html> [žiūrėta 2006-10-25].

²⁴ Ten pat.

užimtumo sistemai šalinimas dar labiau sustiprintų šių socialinių sluoksnių pozicijas ekonomikos sektoriuje.

Įvertinus Europos Komisijos pastabas dėl Lietuvos lyčių lygių galimybių politikos darbo rinkoje, toliau bus nagrinėjamos Lietuvoje vykdytos 2003-2004 metų faktinės lyčių lygių galimybių programos įvertinimas bei 2005-2009 metų prognozuojamos programos nuostatos.

1.3. Lietuvos lyčių lygių galimybių strateginės gairės

Skirtingą moterų ir vyrų užimtumą bei ekonominę jų būklę lemia daugelis veiksnių, iš jų svarbiausieji yra šie²⁵:

1. Moterų įsidarbinimo galimybes sąlygoja išsisknijęs stereotipinis požiūris į moters ir vyro socialinį vaidmenį, nors Lietuvos teisės aktai numato vienodas teises ir lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams dalyvauti darbo rinkoje. Vyrams lengviau gauti darbo, nes manoma, kad už šeimos išlaikymą pirmiausia yra atsakingi jie. Pagal susiformavusius stereotipus vyrams priskiriamas ne tik šeimos maitintojo įvaizdis: darbdaviai juos laiko kompetentingesniais, labiau jaučiančiais atsakomybę, racionaliau priimančiais sprendimus.

2. Auginančioms vaikams moterims motinystė ir šeimos pareigos yra svarbiausia kliūtis, trukdanti išlaikyti darbo vietą ar ieškoti kitos. Moterys, kurios augina vaikus, dėl motinystės yra patyrusios įvairių sunkumų darbe: jaunesnėms gana dažnai tenka išgirsti, kad darbo negaus todėl, kad turi (ar gali susilaukti) vaikų; įsidarbinti ypač sudėtinga (o taip pat ir svarbu) moterims, kurios vaikus augina vienos.

3. Sunkiau įsidarbinti vyresnėms moterims negu vyresniems vyrams, nes pastariesiems yra daugiau darbų, kur reikia fizinės jėgos, techninio pasirengimo ir panašiai. Moterys tokiose srityse įsidarbinti neturi jokių galimybių, joms lieka ypatingo kruopštumo arba intelekto reikalaujantys darbai (tačiau siuvimas ar darbas su informacinėmis technologijomis dažnai yra per sudėtingi vyresnėms moterims).

4. Lietuvoje vaiko priežiūros atostogomis pagal įstatymus gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai. Moterys, prisiimdamos visą atsakomybę už vaiko priežiūrą, dažnai netenka profesinės kvalifikacijos, dėl to joms sunkiau siekti karjeros. Statistika rodo, kad vyrai uždirba daugiau negu moterys, todėl šeimoje su vaiku lieka tas, kurio atlyginimas mažesnis. Kartais vyrai neima tėvystės atostogų dėl stereotipinės nuostatos, kad vaikus prižiūrėti – „nevyriškas“ darbas. Vakarų Europos, ypač Šiaurės, valstybės jau anksčiau pastebėjo – būtina keisti leidžiamus įstatymus, kad jie ne tik suteiktų galimybę vyrams naudotis tėvystės atostogomis, bet ir skatintų jomis naudotis (šiais metais Lietuvoje priimtas įstatymas dėl tėvystės atostogų tėvui suteikimo, kol vaikui sukaks 1 mėnuo – pirmas žingsnis minėtoje srityje).

5. Svarbus moterų užimtumo lygio veiksnys – dalyvavimas versle. Moterims imtis verslo ir jį plėtoti ypač sunku. Vis daugiau moterų pradeda savo verslą, tačiau jos šioje srityje turi įveikti gausybę kliūčių. Moteriai, turinčiai vaikų, sunkiau pradėti verslą, nes dažnai tik ji atsako už vaikų priežiūrą. Moterims sunku tapti lygiavertėmis vyrų verslininkų partnerėmis, nes jie skeptiškai žiūri į

²⁵ Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 55-2452.

moterį verslininkę. Moterys susiduria ir su kitais sunkumais: verslo įgūdžių, informacijos stoka. Tyrimai Vakarų šalyse rodo, kad moterims sunkiau negu vyrams gauti kreditus verslui. Lietuvoje neturima duomenų, kokią dalį gavusių kreditus verslininkų sudaro moterys.

6. Nuo to, ar aktyviai moterys dalyvauja ūkinėje veikloje, priklauso ir jų pajamų dydis. Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įrašyta nuostata, kad vyrams ir moterims už vienodą ar vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Valstybiniame sektoriuje einantiems tam tikras pareigas darbuotojams nustatyti atlyginimų tarifai, todėl tiek moterims, tiek vyrams užtikrinamas vienodas atlyginimas už tą patį ar panašų darbą, tačiau privačiame sektoriuje atlyginimų nustatymo kriterijai nėra aiškūs.

7. Viena iš moterims rūpimų problemų – moterų teisinis raštingumas, dažnai moterys neturi informacijos apie joms numatytas teises garantijas. Jaunoms moterims nepakankamai pateikiama informacijos apie darbo garantijas (t.y. apie nėščią, neseniai pagimdžiusių moterų darbo sąlygas, atostogas ir panašiai). Nedaugelis moterų ir vyrų yra susipažinę su Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, nedaug turi informacijos ir apie tai, kaip ginamos moterų ir vyrų teisės bei galimybės. Menkai moterims ir vyrams žinomos Europos Sąjungos teisės aktų nuostatos dėl vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbo ir socialinėje srityje.

Švietimo srityje išskiriamos šios pagrindinės problemos, liečiančios moterų ir vyrų lygių teisių galimybes²⁶:

1. Mokymo programos, vadovėlių tekstai ir įsigalėję tradiciniai lyčių stereotipai palankūs vyriškosios lyties atstovams. Darbų mokymo programos ir pamokos skirtingos berniukams ir mergaitėms.

2. Profesinėse ir aukštesniosiose mokyklose pasiskirstoma pagal „vyriškas“ ir „moteriškas“ profesijas, todėl geresnes perspektyvas darbo rinkoje turi vaikinai, nors merginos ir pasiekia aukštesnį išsilavinimą.

3. Aukštesiose mokyklose mokosi daugiau merginų, tačiau jos pasirenka ne tokias perspektyvias karjeros ir pajamų požiūriu specialybes.

Politikos ir sprendimų priėmimo kontekste išskiriamos šios pagrindinės problemos, liečiančios moterų ir vyrų lygių teisių galimybes²⁷: nors vyksta demokratizacijos procesas, moterys dar mažai dalyvauja priimant įvairių lygmenų sprendimus (įskaitant politikos, konfliktų prevencijos ir sprendimo struktūras, ekonomiką, aplinkosaugą ir žiniasklaidą) – tai trukdo integruoti į šias kritines įtakos sritis lyčių lygybės aspektą.

Žmogaus teisės dėl lyčių vienodų galimybių pažeidžiamos šiais aspektais²⁸:

²⁶ Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 55-2452.

²⁷ Ten pat

²⁸ Ten pat

1. Visuomenė nesuvokia moters teisių kaip žmogaus teisių, trūksta teisinių žinių, visuomenėje susiklosčiusi nuomonė, kad moteris, auginanti vaiką, nėra visavertė visuomeninio, politinio gyvenimo dalyvė ir visavertė darbuotoja.

2. Moterys dėl teisinio neišprusimo, informacijos stokos, nejautrumo lyčių specifikai ir su lytimi susijusio šališkumo nepakankamai naudojami įstatymų joms suteiktomis teisėmis.

3. Moterų teises nepakankamai suvokia teisėsaugos ir teisėtvarkos pareigūnai.

Dar vienas svarbus aspektas moterų ir vyrų lygių teisių kontekste – smurtas ir prievarta prieš moteris, kas apima²⁹:

1. Kova su smurtu prieš moteris – kompleksinis reiškinys. Daugiaplanis požiūris į smurtą, apimantis paramą smurto aukoms, poveikio priemonių smurtautojams taikymą, visuomenės, atitinkamų sričių specialistų ir smurto aukų informavimą, švietimą ir mokymą, teisinių nuostatų taikymo tvarką, teisėsaugos institucijų vaidmens stiprinimą, sveikatos apsaugos sistemą, iki šiol gana ribotas.

2. Teisinė bazė, ypač baudžiamosios teisės srityje, siekianti panaikinti įvairias smurto formas, nėra pakankama, kad sėkmingai būtų kovojama su smurtu šeimoje. Ypač stokojama teisinių galimybių patraukti smurtautojus baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn ir izoliuoti juos nuo nukentėjusios šeimos. Poveikio priemonės smurtautojams labai ribotos, tiesioginė policijos įtaka jiems nedidelė. Smurtas prieš moteris daug priklauso ir nuo to, kad esama teisinė bazė ne visada veiksmingai panaudojama.

3. Paramą smurto aukoms teikiančių krizių centrų tinklas nėra pakankamas. Daugelis krizių centrų sukurti ir veikia nevyriausybinų organizacijų iniciatyva. Moterims – smurto aukoms trūksta informacijos apie prieinamą pagalbą; nepakanka vienintelio Vyrų krizių ir informacijos centro.

4. Trūksta aukštos kvalifikacijos pareigūnų, galinčių tinkamai įvertinti buitinius konfliktus, išsiaiškinti netinkamo elgesio ištakas, padėti nukentėjusiesiems ar konsultuoti gyventojus šioje srityje, nepakanka teisėjų, policijos pareigūnų, socialinių pedagogų, socialinių darbuotojų, medikų mokymo, stokojama kvalifikuotų specialistų, galinčių dirbti su smurtaujančiais vyrais.

Sveikatos srityje dėl moterų diskriminacijos apimami šie aspektai³⁰:

1. Dažni abortai rodo, jog moterys, ypač kaime, stokoja galimybių pasinaudoti įvairiomis šeimos planavimo priemonėmis. Abortai – viena svarbiausių moterų reprodukcinės sveikatos problemų. Nėštumo nutraukimas nėra laikomas šeimos planavimo metodu, tačiau tai dar labai plačiai praktikuojama.

²⁹ Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 55-2452.

³⁰ Ten pat

2. Nepakankamas lytinis švietimas, trūksta informacijos apie šeimos planavimo metodus, kontraceptines priemones, lytiniu keliu plintančių ligų, tarp jų AIDS, profilaktiką, narkomanijos ir prostitucijos žalą sveikatai.

3. Moterys – mergaitės, jaunos merginos, moterys ir pagyvenusios moterys – įvairiais amžiaus tarpsniais susiduria su specifinėmis sveikatos problemomis, kurias reikia spręsti integruotai.

Aplinkosaugos srityje naginėjami klausimai, liečiantys vyrų ir moterų lygias galimybes būtų sekantys³¹:

1. Visuomenei ir moterų organizacijoms trūksta informacijos ekologinio švietimo, aplinkosaugos klausimais ir įgūdžių, kaip įtraukti Lietuvos moteris į sprendimų aplinkos klausimais priėmimą bei įgyvendinimą.

2. Visuomenė dar nepakankamai suvokia galimą kenksmingą aplinkos poveikį moterims ir lyčių lygybės įtaką skatinant aplinkos apsaugą. Moterų nevyriausybinė organizacijų veikla mažai susijusi su aplinkos problemų sprendimu.

Moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais nepakankamai bendrauja ir bendradarbiauja vyriausybė bei savivaldybės. Nors LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnis numato valdžios ir valdymo institucijų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises, tačiau valstybės tarnautojai stokoja žinių apie šio įstatymo taikymo pobūdį.

Lyčių stereotipai apsunkina moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą švietimo, darbo, politikos, visuomeninio gyvenimo srityse. Lyčių stereotipų pasitaiko įvairiose visuomenės informavimo priemonėse. Tai, kad žiniasklaida per mažai dėmesio skiria lyčių problematikai, rodo nesugebėjimas atsisakyti senų stereotipų – jų dar pasitaiko valstybinėse ir privačiose visuomenės informavimo priemonėse. Moterys mažiau negu vyrai naudojami naujausiomis informacinėmis technologijomis, elektroninės informacijos kanalais, todėl joms sunkiau sukurti ar pasiekti tinklus, kurie galėtų suteikti joms alternatyvių informacijos šaltinių.

1.3.1. 2003-2004 metų valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos analizė

Programos objektas – lyčių lygybė, traktuojama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų ir grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Programoje numatytų priemonių įgyvendinimas derinamas su LR užimtumo didinimo 2001–2004 metų programa. Programoje numatytoms priemonėms įgyvendinti buvo pasitelktos nevyriausybės

³¹ Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 55-2452

organizacijos, užsienio valstybių, tarptautinių organizacijų paramos; dalį lėšų projektui skyrė valstybės biudžetas, dalį – tarptautiniai fondai. Taigi, šio skyriaus pradžioje aprašytų problemų įgyvendinimui dėl vyrų ir moterų lygių galimybių 2003-2004 metais buvo skirta lėšų dalis, nurodyta 1 lentelėje.

1 lentelė. 2003-2004 metų moterų ir vyrų lygių galimybių programa³²

Problema	Tikslai	Lėšos, tūkst. lt
1. Užimtumas	-keisti visuomenės stereotipus apie vyro ir moters vietą ekonominėje šalies veikloje; -sudaryti sąlygas moterims ir vyrams geriau derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus; -gerinti vyresnių moterų įsidarbinimo galimybes; -didinti moterų galimybes imtis verslo ir jį plėtoti; -skatinti, kad privačiame sektoriuje būtų nustatyti vienodi atlyginimai vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą; didinti moterų ir vyrų teisinį raštingumą.	161,00
2. Švietimas	-rengiant vadovėlius, mokymo programas ir jas įgyvendinant, siekti, kad juose būtų įtvirtintas lyčių lygybės principas; -sudaryti palankesnes sąlygas moterims siekti mokslo, karjeros, tobulintis profesijos srityje.	16,00
3. Politika ir sprendimų priėmimas	-užtikrinti, kad moterys turėtų lygias galimybes siekti pilnateisio dalyvavimo priimant sprendimus valdžios ir valdymo institucijose, politinėse partijose, profesinėse sąjungose, tarptautinėse ir nevyriausybinėse organizacijose ir kt.;	40,00
4. Žmogaus teisės	-didinti moterų galimybes užimti vadovaujančius postus ir tuos postus, kur priimami sprendimai, rekomenduoti ir skatinti proporcingą lyčių atstovavimą formuojant komisijas ir darbo grupes. -tobulinti esamą teisinę bazę ir teisės aktų įgyvendinimo mechanizmą; -skatinti lyčių lygybės institucinio mechanizmo įvairių komponentų bendradarbiavimą; -realiai įvertinti moterų ir vyrų lygiateisiškumą Lietuvos regionuose; -šviesti visuomenę moters teisių, kaip žmogaus teisių dalies, klausimais	30,00
5. Smurtas ir prievarta prieš moteris	-parengti kovos su smurtu prieš moteris veiksmų plano koncepciją, siekiant sukurti kovos su smurtu prieš moteris sistemą ir užtikrinti priemonių kompleksą, apimančią teisėsaugos institucijų švietimą, paramą smurto aukoms, darbą su smurtautojais, visuomenės ir smurto aukų informavimą, švietimą ir sveikatos apsaugą; -išanalizuoti esamus ir rengti naujus teisės aktus, parengti rekomendacijas, kaip juos tobulinti, kad būtų sukurta pakankama teisinė bazė kovai su smurtu prieš moteris, taip pat užtikrinta prekybos žmonėmis aukų apsauga, rekomendacijų pagrindu būtų rengiami atitinkamų teisės aktų pakeitimų ir papildymų projektai; plėsti krizių centrų tinklą, užtikrinantį paramą smurto aukoms ir darbą su smurtautojais, remti nevyriausybinių organizacijų projektus šiais klausimais, įskaitant visuomenės informavimą apie šią problemą, informacijos rengimą ir platinimą smurto aukoms. Krizių centrai, užtikrinantys tiek paramą smurto aukoms, tiek darbą su smurtautojais, turėtų būti plečiami teritoriniu principu, aktyviai dalyvaujant savivaldybių institucijoms; -tobulinti teisės aktus, skirtus kovai su prekyba žmonėmis, ir pagalbos prekybos žmonėmis aukoms sistemą	68,00

³² Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 55-2452

Problema	Tikslai	Lėšos, tūkst. lt
6. Sveikata	-integruoti lyčių aspektą į pirminės sveikatos priežiūros specialistų tobulinimo programas, gydytojų ir slaugytojų rengimo programas užtikrinant sveikatos priežiūros paslaugas ir teikiant šias paslaugas, atsižvelgti į motes gyvenimo tarpinių sveikatos specifikos poreikius; -užtikrinti švietimą ir informavimą šeimos planavimo ir reprodukcinės sveikatos klausimais, ypač kaime; -keisti visuomenės požiūrį į senėjimą, pagyvenusius žmones, skatinti dalyvauti bendruomenės veiklose ir socialiniuose renginiuose.	75,00
7. Aplinkosauga	-suteikiant informacijos, žinių ir įgūdžių skatinti moterų organizacijas įsitraukti į aplinkosaugos problemų sprendimą; -gerinti visuomenės, ypač moterų, informavimą apie konkrečios gyvenamosios vietovės aplinkos būklę ir jos pokyčius; -skatinti visuomeninių, moterų organizacijų ekologinio švietimo programas	23,00
8. Institucinių pajėgumų stiprinimas	-sustiprinti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo institucinį mechanizmą apskričių ir savivaldybių lygmeniu; -stiprinti valstybės tarnautojų gebėjimus užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes; -siekti, kad institucijos, renkančios ir teikiančios duomenis Statistikos departamentui apie asmenis atskirose srityse, juos suskirstytų pagal lytis ir pan.	30,00
9. Stereotipai	-skatinti visuomenės informavimo priemones kurti ir naudoti nestereotipinius, subalansuotus ir įvairiapusius abiejų lyčių atstovų įvaizdžius žiniasklaidoje ir visuomenės informavimo priemonėse; -ugdyti moterų darbo su naujausiomis informacinėmis technologijomis įgūdžius, gausinti jų žinias; -skatinti, pripažinti ir remti moterų visuomenės informavimo priemonių tinklus, įskaitant ir elektroninius tinklus, kitas naujas ryšių technologijas ir pan.	60,00

Iš viso 2003-2004 metų lyčių lygių teisių programai buvo skirta 530 tūkst. litų, iš kurių moterų užimtumui gerinti – net 32 proc. Toliau bus apžvelgta 2005-2009 metų valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa, vertinant tik vieną aspektą – užimtumą bei darbo rinkos rodiklius.

1.3.2. 2005-2009 metų valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos analizė (užimtumo aspektas)

Aukščiau aprašytoms moterų ir vyrų lygių galimybių problemoms spręsti užimtumo sferoje buvo sudaryta 2005-2009 metų programa, kurios pagrindinis tikslas būtų keisti lyčių stereotipus, sudaryti sąlygas tiek moterims, tiek vyrams geriau derinti darbo šeimos įsipareigojimus, didinti galimybes moterims grįžti į darbo rinką po ilgesnės pertraukos ir vyresnio amžiaus moterims, remti moterų verslą, didinti kaimo gyvenamųjų vietovių moterų užimtumą, bei nustatyti moterims ir vyrams vienodus atlyginimus už vienodos vertės darbą. Pagrindiniai minėtos programos uždaviniai apimti³³:

³³ Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2005, Nr. 1042

- kasmet darbo inspekcijų, darbo rinkos institucijų, socialinių partnerių atstovams rengti po vieną ar du seminarus, siekiant keisti stereotipus, veikiančius vyrų ir moterų įsidarbinimo galimybes, lemiančius užimtumo, atlyginimų skirtumus;
- krašto apsaugos darbuotojams numatytos ilgesnės atostogos vaikui prižiūrėti, atsisakyta nuostatos, kad šioms atostogoms pasibaigus ir nesant kario kvalifikaciją atitinkančių laisvų pareigų karys išleidžiamas į atsargą;
- organizuoti socialiniams partneriams seminarus apie lanksčių užimtumo formų taikymą vaikus auginantiems vyrams ir moterims;
- organizuoti visuomenės informavimo kampanijas, skirtas informuoti šeimas apie vaiko priežiūros atostogų galimybes, skatinti tėvus imti vaiko priežiūros atostogas;
- organizuoti moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką, ir vyresnio amžiaus moterų skatinimui dirbti skirtus mokymus;
- organizuoti per verslo informacijos centrus informacinių dienų verslininkėms kampanijas visose apskrityse; teikti verslininkėms informavimo, konsultavimo ir mokymo apie galimybes pasinaudoti finansine parama verslui plėtoti paslaugas bei organizuoti moterims verslininkėms verslo pradžios sąlygų, plėtros, pirmojo ir paskesnio darbuotojo samdymo, veiklos pagal verslo liudijimus skatinimo mokymus;
- teikti konsultacijas kaimo moterims, pradedančioms arba plėtojančioms žemės ūkio ar žemės ūkiui alternatyvų verslą bei organizuoti informacines kampanijas kaimo vietovėse vietinių užimtumo iniciatyvų, socialinių įmonių kūrimo projektų rengimo klausimais;
- pristatyti socialiniams partneriams Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2004 m. gruodžio 7 d. posėdyje bei organizuoti apskrityse apskritojo stalo diskusijas apie socialinių partnerių vaidmenį įgyvendinant moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje.

Šios programos pagrindiniai tikslai :

- nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygių galimybių problemas visose srityse;
- užtikrinti lyčių aspekto integravimą;
- parodyti specifines moterų ir vyrų problemas ir jas spręsti.

Iš viso 2005-2009 metais skirta 160 tūkst. litų (2003-2004 metais buvo skirta 161 tūkst. litų). Minėtos programos laukiami rezultatai būtų sekantys:

- keičiami moters vaidmens stereotipai – sudarytos palankesnės sąlygos moterims rinktis norimą profesiją ir darbą, remiamas abiejų lyčių atstovų nestereotipiško įvaizdžio kūrimas per visuomenės informavimo priemones;

- sudaromos palankesnės sąlygos tiek moterims, tiek vyrams, tarp jų ir kariams, derinti darbo (taip pat profesinės karo tarnybos) ir šeimos įsipareigojimus;
- pagerintos moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką, ir vyresnio amžiaus moterų įsidarbinimo galimybės;
- sudaromos palankesnės sąlygos moterims, norinčioms pradėti verslą;
- mažinami moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai – skatinama nustatyti dirbantiems vyrams ir moterims vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą;
- užtikrinamas moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymas įgyvendinant Europos Sąjungos struktūrinių fondų remiamus projektus.

Sekančiuose skyriuose bus panagrinėta Pekino platformos 1995 metais reikšmė Lietuvai moterų ir vyrų lygių galimybių kontekste.

1.4. Pekino platforma (1995 metai)

Per pastaruosius du dešimtmečius įvyko keturios (pirmoji – 1975 metais Meksike) pasaulinės Jungtinių Tautų konferencijos dėl moterų padėties. Ketvirtoji pasaulinė konferencija (1995 metais) Pekine atkreipė dėmesį į daugelį naujų moterų problemų: prievartos, neturto, dalyvavimo politiniame gyvenime. Konferencijoje buvo pabrėžiama, kad silpna kova su prekyba moterimis bei vaikais yra rimta tarptautinė problema, kuri kelia nerimą tarptautinei visuomenei. Šios problemos sprendimo būdai buvo suformuluoti Pekino konferencijos metu priimtoje Veiksmų platformoje, kurioje konstatuota, kad smurtas prieš moteris – tai istoriškai susiklostę nelygūs moterų ir vyrų galių pasiskirstymai, kurie veda į vyrų dominavimą prieš moteris ir lemia moterų diskriminaciją. Moterys ir mergaitės, prekybos žmonėmis aukos, rizikuoja patirti tolesnį smurtą, nepageidaujamą nėštumą, apsikrėsti lytiškai plintančiomis ligomis, AIDS³⁴.

Pekino platforma paskatino šalis rengti nacionalinius veiksmų planus, kuriuose aptarta ir prekybos moterimis problema. Platformos įgyvendinimas buvo apžvelgtas 2000 metų birželio 5-9 d. įvykusios Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos specialiosios sesijos „Lyčių lygybė, raida ir taika 21 amžiuje“ metu. Šioje sesijoje priimtas baigiamasis dokumentas nustato tolesnius veiksmus ir iniciatyvas, kurių turi imtis šalys - Jungtinių Tautų narės, toliau įgyvendindamos Pekino veiksmų platformą. Pekino veiksmų platformą Lietuvoje patvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. lapkričio 8 d. nutarimas Nr.1299 “Dėl Lietuvos moterų pažangos programos ir moterų klausimų komisijos sudėties patvirtinimo”, kurioje yra įtvirtintos nuostatos, susijusios su moters seksualinio išnaudojimo prevencija³⁵.

Pekino veiksmų platforma rekomenduoja šalių vyriausybėms imtis veiksmų, skirtų kovai su prekyba moterimis ir pagalbos prostitucijos bei prekybos žmonėmis aukoms teikimu³⁶:

- spręsti klausimą dėl tarptautinių konvencijų, susijusių su prekyba žmonėmis ir vergove, ratifikavimo;

- imtis priemonių, kurios šalintų veiksnius, tarp jų ir išorinius, kurie sudaro sąlygas prekybai moterimis ir merginomis prostitucijos tikslams bei kitoms komercinės veiklos rūšims, susijusioms

³⁴ Prekybos žmonėmis prevencija. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0073012.doc> [žiūrėta 2006-11-02].

³⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996-10-08 nutarimas Nr.1299 “Dėl Lietuvos moterų pažangos programos ir moterų klausimų komisijos sudėties patvirtinimo”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 110-2515.

³⁶ Prekybos žmonėmis prevencija. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0073012.doc> [žiūrėta 2006-11-02].

su seksu, priverstinėmis vedybomis ir priverstiniu darbu, taip pat tobulinti esamą teisinę bazę, kad būtų labiau užtikrinta moterų ir merginų teisių apsauga bei sugriežtintas sąvadautojų ir kitų teisės pažeidėjų, susijusių su prekyba moterimis, baudimas;

- skatinti institucijų bendradarbiavimą ir veiksmų koordinavimą, siekiant išardyti prekybos moterimis tinklus;

- skirti lėšų prekybos žmonėmis aukų reabilitavimo programoms, įskaitant profesinį mokymą, teisinę pagalbą, konfidencialią sveikatos apsaugą;

- bendradarbiauti su nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios užtikrina socialinę, medicininę ir psichologinę pagalbą smurto aukoms;

- rengti atitinkamas mokymo ir švietimo programas, peržiūrėti galiojančius įstatymus;

- parengti ir priimti įstatymus, kurie užkirstų kelią sekso turizmui ir prekybai moterimis.

Pažymėtina, kad lyčių aspektas formuojant valstybės biudžetą – nepaprastai aktualus ir svarbus, nes valstybės finansų sritis – tai pagrindas ir šaltinis ekonomikai plėtotis. Priimtoje 1995 metų Pekino konferencijos platformoje teigiama, kad vyriausybės privalo imtis visokeriopų pastangų sistemiškai tirti, kokią naudą valstybės finansų sektorius atneša moterims, ir koreguoti biudžetą taip, kad moterys turėtų lygias prieinamumo prie finansinių išteklių galimybes. Atsižvelgiant į tai, daugelyje valstybių buvo įteisintas ir įgyvendintas lyčių lygių galimybių (genderinio) biudžeto formavimas³⁷.

Lietuvos moterų pažangos programoje, parengtoje pagal Pekino veiksmų platformą ir patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr.1299 “Dėl Lietuvos moterų pažangos programos ir moterų klausimų komisijos sudėties patvirtinimo”, įtvirtintos nuostatos, susijusios su moters seksualinio išnaudojimo prevencija. Prekybos žmonėmis ir prostitucijos kontrolės bei prevencijos 2002-2004 metų programoje numatyta parengti priemones IV pasaulinės Jungtinių Tautų moterų konferencijos nuostatoms įgyvendinti.

³⁷ Rakauskienė O. G. Valstybės ekonominė politika. Vilnius: Mykolo Romerio Universiteto leidykla, 2006.

1.5. Lyčių lygių galimybių problemos Lietuvoje

Pekino konferencijos atgarsius bei rezultatus Lietuvos mastu apima renginiai, vykę Lietuvos teritorijoje, kuomet buvo tiesiogiai liečiami užimtumo ir lygių galimybių aspekto klausimai. 2000 metais surengtoje Baltijos šalių konferencijoje „Penkeri metai po Pekino: pasiekimai ir perspektyvos“ analizuojamos moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo sritys Lietuvoje; be to, tais pačiais metais Vilniuje surengtas ir ketvirtasis Lietuvos moterų suvažiavimas, kurio metu teigiama, kad „mūsų šalyje biudžetas sudarinėjamas pagal lyties principą“. Anot internetinio tinklapio, skirto šiam renginiui, Ketvirto Lietuvos moterų suvažiavimo, kaip ir Trečio Lietuvos moterų suvažiavimo 2000 metais, ypatybė – jo procesiškumas. Pasirengimas Suvažiavimui pasižymėjo moterų pilietine raiška visuose valstybės administraciniuose vienetuose. Išanalizuota padėtis visose moterų veiklos ir gyvenimo sferose, surengtos konstruktyvios konferencijos, pateikusios rekomendacijas visaverčiam lygių galimybių užtikrinimu³⁸.

Lietuvos gyventojų požiūris į lyčių vaidmenis išlieka gana patriarchališkas, ypač atsakomybė už šeimą srityje: dauguma yra linkę pritarti tradiciniam šeimos modeliui, kuriame vyras yra pagrindinis šeimos maitintojas, o šeimos rūpesčiai gula ant moters pečių. Dėl minėtų išankstinių nuostatų moterims dažnai yra sunkiau įsidarbinti, jos dažniau susiduria su diskriminacija darbe. Vyrams sunkiau skirti pakankamą dėmesį ir laiką šeimai, o neatlikdami tradicinių „tikro vyro“ standartų, jie dažniau susiduria su neigiama visuomenės nuomone.

Tokia padėtis leidžia „sureikšminti“ vyro – šeimos „maitintojo“ vaidmens svarbą bei dažnai tampa svarbiausia kliūtimi siekiančioms įsidarbinti moterims. Kita vertus, didesnis įnašas į šeimos biudžetą dažnai leidžia vyrams „išvengti“ kitų pareigų ir atsakomybę šeimoje. Šiandien moteris kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus, tačiau žymūs skirtumai tarp vyrų ir moterų darbinių patirčių išlieka. Darbų pasidalijimas namuose dažnai riboja moterų galimybes uždirbti pajamų „išorėje“³⁹.

Tradicinis požiūris į moterų ir vyrų pareigas šeimoje išryškėja uždarosios akcinės bendrovės „Baltijos tyrimai“, kurios veikla – visuomenės tyrimai ir verslo valdymo konsultacijų teikimas, 1999 metais atlikto tyrimo respondentų atsakymuose apie tai, kas turėtų išlaikyti šeimą. 57,2 procento vyrų mano, kad tai – tik jų pareiga. Tokios pat nuomonės yra 51,4 procento moterų. Akivaizdu, kad beveik pusė Lietuvos gyventojų šį vaidmenį priskiria vyrams. Šis rezultatas rodo,

³⁸ Apie IV Lietuvos moterų suvažiavimą. Prieiga per internetą <http://www.moterusuvaziavimas.lt> [žiūrėta 2006-10-28]

³⁹ Litvinaitė I. Moterų darbo paieškos problemos // „Moters pasaulis“, 1998 vasario mėn.

kad moterys – potenciali socialinės atskirties grupė, kita vertus, toks požiūris kelia vyrams didelę įtampą, nes šiuolaikinėje visuomenėje vienas asmuo dažniausiai jau nebegali išlaikyti šeimos.

Statistikos duomenys rodo, kad tuose sektoriuose, kuriuose dirba daugiausia moterys atlyginimai mažesni negu tuose, kuriuose dirba daugiau vyrų. Ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiau moterų: sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, viešbučių ir restoranų, - atlyginimai 2005 metų I ketvirtį buvo mažiausi. Ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiau vyrų: viešasis valdymas ir gynyba, transportas, sandėliavimas ir ryšiai, elektros, dujų ir vandens tiekimas, – 2005 metų I ketvirtį atlyginimai buvo didesni negu moterų.

Pagal moterų ir vyrų užimtumo lygio skirtumus Lietuva yra pirmajame ketvirtuke Europos Sąjungoje, Lietuvoje taip pat yra vienas žemiausių moterų nedarbo lygis. Tačiau lietuvės vis dar kenčia nuo smurto šeimoje ir vyraujančių stereotipų. Pagal Lietuvos statistikos departamento 2006 metų pirmojo ketvirčio duomenis, moterų nedarbo lygis Lietuvoje yra 5,5 proc., o vyrų – 7,3 proc. Tačiau moterys turėdamos mažesnę ekonominio aktyvumo lygį, vis dėlto turi taip pat mažesnę ir nedarbo lygį⁴⁰.

Suvažiavimo rezultatai įtvirtinti rezoliucijoje, konstatuota, kad „moterys sudaro daugiau kaip pusę Lietuvos visuomenės ir yra geriau išsilavinusios nei vyrai, tačiau jų sukauptas pilietinis ir politinis potencialas bei kompetencija yra nepakankamai efektyviai panaudojami siekiant valstybės tikslų“, todėl rezoliucija skirta sukurti nacionalinę lyčių lygybės įgyvendinimo strategiją, savivaldybėse įkurti už lyčių lygybę atsakingas institucijas, siekti proporcingo lyčių atstovavimo savivaldybių administracijose ir ypač tarp vadovų, įvesti ne mažesnes kaip 40 proc. kvotas partijų sąrašuose. Taip pat siūloma smurtą prieš moteris pripažinti ne socialine, o žmogaus teisių problema, sukurti valstybinę smurto prieš moteris šeimoje veikimo strategiją. Valstybės biudžetas, anot rezoliucijos, turi būti sudaromas atsižvelgiant į abiejų lyčių poreikius. Be to, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai siūloma pavesti žiniasklaidos stebėseną siekiant užkirsti kelią diskriminacijos apraiškoms ir lyčių stereotipų dominavimui.

Kadangi moterys dažniau negu vyrai peržengia lyties ribą savo darbinėje veikloje, jos daugiau susiduria su įtarumu ir priešišku savo darbo vietoje. Pastebima tendencija, kad su moterimis darbdaviai, klientai ir kolegos linkę bendrauti labiau remdamiesi jų lytimi, nei individualiais bruožais ar atliekamu darbu. Darbuotojai, atliekantys darbus, neatitinkančius jų lyties, savo darbo vietoje yra tarsi „išskirtiniai“, „krentantys į akį“, todėl tampa visuotinio įdėmaus stebėjimo objektu. Tai juos skatina įtemptai siekti pasisekimo, kas kuria stresinę darbinę situaciją. Tyrėjai pastebėjo, kad moterys dažnai tampa išstumtomis tiek iš formalių, tiek iš neformalių

⁴⁰Lietuvos moterų padėtis kai kuriais atvejais geresnė nei europiečių. Prieiga per internetą http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm [žiūrėta 2006 -12-01].

informacijos tinklų (tokių, kaip tenisas savaitgaliais ar draugiškas pasisėdėjimas bare su bendradarbiu, viršininku ar klientu).

Atvira moterų diskriminacija Lietuvoje matoma jau pirmoje „įėjimo į darbo rinką“ fazėje, kuomet darbo skelbimuose plačiai taikomi amžiaus ir lyties kriterijai. Moterims siūlomų užsiėmimų ratas ribojamas mažesnės kvalifikacijos ir prestižo darbais (sekretorė, auklė ir pan.), o pradedančioms verslininkėms dirbtinai sudaromos kliūtys gauti lengvatinius kreditus, licenzijas ir pan. Nesunku aptikti darbdavių skelbimų, kuriuose kviečiami į darbą tik vyrai arba tik iki 35 metų moterys, kartais pabrėžiant „malonios išvaizdos“, nors pareigos su šiais reikalavimais neturi nieko bendro. Moterų įsidarbinimo galimybės yra kur kas menkesnės negu vyrų.

Dėl vyrų ir moterų diskriminacijos – dažnai moterys, nesugebančios Lietuvoje išlaikyti savęs ir vaikų (dažna situacija, kad jos augina vaikus vienos) važiuoja į užsienį dirbti. Be to, šalis praranda ne tik žmones, tačiau ir kvalifikuotą darbo jėgą, kuriai Lietuvos darbo rinka nesugebėjo pasiūlyti atitinkamo darbo užmokesčio. Visos šios aplinkybės verčia moteris palikti mūsų šalį ir realizuoti savo potencialą užsienio šalyse. Tokiu būdu gilėja ir didėja emigracija iš Lietuvos.

Visa tai patvirtina, kad Lietuvoje vis dar esama lyčių lygybės problemų, tačiau jas galima išspręsti skiriant tinkamą dėmesį, kuriant sprendimo mechanizmus valstybės ir savivaldybių lygmeniu, įgyvendinant įvairaus pobūdžio iniciatyvas. Lietuvoje jau dabar sukurta teisinė bazė moterų ir vyrų lygių galimybių principui įgyvendinti, veikia už tai atsakingos institucijos, vykdomi projektai. Efektyvi lygių galimybių politika neįmanoma be aktyvaus ir nuoseklaus darbo šioje srityse įvairiuose valdymo lygmenyse ir visuomenės gyvenimo srityse⁴¹.

2007–uosius paskelbė Europos lygių galimybių visiems metais, Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu (Nr.771/2006/EB), priimtu 2006 m. gegužės 17 d.

Valstybės narės raginamos imtis priemonių kovai su daugialype diskriminacija, taip pat skirti reikiamą dėmesį lyčių lygybės aspektų integravimui įgyvendinant suplanuotas Lygių galimybių metų priemones.

Lygių galimybių metai suteiks progą atkreipti visuomenės ir sprendimų priėmėjų dėmesį į diskriminacijos ir socialinės atskirties problemas. Įvairaus pobūdžio priemonėmis (seminarais, konferencijomis, renginiais, informacinėmis kampanijomis, tyrimais, socialinėmis akcijomis ir kt.) bus siekiama didinti Lietuvos gyventojų, tame tarpe ir pažeidžiamų visuomenės grupių informuotumą turimų teisių klausimais, gerinti žmonių galimybes dalyvauti įvairiose visuomenės gyvenimo sferose, užtikrinti jų interesų atstovavimą įvairiais lygmenimis. priemonės⁴².

⁴¹ Lyčių lygybės principo įgyvendinimo gairės Lietuvos savivaldybėms. Vilnius, 2005.

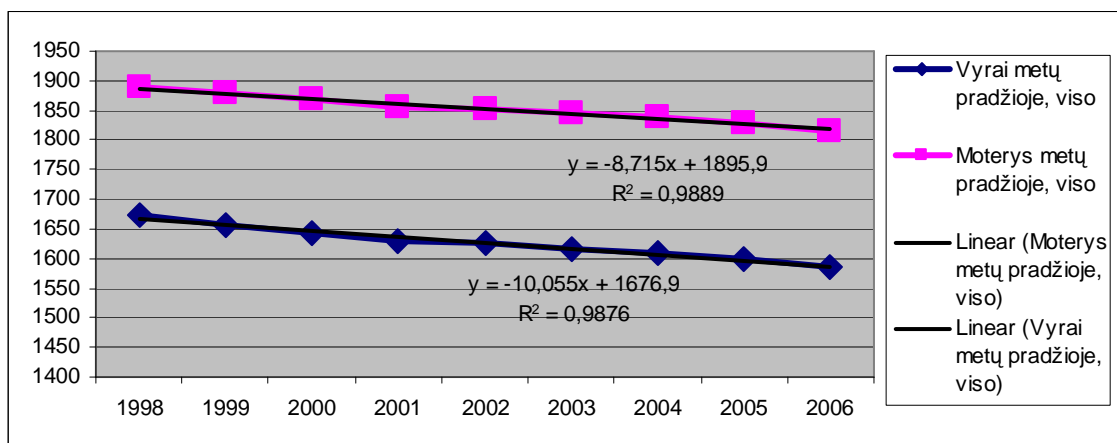
⁴² Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/static.php?strid=2874> [žiūrėta 2006-12-04]

2. MOTERŲ UŽIMTUMO IR NEDARBO ANALIZĖ LIETUVOS DARBO RINKOJE

2.1. Moterų ir vyrų užimtumo struktūra

Siekiant išsiaiškinti moterų ir vyrų užimtumo struktūrą, bus naudotasi Statistikos Departamento duomenimis už 1998-2006 metus (vertinant rodiklius metų pradžioje). Vyrų ir moterų darbo jėgos, užimtų gyventojų įvairiuose sektoriuose bei pagal užimamas pareigas, bedarbių ir neaktyvių gyventojų pagrindiniai rodikliai pateikiami 1 priede.

1 paveiksle bus nagrinėjami 1998-2006 metų pradžioje vyrų ir moterų skaičiaus kitimo tendencijos (viso) bei nustatyta, ar Lietuvos gyventojų skaičius analizuojamu laikotarpiu mažėja, ar didėja, bei pagal Trendų lygties formulę ir tiesės pasvirimą nustatyta, kurios lyties atstovų mažėjimo (didėjimo) tendencijos intensyvesnės.

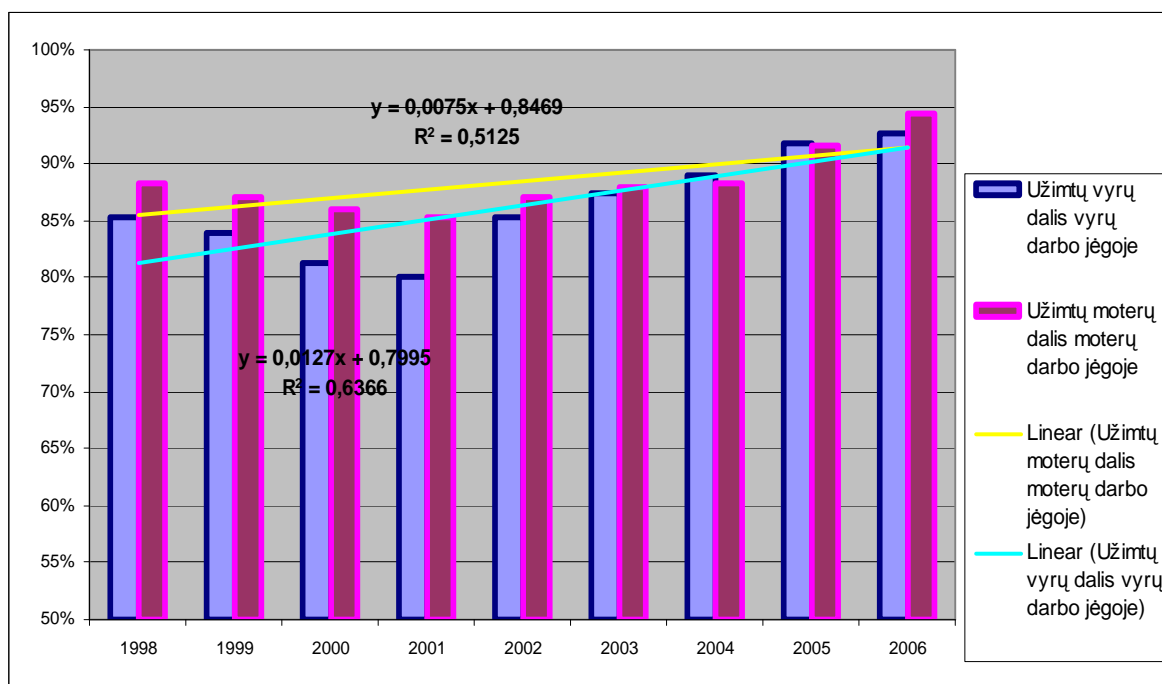


1 pav. Vyrų ir moterų skaičiaus kitimo tendencijos 1998-2006 metais (tūkst.)⁴³

Kaip matome iš aukščiau pateiktų duomenų, Lietuvos gyventojų skaičius tiek sumine išraiška, tiek vertinant atskirai vyrus ir moteris mažėja, tačiau moterų skaičius yra didesnis nei vyrų (2006 metais moterų buvo 14,5 proc. daugiau nei vyrų). Pagal Trendų lygties formulę bei tiesės pasvirimą pažymėtina, kad vyrų skaičiaus mažėjimas intensyvesnis nei moterų (koeficientas prie x yra didesnis vyrų Trendų lygtyje nei moterų); tai parodo ir procentinis vyrų ir moterų santykis (atotrūkis tarp vyrų ir moterų skaičių) – jis vertinant 1998-2006 metus didėjo, nes 1998 metais buvo 13,1 proc., o kaip jau minėta, 2006 metais – 14,5 proc., vadinasi, bendrai Lietuvoje gyventojų mažėja, tačiau labiau mažėja vyrų nei moterų.

⁴³ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]

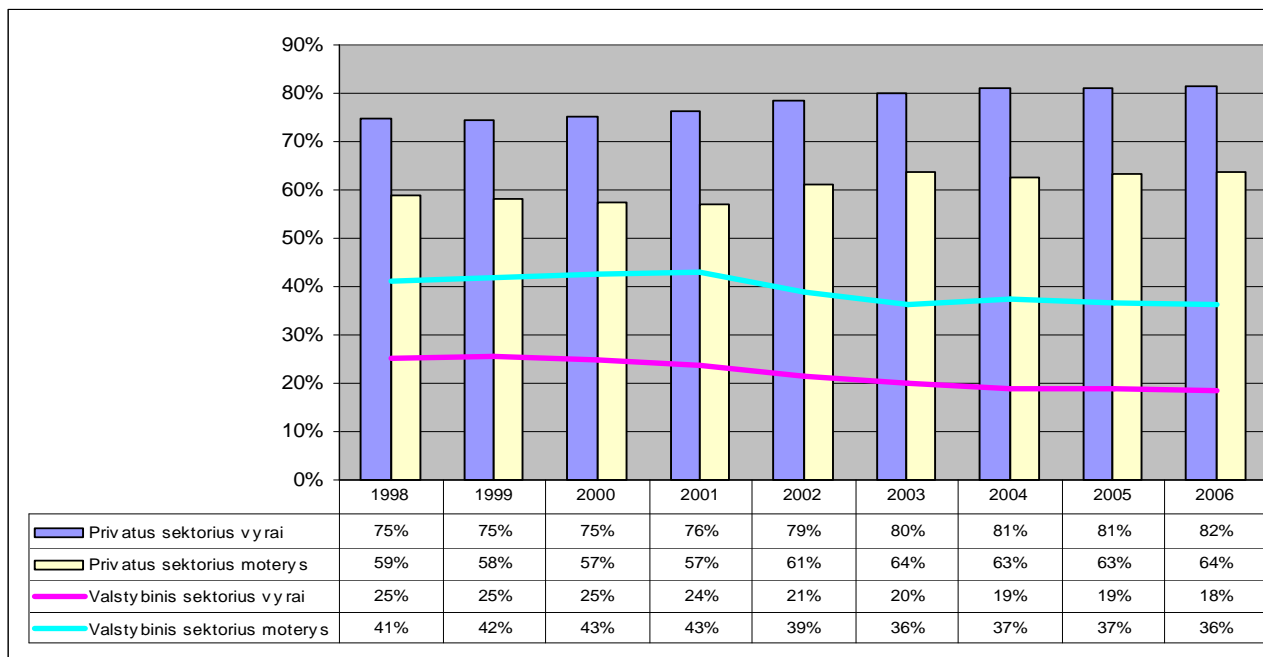
Detalizuotas užimtų vyrų ir moterų procentinės dalies atitinkamoje darbo jėgoje kitimas 1998-2006 metų laikotarpyje bei išlyginimo funkcijos pateikiamos 2 paveiksle. Tiek vyrų, tiek moterų užimtumas didėjo analizuojamu laikotarpiu (vyrų padidėjo nuo 85 proc. iki 93 proc. moterų – nuo 87 proc. iki 94 proc.), taigi, galima teigti, kad vyrų ir moterų užimtumo struktūroje dabartiniu metu nelygybės nėra. Tačiau pažymėtina (pagal išlyginimo funkcijas bei tiesių pasvirimus), kad užimtų vyrų dalies didėjimas jų bendroje darbo jėgoje buvo net intensyvesnis nei moterų, nes kaip matome iš žemiau pateikto paveikslo iki 2004 metų užimtumas buvo fiksuojamas didesnis moterų tarpe, tuo tarpu nuo 2004 metų – išaugo vyrų užimtumas, tačiau 2006 metais moterys vyrus aplenkė 1 proc.



2 pav. Užimtų vyrų ir moterų procentinės dalies atitinkamoje darbo jėgoje kitimas, 1998-2006 metais (proc.)⁴⁴

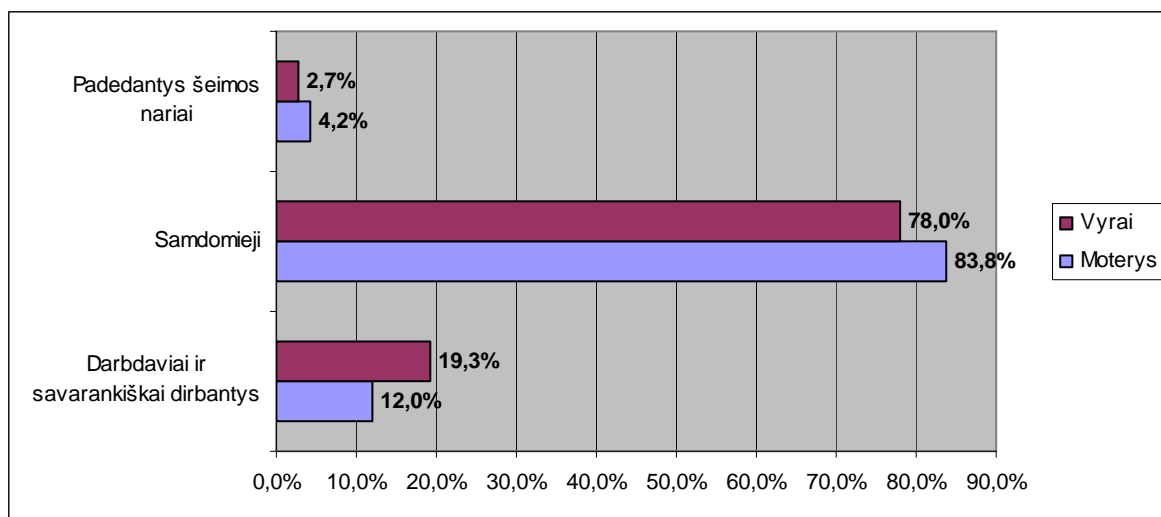
Toliau bus nagrinėjama užimtų vyrų ir moterų struktūrą pagal sektorius (privatus ir valstybinis). Nustatyta, kad nagrinėjamu laikotarpiu su labai mažais pakitimais (t.y. nepriklausomai nuo laikotarpio) moterų valstybiniame sektoriuje dirba ženkliai daugiau nei vyrų (vyrų vidutiniškai valstybiniame sektoriuje dirba apie 18 proc., moterų – apie 37 proc.). Pažymėtina, kad nuo 2002 metų pradžios pakankamai ženkliai sumažėjo valstybinio sektoriaus dirbančiųjų skaičius ir šiek tiek išaugo privataus sektoriaus dirbančiųjų skaičius tiek vyrų, tiek moterų tarpe (moterų valstybiniame sektoriuje sumažėjo nuo 43 iki 39 proc., o vyrų – nuo 24 iki 21 proc.) – tai galėjo būti sąlygota perėjimu prie rinkos ekonomikos ir biurokratinio aparato mažėjimu, tačiau tendencijos moterų ir vyrų procentinės dalies (dirbančiųjų privačiame ir valstybiniame sektoriuose) išliko to pačios – tai yra moterų valstybinėse institucijose dirba daugiau.

⁴⁴ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]



3 pav. Užimtų vyrų ir moterų procentinės dalies kitimas bendrame užimtumo skaičiuje priklausomai nuo sektoriaus 1998-2006 metais (proc.)⁴⁵

Užimtus gyventojus skirstant į tai, ar jie yra darbdaviai, ar samdomieji darbuotojai, ar tik padedantys šeimos nariai, bus išsiaiškinta, kaip kito užimtumo struktūra Lietuvoje pagal užimamą darbinį statusą, vertinant vyrus ir moteris (5 paveiksle nurodytos suvidurkintos minėtų rodiklių reikšmės 1998-2006 metų laikotarpyje).



4 pav. Užimtų vyrų ir moterų struktūra pagal darbinį statusą bendrame užimtųjų skaičiuje (suvidurkintos 1998-2006 metų reikšmės, proc.)⁴⁶

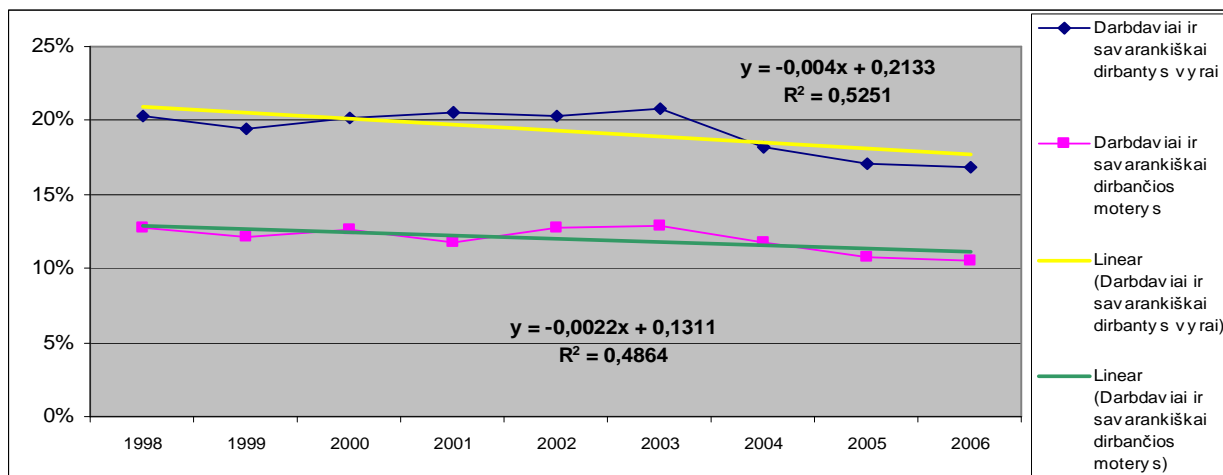
Kaip matome iš aukščiau pateikto paveikslo, bendroje užimtų gyventojų struktūroje dominuoja samdomų darbuotojų dalis (atitinkamai moterų yra 83,8 proc. ir vyrų – 78,0 proc.),

⁴⁵ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]

⁴⁶ Ten pat

darbdavių ir savarankiškai dirbančių dalyje daugiau yra vyrų (apie 61 proc. daugiau nei moterų), o padedančių šeimos narių dalyje – daugiau moterų (apie 56 proc. daugiau), todėl galima daryti prielaidą, kad verslininkų, vadovų (darbdavių) žmonos yra padedančios namuose (namų šeimininkės).

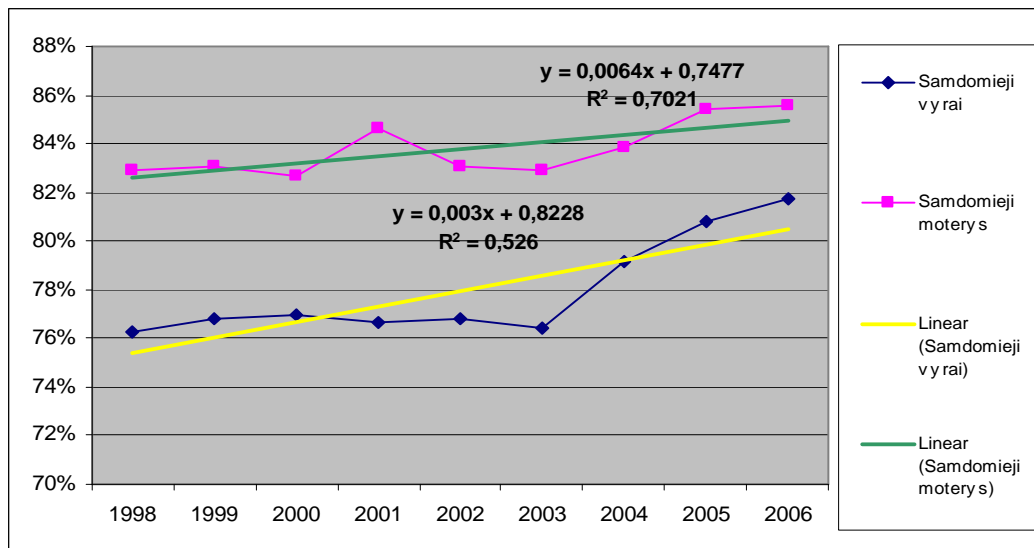
Siekiant išsiaiškinti, kaip nagrinėjamu laikotarpiu kito užimtų vyrų ir moterų struktūra pagal darbinį statusą, bus pateikti kiti trys paveikslai, kuriuose atitinkamai nagrinėjami vyrų ir moterų darbdavių, samdomųjų darbuotojų bei padedančių šeimos narių kitimo tendencijos bei jų Trendų lygtys.



5 pav. Vyrų ir moterų darbdavių kitimo tendencijos bendrame užimtumo skaičiuje 1998-2006 metais (proc.)⁴⁷

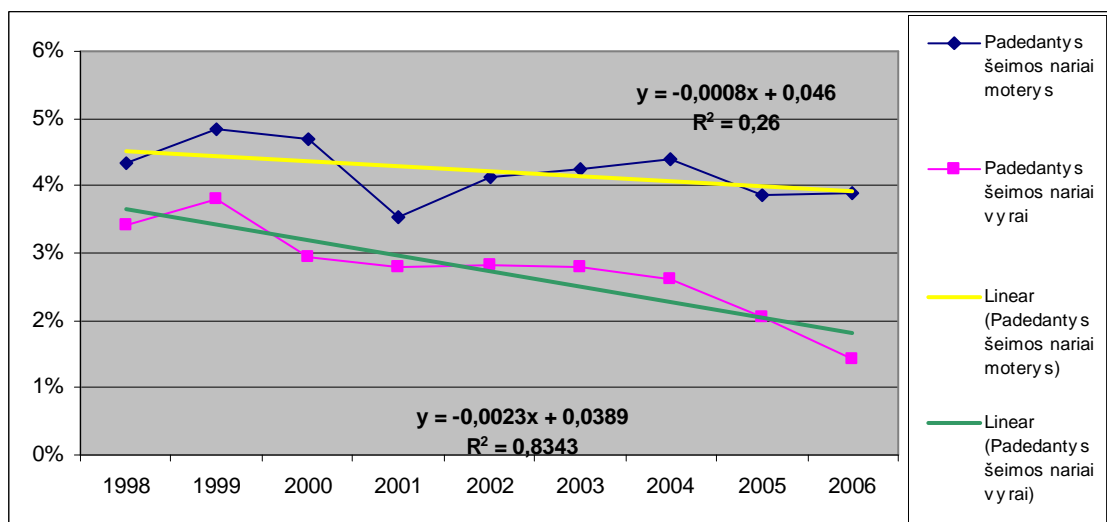
Darbdavių ir samdomų darbuotojų bendrai 1998-2006 metais mažėjo, mažėjimo intensyvumas yra šiek tiek didesnis vyrų nei moterų, tačiau darbdavių ir savarankiškai dirbančių vyrų yra ženkliai daugiau nei moterų – 1998 metais darbdavių vyrų buvo 8 proc. daugiau, 2006 metais darbdavių vyrų buvo 6 proc. daugiau, vadinasi, galima teigti, kad pastaruoju metu didėja ir savarankiškai dirbančių moterų skaičius. Pažymėtina, kad nagrinėjama priklausomybė tarp vyrų ir moterų yra beveik atvirkščiai proporcinga – didėjant vyrų darbdavių skaičiui, mažėja moterų darbdavių, ir atvirkščiai.

⁴⁷ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]



6 pav. Samdomų vyrų ir moterų kitimo tendencijos bendrame užimtumo skaičiuje 1998-2006 metais (proc.)⁴⁸

Bendra samdomųjų darbuotojų dalis užimtųjų gyventojų skaičiuje analizuojamu laikotarpiu didėjo – darbo rinkos aktyvių politikos priemonių taikymo pasekmė. Analizuojant moterų įsidarbinimo galimybes, galima teigti, kad kovos už moterų lygias teises „apogėjuje“ – 2001 metų pabaigoje-2002 metų pradžioje ir 2004 metų pabaigoje – 2005 metų pradžioje ypatingai daug moterų įsidarbino. Nors iš kitos pusės, vyrų kaip samdomų darbuotojų įsidarbinimo intensyvumas nagrinėjimu laikotarpiu yra didesnis nei moterų (tai rodo 6 paveikslo Trendų lygties linijos pasvirimas). Taipogi pastebėtina, kad tarp samdomų vyrų ir moterų egzistuoja atvirkštinė priklausomybė – ji ypatingai ženkli nuo 2001 iki 2005 metų.



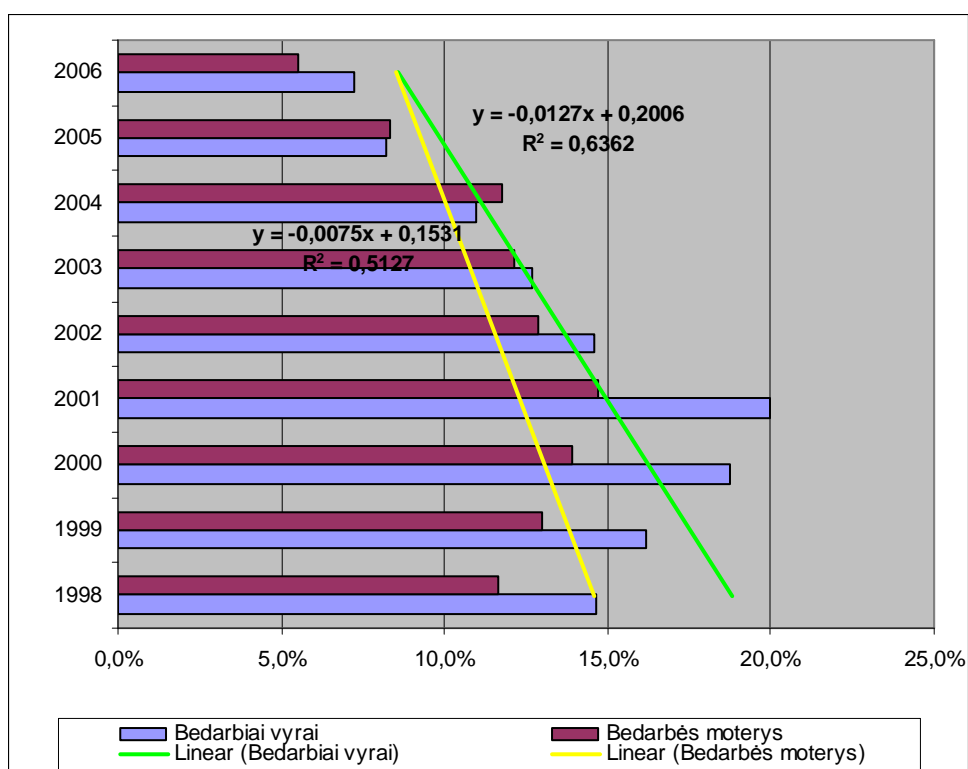
7 pav. Padedančių šeimos narių vyrų ir moterų kitimo tendencijos bendrame užimtumo skaičiuje 1998-2006 metais (proc.)⁴⁹

⁴⁸ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]

⁴⁹ Ten pat

Kaip matome iš aukščiau pateikto paveikslo, padedančių šeimos narių tiek vyrų, tiek moterų tarpe mažėja, tačiau mažėjimo intensyvumas ženkliai didesnis vyrų tarpe (ypatingai nuo 2001 metų).

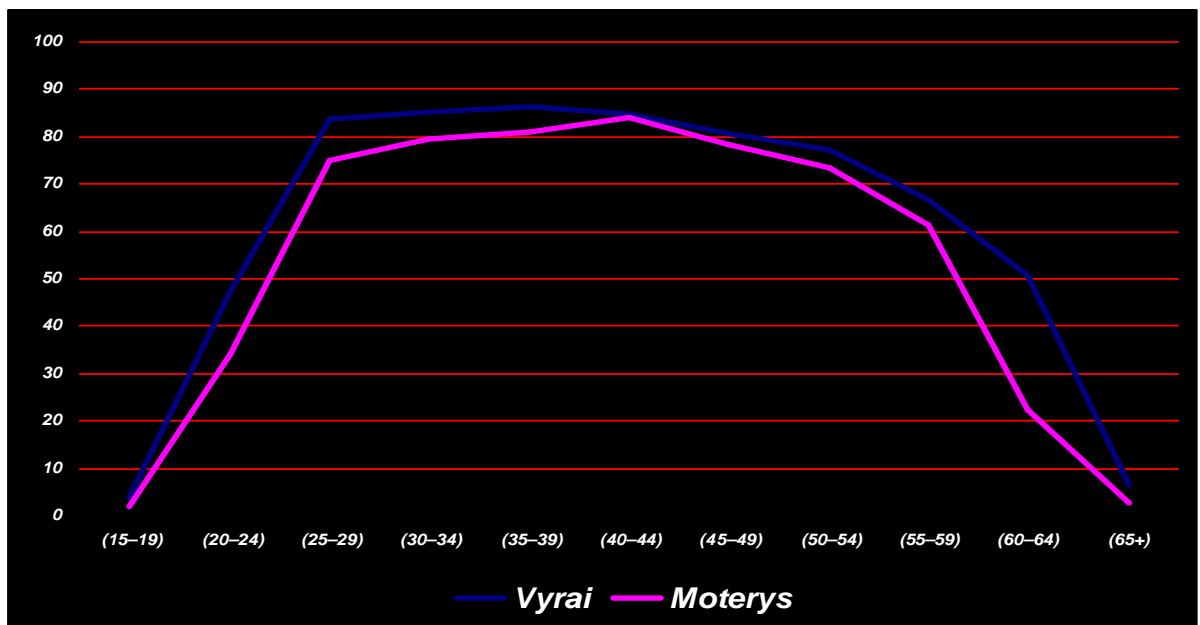
Toliau bus nagrinėjamas bedarbių skaičius, kurio kitimas yra atvirkščias užimtumo lygio kitimui vyrų ir moterų tarpe 1998-2006 metais (bedarbių skaičiaus kitimas bus nagrinėjamas bendroje darbo jėgos struktūroje). Bendras bedarbių skaičius, Statistikos departamento duomenimis, nuo 1998 metų pradžios iki 2006 metų pradžios sumažėjo nuo 13 iki 6 proc., tačiau didžiausia bedarbystė buvo užfiksuota 2001 metais – 17 proc. lygyje (Statistikos departamento duomenimis). Vyrų ir moterų nedarbas analizuojamo laikotarpio pradžioje labai skyrėsi – moterų bedarbių buvo ženkliai daugiau nei vyrų, tačiau iki 2006 metų minėtas rodiklis praktiškai susilygino (tai rodo ir Trendų lygties pasvirimas).



8 pav. Bedarbių vyrų ir moterų kitimo tendencijos bendrame darbo jėgos rodiklyje 1998-2006 metais (proc.)⁵⁰

Toliau bus nagrinėjamas moterų bei vyrų užimtumas pagal amžiaus grupes (dirbančių asmenų tam tikros amžiaus grupės darbo jėgos procentinės dalies kitimas) 2005 metais.

⁵⁰ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]



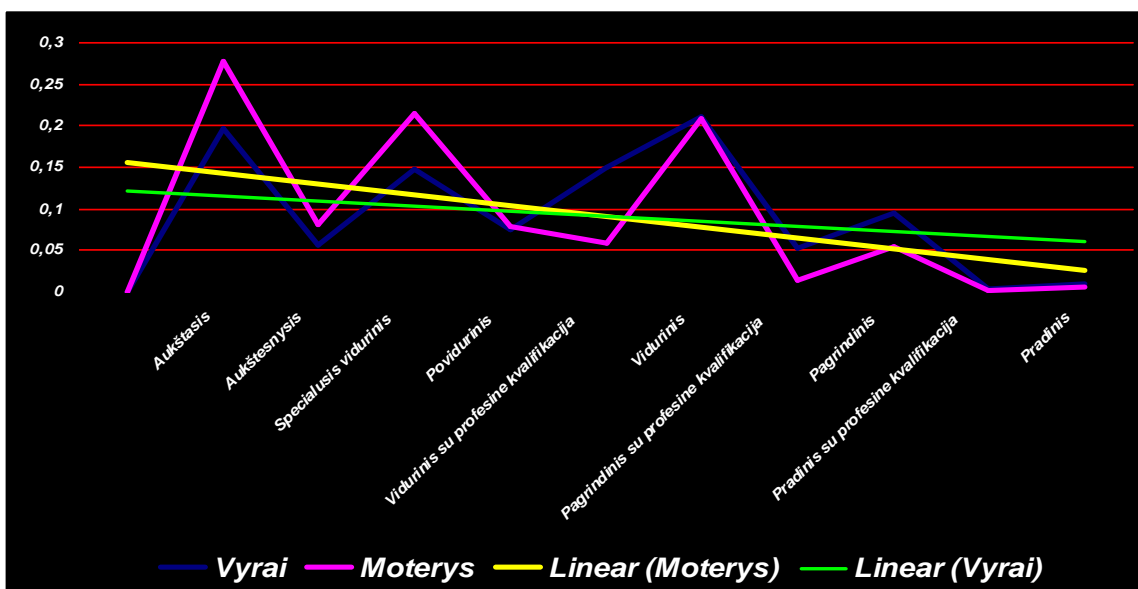
9 pav. Užimtų vyrų ir moterų kitimo tendencijos bendrame darbo jėgos rodiklyje pagal amžiaus grupes 2005 metais (proc.)⁵¹

Kaip matome tiek vyrų, tiek moterų užimtumas pagal amžiaus grupes juda paraboline kreive, t.y. jauniausi ir seniausi gyventojai yra mažiausi užimti; nuo 20 iki 29 metų gyventojų užimtumo dalis ženkliai didėja, toliau (iki 50-54 metų) išlaiko panašias tendencijas ir galiausiai ima mažėti. Pažymėtina, kad moterys labiausiai užimtoms 40-44 metų amžiaus tarpsnyje, o vyrai – 35-39 metų amžiaus tarpsnyje. Atotrūkis tarp vyrų užimtumo didžiausias nuo 25 iki 35 metų (tikėtina, kad tuo metu moterys gimdo ir augina vaikus) bei nuo 55 iki 65 metų (galima daryti prielaidą, kad vyresnio amžiaus moterims sunkiau susirasti darbą nei vyrams).

Kaip priklauso moterų ir vyrų užimtumo lygis nuo jų išsilavinimo bus nagrinėjama kitame paveiksle – nurodyta atitinkamai užimtų moterų bei vyrų procentinės dalies bendrame užimtųjų skaičiuje pagal išsilavinimą:

- aukštasis;
- aukštesnysis;
- specialus vidurinis;
- povidurinis;
- vidurinis su profesine kvalifikacija;
- vidurinis;
- pagrindinis su profesine kvalifikacija;
- pagrindinis;
- pradinis su profesine kvalifikacija;
- pradinis.

⁵¹ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]

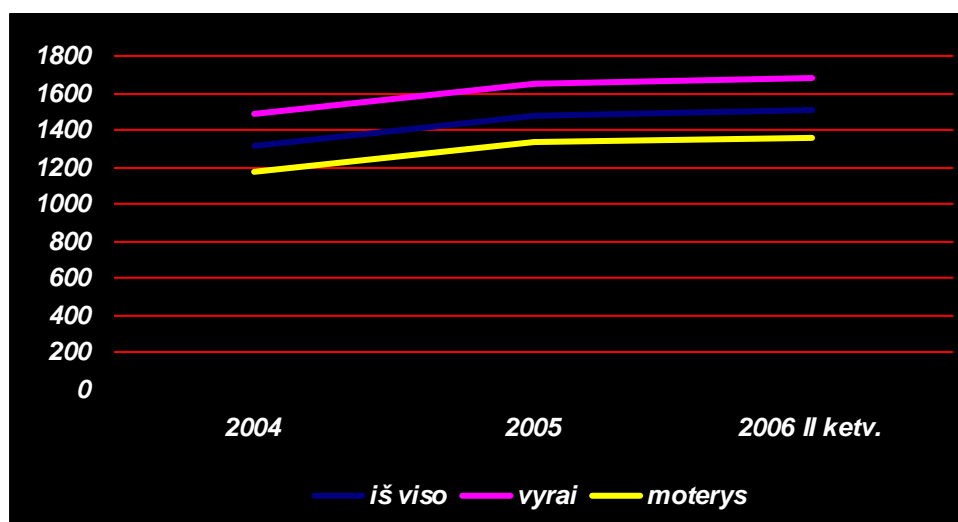


10 pav. Užimtų vyrų ir moterų kitimo tendencijos bendrame užimtųjų skaičiuje pagal išsilavinimą 2005 metais (proc.)⁵²

Išsilavinimas 10 paveiksle sudėliotas kvalifikacine tvarka (nuo aukščiausiojo – aukštojo išsilavinimo iki žemiausiojo – pradinio). Pažymėtina, kad moterų tarpe daugiausiai susiranda darbą moterys su aukštuoju išsilavinimu (28 proc.), o vyrų tarpe – vyrai ir su aukštuoju, ir su viduriniu išsilavinimu (atitinkamai po 21 proc.). Be to, užimtųjų moterų bei vyrų skaičius (bei Trendų lygties tiesių pasvirimai) rodo, kad žemėjant moterų kvalifikacijai, jų užimtumo mažėjimas vyksta intensyviau nei vyrų, t.y. didesnė vyrų dalis, turėdami tik profesinį (pradinį ar pagrindinį) išsilavinimą šiuo metu (t.y. vertinant 2005 metus) dirbo, tuo tarpu moterys geriau susiranda darbą, turėdamos aukštąjį bei spec. vidurinį išsilavinimą. Pažymėtina, kad aukštesniojo išsilavinimo atstovai (tiek vyrai, tiek moterys) dirba tik 6-8 proc. lygyje.

Dar vienas rodiklis, ypatingai nusakantis moterų ir vyrų lygių teisių galimybes darbo rinkoje – jiems mokamas darbo užmokestis bei jo kitimo tendencijos. 11 paveiksle nurodytas darbo užmokesčio bendras kitimas, vyrų ir moterų darbo užmokesčio kitimai 2004-2006 metų II ketv.

⁵²Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]



11 pav. Darbo užmokesčio kitimas priklausomai nuo lyties 2004-2006 metų II kv. (Lt)⁵³

Pirmiausiai pažymėtina, kad vidutinis darbo užmokestis nuo 2004 metų iki 2006 metų pakilo nuo 1 316 Lt iki 1 511 Lt, tačiau vyrų vidutinio darbo užmokesčio lygis yra aukštesnis nei bendras, moterų – žemesnis, vadinasi, moterys, dirbdamos net tą patį darbą, dažniausiai gauna mažiau pinigų (ypatingai privačiame sektoriuje), todėl galima teigti, kad darbo apmokėjimas Lietuvoje vis dar yra diskriminuojamas.

Įvertinus Lietuvos moterų bei vyrų užimtumo struktūrą pagal darbo sektorių, darbinį statusą, amžių bei išsilavinimą, nustatius darbo užmokesčio struktūros skirtumus, priklausomai nuo lyties, galima padaryti išvadą, kad pastaruosiu metu Lietuvoje moterų įsidarbinimo galimybės yra pagerėjusios, daugiau moterų pradeda užsiimti savu verslu, jų išsilavinimo lygis yra aukštesnis nei vyrų, tačiau darbo apmokėjimo atžvilgiu moterų diskriminacija Lietuvoje išlieka.

⁵³ Užimtumas ir darbo rinka. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25]

2.2. Moterų įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybės

Analizuojant moterų įsidarbinimo bei profesinės karjeros galimybes, remtasi Kanopienės V. (2004) mokslinių darbų, teikiamų habilitacijos procedūrai, apžvalga pavadinimu „Moterų užimtumas Lietuvoje: galimybių darbo rinkoje įvertinimas“.

2.2.1. Moterų įsidarbinimo galimybės

Vienas iš svarbiausių šiuolaikinės darbo rinkos bruožų, kuris būdingas tiek vakarų valstybėms, tiek ir postkomunistinėms šalims, yra jos pasidalijimas į „vyriškąjį“ ir „moteriškąjį“ sektorius. Analizuojant šį reiškinį, sociologinėje ir ekonominėje literatūroje yra naudojami terminai „darbo rinkos segregacija“, „užsiėmimų segregacija pagal lytį“, kuriais pažymima, kad vyrai ir moterys yra susitelkę skirtinguose užsiėmimuose/profesijų grupėse („horizontalioji segregacija“), taip pat ir tai, kad netgi tose pačiose užsiėmimų grupėse vyrai ir moterys yra pasiskirstę nevienodai: moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai („vertikalią segregaciją“).

Segregacija Vakarų šalyse buvo pradėta tyrinėti nuo 1970-tųjų metų, analizuojant darbo rinkos ypatumus atskirose šalyse bei atliekant palyginamuosius tarptautinius tyrimus. Didelį indėlį, aiškinant darbo rinkos segregacijos pagal lytį priežastis bei jos reprodukcijos mechanizmus, taip pat tobulinant analizės instrumentarijų įnešė B.Bergman, G.E.Birkelund, J.Jacobs, S.Yeandle ir kiti autoriai⁵⁴. Ekonomistai („segmentuotos arba dvigubos darbo rinkos“ teorija) segregacijos fenomeną aiškina, remdamiesi moterų darbo jėgos pasiūla ir paklausa bei akcentuodami darbo rinkos pasidalijimą į atskirus sektorius - pirminį ir antrinį⁵⁵. Feministai („dvigubos sistemos“ teorija) teigia, kad moterų subordinaciją darbo rinkoje sąlygoja dvi tarpusavyje susijusios struktūros: patriarchija, suprantama kaip visuotinio vyrų dominavimo ir moterų pavaldumo santykių „tinklas“, ir kapitalistinis gamybos būdas, reprodukuojantis hierarchinę darbo pasidalijimo pagal lytį prigimtį. „Žmogiškojo kapitalo“ teorijos atkreipia dėmesį darbuotojų išsimokslinimo, kvalifikacijos, profesinės patirties svarbą. Moterų padėtis apmokamo darbo sferoje aiškinama ta aplinkybe, jog jos turi žemesnį išsimokslinimą, kvalifikaciją, mažesnę patirtį darbo rinkoje, t.y. jų žmogiškasis kapitalas yra mažesnis⁵⁶. Sociologinės kultūrinės (socializacijos) teorijos akcentuoja mergaičių ir berniukų socializacijos ypatumus, šeimos įtaką jų profesinėje orientacijoje bei egzistuojančių lyčių

⁵⁴ Bergman B. R. The economic Emergence of Women. New York: Inc. Publishers, 1986;
Birkelund G. Stratification and segregation. „Acta Sociologica“, No 35, 47-62, 1992;

Yeandle S. Change in the gender compositions of the workforce: recent analyses and their signification for social theory. Paper presented at the 2nd European conference for Sociology, Budapest, Hungary, 30 August – 2 September, 1995

⁵⁵ Barron R. D., Norris G. M. Sexual divisions and the dual labours market. London: Logman, 1976

⁵⁶ Rees T. Women and the labour market. London, New York: Routledge, 1992

stereotipų reikšmę⁵⁷. Teigiama, kad diferencijuota lyčių atžvilgiu darbinė aplinka (arba moterų ir vyrų „darbo kultūros“) vaidina didelį vaidmenį, išsaugojant darbo rinkos segregaciją bei palaikant nuostatą apie visišką moterų ir vyrų skirtingumą. Tuo tarpu „darbdavių diskriminacijos“ teorija akcentuoja lyties stereotipų reikšmę darbdavių nuostatomis, pabrėžia jų elgsenos bei sprendimų svarbą, atrenkant darbuotojus ir atkreipia dėmesį į moterų diskriminaciją darbo rinkoje. Daugelis feminizmo autorių („dviejų vaidmenų“ teorija) analizuoja lyčių vaidmenis privačioje sferoje (šeimoje, namų ūkyje), nelygų pareigų pasiskirstymą tarp sutuoktinių bei moters „namų šeimininkės/motinos“ vaidmenis laikydamos svarbiu (pagrindiniu) veiksniu, lemiančiu nelygiateisę moterų padėtį darbo rinkoje ir užsiėmimų segregaciją pagal lytį.

Tuo būdu, užsiėmimų segregacijos priežastys bei jos reprodukcijos mechanizmai yra aiškinami įvairiai: vieni autoriai atkreipia dėmesį į darbo rinką, akcentuodami darbdavių nuostatų, sprendimų ir veiksmų vaidmenį, atliekant darbuotojų atranką ir samdą, organizuojant jų perkvalifikavimą, numatant profesinio mobilumo galimybes, kiti moterų nelygybės apmokamo darbo sferoje priežasčių ieško už darbo rinkos ribų, manydami, kad tradiciniais lyčių stereotipais grindžiamos socializacijos procese individai orientuojami į skirtingas gyvenimo karjeras - šeimyniniai vaidmenys neleidžia moterims skirti pakankamai dėmesio profesinei veiklai.

Siekiant nustatyti, ar egzistuoja moterų diskriminacija „įėjimo“ į darbo rinką fazėje bei parodyti, kokie veiksniai įtakoja darbdavių sprendimus pasirenkant darbuotojus, 1996-1997 metais buvo atliktas sociologinis tyrimas, kurio metų buvo kaupiama ir analizuojama darbo skelbimų informacija, atlikta darbdavių ir ieškančių darbo moterų apklausa⁵⁸.

Duomenys parodė, kad tuo metu darbdavių reikalavimuose labai svarbų vaidmenį vaidina būsimų darbuotojų demografinės charakteristikos, t.y. lytis ir amžius. Tiesioginiai reikalavimai dėl būsimo darbuotojo (-os) lyties buvo nurodyti kas dešimtame darbo skelbime, netiesioginiai, kuriuose naudojami vyriškos ar moteriškos giminės daiktavardžiai, apibūdinant vakansinę darbo vietą/užsiėmimą - 2364-iuose dienraščio „Lietuvos Rytas“ darbo skilties skelbimuose (67 proc. visų skelbimų), tik 344 skelbimai (9,7 proc.) buvo „neutralūs“ lyties atžvilgiu. Vyrams siūloma kur kas daugiau profesijų, tarp jų ir tradicinės „moteriškos“, tuo tarpu moterys kviečiamos dirbti tik feminizuotose srityse; vyrai kviečiami užimti „vadovų“ pareigas, susijusias su didele asmenine atsakomybe ir vadovavimu kolektyvui; nebuvo nė vieno atvejo, kad šios pareigos būtų tiesiogiai siūlomos moterims. Profesijos, kurioms reikia aukštos kvalifikacijos ir kurios susijusios su autonomiška individų veikla (1797 skelbimai) taip pat dažniau skiriamos vyrams (61 tiesioginis ir 1333 netiesioginiai reikalavimai) nei moterims (16 tiesioginių ir 235 netiesioginiai reikalavimai). Tuo tarpu „vykdytojų“ darbo vietas užimti dažniau buvo kviečiamos moterys. Iš vyrų gerokai

⁵⁷ Cockburn C. The gendering of jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation. Cambridge: Polity Press, 1989

⁵⁸ Kanopienė V. Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998

dažniau reikalaujama profesinės patirties atitinkamoje srityje ir aukštosios mokyklos/universiteto diplomo, taip pat tam tikrų asmeninių savybių, svarbių būsimoje darbo veikloje. Skelbimuose, skirtuose moterims, vyrauja reikalavimai dėl išvaizdos ir amžiaus (iš viso reikalavimai dėl amžiaus buvo pateikti kas ketvirtame darbo skelbime, „populiariausia“ buvo 35 metų amžiaus riba, nors neretai darbdaviai pageidavo ir gerokai jaunesnių darbuotojų).

Darbdavių apklausa (buvo atliktas 101 standartizuotas interviu bei penki giluminiai interviu su asmenimis, kurie buvo atsakingi už kandidatų į laisvą vadybininko (-ės) darbo vietą atranką) rezultatai rodo, kad dažnai darbdaviai kelia nesusijusius su vadybininko darbo veiklos specifika ir niekuo nepagrįstus reikalavimus dėl būsimo darbuotojo lyties, išvaizdos ir amžiaus: beveik pusė (47 proc.) respondentų pažymėjo, kad būsimo vadybininkas turėtų būti vyras, beveik du trečdaliai (64 proc.) nurodė, kad jis/ji turėtų būti jaunesnio amžiaus, daugeliui (42 proc.) rūpi gera kandidato (-ės) išvaizda. Reikalavimai dėl būsimo darbuotojų demografinių charakteristikų (lyties) grindžiami, pirmiausia, susiformavusia nuostata apie moterų ir vyrų šeimyninius vaidmenis: darbdaviai tradiciškai šeimą sieja su moters pareigomis ir atsakomybe, laikydami nuomonės, kad moterims labai sunku suderinti profesinius ir šeimyninius vaidmenis. Tuo tarpu tėvystė ir šeima daugeliu atvejų yra laikoma kandidato vyro pranašumu, jo patikimumo, suinteresuotumo siekti profesinės karjeros prielaida. Nemažą vaidmenį darbdaviams parenkant darbuotojus vaidina požiūris į potencialius moterų ir vyrų profesinius sugebėjimus bei asmeninius – psichologinius ypatumus. Paaiškėjo, kad darbdaviai iniciatyvumą, veržlumą, racionalų mąstymą ir sugebėjimą vadovauti, t.y., tas savybes, kurias jie interviu metu išskyrė kaip svarbiausias, būtinas būsimo vadybininkams(-ėms), laiko vyriškais bruožais. Tradiciškai moteriškoms laikomos tokios savybės kaip emociingumas, paslaugumas, paklusnumas, renkantis vadybininką, darbdavių nuomone, buvo nesvarbios. Dauguma respondentų vadovaujasi stereotipine nuomone, jog vyrai yra daug gabesni matematikai ir techninėms disciplinoms, jie laikomi geriau tinkamais techninėms profesijoms (su šiuo teiginiu sutiko daugiau nei pusė apklaustųjų).

Moterų, ieškančių darbo (iš viso apklausta 250 moterų Vilniuje ir Kaune) apklausa rezultatai parodė, kad daugelis yra patyrusios įvairių skriaudų ir pažeminimą darbe, kitaip tariant, jos išnaudojamos ir diskriminuojamos dėl savo lyties: beveik kas antra (47 proc.) respondentė pažymėjo, kad yra (buvo) laikoma blogesne nei kolegų vyrai darbuotoja. Dažniausiai buvo nurodyti šie atvejai: atlyginimo mažinimas, diskriminacija, priimant ir atleidžiant iš darbo, moters asmenybės žeminimas, kliūtys profesinei karjerai ir nepasitikėjimas moters sugebėjimais bei kvalifikacija. Ketvirtadalis apklaustųjų (25 proc.) yra patyrusios seksualinį priekabiavimą darbe. Tyrimo rezultatai parodė, kad jaunos, neturinčios šeimos merginos darbe, pirmiausia susiduria su aplinkinių nepagarba, familiariu elgesiu, netgi seksualiniu priekabiavimu. Tokie atvejai kur kas rečiau pasitaikė vyresnėms, sukūrusioms šeimą ir auginančioms vaikus moterims, tačiau motinystė

ir šeimyninės pareigos joms yra svarbiausia kliūtis, siekiant išlaikyti darbo vietą ar ieškant kitos: beveik pusė (42 proc.) respondenčių, kurios augina vaikus, pažymėjo, kad dėl motinystės yra patyrusios įvairių sunkumų darbe. Apklausos rezultatai rodo, kad vyresnio amžiaus (per 35 metų) moterys dažniau nukenčia, įstaigose ir organizacijose mažinant darbuotojų skaičių. Įsidarbinti joms irgi yra gerokai sunkiau, nes amžius yra pagrindinis darbo paieškos sėkmę lemiantis veiksnys (kitos socialinės-demografinės charakteristikos, netgi šeimyninės pareigos čia vaidina mažesni vaidmenį). Apklaustųjų nuomone, moterų padėtis valstybinėse įstaigose ir organizacijose yra daug geresnė: lyčių nelygiateisiškumas čia nėra toks akivaizdus, moterų diskriminacijos faktai labiau susiję su tradicinio mąstymo stereotipais, tuo tarpu privačiose firmose moterų padėtį lemia darbdavių ekonominiai interesai bei konkurencinė kova, dažnai čia visai atvirai nėra laikomasi įstatymų.

Taigi, tyrimas parodė, kad tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje bei visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje. Konkurencijos profesinės veiklos sferoje dėl darbo vietų, pareigų, atlyginimų ir pan. sąlygomis socialiniai-demografiniai veiksniai (lytis, amžius, šeimyniniai vaidmenys) dažnai neatrodo akivaizdūs, „matomi“, tačiau iš tikrųjų yra labai svarbūs.

Minėti tyrimai buvo padaryti pakankamai senai, tačiau ir pastarųjų metų (2005 metų) apklausos nurodo, kad tik 37 proc. Lietuvos gyventojų mano, kad vyrai ir moterys turi vienodas galimybes konkuruoti darbo rinkoje; minėtas rodiklis lyginant su 2004 metais atliktomis apklausomis netgi sumažėjo 6 proc. (tyrimas atliktas „TNS Galup“ konsultacinės įstaigos). Tyrimo metu net 67 proc. moterų teigė, kad moterims sudaromos nevienodos sąlygos priimant į darbą; 57 proc. moterų manė, kad dirbančių moterų darbo sąlygos yra prastesnės nei vyrų. Nelygybę lyčių pagrindu pastebi ir vyrai: 40 proc. jų mano, kad moterims yra sunkiau įsidarbinti ir joms sudaromos darbo sąlygos yra prastesnės nei vyrams. Vertindami savo konkurencingumą darbo rinkoje, vos 4 proc. vyrų manė esantys diskriminuojami dėl savo lyties. Tyrimo duomenimis, respondentai taip pat yra linkę pritarti teiginiui, kad moterims nevienodai teisingai atlyginama už jų atliktą darbą – taip mano 55 proc. apklaustųjų: 65 proc. moterų ir 43 proc. vyrų. Apibendrinant galima teigti, kad 2005 metais išryškėjo keletas darbo rinkos tendencijų⁵⁹:

- 1) migracija;
- 2) darbuotojų lojalumo savo darbovietai mažėjimas;
- 3) darbo rinkoje vis labiau jaučiama diskriminacija dėl lyties.

Pastaruosiu metu labai populiarūs internetiniai tyrimai, kurių metu asmenys, sėdėdami namuose ar tiesiog darbo vietoje, gali išreikšti savo nuomonę įvairiais klausimais. Vienas iš jų buvo parengtas Moterų informacijos centro projekto „Lygiaverčiai partneriai ekonominėje veikloje ir

⁵⁹ „TNS Gallup“: Lietuvos moterys darbo rinkoje jaučiasi diskriminuojamos // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=129> [žiūrėta 2006-10-10].

šeimoje“ , vykdomo 2005-2006 metais, pagrindu, kurio metu buvo klausama apie lygias galimybes moterims darbo rinkoje. Net 86,4 proc. respondentų mano, kad vyrai turi daugiau galimybių darbo rinkoje nei moterys; kaip pagrindinės diskriminacijos priežastys yra nurodytos, kad esant pasirinkimui, ką atleisti – vyrą ar moterį (pavyzdžiui, reorganizuojant įmonę) – bus atleista moteris; skiriant vadovaujančius ar atsakingus postus; priimant į darbą; nėščios moterys yra atleidžiamos iš darbo, jas stengiamasi atleisti arba sumažinamas atlyginimas ir pan. Net 60 proc. apklaustųjų teigė, kad darbe yra turėję problemų dėl to, kad reikėjo susitvarkyti šeimynines problemas, rūpesčius, ko pasėkoje dažniausiai moterys pradėjo dirbti nepilną darbo dieną arba pagal lankstų grafiką. Iš kitos pusės, net 47,5 proc. apklaustųjų nurodė, kad suderinti šeimos pareigas ir darbą sekasi lengvai arba labai lengvai. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad daugiau nei pusė apklaustųjų mano, kad „šeimos maitintojas“ yra abu sutuoktiniai ir abu vienodai (arba panašiai) aprūpina šeimą – tai yra pagrindinis Lietuvos gyventojų sluoksnis; moterys tik 11,4 proc. lygyje Lietuvoje aprūpina šeimas.

Taigi, dažniausiai nelygios išsidarbinimo galimybes darbo rinkoje lemia moterų darbinio gyvenimo ypatumai – tai bus nagrinėjama toliau.

2.2.2. Moterų užimtumo (darbo) ypatumai

Darbo jėgos tyrimų, kuriuos nuo 1994 metų kasmet vykdo Statistikos departamentas, duomenys, įvairių sociologinių apklausų rezultatai gerokai išplečia informaciją apie moterų dalyvavimą šalies ekonominiame gyvenime, leidžia ne tik geriau palyginti vyrų ir moterų situaciją darbo rinkoje, bet ir atskleisti, kaip jų socialiniai vaidmenys įtakoja profesinio užimtumo galimybes bei materialinę padėtį.

Sociologinėje literatūroje yra išskiriami trys moterų darbinio gyvenimo modeliai⁶⁰ :

- „nutrauktos“ profesinės karjeros, kuomet sukūrusios šeimą ir sulaukusios pirmojo vaiko, moterys tampa namų šeimininkėmis;
- „pertraukiamos“ profesinės karjeros, kai moterys palieka darbo rinką tam tikram laikui, kol vaikai maži;
- „nenutrūkstamos“ profesinės karjeros, kuomet motinystė yra derinama su apmokamu darbu.

Galima teigti, jog tarybiniais metais daugumai šalies moterų buvo būdingas trečiasis modelis, apie tai liudija ir aukšti jų užimtumo rodikliai, kurie beveik visose amžiaus grupėse praktiškai nesiskyrė nuo vyrų rodiklių. Nepriklausomybės laikotarpiu, iš esmės pasikeitus užimtumo sąlygoms, atsirado ir naujos gyventojų socialinės grupės: registruoti darbo biržose

⁶⁰ Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

bedarbiai, neturintys oficialaus pajamų šaltinio asmenys, dažniausiai uždarbiaujantys „šešėlinės“ ekonomikos struktūrose ir kt. – tuomet išryškėjo namų šeimininkų socialinis sluoksnius. Jo lyginamasis svoris didžiausias 25-34 metų ir 35-44 metų amžiaus grupėse (atitinkamai 9,9 ir 8,7 proc.), mažiausias tarp pačių jauniausių (18-24 metų) – 3.3 proc. Galima manyti, kad didžiąją dalį namų šeimininkų sudaro moterys, kurios prarado darbą ir aktyviai jo neieško, arba yra praradusios viltį įsidarbinti. Ši grupė, kartu su auginančiomis mažamečius vaikus moterimis, esančiomis motinystės ir vaiko priežiūros atostogose sudarė apie ketvirtadalį visų moterų. Tai liudija apie šeimyninių vaidmenų įtaką darbiniam gyvenimui: Lietuvos gyventojų tarpe iki šiol labai stipri nuostata, kad moteriai, ypač tam tikruose gyvenimo etapuose, esant mažiems vaikams, svarbiausia yra motinystė ir rūpinimasis šeimos buitimi⁶¹.

Kai kurių vakarų autorių, ypač Skandinavijos mokslininkų nuomone, siekiant tiksliau įvertinti profesinių bei šeimyninių pareigų tarpusavio ryšį, apmokamo darbo įtaką šeimos gyvenimui ypač svarbu yra palyginti moterų ir vyrų faktiškai atliekamo apmokamo darbo krūvius⁶². Lietuvoje apmokamo darbo laiko trukmės tyrimai tarybiniais metais praktiškai nebuvo atliekami, kadangi visiško užimtumo sąlygomis, esant įstatymiškai apibrėžtai darbo dienos/savaitės trukmei jie beveik neturėjo prasmės. Pereinamuoju į rinkos ekonomiką laikotarpiu padėtis pasikeitė: dėl ekonominių priežasčių daugelis priversti dirbti ilgas (arba priešingai - sutrumpintas) darbo valandas, derinti užsiėmimus keliose darbo vietose. Pavyzdžiui, 1998 metų gegužės mėn. darbo jėgos tyrimo duomenimis, daugiau nei 140 tūkst. asmenų buvo užimti ne visą darbo dieną, jų tarpe didesnė dalis (56,4 proc.) - moterys. Taip dirbo dešimtadalis turinčių užsiėmimą moterų ir 7,5 proc. vyrų. Nors tyrimo „Šeima ir gimstamumas Lietuvoje“ metu buvo gauti šiek tiek aukštesni užimtų dalį darbo dienos / savaitės rodikliai (17 proc.), jie taip pat parodė tam tikrus skirtumus priklausomai nuo lyties: didesnė dalis vyrų (87,1 proc.) dirbo visą darbo dieną, lyginant su moterimis (82,1 proc.). Kaip parodė darbo jėgos tyrimas, didelis skaičius žmonių (virš 90 tūkst., jų tarpe 40,2 tūkst. moterų) buvo užimti papildomu darbu; daugelis dirbo viršvalandžius savo pagrindinėje darbo vietoje. Detalesnė moterų ir vyrų darbo savaitės trukmės analizė rodo, kad moterys sudaro didesnę dalį asmenų, kurių darbo savaitė trumpesnė už vidutinę (taip dirba apie trečdalį visų užimtų moterų). Kita vertus, beveik kas penkta moteris (18 proc.) dirba ilgas darbo valandas (virš 41 val. per savaitę), nors vyrų tarpe tokių asmenų šiek tiek daugiau – 25 proc.

Šiuos rodiklius įtakoja skirtinga moterų ir vyrų užimtumo struktūra, pavyzdžiui, geresnės galimybės dirbti sutrumpintą darbo dieną yra paslaugų sferoje, kur dirba daugiausia moterų, todėl

⁶¹ Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

⁶² Ellingsæter A. Fathers Working Long Hours: Trends, Causes and Consequences. Institute for Social Research, Oslo, 1990.

yra tikslinga palyginti moterų ir vyrų darbo savaitės trukmę vienodose užsiėmimų/profesijų grupėse (2 lentelė), taip pat tose pačiose ūkio šakose.

2 lentelė. Vidutinis faktiškai atidirbtų valandų per savaitę skaičius profesijų grupėse⁶³

Profesijų grupės	Vyrai	Moterys	Skirtumas
Istatymų leidėjai, vyriausioji pareigūnai ir valdytojai	43.7	39.2	4.5
Specialistai	36.3	32.8	3.5
Technikai	38.6	35.7	2.9
Tarnautojai	35.7	35.1	0.6
Aptarnavimo ir prekybos darbuotojai	42.8	37.4	5.4
Kvalifikuoti žemės, žuvininkystės ir žvejybos darbininkai	45.4	41.0	4.4
Amatininkai ir giminingų profesijų darbininkai	39.2	33.0	6.2
Įrengimų, mašinų operatoriai ir surinkėjai	41.2	36.0	5.2
Elementariosios profesijos	36.5	36.1	0.4
Vidutiniškai šalies ūkyje	40.6	36.1	4.5

Tyrimo „Šeima ir gimstamumas Lietuvoje“ rezultatai parodė, kad visose ūkio šakose, išskyrus finansinį tarpininkavimą, vyrų darbo savaitės trukmė ilgesnė; šie skirtumai didžiausi vadinamosiose „vyrishkose“ veiklos sferose - transporte, teisėsaugoje ir teisėtvarkoje, komercinėse veiklose, susijusiose su nekilnojamu turtu ir pan.⁶⁴. Galima teigti, kad tokia padėtis yra susijusi tiek su pareigomis užsiėmimų hierarchinėje struktūroje (pavyzdžiui, specialistų tarpe), tiek ir noru papildomai uždirbti, pirmiausia siekiant geriau aprūpinti šeimą, atliekant jos „maitintojo“ vaidmenį (pvz., tarp turinčių darbininkų profesijas). Pastarąją hipotezę patvirtina 3 lentelės duomenys, iš kurių matome, kad didžiausi darbo savaitės trukmės skirtumai yra tarp susituokusių asmenų, kur beveik ketvirtadalis vyrų ir tik kas dešimta moteris dirbo ilgiau nei 45 valandas per savaitę. Nesusituokusių ir išsiskyrusių vyrų ir moterų rodikliai beveik nesiskiria, o tarp našlių moterų rodikliai netgi aukštesni. Turintys vaikų vyrai dvigubai dažniau dirbo ilgą darbo savaitę nei turinčios vaikų moterys, tuo tarpu bevaikiai – beveik vienodai. Jeigu tarp moterų didžiausias apmokamo darbo krūvis (laiko prasme) teko pačioms jauniausioms, kurių dauguma dar nėra sukūrusios šeimos, tai tarp vyrų – vidutinio amžiaus asmenims (35-44 metų).

Taigi, galima daryti prielaidą, jog moterų ir vyrų apmokamo darbo krūvių diferenciaciją (kaip ir ekonominio aktyvumo skirtumus) iš dalies nulemia skirtingi lyčių vaidmenys šeimoje, tačiau būtina pažymėti, jog mūsų šalyje šie skirtumai nėra tokie ryškūs, kaip kai kuriose vakarų šalyse. Pavyzdžiui, Norvegijoje vidutinė vyrų darbo savaitės trukmė yra 38,5 val. moterų - tik 29,8 val.⁶⁵, taigi, šis skirtumas beveik du kartus didesnis nei Lietuvoje (nors pastaruoju metu, ypatingai Lietuvos didžiuosiuose miestuose pastebėta tendencija, kad vis daugiau moterų, užauginusios vaiką iki 1 metų, grįžta į darbą dirbti pagal laisvą darbo grafiką, arba nepilnai darbo dienai, arba dirba laisvanoriškai sudariusios sutartis su darbdaviais namuose).

⁶³ Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

⁶⁴ Ten pat

⁶⁵ Minifacts on Equal Status. Gender Equality Council, Norway, 1995

3 lentelė. Darbo savaitės trukmė pagal demografines charakteristikas, proc. kiekvienoje grupėje⁶⁶

	Moterys				Vyrai			
	iki 24	25-44	45 ir daugiau	įvairiai	iki 24	25-44	45 ir daugiau	įvairiai
Nevedę, netekėjusios	10.4	61.8	12.3	15.2	5.3	50.0	13.7	30.7
Vedę, ištekėjusios	10.8	67.4	10.4	11.4	3.8	45.6	22.5	28.0
Išsiskyre (-usios)	10.8	64.9	12.4	11.8	7.1	39.3	16.1	37.5
Našliai (-ės)	7.9	58.7	11.1	22.3	-	62.1	5.6	33.3
Be vaikų	10.4	61.2	11.6	16.8	5.3	47.4	15.3	32.0
Turintys vaikų	10.8	67.2	10.8	11.2	3.7	45.7	22.5	28.1
18-24 metų	5.6	43.6	19.2	31.2	13.6	56.6	14.0	14.0
25-34 metų	4.9	45.9	19.2	28.9	11.4	67.0	10.9	9.9
35-44 metų	3.9	44.4	24.8	25.1	9.4	69.3	10.4	10.4
45-49 metų	1.0	53.9	15.0	28.6	9.6	62.9	10.0	16.1
Iš viso	10.7	65.8	11.0	11.7	4.2	46.1	20.6	28.0

Apmokamo darbo laiko skirtumai pilnai nepaaiškina moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų, kuriuos parodo statistiniai duomenys – moterų vidutinis darbo užmokestis yra mažesnis už bendrąjį, o vyrų – didesnis, nors per pastaruosius metus vidutinis moterų darbo užmokestis augo šiek tiek sparčiau nei vyrų. Šis skirtumas dar didesnis kai kuriose užsiėmimų grupėse (pavyzdžiui, tarnautojos moterys gauna vidutiniškai tik apie 66 proc. vyrų atlyginimo) bei ūkio šakose, ko pasekoje galima išvelgti tam tikrus dėsniumus:

- moterys uždirba daugiau nei vidutinis šalies ūkio darbuotojas elektros, dujų ir vandens tiekimo; transporto ir sandėliavimo bei ryšių; finansinio tarpininkavimo; kompiuterių ir su jais susijusiose veiklose bei valstybės valdymo ir gynimo, socialinio draudimo sektoriuose – galima daryti išvadą, kad moterys uždirba daugiau tose ūkio veiklos sferose, kur dominuoja vyrai, nepaisant ryškios diferenciacijos pagal lytį (nes ir vyrai minėtose veiklose uždirba daug);

- moterys ženkliai mažiau nei vyrai uždirba apdirbamojoje pramonėje; viešbučių bei restoranų veikloje; finansinio tarpininkavimo; kompiuterių ir su jais susijusiose veiklose švietimo ir aukštojo mokslo sistemoje – tai yra labiausiai feminizuotose ūkio šakose

Tokia padėtis leidžia „sureikšminti“ vyro - šeimos „maitintojo“ vaidmens svarbą bei dažnai tampa svarbiausia kliūtimi siekiančioms įsidarbinti moterims. Kita vertus, didesnis įnašas į šeimos biudžetą dažnai leidžia vyrams „išvengti“ kitų pareigų ir atsakomybę šeimoje.

Vakarų sociologijoje, nurodant ir analizuojant pareigų bei atsakomybės pasiskirstymą tarp vyro ir žmonos, plačiai naudojama „vaidmens“ sąvoka. Atsižvelgiant į šeimos kaip socialinio instituto vykdomas funkcijas, galima išskirti tokius sutuoktinių vaidmenis:

- šeimos „maitintojo(-os)“;
- sprendimų priėmėjo(-os);

⁶⁶ Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

- namų ūkio tvarkytojo(-os) arba „vadybininko(-ės)“;
- globėjo(-os);
- aptarnautojo(-os) arba namų šeimininko(-ės);
- tėvo/motinos;
- emocinės - psichologinės pagalbos teikėjo(-os).

Remiantis atliktais duomenimis apie moterų ir vyrų atsakymų pasiskirstymą, Lietuvoje pagrindinis (daugumoje šeimų bene vienintelis reikšmingas) vyrų vaidmuo yra šeimos „maitintojo“ (4 lentelė).

4 lentelė. Vaidmenų pasidalijimas šeimose tarp sutuoktinių (proc. nuo visų šeimų)⁶⁷

Vaidmuo	Tik vyro pareiga	Abiejų sutuoktinių pareiga	Tik moters pareiga
šeimos maitintojo (-os)	44.9	44.8	10.3
Sprendimų priėmėjo -os)	28.6	48.4	23.0
Emocinės-psichologinės pagalbos teikėjo (-os)	16.7	47.2	36.1
Namų ūkio tvarkytojo (-os)	13.6	49.0	37.4
Tėvo/motinos	4.7	50.2	45.1
Globėjo (-os),	3.8	53.8	42.4
Aptarnautojo/namų šeimininkės	2.3	24.8	72.9

Nors maždaug pusė visų apklaustųjų pažymėjo, kad jų šeimoje abu sutuoktiniai dalijasi pareigomis bei atsakomybe, apsirūpinant materialiai, paskirstant biudžetą, priimant sprendimus, globojant neįgalius ar sergančius šeimos narius, prižiūrint bei auklėjant vaikus ir pan., tačiau likusioji didžioji rūpesčių našta (išskyrus finansinį šeimos aprūpinimą) gula ant moters pečių – tai pirmiausia liečia kasdieninius namų ruošos darbus (valgio gaminimą, buto tvarkymą, skalbimą ir t.t.). Kaip matyti iš 4 lentelėje pateiktų duomenų, ¾ moterų vienos namuose atidirba „antrą darbo dieną“, vadinasi, likusios iš savo sutuoktinių sulaukia tik epizodinės pagalbos. Akivaizdu, kad vyrai aktyviau atlieka tik tuos vaidmenis, kurie yra susiję su veikla už privačios namų ūkio sferos ribų (šeimos „maitintojo“), arba kurie nereikalauja nuolatinio darbo bei fizinių pastangų (sprendimų priėmimas, emocinės-psichologinės pagalbos teikimas). Pažymėtina, kad tik šiek tiek daugiau nei pusė vyrų padeda savo žmonoms auklėti ir prižiūrėti vaikus.

Labiausiai netolygus pasidalijimas vaidmenimis yra vyresnėse kartose: 5 lentelės duomenys rodo, kad 45-49 metų moterys (t.y. vyriausia karta apklausoje) rečiausiai sulaukia pagalbos, organizuojant šeimos gyvenimą ir tvarkant jos buitį, beje, jų indėlis į šeimos biudžetą irgi yra žymiai didesnis, lyginant su jaunesniųjų kartų atstovėmis – ne veltui sociologinėje vakarų literatūroje šios kartos moterys yra vadinamos „supermoterimis“.

⁶⁷ Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

5 lentelė. Vaidmenų pasiskirstymas tarp sutuoktinių pagal moters amžių⁶⁸

	Šeimos maitintojo	Sprendimų priėmėjo	Emocinis	Namų ūkio tvarkytojo	Globos	Tėvystės	Aptarnavimo
18-24 metų							
Vyras	58.7	29.5	14.7	20.0	3.9	3.1	2.5
Abu	34.5	52.6	47.1	53.0	58.4	44.7	26.8
Moteris	6.8	17.9	38.2	27.0	37.7	52.2	70.7
25-34 metų							
Vyras	49.5	27.1	14.1	14.9	4.3	4.3	2.3
Abu	41.1	48.7	47.3	47.6	48.8	45.6	22.6
Moteris	9.4	24.3	38.6	37.5	46.9	50.1	75.1
35-44 metų							
Vyras	37.4	22.2	13.7	12.2	2.8	4.8	2.5
Abu	47.7	43.7	39.4	39.0	53.0	45.7	18.6
Moteris	14.9	34.1	46.9	48.8	44.2	49.5	78.9
45-49 metų							
Vyras	38.3	18.5	10.1	11.5	4.4	11.7	2.1
Abu	46.1	40.9	41.9	36.6	42.0	37.0	15.6
Moteris	15.6	40.6	48.0	51.9	53.6	51.3	82.3

* lentelė parengta tik pagal moterų atsakymus

Apibendrinant galima teigti, jog šiandieninė moters situacija šeimoje yra dvilypė: nepaisant to, kad dažniausiai jos yra lygiavertės partnerės, priimant sprendimus, tvarkant biudžetą ir pan., jos tuo pačiu yra ir neapmokama darbo jėga namų ūkyje, visų šeimos narių aptarnautojos ir kasdieninių buitinių poreikių tenkintojos. Būtent nelygus pasidalijimas namų ruošos darbais bene labiausiai atspindi patriarchalines mūsų visuomenės nuostatas, kurių nepakeitė penkiasdešimt aktyvaus moterų dalyvavimo ekonominiame Lietuvos gyvenime metų. Kita vertus, didžiulė buitinių darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje. Kadangi į moteris dažniausiai žvelgiama pro jų šeimyninių pareigų prizmę, „dvigubi“ jų vaidmenys tampa svarbia prielaida tiek paslėptai, tiek dažnai ir atvirai diskriminacijai darbo rinkoje pagal vienintelį – lyties – požymį.

⁶⁸ Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

2.3. Nevienodos lyčių darbo rinkoje starto galimybės

Kaip jau nagrinėta, tiek vyrai, tiek moterys visuomet dirbo, tačiau jiems prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas daugiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“, nei nuo jų, kaip individų, gabumų. Šios etiketės varijuoja įvairiose visuomenėse; jos taip pat skiriasi atskirais tos pačios visuomenės istoriniais periodais. Šiandien moteris, kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus, tačiau žymūs skirtumai tarp vyrų ir moterų darbinių patirčių išlieka. Darbų pasidalijimas namuose dažnai riboja moterų galimybes uždirbti pajamų „išorėje“⁶⁹. Be to, pastebimi skirtumai pačiuose vyrų ir moterų atliekamuose darbuose – moterys ir vyrai išlieka segreguoti pagal skirtingus užsiėmimus, laikomus moterišku ar vyrišku darbu. Lyties atžvilgiu segreguota darbo rinka charakterizuojama tuo, kad yra grupė darbų, kuriuose dirba beveik vien vyrai, ir kita grupė darbų, tipiška laikomų antrarūšiais, kuriuose dirba tik moterys. Ši segregacija apriboja įsidarbinimo galimybes abiejų lyčių atstovams, tačiau ji nepalankesnė dirbančioms moterims, nei vyrams. Taip yra todėl, kad tai, kas vadinama „moterų darbu“, dažnai turi negatyvų atspalvį.

Darbų segregacija pagal lytį neigiamai veikia tuos individus, kurie įsidarbina darbuose, „neatitinkančiuose“ jų lyties, pavyzdžiui, vyrai, kurie tampa auklėmis ar slaugėmis (lietuvių kalboje netgi nėra atitiktis, kuris išreikštų šių profesijų vyrišką giminę), dažnai susiduria su tuo, kad jų klientai, kolegos ir viršininkai pradeda abejoti jų vyriškumu. Kadangi moterys dažniau negu vyrai peržengia lyties ribą savo darbinėje veikloje, jos daugiau susiduria su įtarumu ir priešišku savo darbo vietoje. Pastebima tendencija, kad su moterimis darbdaviai, klientai ir kolegos linkę bendrauti labiau remdamiesi jų lytimi, nei individualiais bruožais ar atliekamu darbu. Darbuotojai, atliekantys darbus, neatitinkančius jų lyties, savo darbo vietoje yra tarsi „išskirtiniai“, „krentantys į akį“, todėl tampa visuotinio įdėmaus stebėjimo objektu. Tai juos skatina įtemptai siekti pasisekimo, kas kuria stresinę darbinę situaciją. Be to, jie susiduria su tokiu reiškiniu kaip „sienos statymas“ - dominuojantys pagal lytį darbuotojai siekia pabrėžti skirtumus tarp savęs ir „skirtingo“ asmens ir elgtis su juo kaip su pašaliniu. Tyrėjai pastebėjo, kad moterys dažnai tampa išstumtomis tiek iš formalių, tiek iš neformalių informacijos tinklų (tokių, kaip tenisas savaitgaliais ar draugiškas pasisėdėjimas bare su bendradarbiu, viršininku ar klientu).

Be to, moterys darbe neretai susiduria su tokiu reiškiniu, kaip „seksualinis priekabiavimas“ (nepageidautini komentarai, pasiūlymai, fizinis kontaktas ir pan.) Su tuo jos susiduria įvairiose darbinės veiklos srityse, tačiau dažniausiai tai pasireiškia „vyriškuose“ darbuose, kur moterys yra naujokės. Tuo būdu vyrai nori parodyti savo pranašumą ir pasiekti dominavimą bei kontrolę moterų

⁶⁹ Litvinaitė I. Moterų darbo paieškos problemos // „Moters pasaulis“, 1998 vasario mėn.

atžvilgiu. Tačiau nepriklausomai nuo to, kokio tipo darbe moterys susiduria su seksualiniu priekabiavimu, jo pasekmės darbuotojoms moterims yra rimtos ir skausmingos – tai pasireiškia kaip chroniškai kaklo ir nugaros skausmai, blogas virškinimas, valgymo ir miego sutrikimai, moterys tampa nervingos ir irzlios.

Darbo rinkos segregacija lyties atžvilgiu neapsiriboja psichologinėmis pasekmėmis. Labai svarbi ekonominė šio reiškinio pasekmė - tai nevienodas vyrų ir moterų darbinės veiklos atlyginimas. Remiantis Vakarų šalių tyrimais pastebima, kad kuo didesnis moterų procentas dirba tam tikrą darbą, tuo žemesnis yra to darbo vidutinis atlyginimas. Daug darbdavių, ekonomistų ir viešosios politikos kūrėjų pripažįsta, kad „moterų darbas“ beveik visuomet yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“, tačiau jie laikosi nuomonės, kad tam tikri darbai tapo „moteriškais“ todėl, kad didelė dalis moterų laisvai pasirinko dirbti juose. Pagrindinis šios nuomonės atstovų argumentas yra teiginys, kad moterys pirmiausia yra ištikimos namams ir šeimai, todėl jos ieško „nereiklių“ darbų, kuriuose pasiruošimui, įgūdžių įgijimui nereikia didelio asmeninio indėlio, ir jos gali geriau atlikti savo įsipareigojimus namams. Kitaip tariant, moterys pačios pasirenka investuoti į darbinę veiklą mažiau, nei vyrai, todėl ir gauna mažesnę atlyginimą. Iš kitos pusės, negalima pasakyti, kad bedarbės motinos, kurios negali rasti patikimos ir kartu prieinamos vaiko priežiūros, išties „laisvai pasirenka“ likti už darbo rinkos ribų; dažnai moterys pasirenka žemiau apmokamą darbą todėl, kad jis geriau suderinamas su vaiko priežiūros pareigomis.

Atvira moterų diskriminacija Lietuvoje matoma jau pirmoje „įėjimo į darbo rinką“ fazėje, kuomet darbo skelbimuose plačiai taikomi amžiaus-lyties kriterijai. Moterims siūlomų užsiėmimų ratas ribojamas mažesnės kvalifikacijos ir prestižo darbais (sekretorė, auklė ir pan.), o pradedančioms verslininkėms dirbtinai sudaromos kliūtys gauti lengvatinius kreditus, licenzijas ir pan. Nesunku aptikti darbdavių skelbimų, kuriuose kviečiami į darbą tik vyrai arba tik iki 35 metų moterys, kartais pabrėžiant „malonios išvaizdos“, nors pareigos su šiais reikalavimais neturi nieko bendro. Nepaisant objektyvios moterų darbinės veiklos, darbdavių bei bendradarbių įsitikinimas, kad moters vieta yra namie, padeda pateisinti moterų diskriminavimą jas samdant, aukštinant pareigose ir kituose apmokamo darbo veiklos aspektuose.

Tačiau pagal galiojančius darbo įstatymus, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, darbdavys, priimdamas į darbą moteris ir vyrus Lietuvoje (tuo labiau Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą), privalo vadovautis vienodais atrankos kriterijais, sudaryti vienodas darbo sąlygas ir taikyti vienodas lengvatas, sudaryti vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, taikyti vienodus darbo kokybės vertinimo kriterijus, mokėti vienodą užmokestį už tokį pat darbą ar tokias pat pareigas, todėl toliau bus panagrinėta tokių įstatymų įgyvendinimo kontrolė bei tiesiogines minėtų įstatymų normų nesilaikymo (nevienodų lyčių galimybių darbo rinkoje) pasekmės – skundus ir bausmes.

V.Kanopienės 2004 m. atlikti sociologiniai tyrimai parodė, jog tradicinis visuomenės požiūris į moterų ir vyrų socialinius vaidmenis yra viena svarbiausių kliūčių įgyvendinant lygias lyčių galimybes darbo rinkoje. Darbdavių nuostatų tyrimai buvo atlikti tuo metu, kai šalyje dar buvo aktyviai diskutuojama dėl lyčių lygių galimybių įstatymo reikalingumo šalyje. Priėmus šį įstatymą 1998 metais bei suderinus kitas šalies teises normas su ES *acquis*, buvo žengti reikiami žingsniai užtikrinant moterų lygias galimybes užimtumo sferoje. Tačiau įstatymai patys savaime negali įtakoti esminių moterų padėties darbo rinkoje pokyčių – apie tai liudija išliekanti atlyginimų diferenciacija pagal lytį, paskutiniųjų metų moterų nedarbo augimo tendencijos bei išryškėjusios itin negatyvios moterų ilgalaikės atskirties nuo darbo rinkos pasekmės – naujų socialinių sluoksnių (asmenų, gyvenančių iš socialinių pašalpų, benamių) susiformavimas.

Pastaraisiais dešimtmečiais vakarų šalyse yra atlikta nemaža tyrimų, kuriais siekiama paaiškinti susiklosčiusius moterų ir vyrų atlyginimų skirtumus. Daugelio autorių nuomone, tai susiję su darbo rinkos segregacija, ir tuo, jog moterys ir vyrai atlieka skirtingus darbus. JAV sociologas D.Tomaskovic-Devey skiria du segregacijos proceso aspektus, kurie gana tiksliai atskleidžia problemos esmę: „išdėstymo“ (lokalizacijos), kuomet moterys užima mažiau svarbias pareigas tose pačiose veiklos sferose, ir „įvertinimo“, kada moterų atliekami darbai, jų pareigos ir kvalifikacija yra visuomenės požiūriu nepakankamai vertinami (socialiniu požiūriu „nuvertinti“)⁷⁰. Norvegijoje atliktas darbo sąlygų tyrimas taip pat parodė, kad egzistuoja didžiuliai skirtumai tarp moteriškų ir vyriškų profesijų: vyriškos profesijos yra daug geriau apmokamos, jos suteikia geresnes kvalifikacijos kėlimo ir profesinės karjeros galimybes, didesnę dirbančiųjų personalinę autonomiją, galimybes savarankiškai priimti sprendimus ir pan. Vyriškų profesijų santykinai daugiau didelėse organizacijose, taip pat privačiame sektoriuje. Moteriški užsiėmimai – tai tos veiklos sritys, kur galimas užimtumas ne visą darbo dieną, taip pat tai – socialinių paslaugų sfera, švietimas, medicina (žemesnės grandys) ir t.t. Būtina pažymėti, kad moterys, turinčios „vyrišką“ profesiją (pavyzdžiui, aukštos kvalifikacijos inžinierės) yra žymiai geresnėje padėtyje, pirmiausia darbo apmokėjimo prasme, nei moterys, turinčios „moterišką“ profesiją (pavyzdžiui, mokytojos). Lygiai taip pat vyrai, turintys „moterišką“ profesiją yra blogesnėje padėtyje, nei visi asmenys, jų tarpe ir moterys, turintys „vyrišką“ profesiją⁷¹.

Remiantis darbo užmokesčių statistika galima teigti, jog panaši padėtis yra ir mūsų šalyje. 2004 metais antrą ketvirtį moterų darbo užmokestis sudarė 90 proc. šalies vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio, tuo tarpu vyrų - gerokai viršijo šį rodiklį (110 proc.). Nors antroje dešimto dešimtmečio pusėje vidutinis moterų darbo užmokestis augo šiek tiek sparčiau nei vyrų, vėliau šis procesas stabilizavosi – 2004 metų duomenys rodo, kad moterys uždirba vidutiniškai beveik

⁷⁰ Jacobs J. A. Gender inequality at Work. Sage Publication, 1995

⁷¹ Birkelund G. Stratification and segregation. „Acta Sociologica“, No 35, 47-62, 1992

penktadaliu (18,5 proc.) mažiau, lyginant su vyrais. Šis skirtumas dar didesnis kai kuriose užsiėmimų grupėse, pvz., jaunesniųjų specialistų ir technikų tarpe moterų atlyginimas tesiekia vidutiniškai 61 proc. vyrų atlyginimo, aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojų tarpe – atitinkamai 62 proc., kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų tarpe – 75 proc., įstatymų leidėjų, pareigūnų ir valdytojų – 78 proc., specialistų – 79 proc. Netgi nekvalifikuoti darbininkai – vyrai gauna beveik penktadaliu didesnę darbo užmokestį nei moterys. Mažiausi moterų (kaip ir visų dirbančiųjų) atlyginimai yra labiausiai feminizuotose ūkio šakose: viešbučių ir restoranų versle, sveikatos apsaugoje, kitose aptarnavimo veiklose. Tose ūkio veiklos sferose, kur dirba daugiausiai vyrų (išskyrus statybą ir žemės ūkį), moterys uždirba gerokai daugiau, netgi nepaisant ryškios atlyginimų diferenciacijos pagal lytį. Antai, didžiausias moterų darbo užmokestis yra finansiniame tarpininkavime (1,9 karto didesnis už vidutinį šalies moterų rodiklį), tačiau čia jis nesiekia dviejų trečdalių vyrų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

Vakarų šalyse, kur egzistuoja ilgametės moterų dalinio užimtumo (*part-time employment*) tradicijos, moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai yra aiškiami nevienoda jų apmokamo darbo laiko trukme⁷².

Kaip rodo 2003 metų statistiniai duomenys, užimtų visą darbo laiką moterų ir vyrų vidutinės darbo savaitės trukmės skirtumas (1,8 valandos) Lietuvoje yra mažesnis tiek už Europos Sąjungos valstybių senbuvį (ES-15) vidutinį rodiklį (2,1 valandos), tiek ir už šalių – naujų narių nuo 2004 metų (ES-10) vidutinį rodiklį (2,4 valandos). Kita vertus, nesant gilesnių užimtumo ne visą darbo laiką tradicijų, taip dirbančių moterų ir vyrų dalies nuo visų užimtųjų rodikliai skiriasi tik 4,8 procentinio punkto, tuo tarpu ES-15 valstybėse dirbančių ne visą darbo laiką moterų proporcija yra ketvirtadaliu (24,8 procentiniais punktais) didesnė už atitinkamą vyrų rodiklį. Didžiausi darbo savaitės trukmės skirtumai Lietuvoje yra tarp susituokusių asmenų, kur beveik ketvirtadalis vyrų ir tik kas dešimta moteris dirbo ilgiau nei 45 valandas per savaitę. Nesusituokusių ir išsiskyrusių vyrų ir moterų rodikliai beveik nesiskiria, o tarp našlių moterų rodikliai netgi aukštesni. Turintys vaikų vyrai dvigubai dažniau dirbo ilgą darbo savaitę nei turinčios vaikų moterys, tuo tarpu bevaikiai - beveik vienodai. Jeigu tarp moterų didžiausias apmokamo darbo krūvis (laiko prasme) teko pačioms jauniausioms, kurių dauguma dar nėra sukūrusios šeimos, tai tarp vyrų – vidutinio amžiaus asmenims (35-44 metų).

Taigi, galima daryti prielaidą, jog moterų ir vyrų apmokamo darbo krūvių diferenciaciją iš dalies sąlygoja skirtingi lyčių vaidmenys šeimoje. Tačiau, kaip jau buvo minėta, šalies mastu moterų ir vyrų apmokamo darbo laiko trukmės skirtumai nėra tokie ryškūs, kaip vakarų šalyse, ir jie negali paaiškinti atlyginimų diferenciacijos pagal lytį. Reikėtų sutikti su daugelio vakarų autorių

⁷² Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997

nuomone, jog uždarbių rodiklių skirtumus sąlygoja tiek darbo rinkos vertikali segregacija, tiek ir nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas⁷³.

Nelygios moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje ypač išryškėja, analizuojant bedarbystės statistiką. Pirmieji bedarbiai teritorinėse darbo biržose buvo užregistruoti 1991 metų pabaigoje, kuomet jų skaičius siekė 4,2 tūkst. (tame tarpe 3,0 tūkst. moterų). Iki 1995 metų šalies statistikoje buvo fiksuojamos dvi nedirbančių asmenų kategorijos: turintys oficialųjį bedarbio statusą ir ieškantys darbo asmenys, užsiregistravę darbo biržoje. Pažymėtina, kad beveik per visą šį laikotarpį moterys sudarė daugumą (virš 60 proc.) bedarbių, tuo tarpu jų dalis ieškančių darbo asmenų tarpe buvo gerokai mažesnė – apie 40 proc. Kadangi bedarbio statusas buvo suteikiamas tik asmenims, kurie buvo atleisti iš darbo dėl objektyvių priežasčių (etatų mažinimas, įmonės ar įstaigos likvidavimas ir pan.), akivaizdu, kad moterys *pradiniame ekonominių reformų etape* atsidūrė blogesnėje padėtyje⁷⁴.

Nuo 1995 metų šalies statistikoje fiksuojami tik užsiregistravę darbo biržose bedarbiai, kurių skaičius pastoviai didėjo (išskyrus 1997 metus) iki 2002 metų pradžios. Moterų dalis įregistruotų bedarbių tarpe atskirais laikotarpiais svyravo, tačiau nuo 2002 metų, pradėjus šalyje sparčiai mažėti nedarbo lygiui, ji didėja ir 2004 m. lapkričio 1 d. duomenimis pasiekė 60 proc. Atsiradus ir didėjant nedarbui šalyje, išryškėjo bedarbių moterų ir vyrų socialinės-demografinės sudėties skirtumai: išsilaikė pirmųjų ekonominės krizės metų tendencijos, kuomet moterys su aukštesniu išsimokslinimu darbą prarasdavo santykinai dažniau, lyginant su vyrais, taip pat didėjo vyresnių nei 30 metų moterų dalis, lyginant su kitomis lyties-amžiaus grupėmis. Menkesnes moterų, ypač vidutinio ir vyresnio amžiaus, įsidarbinimo galimybes rodė ir oficiali statistinė informacija apie moterų ir vyrų bedarbystės trukmę. Kadangi Lietuvos Darbo Birža, apibūdinant bedarbius, laikosi šalies įstatymų nuostatomis⁷⁵, nedarbo analizėje tikslinga remtis tarptautiniu mastu palyginamais Gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis⁷⁶. Šie tyrimai parodo žymiai aukštesnį nedarbo lygį šalyje, kadangi jie pateikia informaciją ir apie nedirbančius asmenis, kurie nėra užsiregistravę

⁷³ Jacobs J. A. *Gender inequality at Work*. Sage Publication, 1995

⁷⁴ Kanopienė V. *Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997.

Kanopienė V. *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998.

⁷⁵ Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi.

⁷⁶ Gyventojų užimtumo tyrimai atliekami Lietuvoje nuo 1994 metų rugsėjo mėn, tačiau pirmieji tyrimai ne visiškai atitiko EUROSTAT'o reikalavimus, jų rezultatai buvo publikuoti epizodiškai. Dėl kai kurių metodologinio pobūdžio skirtumų (pvz., nuo 2001 m. skaičiavimai grindžiami Gyventojų surašymo duomenimis apie gyventojų skaičių, anksčiau – apskaičiuotu gyventojų skaičiumi) įvairių metų (1996-2000 and 2001-2004) publikuoti Gyventojų užimtumo tyrimų duomenys tarpusavyje nėra visiškai palyginami. Juose bedarbiais pagal Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijas yra laikomi tiriamo amžiaus asmenys (iki 2000 m. – 14 m. ir vyresni, nuo 2000 m. – 15 m. ir vyresni gyventojai), kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais.

teritorinėse darbo biržose. Analizuojant palyginamus 1998-2003 metų duomenis, išryškėja šios moterų nedarbo tendencijos:

- Spartaus nedarbo augimo laikotarpiu (iki 2002 m.) moterys sudarė mažesnę dalį (apie 42proc.) visų bedarbių, jų proporcija pastebimai išaugo per pastaruosius metus, kuomet bendras šalies nedarbo lygis pradėjo mažėti, augant užimtųjų skaičiui;
- Bedarbės moterys pasižymi “senesne” amžiaus struktūra, jų tarpe pastoviai didėja vyresnių kaip 40 metų proporcija (2003 m. šiai amžiaus grupei jau priklausė kas antra bedarbė).

Ilgalaikių bedarbių ir ekonomiškai neaktyvių gyventojų sudėties pagal lytį pokyčiai rodo, kad ilgai trunkančios nesėkmingos darbo paieškos atvejais moterys dažniau linkusios priskirti save namų šeimininkių grupei – tokia elgsena joms priimtina, atsižvelgiant į patriarchalinių nuostatų populiarumą. Tuo tarpu visuomenės požiūriu svarbiausias “šeimos maitintojo” vaidmuo modeliuoja kitokią vyrų elgsenos strategiją, kas atsispindi ir oficialios bedarbių registracijos statistikoje. Kita vertus, paskutiniųjų dviejų metų duomenys rodo, jog vis daugiau moterų “sugrįžta” į ekonomiškai aktyvių gyventojų grupę, auganti jų proporcija tiek tarp įregistruotų, tiek ir Gyventojų užimtumo tyrimuose fiksuotų bedarbių rodo moterų nuostatų bei elgsenos kaitą ir jų įsidarbinimo problemų aktualumą.

Pačios skaudžiausios ilgalaikio nedarbo, arba atskirties nuo dalyvavimo darbo rinkoje socialinės-ekonominės pasekmės susijusios su gyvenamojo būsto praradimu ir “perėjimu” į giliausios socialinės atskirties – benamių sluoksnį. Benamystė šiandien tapo ir vienu svarbiausių socialinės atskirties⁷⁷ teorinio diskurso klausimų, akcentuojami ne tik teisiniai, bet ir socialiniai, psichologiniai, ekonominiai bei demografiniai šios daugialypės problemos spektrai. Teoriškai galime teigti, kad benamystė yra individo atskirtis, pasireiškianti tik vartojimo sferoje, tačiau dažniausia žmonės, neturintys nuolatinio būsto, patiria atskirtį ir kitose gyvenimo sferose.

Lietuvoje pirmieji statistiniai duomenys apie benamius paskelbti, apibendrinus 2001 metų gyventojų surašymo duomenis. Kadangi oficialioji statistika, pateikdama tik bendro pobūdžio informaciją apie būstą praradusių žmonių socialinę-demografinę sudėtį, neatskleidžia nei benamystės masto⁷⁸, nei šio reiškinių priežasčių ir socialinių-ekonominių pasekmių, 2003 metais buvo atliktas pirmas šalyje originalus atrankinis sociologinis „Benamių gyvenimo sąlygų”

⁷⁷ Nors “socialinės atskirties” terminas Europos šalių socialiniame diskurse pradėtas vartoti palyginti neseniai, tačiau šiandien jis sėkmingai pritaikytas daugelio valstybių socialinėje politikoje. Lietuvai integruojantis į ES, jis imtas naudoti ir mūsų šalies praktikoje, pirmiausia kalbant apie labiausiai skurstančias visuomenes grupes – šeimas, priklausančias nuo socialinių išmokų, bedarbius, vadinamųjų “probleminių” regionų gyventojus.

⁷⁸ Surašymo metu buvo remtasi “susiaurinta” benamystės samprata, benamiams priskiriant asmenis, neturinčius nuolatinės gyvenamosios vietos ir lėšų bent minimaliam būstui išsinuomoti ar nusipirkti. Asmenys, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos ar laikinai negalintys ja naudotis ir laikinai gyvenantys instituciniuose namuose buvo priskirti gyvenančių instituciniuose namuose kategorijai. Iš viso Surašymo metu benamių grupei buvo priskirta 1250 šalies gyventojų, moterys jų tarpe sudarė ketvirtadalį.

tyrimas⁷⁹. Jis suteikė unikalią galimybę identifikuoti būstą praradusius žmones, palyginti benamių moterų ir vyrų benamystės priežastis, gyvenimo sąlygas ir pagrindines problemas, atskleisti jų elgsenos ir nuostatų skirtumus.

Atrankinio tyrimo metu buvo apklausti 606 neturintys būsto asmenys, jis aprėpė Vilniaus, Kauno, Klaipėdos ir eilės kitų miestų ir kaimo gyvenviečių benamius. Tyrime buvo naudojamas standartizuoto asmeninio interviu metodas (apie 40 uždarų ir atvirų klausimų), respondentų atsakymus anketose žymėjo apklausėjai. Buvo vadovautasi išplėstine benamio samprata: potencialiais respondentais galėjo būti visi asmenys, neturintys nuolatinio būsto, nepaisant to, ar jie tikrai neturi jokio stogo, ar turi bent svetimą, laikiną stogą virš galvos. Atitinkamų atrankinio tyrimo duomenų palyginimas su 2001 m. Lietuvos gyventojų surašymo metu surašytų benamių charakteristikomis parodė jų reprezentatyvumą.

Trys ketvirtadaliai (77 proc.) benamių – vyrai, jie pasižymi jaunesne amžiaus sudėtimi: 50 metų ir vyresnių asmenų dalis tarp jų sudaro 31 proc., tuo tarpu tarp moterų – 43 proc. Benamių moterų išsimokslinimas yra žemesnis: 55 proc. jų turi pagrindinį (10 klasių) arba žemesnį išsimokslinimą (vidurinį ir aukštesnį išsimokslinimą turi 62 proc. vyrų), atitinkamai arti pusės - (48 proc.) moterų ir keturi penktadaliai (79 proc.) vyrų turi specialybę.

Tyrimo duomenys rodo, kad moterų tapimą benamėmis labiau įtakoja struktūrinės priežastys: lyginant su benamiais vyrais, jos pasižymi itin žemu formaliuoju išsilavinimu ir labai silpnu profesiniu pasirengimu, taigi, galima daryti prielaidą, jog didelį vaidmenį moterų galimybėms išsaugoti būstą galėjo turėti skurdas (neturėdamos pakankamo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo, jos negalėjo pozityviai spręsti savo būsto problemų). Tuo tarpu vyrų tapimą benamiais labiau galėjo sąlygoti subjektyvios priežastys, pavyzdžiui, nesutarimai ir konfliktai šeimoje, tai netiesiogiai parodo itin aukštas išsiskyrusių rodiklis (46 proc., lyginant su 36 proc. moterų tarpe).

Sovietiniu laikotarpiu benamių sluoksnį formavo pirmiausia asmenys su labai žemu išsimokslinimu, neturintys profesinio pasirengimo, dešimtajame dešimtmetyje (ūkio reformų ir ekonomikos nuosmukio sąlygomis) benamių gretas papildė ir pakankamai aukštos kvalifikacijos bei išsimokslinimo asmenys. Pastaruoju metu benamiais dažniau tapdavo menkai pasirengę dalyvauti darbo rinkoje asmenys – tarp tiriamųjų, praradusių būstą prieš kelerius metus (1-4 metus), žemesnio išsilavinimo asmenys sudaro didesnę dalį nei ilgalaikių benamių grupėje. Pažymėtina, kad moterų lyginamasis svoris yra kiek didesnis tarp naujų benamių (praradusių būstą prieš 1-4 metus), nei tarp benamių, kurių benamystės trukmė ilgesnė.

⁷⁹Autorė yra tyrimo grupės narė, apklausos anketos bendraautorė, dalyvavo apklausoje ir atliko jos rezultatų analizę. „Benamių gyvenimo sąlygų tyrimas“ buvo 2000 Phare Access Programos rėmuose vykdomo projekto „Socialinė integracija ir žmogaus socialinė raida permainų laikotarpiu Lietuvoje“ sudėtinė dalis. Projekto vykdytojas – Viešojo įstaiga „Socialinės politikos grupė“, partneriai – Mykolo Romerio universitetas ir Ekonomikos raidos centras (Bulgarija).

Absoliuti dauguma (81 proc.) benamių moterų praeityje turėjo apmokamą darbą, trečdalis (33 proc.) jų dirbo kvalifikuotomis darbininkėmis. Apklauso metu viso jos darbą buvo praradusios darba. Skirtingai nuo vyrų, kurių gana nemaža dalis buvo įsiregistravę darbo biržoje ir gavo bedarbio pašalpą (16 proc.), moterys rėmėsi kitais pajamų šaltiniais: pačios jauniausios gavo socialines pašalpas (35 proc.) ir giminių bei artimųjų pagalbą (29 proc.), atsitiktiniai uždarbiai buvo svarbiausias vidutinio amžiaus (30-49 metų) moterų pragyvenimo šaltinis (34 proc.), senatvės pensija - 50 metų ir vyresnių (32 proc.).

Benamių moterų ir vyrų nakvynės vietų bei mitybos sąlygų palyginimas rodo, kad santykinai pačioje blogiausioje padėtyje yra vidutinio ir vyresnio amžiaus moterys – joms mažiau prieinamos nakvynės namų paslaugos, sunkiausia apsirūpinti maistu (arti pusės 30-49 metų moterų gyvena pusbadžiu). Moterys iš viso rečiau nei vyrai (atitinkamai 42 proc. ir 53 proc.) nors retsykais perka maistą. Itin blogos gyvenimo sąlygos labiau įtakoja moterų nei vyrų sveikatą – gautos informacijos apie subjektyvų benamių sveikatos būklės vertinimą (šių vertinimų amplitudė – nuo „labai gera“ iki „labai bloga“) palyginimas su analogiškais 1996 metais Gyvenimo sąlygų tyrimo duomenimis rodo, kad benamės moterys savo sveikatos būklę vertina žymiai blogiau, nei vidutiniškai šalies gyventojos (2,7 balais lyginant su 3,3 balo), tuo tarpu vyrų rodikliai praktiškai nesiskiria (atitinkamai 3.0 ir 2.97 balo).

Atskirtis nuo dalyvavimo darbo rinkoje ir vartojimo implikuoja dar vieną ne mažiau svarbų socialinės atskirties aspektą – atskirtį nuo socialinių ryšių. Tai ypač ryšku praeityje menkiausiai integruotų į visuomenę (neturėjusių apmokamo darbo) benamių grupėje – didžioji dauguma jų palaiko ryšius tik su savo socialinės aplinkos žmonėmis (kitais benamiais). Pažymėtina, jog benamio statusas skaudžiau atsiliepia moterims: jos dažniau, lyginant su vyrais, bendrauja tik su savo vaikais ir giminėmis, tuo tarpu buvę socialiniai ryšiai su bendradarbiais, draugais ar kaimynais dažniausiai nutraukiami. Benamės moterys, lyginant su vyrais, dažniau neturi jokių ateities lūkesčių ir su didesniu pesimizmu vertina perspektyvas, kas leidžia teigti ir apie menkesnes jų reintegracijos galimybes.

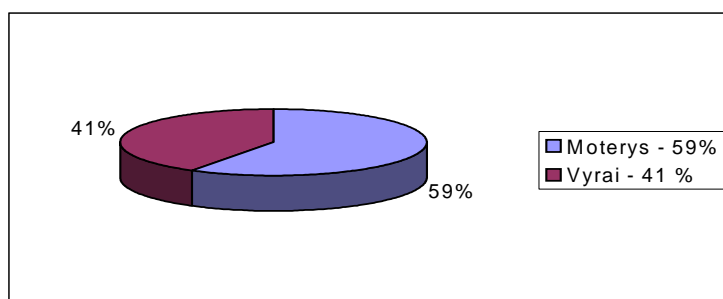
2.4. Lietuvos lygių galimybių darbo rinkoje įstatymų bei teisinių aktų kontrolė ir skundų tyrimų analizė

Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos praktika akivaizdžiai rodo, kad Lietuvos gyventojai, tiek moterys, tiek vyrai, vis dažniau savo teisių suvaržymą ar jų apribojimą atitinkamoje visuomeninio gyvenimo srityje, o ypač darbe, sieja su diskriminacija dėl lyties. Vis didėjantis gaunamų skundų, prašymų skaičius – tai dar ne įrodymas, kad kiekvienais metais didėja Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimų. Aktyvesnis gyventojų kreipimasis su savo problemomis į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą – tai ir žmonių sąmonėjimo, savišvietos pasekmė, tai pasiryžimo ginti pažeistas teises ir siekio atstatyti teisybę rezultatas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas užtikrinti, kad priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, įvairiomis priemonėmis keisti visuomenės nuostatas, kad viena lytis pranašesnė už kitą, remti nevyriausybinės organizacijas programas, padedančias įgyvendinti lyčių lygybę. Švietimo įstaigas, mokslo ir studijų institucijas, darbdaviai taip pat įstatymo įpareigojami įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises. Įstatymas draudžia skelbimuose priimti į darbą ar mokytis nurodyti diskriminuojančius moteris ar vyrus reikalavimus, taigi, įstatymo nuostatos taikomos įsidarbinimo, užimtumo srityje, reguliuoja darbo teisinius santykius, santykius, atsirandančius siekiant išsimokslinimo, studijuojant.

Nagrinėjant 2001-2003 metus, Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 63 skundus – buvo atlikta 10 tyrimų dėl galimų moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų.

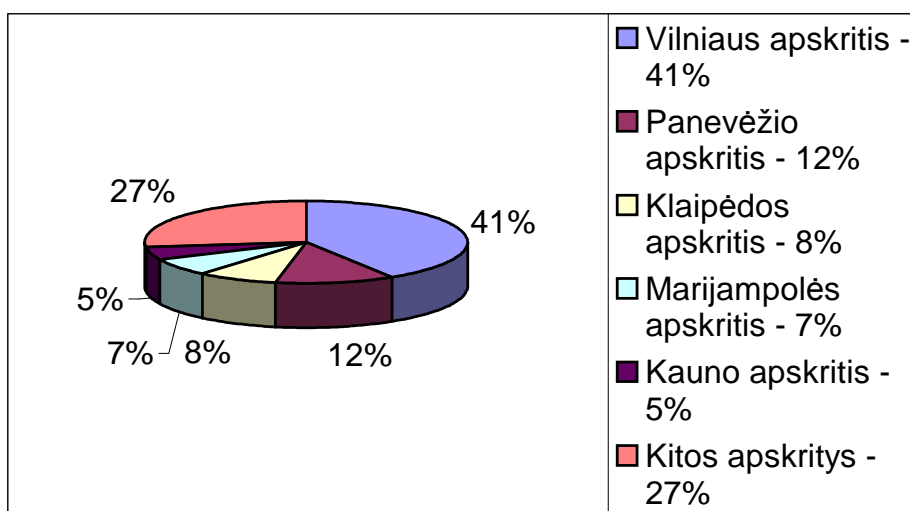
Kai Lietuvos Respublikos Seimas priėmė LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą bei įsteigė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, šio įstatymo vykdymo priežiūrai, daugelio nuomone, tarnyba atliksianti moterų gynimo funkcijas. Tačiau į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų per minėtą laikotarpį kreipėsi 59 proc. moterų ir 41 proc. vyrų (12 paveikslas).



12 pav. Asmenų, pateikusių skundus, pasiskirstymas pagal lytį⁸⁰.

⁸⁰ Apie 2001-2002 m. ataskaitą. Prieiga per internetą: www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202001-2002.doc [žiūrėta 2006-10-28].

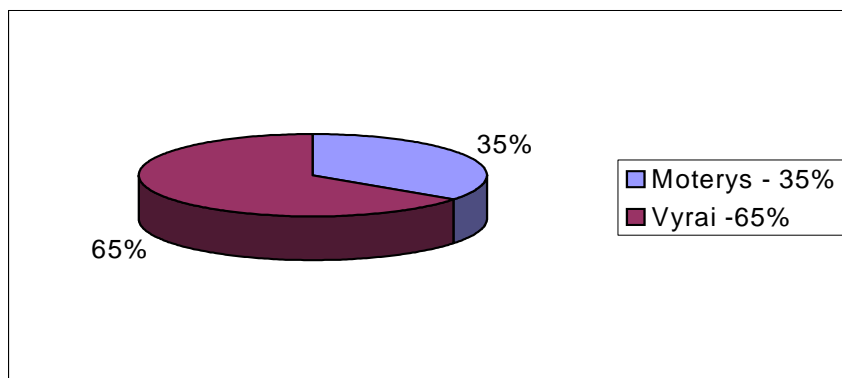
Apibendrinant visus tris Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atsiskaitomuosius laikotarpius, pažymėtina, kad didžiąją daugumą besikreipiančių asmenų sudaro moterys. Daugiausiai kreipėsi Vilniaus gyventojai (13 paveikslas), galima daryti prielaidą, kad tokį didelį Vilniaus ir visos Vilniaus apskrities gyventojų aktyvumą sąlygoja ir patogi Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos geografinė padėtis, ir didesnis skaičius sostinėje vykstančių įvairių renginių, konferencijų, seminarų lyčių lygybės klausimais, kas, beje, taip pat labiau pasiekama vilniečiams, tačiau apskričių, rajonų centrų gyventojai yra ne mažiau aktyvūs, gindami savo pažeistas teises. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba neturi struktūrinių padalinių Lietuvos apskrityse bei neturi galimybių tiesiogiai bendrauti, padėti, konsultuoti atokiausių Lietuvos kampelių gyventojų. Pažymėtina, kad per ataskaitinį laikotarpį visai nebuvo gauta skundų iš Alytaus ir Telšių apskričių, o tai pat iš kaimo vietovių gyventojų.



13 pav. Apskritis, iš kurių asmenys pateikė skundus Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai⁸¹

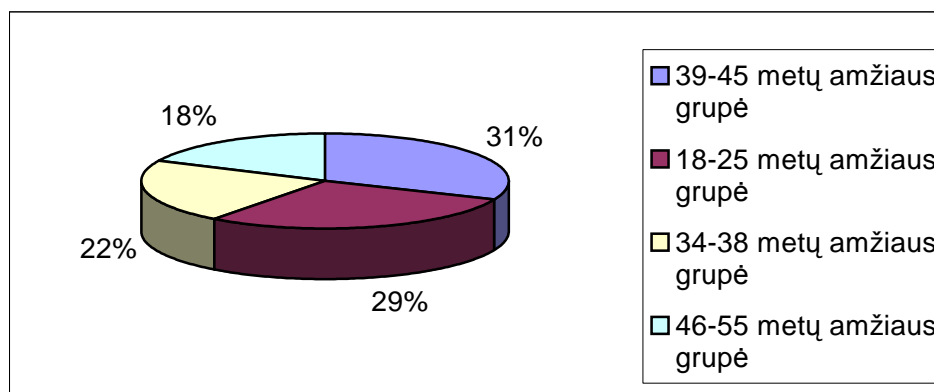
Aptariant apskundžiamų ir asmenų, dėl kurių veiksmų pradėtas tyrimas kontrolierės iniciatyva, lyti, pažymėtina, kad daugiau skundžiamasi vyriškos lyties atstovų veiksmais, besikreipiančių asmenų nuomone, pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygių galimybes (kitas paveikslas).

⁸¹ Apie 2001-2002 m. ataskaitą. Prieiga per internetą: www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202001-2002.doc [žiūrėta 2006-10-28].



14 pav. Apskundžiamų asmenų pasiskirstymas pagal lytį⁸²

Pažymėtina, kad aktyviausi yra brandaus amžiaus sulaukę Lietuvos gyventojai – tai 46-55 metų amžiaus sulaukę moterys ir vyrai, baigę mokslus, įgiję vieną ar net kelias specialybes, sukaupę profesinių įgūdžių ir žinių, tačiau susidūrę su savo teisių pažeidimais ir nenorintys su tuo taikstyti. Beje, pastaraisiais metais aktyviai į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreipėsi ir žymiai jaunesni, t.y. 18-25 metų amžiaus asmenys, neturintys išsilavinimo, arba jį turintys, tačiau nesėkmingai bandantys įsidarbinti, ar realizuoti savo teises darbinėje veikloje (15 paveikslas).

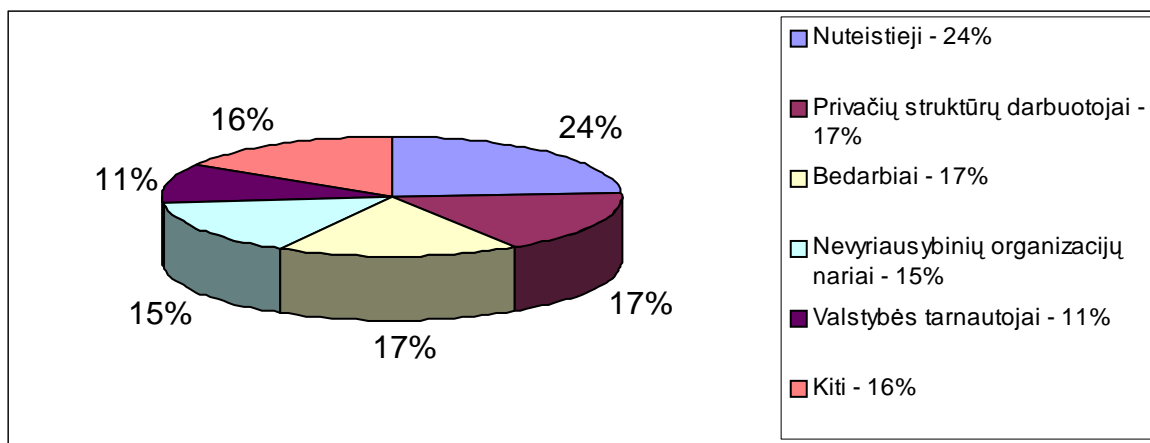


15 pav. Asmenų, pateikusių skundus Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, pasiskirstymas pagal amžių⁸³

Taipogi pastebėta, kad per minėtą laikotarpį labai aktyvūs buvo nuteistieji, kurie jautėsi diskriminuojami dėl lyties; nemažiau aktyvūs buvo nevyriausybinių organizacijų nariai ir bedarbiai, tačiau sumažėjo besikreipiančių valstybės tarnautojų skaičius ir padaugėjo privačių struktūrų darbuotojų, pateikusių skundus dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo (kitas paveikslas).

⁸² Apie 2001-2002 m. ataskaitą. Prieiga per internetą: www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202001-2002.doc [žiūrėta 2006-10-28].

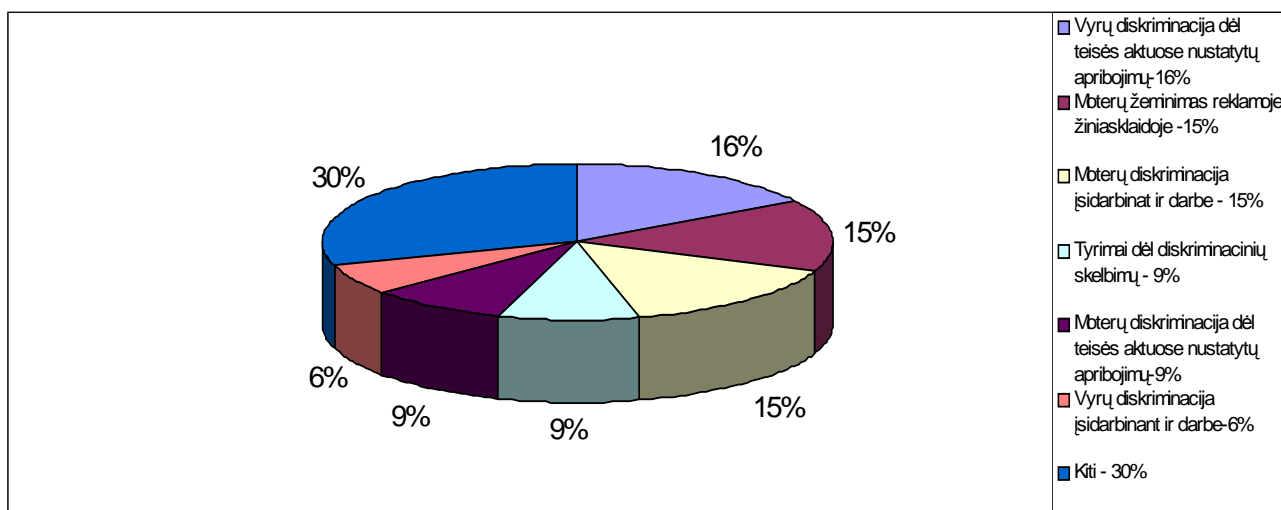
⁸³ Ten pat.



16 pav. Asmenų, pateikusių skundus Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, pasiskirstymas pagal socialines grupes⁸⁴

Kaip žinome, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos vienodai privalomos tiek valdžios ir valdymo institucijoms, tiek valstybės, tiek privačioms įmonėms. Per nagrinėjamą laikotarpį, palyginus su praėjusiais, padidėjo atliktų tyrimų dėl galimų moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų privačiame sektoriuje skaičius, tačiau, remiantis tokiais statistikos duomenimis, dar negalima daryti išvados, kad sumažėjo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimų valstybės tarnyboje, valstybės įmonėse. Padidėjęs atliktų tyrimų skaičius dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų privačiame sektoriuje greičiau liudija apie tai, kad šio sektoriaus darbuotojai įgijo daugiau drąsos ir pasiryžimo kovoti už savo teises, nesitaikstyti su įstatymo pažeidėjais, bijant prarasti darbą.

Skundų ir kontrolierės iniciatyva atliktų tyrimų problematiką atspindi kitas paveikslas.



17 pav. Skundų bei kontrolierės iniciatyva atliktų tyrimų problematika⁸⁵

⁸⁴ Apie 2001-2002 m. ataskaitą. Prieiga per internetą:

www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202001-2002.doc [žiūrėta 2006-10-28].

⁸⁵ Ten pat

Per šį atsiskaitomąjį laikotarpį labai padaugėjo moterų skundų dėl moters žeminimo, moterį menkinančio įvaizdžio formavimo reklaminiuose leidiniuose, žiniasklaidoje. Moterys skundėsi, kad viešuose žinomų žmonių pasisakymuose ar verslo kompanijų organizuojamose akcijose moteriai suteikiamos kvailos, neprotingos moters savybės, priskiriant jai atitinkamus žmogų žeminančius epitetus. Moterys skundėsi ir dėl laikraščiuose bei žurnaluose spausdinamų nuogų moterų nuotraukų, kas, jų nuomone, menkina moterį.

Moterų diskriminacija įsidarbinant, siekiant paaukštino ar didesnio darbo užmokesčio – kita moterų skunduose aprašoma problema, su kuria jos susiduria gana dažnai, tačiau ne visada drįsta apie tai viešai kalbėti, juo labiau skustis kompetentingoms institucijoms.

3. ANYKŠČIŲ MIESTO BEI RAJONO DARBDAVIŲ NUOSTATŲ MOTERŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ DARBO RINKOJE ASPEKTU TYRIMAS

3.1. Tyrimo tikslas, objektas, uždaviniai bei hipotezės

Tyrimo tikslas - išsiaiškinti, kokiomis nuostatomis darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu vadovaujasi Anykščių miesto bei rajono įmonių, įstaigų, organizacijų vadovai ir nustatyti, ar darbdaviai linkę pažeisti moterų, kaip lygiaverčių darbo rinkos dalyvių, teises.

Tyrimo objektas:

1. Anykščių miesto ir rajono įvairių organizacijų darbdavių nuostatos darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu.
2. Darbdavių įmonėse, įstaigose ir organizacijose esantis realus darbuotojų moterų pasiskirstymas pagal pareigas.

Tyrimo uždaviniai:

1. ištirti Anykščių rajono savivaldybės įmonių, organizacijų, įstaigų darbdavių nuostatas darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu;
2. surinkti duomenis apie tyrime dalyvavusių darbdavių įmonėse, įstaigose, organizacijose esamą realų darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį bei įdarbinimo pagal lytis tendencijas per paskutinius du metus;
3. atlikti darbdavių nuostatų bei įstaigose, įmonėse ar organizacijose esamo darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį palyginamąją analizę.

Tyrimo hipotezės:

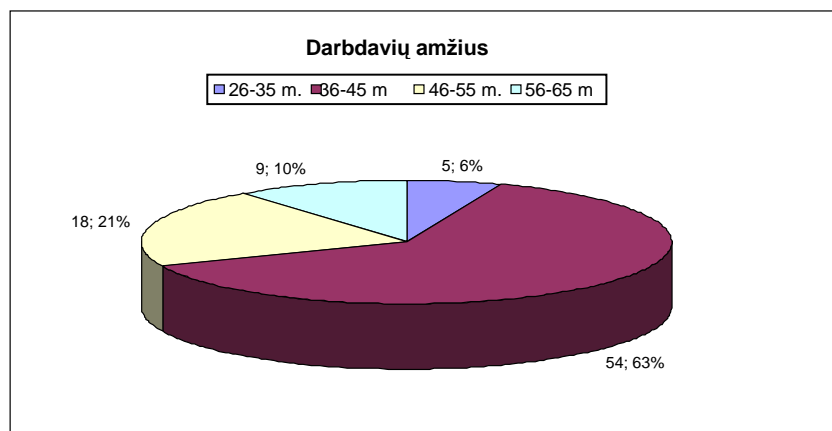
1. darbdavių nuostatos yra nepalankios darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu;
2. kuo labiau yra nepalankios darbdavio nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris, tuo mažiau moterų dirba darbdavio vadovaujamoje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje;
3. kuo labiau yra nepalankios darbdavio nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris, tuo mažiau moterų yra įdarbinama darbdavio vadovaujamoje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje.

3.2. Tyrimo metodika

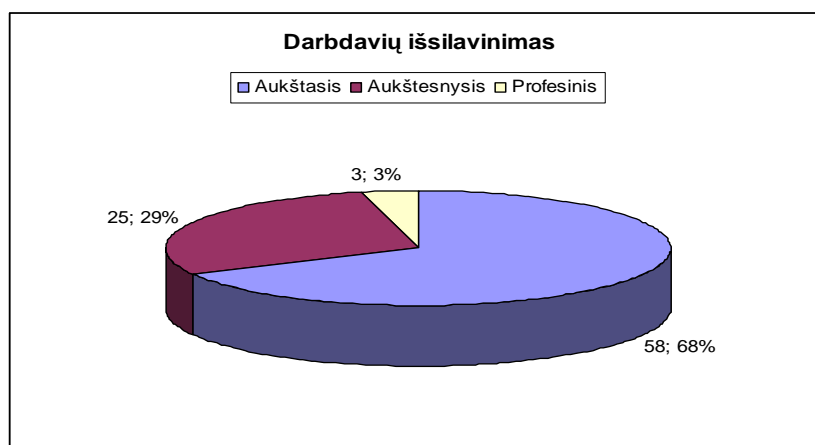
3.2.1. Tiriamieji ir tyrimo organizavimas

Šiame tyrime dalyvavo Anykščių rajono savivaldybės įstaigų, įmonių bei organizacijų vadovai, kurie kartu yra ir darbdaviai. Remiantis Anykščių darbo biržos 2006 m. duomenimis Anykščių mieste bei rajone yra 450 įstaigų, įmonių bei organizacijų, iš kurių 138 yra stambios t.y. jose dirba virš 10 darbuotojų. Tyrimui buvo atrinkti pastarųjų organizacijų vadovai. Tolimesnė atranka ir apklausa buvo vykdoma remiantis tarnybų darbdavių sąrašais ir siekiant apklausti kiek įmanoma didesnį respondentų skaičių. Tyrime dalyvauti ir užpildyti anketas sutiko 86 Anykščių miesto bei rajono įvairių organizacijų vadovai, t.y. 62 proc. stambiųjų įmonių, organizacijų bei įstaigų vadovų. Su kitais organizacijų vadovais nepavyko susisiekti (pasikeitę kontaktinės koordinatės, tyrimo metu buvo išvykę ir pan.) arba jie tyrime dalyvauti atsisakė.

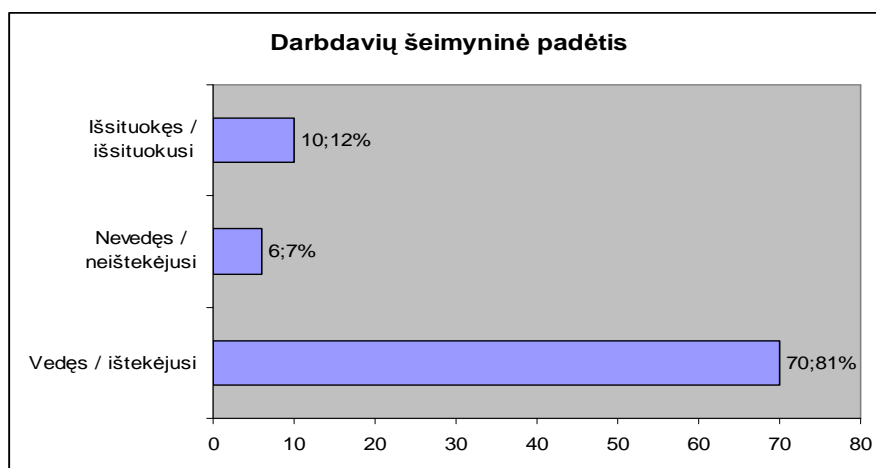
Iš visų tyrime dalyvavusių darbdavių, dauguma buvo nuosavo verslo įmonių ar nevyriausybinių organizacijų vadovai 59 (69 proc.). Kiti save priskyrė samdomų vidutinio ar aukščiausio lygio vadovų grupei 27 (31 proc.). Tyrime dalyvavo 67 (88 proc.) įvairių organizacijų vadovai vyrai ir 19 (22 proc.) vadovių moterų. Kitos šiame tyrime dalyvavusių darbdavių demografinės charakteristikos pavaizduotos toliau pateiktose diagramose.



18 pav. Darbdavių pasiskirstymo pagal amžiaus grupes diagrama.



19 pav. Darbdavių pasiskirstymo pagal išsilavinimą diagrama



20 pav. Darbdavių pasiskirstymo pagal šeimyninę padėtį diagrama

3.2.2. Tyrimo instrumentarijus

Tyrimas atliktas anketinės apklausos būdu. Anketavimas vykdytas tiesiogiai susitikus su darbdaviais, kurie anketas pildė raštu. Tyrimui panaudotą anketą (žr. 2 priedą) sudaro trys klausimų grupės:

- Darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris klausimai;
- Įmonės, organizacijos, įstaigos darbuotojų pasiskirstymo bei įdarbinimo tendencijų pagal lytį klausimai;
- Demografinių duomenų klausimai.

Pirmos grupės klausimai (**darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris klausimai**) skirti išsiaiškinti, kokiomis nuostatomis vadovaujasi Anykščių rajono savivaldybės darbdaviai. Sutikimas su anketoje pateiktais 1, 2, 4, 5, 7 - 12 teiginiais bei nesutikimas su 3 ir 6 teiginiais rodytų nepalankias tiriamosios grupės nuostatas į darbo rinkos dalyves moteris. Šiame tyrime vadovavomės tokiu nuostatos apibrėžimu: *nuostata – tai palanki arba nepalanki vertinančio pobūdžio reakcija į reiškinį ar objektą, kuri gali būti išreikšta emocijomis, žiniomis, įsitikinimais, nuomone bei elgesiu ar ketinimu kaip nors pasielgti nuostatos objekto atžvilgiu*⁸³.

Pažymėtina, kad dėl nuostatų ir elgesio ryšio mokslininkai laikosi skirtingų netgi priešingų pozicijų. Vieni autoriai teigia, kad nuostatos sukelia elgesį, kiti – kad tarp nuostatų ir žmogaus veiklos tėra tik koreliacinis ryšys, dar kiti įsitikinę, kad būtent elgesys ir įgytas patyrimas turi įtakos nuostatoms, o ne nuostatos elgesiui. Nuostatų klausimams panaudota dvylika teiginių. Tiriamieji šiuos teiginius turėjo įvertinti trijų balų skalėje: **1, 2, 4, 5, 7 - 12 teiginiai vertinti tokia**

⁸³ Eagley A.H., Chaiken S. Attitude Structure and Function // The Handbook of Social Psychology, Vol. 1. 4th ed., 1998. p. 269 – 311.

skaitmenine išraiška: 3 - „sutinku“; **2** - „neturiu nuomonės“; **1** – „nesutinku“. O **3 ir 6 teiginiai vertinti atvirkščiai: 1** - „sutinku“; **2** - „neturiu nuomonės“; **3** – „nesutinku“.

Antros grupės klausimai (**įmonės, organizacijos, įstaigos darbuotojų pasiskirstymo bei įdarbinimo tendencijų pagal lytį klausimai**) skirti išsiaiškinti darbdavio organizacijos darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį. Ši klausimų grupė, tikimės, padės išsiaiškinti, ar darbdavio nuostatos darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu, turi įtakos darbuotojų sudėčiai pagal lytį organizacijoje. Anketoje prašoma nurodyti šiuo metu dirbančių bei per pastaruosius du metus priimtų:

- bendrą darbuotojų vyrų ir moterų skaičių,
- administracijos darbuotojų vyrų ir moterų skaičių,
- vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų skaičių.

Trečioji klausimų grupė (**demografiniai duomenys**) skirta charakterizuoti respondentus pagal atskirus demografinius parametrus t.y. amžių, lytį, išsilavinimą, šeimyninę padėtį. Sudarius anketą buvo atliktas žvalgomasis tyrimas, kurio metu apklausta keletas šios tiriamųjų grupės atstovų. Po žvalgomojo tyrimo anketa pakoreguota.

3.2.3. Duomenų apdorojimas

Anketinės apklausos būdu surinkti duomenys buvo apdorojami statistiškai. Duomenų apibendrinimui, atsakymų pasiskirstymo procentinės dalies, santykio paskaičiavimui buvo naudojama aprašomoji statistika. Kintamųjų imčių priklausomybės nustatymui naudoti statistinės analizės metodai.

Anykščių rajono įmonių, įstaigų bei organizacijų darbdavių nuostatų į moteris darbo rinkos dalyves ir realaus darbuotojų vyrų ir moterų pasiskirstymo darbdavių įstaigose statistinei lyginamajai analizei buvo taikytas Pearson'o koreliacijos koeficientas. Remiantis šiuo statistiniu kriterijumi, buvo nustatinėjama priklausomybė tarp darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris bei realaus darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį darbdavių vadovaujamosiose organizacijose. Tuo tikslu buvo sudarytos septynios intervalinių kintamųjų imtys. Darbdavių nuostatas matuojantys teiginiai buvo vertinami balais nuo 1 iki 3. Kiekvieno darbdavio bendras surinktas balas galėjo svyruoti intervale nuo 12 iki 36.

Darbuotojų pasiskirstymo pagal lytis klausimų atsakymai buvo įvertinti skaičiuojant procentinę darbuotojų moterų dalį kiekvienoje įstaigoje. Skaičiuojant per paskutinius du metus įdarbintų darbuotojų moterų procentinę dalį, buvo įstaigų, kuriose nebuvo priimtas nei vienas darbuotojas. Tokiu atveju moterų procentinė dalis prilyginta 50 proc. (vyrų atitinkamai taip pat 50 proc.). Jei tokiu atveju moterų procentinė dalis būtų prilyginama 0 proc., reikštų, jog vyrų yra 100 proc. O tai iškreiptų tyrimo rezultatus.

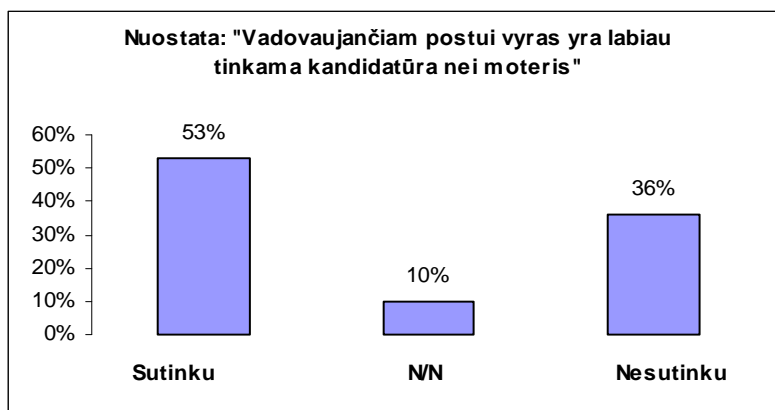
Toliau darbdavių nuostatų vertinimų imtis buvo lyginama su moterų procentinės dalies įstaigoje imtimis (bendrai įstaigoje dirbančių moterų, administracijoje dirbančių moterų, vadovaujančias pareigas einančių moterų ir t. t.). Koreliacijos koeficiento paskaičiavimui, patikimumo bei ryšio stiprumo nustatymui naudojome SPSS 8.0 for Windows programą. Aprašomoji statistika, grafinis gautų rezultatų atvaizdavimas atlikti Excel programos pagalba.

3.3. Tyrimo rezultatai

3.3.1. Darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyvės moteris klausimai

Tiriamųjų grupės teiginių vertinimai trijų balų skalėje („Sutinku“; Neturiu nuomonės“; „Nesutinku“) pateikti 3 priede. Tačiau panagrinėkime atskirai kiekvieno teiginio grafiškai pavaizduotus vertinimo rezultatus.

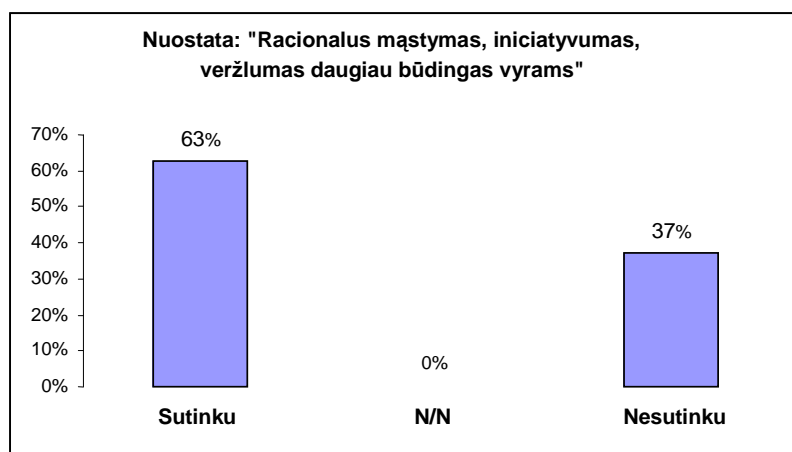
Pirmojo anketoje pateikto teiginio „*Vadovaujančiam postui vyras yra labiau tinkama kandidatūra nei moteris*“ vertinimas pateiktas 21 paveiksle.



21 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl vadovaujančio posto pozicijos (vyras/moteris), proc.

Dauguma respondentų (46 tiriamieji) su šiuo teiginiu sutinka ir šiek tiek daugiau nei kas trečias darbdavys (31) mano kitaip.

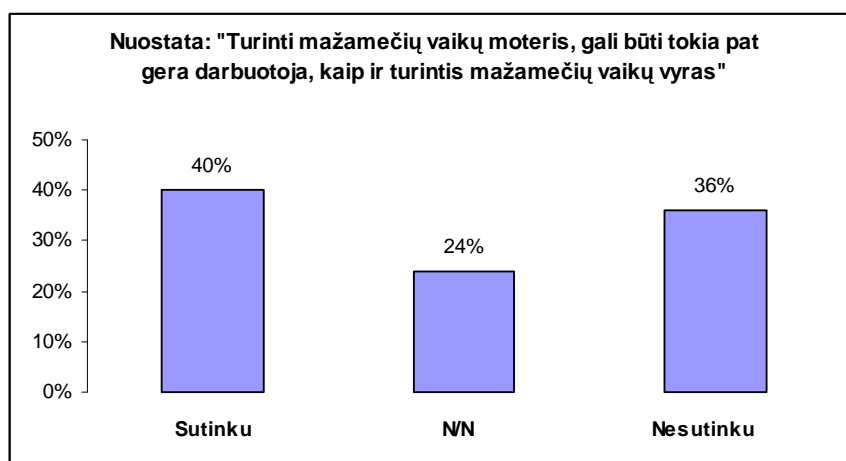
Antrasis anketos teiginys „*Racionalus mąstymas, iniciatyvumas, veržlumas daugiau būdingas vyrams*“; jo vertinimą pateikiame 22 paveiksle.



22 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl mąstymo pozicijos (vyras/moteris), proc.

Kaip matome iš aukščiau pateikto paveikslo, visi apklaustieji šiuo klausimu turėjo savo nuomonę. Beveik du trečdaliai tyrime dalyvavusių Anykščių rajono įstaigų vadovų (54) su šiuo teiginiu sutinka ir trečdalis apklaustųjų (32) nesutinka.

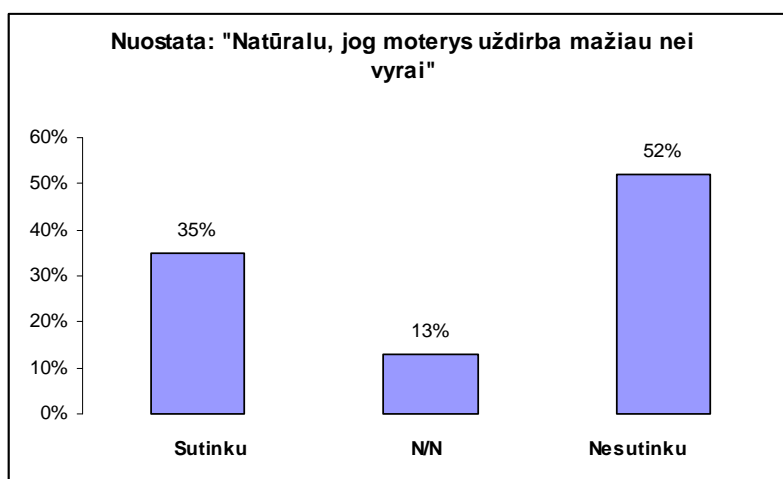
Anketoje pateikto teiginio „*Turinti mažamečių vaikų moteris, gali būti tokia pat gera darbuotoja, kaip ir turintis mažamečių vaikų vyras*“ rezultatai nurodyti kitame paveiksle.



23 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl moters su mažamečiu vaiku pozicijos darbo rinkoje, proc.

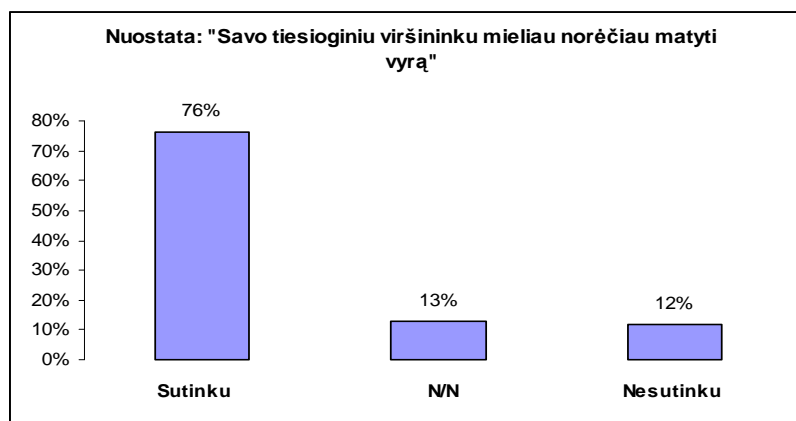
Lyginant su pirmaisiais dviem teiginiais, šio teiginio vertinimas tiriamųjų grupėje gerokai skiriasi. Didesnė dalis respondentų (34) su teiginiu sutinka ir apytiksliai kas trečias darbdavys (31) nesutinka, kad turinti mažamečių vaikų moteris gali būti tokia pat gera darbuotoja kaip ir vyras, kuris turi mažamečių vaikų.

Anketos teiginio „*Natūralu, jog moterys uždirba mažiau nei vyrai*“ vertinimas 24 paveiksle. Su šiuo teiginiu nesutinka dauguma tiriamųjų (45) bei kas trečias tyrimo dalyvis (30) su teiginiu sutinka.



24 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl ir vyrų atlyginimo skirtumo, proc.

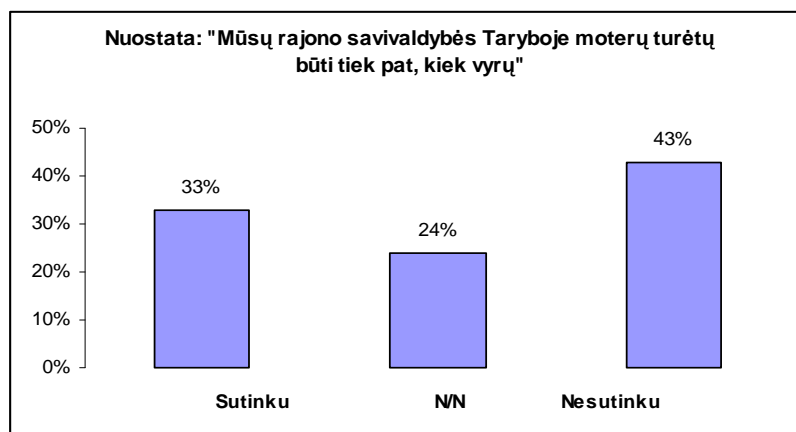
25 paveiksle nurodyti teiginio „*Savo tiesioginiu viršininku mieliau norėčiau matyti vyrą*“ rezultatai.



25 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl viršininko lyties, proc.

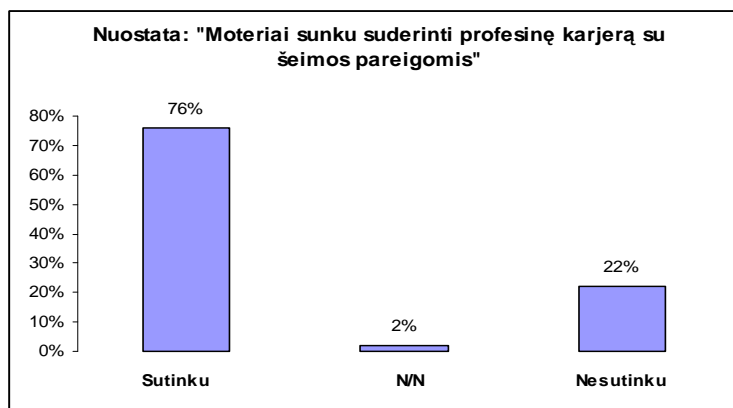
Kaip matome didžioji dauguma apklaustųjų (65) savo tiesioginiu viršininku rinktusi vyrą. Apytiksliai kas dešimtas apklausoje dalyvavęs darbdavys (10) tokiai nuostatai nepritaria.

26 paveiksle pateikti teiginio „*Mūsų rajono savivaldybės Taryboje moterų turėtų būti tiek pat kiek vyrų*“ vertinimo rezultatai. Teiginiui pritaria kas trečias tyrime dalyvavęs darbdavys (28). Didesnė dalis tiriamųjų (37) šiam teiginiui nepritaria.



26 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl savivaldybės Tarybos atstovų lyties, proc.

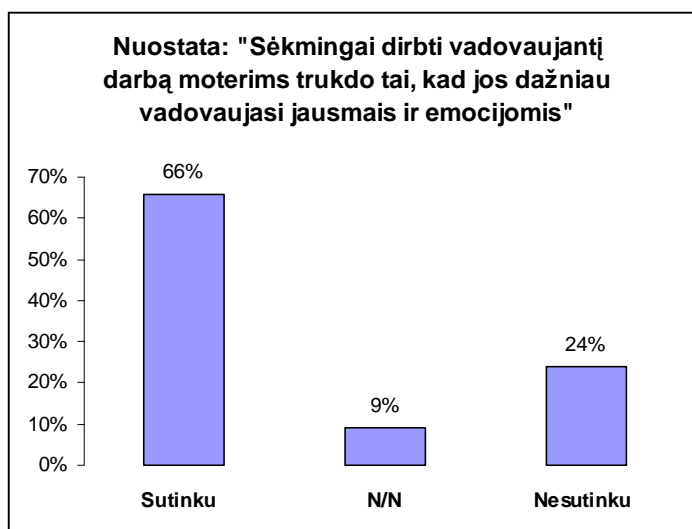
Kitame paveiksle pateikti teiginio „*Moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su šeimos pareigomis*“ vertinimo šioje tiriamųjų grupėje rezultatai.



27 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl moters profesinės karjeros ir šeimyninių pareigų suderinamumo, proc.

Kaip matome, didžioji dauguma tiriamųjų (65) pritaria šiai nuostatai ir apytiksliai kas penktas tyrime dalyvavęs darbdavys (19) tokiai nuostatai nepritaria.

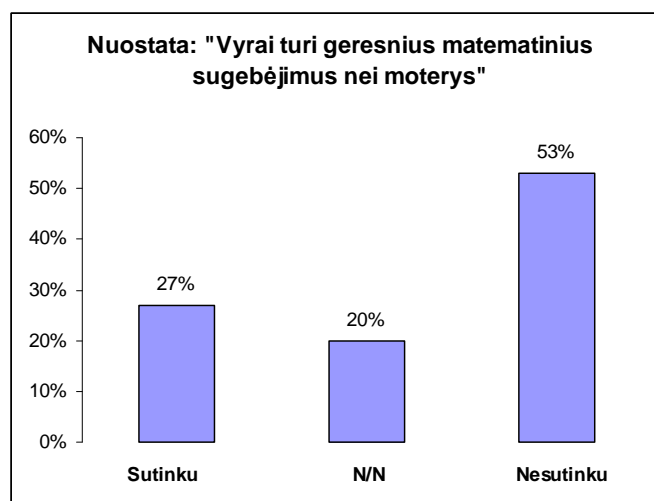
Toliau pateikti nuostatos „*Sėkmingai dirbti vadovaujantį darbą moterims trukdo tai, kad jos dažniau vadovaujasi jausmais ir emocijomis*“ vertinimo rezultatai.



28 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl moters emocionalumo bei jautrumo darbe, proc.

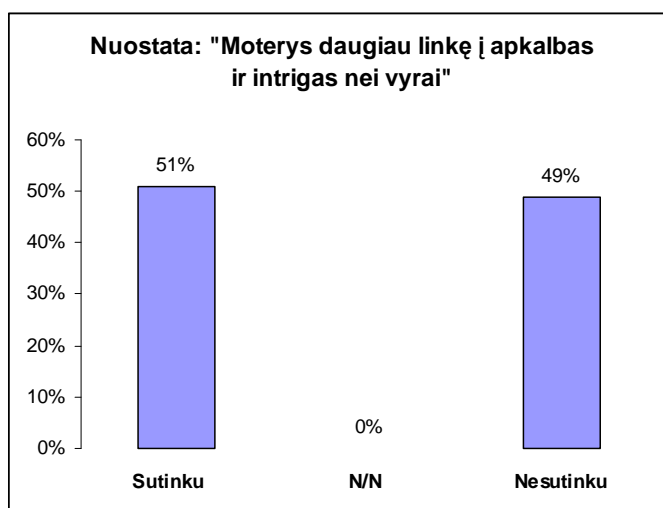
Dauguma respondentų (57) su šia nuostata sutinka ir beveik kas ketvirtas šios anketos klausimus atsakinėjęs darbdavys (21) su minėta nuostata nesutinka.

Apžvelkime nuostatos „*Vyrai turi geresnius matematinius sugebėjimus nei moterys*“ vertinimo rezultatus pateiktus 29 paveiksle - daugiau kaip pusė respondentų (46) su tokia nuostata nesutinka ir šiek tiek daugiau nei kas ketvirtas darbdavys (23) pateiktai nuostatai pritaria.



29 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl vyrų ir moterų matematinių sugebėjimų, proc.

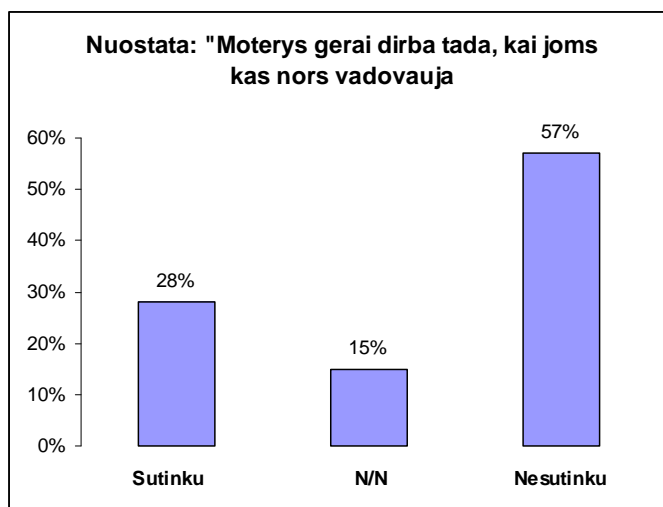
30 paveiksle pateikti nuostatos „*Moterys daugiau linkę į apkalbas ir intrigas nei vyrai*“ vertinimo rezultatai.



30 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl moterų polinkio į intrigas ir apkalbas, proc.

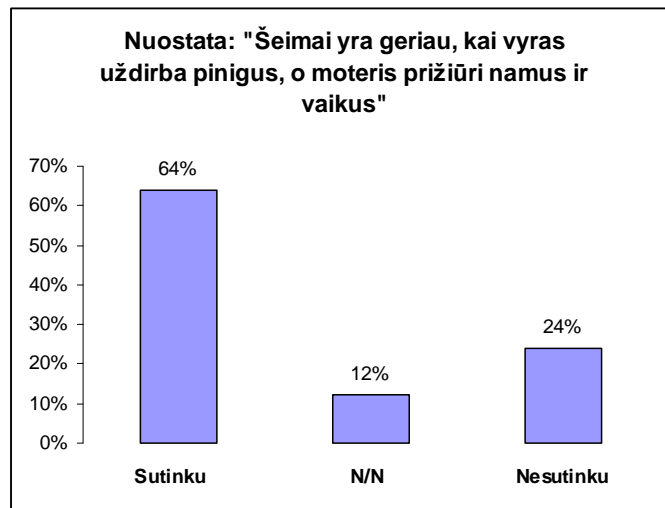
Šios nuostatos vertinimo rezultatų proporcijos, kaip matome, yra labai panašios. Taip pat pažymėtina, jog neatsirado nė vieno tyrimo dalyvio, kuris neturėtų nuomonės šiuo klausimu. Visgi pritariančių šiai nuostatai tiriamųjų buvo daugiau (44) nei nepritariančių (42).

Nuostatos „*Moterys gerai dirba tada, kai joms kas nors vadovauja*“ vertinimo rezultatai pateikti 31 paveiksle – daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių įstaigų vadovų su šia nuostata nesutinka (49), sutinka daugiau nei kas ketvirtas respondentas (24).



31 pav. Nuomonės pasiskirstymas dėl to, kad moterims reikia vadovauti, proc.

Toliau pateikti paskutinio anketos teiginio „*Šeimai yra geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus*“ vertinimo rezultatai.



32 pav. Nuomonės pasiskirstymas darbų pasidalijimo šeimoje, proc.

Iš 32 paveikslo galima teigti, kad beveik du trečdaliai tyrimo dalyvių (55) laikosi šios nuostatos ir apytiksliai kas ketvirtas (21) nesutinka su ja.

3.3.2. Įmonės, organizacijos ir įstaigos darbuotojų pasiskirstymo bei įdarbinimo tendencijų pagal lytį klausimai

Toliau apžvelgsime tyrime dalyvavusių Anykščių rajono bei miesto darbdavių vadovaujamosiose įstaigose, įmonėse ar organizacijose esančio darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį apibendrintus rezultatus. Pirmoje lentelėje pateikti tokie rezultatai:

- Tyrime dalyvavusių darbdavių įmonėse, įstaigose, organizacijose esantis:
 - bendras dirbančių vyrų, moterų skaičius,
 - administracijoje dirbančių vyrų, moterų skaičius,
 - vadovujančias pareigas einančių vyrų, moterų skaičius;
- Per paskutinius du metus tyrime dalyvavusių darbdavių įmonėse, įstaigose ir organizacijose priimtas:
 - bendras darbuotojų skaičius,
 - administracijos darbuotojų skaičius,
 - vadovujančias pareigas einančių darbuotojų skaičius.

Iš 6 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad šiame tyrime dalyvavusių darbdavių organizacijose daugiau nei pusė darbuotojų yra moterys. Tačiau šių organizacijų administracijoje daugiau nei pusė darbuotojų yra vyrai. Du trečdaliai vadovujančias pareigas einančių darbuotojų taip pat yra vyrai.

6 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį darbdavių įmonėse, įstaigose ir organizacijose .

EIL. NR.	DARBUOTOJAI PAGAL KATEGORIJAS	DARBDAVIO ORGANIZACIJOJE DIRBANTYS			PER PASKUTINIUS DU METUS PRIIMTI		
		VYRAI SK. (PROC.)	MOTERYS SK. (PROC.)	VISO SK. (PROC.)	VYRAI SK. (PROC.)	MOTERYS SK. (PROC.)	VISO SK. (PROC.)
1.	VISI DARBUOTOJAI	380 (46)	449 (54)	829 (100)	71 (51)	68 (49)	139 (100)
2.	ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJAI	40 (54)	34 (46)	74 (100)	18 (47)	20 (53)	38 (100)
3.	VADOVAUJANČIAS PAREIGAS EINANTYS DARBUOTOJAI	36 (68)	17 (32)	53 (100)	21 (72)	8 (28)	29 (100)

Apžvelgdami bendras vyrų ir moterų įdarbinimo tendencijas, matome, kad tyrime dalyvavę darbdaviai per paskutinius du metus bendrai įdarbino beveik vienodą vyrų ir moterų skaičių (nežymia dalimi moterų įdarbinta mažiau nei vyrų). Darbdavių vadovaujamų įstaigų administraciniame aparate šiek tiek daugiau nei pusė įdarbinta moterų, tačiau vadovaujančioms pareigoms užimti didžioji dauguma įdarbintųjų buvo vyrai.

Kad nustatyti, ar darbdavio nuostatos turi įtakos darbuotojų moterų ir vyrų santykiui organizacijoje, toliau atliksime darbdavių nuostatų bei esamo organizacijos darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį statistinę lyginamąją analizę.

3.3.3. Darbdavių nuostatų bei esamo darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį statistinė lyginamoji analizė

Anykščių rajono įmonių, įstaigų bei organizacijų darbdavių nuostatų į moteris darbo rinkos dalyves ir realaus darbuotojų vyrų ir moterų pasiskirstymo darbdavių įstaigose statistinei lyginamajai analizei buvo taikytas Pearson'o koreliacijos koeficientas. Remiantis šiuo statistiniu kriterijumi nustatėme, ar yra priklausomybė tarp darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris bei realaus darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį darbdavių vadovaujamose organizacijose. Ar ryšys yra patikimas tarp darbdavio nuostatų ir darbuotojų moterų skaičiaus darbdavio įstaigoje, parodo Pearson'o koreliacijos koeficiento p reikšmė (Significant). Imtys patikimai koreliuoja, kai p reikšmė yra mažesnė už 0,05. O tai rodo nemažesnę kaip 95 procentų koreliacijos patikimumą. Nustatyto ryšio stiprumą ir kryptį parodo Pearson'o koreliacijos koeficientas (žr. 7lentelę).

7 lentelė. Koreliacijos koeficiento stiprumo intervalai⁸⁴.

KORELIACIJA	NEIGIAMA	TEIGIAMA
MAŽA	Nuo -0.29 iki -0.10	Nuo 0.10 iki 0.29
VIDUTINĖ	Nuo -0.49 iki -0.30	Nuo 0.30 iki 0.49
DIDELĖ	Nuo -1.00 iki -0.50	Nuo 0.50 iki 1.00

Teigiamas koreliacijos koeficientas parodo tiesioginę koreliaciją, o neigiamas koreliacijos koeficientas rodo atvirkštinę koreliaciją t.y. kuo vienos imties kintamieji yra didesni, tuo kitos imties kintamieji yra mažesni.

- **Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir bendras darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje** (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir bendras darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

IMTYS	N	P REIKŠMĖ*	KORELIACIJOS KOEFICIENTAS
DARBDAVIŲ NUOSTATŲ Į MOTERIS IR BENDRO DARBUOTOJŲ MOTERŲ SKAIČIAUS ORGANIZACIJOSE IMTYS	86	0,101	- 0,24

*koreliacija patikima kai $p < 0,05$

Imčių tarpusavio priklausomybės patikimumą rodanti p reikšmė yra didesnė už 0,05 ($0,101 > 0,05$), todėl priklausomybė yra nepatikima, t.y. darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir bendras dirbančių organizacijose moterų skaičius nėra priklausomi kintamieji (nekoreliuoja tarpusavyje). Esant nepatikimai koreliacijai, koreliacijos koeficientas nevertinamas.

- **Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir administracijos darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje** (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir administracijos darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

IMTYS	N	P REIKŠMĖ*	KORELIACIJOS KOEFICIENTAS
DARBDAVIŲ NUOSTATŲ Į MOTERIS IR ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ MOTERŲ SKAIČIAUS ORGANIZACIJOSE IMTYS	86	0,029	- 0,76

*koreliacija patikima, kai $p < 0,05$

Kriterijaus reikšmė p yra mažesnė už 0,05 ($0,029 < 0,05$), todėl administracijos darbuotojų moterų skaičius organizacijoje priklauso nuo darbdavio nuostatų į moteris, kaip darbo rinkos

⁸⁴ The Free Encyclopedia „Wikipedia“, 2001. Prieiga per internetą: <http://en.wikipedia.org/wiki/Correlation> [žiūrėta 2006-11-12].

dalyves. Koreliacijos koeficientas (- 0,76) rodo koreliacijos kryptį ir stiprumą. Kadangi koreliacijos koeficientas yra neigiamas, šios dvi imtys pasižymi atvirkštine priklausomybe. Koreliacijos koeficiento reikšmė leidžia daryti išvadą, kad darbuotojų moterų skaičius organizacijoje stipriai koreliuoja su organizacijos vadovų nuostatomis į darbo rinkos dalyves moteris.

- **Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir vadovaujančias pareigas einančių moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje** (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir vadovaujančias pareigas einančių moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

IMTYS	N	P REIKŠMĖ*	KORELIACIJOS KOEFICIENTAS
DARBDAVIŲ NUOSTATŲ Į MOTERIS IR VADOVIŲ MOTERŲ SKAIČIAUS ORGANIZACIOSE IMTYS	86	0,013	- 0,82

*koreliacija patikima, kai $p < 0,05$

Lentelėje pateikta koreliacijos koeficiento patikimumo reikšmė yra mažesnė už 0,05 ($0,013 < 0,05$), todėl ir šiuo atveju galima teigti, kad vadovaujančias pareigas einančių moterų santykis organizacijoje priklauso nuo organizacijos vadovų nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris. Nustatyta stipri atvirkštinė priklausomybė tarp šių imčių t.y. kuo labiau darbdavio nuostatos nepalankesnės darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu, tuo rečiau darbdavio vadovaujamoje organizacijoje vadovaujančias pareigas eina moterys.

- **Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir per paskutinius du metus priimtas bendras darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje** (žr. 11 lentelę)

11 lentelė. Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir per paskutinius du metus priimtas bendras darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

IMTYS	N	P REIKŠMĖ*	KORELIACIJOS KOEFICIENTAS
DARBDAVIŲ NUOSTATŲ Į MOTERIS IR BENDRO ĮDARBINTŲ MOTERŲ SKAIČIAUS ORGANIZACIOSE IMTYS	86	0,089	- 0,27

*koreliacija patikima, kai $p < 0,05$

Statistinė šių dviejų imčių analizė rodo, jog koreliacija nenustatyta tarp vadovų nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris ir bendrai organizacijoje įdarbintų moterų per paskutinius du metus santykio. Koreliacijos koeficiento p reikšmė yra didesnė už 0,05 ($0,089 > 0,05$).

- **Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir per paskutinius du metus priimtas administracijos darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje** (žr. 12 lentelę)

12 lentelė. Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir per paskutinius du metus priimtas administracijos darbuotojų moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

IMTYS	N	P REIKŠMĖ*	KORELIACIJOS KOEFICIENTAS
DARBDAVIŲ NUOSTATŲ Į MOTERIS IR ĮDARBINTŲ ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ MOTERŲ SKAIČIAUS ORGANIZACIJOSE IMTYS	86	0,064	- 0,31

*koreliacija patikima, kai $p < 0,05$

Iš pateiktų lentelėje duomenų matome, kad koreliacijos koeficiento p reikšmė yra didesnė už 0,05 ($0,064 > 0,05$). Taigi koreliacija n nustatyta tarp organizacijos vadovo nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris bei per paskutinius du metus administracijoje įdARBINTŲ moterų santykio.

- **Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir per paskutinius du metus priimtas vadovaujančias pareigas einančių moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje** (žr. 13 lentelę)

13 lentelė. Darbdavių nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir per paskutinius du metus priimtas vadovaujančias pareigas einančių moterų santykis darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

IMTYS	N	P REIKŠMĖ*	KORELIACIJOS KOEFICIENTAS
DARBDAVIŲ NUOSTATŲ Į MOTERIS IR ĮDARBINTŲ VADOVIŲ MOTERŲ SKAIČIAUS ORGANIZACIJOSE IMTYS	86	0,026	- 0,66

*koreliacija patikima, kai $p < 0,05$

Šiuo atveju koreliacija tarp imčių yra patikima. Pearson'o koreliacijos koeficiento reikšmė p yra mažesnė už 0,05 ($0,026 < 0,05$). Koreliacijos koeficiento reikšmė leidžia spręsti, kad nustatyta koreliacija tarp šių imčių yra stipri ir atvirkštinė. Kuo nepalankesnėmis nuostatomis į darbo rinkos dalyves moteris pasižymi organizacijos vadovas, tuo rečiau jo organizacijoje vadovaujančias pareigas eina moterys.

3.4. Tyrimo rezultatų interpretacija

Darbdavių nuostatų moterų lygių galimybių darbo rinkoje aspektu tyrime dalyvavo dauguma (62 proc.) stambiųjų įmonių, organizacijų bei įstaigų vadovų. Vertinant pagal bendrą Anykščių mieste / rajone veikiančių organizacijų skaičių, apklaustųjų darbdavių skaičius sudaro 19 proc. Į šį tyrimą neįtraukti smulkiųjų organizacijų (darbuotojų skaičius mažesnis nei 10) vadovai. Todėl apibendrintus tyrimo rezultatus galima taikyti ne visiems rajono / miesto darbdaviams, o tik stambiųjų Anykščių rajono / miesto įmonių, įstaigų bei organizacijų vadovams. Remdamiesi gautais tyrimo rezultatais, patikrinsime šiam tyrimui iškeltas hipotezes.

- Pirmoji hipotezė” **„Darbdavių nuostatos yra nepalankios darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu“.**

Statistinė rezultatų analizė rodo, kad iš dvylikos pateiktų teiginių daugiau kaip pusės šių teiginių (7 teiginių) vertinimai parodė daugumos darbdavių vyraujančias nepalankias nuostatas darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu. Taigi mūsų atliktas tyrimas patvirtina hipotezę, jog Anykščių miesto ir rajono stambiųjų įstaigų, įmonių bei organizacijų vadovų nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris yra nepalankios. Tyrimas parodė, kad ypač nepalankios darbdavių nuostatos yra vadovaujanti darbą dirbančių moterų atžvilgiu. Tai parodo pirmojo teiginio (*„Vadovaujančiam postui vyras yra labiau tinkama kandidatūra nei moteris“*), antrojo teiginio (*„Racionalus mąstymas, iniciatyvumas, veržlumas daugiau būdingas vyrams“*), penktojo (*„Savo tiesioginiu viršininku mieliau norėčiau matyti vyrą“*) ir aštuntojo (*„Sėkmingai dirbti vadovaujanti darbą moterims trukdo tai, kad jos dažniau vadovaujasi jausmais ir emocijomis“*) teiginių vertinimo rezultatai. Būtent šie teiginiai skirti išsiaiškinti, kokiomis nuostatomis respondentai vadovaujasi moterų galimybių užimti aukštus postus, eiti vadovujančias pareigas atžvilgiu. Visi šie keturi teiginiai daugumos darbdavių buvo įvertinti nepalankiai moterų, kaip kandidačių eiti vadovujančias pareigas, atžvilgiu. Teiginio *„Mūsų rajono savivaldybės Taryboje moterų turėtų būti tiek pat, kiek vyrų“* vertinimai parodo respondentų nuostatas moterų lygių galimybių dalyvauti savivaldybės lygmens politiniame gyvenime atžvilgiu. Gauti rezultatai leidžia daryti išvadą, jog Anykščių rajono / miesto darbdavių nuomone, moterys neturėtų tiek pat, kiek vyrai įsitraukti į rajono politikos formavimą. Taip mano nors ir mažiau nei pusė, tačiau didesnė dalis stambiųjų Anykščių rajono / miesto įvairių organizacijų vadovų. Teiginiai *„Moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su šeimos pareigomis“* ir *„Šeimai yra geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus“* padeda atskleisti visuomenės nuostatas į moters ir vyro vaidmenis šeimoje bei moters ir vyro lygias galimybes siekiant karjeros darbinėje veikloje. Remdamiesi atlikto tyrimo rezultatais darome išvadą, jog stambiųjų Anykščių rajono ir miesto darbdavių tarpe vyraujančios nuostatos šiuo

aspektu yra pažeidžiančios moterų ir vyrų lygių galimybių principus. Didžioji dauguma tiriamajai grupei priklausančių darbdavių vadovaujasi aukščiau paminėtomis nuostatomis.

- Antroji hipotezė: **„Kuo labiau yra nepalankios darbdavio nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris, tuo mažiau moterų dirba darbdavio vadovaujamoje įstaigoje, įmonėje ir organizacijoje“.**

Statistinė duomenų analizė leidžia daryti išvadą, jog ši hipotezė pasitvirtina tik iš dalies. Patikima atvirkštinė koreliacija nustatyta dvejose kategorijose ir vienoje – koreliacija nenustatyta. Tyrimo rezultatai parodė, kad organizacijos vadovo nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris neturi įtakos bendram organizacijos darbuotojų moterų skaičiui. Tačiau rezultatai rodo, jog vadovo nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris ir moterų santykis administracijos darbuotojų bei vadovujančias pareigas einančių darbuotojų tarpe yra atvirkščiai priklausomi kintamieji. Tai reikštų, kad kuo nepalankesnis darbdavio požiūris į darbo rinkos dalyves moteris, tuo mažiau artimiausioje vadovo darbinėje aplinkoje (administracijoje ir organizacijos vadovų pareigose) dirba moterų. Nustatytą priklausomybę tarp darbdavio nuostatų ir moterų darbuotojų santykio atitinka taip pat ir bendras vyrų ir moterų santykis tyrime dalyvavusių darbdavių organizacijose. Bendrai įstaigose dirba moterų daugiau nei vyrų: moterų – 46 proc.; vyrų – 54 proc. Tačiau vadovujančias pareigas įstaigose eina kur kas daugiau vyrų nei moterų: vyrų – 68 proc.; moterų 32 – proc. Įstaigų administracijose taip pat daugiau dirba vyrų, nei moterų: vyrų – 54 proc.; moterų – 46 proc. Kad organizacijoje esantis moterų santykis priklausau nuo organizacijos vadovo nuostatų darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu, mums patvirtino koreliacijos koeficiento reikšmės, tačiau ar tikrai darbdavio nuostatos lemia (įtakoja), kiek įmonėje dirbs moterų, koreliacija mums neparodo. Kad nustatyti, ar šių dviejų kintamųjų neįtakoja vienas ar keli papildomi kintamieji, reikėtų atlikti dar nuodugnesnius šios srities tyrimus.

- Trečioji hipotezė: **„Kuo labiau yra nepalankios darbdavio nuostatos į darbo rinkos dalyves moteris, tuo mažiau moterų yra įdarbinama darbdavio vadovaujamoje įstaigoje, įmonėje ir organizacijoje“.**

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, šią hipotezę patvirtinti ar atmesti taip pat galime tik iš dalies. Koreliacija nenustatyta dviem aspektais ir vienu aspektu koreliacija tarp kintamųjų nustatyta. Tyrime dalyvavusių darbdavių organizacijose bendrai įdarbintų moterų buvo šiek tiek mažiau nei vyrų (68 moterys arba 49 proc. ir 71 vyras arba 51 proc.). Visgi patikimos priklausomybės tarp įdarbintų moterų santykio ir darbdavių nuostatų į moteris darbo rinkos dalyves nenustatyta. Taip pat priklausomybė nenustatyta ir tarp darbdavių nuostatų bei darbdavio organizacijos administracijoje per paskutinius du metus įdarbintų moterų santykio. Imant visų organizacijų bendrą administracijoje įdarbintų moterų santykį, moterų buvo įdarbinta šiek tiek daugiau nei vyrų: 20 moterų (53 proc.) ir 18 vyrų (47 proc.). Tačiau stipri atvirkštinė koreliacija nustatyta tarp darbdavio nuostatų į darbo

rinkos dalyves moteris ir darbdavio organizacijoje įdarbintų vadovių moterų santykio. Stipri atvirkštinė koreliacija šioje kategorijoje leidžia daryti išvadą, kad darbdaviai, pasižymintys nepalankiomis nuostatomis į darbo rinkos dalyves moteris, vadovaujančioms pareigoms užimti savo įstaigoje renkasi vyrus, tuo būdu pažeisdami lyčių lygių galimybių principą. Bendras visose įstaigose įdarbintų moterų ir vyrų vadovų santykis taip pat yra iškalbingas. Per paskutinius du metus tyrime dalyvavę Anykščių rajono bei miesto darbdaviai savo įstaigose įdarbino 21 vyrą (72 proc.) ir tik 8 moteris (28 proc.). Ar tarp darbdavių nuostatų ir įdarbinamų moterų vadovių santykio nėra papildomų kintamųjų, kurie galėtų įtakoti tiek nuostatas, tiek moterų įdarbinimo tendencijas, galėtų parodyti tik papildomi šios srities tyrimai.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Nagrinėjant moterų ir vyrų lygių teisių ir išsprendimo galimybių problemą, buvo susidurta su pakankamu kiekiu duomenų, bet pasigesta mokslinio jų vertinimo. Daugelis šaltinių tiesiog pateikia statistinius rodiklius ar vertina juos vartotojišku lygiu, todėl norėtume teikti keletą išvadų bei informacijos apibendrinimą.

1. Lietuvai įstojus į ES, daug pozityvios patirties yra perimta iš valstybių narių. ES sukūrė prielaidas platesnei moterų koalicijai ir bendradarbiavimui, padėjo stipresnius lyčių norminio lygiavertiškumo pagrindus, užtikrino didesnę žmonių toleranciją ir pagarbą žmonių skirtingumui, ir žmogaus teisėms, taip pat sukurta daugiau darbo vietų bei pareigų, kurias moterys gali eiti lygiaverčiai su vyrais. Priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuris įtvirtina vienodą moterų ir vyrų padėtį bei sąžiningą konkurenciją darbo rinkoje, bet šis įstatymas turėtų užtikrinti ne tik tam tikros srities reguliavimą, tačiau jo nuostatos turėtų veikti lygiagrečiai su kitų sričių teisės aktais. Tokiu būdu, reikėtų suderinti švietimo, šeimos, reprodukcijos ir kitas sferas reguliuojančius teisės aktus.

2. Lygių galimybių problemos priežastys susijusios su socialine struktūra, institucijomis, vertybėmis ir įsitikinimais, kurie trikdo moterų ir vyrų veiklos pusiausvyrą. Reikėtų nuosekliai pritraukti strategijos nuostatas prie esamos tikrovės. Mūsų visuomenėje dar liko patriarchalinių nuostatų, žmonių sąmonėje liko suvokimo, jog lyčių politika egzistuoja tik viešojoje sferoje ir net ne visose srityse, nes tokios sritys kaip politika, viešasis valdymas ir pan. yra vyrų prerogatyva. Taigi, esmė yra ta, kad nereikėtų aklaik į įvairius procesus įtraukti moteris, neatsižvelgiant į jų prigimtines savybes, tačiau iš esmės keisti politikos bei strategijų nuostatas, kad jie būtų pritaikyti ir vyrams, ir moterims, atsižvelgiant į jų natūraliuosius skirtumus.

3. Lieka daug neatitikimų tarp priimtų teisės aktų bei realios padėties. Formalioji pusė yra sutvarkyta įstatymų – yra lyčių politika, paskirta ministerija, kuri atsakinga už tai, yra Vyriausybės patvirtinta Lygių galimybių programa, ji įgyvendinama ir pan., tačiau iš kitos pusės, viskas sutvarkyta tik oficialių lygiu. Vyriausybės programos įgyvendinimui trūksta lėšų; stokojama specialistų, kurie supranta, kaip jų kuruojamoje srityje lyčių aspektas gali būti integruotas

4. Jauniausi ir seniausi gyventojai yra mažiausi užimti; nuo 20 iki 29 metų gyventojų užimtumo dalis ženkliai didėja, toliau (iki 50-54 metų) išlaiko panašias tendencijas ir galiausiai ima mažėti. Pažymėtina, kad moterų tarpe daugiausiai susiranda darbą moterys su aukštuoju išsilavinimu. Vidutinis darbo užmokestis nuo 2004 metų iki 2006 metų pakilo nuo 1 316 Lt iki 1 511 Lt, tačiau vyrų vidutinio darbo užmokesčio lygis yra aukštesnis nei bendras, moterų – žemesnis, vadinasi, moterys, dirbdamos net ir tą patį darbą, dažniausiai gauna mažiau pinigų,

(ypatingai privačiame sektoriuje), todėl galima teigti, kad darbo apmokėjimas Lietuvoje vis dar yra diskriminuojamas.

5. Šiandieninė moters situacija šeimoje yra dvilypė: nepaisant to, kad dažniausiai jos yra lygiavertės partnerės, priimant sprendimus, tvarkant biudžetą ir pan., jos tuo pačiu yra ir neapmokama darbo jėga namų ūkyje, visų šeimos narių aptarnautojos ir kasdieninių buitinių poreikių tenkintojos. Būtent nelygus pasidalijimas namų ruošos darbais bene labiausiai atspindi patriarchalines mūsų visuomenės nuostatas, kurių nepakeitė penkiasdešimt aktyvaus moterų dalyvavimo ekonominiame Lietuvos gyvenime metų. Kita vertus, didžiulė buities darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje. Kadangi į moteris dažniausiai žvelgiama pro jų šeimyninių pareigų prizmę, „dvigubi“ jų vaidmenys tampa svarbia prielaida tiek paslėptai, tiek dažnai ir atvirai diskriminacijai darbo rinkoje pagal vienintelį – lyties – požymį

6. Tyrimo rezultatai parodė, jog Anykščių miesto ir rajono stambųjų įstaigų, įmonių bei organizacijų vadovų nuostatos yra nepalankios darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu. Darbdavių tarpe vyrauja lyčių lygių galimybių principus pažeidžiančios, patriarchalinei visuomenei būdingos nuostatos moterų atžvilgiu. T.y. darbdavių tarpe laikomasi pozicijos, kad moteris turėtų auginti vaikus, rūpintis namais, nesiekti karjeros, „nesikišti“ į politiką.

7. Tyrimas parodė, jog ypač nepalankios Anykščių miesto ir rajono darbdavių nuostatos yra vadovaujantį darbą dirbančių moterų atžvilgiu: dauguma darbdavių norėtų, kad jiems vadovautų vyras, bet ne moteris; laikomasi nuostatos, kad vadovaujančias pareigas užimti vyras yra labiau tinkama kandidatūra, nei moteris; taip pat manoma, kad moterims gerai vadovauti trukdo didesnis jų emocionalumas; be to laikomasi nuostatos, kad moterims mažiau būdingos vadovaujančiam darbui reikalingos asmeninės savybės: veržlumas, iniciatyvumas, racionalus mastymas. Šios nuostatos taip pat yra pažeidžiančios moterų ir vyrų lygių galimybių principus.

8. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad kuo nepalankesnis organizacijos vadovo požiūris į darbo rinkos dalyves moteris, tuo mažiau artimiausioje vadovo darbinėje aplinkoje (administracijoje bei kitose vadovaujančiose pareigose) yra moterų.

9. Tyrimas parodė ir tai, jog bendras darbuotojų moterų santykis organizacijoje nepriklauso nuo organizacijos vadovo nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris. Taigi net ir nepalankiomis nuostatomis besivadovaujančio vadovo organizacijoje pusė ar daugiau kaip pusė darbuotojų gali būti moterys.

10. Gauti tyrimo rezultatai leidžia daryti išvadą, jog nepalankiomis nuostatomis į darbo rinkos dalyves moteris pasižymintys darbdaviai, vadovaujančioms pareigoms užimti savo įstaigoje paprastai renkasi vyrus, tuo būdu pažeisdami lyčių lygių galimybių principus ir darbo rinkos dalyvių moterų teises.

11. Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad paskutinių dvejų metų vyrų ir moterų įdarbinimo tendencijos bendrai organizacijoje ir administracijoje, nepriklausė nuo palankių ar nepalankių darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris.

12. Ar palankios / nepalankios organizacijos vadovo nuostatos iš tiesų nulemia mažesnę / didesnę moterų santykį organizacijoje, ar moterų santykio kitimui neturi įtakos dar ir kiti veiksniai, galėtų parodyti tolimesni šios srities moksliniai tyrimai.

13. Rekomenduojame Anykščių savivaldybės administracijoje įsteigti Lyčių lygybės eksperto institutą, kuriam būtų sudaryta galimybė stebėtojo teisėmis dalyvauti darbuotojų atrankos konkursuose; taip pat šis ekspertas nagrinėtų skundus dėl asmenų diskriminavimo dėl lyties, organizuotų statistinių duomenų įdarbinant pagal lytį rinkimą bei analizę, organizuotų visuomenės bei atskirų jos grupių informavimo kampanijas apie moterų ir vyrų lygias galimybes ir teises profesinėje, visuomeninėje, politinėje veikloje bei šeimoje.

14. Rekomenduojame skatinti ir remti Anykščių mieste bei rajone veikiančias nevyriausybinės organizacijas prisidedančias prie lyčių lygių galimybių įgyvendinimo; skirti lėšų nevyriausybinėms organizacijoms užsiimančioms moterų švietimu bei vykdančioms visuomenės švietimo, informavimo kampanijas, socialines akcijas dėl patriarchalinių stereotipų lyčių vaidmenų atžvilgiu keitimo.

15. Rekomenduojame organizuoti tolimesnius bei gilesnius sprendimų priėmėjų, aukštas pareigas užimančių asmenų nuostatų tyrimus, taip pat kitų visuomenės grupių nuostatų, darbo rinkos dalyvių moterų esamos padėties tyrimus Anykščių mieste bei rajone.

LAIMA KIAUŠIENĖ

LITERATŪRA

1. Apie 2001-2002 m. ataskaitą. Prieiga per internetą:
www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaitaproc.202001-2002.doc [žiūrėta 2006-10-28].
2. Apie IV Lietuvos moterų suvažiavimą. Prieiga per internetą:
<http://www.moterusuvaziavimas.lt> [žiūrėta 2006-10-28].
3. Barron R. D., Norris G. M. Sexual divisions and the dual labours market. London: Logman, 1976.
4. Ataskaita apie Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų Programos Vykdyimą// Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004
5. Bergman B. R. The economic Emergence of Women. New York: Inc. Publishers, 1986.
6. Birkelund G. Stratefication and segregation. „Acta Sociologica“, No 35, 47-62, 1992.
7. Breckler S.J. Validation of Affect, Behavior and Cognition as Distinct Components of Attitude // Journal of Personality and Social Psychology, 1984, Vol. 47, No 6, p. 1191 – 1205.
8. Broom L., Bonjean Ch., M., Broom D. H. Sociologija. Esminiai tekstai ir pavyzdžiai. Kaunas: Littera Universitatis Vytauti Magni, 1992.
9. Butkus L., Jasas J., Kavaliūnaitė G. Projektas apklausa.lt. Prieiga per internetą:
<http://www.apklausa.lt/answerform.php?form=4974> [žiūrėta 2006-10-23].
10. Cockburn C. The gendenring of jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation. Cambridge: polity Press, 1989.
11. Davulis G. Ekonomikos teorija. Vilnius: LTU, 2003.
12. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. Vilnius: Statistikos departamentas prie LRV, 2004.
13. Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 55-2452.
14. Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2005, Nr. 1042.
15. Ellingseter A. Fathers Working Long Hours: Trends, Causes and Consequences. Institute for Social Research, Oslo, 1990.
16. Europos Komisija. Komunikatas „Moterų ir vyrų lygių galimybių integravimas į visas Bendrijos politines ir veiklos programas“ (COM(96) 67final).
17. Europos užimtumo strategija. Prieiga per internetą:
<http://www.elections2004.eu.int/highlights/lt/1101.html> [žiūrėta 2006-10-25].

18. European employment strategy. Prieiga per internetą:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm [žiūrėta 2006-10-25].
19. Equal lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. Prieiga per internetą:
<http://europa.eu.int/comm/equal> [žiūrėta 2006-11-03].
20. Eagley A.H., Chaiken S. Attitude Structure and Function // The Handbook of Social Psychology, Vol. 1. 4th ed., 1998. p. 269 – 311.
21. Holter Q. G. Ar vyrai sugebės? Vyrai ir lyčių lygybė: Šiaurės šalių patirtis. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005.
22. Yeandle S. Change in the gender compositions of the workforce: recent analyses and their signification for social theory. Paper presented at the 2nd European conference for Sociolody, Budapest, Hungary, 30 August – 2 September, 1995.
23. Jacobs J. A. Gender inequality at Work. Sage Publication, 1995.
24. Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? Vilnius: Lygių galimybių centras, 2005.
25. Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997.
26. Kanopienė V. Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998.
27. Kanopienė V. Moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje. Feminizmas, visuomenė, kultūra (straipsnių rinktinė). Vilnius: VU leidykla, 1999.
28. Katz. The Functional Approach to the Study of Attitudes // Social Psychology, Vol. 1, 1984. p. 589 – 629.
29. Litvinaitė I. Moterų darbo paieškos problemos // „Moters pasaulis“, 1998 vasario mėn.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 199-10-08 nutarimas Nr.1299 “Dėl Lietuvos moterų pažangos programos ir moterų klausimų komisijos sudėties patvirtinimo”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 110-2515.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 m. programos patvirtinimo // 2001 m. gegužės 8 d. Nr. 529.
32. Lietuvos Respublikos Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa. 2005 m. spalio 20 d.
33. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr.112-3100.
34. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr.68-2761.
35. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas// Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130.

36. Lietuvos moterų padėtis kai kuriais atvejais geresnė nei europiečių. Prieiga per internetą: www.ldb.lt/LDB Site/index.htm [žiūrėta 2006-12-01].
37. Lyčių aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming). Kas tai? Prieiga per internetą: <http://www.gap.lt/1> [žiūrėta 2006-10-17].
38. Lyčių lygybės principo įgyvendinimo gairės Lietuvos savivaldybėms. Vilnius, 2005.
39. Lyčių lygybės aspektas. Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/gm/> [žiūrėta 2006-10-15].
40. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/static.php?strid=2874> [žiūrėta 2006-12-04].
41. Martinkus Br. Lietuvos gyventojų užimtumo aspektai. Kaunas: Technologija, 2005.
42. Minifacts on Equal Status. Gender Equality Council, Norway, 1995
43. Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2003 Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2004.
44. Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2004 Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2005.
45. Pekino veikslių platforma. JT IV pasaulinė konferencija moterų klausimais. Pekinas, Kinija, 1995 m. rugsėjo 4-15 d. <http://www.lygus.lt>. [žiūrėta 2006-11-25].
46. Pekino veikslių platformos priimtas JT IV pasaulinėje konferencijoje moterų klausimais įgyvendinimo ataskaita. <http://www.socmin.lt>. [žiūrėta 2006-11-25].
47. Prekybos žmonėmis prevencija. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0073012.doc> [žiūrėta 2006-11-02].
48. Pukėnas K. Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga / Kaunas: LKKA,2005.108-109p.;146-149p.Prieiga per internetą: http://www.lkka.lt/pask/pukenas/KnygaSPSS_Pukeno.pdf [žiūrėta 2006-11-03].
49. Povilionienė M. A., Lyčių drama. Vilniaus universiteto leidykla, 1998.
50. Purvaneckienė G. Kodėl moterys turi dalyvauti politikoje. Prieiga per internetą: <http://lygus.lt/gm/article.php?id=51>. [žiūrėta 2006-12-02].
51. Purvaneckienė G., Purvaneckas A., Moteris Lietuvos visuomenėje. Vilnius: Danielius, 2001
52. Rakauskienė O. G. Lyčių lygybės aspektas Lietuvos valstybės ir Vilniaus savivaldybės biudžetuose. Prieiga per internetą: http://www.lygus.lt/ITC/files_naujienos/rakauskiene.doc [žiūrėta 2006-11-02].
53. Rakauskienė O. G. Valstybės ekonominė politika. Vilnius: Mykolo Romerio Universiteto leidykla, 2006.
54. Rakauskienė O.G. Moters profesinės karjeros ypatumai. Genderiniai socialinės transformacijos aspektai. Maskva: Rusijos Mokslų Akademija, 1996 (rusų k.).

55. Rakauskienė O.G. Užimtumas ir jo plėtros prielaidos. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Vilnius: LR Statistikos departamentas, 2001.
56. Rakauskienė O.G. Makroekonominė politika:genderinis požiūris.//Viešoji politika ir administravimas MRU, 2002. Nr.3 ,
57. Rakauskienė O.G., Makauskaitė I., Lietuvos makroekonomikos pasiekimai ir valstybės pajamų didinimo problema// Viešoji politika ir administravimas MRU, 2004. Nr.7.
58. Rakauskienė O.G., Lisauskaitė V. Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje gairės Lietuvai //Viešoji politika ir administravimas MRU, 2005. Nr. 12.
59. Rakauskienė O.G. Aktyvi socialinė-ekonomimė politika Lietuvoje. Vidurinėsios klasės formavimo problema // Filosofija. Sociologija. 1997. Nr. 2.
60. Rees T. Women and the labour market. London, New York: Routledge, 1992.
61. Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas: VDU leidykla, 2004.
62. Reingardienė J., Moterų karjeros ir šeimos dilemos. Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2004.
63. “TNS Gallup“: Lietuvos moterų darbo rinkoje jaučiasi diskriminuojamos // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=129> [žiūrėta 2006-10-10].
64. Užimtumas ir darbo rinka Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574> [žiūrėta 2006-10-25].
65. Walby S. Towards a theory of patriarchy. The Polity reader in Gender Studies, Polity Press, 1995.
66. <http://www.svv.lt/index2.php?article=960> [žiūrėta 2006-10-14]
67. The Free Encyclopedia „Wikipedia“, 2001. Prieiga per internetą: <http://en.wikipedia.org/wiki/Correlation>. [žiūrėta 2006-11-12].
68. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: MRU, 2005.
69. Valstybės politika moterų ir vyrų lygių galimybių srityje. Moterų dalyvavimas šiuolaikinės LT politikoje//Moterų Lietuvos. Vilnius:Moterų informacijos centras, 2000.
70. Žmogaus socialinė raida. Vilnius: Homo liber, 2001.
71. Žmogiškieji ištekliai. Žmogiškųjų išteklių plėtra. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt>. [žiūrėta 2006-11-24].

SANTRAUKA

Pasirinkta tema – “Nedarbas ir užimtumas Lietuvoje: lyčių lygių galimybių aspektas”. Vienas svarbiausių šiuolaikinių visuomenių raidos bruožų yra esminiai moterų socialinių vaidmenų pokyčiai – per pastaruosius keturiasdešimt-penkiadešimt metų jos aktyviai įsitraukė į darbo rinką, švietimą, politiką ir kitas visuomenės gyvenimo sferas. Tačiau tiek ES valstybėse, tiek ir kitose išsivysčiusiose šalyse moterų ir vyrų padėties skirtumai tebėra gana ryškūs, nors pagal įstatymus jie turi lygias teises.

Šiandieninė moters situacija šeimoje yra dvilypė: nepaisant to, kad dažniausiai jos yra lygiavertės partnerės, priimant sprendimus, tvarkant biudžetą ir pan., jos tuo pačiu yra ir neapmokama darbo jėga namų ūkyje, visų šeimos narių aptarnautojos ir kasdieninių buitinių poreikių tenkintojos. Būtent nelygus pasidalijimas namų ruošos darbais bene labiausiai atspindi patriarchalines mūsų visuomenės nuostatas, kurių nepakeitė penkiadešimt aktyvaus moterų dalyvavimo ekonominiame Lietuvos gyvenime metų.

Darbo metu buvo atliktas Anykščių miesto bei rajono darbdavių nuostatų moterų lygių galimybių darbo rinkoje aspektu tyrimas. Šiuo tyrimu buvo siekta išsiaiškinti, ar Anykščių rajono ir miesto įvairių organizacijų vadovai linkę pažeidinėti darbo rinkos dalyvių moterų teises. Buvo tirtos darbdavių nuostatos darbo rinkos dalyvių moterų atžvilgiu bei realiai esantis darbuotojų pasiskirstymas darbdavių organizacijose pagal lytį. Tyrimo rezultatai parodė, jog Anykščių rajono ir miesto darbdavių tarpe vyrauja lyčių lygių galimybių principus pažeidžiančios, patriarchalinei visuomenei būdingos nuostatos moterų atžvilgiu. Be to šio tyrimo rezultatai parodė, jog nuo darbdavių požiūrio moterų atžvilgiu priklauso aukštesnes pareigas užimančių moterų ir vyrų santykis ir nepriklauso bendras moterų, vyrų santykis organizacijoje.

Raktiniai žodžiai: lytis, lyčių lygybė, segregacija, nedarbas, moterų diskriminacija.

SUMMARY

Unemployment and labor activity in Lithuania: gender equality approach

Transformation in social process determined changes of women status. In recent decades new opportunities have opened to women and the gender roles of women have changed greatly. These changes led to changes in the attitudes of women about work which resulted in women becoming more career and education oriented. Today's women are actively participated in economic, political and education life. Although in EU and other developed countries laws make men and women legally equal in their rights changes between men and women are visible.

Despite of certain adaptation of society to social changes, it has still remained high degree of traditionality. For instance, although nowadays a role of a woman as an economic provider, decision maker had been significantly enforced, the role of a caretaker in a family still remains to be a prerogative of a woman. As part of the historical process in the development of a patriarchal system, roles and behavior deemed appropriate to the sexes are expressed in values, customs, laws, social roles. Differences between men and women in family jobs share are still showing patriarchy, or the establishment and practice of male dominance over women.

While Lithuania had made progress by passing new legislation and creating mechanisms for their implementation, gender equality had not been achieved yet in all spheres. In this thesis was analysed employers approach to the gender equality in labor force in Anyksciai area with the aim to show the situation women rights in labor force. It was analysed the employers attitude to the women as a participant of the labor force and women's situation in the organization. The results of analysis showed that still dominating patriarchal system and law breaking then talking about gender quality in labor force in the organizations of Anyksciai area but according to the results this situation depends on the employer's attitude to women in labor force.

Key words: sex, gender equality, segregation, unemployment, women discrimination.

Rodikliai	Vyrai, tūkst.								
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vyrai metų pradžioje, viso	1671,7	1657,6	1644,3	1630,9	1624,5	1617,3	1608,7	1598,1	1586,7
Darbo jėga	892,4	869,6	845	830	829	831,6	824	818	808,3
Užimti gyventojai, viso	761,5	729,2	686,5	664,5	707,8	726,2	733,8	750,9	749,6
<i>Privačiame sektoriuje</i>	570,2	544	515,6	507,4	557	581,7	596	607,8	611,6
<i>Valstybiniame sektoriuje</i>	191,3	185,2	170,9	157,1	150,8	144,5	137,8	143,1	138
<i>Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys</i>	154,8	141,4	138,2	136,8	144	151,2	133,8	128,6	126,4
<i>Samdomieji</i>	580,7	560	528,1	509,1	543,9	554,8	580,8	606,7	612,7
<i>Padedantys šeimos nariai</i>	26	27,7	20,2	18,6	19,9	20,2	19,1	15,5	10,6
<i>15 – 64 metų užimti gyventojai</i>	745,8	714,8	670,3	650,9	695,3	712,1	722,7	739,7	736
Bedarbiai (STD duomenimis)	130,9	140,5	158,5	165,6	121,1	105,4	90,6	67,1	58,6
Neaktyvūs gyventojai	779,2	787,9	799,3	800,9	795,5	785,7	784,3	780,2	778,4
Rodikliai	Moterys, tūkst.								
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Moterys metų pradžioje, viso	1890,6	1878,8	1867,8	1856,1	1851,1	1845,2	1837,2	1827,2	1816,6
Darbo jėga	823,6	835,9	826,5	805,7	801,4	810,2	796,3	788,8	777,7
Užimti gyventojai, viso	727,8	727,4	711,3	687,3	698	711,8	702,5	723	734,6
<i>Privačiame sektoriuje</i>	427,7	423,1	407,4	391,1	426,1	452,4	440,2	457,9	467,9
<i>Valstybiniame sektoriuje</i>	300,1	304,3	303,9	296,2	271,9	259,4	262,3	265,1	266,7
<i>Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys</i>	92,6	87,8	90	81,2	89,2	91,6	82,9	77,7	77,6
<i>Samdomieji</i>	603,5	604,3	587,9	581,8	580	589,9	588,8	617,3	628,5
<i>Padedantys šeimos nariai</i>	31,6	35,3	33,3	24,3	28,8	30,3	30,8	28	28,6
<i>15 – 64 metų užimti gyventojai</i>	714,9	715,5	692,3	673,4	688,5	701,6	694,2	714,3	725,3
Bedarbiai (STD duomenimis)	95,8	108,5	115,2	118,4	103,3	98,4	93,8	65,8	43,1
Neaktyvūs gyventojai	1067	1043	1041,3	1050,4	1049,7	1035	1040,9	1038,4	1038,9

1P. Moterų ir vyrų užimtumo struktūros duomenys

ANKETA

Gerb. respondente, maloniai prašome sudalyvauti darbdavių nuostatų lyčių lygių galimybių aspektu tyrime.

Apklausa yra anoniminė. Jūsų atsakymai ir pateikti duomenys bus naudojami moksliniame darbe apibendrintai lyčių lygių galimybių ekonominėje veikloje ir šeimoje analizei Anykščių mieste ir rajone. Pildydami anketą įvertinkite teiginius ir pažymėkite Jums tinkamo atsakymo variantą. Kitus atsakymus įrašykite į taškeliais pažymėtas vietas.

Iš anksto dėkojame už bendradarbiavimą!

1. Vadovaujančiam postui vyras yra labiau tinkama kandidatūra nei moteris

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

2. Racionalus mąstymas, iniciatyvumas, veržlumas daugiau būdingas vyrams

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

3. Turinti mažamečių vaikų moteris, gali būti tokia pat gera darbuotoja, kaip ir turintis mažamečių vaikų vyras

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

4. Natūralu, jog moterys uždirba mažiau nei vyrai

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

5. Savo tiesioginiu viršininku mieliau norėčiau matyti vyrą

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

6. Mūsų rajono savivaldybės Taryboje moterų turėtų būti tiek pat kiek vyrų

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

7. Moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su šeimos pareigomis

Sutinku

Nesutinku

Neturiu nuomonės

8. Sėkmingai dirbti vadovaujantį darbą moterims trukdo tai, kad jos dažniau vadovaujasi jausmais ir emocijomis

Sutinku Nesutinku Neturiu nuomonės

9. Vyrų turi geresnius matematinius sugebėjimus nei moterys

Sutinku Nesutinku Neturiu nuomonės

10. Moterys daugiau linkę į apkalbas ir intrigas nei vyrai

Sutinku Nesutinku Neturiu nuomonės

11. Moterys gerai dirba tada, kai joms kas nors vadovauja

Sutinku Nesutinku Neturiu nuomonės

12. Šeimai yra geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus

Sutinku Nesutinku Neturiu nuomonės

Toliau prašytume atsakyti į kelis klausimus apie Jūsų įmonės, organizacijos ar įstaigos darbuotojų sudėtį pagal lytį:

13. Jūsų įmonėje/ įstaigoje/ organizacijoje

- **bendras darbuotojų skaičius:**

Vyrų

Moterų

- **administracijos darbuotojų skaičius:**

Vyrų

Moterų

- **vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų skaičius:**

Vyrų

Moterų

14. Per paskutinius du metus Jūsų įmonėje/ įstaigoje/ organizacijoje priimta

- **bendrai darbuotojų:**

Vyrų

Moterų

• **administracijos darbuotojų:**

Vyrų

Moterų

• **vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų:**

Vyrų

Moterų

Demografiniai duomenys:

1. Jūsų amžius:

18 – 25 m. m.

36 – 45 m. m.

56 – 65 m. m.

26 – 35 m. m.

46 – 55 m. m.

65 ir daugiau

2. Jūsų lytis:

Moteris

Vyras

3. Jūsų išsilavinimas:

Aukštasis

Profesinis

Pagrindinis

Aukštesnysis

Vidurinis

Pradinis

4. Jūsų šeimyninė padėtis:

Vedęs (ištekėjusi)

išsituokęs (-usi)

Nevedęs (neištekėjusi)

5. Šiuo metu Jūs esate:

Pats sau darbdavys vadovas (-ė) nuosavame versle ar nevyriausybinėje organizacijoje

Samdomas (-a) vidutinio, aukščiausio lygio vadovas (-ė)

Specialistas (-ė), tarnautojas (-a)

Darbininkas (-ė), techninis (-ė) darbuotojas (-a)

Ūkininkas (-ė)

EIL. NR.	TEIGINIAI:	TEIGINIŲ VERTINIMAS		
		„SUTINKU“ SK. (PROC.)	„N/N“ SK. (PROC.)	„NESUTINKU“ SK. (PROC.)
1.	„VADOVAUJANČIAM POSTUI VYRAS YRA LABIAU TINKAMA KANDIDATŪRA NEI MOTERIS“	46 (53proc.)	9 (10proc.)	31 (36proc.)
2.	„RACIONALUS MAŠTYMAS, INICIATYVUMAS, VERŽLUMAS DAUGIAU BŪDINGAS VYRAMS“	54 (63proc.)	0 (0proc.)	32 (37proc.)
3.	„TURINTI MAŽAMEČIŲ VAIKŲ MOTERIS, GALI BŪTI TOKIA PAT GERA DARBUOTOJA, KAIP IR TURINTIS MAŽAMEČIŲ VAIKŲ VYRAS“	34 (40proc.)	21 (24proc.)	31 (36proc.)
4.	„NATŪRALU, JŪG MOTERYS UŽDIRBA MAŽIAU NEI VYRAI“	30 (35proc.)	11 (13proc.)	45 (52proc.)
5.	„SAVO TIESIOGINIU VIRŠININKU MIELIAU NORĖČIAU MATYTI VYRĄ“	65 (76proc.)	11 (13proc.)	10 (12proc.)
6.	„MŪSŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBOJE MOTERŲ TURĖTŲ BŪTI TIEK PAT, KIEK VYRŲ“	28 (33proc.)	21 (24proc.)	37 (43proc.)
7.	„MOTERIAI SUNKU SUDERINTI PROFESINĘ KARJERĄ SU ŠEIMOS PAREIGOMIS“	65 (76proc.)	2 (2proc.)	19 (22proc.)
8.	„SĖKMINGAI DIRBTI VADOVAUJANTĮ DARBĄ MOTERIMS TRUKDO TAI, KAD JOS DAŽNIAU VADOVAUJASI JAUSMAIS IR EMOCIJOMIS“	57 (66proc.)	8 (9proc.)	21 (24proc.)
9.	„VYRAI TURI GERESNIUS MATEMATINIUS SUGEBĖJIMUS NEI MOTERYS“	23 (27proc.)	17 (20proc.)	46 (53proc.)
10.	„MOTERYS DAUGIAU LINKĖ Į APKALBAS IR INTRIGAS NEI VYRAI“	44 (51proc.)	0 (0proc.)	42 (49proc.)
11.	„MOTERYS GERAI DIRBA TADA, KAI JOMS KAS NORS VADOVAUJA“	24 (28proc.)	13 (15proc.)	49 (57proc.)
12.	„ŠEIMAI YRA GERIAU, KAI VYRAS UŽDIRBA PINIGUS, O MOTERIS PRIŽIŪRI NAMUS IR VAIKUS“	55 (64proc.)	10 (12proc.)	21 (24proc.)

3P. Anykščių rajono/miesto darbdavių nuostatų į darbo rinkos dalyves moteris vertinimo rezultatai .