

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

LINA LADYGAITĖ

**LYČIŲ LYGYBĖS ASPEKTO INTEGRAVIMO
STRATEGIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE**
Magistro baigiamasis darbas

**Vadovė
prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė**

VILNIUS, 2009

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

LINA LADYGAITĖ

**LYČIŲ LYGYBĖS ASPEKTO INTEGRAVIMO
STRATEGIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE**

**Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas
Studijų programa 62404S109**

**Vadovė
prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė
2009 12**

Recenzentas

2009 12

**Atliko
VSEmd8-01 gr. stud.
L. Ladygaitė
2009 12**

VILNIUS, 2009

TURINYS

ĮVADAS	7
1. LYČIŲ LYGYBĖS ASPEKTO ESMĖ IR TURINYS:	9
1.1. Lyčių lygybės sąvoka ir lyčių stereotipai	9
1.2. Lyčių aspekto integravimo strategijos (<i>angl.</i> gender mainstreaming) kilmė ir samprata ...	15
1.3. Lyčių aspekto integravimo patirtis ir problemos Europos Sąjungoje	18
1.4. Kodėl reikia skirti dėmesį lyčių aspekto integravimui Lietuvoje ir su kokiais sunkumais/problemomis gali būti susiduriama?.....	23
2. LIETUVOS MOTERŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE ANALIZĖ:	27
2.1. Moterų darbo jėgos aktyvumas bei užimtumas	27
2.2. Moterų nedarbas ir diskriminacija.....	35
2.3. Horizontalioji ir vertikalioji segregacija bei moterų vadovių stygius	39
2.4. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio nelygybė.....	42
2.5. Pasaulio ekonomikos forumo moterų padėties Lietuvoje įvertinimas	46
3. TYRIMAS: MOTERŲ IR VYRŲ VERSLO PLĖTROS YPATUMAI:	49
3.1. Tyrimo metodologija	49
3.2. Moterų padėtis versle	50
3.3. Vyrų ir moterų SVV pagal ekonominės veiklos rūšis	53
3.4. Moterų vadovės versle bei priežastys, paskatinusios pradėti verslą.....	56
3.5. Moterų ir vyrų verslo pradžia: amžius, pradinis kapitalas, įsitvirtinimo laikas, ryšiai su užsieniu	60
3.6. Vyrų ir moterų verslo įmonių dydis, verslo apyvarta ir pajamos bei darbo dienos trukmė	62
3.7. Moterų verslo plėtros kliūtys.....	64
3.8. Moterų verslo rėmimo priemonės	68
IŠVADOS IR SIŪLYMAI	72
LITERATŪRA	75
ANOTACIJA	80
ANOTATION	81
SANTRAUKA	82
SUMMARY	84
PRIEDAI	86

PRIEDAI

1 PRIEDAS. BENDRASIS VIDAUS PRODUKTAS IR BENDROSIOS NACIONALINĖS PAJAMOS (TO METO KAINOMIS, MLRD. LT.).....	87
2 PRIEDAS. LYČIŲ LYGYBĖS ĮGYVENDINIMO STRATEGINIAI DOKUMENTAI.....	88
3 PRIEDAS. UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE-NARĖSE 2000 IR 2005 METAIS (VYRŲ IR MOTERŲ, KURIŲ AMŽIUS 15-64 M.)	95
4 PRIEDAS. GYVENTOJŲ IŠSILAVINIMAS, VIDUTINIS METINIS SKAIČIUS, TŪKST.	96
5 PRIEDAS. DEKLARUOTOS TARPTAUTINĖS MIGRACIJOS SRAUTAI.....	97
6 PRIEDAS. PROGNAZUOJAMI PAGRINDINIAI DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI*	98
7 PRIEDAS. LIETUVOS BVP STRUKTŪRA IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL ŪKIO VEIKLAS 2004-2007 M.	99
8 PRIEDAS. VIDUTINIS MĖNESINIS BRUTO DARBO UŽMOKESTIS (BE INDIVIDUALIŲJŲ ĮMONIŲ) PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS IR LYTĮ 2008 M.	100

LENTELĖS

1 lentelė. Lietuvos makroekonomikos ir socialiniai rodikliai 2000-2007 metais.....	28
2 lentelė. Gyvenimo sričių vertinimas „Labai svarbi“, %	31
3 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo ir užimtumo lygiai pagal amžiaus grupes ir lytį, vidutinis metinis skaičius, procentais.....	32
4 lentelė. Pagrindiniai gyventojų užimtumo rodikliai 2008 m. (I ketvirtis)	34
5 lentelė. Nedarbas pagal bedarbių amžiaus grupes ir lytį, vidutinis metinis skaičius.....	36
6 lentelė. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę ir lytį, vidutinis metinis skaičius, tūkst.	37
7 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal užsiėmimą	39
8 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal sektorius	40
9 lentelė. Užimti gyventojai pagal užimtumo statusą 2005 m.	40
10 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius (be individualių įmonių), darbuotojų kategorijas ir lytį pirmąjį 2008 m. ketvirtį (Lt).....	43
11 lentelė. Pajamos, tenkančios vienam šeimos nariui.....	45
12 lentelė. SVV įmonės pagal verslininko lytį ir apskritis, proc.	53
13 lentelė. SVV įmonės pagal verslininko lytį ir ekonominės veiklos rūšis, proc.	54
14 lentelė. Priežastys, paskatinusios pradėti verslą, Lietuvoje ir kitose ES šalyse pagal verslininkų lytį, proc.....	58
15 lentelė. Moterų ir vyrų amžius, pradedant verslą, proc.	60
16 lentelė. Moterų ir vyrų verslo apyvarta, proc.....	63
17 lentelė. Įmonių įsteigimo sunkumai Lietuvoje ir kitose ES šalyse pagal verslininkų lytį, proc.....	66
18 lentelė. Verslo skatinimo priemonės.....	68

PAVEIKSLAI

1 pav. Realus BVP dinamika 2000-2010 metais (mln. Lt)	29
2 pav. Vyrų ir moterų užimtumo lygio bei darbo jėgos aktyvumo lygio pasiskirstymas pagal apskritis 2008 metais (procentais)	33
3 pav. Vidutinis metinis nedarbo lygis 1998–2008 metais (procentais).....	36
4 pav. Nedarbo lygis pagal lytį Lietuvos apskrityse 2008 metais (proc.).....	38
5 pav. Moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis, palyginus su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu (procentais)	44
6 pav. Verslininkai pagal lytį, proc.....	51
7 pav. Lietuvos ir kitų ES šalių verslininkų lytis pagal pagrindines ekonomines veiklas (vyrų ir moterų = 100%), proc.	55
8 pav. Naujai įsteigtų įmonių vadovai pagal lytį 1997-2001 m., proc. (visos įmonės visais metais = 100).....	56
9 pav. Profesinės veiklos vykdymo formos pasirinkimas ES šalyse ir Lietuvoje 2004 m. (proc.)	57
10 pav. ES valstybių bendrosios pridėtinės vertės dalis, sukurta SVV įmonėse 2005 m. (proc.)	59
11 pav. Verslininkų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių 2001 m., proc. (visi verslininkai atitinkamoje amžiaus grupėje = 100)	60
12 pav. SVV įmonių eksporto lyginamoji dalis šalies užsienio prekyboje (proc.).....	61
13 pav. Verslininkai pagal lytį ir įmonės dydį (darbuotojų skaičių), proc. (visi vieno dydžio įmonių grupės verslininkai = 100).....	62
14 pav. Lietuvos ir kitų ES šalių SVV įmonių pelningumo vertinimai pagal verslininkų lytį, proc.	64
15 pav. Veiksniai, keliantys didžiausią baimę pradedant verslą (proc.).....	66
16 pav. Pagrindinės kliūtys verslo plėtrai 2005 m. (proc.)	67
17 pav. Gyventojų visų disponuojamųjų pajamų ir pajamų iš verslo ir individualios veiklos vienam namų ūkio nariui pokytis (2000.m. – 1,0)	69

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Pasaulyje naujausias šiuolaikinis požiūris formuojant valstybės ekonominę politiką remiasi lyčių lygybės analize. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo aspektas – naujas požiūris, nauja metodologija išsivysčiusių valstybių socialinės ir ekonominės plėtros strategijoje, kuriai skiriamas išskirtinis dėmesys ir šiuolaikiniuose Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose. Lyčių lygybė – demokratinės visuomenės pagrindas ir viena svarbiausių Europos Sąjungos vertybių. Deja, nors Lietuvos Respublikos Konstitucija ir kiti teisės aktai skelbia lyčių lygybę bei draudžia diskriminaciją visose gyvenimo srityse, statistika ir tikrovė byloja apie didelį skirtumą tarp faktinės ir deklaruojamos lyčių lygybės. Taipogi pasauliniuose vertinimuose Lietuva lyčių lygybės vertinimo srityje krenta žemyn. Ypač ryški genderinė asimetrija susiklostę gyventojų pajamų politikoje. Įstatymų leidyba yra nepakankama priemonė užkirsti kelią lyčių nelygybei, kuri yra stipriai išsisknijusi mūsų visuomenėje ir kurią palaiko stereotipinis požiūris į vyrų ir moterų vaidmenis.

Europos Sąjunga sukūrė teisinę bazę ir ryžtingai ėmėsi veiksmų lyčių lygybei užtikrinti. Tačiau, siekiant šių tikslų, nepakanka vien pripažinti lygias moterų ir vyrų teises. Būtinai ir valstybės įsipareigojimas skatinti lyčiai jautrios darbo rinkos formavimą, atsižvelgiant į skirtingus moterų ir vyrų vaidmenis visuomenėje, taigi – integruoti į darbo rinką lyčių aspektą. Taipogi remtis lyčių aspektu skatinant verslo plėtrą. Lyčių nelygybė trukdo demokratinės visuomenės vystymuisi, ekonomikos augimui bei socialinei raidai. Visi viešosios politikos sprendimai yra svarbūs siekiant politinės, ekonominės ir socialinės vyrų ir moterų lygybės.

Pagrindinė **problema**, kuriai skiriamas šis darbas – reikiamybė siekti moterų ir vyrų lygybės darbo rinkoje bei atsižvelgti į lyčių aspektą skatinant verslo plėtrą, nes nuomonė, jog šiose srityse turėtų vyrauti neutralus lytims požiūris, yra klaidinga ir per brangiai, žiūrint iš valstybės ekonominio augimo ir šalies gerovės perspektyvos, visuomenei kainuoja.

Tyrimo objektas – lyčiai jautri darbo rinka bei verslas, kurie mažintų atotrūkį tarp vyrų ir moterų gerovės. Lyčių aspekto integravimas į darbo rinką ir verslą – tai procesas, kurio metu nagrinėjama darbo rinka bei verslas, siekiant nustatyti, ar jie įvertina skirtingus socialinius vyrų ir moterų vaidmenis, ir siūlomi pakeitimai faktinės lyčių lygybės įgyvendinimui.

Darbo **tikslas** – įrodyti lyčių aspekto svarbą darbo rinkoje, versle. Šiuo metu Lietuvos darbo rinkoje bei versle yra per mažai atsižvelgiama į lytis, taip tik didinama nelygybė tarp moterų ir vyrų. Numatytam darbo tikslui pasiekti keliami **uždaviniai**:

1. pateikti užsienio šalių ir Lietuvos apžvalgą lyčių lygybės kontekste;
2. išnagrinėti ir įvertinti situaciją Lietuvos darbo rinkoje lyčių aspektu;

3. pagrįsti lyčiai jautrios darbo rinkos formavimo Lietuvoje būtinybę;
4. išanalizuoti lyčių vaidmenį stambiame bei smulkiajame ir vidutiniame versle;
5. išsiaiškinti moterų verslo plėtros kliūtis bei pateikti moterų verslo rėmimo priemones.

Darbe keliamos hipotezės:

1. Lietuvos bendrojo vidaus produkto (toliau – BVP) struktūroje neatsispindi tokia svarbi ekonomikos sritis, kaip taip vadinama reproduktyvinė ekonomika, kuri yra „atsakinga“ už žmogiškojo potencialo reprodukciją ir už žmogiškųjų išteklių kokybę ir kurioje lygiai taip pat sukuriama pridėtinė vertė, įnešanti ženklų indėlį į šalies BVP. Žmogiškojo kapitalo ir darbo jėgos kaštai lieka tarsi nematomi ekonomikoje, reproduktyvusis darbas neįeina į šalies BVP, jis niekaip neapskaitomas, nematuojamas ir neapmokamas.

2. Darbo rinka nėra neutrali lyčių atžvilgiu. Vyrų ir moterų darbo pajamų skirtumas nevienodai veikia moterų ir vyrų socialinę-ekonominę padėtį, ir tuo pačiu lyčių lygybės asimetrija daro neigiamą įtaką šalies ekonominiam augimui ir gerovei.

3. Versle taipogi pastebima lyčių lygybės asimetrija. Tokiu būdu lyčių nelygybė yra tarsi skatinama ir daro skirtingą įtaką moterų ir vyrų socialinei-ekonominei būklei.

Darbe naudojami metodai: teorinė problemos analizė pagrįsta užsienio ir Lietuvos mokslininkų mokslinių publikacijų studija, Lietuvos Respublikos Statistikos departamento ir Finansų ministerijos teikiamų duomenų bei grafikų analizė, mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų analizė, sintezė ir lyginimas (duomenų sugretinimas, sulyginimas ir apibendrinimas), duomenų grafinis atvaizdavimas ir analizė (Excel), teisinių dokumentų analizė, sociologinių tyrimų duomenų analizė, pirminių bei antrinių šaltinių nagrinėjimas.

Pirmoji dalis skirta teoriniams aspektams nagrinėti bei egzistuojančioms lyčių lygybės įgyvendinimo problemoms ir patirčiai Lietuvoje bei užsienio šalyse aprašyti. Kalbama apie susiklosčiusių lyčių stereotipų įtaką, lyčių lygybės tyrimų svarbą bei lyčių lygybės nepaisymo pasekmes ekonomikai.

Antroje dalyje aptariama Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje, kai kuriais aspektais ji lyginama su kitomis Europos Sąjungos šalimis. Pabrėžiamos moterų problemos darbo rinkoje – diskriminacija priimant moteris į darbą, segregacija pagal ūkio sektorius ir šakas, moterų trūkumas tarp vadovų, nelygus darbo užmokestis, profesinės karjeros kliūtys.

Trečioje dalyje nagrinėjamos moterų verslo sąlygos, kliūtys ir būdai jas šalinti. Analizuojami šioje srityje atliktų tyrimų rezultatai, atskleidžiantys pagrindinius vyrų ir moterų verslo skirtumus ir moterų verslo plėtros kliūtis, nubrėžiantys šių kliūčių įveikimo ir sprendimo kryptis.

1. LYČIŲ LYGYBĖS ASPEKTO ESMĖ IR TURINYS:

1.1. Lyčių lygybės sąvoka ir lyčių stereotipai

Globalizacijos kontekste nagrinėjant įvairias sritis ir problemas išryškėja požiūrio, paremto lyčių (*angl.* gender) aspektu, svarba. Lyčių aspekto integravimas reikšmingas ne tik mikroekonomikoje, mezo-lygmeniu bet ir makroekonomikoje, o šią tendenciją imama vis geriau suvokti¹. Minėtą O. G. Rakauskienės teiginį patvirtina ir Pasaulio Banko leidinyje „Lyčių lygybė ir tūkstantmečio plėtros tikslai“ pateikiama informacija. Leidinyje teigiama, jog lyčių nelygybė, kuri vis dar išlieka plintančiu reiškiniu pasauliniu mastu, mažina darbo produktyvumą, darbų pasidalijimo namų ūkiuose ir ekonomikoje efektyvumą bei skatina netolygų išteklių pasiskirstymą. Tai taipogi susiję su nepiniginiais skurdo aspektais – saugumo užtikrinimo, galimybių ir galios suteikimo trūkumu – visa tai lemia prastesnę vyrų ir moterų gyvenimo kokybę. Moterys ir merginos patiria didžiausius minėtos nelygybės kaštus. Šių kaštų sumažinimas leistų užkirsti kelią skurdo plitimui visuomenėje bei padėtų sumažinti jo lygį². Lyčių ekonomika (*angl.* economics of gender) – tai sritis, nagrinėjanti abiejų lyčių sąveikos šeimoje, įmonėse bei rinkoje svarbą ir efektus³. Lyčių ekonomikos esmė – ekonominės plėtros studijos integruojant lyčių aspektą⁴. Tai – „nauja žinių sritis, šaka apie lyčių diskriminacijos ir socialinės-ekonominės plėtros tarpusavio priklausomybę, kurioje nagrinėjamos moterų ir vyrų skirtingos prieinamumo prie ekonominių išteklių galimybės <...>, tiriamos šios nelygybės priežastys ir pasekmės, jos panaikinimo būdai“ (Rakauskienė, 2007, p. 13). Šiandien požiūris į lyčių problemas tampa individo ir visos šalies kultūros lygio bei civilizuotumo rodikliu. Genderiniai tyrimai savo ruožtu tampa efektyvia valstybės ekonominės-socialinės plėtros bei šalies valdymo priemone⁵. Taigi priimant visuomenei aktualius sprendimus išties yra svarbu atsižvelgti į lyčių aspektą.

Požiūryje, kuris remiasi lyčių aspektu, būtina pabrėžti **socialinę** dimensiją. Anot V. Kanopienės (2001), kalbant apie lyčių skirtumus ir besiskiriančius jų poreikius yra išskiriamos sąvokos „lytis“ ir

¹ Rakauskienė O. G. Makroekonominė politika: genderinis požiūris // Viešoji politika ir administravimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 3, p. 9-26. – ISSN 1648-2603

² World Bank Gender and Development Group. Gender Equality & the Millennium Development Goals, 2003 July 4. <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Publications/20169280/gendermdg.pdf> [žiūrėta 2009 10 19]

³ Jacobsen J. P. The Economics of Gender. Third Edition. – UK: Blackwell Publishing, 2007. – 482 p. – ISBN 978-1-4051-6182-4

⁴ Grybaitė V. Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai // Verslas: teorija ir praktika. – Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2006, VII t., Nr. 3, p. 168-173. – ISSN 1648-0627

⁵ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

„giminė“ (socialinė lytis)⁶. „Lytis – biologinis asmens tapatumas, sąvoka, nurodanti biologinius skirtumus tarp moterų ir vyrų, kurie yra nekintantys ir universalūs, vienodi visose visuomenėse bei kultūrose“ (Kanopienė, 2001, p. 150). V. Kanopienės apibrėžime pateikiamas lyties supratimas biologiniu požiūriu. Socialinis požiūris atsispindi kitoje sąvokoje – „giminė (socialinė lytis) – sąvoka, vartojama kalbant apie kultūrinius, psichologinius skirtumus tarp lyčių, nurodant, kad skirtumai tarp vyrų ir moterų turi ne tik biologinį, bet ir socialinį pagrindą: jie yra susiklosčiusių tradicijų ir auklėjimo padarinys, taigi gali būti skirtingi įvairiose kultūrose, visuomenėse, įvairiais laikotarpiais“ (Kanopienė, 2001, p. 150). „Giminės“ sąvoka 1972 metais pradėta vartoti feminizmo atstovių. Savo knygoje J. Reingardienė pažymi, jog „Rubin (1975) pasiūlė sex/gender dichotomiją, siekdama, kad grynai biologiniai lyčių aspektai būtų atskirti nuo tų empiriškai patiriamų engimo būdų, kuriais tiek biologinis, tiek socialinis „pasauliai“ yra organizuojami“⁷. Sąvoka „gender“ (giminė), skirtingai nei biologinis lyties suvokimas, reiškia lyčių hierarchijos, valdžios ir nelygybės stereotipus ir jų suvokimą“ (Rakauskienė, 2007, p. 12)⁸. A. Pinnelli, F. Racioppi ir R. Rettaroli taipogi teigia, jog terminas „giminė“ (*angl.* gender) nurodo ne tik biologinius skirtumus tarp vyrų bei moterų, bet iš esmės apima visas žmogaus egzistavimo sferas. 1970-ųjų pradžioje šis terminas buvo naudojamas ypač aiškiai nurodant nebiologinius skirtumus tarp skirtingų lyčių individų. O. G. Rakauskienė (2002) irgi pabrėžia, kad terminas „giminė“ parodo skirtingų lyčių vaidmenis visuomenėje, vyrų ir moterų socialinio elgesio ypatumus, jų motyvaciją bei norus. Skirtingose visuomenėse tradiciškai yra susiklostęs skirtingas vyrų ir moterų vaidmens suvokimas tiek socialiniame, tiek ekonominiame gyvenime, skirtingas abiejų lyčių atstovų indėlis į ekonomiką, o visa tai vadinama „lyčių sistema“ (genderine sistema)⁹. Sąvoka „lyčių sistema“ (*angl.* gender system) įvesta tam, kad būtų identifikuotas sąlygų ir lūkesčių rinkinys, paaiškinantis „buvimą vyrų“ ir „buvimą moterimi“ visuomenėje dalinantis užduotimis, atsakomybėmis, priskiriamomis teisėmis ir pareigomis, ypač tomis, kurios yra moterų nenaudai. „Lyčių sistemos“ rezultatas gali būti nelygybės sukūrimas kalbant apie galią, savarankiškumą ir gerovę. Kai kurie „lyčių sistemos“ labiausiai įtvirtinti lūkesčiai gali būti sustiprinti valstybės, bendruomenės, taipogi per neformalias poveikio priemones, giminaičius, tos pačios amžiaus grupės ar socialinės padėties žmones. Sąvoka „lyčių sistema“ pakeičia daugybę apibrėžimų, anksčiau naudotų pažymėti nelygybę kalbant apie moterų statusą, patriarchatą, galios suteikimą moterims,

⁶ Kanopienė V. Lyčių lygios galimybės / Žmogaus socialinė raida. Vadovėlis aukštosioms mokykloms. – Vilnius: Homo liber, 2001, p. 149-169. – ISBN 995-449-27-6

⁷ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

⁸ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

⁹ Rakauskienė O. G. Makroekonominė politika: genderinis požiūris // Viešojo politika ir administravimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 3, p. 9-26. – ISSN 1648-2603

moterų savarankiškumą ir pan. Nė vienoje iš šių sričių santykinė sąvokos „giminė“ prigimtis nebuvo aiški, dėl to vyrų ir moterų statusas visada irgi yra tik numanomas.

Anot A. Pinnelli, svarbu suvokti, jog „giminė“ yra sudėtinė socialinių struktūrų dalis ir yra itin stipriai susijusi su tokiais elementais kaip klasė ir rasė. Tai ne tik kultūrinių vertybių išraiška, bet įtakos turi ir išteklių pasidalijimui, todėl tiesiogiai siejasi su nuopelnų, privilegijų, galios ir savarankiškumo pasiskirstymu. Remiantis tokia perspektyva, nepaisant lyčių socializacijos, vyrai ir moterys skiriasi vyriškumo ir moteriškumo laipsniu ir jiems nuolat turi būti primenama, jog jie yra vyrai arba moterys socialinės sąveikos rėmuose.

Įvairių terminų naudojimas norint paaiškinti tai, kas turėtų būti vientisa koncepcija, pabrėžia jos daugiamatę prigimtį. Dėl savo sudėtingumo, „lyčių sistema“ negali būti paaiškinta ir apibūdinta vienu vieninteliu būdu, ypač turint omenyje faktą, kad lyčių sluoksniavimasis (*angl.* gender stratification) ir vaidmenų pasiskirstymas yra skirtingas skirtingose socialinėse klasėse, skirtingose institucinėse sandarose (šeima, darbo rinka ir pan.) ir t.t. Išskiriami keturi lygiai, kuriuose išryškėja lyčių skirtumai pasiskirstant galia. Visų pirma – **šeima**, kurioje vyksta namų ūkio užduočių pasidalinimas, išryškėja skirtingas priėjimas prie sveikatos apsaugos, švietimo paslaugų, ribotos moterų galimybės dalyvauti sprendimų priėmimo procese. **Bendruomenės** lygmenyje dažniausiai susiduriama su nustatytomis normomis, tikėjimu bei praktika, kuri paprastai būna nepalanki moters savarankiškumo skatinimui. **Darbo rinkoje** (šį lygmenį galima praplėsti bei kalbėti apie priėjimą prie technologijų, galimybę gauti kreditus ir pan.) taipogi gali būti nepalanki situacija, susijusi su lytimi, skirstant išteklius. Paskutinis lygmuo – **valstybė**. Teisinės sistemos bei praktikos prieš moterų diskriminaciją nebuvimas, taipogi programų ir politikų, kurios skirtų pakankamai dėmesio moterų poreikiams bei suvaržymams, trūkumas automatiškai sukuria skirtumus galios pasiskirstyme valstybiniu lygiu. Visi minėti lygmenys vienas su kitu labai stipriai siejasi: santykiai ir galios pasiskirstymas viename lygyje yra nulemti šių dalykų pasiskirstymo kituose lygiuose. Taipogi reikia nepamiršti, kad „lyčių sistema“ geriausiai atsiskleidžia, kai įvairius pokyčius, susijusius su lytimi, galime stebėti besitęsiančius laike toje pačioje visuomenėje arba kai galime lyginti skirtingas visuomenes, turinčias skirtingas „lyčių sistemas“. Tiesa sakant, galime padaryti išvadą, jog individai, priklausantys tai pačiai visuomenei, priima tas pačias taisykles, susijusias su individo lytimi, bei jų elgesys šiuo požiūriu yra labai panašus.

Svarbu paminėti, jog „lyčių sistema“ daro didelę įtaką šalies demografinėi situacijai¹⁰. Pastangos didinti moterų ekonominį aktyvumą ir suteikti joms sąlygas gauti tinkamą išsilavinimą – dalykai, galintys prisidėti prie žmonijai svarbių demografinių problemų sprendimo. Tad šis klausimas turi būti

¹⁰ Pinnelli A. et al. The gender system in developed countries: macro and micro evidence // *Genders in the Life Course. Demographic Issues. Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis 19.* – The Netherlands: Springer, 2007, – p. 25-50. – ISBN: 978-1-4020-6001-4

itin aktualus galvojant apie ilgalaikę visuomenės raidą bei socialinę ir ekonominę gerovę tiek dabar, tiek ateityje.

V. Kanopienė pateikia sąvoką „lyčių vaidmenys“. „Lyčių vaidmenys – tai visuomenės lūkesčiai, kaip, atsižvelgiant į socialines-ekonominės sąlygas ir kultūrinės tradicijas, turi elgtis, mąstyti, kokia veikla užsiimti vyrai ir moterys“ (Kanopienė, 2001, p. 150)¹¹. Šių vaidmenų nuo mažų dienų mus moko įvairūs socialiniai institutai: šeima, mokslo įstaigos, bažnyčia, žiniasklaida ir t.t. Autorė aprašo ir du požiūrius į lyčių vaidmenis: patriarchalinį ir egalitarinį. **Patriarchalinis** požiūris atspindi poziciją, kad moters vieta yra namuose, ji turi rūpintis vaikais, šeima, atlikti visus buitines ruošos darbus, o vyras tuo tarpu dalyvauja darbo santykiuose ir rūpinasi šeimos pajamomis. Šiame aiškinime gana aiškiai atsispindi anksčiau minėtoji sąvoka „lytis“, t.y. vyrų ir moterų socialinis statusas paskirstomas visų pirma remiantis biologiniais ypatumais ir skirtingais lyčių prigimtinais gabumais. **Egalitarinis** požiūris kaip tik išryškina lygybę tarp vyrų ir moterų ir teigia, jog lyčių vaidmenis turi nulemti ne biologiniai aspektai, o tokie faktoriai kaip išsilavinimas, profesionalumas, profesinė patirtis ir gabumai. Juk apribojant moterų galimybes dalyvauti šalies ekonominiame gyvenime yra nepanaudojamas ir prarandamas didelis žmogiškųjų išteklių potencialas (išsimokslinimo, sugebėjimų, kvalifikacijos prasme). Dabartinėse visuomenėse požiūris į lyčių vaidmenis priklauso nuo daugelio veiksnių: kultūrinių, politinių, ekonominių. Skirtingas požiūris į su lytimi susijusius dalykus gali vyrauti ir labai panašų ekonominės bei technologinės raidos lygį pasiekusiose visuomenėse. Aukšto ekonominio išsivystymo pasiekusios šalys taip pat skiriasi moters vaidmens suvokimo klausimais. Šiam suvokimui įtaką daro politinė visuomenės santvarka. Einant dar giliau, net pačiose visuomenėse požiūris į lyčių vaidmenis gali būti skirtingai suvokiamas tarp įvairių gyventojų socialinių sluoksnių, klasių, etninių grupių. „Lyčių sistema“ taip pat svarbus minėtą suvokimą lemiantis istoriškai susiklostęs veiksnys.

Kalbant apie veiklos pasidalijimą tarp moterų ir vyrų, reikia paminėti tokias sąvokas kaip „visuomeninė gamyba“ ir „visuomeninė reprodukcija“. **Visuomeninė gamyba** – tai veikla, kuri padeda žmonėms pragyventi, tai prekių ir paslaugų mainai rinkoje, atnešantys materialinę naudą bei užtikrinantys pakankamą pragyvenimo lygį. **Visuomeninė reprodukcija** – tai darbai, kurie padeda visuomenės nariams save „atgaminti“ (Kanopienė, 2001, p. 152). Didžioji dalis tokių darbų paprastai atliekama privačiuose namų ūkiuose. Iki XX a. II pusės tendencija buvo tokia, kad daugelį visuomeninės gamybos darbų atlikdavo vyrai, o visuomeninės reprodukcijos darbų – moterys. Taigi vyras buvo tas šeimos atstovas, kuris dalyvaudavo visuomeniniame gyvenime, politikoje bei sprendimų priėmime, o moteriai teko namų šeiminkės vaidmuo, kuris siejamas su asmens, nedirbančio apmokamo darbo, statusu bei priklausomybe santuokoje (ekonominė priklausomybė).

¹¹ Kanopienė V. Lyčių lygios galimybės / Žmogaus socialinė raida. Vadovėlis aukštosios mokykloms. – Vilnius: Homo liber, 2001, p. 149-169. – ISBN 995-449-27-6

Vėliau situacija ėmė keistis – vis daugiau moterų įsiliedavo į darbo rinką. Taip „tradicines patriarchalines šeimas keičia vadinamosios „dviejų karjerų“, arba „dviejų uždirbančiųjų“ šeimos“ (Kanopienė, 2001, p. 154). Visgi didžioji dalis namų ūkiuose atliekamų darbų tenka moterims, o tai veda į ekonominę nelygybę tarp vyrų ir moterų, mat moterys turi mažiau laiko ir galimybių dalyvauti darbo santykių rinkoje bei dirbti apmokamą darbą. Reikia paminėti, jog lyčių aspektas suvokiamas kaip skirtingas vyrų ir moterų elgesys, kuris yra nulemtas ne tiek fiziologinių savybių, kiek socializacijos svirtų, auklėjimo bei šalies kultūros nuostatos ir supratimo, kas yra moteriškumas ir vyriškumas¹².

Didžiausia kliūtimi siekiant vienodų galimybių abiem lytims tampa stereotipai¹³. Visa ši situacija glaudžiai siejasi su susiformavusiais stereotipais apie skirtingų lyčių individus. Lyčių stereotipų tikslas – tradiciškai ir supaprastintai pavaizduoti tipiškus socialinius vyrų ir moterų vaidmenis socialiniu ir vidaus politikos požiūriu. Lyčių stereotipus galima apibrėžti kaip tikėjimu paremtas charakteristikas ir bruožus, kurie atrodo tinkami vyrams ir moterims. Visgi lyčių stereotipai, kaip socialinės veiklos rezultatas, nėra nei amžini, nei nekintantys. Jie yra veikiami socialinių ideologijų ir ekonominės situacijos tam tikru laiko periodu bei keičiasi, o tam tikrais laikotarpiais netgi visiškai pakeičia kryptį dėl svarbesnių socialinių pasikeitimų.

Vyrai ir moterys pasidalina atsakomybėmis pagal natūralių lyties požymių ir savybių pasiskirstymą. Stereotipai, susiję su lytimi atsispindi įvairiose srityse, tokiose kaip santuoka, šeima, politika, ekonomika. Remiantis stereotipišku mąstymu, vyrams dažnai priskiriama dominuojanti rolė tiek socialiniame, tiek ekonominiame gyvenime. Ekonominė šalies sistema tam tikru laipsniu nulemia socialinius moterų ir vyrų vaidmenis, tokiu būdu vyrai atsideria šeimos ir visuomenės centre kai tuo tarpu moteriai belieka tenkintis vyro nuosavybės vaidmeniu. Tokie stereotipai keičiasi keičiantis realiai situacijai. Vis daugiau moterų įsilieja į darbo rinką, o kartu su padidėjusiu moterų užimtumu kyla ir jų socialinis statusas bei keičiasi socialiniai vaidmenys. Stebėdami lyčių stereotipų pokyčius mes matome, kaip keičiasi ir tobulėja visuomenė, nes šie stereotipai – tai socialinės visuomenės atspindys bei įtakingas ir motyvuojantis visuomenę žengti pirmyn veiksnys.

Kalbant apie moterų galimybes integruotis į darbo rinką, reikia išskirti du stereotipinius darbdavių požiūrius. Pirmasis – „moterų darbo jėga yra ne tokia „naudinga“ ir reikalauja didesnių sąnaudų“¹⁴. Šis stereotipas yra nulemtas didesnių socialinių garantijų, kurios teikiamos moterims. Tokia situacija darbdavius natūraliai skatina prioritetą teikti darbuotojams vyrams. Antrasis stereotipas

¹² Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

¹³ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? // Lygių galimybių plėtros centras. – Vilnius, 2005. – ISBN 9955-9775-0-7

¹⁴ Rakauskienė O. G. Lyčių lygybės suvokimas – žmogaus ir šalies kultūros lygio rodiklis // Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius, 2007, p. 12-24. – ISBN 978-9955-801-00-9

profesijas išskirsto į „vyriškas“ ir „moteriškas“. Šios profesijų rūšys yra susiklostę tradiciškai. Visuomenėje vyraujantys stereotipai turi neigiamą įtaką: priešpastato vyrus ir moteris, didina lyčių nelygybę, sukuria barjerus moterims, norinčioms konkuruoti darbo santykių rinkoje kartu su vyrais.

Stereotipinis vaidmenų priskyrimas sukuria lyčių asimetriją, kuri sukelia neigiamų pasekmių. Keletą iš jų ir įvardysime. **Pirmoji** būtų ta, jog moteris, sukūrusi šeimą, greitai praranda profesinio augimo tempus ir socialinį mobilumą bei tampa „antrarūšė“ darbo jėga. „Stiklinių lubų“ metafora taipogi simbolizuoja kliūtis profesinės karjeros siekiančiai moteriai – išankstinį nusistatymą bei organizacinius trukdžius, kurie trukdo užimti aukštas vadovaujamas pareigas (vertikalus mobilumas). Taigi vyrai ir moterys turi skirtingas galimybes prieiti prie ekonominių išteklių, nevienodas galimybes įsidarbinti bei siekti materialinio ir socialinio statuso. Galima kalbėti ir apie „stiklinę sieną“ – horizontaliąją segregaciją, nes moterys užima ne tokias svarbias darbo vietas ir dirba nepagrindinėse, lanksčiose darbo rinkose. Neigiama tai, jog vis labiau įsitvirtina socialiai pasyvios moters įvaizdis/modelis. **Antroji** pasekmė – moterų ir vyrų darbo užmokesčio diskriminacija (siejasi su patriarchalinėmis nuostatomis), kuri susijusi su darbo užmokesčio tarpšakine diferenciacija. Kita problema – kuo didesnis vidutinis darbo užmokestis šakoje, tuo mažiau joje lieka dirbti moterų. **Trečioji** pasekmė – lyčių diskriminacijos principas skverbiasi į šeimos santykius. Susidaro trys socialinės-demografinės problemos: moterų skurdas, silpnesnės jų pozicijos šeimoje, prastėjanti moterų sveikatos būklė (tai skatina ir būsimų vaikų sveikatos silpnėjimą bei blogesnę žmogaus gyvenimo kokybę). **Ketvirtoji** pasekmė – bendras visų gyventojų ir atskiro individo sveikatos (fizinės, psichinės, socialinės) nuosmukis. Nesveikos moterys gimdo nesveikus vaikus, o skurstančios moterys reprodukuoja skurstančius vaikus¹⁵.

Taigi matome, jog lyčių stereotipai turi išties daug neigiamų pasekmių ir sukuria kliūtis moterims, kurios nori būti lygiavertės konkurentės vyrams darbo rinkoje. Lyčių lygybė – tai viena iš esminių vertybių demokratinėje valstybėje bei sąlyga norint gyventi be smurto ir darniai besivystančioje visuomenėje¹⁶. Lyčių lygybės principo faktinis, o svarbiausia realus įtvirtinimas – didžiulis žingsnis pirmyn tiek socialiniame, tiek ekonominiame gyvenime, taipogi – kelias į geresnę tiek vyrų, tiek moterų gyvenimo kokybę.

¹⁵ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

¹⁶ United Nations Development Programme. Empowered and Equal. Gender Equality Strategy 2008-2011. <http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.pdf> [žiūrėta 2009 10 20]

1.2. Lyčių aspekto integravimo strategijos (*angl. gender mainstreaming*) kilmė ir samprata

Lyčių aspekto integravimo problemos iškėlimas glaudžiai susijęs su XX a. pabaigoje JAV bei Vakarų Europoje atgimusiu feministiniu judėjimu. Feministinių judėjimų esminis tikslas – moterų padėties, statuso bei sąlygų pagerinimas visuomenėje. Lyčių nelygybės problema yra itin svarbi ir Europos Sąjungos lygmeniu. Europos Sąjungos institucijos iki XX a. pabaigos didelį dėmesį skyrė vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio problemai, tačiau kuo toliau, tuo labiau yra plečiama Europos Sąjungos įgaliojimų sfera šioje srityje. Taigi išplečiamas lyčių lygybės suvokimas ir ekonominiame sektoriuje¹⁷. Europos Sąjungos valstybėse skiriasi socialinės, užimtumo skatinimo sistemos, taip pat vyrauja skirtingas požiūris į su lyčių aspektu susijusius klausimus. Tad lyčių aspekto integravimo klausimas yra tikrai aktualus tiek pasauliniu, tiek europiniu, tiek valstybės lygmeniu.

Svarbu paminėti ir tokius politinius įvykius kaip Jungtinių Tautų ketvirtasis pasaulinis moterų suvažiavimas, vykęs Pekine¹⁸, kurio metu didžiulis dėmesys buvo skiriamas lyčių lygybės klausimams. Šioje konferencijoje buvo pripažinta, kad ankstesnės strategijos (lyčių aspekto integravimo strategija, kaip nauja koncepcija, pirmąkart tarptautiniuose dokumentuose pasirodė po trečiosios Jungtinių Tautų pasaulinės moterų konferencijos Nairobyje 1985 m.), politikos ir programos nebuvo sėkmingos, taip pat prieita prie išvados, jog pats lyčių lygybės suvokimas yra klaidingas, nes akcentuoja vienodas vyrų ir moterų galimybes. J. Reingardienė pažymi, kad ilgą laikotarpį lyčių lygybė Europoje buvo suprantama kaip vienodas vyrų ir moterų traktavimas, tačiau tai tik dar labiau įtvirtina esamą situaciją ir nei kiek nepadedą žengti pirmyn šioje srityje. Įtvirtinus lyčių lygių galimybių principą *de jure* dar nereiškia, kad tokia lygybė bus pasiekta realybėje. Pradėta galvoti ir kalbėti apie naują strategiją ir metodus, kurie nuo to laiko ir yra vadinami **lyčių aspekto integravimo strategija** (*angl. gender mainstreaming*). Lietuva kaip ir kitos valstybės, patvirtinusios Bejingo veiksmų planą, įsipareigojo integruoti lyčių lygių galimybių strategiją į vykdomus politinius procesus bei vadovautis joje apibrėžtomis nuostatomis¹⁹. Kitas laimėjimas susijęs su 1997 metų Europos Bendrijos Amsterdamo sutartimi²⁰. Šios sutarties tryliktasis straipsnis ragina kovoti su įvairių formų diskriminacija (dėl lyties, religijos ir pan.) ir numato įgaliojimus Ministrų Tarybai, kad ši galėtų imtis atitinkamų veiksmų. Europos Komisijai šiuo straipsniu buvo suteikta didesnė galia ir įgaliojimai veikti lyčių lygybės srityje.

¹⁷ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

¹⁸ Beijing Declaration and Platform for Action Fourth World Conference on Women. 15 September 1995. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/BEIJIN_E.PDF [žiūrėta 2009 10 20]

¹⁹ Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmai. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

²⁰ Treaty of Amsterdam (2 October 1997). <http://www.ena.lu/treaty-amsterdam-october-1997-020302347.html> [žiūrėta 2009 10 21]

Taigi, kaip teigia J. Reingardienė, „lyčių aspekto integravimo strategija žymi minties ir veiksmo paradigmos kaitą“ (Reingardienė, 2004, p. 9). Autorė akcentuoja, jog „tai pliuralistinis požiūris, prieštaraujantis lyčių nelygybei, bet ne lyčių skirtumams, ginantis piliečių teises į skirtingas lyties tapatybes ir lygias „skirtingų“ piliečių teises“ (Reingardienė, 2004, p. 9). Strategijos turinys atkreipė didelį dėmesį į moterų, taipogi ir vyrų problemas. Lyčių aspekto integravimo strategija buvo akstinas dar įdėmiau pažvelgti į lyčių problemas visuomenėje.

Lyčių aspekto integravimo strategija – tai visapusiška strategija, kurios pagrindinis tikslas – pasiekti kuo didesnę lyčių lygybę. To galima pasiekti integruojant lyčių aspektą į jau egzistuojančių institucijų veiklą ir į visas programines sritis bei sektorius (prekyba, sveikatos apsauga, švietimas, aplinkos apsauga, transportas ir kt.)²¹. Lyčių aspekto integravimo specialistų darbo grupė lyčių aspekto integravimo strategijoje pateikia tokį apibrėžimą: „**Lyčių aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming) – tai politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas, tokiu būdu, kad lyčių lygybės perspektyva būtų inkorporuota į visas politikos sritis, visus lygmenis, visuose etapuose, visų veikėjų, paprastai dalyvaujančių politinėje veikloje**“²². Jungtinės Tautos lyčių aspekto integravimo strategiją apibrėžė ir priėmė 1997 metais. Oficialiame lyčių aspekto integravimo strategijos apibrėžime, pateiktame Jungtinių Tautų, teigiama, jog tai procesas, nustatantis moterų ir vyrų įtraukimą į tokias veiklas kaip įstatymų leidyba, programų ir politikų kūrimas visose srityse ir visais lygmenimis. Tai strategija, kuri turi garantuoti, kad tiek moterims, tiek vyrams susirūpinimą keliančių dalykų bei problemų sprendimai būtų įgyvendinami, stebimi bei vertinami visose politinėse, ekonominėse ir socialinėse srityse, o svarbiausia – iš viso to tiek moterys, tiek vyrai turi gauti vienodai naudos tam, kad nelygybė nebūtų amžinas reiškinyss²³.

Lyčių aspekto integravimo klausimas susijęs ne tik su socialiniu teisingumu, bet ir svarbus norint užtikrinti lygų ir subalansuotą/darnų (*angl.* sustainable) žmonijos vystymąsi. Ilgojo laikotarpio lyčių aspekto integravimo strategijos rezultatas turi būti geresnis ir labiau subalansuotas (išsaugant natūralius pasaulio išteklius ateities kartoms) visuomenės vystymasis. Aišku yra tai, kad lyčių aspektu besiremiantis požiūris siekiant lyčių lygybės netaiko atgyvenusius specifinių politikų, programų ar projektų. Įsikišimo laipsnis priklausys nuo specifinių poreikių ir prioritetų, atskleistų atliekant lyčiai jautrių situacijų įvertinimus (pvz., lyčių lygių galimybių analizę). Organizacinėse struktūrose ir aplinkoje ši strategija taip pat turi būti įgyvendinama. Darbinė aplinka taipogi turi būti jautri lyčių aspektui, turi būti garantuojamos lygios galimybės ir lygus vyrų bei moterų traktavimas.

²¹ Gender Mainstreaming in Practice: a Toolkit. United Nations Development Programme, 2007. – ISBN: 978-92-9504-267-4. <http://europeandcis.undp.org/home/show/6D8DEA3D-F203-1EE9-B2E46DEFBD98F3F1> [žiūrėta 2009 10 20]

²² Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

²³ The Report of the Economic and Social Council for 1997. United Nations, 1997. <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF> [žiūrėta 2009 10 20]

Lyčių aspekto integravimo strategija aiškiai apibrėžia „giminės“ (*angl. gender*) vaidmenį visose politikos sferose. Šioje strategijoje galime atrasti ir daugiau naujų dalykų. Lyčių lygybė nebėra traktuojama kaip atskiras klausimas, ji tampa visų politikų ir programų klausimų dalimi. Lyčių aspektu paremtas požiūris neizoliuoja moters, bet stengiasi žvelgti į vyrus ir moteris kaip į vystymosi proceso pagrindinius veikėjus bei naudos gavėjus. Čia reikia pridurti, kad mūsų minėtojo požiūrio atstovai nemano, jog visuomenės vystymasis vyrus ir moteris, berniukus ir mergaites paveiks vienodai. Visų pirma, patirtis rodo, kad problemos, susiję su lyčių klausimais, skiriasi priklausomai nuo šalies, regiono ir konkrečios situacijos. Visų antra, ta pati patirtis rodo, kad dažniausiai vyrų ir moterų, berniukų ir mergaičių poreikiai bei prioritetai skiriasi, o vykdomų politikų bei projektų suteikiamos galimybės ir rezultatai minėtąsias grupes paveikia nevienodai. Lyčių aspekto integravimo strategija siekia atitaisyti šią nelygybę. Apibendrinant galima išskirti tokius aptariamo požiūrio privalumus:

- lyčių aspekto integravimu paremtas požiūris pasitelkia į pagalbą visus išteklius ir panaudoja juos taip, kad būtų pasiekta didžiausia nauda visiems – vyrams, moterims, berniukams ir mergaitėms;
- lyčių aspekto integravimo strategija skatina identifikuoti ir panaudoti visas vykdomos politikos ir įgyvendinamų projektų galimybes bei taip siekti kuo didesnės lyčių lygybės;
- lyčių aspekto integravimo strategija gali apimti konkrečias moterų iniciatyvas tokiose strateginėse srityse kaip įstatymų leidyba, pasirinkimo ir dalyvavimo teisė sprendimų priėmimo, taip pat gali būti nukreipta prieš paslėptą šališkumą, kuris veda į neteisingos ir šališkos lyčių atžvilgiu situacijos susidarymą visose politikos srityse;
- lyčių aspekto integravimo strategija leidžia politikos kūrėjams ir praktikams susitelkti ne tik ties lyčių nelygybės pasekmėmis ir rezultatais, bet ir identifikuoti bei reaguoti į procesus, kurie sukelia visas tas pasekmes.

Lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimas kaip kad ir jos suvokimas skiriasi priklausomai nuo valstybės. Vienose Europos Sąjungos šalyse ši koncepcija suvokiama tik lygių galimybių aspektu, kitose šalyse tuo tarpu siekiama vienodo vyrų ir moterų dalyvavimo priimant svarbius sprendimus, inicijuojamos reformos. Tačiau visgi ši strategija – tai didelis žingsnis pirmyn link suvokimo, kad pokyčiai ilgajame laikotarpyje, kurie palankūs moterims, yra svarbus ne tik moterų, bet ir vyrų pasiekimas²⁴. Tai paskata skirti dar daugiau dėmesio lyčių lygybės klausimams visuomenėje integruojant lyčių lygybės probleminius klausimus į visas politikos sritis.

²⁴ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokojoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

1.3. Lyčių aspekto integravimo patirtis ir problemos Europos Sąjungoje

Lyčių lygių galimybių problema išlieka aktuali visame pasaulyje. Nerasime nei vienos pasaulio šalies, kurioje moterų pajamų, dalyvavimo politikoje bei sprendimų priėmimo ir daugelis kitų rodiklių būtų lygiaverčiai arba aukštesni negu vyrų²⁵. Įdomus faktas yra tai, jog dėl ribotų moterų galimybių gauti išsilavinimą bei dalyvauti darbo rinkoje Afrika praranda žymią dalį BVP. Kai kurie tyrimai rodo, kad Afrikos ekonomika per pastaruosius 30 metų būtų dvigubai išaugusi, jei būtų skiriama daugiau dėmesio lygioms lyčių galimybėms²⁶.

Visgi reikšmingas pasiekimas – tai vis didėjantis siekis skatinti lyčių lygybę ir suvokimas, jog tai tikrai reikalingas dalykas. Taip pat yra vis labiau įsisavinama, jog šio aspekto įgyvendinimas svarbus ir naudingas ne tik moterims, bet ir vyrams. Kitas svarbus faktas yra spartėjanti moterų pažanga. Moterys vis labiau įsilieja į darbo rinką, jų išsilavinimo lygis aukštėja, vis daugiau moterų intensyviau įsitraukia į visuomeninį ir politinį gyvenimą. Nemenkinant to, kas paminėta anksčiau, reikia pridurti, kad daugelyje Europos šalių dar tikrai yra kur tobulėti šioje srityje. Nors Europos moterys lygias galimybes užsitikrino *de jure*, realybėje jos vis dar per mažai naudojami savo teisėmis lyčių lygių galimybių srityje. Moterys galėtų kur kas labiau ir intensyviau dalyvauti visuomeniniame bei politiniame gyvenime, bei įnešti svaresnę indėlį priimant sprendimus. Deja, tačiau tenka pripažinti faktą, kad moterys dar yra diskriminuojamos daugelyje gyvenimiškų sferų, o blogiausia tai, kad su laiku atsiranda naujos nelygybės formos²⁷. Nors ir atrodo, kad teisinė bazė jau neblogai sutvarkyta, visgi daugelyje Europos Sąjungos šalių dar susiduriama su problemomis įgyvendinant lyčių aspekto integravimo strategiją ekonomikos sektoriuje. Teisinės bei politinės priemonės kovojant su lyčių nelygybe taip pat neužtektinai efektyvios²⁸.

Galima daryti prielaidą, kad įvairūs politiniai, ekonominiai, kultūriniai visuomenės veiksniai nulemia lyčių netolygios galios visuomenėje pasiskirstymą, o tai savo ruožtu lemia lyčių politinės, ekonominės ir socialinės nelygybės rodiklius. Daugelyje Europos Sąjungos šalių ekonominės galimybės yra netolygiai transformuojamos į socialines. Reikia paminėti, jog ši situacija šiek tiek geresnė tarp naujų Europos Sąjungos valstybių narių, nes daugumos iš jų ekonominiai ištekliai nėra dideli, tačiau jos pasižymi aukštu žmonių išsilavinimo lygiu. Nors Švedija yra lyderė lyčių lygybės

²⁵ Human Development Report 2004. Cultural Liberty in Today's Diverse World. United Nations Development Programme, 2004. – ISBN 0-19-522146-X. http://hdr.undp.org/en/media/hdr04_complete.pdf [žiūrėta 2009 10 22]

²⁶ World Bank Newsletter Fall '09. Gender Equality as Smart Economics. A World Bank Group Action Plan. October 2009. FINAL IDA16 and Gender Equality: Is A Breakthrough Possible? Heidemarie Wiecezorek-Zeul, German Federal Minister for Economic Cooperation and Development. <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/336003-1205954955184/NewsletterOct5.pdf> [žiūrėta 2009 10 21]

²⁷ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

²⁸ Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmas. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

požiūriu, tačiau švedės moterys uždirba vis dar mažiau nei švedai vyrai. Įdomu ir tai, kad moterų uždarbio disproporcijos (palyginus jį su vyrų uždarbiu) yra ypač netolygios Europos Sąjungos valstybėse senbuvėse, na o geriausia situacija šiuo požiūriu visgi yra Skandinavijos valstybėse. Reikia pažymėti, jog visose Europos Sąjungos valstybėse yra sudarytos vienodos sąlygos skirtingų lyčių atstovams siekti mokslo ir ryški tendencija, jog moterys šiomis paslaugomis naudojasi dažniau. Turbūt galima daryti išvadą, jog moterims reikia įdėti daugiau pastangų norint užimti politinę ar ekonominę padėtį, kuri tuo tarpu vyrams būtų lengviau prieinama²⁹.

Lyčių lygybės įtvirtinimo pažanga Europoje susiduria su nemažai problemų. Daugelyje šalių lyčių lygybė nėra laikoma prioritetiniu klausimu ir visų pirma dėmesys kreipiamas į kitokio pobūdžio sunkumus. Kad ir tokius kaip skurdas, kariniai konfliktai, ekologinės bėdos ir pan. Tokie dalykai žymiai greičiau atkreipia politikų ir visos visuomenės dėmesį bei imamasi veiksmų situacijai spręsti. Minėtosios problemos ne vienodai veikia vyrus ir moteris ir gali apriboti jų teisę laisvai apsispręsti bei pasirinkti. Taigi metai iš metų lyčių lygybė vis neįgauna prioritetinės srities statuso ir vis atsiranda kitų sprendinų dalykų, kurių svarba, kaip manoma, yra žymiai didesnė ir į juos reaguoti reikia kiek įmanoma operatyviau³⁰.

Skirtingų lyčių nelygybės modelius Europos Sąjungos šalyse lemia valstybės turimas vaidmuo kalbant apie socialinės gerovės procesus, taip pat istorinis ideologinis šeimos (bendruomenės) ir individo reikšmingumo suvokimas visuomenėje. Šiaurės šalyse vyrauja piliečių visuotinės lygybės samprata, socialinės partnerystės principai, lygios galimybės. Stengiamasi apginti individo kaip piliečio teises, o ne kaip rinkos dalyvio – taip lyčių santykiai reguliuojami teisinėje srityje. Vokietijoje ir į ją panašiose šalyse visuomenės pagrindas – šeima, o Didžiojoje Britanijoje svarbus laisvas individo apsisprendimas bei galimybės visiems vienodai dalyvauti lygiaverčiuose ekonominiuose mainuose. Skirtingi ideologiniai požiūriai lemia skirtingus lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo būdus bei priemones tam pasiekti³¹.

J. Reingardienė pastebi, jog Europos Sąjungos šalims įgyvendinant lyčių aspekto integravimo strategiją išryškėja nacionaliniai skirtumai bei pasiekimai vykdant kovą su diskriminacija, atsiskleidžia sudėtingas ekonominis ir socialinis kontekstas. Autorė išskiria tris Europos Sąjungos lyčių kontraktų tipus. Pirmajam iš jų būtų galima priskirti **Šiaurės šalis bei daugumą Europos Sąjungos naujųjų šalių**. Jos pasižymi aukštais užimtumo rodikliais (dauguma moterų ir vyrų dirba visiško užimtumo sektoriuje) bei vyrų ir moterų ekonominio aktyvumo dideliais tempais. Išsilavinimo lygis irgi ganėtinai

²⁹ Tamutienė I. Lyčių nelygybės matavimai ir interpretacija Europos Sąjungoje // Sociologija. Mintis ir veiksmas. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 79-87. – ISSN 1392-3358

³⁰ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

³¹ Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmas. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

aukštas. Šios šalys susiduria su didelės profesinės ir vertikalios lyčių segregacijos darbo rinkoje problema. Daugelis Šiaurės šalių moterų dirba viešajame sektoriuje (socialinis darbas, švietimas, sveikata). Didelis valstybės dėmesys skiriamas viešosioms pagyvenusių žmonių ir vaikų priežiūros paslaugoms, o visa tai pagreitino moterų įsiliejimą į darbo rinką. Tokiu būdu valstybė itin padeda palengvinti šeimos ir profesinių įsipareigojimų suderinimą, o tam tikrų socialinių sluoksnių atstovų priežiūros infrastruktūros tobulinimas – taip pat labai reikalingas žingsnis šiuolaikinėse visuomenėse. Minėtoms šalims būdingas lyčių kontraktas, kuris vadinamas dvigubo šeimos maitintojo modeliu. Šalys, kuriose vyrauja šis lyčių kontrakto tipas dažniausiai susiduria su tokiais problemomis kaip tradiciškai ir kultūriškai moterims tenkančia didžiausia atsakomybe rūpintis namų ruoša bei lyčių segregacija darbo rinkoje. Remiantis Šiaurės šalių patyrimu užimtumo srityje stengiantis įgyvendinti lyčių lygias galimybes, svarbu suprasti, kad reikšmingas faktorius yra moterų atstovavimas priimant strateginius sprendimus, strateginiai mechanizmai, skirti ideologinėms bei institucinėms kliūtims šalinti³².

Mažesnė moterų negu vyrų dalis visiško užimtumo srityje būdinga Olandijai, Austrijai, Vokietijai, Liuksemburgui (**kontinentinės Europos šalims**). Čia moterys dominuoja dalinio užimtumo sektoriuje. „Šiose šalyse dominuoja vyro-šeimos maitintojo ir žmonos, dirbančios nepilną darbo dieną bei prižiūrinčios namus, kontrakto tipas“ (Reingardienė, 2004, p. 17). Visgi tai nereiškia, jog kiekvienu atveju moteris savo noru pasirenka dirbti tik dalį dienos. Namų ruošos darbai visų pirma tenka moteriai, taipogi, ne taip, kaip Šiaurės šalyse, čia viešosios pagyvenusių ir vaikų priežiūros paslaugos nėra taip gerai išvystytos. Taigi dažnai visai natūraliai moterys, turinčios mažamečių vaikų, dirba dalinio užimtumo sektoriuje. Lyčių aspekto integravimo strategija pabrėžia, kad įdomi tendencija klostosi Vakarų Europoje, kur keičiasi valstybės vaidmuo. Pagal šią tendenciją valstybė siekia atsidurti koordinatoriaus pozicijoje bei atlikti daugiau valdymo veiksmus, o ne būti reguliuojančia struktūra. Norima palikti svarbius klausimus spręsti rinkai, sąmoningai ir pilietinei visuomenei. Besiklostanti tokia situacija tikrai negali būti vertinama palankiai lyčių lygybės aspekto integravimo atžvilgiu, kadangi šitokia valstybės pozicija sąlygoja ekonomikos, bet ne žmogiškųjų santykių pozityvią raidą. Centrinė ir Rytų Europa daug dėmesio skiria tam, kad būtų įtvirtinti anksčiau pasiekti laimėjimai lyčių lygių galimybių srityje. Šiose visuomenėse susiklostė palanki situacija kurtis įvairioms moterų organizacijoms bei judėjimams. Pilietinės visuomenės raida taipogi šiose visuomenėse leido moterims aktyviau ir efektyviau dalyvauti priimant sprendimus. Daugumai ankstesnių Centrinės ir Rytų Europos režimų yra būdinga gerai išvystyta infrastruktūra, dėl ko moterims yra lengviau suderinti apmokamą darbą bei pareigas šeimoje, užtikrinamas aukštas socialinės bei sveikatos apsaugos lygis ir geresnis

³² Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmai. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

priėjimas prie šių paslaugų. Visgi ir šiose šalyse pastebimi lyčių lygių galimybių integravimui skiriamo dėmesio netolygumai. Makroekonomikos problemos bei kiti sunkumai, kaip jau buvo kalbėta anksčiau, dažnai priverčia visas pastangas nukreipti į problemines sritis, o lyčių lygybės klausimai lieka nepalieti³³.

Grįžtant prie J. Reingardienės pastebėjimų, **pietinės Europos šalyse** (Ispanija, Italija, Graikija, Prancūzija) dauguma dirbančių moterų dirba pilną darbo dieną. Čia dalinis užimtumas yra šiek tiek mažiau paplitęs. Moterų ekonominio aktyvumo ir užimtumo lygis šiose šalyse yra mažesnis negu vyrų. Šiose visuomenėse labai svarbus vaidmuo tenka šeimai. Išryškėja lyčių darbo pasidalijimas į sferas: privačią-moterišką ir viešą-vyrišką. Kaip teigia J. Reingardienė, „lyčių kontraktas šiose šalyse išgyvena pereinamąjį laikotarpį: transformuojasi iš vis dar dominuojančio vyro-šeimos maitintojo, žmonos-namų šeimininkės į dvigubo šeimos maitintojo modelį (jis tampa ypač patrauklus tarp jaunesnės kartos asmenų) (Reingardienė, 2004, p. 17). Įdomus dalykas ir tai, kad gimstamumas šiose šalyse mažėja, o tam įtakos turi didėjantis moterų užimtumas bei per mažas valstybės rūpestis institucine vaikų priežiūra (iš anksčiau paminėtų valstybių, tai netaikoma tik Prancūzijai, kurioje institucinė vaikų priežiūra išplėtota gana neblogai)³⁴. Nors išskyrėme šalis į tris kategorijas pagal lyčių kontraktų tipus, visgi visoms šalims tam tikros problemos yra bendros: lyčių vaidmenų pasiskirstymas šeimoje, segregacija darbo rinkoje. Visgi priklausomai nuo lyčių kontrakto tipo, susidaro atitinkamos problemos atskirose šalyse bandant įgyvendinti lyčių aspekto integravimo politiką.

Europos Sąjungoje lyčių atžvilgiu pastebima netolygumo tendencija, ypač ekonominėje srityje: vyrų veikla ekonomikoje vertinama labiau nei moterų. Tai taipogi būdinga ir politikos sričiai. Įdomu tai, kad lyčių lygių galimybių netolygumui bendri šalies ekonominiai rodikliai neturi tiesioginės įtakos. Netolygios lyčių lygios galimybės būdingos Europos Sąjungos šalims senbuvėms ir naujokėms. Matant gražius Skandinavijos valstybių pavyzdžius, ir kitose šalyse galima tikėtis gerėjančios lyčių lygių galimybių situacijos³⁵.

Iškyla klausimas, tai visgi kokios priežastys lemia tai, jog lyčių lygybė nėra pasiekta iki šiol? Daugelyje šalių yra priimti įvairūs teisės aktai, kuriais draudžiama įvairių formų diskriminacija. Teisinės bazės sukūrimas šiuo klausimu itin svarbus ir niekam dėl to nekyla abejonių, tačiau visi sunkumai iškyla dėl to, kad nors lyčių lygybės aspekto integravimo principas ir užtikrinamas *de jure*, visgi susidūrus su diskriminacija realybėje, paaiškėja, jog toli gražu ne viskas veikia, kaip kad yra deklaruojama ir ne visada užtikrinama derama apsauga. Kitas sunkumas yra tai, jog moterys dažnai

³³ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

³⁴ Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmai. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

³⁵ Tamutienė I. Lyčių nelygybės matavimai ir interpretacija Europos Sąjungoje // Sociologija. Mintis ir veiksmai. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 79-87. – ISSN 1392-3358

šiuos klausimus nagrinėja ir dirba ties jais atribotos nuo svarbių visuomeninių procesų. Dažnai tokio moterų darbo rezultatas – svarios idėjos lyčių lygybės klausimais, kurios dėl minėtų priežasčių lieka neįgyvendintos praktikoje³⁶. Lyčių aspekto integravimas glaudžiai siejamas su reikšmingomis reformomis institucinėse struktūrose. Galima paminėti tokias Europos Sąjungos šalyse vykdomas institucines reformas: naujų darbo laiko alternatyvų paieška, plečiama viešoji priežiūros paslaugų infrastruktūra, įgyvendinami pozityvūs vaiko priežiūros atostogų modeliai. Svarbu pabrėžti, kad ne tik moterys, bet ir vyrai tampa darbo ir šeimos vaidmenų suderinamumo objektu³⁷.

Lygybės klausimai turėtų būti sprendžiami operatyviai ir dėmesingai bei tada ir ten, kur jie iškyla. Dažnai lyčių lygybei užtikrinti skirti mechanizmai turi ribotą galią ir laisvę veikti. Todėl sunku užtikrinti lygybę ypač jei nelygybės apraiškos atsiranda dėl sprendimų, priimtų kitose politikos sferose. Didelis minusas yra ir prastos moterų pozicijos sprendimų priėmimo srityje. Taigi reikia dirbti, kad vyrų ir moterų galimybės priimant sprendimus taptų lygiavertėmis ir jog lyčių lygių galimybių klausimams būtų teikiama prioritetinga reikšmė politikoje. Galima sakyti, kad tokia situacija tam tikra prasme susiklostė dėl naudotų metodų skatinant lyčių lygybę. Netgi kai politikos tikslas yra panaikinti lyčių nelygybę, visgi daug politinio gyvenimo sričių pateikia moterų specifines problemas ir politikos įgyvendinimas bei rezultatai yra labiau nukreipti į moteris. Aišku, jog negalima tikėtis maksimalaus rezultato, kai politika nukreipta tik į vieną problemos pusę. Svarbu visą visuomenę, tiek moteris, tiek vyrus, skatinti domėtis ir spręsti lyčių lygių galimybių problemas³⁸.

Vyrų ir moterų nelygybė apima ir daro įtaką visoms gyvenimo sritims, tad labai svarbu įtraukti kuo daugiau aukščiausio lygmens struktūrų ir priimančiųjų sprendimus tam, kad lyčių lygybės klausimai būtų kuo skubiau pradėti spręsti. Lyčių aspekto integravimo strategija – viena iš priemonių, leidžianti įtraukti ir moteris, ir vyrus į subalansuotą ateities visuomenės kūrimą.

Apibendrinant tai, kas buvo išsakyta, reikėtų pažymėti dvi pozityvias tendencijas. Visų pirma pasiektas lyčių nelygybės socialinis matomumas. Reikia pasidžiaugti, jog nemažai šalių renka statistinius rodiklius, kurie jau yra diferencijuojami remiantis lyčių aspektu, taipogi vykdomi tyrimai šioje srityje. Visa tai – išties pozityvūs reiškiniai, nes atskleista realybė paskatino dar didesnes diskusijas bei susidomėjimą. Antra, kai kuriose šalyse sustiprintos moterų galimybės bei pozicijos atstovauti politiniuose procesuose. Taigi nors lyčių lygybės klausimai daugelyje šalių dar nepatenka tarp prioritetinių, labai svarbu, jog lyčių lygybė būtų užtikrinta ne tik *de jure*, bet kad ir realybėje moterys plačiai ir nevaržomai galėtų naudotis savo teisėmis šioje srityje.

³⁶ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

³⁷ Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmas. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

³⁸ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

1.4. Kodėl reikia skirti dėmesį lyčių aspekto integravimui Lietuvoje ir su kokiais sunkumais/problemomis gali būti susiduriama?

Lyčių aspekto integravimas – išties svarbi strategija. Šioje strategijoje yra akcentuojami tam tikri dalykai, dėl kurių lyčių aspekto integravimas įgauna dar didesnę reikšmę ir vertę. Vienas iš tokių dalykų – „lyčių aspekto integravimo strategija priartina žmones prie politikos rengimo“ (Lyčių aspekto integravimo strategija, p. 12)³⁹. Čia turima omenyje, kad lyčių lygių galimybių klausimo iškėlimas skatina bet kokią atskirą politiką kreipti dėmesį į specifinius individų interesus bei poreikius (nesvarbu, ar tai vyrai, ar moterys). Toks požiūris padaro politiką efektyvesnę ir labiau pagrįstą, bei skatina įvairius ekonominius rodiklius (BVP ir pan.) pateikti konkrečiai išreiškiant žmonių gerovę (nes dabar jie yra neutralūs ir parodo vidutinius rodmenis). Visa tai padeda daryti stipresnę poveikį politikams, viešajai nuomonei. Remiantis lyčių aspekto integravimo strategija, politika bus artimesnė realiai situacijai, konkretiems vyrų ir moterų poreikiams. Lyčių aspekto integravimo strategija užtikrina geresnę valdymą, išsamų informacijos pateikimą, o tai veda į skaidresnę ir bešališkesnę politiką. Lyčių aspekto integravimo strategija įtraukia platesnį visuomenės ratą (tiek vyrus, tiek moteris) bei gerina suvokimą, kad visuomenės gerovė priklauso nuo optimalaus žmogiškųjų resursų panaudojimo. Taigi ir vyrai, ir moterys turi veikti išvien stengiantis panaikinti lyčių nelygybę, tuo pačiu didinant demokratijos laipsnį visuomenėje. Iki šiol lyčių lygybės klausimai bei problemos vis likdavo primiršti, tuo tarpu lyčių aspekto integravimo strategija padėtų iškelti šiuos klausimus į dienos šviesą bei suteikti jiems svorio tiek politikų, tiek visos visuomenės akyse. Strategija aiškiai pabrėžia, jog yra svarbi pusiausvyra tarp vyrų ir moterų ir kad strategijos įgyvendinimui prioritetą turėtų teikti ne tik moterys, bet ir vyrai. Visuomenė turi atkreipti dėmesį, nes lyčių aspekto integravimo strategijoje keliami klausimai yra aktualūs ir liečia kiekvieną individą, turi įtakos subalansuotai visuomenės raidai. Todėl neturėtų būti manoma, jog visų šių klausimų kėlimas yra „prabangos“ dalykas. Siekiant lyčių lygybės be galo svarbus yra visos visuomenės palaikymas, susidomėjimas, įsitraukimas sprendžiant šiuos klausimus. Kitas ne mažiau svarbus dalykas – turi būti atitinkama politinė sistema, įgyvendinanti aktyvius veiksmus lyčių lygybės srityje. Tarp politinių struktūrų ir visuomenės yra būtinas sutarimas, tikslo siekimas drauge. Visi paminėti dalykai yra aptariami lyčių aspekto integravimo strategijoje, kurios vienas iš tikslų taipogi yra keisti neigiamą požiūrį į lyčių lygybės klausimų svarbą, skatinti diskusijas šiuo klausimu bei stengtis atsiriboti nuo visų stereotipų ir į šią problemą pažvelgti nauju aspektu. Kitas reikšmingas dalykas yra tai, jog vyrai ir moterys nėra vienalytė grupė. Politika privalo skirti pakankamą dėmesį šiai įvairovei. Lyčių aspekto integravimo strategijos požiūriu skirtumai ir įvairovė pati savaime nėra problema, tačiau šie skirtumai labai susiję su hierarchiniu paskirstymu ir

³⁹ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

kelia grėsmę, jog visi visuomenės atstovai bus vertinami bei matuojami pagal vyrų normas. Šioje vietoje itin svarbu pabrėžti, kad lyčių aspekto integravimo strategija skiria dėmesį ir nehierarchinei įvairovei apskritai (dėl lyties, rasės, klasės ar keletu veiksnių). Yra atkreipiamas dėmesys į kiekvieno individualumą, jo savitą identitetą. Tad galima teigti, jog lyčių aspekto integravimo strategija yra žingsneliu priekyje ir kad tai ne tik darbas su lyčių lygybės klausimais. Minėtasis pašalinis strategijos sukeltas efektas teikia naudą visai visuomenei bei skatina lyčių lygybę⁴⁰.

Lyčių aspekto integravimo strategijoje pateikiami pamąstymai su kokiais sunkumais gali susidurti valstybė, nusprendusi įgyvendinti šią strategiją, tad visa tai taipogi aktualu ir Lietuvai. Anot strategijos, „daugelis problemų, kurios gali kilti, būtų susiję su netiksliu lyčių aspekto integravimo strategijos supratimu, egzistuojančiomis procedūromis, technologijomis ir priemonėmis ar politinės valios stoka“ (Lyčių aspekto integravimo strategija, p. 11). Kiekvieną iš jų aptarsime išsamiau:

- Jeigu lyčių aspekto integravimo strategija yra netinkamai suvokiama, ji gali būti pateikiama bei pristatoma kaip visiškai nauja strategija, kuri pakeičia jau esamą lyčių lygybės politiką. Neigiama yra tai, jog kai kurių vyriausybių tai gali būti panaudota kaip priežastis nutraukti specifinę lyčių lygybės politiką. Svarbu, jog visuomenė ir politikai suvoktų, kad lyčių aspekto integravimo strategija reikalinga tam, kad specifinė lyčių lygybės politika kaip tik būtų tęsiama, jog niekur nedingtų ir nepasidarytų per daug išskaidyta.

- Kita problema – neteisingas lyčių lygybės suvokimas. Svarbi ne tik lyčių lygybė *de jure*, kada įstatyminė bazė sutvarkyta bei panaikintos nuorodos į vyrus ir moteris atskirai, bet ir lyčių lygybė *de facto* – lygybė, vertinanti ir gerbianti vyrų ir moterų skirtumus, teisę į įvairovę, pripažįstanti vyrus ir moteris esant laisvais individais. Šiai lygybei skatinti reikia imtis pozityvių veiksnių, intensyviai įgyvendinti lyčių aspekto integravimo strategiją, ruošti įvairius veiksnių planus ir pan. Strategija apima moterų ir vyrų santykius ir jokių būdu neapsiriboja vien tik moterų problemomis.

- Sunkumų gali sukelti ir šalyje vyraujantis politinis požiūris. Tarp specifinės lygybės politikos ir lyčių aspekto integravimo strategijos politikos atstovai išvelgia nemažų skirtumų. „Anksčiau lygybės ekspertai nagrinėjo ir sprendė lyčių lygybės klausimus, o dabar įvairių politikos sričių ekspertai turi išmanyti lyčių lygybės klausimus“ (Lyčių aspekto integravimo strategija, p. 11). Strategija parengta taip, jog jai įgyvendinti svarbus yra atskirų struktūrinių padalinių, kurie seniau turėjo išskirtinę kompetenciją, glaudaus bendradarbiavimo užtikrinimas. Strategija taipogi gali skatinti politinių procesų reorganizavimą, įtraukti naujus išorinės politikos atstovus (pvz. visuomenines organizacijas) bei propaguoti jų bendradarbiavimą. Taigi strategija įneša naują požiūrį ir skatina įvairius pokyčius: procedūrinius, paties požiūrio į politikos formavimą peržiūrėjimo, naujų bendradarbiavimo formų, organizacinės kultūros pasikeitimo.

⁴⁰ Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

- Išskyla lyčių lygybės matavimo ir vertinimo problema. Lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimui kliūčių gali sudaryti politikos instrumentų ir technologijų trūkumas. Gali kilti poreikis pritaikyti esamus arba paruošti naujus politikos instrumentus, patobulinti statistikos pateikimą įvedant lyčių rodiklį kaip atskirą kintamąjį dydį.

- Žinių lyčių lygybės klausimais trūkumas – dar viena problema. Kaip jau buvo minėta, specifinės („tradicinės“) lyčių lygybės politikos rėmuose svarbus vaidmuo tenka lyčių lygybės specialistams. Tuo tarpu įgyvendinant lyčių aspekto integravimo strategiją lyčių lygybės klausimai apims visus institucijos padalinius ir nebebus vien tik specifinio padalinio veiklos sritis kaip kad būdavo anksčiau. Todėl kyla klausimas, ar politikos veikėjai sugebės tinkamai įvertinti ir identifikuoti lyčių interesus bei įgyvendinti sėkmingą politiką šiuo klausimu, nes politikos atstovai daugiau nebebus lygybės klausimų specialistai. Šie žmonės gali netgi tiksliai nesuvokti lyčių aspekto integravimo strategijos ir jos reikšmės, taigi gali susidaryti trūkumas tokių žmonių, kurie turėtų užtektinai žinių ir galėtų formuoti lyčių aspekto integravimo politiką. Problema dar labiau paaštrėja prisiminus, jog sprendimų priėmimo dalyvauja labai mažai moterų. Tad svarbu kaupti patirtį ir žinias šia tema, kurti duomenų banką⁴¹. Taigi žmonės, formuojantys politiką, turi būti gerai įsisavinę ir išmanę lyčių lygybės klausimus, taip pat svarbu, kad būtų organizuojami mokymai, nuolatinis mokymo procesas – viskas tik tam, kad strategiją būtų galima efektyviai įgyvendinti praktikoje.

- Kaip dar viena problema strategijoje iškeliamas klausimas, ar kas nors bus daroma praktiškai. Strategijos rengėjai daro prielaidą, kad vyriausybės gali tik priimti sprendimus, jog svarbu lygybę integruoti į visas politikos sritis, bet realiai nieko daugiau nedaryti, kad tai išties būtų įgyvendinta praktikoje. Ši strategija – madinga strategija, tačiau turinti ir labai svarbų tikslą – pasiekti lyčių lygybę. O tam reikia, kad politikai imtųsi rimtų veiksmų šalinant vyraujančią nelygybę tarp vyrų ir moterų, o svarbiausia – stengtųsi pašalinti šios nelygybės priežastis. Taipogi labai svarbu, kad valstybės biudžete būtų numatyti pakankami finansiniai ir žmogiškieji ištekliai, kadangi lyčių aspekto integravimo strategija apima visas įprastines politikos sritis. Be atitinkamų lėšų šią strategiją tinkamai įgyvendinti bus sunku ir kils pavojus, jog ji, kaip strategija, siekianti lyčių lygybės, bus diskredituota.

Įgyvendinant lyčių aspekto integravimo strategiją, žinoma, gali kilti ir kitų sunkumų. Be to reikia nepamiršti, kad norint sulaukti džiugių rezultatų, reikia įdėti daug pastangų bei skirti pakankamai laiko naujoms iniciatyvoms⁴².

Taigi Lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimas priartina politiką prie realių vyrų ir moterų poreikių bei vertybių, tad išties svarbu tam skirti atitinkamą dėmesį bei turėti omenyje visus

⁴¹ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

⁴² Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]

sunkumus, su kuriais gali būti susiduriama strategijos įgyvendinimo eigoje. „Lietuviškąją strategijos variantą apibūdina politinio įsipareigojimo trūkumas ginant lyčių lygybės principus, neadekvati strategijos samprata ir įgyvendinimo fragmentiškumas“, tad dar aktualiau tampa atsižvelgti į visas aptartas problemas (Reingardienė, 2004, p. 13)⁴³. Lietuvoje šios strategijos diegimas ekonomikoje apsiriboja tik darbo užmokesčio bei darbo ir užimtumo sritimis ir socialinių paslaugų sritimis⁴⁴. Tad Lietuvai dar tikrai yra kur tobulėti šioje srityje.

Pasaulyje naujausias šiuolaikinis požiūris formuojant valstybės ekonominę politiką remiasi lyčių lygybės analize. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo aspektas – naujas požiūris, nauja metodologija išsivysčiusių valstybių socialinės ir ekonominės plėtros strategijoje, kuriai skiriamas išskirtinis dėmesys ir šiuolaikiniuose Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose. Tad iškyla klausimas – o kaip gi realybėje integruojamas lyčių lygių galimybių aspektas Lietuvoje, kuris išties svarbus Lietuvos socialinei-ekonominei gerovei bei plėtrai? Kodėl reikia siekti moterų ir vyrų lygybės darbo rinkoje ir ar ne per brangiai, žiūrint iš valstybės ekonominio augimo ir šalies gerovės perspektyvos, visuomenei kainuoja per mažas dėmesys šiai sričiai? Kokia moterų padėtis versle? Toliau darbe ir bus nagrinėjamas ir įvertinamas šio aspekto integravimas į Lietuvos darbo rinką (antra dalis), analizuojama moterų padėtis, problemos ir galimybės versle (trečia dalis).

⁴³ Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmas. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358

⁴⁴ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

2. LIETUVOS MOTERŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE ANALIZĖ:

2.1. Moterų darbo jėgos aktyvumas bei užimtumas

Pagrindinius Europos Sąjungos (toliau ES) užimtumo politikos tikslus ir gaires įvardija Europos užimtumo strategija. Jau nuo pat savo gyvavimo pradžios ES (1957 m.) skyrė didelę reikšmę socialinės apsaugos ir užimtumo sričiai bei lyčių lygybės įgyvendinimo užtikrinimui minėtose srityse. 1997 metais buvo priimta Europos užimtumo strategija⁴⁵, kurios tikslas plėtoti darbo rinkų politikos konvergenciją, sukurti daugiau darbo vietų, gerinti darbo rinkų struktūrą bei kelti darbo vietų kokybę. Iki 2003 metų užimtumo strategijos tikslai buvo pateikti remiantis keturiomis pagrindinėmis pakopomis („pillars“): darbingumas, verslumas, adaptacija ir lygios galimybės. Minėtos pakopos kasmet yra perkeliamos į ES šalių narių nacionalines veiksmų programas. Europos užimtumo strategija – viena iš Lisabonos strategijos⁴⁶ pagrindinių sudedamųjų dalių. 2000 metais priimta Lisabonos strategija siekia didinti ES gyventojų užimtumo lygį, stiprinti socialinę sanglaudą ir ekonomines reformas žiniomis grindžiamoje ekonomikoje. Anot J. Reingardienės, „Lisabonos strategijos pagrindinis tikslas apibūdinamas kaip siekis per dešimtmetį Europos Sąjungą paversti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje darni ekonominė plėtra būtų suderinta su didesniu ir geresnės kokybės užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda“ (Reingardienė, 2004, p. 12). Užimtumo srityje Lisabonos strategija siekia maždaug 3 % metinio ekonomikos augimo, iki 2010 m. siekiama padidinti užimtumo lygį nuo dabartinio 61 % vidurkio iki 70 % bei sumažinti nedarbo lygį iki 7 %, o dirbančių moterų lygį padidinti nuo vidutiniškai 51 % iki 60 %⁴⁷.

Lietuva yra pasiekusi neblogų makroekonomikos rezultatų. Tą pastebime ir iš pirmosios lentelės (žr. 1 lent.).

⁴⁵ European Employment Strategy.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanemploymentstrategy.htm> [žiūrėta 2009 10 21]

⁴⁶ The Lisbon Strategy. <http://portal.cor.europa.eu/lisbon/Profiles/Pages/welcome.aspx> [žiūrėta 2009 10 21]

⁴⁷ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokojoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

1 lentelė. Lietuvos makroekonomikos ir socialiniai rodikliai 2000-2007 metais

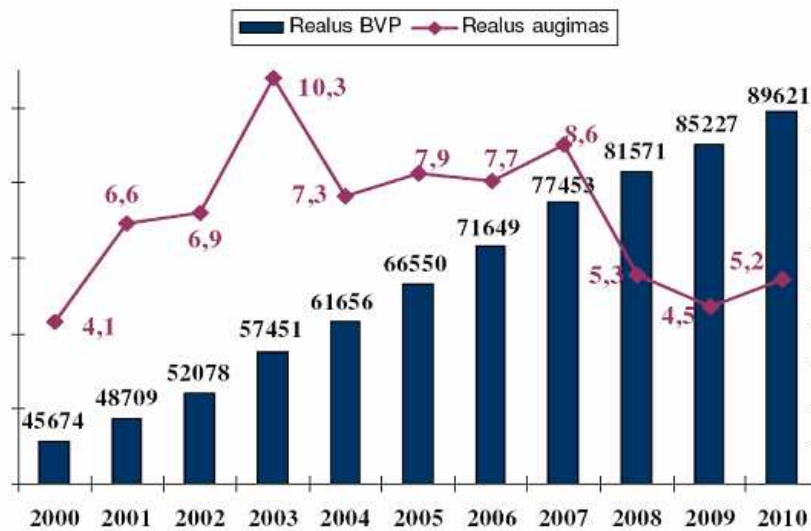
	2000 m.	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.
Realus BVP , metinis pokytis proc.	4,0	6,5	6,8	10,3	7,3	7,6	7,5	8,9
VKI (infliacija) , metinis pokytis proc.	1,4	2,0	-1,0	-1,3	2,9	2,6	3,8	8,1
Viešojo sektoriaus biudžeto deficitas , proc. BVP	2,8	2,1	1,3	1,2	1,4	0,5	1,3	1,2
Valstybės skola , proc. BVP	27,8	26,6	25,3	21,2	19,4	18,7	18,2	17,3
Realusis vartojimas , metinis pokytis proc.	5,9	3,0	4,2	4,5	4,7	4,8	5,0	5,8
Realiosios investicijos , metinis pokytis proc.	-11,8	17,0	10,7	2,4	2,0	1,9	1,2	1,0
Nedarbo lygis , proc. (SD tyrimų duomenys)	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3	5,6	4,3
<i>Moterų</i>	13,9	14,7	12,9	12,2	11,8	10,2	5,7	4,3
<i>Vyrų</i>	18,8	19,9	14,6	12,7	11,0	10,0	5,5	4,3
Realusis darbo užmokestis , metinis pokytis proc.	-5,1	-0,3	3,8	7,8	6,8	6,0	15,0	17,7
Moterų darbo užmokestis, santykiyje su vyrų darbo užmokesčiu , proc.	81,7	81,4	81,2	81,0	81,4	83,1	82,5	80,7

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, LR Finansų ministerija

Visgi socialiniai indikatoriai, kurie atspindi gyventojų užimtumo, pajamų ir vartojimo lygį, gerokai atsilieka nuo makroekonominių rodiklių augimo tempų (žr. 1 lent.)⁴⁸. Pavyzdžiui, BVP ir realaus vartojimo tempų skirtumas (žr. 1 pav.): realus BVP Lietuvoje (BVP išreikštas prekėmis, t.y. gamybos rodiklis, atspindintis kiekio pasikeitimus) kasmet didėjo, tačiau, kaip rodo Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Finansų ministerijos pateikta realaus BVP dinamika⁴⁹, realaus vartojimo tempai yra beveik du kartus mažesni už BVP augimo tempus.

⁴⁸ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

⁴⁹ 2008 metų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių projektas. – Vilnius: Lietuvos Respublikos finansų ministerija.
http://www.finmin.lt/finmin.lt/failai/naujienos/2008_10_16_biudžeto_pristatymas_seimui.pdf [žiūrėta 2009 10 21]



Šaltinis: LR finansų ministerija, LR valstybių biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių projektas, 2008

1 pav. **Realus BVP dinamika 2000-2010 metais (mln. Lt)**

Lietuvos BVP, o kartu ir BNP rodiklių augimas 2000-2008 metais taipogi pateikiamas 1 priede. Neoklasikinės ekonomikos teorijos požiūris buvo plačiai paplitęs pasaulyje. Tai požiūris, kad makroekonomika yra neutrali moterų ir vyrų lygių galimybių aspektu. Visgi iš tiesų taip nėra. Pagal šiuolaikinę lyčių lygybės teoriją, lyčių lygybės asimetrija susiklosto užsienio prekybos ir užsienio investicijų politikoje, fiskalinėje, pinigų ir kreditų teikimo politikoje bei gyventojų pajamų politikoje. Visa tai reiškia, kad **makroekonomika ir makrosocialinė politika yra lyčių lygybei asimetriška moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo pasekmių atžvilgiu**. Taipogi, iškraipymai, pasireiškiantys mikroekonominės politikos lygmeniu (darbo užmokesčio, darbo užimtumo ir gyventojų pajamų srityse) ir mezolygmeniu (stambaus, smulkaus ir vidutinio verslo, privatizavimo, finansų ir realaus – gamybos sektorių srityse) vėlgi daro įtaką ir makroekonomikai⁵⁰.

Formuojant šalies BVP yra itin svarbus lyčių lygybės aspektas. Vienas iš BVP apibrėžimų – visų tam tikru periodu ekonomikoje sukurtų pridėtinių verčių suma. Svarbu pabrėžti, jog itin reikšminga ekonomikos sritis – reproduktyvioji ekonomika, „atsakanti“ už žmogiškojo potencialo reprodukciją, Lietuvos BVP produkcijoje visgi neatsispindi. Nematomi lieka žmogiškojo kapitalo ir darbo jėgos kaštai. Namų ūkių ekonomika – nematoma ekonomika – yra taip pat svarbi kaip ir kitos ekonominės veiklos rūšys, kadangi joje sukuriama pridėtinė vertė, įnešanti svarbų indėlį į šalies BVP. Už minėtą veiklos sritį dažniausiai atsakingos moterys: namų įranga, poilsio organizavimas, šeimos kultūros, tradicijų puoselėjimas, darbas auklėjant vaikus, senelių ir suaugusių šeimos narių rūpyba labiau

⁵⁰ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

remiasi į moters pečius. Svarbią šalies nacionalinio turto dalį sudaro neapmokamos namų ūkių rūpybos ekonomikos rezultatai, be kurios neįmanomas žmogaus gyvybės palaikymas, žmogiškųjų išteklių kokybės kilimas, darbo jėgos formavimas viešajam ir privačiajam sektoriui. Didele dalimi nuo žmogiškųjų išteklių kokybės priklauso šalies ekonominis klestėjimas, konkurencingumo rezultatai.

Taigi į šalies BVP neįeina reproduktyvusis darbas, jis niekaip neapskaitomas, nematuojamas ir neapmokamas. Tačiau vykstant globalizacijai visame pasaulyje pradeda nykti riba tarp produktyvaus (gamyboje, rinkoje) ir neproduktyvaus (intelektinio, reprodukcinio) darbo. Įvertinti pastarąjį BVP struktūroje yra ganėtinai sudėtinga. Tačiau pasaulyje jau yra žinomi metodai, kaip tai galima padaryti: reikia apskaityti bei įjungti elementus, kurie apjungia neapmokamą darbą, į nacionalinių sąskaitų sistemą. Visgi tai nėra paprasta. Tokių elementų yra keturi: privatus namų ūkis žemės ūkio sektoriuje, šešėlinės ekonomikos sektorius, rūpybos ekonomika namų ūkyje (aprūpinant šeimos narius) bei visuomeninė, bendruomeninė ir labdaros veikla. Pirmuosius du elementus galima apskaičiuoti pagal žinomas metodikas, tačiau paskutinius du elementus įvertinti itin sunku – tiek techniniu, tiek koncepciniu požiūriu⁵¹.

Lyčių lygybės politika yra neatsiejama ES politikos dalis, taip pat vienas iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos prioritetų, nes moterų užimtumas yra viena iš svarbiausių moterų ekonominės autonomijos ir visuomenės ekonominės gerovės prielaidų. Šios strategijos gairėse išdėstyti tikslai pabrėžia poreikį peržiūrėti lyčių lygybės rodiklius ir vykdyti lyčių aspekto integravimo politiką visuose lygmenyse. Europos komisija ataskaitoje apie 1999-2000 m. Europos užimtumo strategiją pabrėžė faktą, kad vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims yra ekonominė būtinybė ir kad dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje ES šalių bendrasis nacionalinis produktas kasmet didėjo maždaug penktadaliu (2,3 %). Moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra viena iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos tikslų – ekonominio augimo ir lyčių lygybės – įgyvendinimo prielaidų⁵².

Lietuvoje pasiekta ženkli pažanga, siekiant įtvirtinti lygias galimybes teisės aktuose bei kituose lyčių lygybės įgyvendinimo strateginiuose dokumentuose (žr. 2 priedą), tačiau faktinė moterų ir vyrų nelygybė tebeišlieka. Darbo rinka nėra neutrali lyčių atžvilgiu. Lyčių lygių galimybių užtikrinimas yra socialinės sanglaudos bei ekonomikos augimo priemonė. Visuomenės demografinis senėjimas bei gyventojų raidos pokyčiai padarė dar aktualesnį efektyvesnio moterų užimtumo potencialo išnaudojimo klausimą. Vis svarbesnis tampa aktyvus moterų dalyvavimas darbo rinkoje sudarant kuo palankesnes sąlygas derinti šeimą ir darbą. Visa tai tampa socialinės ekonominės politikos prioritetu⁵³.

⁵¹ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

⁵² Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

⁵³ Kanopienė V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas // Socialinis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, Nr. 4 (2), p. 5-12. – ISSN 16-48-47-89 26

Antrinę moterų statusą darbo rinkoje ir apskritai visuomenėje lemia kultūriniai veiksniai, istorija ir dominuojančios galios struktūros. Su laiku skirtumas tarp šeimos ir darbo svarbumo mažėja moterų vertybinėse nuostatose⁵⁴. Moterims ypač būdinga orientacija į šeimą. 2-oje lentelėje pavaizduota vertybinių nuostatų hierarchija bei jos dinamika nuo 1990 metų.

2 lentelė. Gyvenimo sričių vertinimas „Labai svarbi“, %

Gyvenimo sritis	Moterys					Vyrai				
	1990	1992	1994	2000	2009	1990	1992	1994	2000	2009
Šeima	71	71	63	67	66	57	59	50	52	53
Darbas	42	47	40	53	49	41	48	50	56	50
Religija	20	20	20	19	12	9	11	11	5	6
Draugai, pažįstami	18	18	16	23	23	19	14	24	26	23
Laisvalaikis	15	18	15	19	23	18	19	21	23	22
Politika	13	4	4	4	3	12	9	7	5	5

Šaltinis: Purvaneckienė G. Moterų informacijos centras, 2009, p. 10

Iš lentelės matome, jog vertybinės nuostatos per visą Nepriklausomybės laikotarpį liko ganėtinai stabilios. Pagrindinės Lietuvos moterų ir vyrų gyvenimo vertybės: šeima ir darbas. Visgi tam tikri pokyčiai vyksta: bėgant laikui, mažėjo skirtumas tarp šeimos ir darbo, kaip labai svarbių gyvenimo sričių, vertinimo. Jei 1990-aisiais šis skirtumas sudarė 29 % moterims ir 16 % vyrams, tai 2009-aisiais – 17 % moterims ir tik 3 % vyrams. Daugumai moterų šeima išlieka labai svarbi visą gyvenimą, ypač 20-39 metų, t.y. vaikų auginimo laikotarpiu. Darbingo amžiaus laikotarpiu šeima lieka antroje vietoje, jauniausio amžiaus grupėje svarbiau už darbą draugai, pažįstami bei laisvalaikis, o vyriausioje amžiaus grupėje – religija. Vyrų vertybės kinta labai panašiai, bet darbingo amžiaus vyrams darbas yra truputį svarbesnis už šeimą. Nuo 1990 m. šeimos svarba Lietuvos žmonių gyvenime šiek tiek mažėjo, darbo – didėjo. Kuo aukštesnis moterų ir vyrų išsimokslinimas, tuo labiau jie vertina ir šeimą, ir darbą⁵⁵.

Lietuvoje didėja moterų užimtumas, mažėja moterų ir vyrų užimtumo skirtumas. Vis dėlto moterų užimtumas vis dar tebėra mažesnis negu vyrų⁵⁶. Moterų **užimtumo lygis** (15-64 metų amžiaus užimtų asmenų ir to paties amžiaus visų gyventojų santykis), kuris 2000 metais sudarė 57,5 %, 2008-aisiais išaugo iki 61,8 % (žr. 3 lent.)⁵⁷.

⁵⁴ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

⁵⁵ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

⁵⁶ Lietuvos moterų šiandien. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6633> žiūrėta [2009 11 15]

⁵⁷ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

3 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo ir užimtumo lygiai pagal amžiaus grupes ir lytį, vidutinis metinis skaičius, procentais

Amžiaus grupės	Darbo jėgos aktyvumo lygis					Užimtumo lygis				
	2000	2005	2006	2007	2008	2000	2005	2006	2007	2008
Vyrai										
15-64	74,2	72,0	70,5	71,0	71,4	60,1	66,0	66,3	67,9	67,1
15-24	41,7	29,3	29,3	31,8	35,4	28,4	24,6	26,4	29,6	30,9
25-54	89,7	90,0	88,7	87,9	87,4	73,8	83,3	84,1	84,3	82,7
55-64	57,6	63,8	59,9	63,3	63,0	49,9	59,1	55,7	60,7	60,2
65+	10,3	6,3	7,1	9,3	9,7	9,8	6,3	7,0	9,3	9,4
Moterys										
15-64	67,1	64,9	64,6	65,0	65,5	57,5	59,4	61,0	62,2	61,8
15-24	30,6	20,5	23,1	22,8	26,0	22,2	17,4	20,9	20,5	22,2
25-54	88,0	85,8	83,8	84,2	83,8	76,1	78,8	79,5	80,8	79,7
55-64	35,9	44,5	47,6	49,7	50,0	33,0	41,7	45,1	47,9	47,7
65+	6,1	2,6	3,2	3,4	3,7	6,0	2,6	3,1	3,4	3,6

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis 2009, p. 138

Lisabonos strategijos tikslas 2010 metams pasiekti 60 % užimtumo lygį buvo įvykdytas jau 2006 metais, kada moterų užimtumo lygis šoktelėjo iki 61 %⁵⁸. Lyginant 2008 metų moterų užimtumo lygį su 2007 metais, jis nežymiai sumažėjo. 15-64 m. amžiaus gyventojų užimtumo lygis 2009 m. II ketvirtį buvo 60,3 % (vyrų užimtumo lygis 60,3 %, o moterų - 60,4 %)⁵⁹. Remiantis 2009 m. II ketvirčio duomenimis matome, kad ir šiais metais moterų užimtumas mažėja, tačiau vyrų užimtumo lygis krito žymiai daugiau nei moterų. Kalbant apie moterų užimtumo lygį, Lietuva ir Europos Sąjungos lygmenyje atrodo gana neblogai (žr. 3 priedą)⁶⁰.

Pastebima didelė moterų užimtumo lygio diferenciacija priklausomai nuo amžiaus grupės. 25-54 m. amžiaus grupėje moterų užimtumas 2000-2008 metais buvo didžiausias. Moterų **darbo jėgos aktyvumas** (15-64 metų amžiaus darbo jėgos santykis su dirbančiais ir bedarbiais) taipogi didžiausias 25-54 m. amžiaus grupėje. Įdomi tendencija, jog pensinio amžiaus moterų darbo jėgos aktyvumas ir užimtumo lygis didėja. Nepaisant to, vyresnio amžiaus moterų užimtumo rodikliai yra gerokai žemesni negu vyrų. Ekonominis moterų aktyvumas nuo 2006-ųjų augo, tačiau išlieka mažesnis nei vyrų, ką galima sieti su tuo faktu, jog moterys aktyviau studijuoja. Moterų aktyvumas 2008 metais siekia 65,5

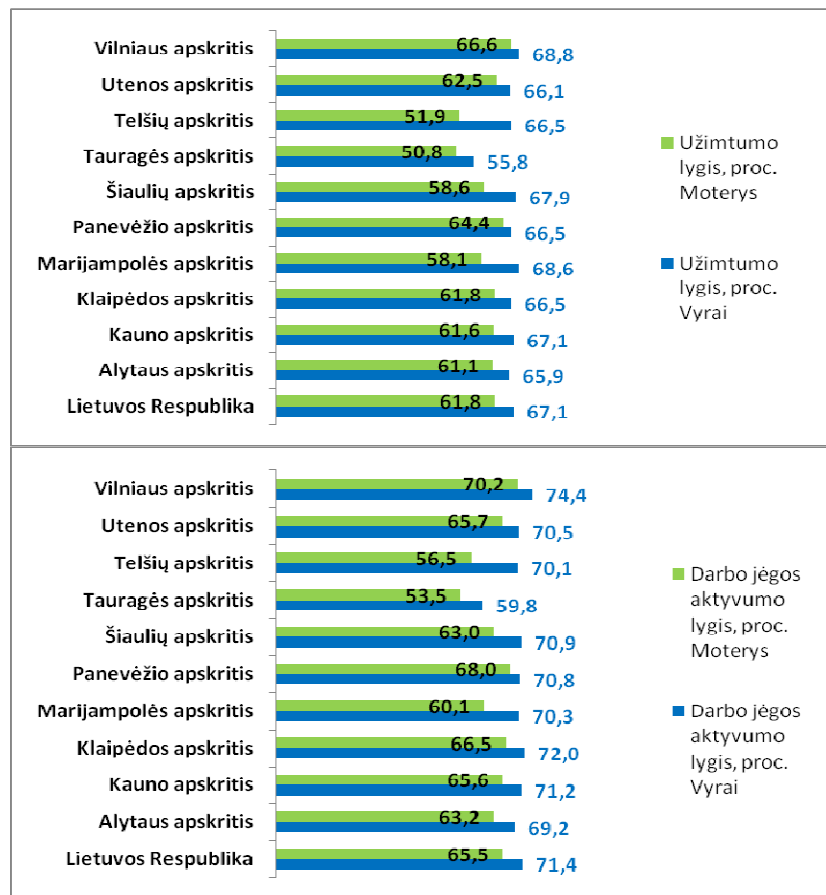
⁵⁸ Lietuvos moterys šiandien. LR Statistikos departamentas. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6633> [žiūrėta 2009 11 15]

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinė statistika. <http://www.socmin.lt/index.php?1713385148> [žiūrėta 2009 11 15]

⁶⁰ Commission of the European Communities. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2007. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0049en01.pdf [žiūrėta 2009 10 21]

%, o vyrų – 71,4 %. Tiek vyrų, tiek moterų užimtumo lygis yra mažesnis už jų aktyvumo lygį (žr. 3 lent.).

2-ajame paveiksle matome, kad visose Lietuvos apskrityse 2008-aisiais moterų užimtumo ir aktyvumo lygis nedaug skyrėsi nuo bendrųjų Lietuvos rodiklių. Moterų užimtumo lygis žemiausias buvo Tauragės, Telšių apskrityse, o didžiausias – Vilniaus bei Klaipėdos apskrityse. Moterų darbo jėgos aktyvumo lygis žemiausias taipogi buvo Tauragės bei Telšių apskrityse, o didžiausias – Vilniaus ir Panevėžio apskrityse. Visose apskrityse moterų užimtumo lygis bei darbo jėgos aktyvumo lygis yra žemesnis nei vyrų. Mažiausiai aktyvumu pasižymėjo Tauragės apskrities vyrai. Šioje apskrityje vyrų užimtumas taipogi buvo mažiausias.



Šaltinis: Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. Požymiai: lytis, administracinė teritorija, statistiniai rodikliai ir metai, LR Statistikos departamentas, 2008

2 pav. Vyrų ir moterų užimtumo lygio bei darbo jėgos aktyvumo lygio pasiskirstymas pagal apskritis 2008 metais (procentais)

Iš Statistikos departamente skelbiamų duomenų apie gyventojų užimtumą (žr. 4 lent.) matome, kad moterų tarpe mažiau užimtųjų ir daugiau bedarbių, taip pat jos sudaro mažesnę darbo jėgą. Ypač

ryškus skirtumas tarp sutrumpintą darbo dieną dirbančiųjų, nes moterų šioje grupėje yra 4,3 procentiniais punktais daugiau.

4 lentelė. Pagrindiniai gyventojų užimtumo rodikliai 2008 m. (I ketvirtis)

	Vyrai	Moterys
Užimti gyventojai		
Visą darbo dieną	94,8%	90,5%
Sutrumpintą darbo dieną	5,2%	9,5%
<i>Žemės ūkyje, medžioklėje, žuvininkystėje ir miškininkystėje</i>	9,5%	5,4%
<i>Pramonėje ir statyboje</i>	41,7%	19,1%
<i>Paslaugose</i>	48,8%	75,5%
Nedarbo lygis	4,6%	5,1%
Bedarbiai (tūkstančiais)	37,1	40,4
Darbo jėga (tūkstančiais)	802,8	785,0

Šaltinis: Užimtumas ir darbo rinka, LR Statistikos departamentas, 2008

Taip dažniausiai nutinka todėl, jog moteris namų ūkyje „privalo“ rūpintis namais, mažamečiais vaikais ar ligoniais. Tai vėlgi įrodo žmogiškojo kapitalo, kuris BVP struktūroje neatsispindi, problemą. Taip susidaro uždaras ratas: moteris dirba, bet trumpiau nei vyras, kadangi kažkas privalo pasirūpinti buitimi ir su ja susijusiomis problemomis. Moteris, pusę dienos išdirbusi „oficialų“ darbą, grįžta namo ir dirba jai „pagal prigimtį priklausančius“ darbus, už kuriuos, aišku, niekas nemoka ir laiko tai savaime suprantamu dalyku⁶¹. Lyginant su ES, Lietuvoje sutrumpintos darbo dienos forma nėra labai paplitusi (sutrumpinta darbo diena labiausiai paplitusi paslaugų sektoriuje), taigi lietuvės moterys dirba daugiau nei vidutinė europietė. Lyginant Lietuvą vėlgi su Europos Sąjunga, išryškėja tendencija, kad lietuvės anksčiau pradeda šeimos gyvenimą ir vėliau įsilieja į darbo rinką. Lietuvoje sunku išgyventi iš pensijos, tad lietuvės vėliau pasitraukia iš darbo rinkos nei kitos europietės. Taigi itin svarbu Lietuvos moterims sudaryti palankias sąlygas derinti darbą ir šeimą.

2002 m. Europos Tarybos susitikimo Barselonoje išvadose teigiama, viena iš pagrindinių moterų ekonominio aktyvumo kliūčių yra vaikų priežiūros įstaigų trūkumas. Todėl išvadose nurodoma, kad siekiant Lisabonos tikslų ES valstybės narės iki 2010 m. turi užtikrinti vaikų priežiūros paslaugas 90 % nuo 3 m. iki mokyklinio amžiaus vaikų bei 33 % iki 3 m. amžiaus vaikams⁶². G. Purvaneckienė taip pat pažymi, jog, nežiūrint į visuomeninių organizacijų pastangas įtraukti vyrus į vaiko priežiūrą,

⁶¹ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

⁶² Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokojoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

visiškos atsakomybės už vaikus jie dar neprisiima. Dėl to galime teigti, kad moterų dalyvavimą darbo rinkoje kaip ir anksčiau apunkina atsakomybė už vaikų priežiūrą⁶³. L. Matulaitės atliktame tyrime „Jaunimo požiūris į lyčių diskriminaciją“ taip pat prieita prie išvados, kad 17-19 metų jaunuolių tarpe merginos palankiau nei vaikinai vertina vyrus, einančius tėvystės atostogų⁶⁴. Anot kitame tyrime gautų išvadų – daugumai vyrų tėvystės atostogos daug labiau „apsimokėjo“ negu jų žmonoms. Vadinasi, eiti tėvystės atostogų daugeliu atvejų buvo pragmatinis sprendimas⁶⁵. Kadangi didesnė lygybė priklauso nuo moterų ir vyrų sėkmingo asmeninio ir šeimyninio gyvenimo įsipareigojimų derinimo, nepaprastai svarbu peržiūrėti dabartinės motinystės ir tėvystės atostogų nuostatas⁶⁶.

Taigi darbą turi daugiau darbingo amžiaus vyrų nei moterų. Moterų užimtumas ir ekonominis aktyvumas išlieka mažesnis negu vyrų. Nors lyginant su ES Lietuvos moterų užimtumo lygis išties atrodo neblogai. Visgi neigiama yra tai, jog nelygybė gali tapti dar stipresnė atsižvelgiant į gilėjančią ekonominę integraciją pasaulyje, kuri palankesnė mobilesnei bei lankstesnei darbo jėgai. Tai sukelia sunkumų moterims, kurios dažnai turi rinktis tarp darbo ir šeimos. Tad būtina didinti moterų užimtumo lygį, ieškoti efektyvesnių būdų, kaip galima būtų suderinti darbą ir šeimą, kovoti su lyčių stereotipais.

2.2. Moterų nedarbas ir diskriminacija

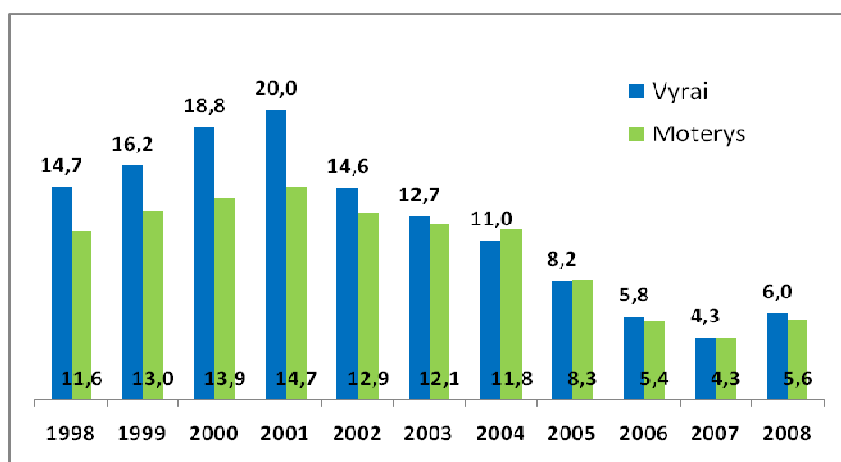
Dar viena problema – moterų nedarbas. 2009 m. II ketvirtį nedarbo lygis Lietuvoje buvo 13,6 %, bedarbių skaičius - 223,1 tūkst. žmonių. Kaip jau pastebėjome iš 4-osios lentelės, daugiau bedarbių yra tarp moterų nei vyrų (2008 m. I ketvirčio duomenimis). Tačiau pagrindinis moterų nedarbo bruožas – tai „kvalifikuotas“ nedarbas, nes netekusios darbo moterys turi aukštesnį išsilavinimą nei vyrai (žr. 4 priedą). Tai reiškia, kad moterys negali visiškai savęs realizuoti Lietuvoje, o valstybė neracionaliai naudoja žmogiškuosius išteklius. Moterų nedarbo lygis, 2001 metais sudaręs 14,7 %, 2007 metais sumažėjo iki 4,3 % (žr. 3 pav.).

⁶³ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

⁶⁴ Matulaitė L. Jaunimo požiūris į lyčių diskriminaciją: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. – 64 p.

⁶⁵ Reingardienė J. ir kt. Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės strategijų paieška. Tyrimo ataskaita. 2004 m. spalio - 2005 gegužės mėn. http://www.euro.lt/documents/pdf/Ataskaita_visa.pdf [žiūrėta 2009 10 21]

⁶⁶ Women driving EU job growth – but still face barriers to equality. Brussels, 7th March 2007. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/295> [žiūrėta 2009 10 21]



Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis 2009, p. 151

3 pav. Vidutinis metinis nedarbo lygis 1998–2008 metais (procentais)

2008 metais moterų nedarbas vėl šiek tiek pakilo ir sudarė 5,6 %⁶⁷. Visu laikotarpiu (1998-2008 m.) moterų nedarbas buvo mažesnis nei vyrų, išskyrus 2004-uosius ir 2005 metus. Nedarbo lygis itin sumažėjo 15-24 metų moterų grupėje (žr. 5 lent.). Taigi jaunos moterys vis aktyviau įsilieja į darbo rinką. Nedarbas mažėjo ir 55-64 metų amžiaus moterų tarpe (nuo 8 % 2000-aisiais iki 4,5 % 2008-aisiais).

5 lentelė. Nedarbas pagal bedarbių amžiaus grupes ir lytį, vidutinis metinis skaičius

Amžiaus grupės	Bedarbiai, tūkst.					Nedarbo lygis, proc.				
	2000	2005	2006	2007	2008	2000	2005	2006	2007	2008
Vyrų										
Iš viso	158,5	67,1	46,7	34,6	49,5	18,8	8,2	5,8	4,3	6,0
15-24	33,6	12,6	7,9	6,0	12,1	31,9	16,0	10,0	7,0	12,6
25-54	111,7	47,3	32,3	24,7	32,7	17,7	7,5	5,2	4,0	5,4
55-64	12,4	7,2	6,5	3,9	4,1	13,4	7,4	7,1	4,1	4,4
65-74	0,8	0,1	0,1	0,0	0,5	5,4	0,6	0,8	0,1	2,9
Moterų										
Iš viso	115,2	65,8	42,6	34,3	44,8	13,9	8,3	5,4	4,3	5,6
15-24	20,6	8,1	5,8	6,0	9,9	27,4	15,3	9,6	10,0	14,6
25-54	88,4	52,2	31,5	24,8	30,0	13,5	8,2	5,1	4,0	4,9
55-64	6,2	5,5	5,1	3,5	4,5	8,0	6,1	5,3	3,5	4,5
65-74	0,1	-	0,3	-	0,4	0,7	-	2,8	-	3,0

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis 2009, p. 137

⁶⁷ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

Visgi nors moterų nedarbas ir turi tendenciją mažėti, nerimą kelia faktas, jog nemažai jaunų ir kvalifikuotų moterų emigruoja į kitas šalis (ypač ES). Esant didelei darbo jėgos migracijai, didesnė nei vyrų išlieka moterų migracija (žr. 5 priedą). Emigruoja moterys, turinčios aukštąjį išsilavinimą. Susirūpinti verčia ne tik tai, jog daug moterų bedarbių turi aukštąjį išsilavinimą, bet ir tai, jog didesnė ilgalaikių bedarbių dalis yra tarp moterų. Moterų nedarbas trunka ilgiau nei vyrų. Iš 6-osios lentelės matome, jog daugiau moterų negu vyrų 2008 metais darbo ieškojo ilgiau nei metus. Praradę darbą dažnai moterys tampa namų šeimininkėmis ir yra išstumiamos iš darbo rinkos visam laikui.

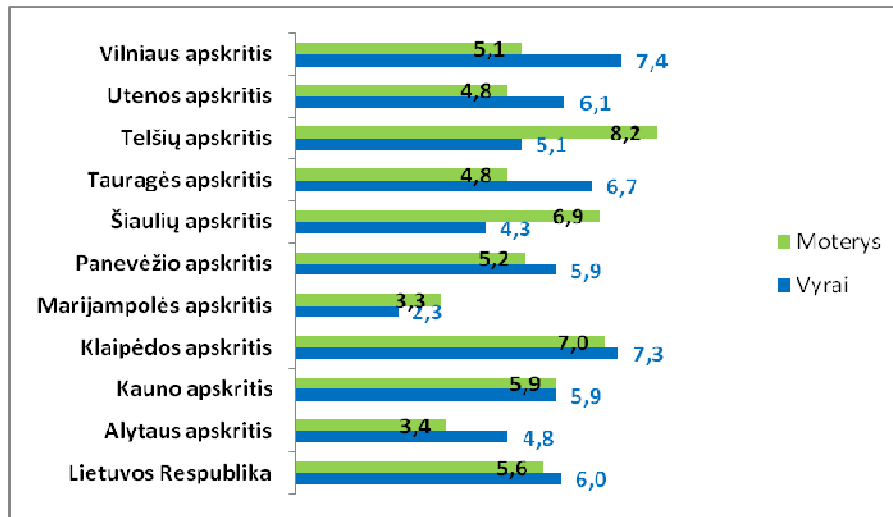
6 lentelė. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę ir lytį, vidutinis metinis skaičius, tūkst.

	2000	2005	2006	2007	2008
Vyrai					
Iš viso	158,5	67,1	46,7	34,6	49,5
Iki 6 mėn.	51,3	18,9	17,5	17,8	32,4
6-11 mėn.	22,5	12	8,9	5,2	8,5
12 mėn. ir daugiau	84,7	36,2	20,4	11,6	8,6
Moterys					
Iš viso	115,2	65,8	42,6	34,3	44,8
Iki 6 mėn.	39,8	17,9	16,8	18,0	26,9
6-11 mėn.	17,8	11,1	6,6	5,7	6,4
12 mėn. ir daugiau	57,5	36,8	19,2	10,6	11,4

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis 2009, p. 148

Lyčių diferenciacija pasireiškia ir tokiose srityse kaip skirtingos moterų bei vyrų darbo praradimo priežastys, skirtingas ieškojimo laikas bei darbo radimo būdai ir keliai.

Lietuvos apskrityse nedarbo lygis nevienodas. Didžiausias moterų nedarbas 2008 m. buvo Telšių ir Klaipėdos apskrityse, tuo tarpu mažiausias – Marijampolės ir Alytaus apskrityse. Telšių, Šiaulių ir Marijampolės apskrityse moterų nedarbo lygis buvo didesnis nei vyrų (žr. 4 pav.).



Šaltinis: Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. Požymiai: lytis, administracinė teritorija, statistiniai rodikliai ir metai, LR Statistikos departamentas, 2008

4 pav. Nedarbo lygis pagal lytį Lietuvos apskrityse 2008 metais (proc.)

O. G. Rakauskienė išskiria tokias didesnio moterų nedarbo priežastis: objektyvi diskriminacija, struktūrinis nedarbas bei subjektyvi diskriminacija. Moterys dažniau yra užimtose ne pagrindinėje darbovietėje. Moterys dažniau nei vyrai daro profesinę pertrauką dėl gimdymo ar įsipareigojimų šeimai (objektyvi diskriminacija siejama su moters šeimyninėmis ir reprodukcinėmis funkcijomis). Neigiamą įtaką daro ir moters, kaip blogesnio darbuotojo, stereotipas (subjektyvi diskriminacija siejama su neigiamomis išankstinėmis darbdavio nuostatomis moterų atžvilgiu).

Moteris ekonomiškai pažeidžiamas daro moterų nedarbas, socialinis vienišų motinų nesaugumas, diskriminacija darbe⁶⁸, prastos galimybių derinti šeimos ir profesinį gyvenimą, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, o visa tai neigiamai veikia šalies demografiją ir darbo jėgos reprodukciją. Statistikos departamento duomenimis, 2004-2005 metų laikotarpiu gimusių skaičius sumažėjo nuo 30,4 iki 30,2 tūkstančio. 1990-2004 metų laikotarpiu suminis gimstamumo rodiklis sumažėjo nuo 2,03 iki 1,26. Itin sumažėjo pirmaisiais ir antraisiais gimusių vaikų, kurie ir formuoja pagrindinę demografinio prieaugio masę (daugiavaikės šeimos nedaro didesnės įtakos demografiniai dinamikai)⁶⁹. Jeigu dabartinės tendencijos nesikeis, manoma, kad gyventojų ir toliau mažės (žr. 6 priedą). Visa tai turės neigiamų pasekmių ir darbo rinkai – mažėjant darbo jėgos pasiūlai darysis vis sunkiau išlaikyti mokesčiais pagrįstas sveikatos ir socialinės apsaugos sistemas, kurių poreikis visuomenei senstant, vis didės.

⁶⁸ TNS Gallup pranešimas spaudai. http://www.tns-gallup.lt/lt/disp.php/lt_news/lt_news_201 [žiūrėta 2009 09 22]

⁶⁹ Statistikos departamentas.

<http://www.std.lt/lt/news/view/?id=1748&PHPSESSID=64e933a84b8e122cd03118112d7a8a65> [žiūrėta 2009 09 22]

Taigi, galvojant tiek apie ateities kartas, tiek apie dabartinę visuomenės gerovę, išties svarbu mažinti tiek moterų, tiek vyrų nedarbo lygį šalyje bei naikinti lyčių diskriminaciją darbo rinkoje, kovoti su lyčių stereotipais.

2.3. Horizontalioji ir vertikalioji segregacija bei moterų vadovių stygius

Genderinė asimetrija, t.y. tendencija, jog vyrai ir moterys įsidarbina skirtingose srityse (horizontalioji asimetrija) ar užima skirtingos atsakomybės reikalaujančias pozicijas (vertikalioji asimetrija) Lietuvoje vis dar tebeišlieka gaji. Panagrinėkime, kaip skiriasi vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje (žr. 7 lent.).

7 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal užsiėmimą

Pagrindinis užsiėmimas	1994		2000		2009	
	Moterys, %	Vyrai, %	Moterys, %	Vyrai, %	Moterys, %	Vyrai, %
Darbininkai, techniniai darbuotojai, ūkininkai	18	36	18	34	16	31
Specialistai, tarnautojai	27	20	15	10	26	16
Vadovai, įmonių savininkai	2	5	3	5	5	7
Pensininkai	27	15	32	17	22	20
Moksleiviai, studentai	8	9	10	11	16	17
Namų šeimininkės, vaiko priežiūros atostogose	13	0,2	10	-	8	-
Bedarbiai	5	11	11	22	8	9

Šaltinis: Purvaneckienė G. Moterų informacijos centras, 2009, p. 6

Iš lentelės matyti, kad lyčių profesinė segregacija pagal ūkio šakas (horizontali segregacija, kuri vyrauja tada, kai moterys ir vyrai dirba skirtingose ūkio šakose arba būdami skirtingų profesijų atlieka skirtingą darbą) pasireiškia tuo, jog daugiau vyrų yra tarp darbininkų, techninių darbuotojų, ūkininkų. Nežiūrint į atskirų grupių procentinius svyravimus, darbo jėgos pasiskirstymas pagal lytį visgi išlieka panašus. Dar pastebime, kad mažėja pensininkų dalis (per tą laiką pensinio amžiaus riba ilgėjo), daugėja besimokančių bei studijuojančių (žr. 7 lent.). Profesijos skirstomos į „vyrishkas“ (statyba, transportas, krašto apsauga, valstybės valdymas) ir „moteriškas“ (švietimas, sveikatos bei socialinė apsauga). Lietuvos ekonomikoje yra nusistovėjęs vertinimas, jog svarbesnės yra vyriškosios sritys.

Kita aiškiai matoma tendencija darbo rinkos struktūroje – mažėja dirbančiųjų valstybės sektoriuje ir daugėja privačiame (žr. 8 lent.).

8 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal sektorius

Pagrindinis užsiėmimas	1994		2000		2009	
	Moterys, %	Vyrai, %	Moterys, %	Vyrai, %	Moterys, %	Vyrai, %
Valstybinėje įmonėje, organizacijoje	70	56	56	44	47	26
Privačioje įmonėje, turi nuosavą verslą ar ūkį	30	44	43	54	53	74

Šaltinis: Purvaneckienė G. Moterų informacijos centras, 2009, p. 6

Matome, kad 1994 m. valstybės sektoriuje dirbo beveik du trečdaliai darbuotojų, 2000 – apie pusę, o 2009 – tik trečdalis. Reikia pažymėti, kad pasiskirstymas pagal lytį išlieka toks pats: gerokai daugiau moterų negu vyrų dirba valstybiniame sektoriuje, o kur kas daugiau vyrų – privačiame⁷⁰. Tai nulemia didesnes darbo užmokesčio ir pelno gavimo galimybes versle ir mažesnes – valstybės sektoriuje.

Kolkas moterys dominuoja „moteriškose“ veiklose, tačiau, kaip galime pastebėti ir iš 7-ojo priedo, jos vis labiau įsilieja ir į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, statyba, transportas ir pan. (žr. 7 priedą). Didžiausia dalis moterų Lietuvoje dirba paslaugų sektoriuje.

Pagal užimtumo statusą 2005 m. darbdavių ir savarankiškai dirbančiųjų grupėje moterys sudarė vos 37,7 % (žr. 9 lent.), kai tuo tarpu vyrai sudarė net 62,3 %.

9 lentelė. Užimti gyventojai pagal užimtumo statusą 2005 m.

Užimtumo statusas	Pasiskirstymas pagal lytį, proc.	
	Moterys	Vyrai
Iš viso	49,1	50,9
Samdomieji	50,4	49,6
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	37,7	62,3
Šeimos nariai	64,3	35,7

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2005, LR Statistikos departamentas

Dažnai moterys susiduria su profesinės karjeros kliūtimis. Visų pirma, moteriai daug svarbiau nei vyrui yra suderinti darbą ir šeimą. Moterims iškyla sunkumų grįžtant į profesinę veiklą po pertraukos (vaiko auginimo), sudėtingiau siekti karjeros, gauti gerą darbo užmokestį, yra prarandami profesiniai įgūdžiai. Darbdaviams nėra paranku priimti į darbą moterį su vaikais, nes jai turi būti užtikrintas socialinių lengvatų prieinamumas, t.y. moteris reikalauja papildomų darbdavio sąnaudų. Todėl dažnai jos yra atleidžiamos pirmiausiai. Taigi moterys susiduria su stiklinių lubų reiškiniu.

⁷⁰ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

Lietuvoje pastebima vertikalioji profesinė segregacija. Daugiau vyrų yra ir tarp vadovų, o moterys vyrauja tarp specialistų, tarnautojų⁷¹. Moterys dažniausiai užima jaunesniųjų specialisčių ir tarnautojų, aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojų pareigybes. Vyrai, tuo tarpu, – įvairių lygių vadovai, valdytojai ir pareigūnai, kvalifikuoti darbininkai. 2005 m. duomenimis, didžioji užimtų moterų dalis (42,7 %) dirbo aukštos kvalifikacijos ne fizinį darbą, tuo tarpu didžioji dalis vyrų dirbo kvalifikuotą fizinį darbą (55,3 %). Palyginimui, gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, trečiąjį 2008 m. ketvirtį moterys sudarė 41 % visų vadovų (vyresniųjų valstybės pareigūnų bei įmonių ir organizacijų vadovų). Šis rodiklis buvo vienas aukščiausių Europos Sąjungoje⁷².

Vyriausiosios rinkimų komisijos duomenimis⁷³, į Seimą 2008 metais buvo išrinktos 26 moterys (18 % visų Seimo narių). Į naująją Seimo valdybą išrinktos 2 moterys iš 7 narių. Europos Komisijos 2008 metų ataskaitoje Tarybai, Europos Parlamentui, Ekonominiam ir socialiniam komitetui bei Regionų komitetui pateiktais Eurostat duomenimis, pagal moterų – visų lygių vadovių – skaičių Lietuva užima pirmą vietą ES (apie 40 %). ES duomenų bazės „Moterys ir vyrai priimant sprendimus“⁷⁴ duomenimis, 2008 metais pagal moterų, stambiausių verslo kompanijų vadovių, skaičių Lietuva ES yra šeštojoje vietoje⁷⁵. Suskirsčius vadoves pagal tam tikras sprendimų priėmimo sritis, kai kuriose stebimas atsilikimas nuo vidurkio, pavyzdžiui, moterų politinių sprendimų priėmime nėra nė trečdalis, o moterų, vadovaujančių stambiame versle, vidurkis Lietuvoje vos atitinka ES vidurkį – 10 %⁷⁶.

Adaptacijos strategijos kalba apie darbo organizacijos ir darbo formų lankstumą. Į specifinius moterų poreikius turi būti atsižvelgiama vykdant darbo organizavimo ir darbo laiko formavimo inovacijas, o esant galimybėms reikia sudaryti sąlygas joms pačioms kontroliuoti savo darbo organizavimo procesą įvairiuose lygmenyse. Siekiant moterų ir vyrų lygių galimybių adaptacijos procese, būtinas darbo organizacijos modernizavimas, kad būtų įgyvendinti šie procesai: mokymai, įgūdžių stiprinimas; darbuotojų profesinio tobulinimo strategijos; moterims palankus darbo laiko organizavimas; darbo ir šeimos vaidmenų suderinimas; kokybiškos ir prieinamos vaikų priežiūros paslaugos; aktyvesnis nevyriausybinų organizacijų, dirbančių lygių galimybių plėtros srityje, vaidmuo

⁷¹ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

⁷² Lietuvos moterys šiandien. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6633> žiūrėta [2009 11 15]

⁷³ Lietuvos Respublikos vyriausioji rinkimų komisija. Kandidatų, dalyvaujančių 2007 m. vasario 25 d. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimuose, paskirstymas pagal vyrų ir moterų procentinę dalį. <http://www.vrk.lt/lt/naujienos/procentai.html> [žiūrėta 2009 10 21]

⁷⁴ Women and men in decision-making.

http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measure_out438_en.htm [žiūrėta 2009 10 21]

⁷⁵ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

⁷⁶ Petraitytė D. Europos Socialinio fondo lėšų įsisavinimo problemos Lietuvoje: lyčių lygių galimybių aspektas: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. – 124 p.

vyriausybės ir socialinių partnerių diskusijose⁷⁷. Naujos darbo organizavimo praktikos turėtų labiau vadovautis komandinio darbo principais, įvesti darbo laiko inovacijas, lankstaus darbo laiko sistemą, darbo rotacijos mechanizmą, distancinio, elektroninio darbo ir panašias praktikas, numatyti karjeros pertraukų galimybes. Moterys gali tęsti darbą augindamos mažamečius vaikus dėka dalinio užimtumo, laikino darbo ir kitų dalinio užimtumo formų. Lankstus darbo grafikas palengvina šeimos-darbo vaidmenų suderinamumą. Taigi lanksčios darbo organizavimo formos ypač padėtų moterims sėkmingiau integruotis į darbo rinką. Vis dėlto dalinis užimtumas, kaip viena iš alternatyvių užimtumo formų, retai pasitaiko vadovaujančiose ar aukštos kvalifikacijos reikalaujančiose pozicijose, be to, pasirinkus šią užimtumo formą, galimybės kilti karjeros laiptais mažėja.

Genderinė asimetrija, t.y. tendencija, jog vyrai ir moterys įsidarbina skirtinguose srityse (horizontalioji asimetrija) ar užima skirtingos atsakomybės reikalaujančias pozicijas (vertikalią asimetriją) vis dar tebeišlieka gajai⁷⁸. Tai aiškinama „galios/jėgos“ požiūriais bei informacijos daromu poveikiu. Šiam sudėtingam procesui įtakos turi ir šalyje vis dar gajūs lyčių stereotipai⁷⁹. Tebeegzistuojančią antraeilę moterų padėtį darbo rinkoje liudija faktas, jog vyrų vadovų išlieka daugiau nei vadovių moterų⁸⁰. Jog situacija keistūsi į gerąją pusę, svarbu kovoti su lyčių stereotipais, efektyvinti šeimos ir karjeros suderinamumo principo įgyvendinimą, didinti užimtumą, mažinti horizontaliąją ir vertikaliąją segregaciją darbo rinkoje lyties pagrindu. Tokie santykiai rodo, kad yra reikalingi įstatymai, kurie numatytų sankcijas už bet kokio pobūdžio diskriminacinę elgseną ir gintų nukentėjusiuosius šiose situacijose. Taip pat svarbu numatyti pozityvios diskriminacijos priemones, siekiant „vyriškų“ ir „moteriškų“ sektorių bei darbo vietų desegregacijos.

2.4. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio nelygybė

Nelygybė darbo užmokesčio srityje reiškiasi per tiesioginę diskriminaciją, kai moteris gauna mažesnę darbo užmokesčių už tą patį darbą ir per lyčių segregaciją pagal ūkio šakas. Net jeigu moterys, nors ir su mažesniu užimtumu negu vyrai, dirbtų pilną darbo dieną, dėl to jos labai neišloštų, kadangi vyrų ir moterų darbo užmokestis (žr. 10 lent.) visose srityse gerokai skiriasi moterų nenaudai.

⁷⁷ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

⁷⁸ Pinnelli A. et al. The gender system in developed countries: macro and micro evidence // *Genders in the Life Course. Demographic Issues. Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis* 19. – The Netherlands: Springer, 2007, – p. 25-50. – ISBN: 978-1-4020-6001-4

⁷⁹ Guščinskienė J., Čiburienė J. Opportunities in the Labour Market: Gender Equality Aspect in Lithuania // *Social Research*. – 2008, Nr. 4 (14), p. 47-55. – ISSN 1392-3110

⁸⁰ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

10 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius (be individualių įmonių), darbuotojų kategorijas ir lytį pirmąjį 2008 m. ketvirtį (Lt)

	Visi darbuotojai		Iš jų:			
			Darbininkai		Tarnautojai	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Šalies ūkyje	2405,2	1906,8	1880,9	1288,8	3147,5	2233,2
Valstybiniame sektoriuje	2541,2	1981,9	1703,1	1059,7	3093,4	2238,8
Privačiame sektoriuje	2357,5	1842,7	1918,9	1382,7	3180,4	2226,3

Šaltinis: Darbo statistika, LR Statistikos departamentas, 2008

Lietuvoje moterų darbo užmokestis vidutiniškai sudaro apie 82 % vyrų darbo užmokesčio. Tačiau reikia pabrėžti, kad moterys dirba mažesnio produktyvumo ir pelningumo ūkio šakose, turi mažiau nuosavybės, mažiau uždirba, todėl moterų indėlis į BVP yra mažesnis nei galėtų būti ne tik dėl neapskaičiuojamo reproduktyviojo darbo, bet ir dėl minėtų priežasčių. Skaičiuojant BVP gamybos metodu, didžiausias indėlis tenka Lietuvos pramonei (žr. 7 priedą). Didmeninei ir mažmeninei prekybai tenka 17,9 % BVP, transportui ir komunikacijoms - 12,8 % BVP, o nekilnojamam turtui - 10,1 % BVP. Tokiose srityse, kaip didmeninė ir mažmeninė prekyba, viešbučiai bei restoranai, finansinės paslaugos, švietimas, sveikatos apsauga ir komunalinis ūkis bei privačių namų ūkių veikla, koncentruojasi Lietuvos moterys. Šiose srityse moterų užimtumas siekia daugiau negu 50 %. Tuo tarpu vyrai dominuoja tokiose srityse, kaip žemės ūkis, pramonė, elektros, dujų ir vandens tiekimas, statyba, transportas ir komunikacijos, nekilnojamasis turtas bei valstybės valdymas ir krašto apsauga. Klausimas apie tai, kad būtina įjungti į BVP struktūrą moterų reprodukcinį darbą (moterims tenka apie 75 % buities darbų) keliamas visame civilizuoame pasaulyje. Dabartiniu metu, kai vis aktyviau ir sparčiau žengiama į informacinę visuomenę, ypač išauga „neapčiuopiama kapitalo“ svarba⁸¹. Tačiau, kaip rodo Lietuvos makroekonominiai rodikliai, būtina ne tik koreguoti Lietuvos BVP struktūrą, bet ir iš pagrindų kovoti su lyčių nelygybe⁸².

Visose veiklos srityse, kur daugiau dirbančiųjų yra moterys, darbo užmokestis yra kur kas mažesnis, nei ten, kur daugiau darbuotojų vyrų. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (be individualių įmonių) pagal ekonominės veiklos rūšis ir lytį 2008 m. pateikiamas 8 priede. Pastebime, jog didžiausias vyrų ir moterų atlyginimų skirtumas yra finansinio tarpininkavimo srityje.

Maždaug tokia pati dalis vyrų ir moterų gauna atlyginimus (kiti dažniausiai minimi pajamų šaltiniai: pensija bei pajamos iš privačios veiklos). Tad svarbus yra tik atlyginimų skirtumas. Moterys

⁸¹ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

⁸² Ališauskaitė I. Lyčių aspekto įtaka formuojant valstybės biudžetą: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. – 92 p.

uždirba mažiau negu vyrai. Moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis 2007 m. buvo 24,4 % mažesnis negu vyrų. Moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis gamyboje ir paslaugose 2007 m. sudarė 9,57, vyrų – 12,66 lito (2006 m. – atitinkamai 8,11 ir 10,41 Lt)⁸³. Moterų ir vyrų vidutinis valandinis bruto darbo užmokesčio skirtumas šalies ūkyje sumažėjo tik 0,2 %. Tačiau šis skirtumas valstybės sektoriuje sumažėjo net 6,8 %, o privačiame sektoriuje – padidėjo 6 % (žr. 5 pav.)⁸⁴.



Šaltinis: Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita, 2008, p. 2

5 pav. **Moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis, palyginus su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu (procentais)**

Statistikos departamento duomenimis 2008 metais vidutiniškai moterys teuzdirbo 81,8 % vyrų atlyginimo, o moterų vidutinė senatvės pensija buvo 10 % mažesnė nei vyrų. Iš privačios veiklos pajamas gavo beveik dvigubai daugiau vyrų nei moterų. Toks pajamų palyginimas parodo, kad moterų pajamos yra gerokai mažesnės nei vyrų, todėl skurdo feminizacijos pavojus toli gražu neišnyksta⁸⁵. 11-oje lentelėje pateikiamas pajamų, tenkančių vienam šeimos nariui, pasiskirstymas.

⁸³ Lietuvos moterys šiandien. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6633> žiūrėta [2009 11 15]

⁸⁴ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

⁸⁵ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

11 lentelė. Pajamos, tenkančios vienam šeimos nariui

Pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį	Moterys, %	Vyrai, %
Iki 600 Lt	20	15
601 – 800 Lt	20	17
801 – 1000 Lt	16	18
1001 Lt ir daugiau	19	23
Nenurodė	26	27

Šaltinis: Purvaneckienė G. Moterų informacijos centras, 2009, p. 8

Minėtuosius dalykus patvirtina ir pajamų, tenkančių vienam šeimos nariui, palyginimas 11-oje lentelėje. Šeimose, kur vienam šeimos nariui tenka mažiau pajamų, gyvena daugiau moterų negu vyrų. Pasak Statistikos departamento duomenų, šis moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas didesnis ir yra linkęs didėti. Tą nulemia gili darbo rinkos segregacija pagal lytį⁸⁶. Mažinant vyrų ir moterų atlyginimų skirtumus viena iš Europos Parlamento rekomendacijų yra: kompanijose, kuriose dirba ne mažiau kaip 20 žmonių, privalomi darbo užmokesčio auditai bei jų rezultatų viešas skelbimas. Be to, statistinė informacija apie vyrų ir moterų atlyginimus toje kompanijoje turėtų darbdavių būti teikiama darbuotojams bei jų atstovams. Tikslios informacijos nebuvimas labai susilpnina teisės aktų įgyvendinimą, todėl Europos Parlamento nuomone, ši priemonė yra ypač svarbi. Valstybės narės bei Europos Komisija irgi turėtų rinkti bei įvairiais pjūviais apdoroti ir viešai skelbti tokią statistinę informaciją⁸⁷.

Taigi darbo rinkoje didėja lyčių segregacija, kuri daro įtaką vyrų ir moterų vidutinio uždarbio skirtumui bei skurdo feminizacijai. Skyrybų atveju moterys dažniausiai tampa pagrindinėmis nepilnamečių globėjomis arba augina nesantuokinius vaikus, todėl jų pajamos dar labiau sumažėja. Kadangi pensijos dydžiui įtakos turi pajamų dydis, moterys, kurios vidutiniškai gyvena 12 metų⁸⁸ ilgiau nei vyrai, yra pasmerkiamos skurdesnei senatvei⁸⁹. Moterų kaip socialinės grupės nuskurdimas tiesiogiai daro įtaką jų vaikams, t.y. naujos kartos ekonominei gerovei, tuo pačiu sumažina sėkmingos integracijos į visuomenę galimybes. Kita vertus, didesnis skyrybų skaičius taip pat rodo, jog moterys pamažu tampa savarankiškesnės, pajėgios išlaikyti savo namų ūkį tiek finansiškai, tiek emociškai⁹⁰.

⁸⁶ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

⁸⁷ Urbonaitė M. Parlamento pastangos siekiant sumažinti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą 2009 m. sausio 14 d. <http://www.lygus.lt/ITC/news.php?id=1665> [žiūrėta 2009 10 21]

⁸⁸ Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė metais. LR Statistikos departamentas. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1924> [žiūrėta 2009 10 21]

⁸⁹ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? // Lygių galimybių plėtros centras. – Vilnius, 2005. – ISBN 9955-9775-0-7

⁹⁰ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokojoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

Lyčių segregacija dalinio užimtumo sistemoje irgi didina lyčių pajamų skirtumus. Toms šalims, kuriose moterų dalis dalinio užimtumo sistemoje yra ypač didelė tai kelia didesnę rūpestį. Lyčių pajamų skirtumai susiję ir su lyčių segregacija darbo rinkoje, todėl žymiai konkrečiau nei anksčiau ES šalių politiniu prioritetu tampa institucinės darbo rinkos desegregacijos reformos (jų taikomos priemonės dažniausiai nukreiptos į profesinį pasirinkimą, skatina merginas įžengti į technologinį sektorių, priartėti prie šiuolaikinių technologijų). Lyčių skirtumų pajamų sektoriuje (žr. 8 priedą) 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.

Taigi galima padaryti tokias išvadas apie lyčių skirtumus. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus lemia tiek horizontalioji, tiek vertikalioji darbo rinkos segregacija. Be to, moterys uždirba mažiau beveik visuose ekonomikos sektoriuose. Santykinai žemesnis darbo užmokestis paskatina skurdo ir socialinės atskirties feminizacijos reiškinį.

2.5. Pasaulio ekonomikos forumo moterų padėties Lietuvoje įvertinimas

Pagal 2009 metų Pasaulio ekonomikos forumo išleistą ataskaitą „The global gender gap report“ Lietuva pasaulyje yra viena iš pirmaujančių pagal moterų padėtį, jų dalyvavimą šalies politiniame ir ekonominiame gyvenime. Iš 134 valstybių jai tenka 30-oji vieta⁹¹. Detalizuojant šį rodiklį 2009 metais, pagal lygybę darbo jėgos atžvilgiu (94 proc.) Lietuva yra 11 vietoje, o vertinant algos dydį, tenkanti vyrams ir moterims už vienodą darbą – 88 pozicijoje (61 proc.)⁹². Geriausiai 2009-aisiais Lietuva įvertinta pagal moterų galimybes ir dalyvavimą ekonomikoje (18-oji vieta), o prasčiausiai – pagal išsilavinimo prieinamumą ir atstovavimą sprendimus priimančiose institucijose, nes pagal šiuos du kriterijus mūsų šalis užėmė tik 54-ąją vietą. Šalių reitingai nustatomi vertinant lyčių galimybių skirtumus šiose srityse: ekonomikos, švietimo, politinių sprendimų priėmimo ir sveikatos srityse, taip pat vertinant gyvenimo trukmę⁹³. Tyrime lyčių padėtis valstybėse tiriama pagal užmokestį už tą patį darbą, galimybes įsidarbinti, gauti išsilavinimą, moterų atstovavimą sprendimus priimančiose institucijose, kokybiškų sveikatos paslaugų prieinamumą ir gerovę.

Geriausia situacija šiais metais yra Skandinavijoje: Islandija (pirmoji vieta), Suomija, Norvegija, Švedija, po jų eina – Naujoji Zelandija. Čia atotrūkis tarp vyrų ir moterų yra mažiausias. Iš Baltijos

⁹¹ World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2009. <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf> [žiūrėta 2009 10 21]

⁹² Lyčių lygybė Lietuvoje. <http://gyvenimas.delfi.lt/career/article.php?id=25125229> [žiūrėta 2009 10 21]

⁹³ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lyčių lygybė. <http://www.socmin.lt/index.php?733982083> [žiūrėta 2009 11 12]

šalių 2009-aisiais Lietuvą pralenkė Latvija (14-oji vieta), o Estija liko 37-oje vietoje. Reikia paminėti, jog 2006-aisiais Lietuva buvo 21-oji. 2007 metais paskelbtame 125 pasaulio šalių lyčių lygybės pasiekimų vertinime iš naujųjų ES šalių aukščiausiai įvertintos Lietuva (14 vieta) ir Latvija (13 vieta)⁹⁴. Lietuva įvardinta kaip šalis, per metus padariusi didžiausią pažangą⁹⁵. 2008-aisiais Lietuvai atiteko 23-oji (tačiau skyrėsi bendras vertintų valstybių skaičius – kiekvienais metais augo).

Taigi, apibendrinant Pasaulio ekonomikos forumo vertinimus bei tai, kas buvo aptarta visoje antroje dalyje, galima padaryti tokias išvadas apie lyčių skirtumus. Darbo rinka nėra neutrali lyčių atžvilgiu ir lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje Lietuvoje nėra pakankamas, tad šioje srityje valstybė dar turi kur tobulėti. Kalbant apie pagrindines lyčių nelygybės problemas užimtumo sektoriuje galima teigti, kad darbo rinka išlieka aiškiai lyčių požiūriu segreguota tiek horizontaliuoju, tiek ir vertikaliuoju principu. Tai aiškinama „galios/jėgos“ požiūriais bei informacijos daromu poveikiu. Šiam sudėtingam procesui įtakos turi ir šalyje vis dar gajūs lyčių stereotipai⁹⁶. Skiriasi vyrų ir moterų pajamos už vienodos vertės darbą, moterys dominuoja mažiausiai apmokamuose ir karjeros prasme nepalankiausiuose ekonomikos sektoriuose. Daug moterų yra 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. Lietuvai ir toliau būdinga skurdo feminizacija. Darbą turi daugiau darbingo amžiaus vyrų negu moterų. Vis tebeegzistuojančią antraeilę moterų padėtį darbo rinkoje liudija ir faktas, jog vyrų vadovų išlieka daugiau nei vadovių moterų. Moterų užimtumas ir ekonominis aktyvumas išlieka mažesnis negu vyrų. Neigiama yra tai, jog nelygybė gali tapti dar stipresnė atsižvelgiant į gilėjančią ekonominę integraciją pasaulyje, kuri palankesnė mobilesnei bei lankstesnei darbo jėgai. Taigi siekiant suvienodinti vyrų ir moterų darbo užmokestį, reikia taikyti priemones skirtingais lygmenimis bei įvairiose sferose, kuriose identifikuotinos lyčių lygybės problemos. Svarbu didinti užimtumo lygį, kovoti su lyčių stereotipais, mažinti horizontalią ir vertikalią lyčių segregaciją darbo rinkoje, padaryti efektyvesnę šeimos ir darbo suderinamumo principo įgyvendinimą.

Kodėl lyčių lygybės darbo rinkoje siekimas tampa ekonomine būtinybe? Atsakant į šį klausimą, galima remtis tokiais faktais. **Pirmiausia**, Europos darbo rinkoje moterų dalis yra didesnė nei vyrų. **Antra**, darbo feminizacija suformuoja tam tikrų įgūdžių paklausą bei specifines darbo organizavimo formas. **Trečia**, beveik visose ES šalyse, moterys vis dėlto dominuoja siauroje, mažai apmokamoje ir karjeros prasme neperspektyvioje profesinėje terpėje (sveikatos, švietimo, viešbučių ir restoranų bei

⁹⁴ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas 2007-2008. – Vilnius, 2008. – ISSN 1822-3710

⁹⁵ World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2007. <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf> [žiūrėta 2009 10 21]

⁹⁶ Guščinskienė J., Čiburienė J. Opportunities in the Labour Market: Gender Equality Aspect in Lithuania // Social Research. – 2008, Nr. 4 (14), p. 47-55. – ISSN 1392-3110

kituose komunalinio, socialinio ir asmeninio aptarnavimo sektoriuose), nors moterų išsimokslinimo lygis yra aukštesnis nei vyrų. Neišnaudotu ekonominio augimo potencialu lieka moterų kūrybiškumas bei jų intelektualusis kapitalas. **Ketvirta**, kaip jau buvo minėta, dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje ES šalių bendrasis nacionalinis produktas didėja.

3. TYRIMAS: MOTERŲ IR VYRŲ VERSLO PLĖTROS YPATUMAI:

3.1. Tyrimo metodologija

Trečioje dalyje taikytas empirinis metodas – jau sukauptų informacijos šaltinių apie nagrinėjamą objektą analizė (antrinė analizė). Antrinė analizė atliekama kitų autorių, tyrėjų parengtų dokumentų ar surinktų duomenų pagrindu. Tačiau šiuo atveju paprastai yra išsikeliama kiti, skirtingi nuo ankstesniuose tyrimuose iškeltų, tikslai ir uždaviniai. Šio metodo taikymo privalumai:

- laiko ir pinigų taupymas (lyginant su naujai atliekamu tyrimu);
- mažiau šališkumo, nes dirbama su jau esamais duomenimis, o ne su žmonėmis;
- galimybė greičiau atlikti lyginamąją analizę (kelių regionų, šalių ir pan.).

Trūkumai su kuriais susiduriama, taikant antrinę analizę:

- informacijos neprieinamumas, nes ne visa norima, tyrėją dominančia informacija įmanoma pasinaudoti (ypač rinkos sąlygomis);
- išeities duomenys gali būti klaidingi, bet šitai atliekant antrinę analizę išsiaiškinti sunku, nes tuomet tyrimą reikėtų pradėti nuo pradžių.

Šioje dalyje analizuojami atliktų tyrimų rezultatai, kurie parodo pagrindinius vyrų ir moterų verslo skirtumus ir moterų verslo plėtros kliūtis, nubrėžia šių kliūčių įveikimo ir sprendimo būdus. Šioje dalyje, pasinaudoję dokumentų analize bei atliktais tyrimais, apžvelgsime vyrų ir moterų verslo plėtros ypatumus Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, paliesime pagrindines dažniausiai literatūroje išskirtas ir respondentų minimas problemines sritis bei pasiūlymus, parengtus arba rengiamus šiai problemai spręsti.

Iškelta hipotezė teigia, jog versle taipogi pastebima lyčių lygybės asimetrija. Tokiu būdu lyčių nelygybė yra tarsi skatinama ir daro skirtingą įtaką moterų ir vyrų socialinei-ekonominei būklei. Kadangi apie moterų bei vyrų verslo sąlygas ir plėtrą yra ganėtinai nemažai rašyta bei atlikta išsamių tyrimų, šios problemos nagrinėjimui buvo pasirinkta daryti šia tema atliktų tyrimų analizę (antrinę tyrimų ir kitų šaltinių analizę). Pasirinkti tokie tyrimai:

- Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009. LR Statistikos departamentas, 2009.
- Mokslinis-sociologinis moterų verslo konkurencingumo tyrimas. O. G. Rakauskienė, 2007.
- Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007.

- Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. G. Purvaneckienė, 2009.
- Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sėkmės veiksniai 2006 m. LR Statistikos departamentas, 2007.
- Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. A Misiūnas, Lietuvos statistikos darbai.
- Atskirų tikslinių grupių (jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė. Taikomasis mokslinio tyrimo darbas. UAB „Verslo kūryba“, 2005.

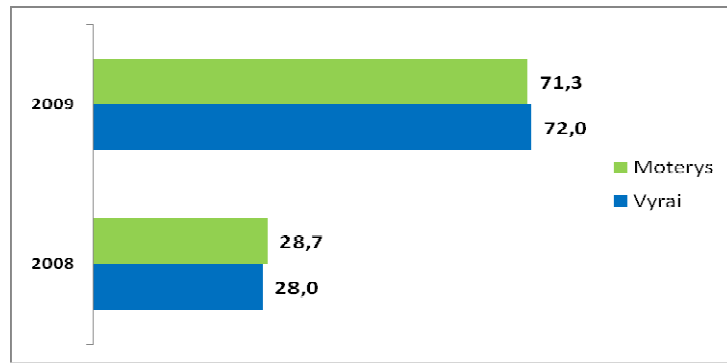
Iš visų šių tyrimų buvo atrinkti svarbiausi faktai bei naujausia informacija, susijusi su nagrinėjama problema, ir viskas susisteminta trečioje dalyje pagal susidarytą turinį ir išsikeltus uždavinius. Tarp pasirinktų tyrimų dalis yra sociologiniai tyrimai, jog būtų lengviau paaiškinti surinktus faktus bei jų priežastis. Vieni tyrimai buvo kokybiniai, kiti – kiekybiniai. Nagrinėjant problemą taip pat buvo analizuojama ir kita papildoma statistinė, sociologinė informacija, atlikta literatūros analizė, statistinių duomenų sintezė ir lyginimas, duomenų grafinis atvaizdavimas. Remiantis išanalizuota medžiaga, padarytos apibendrinamosios išvados.

3.2. Moterų padėtis versle

Pastaraisiais metais Lietuvoje bei Europos Sąjungos valstybėse nemažai dėmesio skiriama moterų verslo plėtrai. Pamažu didėja moterų užimtumas ir moterų verslininkų vaidmuo ekonomikoje. Tačiau moterų integracija į privatų verslą dar vyksta gana vangiai. Lietuvoje smulkus ir vidutinis verslas (SVV) plėtojamas nepakankamai sparčiai, o regioninei SVV plėtrai būdingas netolygumas bei darnos trūkumas. Taip yra ir dėl to, kad didžioji dalis dėmesio yra skiriama stambiajam verslui, kuriame yra susitelkę vyrai. Moterys gi labiau koncentruojasi smulkiajame ir vidutiniame versle.

Kelerių metų tyrimų duomenys parodė, kad moterys verslininkės sudaro tik trečdalį visų verslininkų. Tai nulėmė daugelis priežasčių ir ypač „dviguba našta“ (šeima-verslas). Todėl tik labai stiprios asmenybės gali tokią naštą pakelti. Kaip rodo 2009 m. tyrimo duomenys, moterų verslininkių dalis, sėkmingai penkerius metus išsilaikiusių versle, sudarė 28,7 %, o tai 0,7 procentinio punkto daugiau, palyginti su 2008 m. (žr. 6 pav.)⁹⁷.

⁹⁷ LR Statistikos departamentas. Smulkiąjo ir vidutinio verslo sąlygos 2009. – Vilnius, 2009. – ISSN 2029-3720



Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009, p. 39

6 pav. Verslininkai pagal lytį, proc.

Nepaisant moterų verslininkų skaičiaus augimo paskutiniame dešimtmetyje, jų skaičius Europoje, taip pat ir Lietuvoje, išlieka nedidelis, palyginti su vyrų verslininkų ir bendru moterų skaičiumi, nes verslo sritis buvo ilgą laiką rezervuota vyrams. Pagal įvairių statistinių šaltinių duomenis, vidutinis vyrų ir moterų naujai įsteigtų įmonių santykis ES šalyse apytiksliai yra 70 % ir 30 %. Galima teigti, kad užslėptas ekonominio augimo ir naujų darbo vietų kūrimo šaltinis yra moterų kūrybiškumas ir verslo potencialas. Moters apmokamas darbas net ir šiandien dažnai laikomas jos papildoma veikla, o pagrindinė energija, kaip manoma, turi būti investuota į adekvataus šeimos funkcionavimo užtikrinimą. Todėl, dirbdamos viešojoje sferoje arba plėtodamos savo verslą, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygio ir statuso pozicijas, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos. Šitokią moterų padėtį dažnai bandoma sieti su jų natūraliosiomis ir „reikšmingų kitų“ suformuotomis savybėmis, kurios, kaip manoma, dažnai nėra tinkamos vadovaujančioms pozicijoms užimti. Formuojamas stereotipinis įspūdis, 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. Manoma, kad vyrams labiau nei moterims yra priimtinas verslo plėtojimas kaip nuolatinė kova ir, sėkmės atveju, pasiekimas darbo aplinkoje, pasireiškiantis kilimu karjeros laiptais, išaugusia asmens galia ir prestižu visuomenėje, nes priešingai nuo paprasto darbo, visa tai reikalauja sąlyginai didelio asmeninio įsipareigojimo. Be to, manoma, nuosavas verslas dažniau siejamas su vyrais nei moterimis, nes dažnai jis užgožia dėmesį asmeniniam privačiam gyvenimui⁹⁸.

Pastaraisiais metais Lietuvoje didėja moterų užimtumas, vis daugiau moterų įsilieja į verslą ir pradeda vaidinti nemenką vaidmenį ekonomikoje, bet visgi versle tebedominuoja vyrai. Tą matome ir

⁹⁸ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokojoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

apžvelgę statistinius duomenis: 2009 m. 47 % visų užimtų moterų dirba valstybiniame sektoriuje, o 74 % visų užimtų vyrų – versle⁹⁹. Nors daugiau moterų dirba valstybiniame sektoriuje, visgi moteriai Lietuvoje yra paprasčiau sukurti privatų savo verslą negu užimti vadovaujamas pareigas valstybės sektoriuje. 2005 m. darbdavių ir savarankiškai dirbančiųjų grupėje vyrai sudarė 62,3 %, o moterys – tik 37,7 %. Kaip teigia O. G. Rakauskienė, Lietuvoje moterų padėtį versle galima apibūdinti tokiais aplinkybėmis:

- Ypač rinkos pokyčių pradžioje moterys buvo išstumiamos iš rinkos. Todėl tapo mažiau konkurencingos negu vyrai.
- Moterys labiau koncentruojasi ir yra efektyvios smulkiajame ir vidutiniame versle, tuo tarpu vyrai – stambiam versle¹⁰⁰. Lietuvoje 40 % moterų atstovauja smulkų ir vidutinį verslą. Tačiau stambiam verslui vadovauja ypač mažai moterų. Leidinys „Lietuvos verslo lyderiai 2004/2005“ paskelbė 600 didžiausių pagal pardavimų ir paslaugų apimtį Lietuvos bendrovių sąrašą, kuriame atsidūrė 48 vadovės moterys¹⁰¹. Šie skaičiai rodo, jog egzistuoja struktūrinės ir institucinės kliūtys moterims siekti karjeros ir užsiimti verslu. Plačiai išsišaknijęs „stiklinių lubų“ reiškinys, kuomet, nepaisant įstatymų, realiame gyvenime moterims sudaromos nevienodos galimybės. Moterys verslininkės dominuoja ir vysto savo veiklą tokiose srityse kaip siuvimas, kirpyklos ir grožio salonai, mažyčiai restoranai ir kavinės, privačios odontologijos klinikos, privatūs gydytojų kabinetai, sporto klubai ir pan.¹⁰².
- Paplitęs palyginti didelis nedarbas tarp tų moterų, kurios norėtų grįžti į darbo rinką po ilgesnės pertraukos, ir tarp vyresnio amžiaus moterų. Tokios moterys, įkurdamos savo verslą sukuria darbo vietas ir kitoms moterims.

Visos minėtos aplinkybės daro įtaką SVV plėtrai Lietuvoje. Nedidelį SVV išsivystymą moterų tarpe lemia susiklostę nepalankūs moterų atžvilgiu stereotipai, taip pat požiūris, jog sėkmę rinkoje pasiekia ne visi, o tarp tų laimingųjų didesnė dalis yra vyrai. Visgi moterų verslas turi daug perspektyvų Lietuvoje. Moterų verslo potencialas ir kūrybiškumas – užslėptas naujų darbo vietų sukūrimo bei ekonomikos augimo šaltinis. Moterų verslo skatinimas – galimybė mažinti nedarbą ir kelti gyvenimo lygį probleminėse valstybės teritorijose (kaimo vietovėse, mažuose miesteliuose, regionuose). Didėjant moterų lyginamajam svoriui versle, teigiamai yra veikiamas ir kitų socialinių-ekonominių problemų sprendimas: sukuriama pajamos tiek pačioms verslininkėms, tiek ir kitiems

⁹⁹ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

¹⁰⁰ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

¹⁰¹ Krutkienė I., Silvanavičiūtė S. Lietuvos moterys įsitvirtina versle. „Lietuvos žinios“, 2005 m. gruodžio 13 d.

¹⁰² Villagómez E. et al. Labour Market and Entrepreneurship – Overcoming Gender Stereotypes. Trans-national Action Plan Promoted by Gender Equality and Business Women Organizations. Country Report for Lithuania. Kaunas Women's Employment Information Centre

darbuotojams, o tai pozityviai veikia gyventojų gyvenimo lygį, jų mokią paklausą, didina mokesťines biudžeto įplaukas¹⁰³.

Dažniausiai moters verslininkės amžius – 40-60 metų. Daugiausia moterų verslininkių 2009 m. buvo Tauragės ir Vilniaus apskrityse – 35,3 % ir 34,3 %. Palyginti su 2008 m., šiose apskrityse moterų verslininkių dalis padidėjo atitinkamai 9,7 ir 21 procentiniu punktu. O Utenos apskrityje, atvirkščiai – sumažėjo net 31,9 procentinio punkto (žr. 12 lent.)¹⁰⁴.

12 lentelė. SVV įmonės pagal verslininko lytį ir apskritis, proc.

	Moterys		Vyrai	
	2008	2009	2008	2009
Iš viso	28,0	28,7	72,0	71,3
Alytaus	21,7	15,8	78,3	84,2
Kauno	30,4	29,5	69,6	70,5
Klaipėdos	30,4	26,7	69,6	73,3
Marijampolės	29,6	25,0	70,4	75,0
Panevėžio	31,1	30,2	68,9	69,8
Šiaulių	29,2	30,0	70,8	70,0
Tauragės	14,3	35,3	85,7	64,7
Telšių	28,0	21,9	72,0	78,1
Utenos	41,0	9,1	59,0	90,9
Vilniaus	24,6	34,3	75,4	65,7

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009, p. 40

Tačiau moterų pasiekimai versle kur kas kuklesni nei vyrų. Moterų verslo įmonės atsilieka nuo vyrų vadovaujamų verslo įmonių darbuotojų skaičiumi, apyvartos ir įmonės biudžeto pajamų dydžiu. Visa tai byloja, kad moterų verslo plėtojimui skiriama gerokai per mažai dėmesio. SVV Lietuvoje yra plėtojamas nepakankamai intensyviai, o regioninei SVV plėtrai būdingas netolygumas bei darnos trūkumas. To priežastis – SVV daugiausia užimtos moterys, tačiau netgi čia jų atstovavimas galėtų būti dar didesnis, kad efektyviai būtų išnaudojami Lietuvos moterų pajėgumai.

3.3. Vyrai ir moterys SVV pagal ekonominės veiklos rūšis

Vykdam tyrimus pastebėtas įdomus reiškinys – išsiplėtė moterų veiklos sritys. Žinoma, pagrindinės moterų verslo sritys išlieka: žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei

¹⁰³ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

¹⁰⁴ LR Statistikos departamentas. Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009. – Vilnius, 2009. – ISSN 2029-3720

apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos, kuriose moterys verslininkės sudaro didžiąją dalį sėkmės sulaukusių verslininkų – atitinkamai 60,9 ir 58,3 procento (žr. 13 lent.).

13 lentelė. SVV įmonės pagal verslininko lytį ir ekonominės veiklos rūšis, proc.

	Moterys		Vyrai	
	2008	2009	2008	2009
Iš viso	28,0	28,7	72,0	71,3
Apdirbamoji gamyba	23,7	21,4	76,3	78,6
Elektros, dujų, vandens tiekimas ir atliekų tvarkymas	12,5	14,3	87,5	85,7
Statyba	12,3	15,1	87,7	84,9
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	32,4	31,2	67,6	68,8
Transportas ir saugojimas	12,9	24,7	87,1	75,3
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	49,2	58,3	50,8	41,7
Informacija ir ryšiai	18,6	23,5	81,4	76,5
Finansinė ir draudimo veikla	50,0	-	50,0	-
Nekilnojamojo turto operacijos	20,0	20,6	80,0	79,4
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	40,0	100,0	60,0	-
Administracinė ir aptarnavimo veikla	38,7	31,8	61,3	68,2
Švietimas	30,0	44,4	70,0	55,6
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	65,6	60,9	34,4	39,1
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	50,0	40,0	50,0	60,0
Kita aptarnavimo veikla	40,7	30,0	59,3	70,0

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009, p. 40

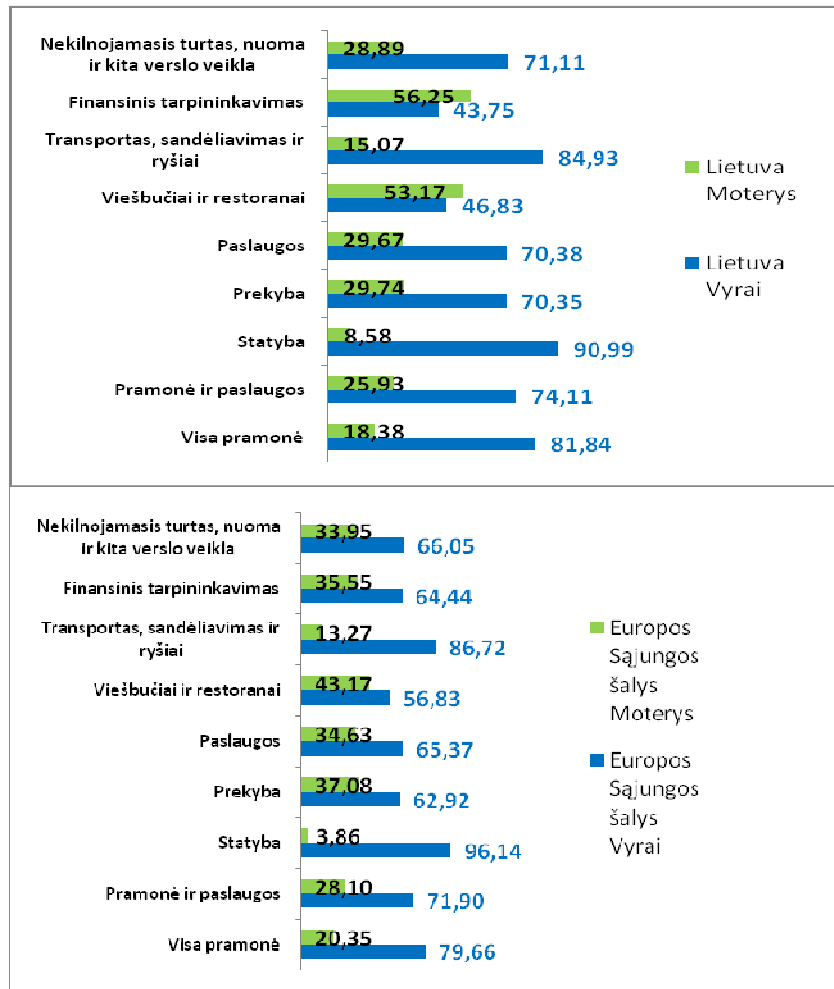
Tačiau paskutiniaisiais metais pastebimas moterų dalies padidėjimas tokiuose anksčiau laikomuose išimtinai vyriškuose versluose kaip statyba ir transportas. Šiose veiklose moterų dalis 2009 m. padidėjo – atitinkamai 2,8 ir 11,8 procentinio punkto¹⁰⁵. Analizuojant 2009 m. tyrimo duomenis, pastebimas moterų dalies sumažėjimas kai kuriose veiklose: 10 procentinių punktų – meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo, 10 procentinių punktų – kito aptarnavimo, 6,9 procentinio punkto – administracinėje ir aptarnavimo bei 2,3 procentinio punkto – apdirbamojoje gamyboje (žr. 13 lent.).

Moterys verslininkės dominuoja ir vysto savo veiklą tokiose srityse kaip siuvimas, kirpyklos ir grožio salonai, mažyčiai restoranai ir kavinės, privačios odontologijos klinikos, privatūs gydytojų kabinetai, sporto klubai ir pan. Buitinio aptarnavimo veiklos taip pat labiau būdingos moterims.

Apie 43 % Europos Sąjungos šalių moterų dirba viešbučių ir restoranų versle, apie 37 % - prekyboje. Vyrai gi labiau linkę užsiimti statybos paslaugomis, plėtoti verslą transporto, sandėliavimo,

¹⁰⁵ LR Statistikos departamentas. Smulkiojo ir vidutinio verslo sąlygos 2009. – Vilnius, 2009. – ISSN 2029-3720

ryšių srityse. Nemažai moterų tiek ES, tiek Lietuvoje dirba finansinio tarpininkavimo srityje (žr. 7 pav.).



Šaltinis: Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007, p. 15¹⁰⁶

7 pav. Lietuvos ir kitų ES šalių verslininkų lytis pagal pagrindines ekonomines veiklas (vyrai ir moterys = 100%), proc.

Moterims būdinga vystyti lanksčius verslus, pagrįstus jų asmenine patirtimi. Joms verslas – gyvenimo būdas, o ne pelningas nuotykis. Dažniausiai moterys turi mažas parduotuvėles, o vyrai labiau linkę į didmeninę prekybą¹⁰⁷. Moterys dažniau teikia apskaitos, audito, draudimo, stomatologines ir kitas gydymo paslaugas. Vyrai telkiasi verslo valdymo sistemų kūrime, interneto ir nuotolinių ryšių paslaugų srityje.

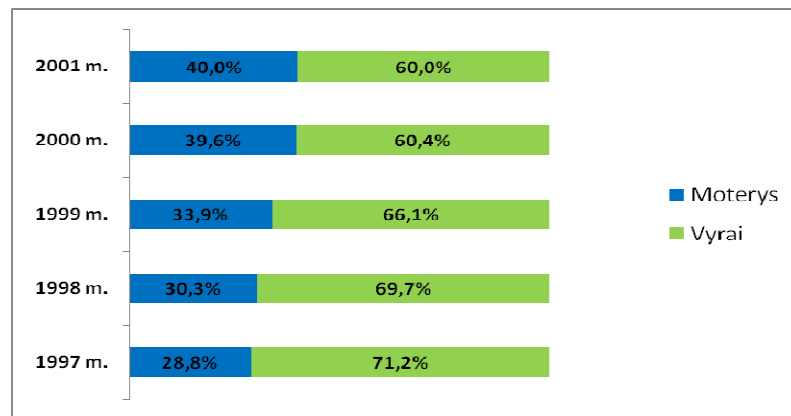
¹⁰⁶ Tyrimas: Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007

¹⁰⁷ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

Taigi matome, jog moterys dominuoja vienose ekonominės veiklos srityse, o vyrai – kitose. Nors nežymus, bet visgi pastebimas aktyvesnis moterų įsiliejimas į „vyriškasias“ ekonominės veiklos sritis.

3.4. Moterys vadovės versle bei priežastys, paskatinusios pradėti verslą

2005 m. moterys vadovės sudarė 42,7 % bendrame vadovų (valdytojos, įstatymų leidėjos, vyresniosios pareigūnės) skaičiuje. Europos Sąjungos lygiu pagal šį rodiklį Lietuvą lenkė tik Latvija. Lietuvos Statistikos departamento kartu su LR Ūkio ministerija 2001 m. atlikto smulkių ir vidutinių įmonių verslo sąlygų tyrimo duomenimis, tarp įmonių vadovų moterų dalis didėja. 2000 m. Lietuvoje moterų vadovių buvo vos 29,2 %, 2001 m. - jau 40 %, o 2005 m. - 42,7 %¹⁰⁸. Tačiau vyrai yra kur kas aktyvesni steigiant naujas įmones. Būtent šie vertinimai realiau atskleidžia Lietuvos situaciją. Visgi situacija po truputį keičiasi – 1997 m. tik 28,8 % naujai įsteigtoms įmonėms vadovavo moterys, o 2001 m. – jau 40 % (žr. 8 pav.)¹⁰⁹.



Šaltinis: Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje. Statistikos tyrimai, Vilnius, 2002

8 pav. **Naujai įsteigtų įmonių vadovai pagal lytį 1997-2001 m., proc. (visos įmonės visais metais = 100)**

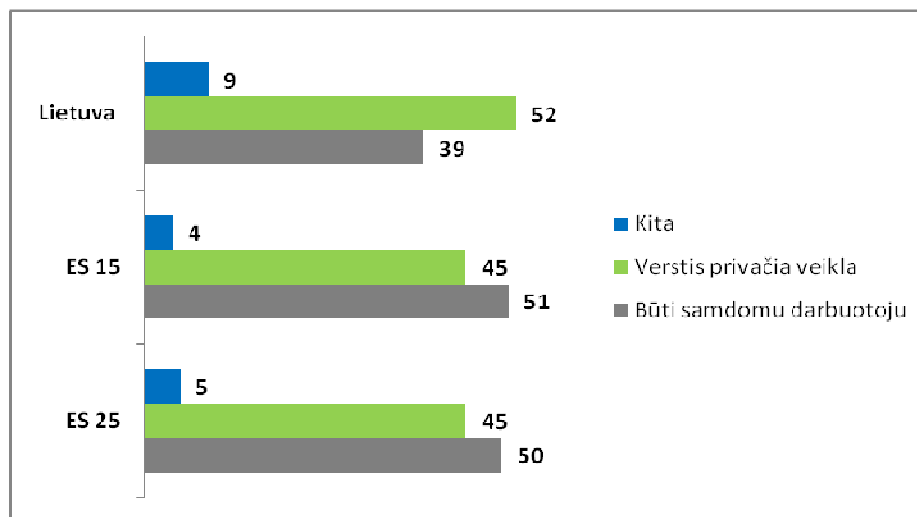
Iš 8 paveikslo matome, jog moterų vadovių dalis kiekvienais metais didėjo. Nėra jokio pagrindo galvoti, jog moterys negali vadovauti (kitokią nuomonę lemia gajūs lyčių stereotipai). Aukštąjį išsilavinimą turi daugiau moterų nei vyrų. Moterys pradeda savo verslą norėdamos išvengti diskriminacijos darbo rinkoje bei siekdamos ekonominio savarankiškumo. Svarbiausi moterų motyvai – noras normaliai gyventi bei dirbti, savarankiškumo, nuosavo verslo siekis, noras išbandyti savo

¹⁰⁸ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

¹⁰⁹ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

jėgas, realizuoti kūrybinį potencialą. Dažniausiai moterys pradėdavo kurti verslą, nes siekė susikurti darbo vietą – „išgyventi“¹¹⁰. Taigi smulkus verslas – priemonė moterims siekiant ekonominio savarankiškumo. Tendencija ta, kad moterys linkusios įdarbinti kitas moteris.

Kitas įdomus dalykas, kad apie 50 % 25 ES valstybių narių ir senųjų ES valstybių narių respondentų norėtų būti samdomais darbuotojais. Lietuvoje gi didesnė respondentų dalis norėtų dirbti sau, t.y. verstis privačia veikla, dirbti savo įmonėje. Šie faktai rodo didesnę Lietuvos žmonių (palyginti su ES) suinteresuotumą kurti nuosavą verslą negu būti samdomu darbuotoju (žr. 9 pav.)¹¹¹.



Šaltinis: Eurobarometer tyrimas

9 pav. **Profesinės veiklos vykdymo formos pasirinkimas ES šalyse ir Lietuvoje 2004 m. (proc.)**

Svarbiausi moterų ir vyrų motyvai užsiimti verslu: savarankiškumo troškimas, siekis realizuoti savo galimybes, aprūpinti save ir šeimą. Moterys ypač akcentuoja tokius skatinančius veiksnius: siekį gyventi normaliai ir dirbti, turėti nuosavą verslą (žr. 14 lent.).

¹¹⁰ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

¹¹¹ Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai.

14 lentelė. Priežastys, paskatinusios pradėti verslą, Lietuvoje ir kitose ES šalyse pagal verslininkų lytį, proc.

	Lietuva		Europos Sąjungos šalys	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Noras išbandyti save versle	73,73	76,36	68,01	67,19
Noras būti šeimininku pačiam sau	82,91	83,24	75,67	73,58
Noras pragyventi iš pamėgto užsiėmimo	72,83	71,92	33,29	35,33
Šeimos tradicija turėti savo verslą	17,14	19,48	22,71	22,54
Noras sėkmingiau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą	59,80	60,46	40,71	49,53
Vaikai pakankamai suaugę tam, kad galėčiau įsteigti įmonę	14,74	18,91	11,23	22,74
Perspektyva uždirbti daugiau pinigų	81,20	73,93	73,43	70,59
Noras įgyvendinti naujo gaminio ar paslaugos idėją	44,06	38,40	34,97	32,32
Siekis patekti į tarptautinę rinką	28,42	21,63	14,67	12,19
Noras išvengti nedarbo	51,83	60,17	47,93	54,99
Noras ištrūkti iš netenkinamų darbo sąlygų	40,15	36,53	42,53	38,97
Noras būti savo buvusio darbdavio subrangovu	8,12	6,59	6,75	5,82
Tai buvo vienintelė galimybė dirbti pagal savo profesiją	16,89	19,63	29,57	29,17

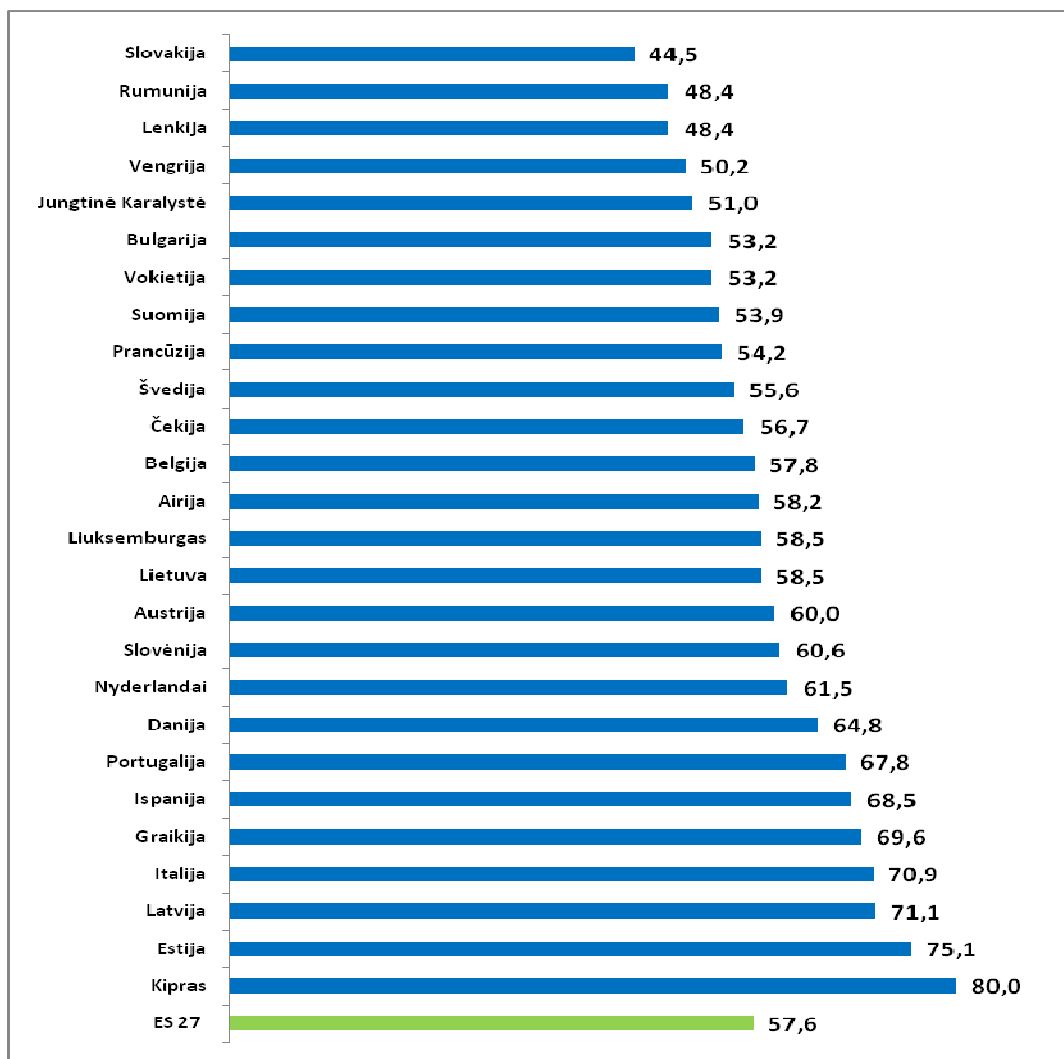
Šaltinis: Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007, p. 17

Iš lentelės matome, kad tiek lietuvių vyrų, tiek kitų europiečių vyrų verslo pradėjimo motyvai sutampa. Dažniausiai tai noras būti šeimininku pačiam sau, perspektyva uždirbti daugiau pinigų, noras išbandyti save versle. Lietuvėms moterims svarbiausia būti šeimininku pačiam sau, noras išbandyti save versle bei pragyventi iš pamėgto užsiėmimo. Europietės moterys neakcentuoja galimybės pragyventi iš savo pamėgto užsiėmimo taip labai, kaip tą daro lietuvės. Europietės moterys taip, kaip ir europiečiai vyrai bei lietuviai vyrai, trečioje vietoje pabrėžia perspektyvą užsidirbti daugiau pinigų.

Smulkusis ir vidutinis verslas – pagrindinė sritis, kur žmonės, nusprendę savo užimtumo problemą išspręsti patys, gali realizuoti savo idėjas, planus. Vieniems iš jų tai galimybė save išbandyti, įgyvendinti verslo idėjas ir sukurti ką nors vertingesnio, kitiems – vienintelis pasirinkimas, siekiant išlikti ir užsitikrinti sau pragyvenimą dėl rinkai nepatrauklaus amžiaus, specializacijos, negalios ar kitų priežasčių praradus darbą ar neįstengiant jo gauti.

Siekiant nustatyti smulkiojo ir vidutinio verslo įmonių įtaką ekonominiam augimui svarbu įvertinti sukuriamos bendrosios pridėtinės vertės lyginamąją dalį (žr. 10 pav.)¹¹².

¹¹² Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai.



Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis

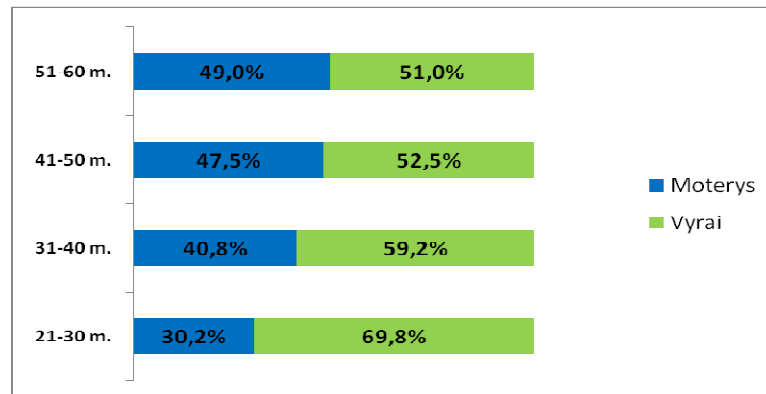
10 pav. **ES valstybių bendrosios pridėtinės vertės dalis, sukurta SVV įmonėse 2005 m. (proc.)**

Kaip matome iš 10 pav. duomenų, pagal šį makroekonominį rodiklį smulkiojo ir vidutinio verslo įtaka šalių ekonomikai yra didelė.

Apibendrinant galima paminėti, jog tarp vyrų verslo kūrimo priežasčių labiau akcentuojamas noras užsidirbti daugiau pinigų, kai, tuo tarpu, moterims dažniausiai verslo kūrimas yra galimybė išgyventi. Vien verslo kūrimo motyvai atskleidžia, jog moterys dažniau yra sunkesnėje finansinėje situacijoje nei vyrai ir joms paprastai reikia daugiau pagalbos.

3.5. Moterų ir vyrų verslo pradžia: amžius, pradinis kapitalas, įsitvirtinimo laikas, ryšiai su užsieniu

Visose amžiaus grupėse daugiau verslininkų vyrų. Tai ypač pastebima 21-30 metų grupėje – čia vyrų verslininkų du kartus daugiau nei moterų. Didžiausia moterų verslininkų dalis – 51-60 metų grupėje (žr. 11 pav.). Moterys labiau nei vyrai yra linkusios dirbti ne savo įsteigtoje įmonėje.



Šaltinis: Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje. Statistikos tyrimai, Vilnius, 2002

11 pav. Verslininkų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių 2001 m., proc. (visi verslininkai atitinkamoje amžiaus grupėje = 100)

Taigi moterys pradeda siekti karjeros po 40 metų. Tarp Lietuvos verslininkų moterų vyrauja vyresnio amžiaus atstovės. Iš 15-os lentelės matome, kad dauguma moterų savo verslą pradėjo būdamos 31-40 metų amžiaus ir vėliau, t.y. po to, kai išaugino vaikus ir kai vaidmenų konfliktas nebėra toks stiprus.

15 lentelė. Moterų ir vyrų amžius, pradėdant verslą, proc.

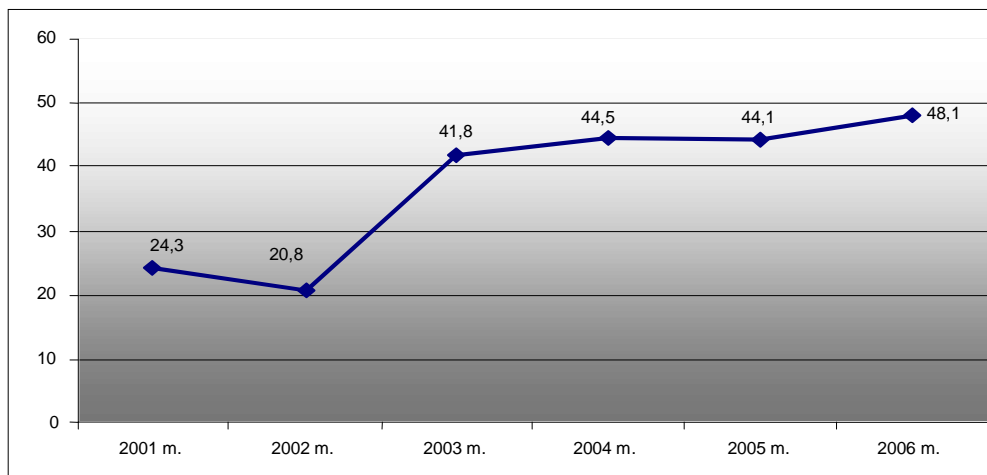
		Iki 25 metų	26-30 metų	31-40 metų	41 ir daugiau	Iš viso
Lytis	Vyrai	28,2	20,1	32,9	18,8	100,0
	Moterys	13,7	18,8	42,0	25,6	100,0
Amžius	Iki 35 metų	65,5	29,9	7,6	-	100,0
	36-49 metai	14,0	26,1	51,2	8,7	100,0
	50 metų ir daugiau	2,4	3,0	33,3	61,3	100,0

Šaltinis: Rakauskienė O. G. 2007, p. 68

Vyrams gi labiau būdinga verslą pradėti ankstesniame amžiuje. Taigi Lietuvos versle vyrauja jauni vyrai bei vyresnio amžiaus moterys¹¹³.

Tiek vyrų, tiek moterų pradinis kapitalas verslui buvo daugiausiai sukauptas iš asmeninių santaupų (64 %), 15 % pasinaudojo banko paskolomis, o 19,5 % - skolinosi pinigų iš giminių bei draugų. Įdomu tai, kad moterims greičiau pavyko įsitvirtinti rinkoje. Viena vertus, moterys apsukresnės, kita vertus, vyrai labiau orientuoti į stambųjį verslą, todėl įėjimas į rinką jiems yra sunkesnis, užima daugiau laiko ir reikalauja daugiau kapitalo. Kur kas daugiau vyrų nei moterų eksportuoja savo prekes į užsienį. Taigi užsienio prekyboje dominuoja vyrai.

Mažos ir vidutinės įmonės sugeba sėkmingai auginti eksporto apimtį ir eksportuojamos produkcijos lyginamąją dalį šalies užsienio prekyboje nors jos ir yra finansiškai bei struktūriškai silpnesnės. Nuo 2001 metų iki 2006-ųjų mažesniųjų įmonių dalis šalies eksporte išaugo beveik dvigubai (žr. 12 pav.)¹¹⁴.



Šaltinis: LR Statistikos departamentas, 2006

12 pav. SVV įmonių eksporto lyginamoji dalis šalies užsienio prekyboje (proc.)

Žemas produktyvumas yra viena iš pagrindinių Lietuvos ūkio silpnybių, lemiančių žemą jo tarptautinį konkurencingumą.

Moterims reikalinga pagalba aktyviau įsiliesti į užsienio rinkas. Suomų 2004 m. atliktame tyrime gauta išvada, kad moterų vadovaujamų bendrovių investicijų grąža vidutiniškai siekė 18,5 %, o vyrų – 14,2 %. Tačiau tą lemia ir tokie faktoriai kaip kad tai, jog moterys dažnai vadovauja mažesnėms

¹¹³ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

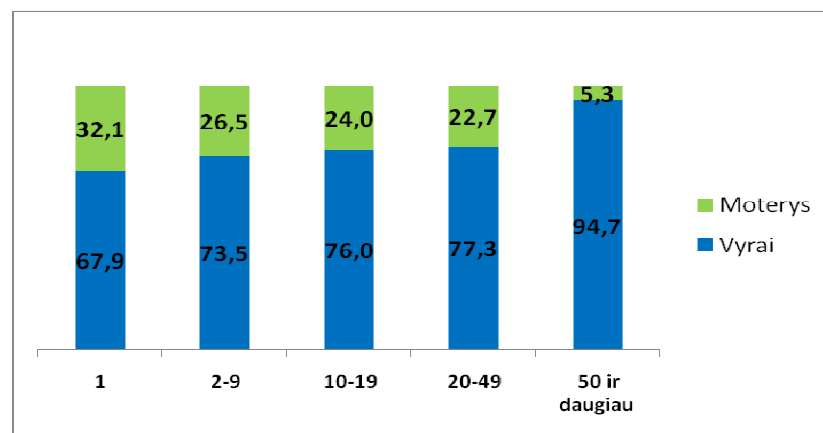
¹¹⁴ Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai.

bendrovėms, kurios nėra aktyvios eksporto srityje bei jų neveikia pasaulio ekonomikos svyravimas – išorės šokai¹¹⁵.

Apibendrinant reikia paminėti, jog tarp Lietuvos verslininkų moterų vyrauja vyresnio amžiaus atstovės. Tiek vyrų, tiek moterų pradinis kapitalas verslui buvo daugiausiai sukauptas iš asmeninių santaupų. Užsienio prekyboje dominuoja vyrai. Moterims greičiau pavyksta įsitvirtinti rinkoje (moterys apsukresnės, kita vertus, vyrai labiau orientuoti į stambų verslą, todėl įėjimas į rinką jiems yra sunkesnis).

3.6. Vyrų ir moterų verslo įmonių dydis, verslo apyvarta ir pajamos bei darbo dienos trukmė

Lietuvoje moterys paprastai vadovauja mažesnėms įmonėms. Vis daugiau moterų vadovauja smulkioms ir vidutinėms įmonėms, kuriose dirba iki 50 darbuotojų. Didžiausia moterų verslininkų dalis (32,1 %) 2006-aisiais vadovavo individualioms įmonėms, kuriose veiklą vykdo pats įmonės savininkas. Didesnėms įmonėms, turinčioms 50 ir daugiau samdomų darbuotojų, vadovavo tik 5,3 % moterų, visi likusieji – net 94,7 % – buvo vyrai (žr. 13 pav.).



Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sėkmės veiksniai 2006 m., p. 24

13 pav. Verslininkai pagal lytį ir įmonės dydį (darbuotojų skaičių), proc. (visi vieno dydžio įmonių grupės verslininkai = 100)

Tyrimo duomenys parodė, kad tiek vyrai, tiek moterys dažniausiai vadovavo įmonėms, turinčioms nuo 2 iki 9 samdomų darbuotojų. Net 67,1 % visų moterų verslininkų vadovavo tokio

¹¹⁵ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

dydžio įmonėms ir 64,8 % visų vyrų verslininkų. Įmonėms, turinčioms nuo 10 iki 19 darbuotojų vadovavo 15,2 % visų verslininkų moterų ir 16,7 % visų verslininkų vyrų. Tuo tarpu mažiausia verslininkų dalis – atitinkamai 2,2 % vyrų ir 0,4 % moterų vadovavo didžiausioms pagal darbuotojų skaičių, turinčios 50 ir daugiau darbuotojų, įmonėms.

2008 m. I ketvirtį 9,5 % moterų dirbo ne visą darbo dieną, o vyrų - 5,2 %. Vyrams dažniausiai rinkoje yra siūlomas visos darbo dienos darbas, o moterys dažniau nei vyrai dirba ne visos dienos darbus, nes siekia suderinti šeimą ir darbą. Apskritai, įsitvirtinti perspektyviausiuose ekonomikos sektoriuose, įgyti profesinės patirties jaunesniame amžiuje nei moterys ar dirbti ilgesnę darbo dieną paprastai daugiau galimybių turi vyrai¹¹⁶. Organizacijose ne visą darbo dieną dirbantieji yra laikomi papildančiais darbuotojais. Toks darbas nepastovus, ribotos karjeros galimybės, menkos pajamos, todėl ne visą darbo dieną dirbantieji dažnai tampa priklausomi nuo visą darbo dieną dirbančių šeimos narių arba valstybės paramos. Tai diskriminuoja visą ir nevisą darbo dieną dirbančiuosius bei skatina lyčių nelygybę, o ši nelygybė sukelia neigiamas pasekmes valstybės makroekonomikai. Pirma, susiformuoja vienišų ir skurdžiai gyvenančių motinų grupė, dėl kurios valstybė turi didinti išlaidas ir teikti socialinę paramą. Antra, kai kurios moterys įsidarbina visai darbo dienai bei atsisako savo reprodukcinę funkcijų. Lietuvos moterys dirba daugiau nei vidutinės europietės, o ir sutrumpinta darbo dienos forma Lietuvoje nėra labai paplitusi. Beje, didesnė šalies moterų dalis dirba sutrumpintą darbo dieną, kuo didesnė dalis moterų šalyje dirba paslaugų sektoriuje.

42 proc. verslininkų verslo apyvarta sudarė iki 100 tūkst. litų ir tik 1,2 proc. – daugiau nei 10 mln. litų (žr. 16 lent.).

16 lentelė. Moterų ir vyrų verslo apyvarta, proc.

Apyvarta	Iš viso	Moterys	Vyrai
Iki 100 000	42,2	53,9	30,5
100 000-500 000	29,1	27,3	30,8
500 000-1000 000	11,2	8,2	19,0
1000 000-5000 000	13,5	8,2	19,0
5000 000-10 000 000	2,7	1,1	4,3
Daugiau nei 10 000 000	1,2	1,4	1,1
Iš viso	100	100	100

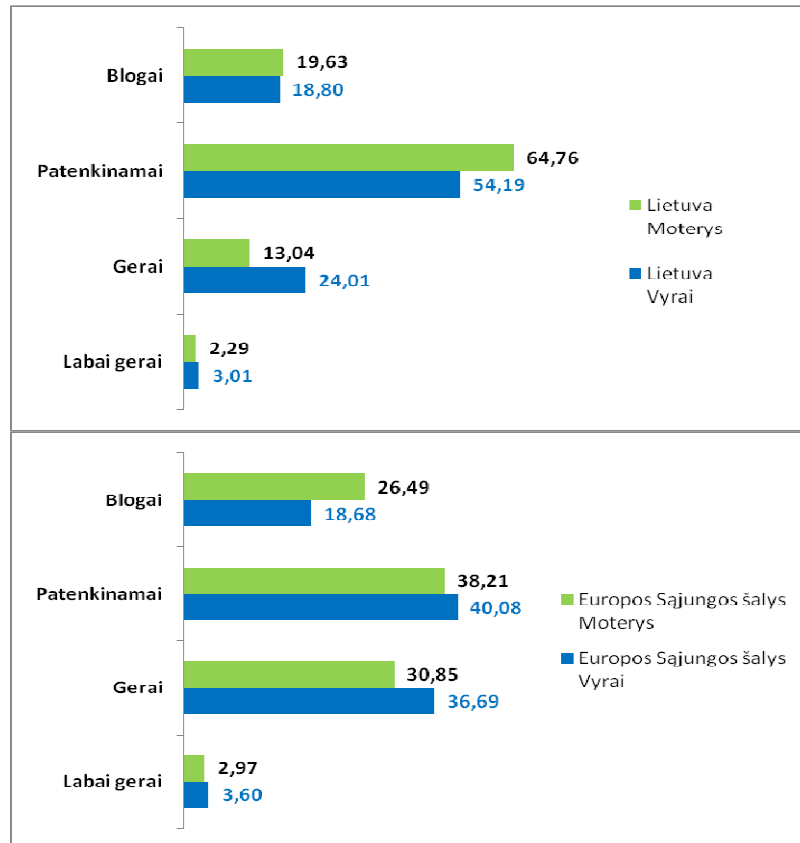
Šaltinis: Rakauskienė O. G. 2007, p. 75

Iš 16-osios lentelės matome, kad vyrų verslo apyvarta didesnė už moterų. Moterys susikoncentravę mažesnės apyvartos intervaluose. O mažesnis vyrų lyginamasis svoris paskutiniame

¹¹⁶ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

intervale (1,1 proc.) gali liudyti ir slepiamas dideles pajamas. Taigi vyrų pajamos, gaunamos iš verslo, yra didesnės nei moterų.

14-ajame paveiksle matome, jog Lietuvoje ir ES daugiau vyrų savo SVV įmonės pelningumą vertina „labai gerai“ ir „gerai“. Tuo tarpu, daugiau moterų – „blogai“.



Šaltinis: Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007, p. 20
14 pav. Lietuvos ir kitų ES šalių SVV įmonių pelningumo vertinimai pagal verslininkų lytį, proc.

Taigi Lietuvoje moterys paprastai vadovauja mažesnėms įmonėms. Vyrams dažniausiai rinkoje yra siūlomas visos darbo dienos darbas, o moterys dažniau nei vyrai dirba ne visos dienos darbus, nes siekia suderinti šeimą ir darbą. Vyrų pajamos, gaunamos iš verslo, yra didesnės negu moterų. Didžiausiomis pajamomis disponuoja jauni vyrai verslininkai.

3.7. Moterų verslo plėtros kliūtys

Daugiau sunkumų plėtojant verslą iškyta moterims verslininkėms. Tą nulemia verslo aplinka, verslo rūšių ir sričių pasirinkimo ribotumas, informacijos prieinamumo, kontaktų trūkumo, lyčių

diskriminacijos ir stereotipų, vaikų priežiūros įstaigų trūkumas, šeimos ir verslo suderinamumo problemos, vyrų ir moterų požiūrio į verslą skirtumai¹¹⁷.

Panagrinėkime kliūtis, trukdančias moterims sėkmingai plėtoti verslą:

- Nepakankama valstybės finansinė parama ir dėmesys smulkiam ir vidutiniam verslui. Per mažas (tik deklaratyvus) valstybės dėmesys verslui. Blogai veikiantys įstatymai ir jų kaita taip pat trukdo plėtotis verslui. Dažnai valstybės institucijų funkcija yra bausti, o ne padėti verslui.
- Netobula/neefektyvi mokesčių sistema. Didelė mokesčių našta smulkiam ir vidutiniam verslui. Verslo plėtrą stabdo apyvartinių lėšų trūkumas, sudėtingos kredito gavimo sąlygos, pradinio kapitalo stoka, biurokratizmas, administraciniai barjerai. Lietuvos mokesčių sistema labiau neigiamai veikia moteris verslininkes nei vyrus.
- Biurokratizmas ir korupcija. Valdininkų korupcija valstybės ir savivaldybės lygiu. Kyšininkavimo problema. Nekvalifikuoti valstybės tarnautojų patarimai.
- Profesionalumo ir žinių stoka. Moterys labiau nei vyrai yra išsilavinusios, profesionalios, turi daugiau žinių, tačiau joms sunkiau prieinami informacijos ištekliai. Kvalifikuotų darbuotojų stoka.
- Finansinių ir ekonominių išteklių trūkumas (apyvartinių lėšų trūkumas, žema gyventojų perkamoji galia, legalaus ir „šešėlinio“ verslo konkurencija, per brangios verslo konsultacijos)¹¹⁸.

Visgi, remdamiesi atliktu tyrimu, galime teigti, jog dauguma vyrų (82,6 %) ir moterų (69 %) galvoja, kad Lietuvoje versle sudarytos lygios galimybės moterims ir vyrams. Įmonių įsteigimo sunkumai pateikiami 17-oje lentelėje.

17-oji lentelė rodo, jog tiek moterys, tiek vyrai Lietuvoje steigdami įmonę susiduria su tokiais sunkumais: tinkamų darbuotojų radimas, susitvarkymas su teisiniais, vadybiniais, administraciniais reikalavimais, finansavimo gavimas. Europos Sąjungos šalyse vyrai ir moterys nelinkę sureikšminti tokio dalyko, kaip darbuotojų radimas įmonei. Labiau akcentuojamas ryšių su užsakovais užmezgimas.

¹¹⁷ Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

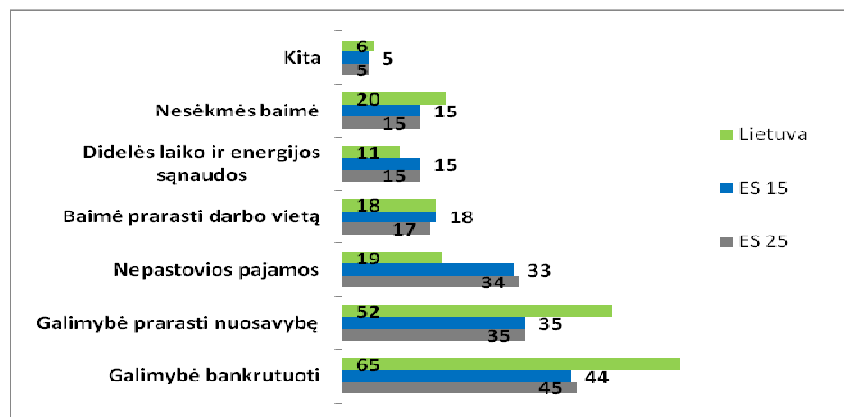
¹¹⁸ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

17 lentelė. Įmonių įsteigimo sunkumai Lietuvoje ir kitose ES šalyse pagal verslininkų lytį, proc.

	Lietuva		Europos Sąjungos šalys	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Gauti finansavimą	58,10	53,39	55,56	53,69
Užmegzti ryšius su užsakovais	54,39	42,84	61,46	60,47
Priversti skolininkus apmokėti sąskaitas	50,63	41,26	37,80	30,12
Įkainoti prekes / paslaugas	22,36	21,06	38,06	39,05
Rasti tinkamas patalpas	43,51	48,71	27,37	31,76
Rasti tiekėjus	33,78	34,67	25,21	29,40
Rasti tinkamus darbuotojus	76,74	72,78	28,87	25,33
Efektyviai naudotis informacinėmis technologijomis	27,92	27,36	21,82	21,29
Susitvarkyti su teisiniais / vadybiniais / administraciniais reikalavimais	60,35	63,32	64,44	60,20
Būti vieninteliu steigėju	22,51	26,07	41,53	45,09
Gauti sutuoktinio / šeimos palaikymą	8,07	9,03	18,24	20,14

Šaltinis: Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007, p. 18

Kiekvienas pradedantis verslą susiduria su daugybe rizikos veiksnių, kurie gali turėti įtakos verslui. Nuo vadovo asmeninių savybių, vadovavimo gebėjimų, vadybinių įgūdžių, darbuotojų reakcijos, įmonės lankstumo ir kitų veiksnių priklauso, ar teigiama, ar neigiama linkme iškilusi rizika paveiks verslą. 15-ajame paveiksle pateikti veiksniai, keliantys didžiausią baimę pradedant verslą.



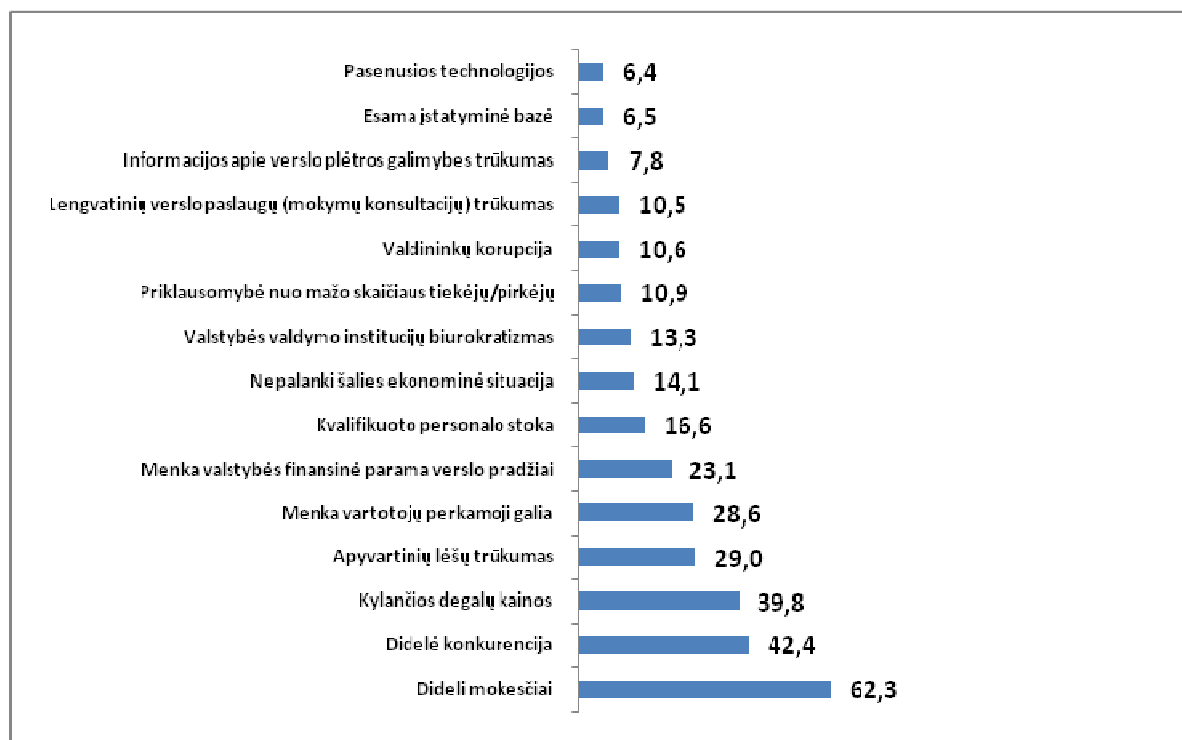
Šaltinis: Eurobarometer tyrimas

15 pav. Veiksniai, keliantys didžiausią baimę pradedant verslą (proc.)

Bankroto rizika ir galimybė prarasti nuosavybę – svarbiausi neigiami veiksniai, keliantys didžiausią baimę pradedant verslą (žr. 15 pav.). 65 % Lietuvos atstovų išskyrė galimybę bankrutuoti, o galimybė prarasti nuosavybę didžiausią baimę kelia 52 % Lietuvos apklaustųjų. Šiek tiek mažiau

bankroto galimybės (45 %) ir nuosavybės praradimo (35 %) baiminasi ES šalių atstovai, tačiau ES piliečiai pajamų nepastovumo baiminasi labiau nei lietuviai (ES – 34 %, Lietuvoje – 19 %).

UAB „Vilmorus“ 2005 m. rugpjūčio–rugsėjo mėn. atliko mažų ir vidutinių įmonių apklausą. Verslininkų buvo klausama, kas labiausiai kliudo šiuo metu plėtoti verslą (žr. 16 pav.). Pirmoje vietoje išlieka dideli mokesčiai (62,3 %), o kiti du svarbūs kriterijai, kuriuos paminėjo apie 40 % respondentų, – didelė konkurencija ir kylančios degalų kainos¹¹⁹.



Šaltinis: sudaryta remiantis mažų įmonių apklausos rezultatais, UAB „Vilmorus“, 2005

16 pav. Pagrindinės kliūtys verslo plėtrai 2005 m. (proc.)

Apyvartinių lėšų trūkumą minėjo irgi nemažai apklaustųjų (29 %). Menką Lietuvos vartotojų perkamąją galią paminėjo taipogi maždaug toks pat respondentų skaičius (28,6 %). Menką valstybės finansinę paramą verslo plėtrai nurodė beveik ketvirtadalis (23,1 %) apklaustųjų.

Dar viename tyrime moterų verslumo atveju respondentai identifiko tokias problemas:

- pradinio kapitalo ir paramos verslo pradžiai problemos;
- verslo patirties stoka bei konkuravimo rinkoje sunkumai ir prieiga prie paramos verslui;
- finansinė parama verslo plėtrai ir biurokratiniai sunkumai;

¹¹⁹ Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai.

- kitos problemos moterų verslumo atveju respondentams atrodo mažiau aktualios: finansinės paramos teikėjų diskriminacija; intelektinės nuosavybės apsauga, verslo paramos teikėjų diskriminacija ir prieiga prie naujų technologijų; verslo paramos galimybių supratimas¹²⁰.

Taigi plėtojant verslą daugiau sunkumų iškyla moterims verslininkėms. Tai lemia verslo aplinka, verslo rūšių ir sričių pasirinkimo ribotumas, informacijos prieinamumo, kontaktų trūkumo, lyčių diskriminacijos ir stereotipų, vaikų priežiūros įstaigų trūkumas, šeimos ir verslo suderinamumo problemos, vyrų ir moterų požiūrio į verslą skirtumai. Tad ypač svarbu suteikti pagalbą ir paramą verslininkėms sprendžiant išskylančias moterų verslo plėtros kliūtis ir problemas.

3.8. Moterų verslo rėmimo priemonės

Verslininkai tikisi iš valstybės didesnio dėmesio. Vyrų orientuojasi į valstybės paramą, o moterys – į konsultacijas, mokymus, kreditų teikimo lengvatas (žr. 18 lent.).

18 lentelė. Verslo skatinimo priemonės

	Moterys	Vyrai
Valstybės finansinė parama	87,7%	87,3%
Tiesioginė valstybės finansinė parama inovaciniams projektams	81,0%	85,3%
Nemokama informacija verslui aktualiais klausimais	87,0%	86,0%
Konsultavimo, mokymo paslaugos	82,7%	77,7%
Verslo inkubatorių teikiamos paslaugos	81,7%	78,7%
Valstybės parama eksportui	65,7%	77,7%
Prekių ir paslaugų teikimo didelėms įmonėms skatinimas	60,0%	64,3%

Šaltinis: Rakauskienė O. G. 2007, p. 89

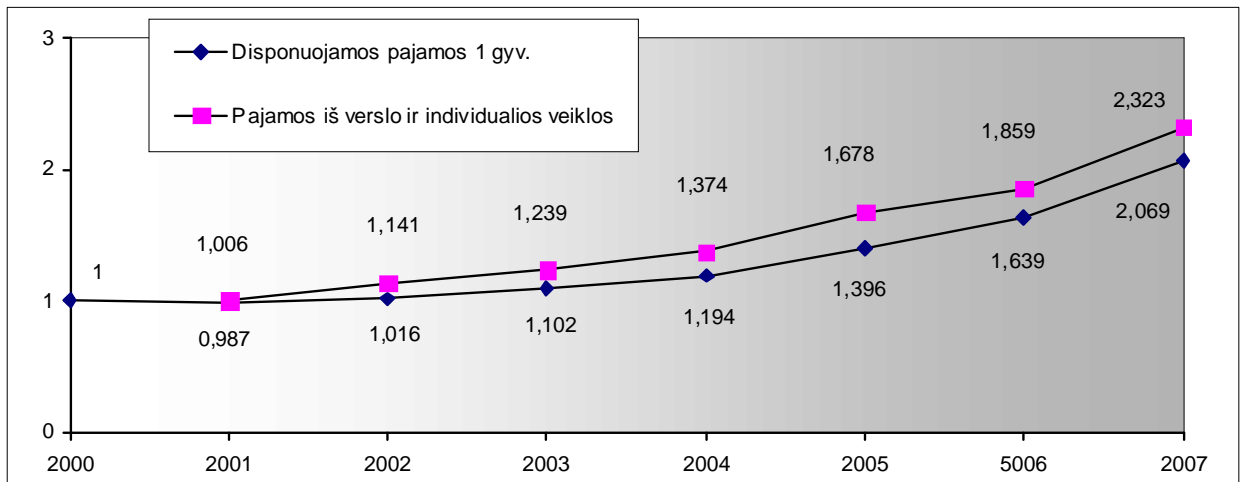
Užsienio šalių patirtis rodo, kad gerus rezultatus duoda nuolatinis moterų verslininkių mokymasis, kompetencijos kėlimas, praktinė patirtis, naujų kontaktų – verslo partnerių paieška. Svarbus ir dalyvavimas bendruose projektuose, verslininkų klubai, informacijos dienos, informacinių technologijų panaudojimo galimybės. Reikšminga ir palanki verslui aplinka: gerų investicinių galimybių užtikrinimas, lengvatinė kredito sistema, moterų verslo rėmimas¹²¹. Tokia parama įvardijama kaip „pozityvios diskriminacijos“ priemonės. Šių priemonių tikslas – skatinti mažiau atstovaujamos lyties atstovų (dažniausiai moterų) profesinę veiklą. Lietuvoje LR Vyriausybės remiama

¹²⁰ Atskirų tikslinių grupių (jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė. Taikomasis mokslinio tyrimo darbas. – Kaunas: UAB „Verslo kūryba“, 2005

¹²¹ Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9

paslaugų verslui įstaigų tinklo plėtra yra kaip viena iš pozityviųjų verslumo skatinimo iniciatyvų. Šį tinklą sudaro verslo inkubatoriai ir verslo informacijos centrai. Moterų verslumą skatinant daugiausia dirba moterų nevyriausybinės organizacijos, pvz., moterų užimtumo informacijos centrai ir pan.¹²².

Savo ruožtu didėjantis užimtumas SVV įmonėse suteikia galimybių padidinti šeimų disponuojamąsias pajamas. Pajamos iš verslo ir individualios veiklos 2000-2007 metais augo sparčiau nei apskritai disponuojamosios pajamos (žr. 17 pav.)¹²³.



Šaltinis: Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai

17 pav. **Gyventojų visų disponuojamųjų pajamų ir pajamų iš verslo ir individualios veiklos vienam namų ūkio nariui pokytis (2000.m. – 1,0)**

Anot O. G. Rakauskienės, parama moterų verslui galėtų būti teikiama šiomis kryptimis:

- valstybės parama:
 - lengvatos mokesčių srityje;
 - mokesčių lengvatų teikimas pradedančioms verslų;
 - nekilnojamojo turto mokesčio lengvatos.
- bankų kreditų teikimas lengvatinėmis sąlygomis;
- mokymai, kursai, seminarai;
- verslo konsultacijų lengvatos;
- valstybės paramos priemonių programos parengimas moterų verslo konkurencingumui didinti.

¹²² Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8

¹²³ Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai.

Be visų šių būdų, nereikėtų pamiršti ir nefinansinių priemonių moterų verslui remti (pasidalijimas gerąja patirtimi, informacija, monitoringas ir kt.).

Organizacijų požiūriu svarbiausios paramos priemonės moterų verslumui ugdyti ir skatinti yra: finansinė parama verslo pradžiai, specializuoti paskolų fondai, paskolų garantijos, lengvatinės paskolos verslo pradžiai, parama investicijoms į verslą. Pabrėžiama finansinės paramos svarba moterų verslumo atveju. Taipogi svarbios specializuotos programos verslo pradžiai, specifinės verslo plėtros programos, verslumo ugdymo pamokos mokyklose bei verslumo ugdymo moduliai studijų programose (sietina su mokymais bei verslumo ugdymu per švietimo įstaigas) Kitos priemonės, respondentų nuomone, tokios pat aktualios, sietinos su finansine parama: mokesčių lengvatos bei lengvatinės paskolos verslo plėtrai. Lygių galimybių užtikrinimas, verslininkų tinklai, specialios konsultacinės paslaugos, specifiniai mokymai užsienio kalba bei viešų konsultacinių paslaugų tinklai ir mokymai technologinių inovacijų srityje, respondentų nuomone, atrodo mažiau reikšmingos priemonės moterų verslumui skatinti¹²⁴. Taigi vyrai labiau tikisi valstybės paramos, o moterys orientuojasi į konsultacijas, įvairius mokymus, kreditų teikimo lengvatas.

Apibendrinant galima teigti, jog versle taipogi pastebima lyčių lygybės asimetrija. Tokiu būdu lyčių nelygybė yra tarsi skatinama ir daro skirtingą įtaką moterų ir vyrų socialinei-ekonominei būklei. Moterys dažniau steigia mažas ir vidutines įmones, tuo tarpu vyrai plėtoja stambų verslą. Privatizavimo procese vyrai dažniau privatizavo stambų turtą, verslą, o moterys – butus ir mažas patalpas. Moterys rečiau linkusios daryti stambias investicijas. Moterys dažniau dirba mažesnio pelningumo versle (kur vyrai tiesiog neina), mažiau uždirba, turi mažiau nuosavybės ir nekilnojamojo turto. Svarbiausios ekonominio aktyvumo sritys lieka nepakankamai prieinamos moterims. Moterų verslas dažniau pasižymi didesnėmis darbo sąnaudomis bei mažesniu pelnu. Moterys dažnai kuria verslą tam, kad susikurtų darbo vietą bei atsakingiau žiūri į verslą, kaip į gyvenimo būdą. Moteriai sunkiau pasiekti vadovaujамąją poziciją, tačiau moterys tikrai gali sėkmingai vadovauti verslo įmonėms. Todėl net 87 % vyrų ir 84,2 % moterų mano, kad turėtų būti lygios galimybės moterims ir vyrams pasireikšti tiek versle, tiek šeimoje. Blieka tai gyvendinti realybėje.

Visos minėtos aplinkybės daro įtaką SVV plėtrai Lietuvoje. Nedidelį SVV išsivystymą moterų tarpe lemia susiklostę nepalankūs moterų atžvilgiu stereotipai, taip pat požiūris, jog sėkmę rinkoje pasiekia ne visi, o tarp tų laimingųjų didesnė dalis yra vyrai. Visgi moterų verslas turi daug perspektyvų Lietuvoje. Moterų verslo potencialas ir kūrybiškumas – užslėptas naujų darbo vietų sukūrimo bei ekonomikos augimo šaltinis. Moterų verslo skatinimas – galimybė mažinti nedarbą ir kelti gyvenimo lygį probleminėse valstybės teritorijose (kaimo vietovėse, mažuose miesteliuose,

¹²⁴ Atskirų tikslinių grupių (jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė. Taikomasis mokslinio tyrimo darbas. – Kaunas: UAB “Verslo sūkurys”, 2005

regionuose). Didėjant moterų lyginamajam svoriui versle, teigimai yra veikiamas ir kitų socialinių-ekonominių problemų sprendimas: sukuriama pajamos tiek pačioms verslininkėms, tiek ir kitiems darbuotojams, o tai pozityviai veikia gyventojų gyvenimo lygį, jų mokią paklausą, didina mokesčių biudžeto įplaukas.

Didžiulis moterų nuopelnas valstybei – tai, jog jos kuria darbo vietas sau bei kitiems nepaisydamos jas diskriminuojančių aplinkybių. Moterys tą daro siekdamos išgyventi, nepatekti į bedarbių gretas bei išsilaikyti rinkoje. Todėl išties svarbu aktyviai remti ir skatinti moterų verslą bei atsižvelgti į lyčiai jautrų aspektą šioje srityje.

IŠVADOS IR SIŪLYMAI

1. Pasaulyje naujausias šiuolaikinis požiūris formuojant valstybės ekonominę politiką remiasi lyčių lygybės analize. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo aspektas – naujas požiūris, nauja metodologija išsivysčiusių valstybių socialinės ir ekonominės plėtros strategijoje, kuriai skiriamas išskirtinis dėmesys ir šiuolaikiniuose Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose. Lyčių nelygybė stipriai įsišaknijusi mūsų visuomenėje. Ją palaiko stereotipinis požiūris į vyrų ir moterų vaidmenis visuomenėje, o už tai visuomenė sumoka nenutrūkstamu produktyvumo mažėjimu, lėtėjančia ekonomikos pažanga. Lyčių analizė leistų atskleisti būdus, kuriais socialinę politiką formuojančios institucijos nesąmoningai įtvirtina moterų ir vyrų diskriminaciją, nors iš pažiūros jų veikla atrodo neutrali lyčių požiūriu. Lietuvoje lyčių lygybės politika yra gerai žinoma (išplėtota teisinė bazė ir sukurta valstybės politikos įgyvendinimo sistema) – moterų ir vyrų lygių galimybių programos taip pat žinomos visuomenėje, kas įrodo jų reikalingumą bei aktualumą. Tačiau reikia dar daug pastangų ir laiko, jog šios programos būtų įgyvendintos faktiškai.

2. Pasitvirtino hipotezė, jog darbo rinka nėra neutrali lyčių atžvilgiu ir lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje Lietuvoje nėra pakankamas. Darbo rinka išlieka aiškiai lyčių požiūriu segreguota horizontaliuoju ir vertikalioju principu. Tai aiškinama „galios/jėgos“ požiūriais bei informacijos daromu poveikiu, įtakos turi ir šalyje vis dar gajūs lyčių stereotipai. Moterų užimtumas ir ekonominis aktyvumas išlieka mažesnis negu vyrų, jos dominuoja mažiausiai apmokamuose ir karjeros prasme nepalankiausių ekonomikos sektoriuose. Vyrų vadovų išlieka daugiau nei vadovių moterų, kas liudija vis tebeegzistuojančią antraeilę moterų padėtį darbo rinkoje. Daugelis moterų priverstos rinktis dalinį užimtumą ir atitinkamai finansinę priklausomybę šeimoje, spręsti šeimos ir darbo įsipareigojimų dilemas. Vyrų ir moterų pajamos už vienodos vertės darbą skiriasi moterų nenaudai. Moterys sudaro didesnę nei vyrai dalį neformalios ekonomikos sferoje. Lietuvai ir toliau būdinga skurdo feminizacija. Neigiama yra tai, jog nelygybė gali tapti dar stipresnė atsižvelgiant į gilėjančią ekonominę integraciją pasaulyje, kuri palankesnė mobilesnei bei lankstesnei darbo jėgai. Taigi siekiant suvienodinti vyrų ir moterų darbo užmokestį, reikia taikyti priemones skirtingais lygmenimis bei įvairiose sferose, kuriose identifikuotinos lyčių lygybės problemos. Svarbu didinti užimtumo lygį, kovoti su lyčių stereotipais, mažinti horizontalią ir vertikalios lyčių segregaciją darbo rinkoje, padaryti efektyvesnę šeimos ir darbo suderinamumo principo įgyvendinimą. Aktualu populiarinti lanksčias darbo formas, plėsti vaikų priežiūros paslaugų bei nestacionarių paslaugų šeimose globojamiems asmenims tinklą.

3. Moterų neapmokama ekonomika – tai visavertė ir labai svarbi ekonominės veiklos rūšis, šaka, kurioje lygiai taip pat sukuriama pridėtinė vertė, kaip ir kitose ūkio šakose, ir kuri įneša ženklų indėlį į šalies BVP. Tai šaka, kuri atsako už žmogiškųjų išteklių ir darbo potencialo kokybę. Deja, pasitvirtino hipotezė, jog Lietuvos BVP produkcijoje ji neatsispindi: reproduktyvusis darbas niekaip neapskaitomas, nematuojamas ir neapmokamas. Namų ūkių (reprodukcinės) ekonomikos nuvertinimo rezultatas – lyčių lygybės asimetrija. Be to, socialiniai indikatoriai, atspindintys gyventojų užimtumo, pajamų ir vartojimo lygį, ženkliai atsilieka nuo makroekonominių rodiklių augimo tempų. Moterų tarpe yra mažiau užimtųjų ir daugiau bedarbių, taip pat jos sudaro mažesnę darbo jėgą, taipogi, vyrų ir moterų darbo užmokestis visose srityse ženkliai skiriasi moterų nenaudai. Lyčių lygybės darbo rinkoje siekimas tampa ekonomine būtinybe. Pirmiausia, moterys – didelė dalis Lietuvos darbo rinkoje. Antra, darbo feminizacija formuoja tam tikrų įgūdžių paklausą ir specifines darbo organizavimo formas. Trečia, nors moterų išsimokslinimo lygis yra aukštesnis nei vyrų, moterys vis dėlto dominuoja siauroje, mažai apmokamoje ir karjeros prasme neperspektyvioje profesinėje terpėje. Neišnaudotu ekonominio augimo potencialu lieka moterų kūrybiškumas bei jų intelektualusis kapitalas. Ketvirta, šalies bendrasis nacionalinis produktas didėja dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Būtina aktyvi moterų darbo rinkos politika: moterų, auginančių vaikus, užimtumo rėmimas, lankstaus užimtumo sąlygų sudarymas (derinant darbą ir vaikų auginimą), vaikų priežiūros paslaugų plėtra ir kokybės gerinimas, galimybė tėvui labiau įsitraukti į šeimos-namų ūkio rūpybos ekonomiką bei nuolatinė kova su lyčių vaidmenų stereotipais.

4. Dauguma vyrų užimti stambiame versle, o moterys koncentruojasi SVV. Tokia stambaus verslo „vyrų monopolija“ jau savaime trukdo moterims pasiekti materialinės pilnatvės, kuri nevaržytų jų norų ir leistų juos tenkinti, kaip tai gali sau leisti stambiame ir, be abejo, sėkmingame versle esantys vyrai. Taigi pasitvirtino paskutinė hipotezė, jog versle taipogi pastebima lyčių lygybės asimetrija. Moterys dažniau steigia mažas ir vidutines įmones, tuo tarpu vyrai plėtoja stambų verslą. Privatizavimo procese vyrai dažniau privatizavo stambų turtą, verslą, o moterys – butus ir mažas patalpas. Moterys rečiau linkusios daryti stambias investicijas, dažniau dirba mažesnio pelningumo versle, mažiau uždirba, turi mažiau nuosavybės ir nekilnojamojo turto. Moterų verslas dažniau pasižymi didesnėmis darbo sąnaudomis bei mažesniu pelnu. Moterys dažnai kuria verslą tam, kad susikurtų darbo vietą bei atsakingiau žiūri į verslą, kaip į gyvenimo būdą. Moteriai sunkiau pasiekti vadovaujамąją poziciją, tačiau moterys tikrai gali sėkmingai vadovauti verslo įmonėms. Visos minėtos aplinkybės daro įtaką SVV plėtrai Lietuvoje. Nedidelį SVV išsivystymą moterų tarpe lemia susiklostę nepalankūs moterų atžvilgiu stereotipai, taip pat požiūris, jog sėkmę rinkoje pasiekia ne visi, o tarp tų laimingųjų didesnė dalis yra vyrai. Tokiu būdu lyčių nelygybė yra tarsi skatinama ir daro skirtingą įtaką moterų ir vyrų socialinei-ekonominei būklei.

5. Moterų verslas ne tik neskatinamas valstybės, tačiau ir slopinamas. Tokiu būdu valstybė stumia visuomenę „į kampa“, kadangi, kaip rodo tyrimai, pagrindinė moterų verslo kūrimo priežastis – siekis „išgyventi“ ir išlaikyti namų ūkius. Esant tokioms gyvenimo sąlygoms neįmanoma tikėtis, kad šalis bus konkurencinga ar bent „įdomi“ rinkai. Būtina skatinti visuomenės bei organizacijų „tikėjimą“ moterų jėgomis, sudaryti kaip įmanoma palankesnes sąlygas, kad moteris galėtų kurti savo verslą, o vėliau pereiti į stambaus verslo pakopą. Visgi moterų verslas turi daug perspektyvų Lietuvoje. Moterų verslo potencialas ir kūrybiškumas – užslėptas naujų darbo vietų sukūrimo bei ekonomikos augimo šaltinis. Moterų verslo skatinimas – galimybė mažinti nedarbą ir kelti gyvenimo lygį probleminėse valstybės teritorijose (kaimo vietovėse, mažuose miesteliuose, regionuose). Didėjant moterų lyginamajam svoriui versle, teigiamai yra veikiamas ir kitų socialinių-ekonominių problemų sprendimas: sukuriamos pajamos tiek pačioms verslininkėms, tiek ir kitiems darbuotojams, o tai pozityviai veikia gyventojų gyvenimo lygį, jų mokią paklausą, didina mokestines biudžeto įplaukas. Didžiulis moterų nuopelnas valstybei – tai, jog jos kuria darbo vietas sau bei kitiems nepaisydamos jas diskriminuojančių aplinkybių. Moterys tą daro siekdamos išgyventi, nepatekti į bedarbių gretas bei išsilaikyti rinkoje. Todėl išties svarbu aktyviai remti ir skatinti moterų verslą bei atsižvelgti į lyčiai jautrų aspektą šioje srityje.

Visos šios išvados rodo, jog Lietuvoje darbo rinkoje ir versle pastebima lyčių nelygybė, kuri trukdo nacionaliniam ir visuomeniniam šalies vystymuisi, todėl ją būtina kuo skubiau naikinti. Lyčiai jautraus verslo ir darbo rinkos užtikrinimas – kaip tik tam tinkamas įrankis.

LITERATŪRA

1. Ališauskaitė I. Lyčių aspekto įtaka formuojant valstybės biudžetą: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. – 92 p.
2. Atskirų tikslinių grupių (jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė. Taikomasis mokslinio tyrimo darbas. – Kaunas: UAB „Verslo kūryba“, 2005
3. Beijing Declaration and Platform for Action Fourth World Conference on Women. 15 September 1995. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/BEIJIN_E.PDF [žiūrėta 2009 10 20]
4. Burneikienė A. ir kt. Stojimo į ES proceso stebėseną: Moterų ir vyrų lygios galimybės // Atviros visuomenės institutas. – Vilnius, 2002. – ISBN 9955-428-33-4. – URL: <http://politika.osf.lt/eurointegracija/dokumentai/MoteruIrVyruLygiosGalimybes/stojimoESstebesena.pdf>
5. Commission of the European Communities. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2007. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0049en01.pdf [žiūrėta 2009 10 21]
6. European Employment Strategy. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanemploymentstrategy.htm> [žiūrėta 2009 10 21]
7. Gender Mainstreaming in Practice: a Toolkit. United Nations Development Programme, 2007. – ISBN: 978-92-9504-267-4. <http://europeandcis.undp.org/home/show/6D8DEA3D-F203-1EE9-B2E46DEFBD98F3F1> [žiūrėta 2009 10 20]
8. Grybaitė V. Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai // Verslas: teorija ir praktika. – Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2006, VII t., Nr. 3, p. 168-173. – ISSN 1648-0627
9. Guščinskienė J., Čiburienė J. Opportunities in the Labour Market: Gender Equality Aspect in Lithuania // Social Research. – 2008, Nr. 4 (14), p. 47-55. – ISSN 1392-3110
10. Human Development Report 2004. Cultural Liberty in Today's Diverse World. United Nations Development Programme, 2004. – ISBN 0-19-522146-X. http://hdr.undp.org/en/media/hdr04_complete.pdf [žiūrėta 2009 10 22]
11. Jacobsen J. P. The Economics of Gender. Third Edition. – UK: Blackwell Publishing, 2007. – 482 p. – ISBN 978-1-4051-6182-4
12. Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? // Lygių galimybių plėtros centras. – Vilnius, 2005. – ISBN 9955-9775-0-7

13. Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims.
[www.hrmi.lt/...//JUNGTINIU TAUTU KONVENCIIJA DEL VISU FORMU DISKRIMINACIJOS_panaikinimo_moterims.pdf](http://www.hrmi.lt/...//JUNGTINIU_TAUTU_KONVENCIIJA_DEL_VISU_FORMU_DISKRIMINACIJOS_panaikinimo_moterims.pdf) [žiūrėta 2009 11 08]
14. Kanopienė V. Lyčių lygios galimybės / Žmogaus socialinė raida. Vadovėlis aukštosioms mokykloms. – Vilnius: Homo liber, 2001, p. 149-169. – ISBN 995-449-27-6
15. Kanopienė V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas // Socialinis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, Nr. 4 (2), p. 5-12. – ISSN 16-48-47-89 26
16. Krutkienė I., Silvanavičiūtė S. Lietuvos moterys įsitvirtina versle. „Lietuvos žinios“, 2005 m. gruodžio 13 d.
17. Lietuvos Bendrasis Programavimo Dokumentas. 2004-2006 m.
http://www.smm.lt/es_parama/docs/2004-preliminarus_BPD_02.pdf [žiūrėta 2009 10 21]
18. Lietuvoje – reikšmingi pasiekimai lyčių lygybės klausimais. Lygių galimybių plėtros centras.
<http://www.gap.lt/lt/lrp> [žiūrėta 2009 11 08]
19. Lietuvos lyčių lygybės standartai. Lygių galimybių plėtros centras. <http://www.gap.lt/4> [žiūrėta 2009 11 08]
20. Lietuvos moterys šiandien. LR Statistikos departamentas.
<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6633> [žiūrėta 2009 11 15]
21. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741
22. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569
23. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
24. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115
25. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100
26. Lietuvos Respublikos Policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777
27. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lyčių lygybė.
<http://www.socmin.lt/index.php?733982083> [žiūrėta 2009 11 12]
28. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinė statistika.
<http://www.socmin.lt/index.php?1713385148> [žiūrėta 2009 11 15]
29. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130
30. Lietuvos Respublikos vyriausioji rinkimų komisija. Kandidatų, dalyvaujančių 2007 m. vasario 25 d. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimuose, paskirstymas pagal vyrų ir moterų procentinę dalį. <http://www.vrk.lt/lt/naujienos/procentai.html> [žiūrėta 2009 10 21]

31. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Prekybos žmonėmis ir prostitucijos kontrolės bei prevencijos 2002–2004 metų programa. 2002 m. sausio 17 d., nutarimo Nr. 62. www.nplc.lt/sena/pr13/program_dok/14.doc [žiūrėta 2009 11 08]
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Ketvirtasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo įgyvendinimą Lietuvoje. 2007 m. spalio 10 d., nutarimo Nr. 1094. http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=158&p_k=1&p_d=71472 [žiūrėta 2009 10 21]
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Trečiasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo įgyvendinimą Lietuvoje. 2004 m. lapkričio 25 d., nutarimo Nr. 1497. <http://www.socmin.lt/index.php?-1641228193> [žiūrėta 2009 11 08]
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 26 d. nutarimas Nr. 1042 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2005, Nr. 116-4202
35. Lyčių aspekto integravimo strategija. <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc> [žiūrėta 2009 10 21]
36. Lyčių lygybė Lietuvoje. <http://gyvenimas.delfi.lt/career/article.php?id=25125229> [žiūrėta 2009 10 21]
37. LR Statistikos departamentas. <http://www.std.lt/lt/news/view/?id=1748&PHPSESSID=64e933a84b8e122cd03118112d7a8a65> [žiūrėta 2009 09 22]
38. LR Statistikos departamentas. Smulkiųjų ir vidutinio verslo sąlygos 2009. – Vilnius, 2009. – ISSN 2029-3720
39. LR Statistikos departamentas, Smulkiųjų ir vidutinių įmonių verslo sėkmės veiksniai 2006 m. – Vilnius, 2007
40. Matulaitė L. Jaunimo požiūris į lyčių diskriminaciją: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. – 64 p.
41. Misiūnas A. Verslo plėtros įtaka šalies ekonomikai. Lietuvos statistikos darbai.
42. Petraitytė D. Europos Socialinio fondo lėšų įsisavinimo problemos Lietuvoje: lyčių lygių galimybių aspektas: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. – 124 p.
43. Petrauskaitė V. Lyčių lygybės politika: šeimos ir darbo suderinamumas Lietuvoje: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. – 75 p.
44. Pinnelli A. et al. The gender system in developed countries: macro and micro evidence // *Genders in the Life Course. Demographic Issues. Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis* 19. – The Netherlands: Springer, 2007, – p. 25-50. – ISBN: 978-1-4020-6001-4
45. Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

46. Rakauskienė O. G. Lyčių lygybės suvokimas – žmogaus ir šalies kultūros lygio rodiklis // Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius, 2007, p. 12-24. – ISBN 978-9955-801-00-9
47. Rakauskienė O. G. Makroekonominė politika: genderinis požiūris // Viešoji politika ir administravimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, Nr. 3, p. 9-26. – ISSN 1648-2603
48. Rakauskienė O. G. ir kt. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas, Mykolo Romerio universitetas, Finansų ministerijos mokymo centras, 2007. – 319 p. – ISBN 978-9955-801-00-9
49. Reingardienė J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // Sociologija. Mintis ir veiksmai. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 13-27. – ISSN 1392-3358
50. Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. – 90 p. – ISBN 9955-12-025-8
51. Reingardienė J. ir kt. Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės strategijų paieška. Tyrimo ataskaita. 2004 m. spalio - 2005 gegužės mėn. http://www.euro.lt/documents/pdf/Ataskaita_visa.pdf [žiūrėta 2009 10 21]
52. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas 2007-2008. – Vilnius, 2008. – ISSN 1822-3710
53. Tamutienė I. Lyčių nelygybės matavimai ir interpretacija Europos Sąjungoje // Sociologija. Mintis ir veiksmai. – Kaunas: VDU Sociologijos katedra, Socialinių tyrimų centras, 2004, Nr. 3 (teminis numeris), p. 79-87. - ISSN 1392-3358
54. The Lisbon Strategy. <http://portal.cor.europa.eu/lisbon/Profiles/Pages/welcome.aspx> [žiūrėta 2009 10 21]
55. The Report of the Economic and Social Council for 1997. United Nations, 1997. <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF> [žiūrėta 2009 10 20]
56. Tyrimas: Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Eurostat, 2007
57. TNS Gallup pranešimas spaudai. http://www.tns-gallup.lt/lt/disp.php/lt_news/lt_news_201 [žiūrėta 2009 09 22]
58. Treaty of Amsterdam (2 October 1997). <http://www.ena.lu/treaty-amsterdam-october-1997-020302347.html> [žiūrėta 2009 10 21]
59. United Nations Development Programme. Empowered and Equal. Gender Equality Strategy 2008-2011. <http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.pdf> [žiūrėta 2009 10 20]
60. Urbonaitė M. Parlamento pastangos siekiant sumažinti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą. 2009 m. sausio 14 d. <http://www.lygus.lt/ITC/news.php?id=1665> [žiūrėta 2009 10 21]

61. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa. <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=212270&Condition2> [žiūrėta 2009 11 09]
62. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos priemonių įgyvendinimo 2004 metais ataskaita. Pritarta Lietuvos Respublikos Vyriausybės pasitarimo 2005 m. sausio 10 d. protokolu Nr. 2. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 11 12]
63. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]
64. Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė metais. LR Statistikos departamentas. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1924> [žiūrėta 2009 10 21]
65. Villagómez E. et al. Labour Market and Entrepreneurship – Overcoming Gender Stereotypes. Trans-national Action Plan Promoted by Gender Equality and Business Women Organizations. Country Report for Lithuania. Kaunas Women's Employment Information Centre
66. Women and men in decision-making. http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/asures_out438_en.htm [žiūrėta 2009 10 21]
67. Women driving EU job growth – but still face barriers to equality. Brussels, 7th March 2007. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/295> [žiūrėta 2009 10 21]
68. World Bank Gender and Development Group. Gender Equality & the Millennium Development Goals, 2003 July 4. <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Publications/20169280/gendermdg.pdf> [žiūrėta 2009 10 19]
69. World Bank Newsletter Fall '09. Gender Equality as Smart Economics. A World Bank Group Action Plan. October 2009. FINAL IDA16 and Gender Equality: Is A Breakthrough Possible? Heidmarie Wieczorek-Zeul, German Federal Minister for Economic Cooperation and Development. <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/336003-1205954955184/NewsletterOct5.pdf> [žiūrėta 2009 10 21]
70. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2007. <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf> [žiūrėta 2009 10 21]
71. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2009. <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf> [žiūrėta 2009 10 21]
72. 2008 metų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių projektas. – Vilnius: Lietuvos Respublikos finansų ministerija. http://www.finmin.lt/finmin.lt/failai/naujienos/2008_10_16_biudzeto_pristatymas_seimui.pdf [žiūrėta 2009 10 21]

Ladygaitė L. Lyčių lygybės aspekto integravimo strategija Lietuvos darbo rinkoje / Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. hab. dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2009. – 79 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota lyčiai jautri darbo rinka bei verslas, kurie mažintų atotrūkį tarp vyrų ir moterų gerovės. Atskleistos lyčių nelygybės darbo rinkoje bei versle problemos ir jų kaštai visuomenės gerovei.

Pirmoji dalis skirta teoriniams aspektams nagrinėti bei egzistuojančioms lyčių lygybės įgyvendinimo problemoms ir patirčiai Lietuvoje ir užsienio šalyse aprašyti. Kalbama apie susiklosčiusių lyčių stereotipų įtaką, lyčių lygybės tyrimų svarbą bei lyčių lygybės nepaisymo pasekmes ekonomikai.

Antroje dalyje aptariama Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje, kai kuriais aspektais ji lyginama su kitomis ES šalimis. Pabrėžiamos moterų problemos darbo rinkoje – diskriminacija priimant moteris į darbą, segregacija pagal ūkio sektorius ir šakas, moterų trūkumas tarp vadovų, nelygus darbo užmokestis, profesinės karjeros kliūtys.

Trečioje dalyje nagrinėjamos moterų verslo sąlygos, kliūtys ir būdai jas šalinti. Analizuojami šioje srityje atliktų tyrimų rezultatai, atskleidžiantys pagrindinius vyrų ir moterų verslo skirtumus ir moterų verslo plėtros kliūtis, nubrėžiantys šių kliūčių įveikimo ir sprendimo kryptis.

Pagrindiniai žodžiai: lyčių aspekto integravimo strategija, lyčių lygybė, lyčiai jautri darbo rinka, moterų verslo plėtra.

Ladygaitė L. Gender Mainstreaming in Lithuania's Labour Market / Master's Work in Public Sector Economics. Supervisor prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2009. – 79 p.

ANOTATION

Master's Work gives an analysis of gender-sensitive labour market and business that could make a positive impact on decreasing the gap between men and women welfare, also reveals gender inequality problems and costs for prosperity of society.

The first chapter of the Work deals with theoretical aspects and existing gender equality implementation problems, as well as describing experience in this field abroad and in Lithuania. It is also studying the outcomes of an existing gender stereotypes, emphasizing an importance of gender equality research and the consequences of gender equality ignorance.

In the second chapter Lithuanian women situation in the labour market is discussed and in some aspects it is compared with the other EU members. Highlighted are the problems that women face in the labour market: discrimination when entering a job market, segregation depending on an economy sector and branch, the lack of women between leaders, inequality of job payment, professional career barriers.

The third chapter analyses the conditions of women business, barriers and the ways to overcome the difficulties. This part of the Work also deals with the results of various researches done in this field which reveal the main differences of men and women business, show the obstacles for development of women business and give the direction how to solve negative aspects and move forward in strengthening a position of women in business sphere.

Key words: gender mainstreaming, gender equality, gender-sensitive labour market, women business development.

SANTRAUKA

Ladygaitė L. Lyčių lygybės aspekto integravimo strategija Lietuvos darbo rinkoje / Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. hab. dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2009. – 79 p.

Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali, kadangi lyčiai jautri darbo rinka ir verslas – viena iš aukštos ekonominės galios garantijų. Įstatymų leidyba yra nepakankama priemonė užkirsti kelią lyčių nelygybei, kuri yra stipriai išsisknijusi mūsų visuomenėje ir kurią palaiko stereotipinis požiūris į vyrų ir moterų vaidmenis. Lyčių nelygybė trukdo demokratinės visuomenės vystymuisi, ekonomikos augimui bei socialinei raidai.

Pagrindinė problema, kuriai skiriamas šis darbas – reikiamybė siekti moterų ir vyrų lygybės darbo rinkoje bei atsižvelgti į lyčių aspektą skatinant verslo plėtrą, nes nuomonė, jog šiose srityse turėtų vyrauti neutralus lytims požiūris, yra klaidinga ir per brangiai, žiūrint iš valstybės ekonominio augimo ir šalies gerovės perspektyvos, visuomenei kainuoja.

Tyrimo objektas – lyčiai jautri darbo rinka bei verslas, kurie mažintų atotrūkį tarp vyrų ir moterų gerovės. Lyčių aspekto integravimas į darbo rinką ir verslą – tai procesas, kurio metu nagrinėjama darbo rinka bei verslas, siekiant nustatyti, ar jie įvertina skirtingus socialinius vyrų ir moterų vaidmenis, ir siūlomi pakeitimai faktinės lyčių lygybės įgyvendinimui.

Darbo tikslas – įrodyti lyčių aspekto svarbą darbo rinkoje, versle. Šiuo metu Lietuvos darbo rinkoje bei versle yra per mažai atsižvelgiama į lytis, taip tik didinama nelygybė tarp moterų ir vyrų. Numatytam darbo tikslui pasiekti keliami uždaviniai:

1. pateikti užsienio šalių ir Lietuvos apžvalgą lyčių lygybės kontekste;
2. išnagrinėti ir įvertinti situaciją Lietuvos darbo rinkoje lyčių aspektu;
3. pagrįsti lyčiai jautrios darbo rinkos formavimo Lietuvoje būtinybę;
4. išanalizuoti lyčių vaidmenį stambiame bei smulkiajame ir vidutiniame versle;
5. išsiaiškinti moterų verslo plėtros kliūtis bei pateikti moterų verslo rėmimo priemones.

Darbe keliamos hipotezės:

1. Lietuvos BVP struktūroje neatsispindi tokia svarbi ekonomikos sritis, kaip taip vadinama reproduktyvinė ekonomika, kuri yra „atsakinga“ už žmogiškojo potencialo reprodukciją ir už žmogiškųjų išteklių kokybę ir kurioje lygiai taip pat sukuriama pridėtinė vertė, įnešanti ženklų indėlį į šalies BVP. Žmogiškojo kapitalo ir darbo jėgos kaštai lieka tarsi nematomi ekonomikoje,

reproduktyvusis darbas neįeina į šalies BVP, jis niekaip neapskaitomas, nematuojamas ir neapmokamas.

2. Darbo rinka nėra neutrali lyčių atžvilgiu. Vyrų ir moterų darbo pajamų skirtumas nevienodai veikia moterų ir vyrų socialinę-ekonominę padėtį, ir tuo pačiu lyčių lygybės asimetrija daro neigiamą įtaką šalies ekonominiam augimui ir gerovei.

3. Versle taipogi pastebima lyčių lygybės asimetrija. Tokiu būdu lyčių nelygybė yra tarsi skatinama ir daro skirtingą įtaką moterų ir vyrų socialinei-ekonominei būklei.

Darbe naudojami metodai: teorinė problemos analizė pagrįsta užsienio ir Lietuvos mokslininkų mokslinių publikacijų studija, LR Statistikos departamento ir Finansų ministerijos teikiamų duomenų bei grafikų analizė, mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų analizė, sintezė ir lyginimas (duomenų sugretinimas, sulyginimas ir apibendrinimas), duomenų grafinis atvaizdavimas ir analizė (Excel), teisinių dokumentų analizė, sociologinių tyrimų duomenų analizė, pirminių bei antrinių šaltinių nagrinėjimas.

Išanalizavus duomenis ir atlikus analizę, visos aukščiau minėtos hipotezės buvo priimtose. Gautos pagrindinės išvados, jog Lietuvos darbo rinkoje vis dar tebeegzistuoja antraeilė moterų padėtis darbo rinkoje, o versle taipogi akivaizdi lyčių nelygybė. Visa tai trukdo nacionaliniam ir visuomeniniam šalies vystymuisi, todėl ją būtina kuo skubiau naikinti. Lyčiai jautraus verslo ir darbo rinkos užtikrinimas – kaip tik tam tinkamas įrankis.

Pirmoji dalis skirta teoriniams aspektams nagrinėti bei egzistuojančioms lyčių lygybės įgyvendinimo problemoms ir patirčiai Lietuvoje ir užsienio šalyse aprašyti. Kalbama apie susiklosčiusių lyčių stereotipų įtaką, lyčių lygybės tyrimų svarbą bei lyčių lygybės nepaisymo pasekmes ekonomikai.

Antroje dalyje aptariama Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje, kai kuriais aspektais ji lyginama su kitomis ES šalimis. Pabrėžiamos moterų problemos darbo rinkoje – diskriminacija priimant moteris į darbą, segregacija pagal ūkio sektorius ir šakas, moterų trūkumas tarp vadovų, nelygus darbo užmokestis, profesinės karjeros kliūtys.

Trečioje dalyje nagrinėjamos moterų verslo sąlygos, kliūtys ir būdai jas šalinti. Analizuojami šioje srityje atliktų tyrimų rezultatai, atskleidžiantys pagrindinius vyrų ir moterų verslo skirtumus ir moterų verslo plėtros kliūtis, nubrėžiantys šių kliūčių įveikimo ir sprendimo kryptis.

SUMMARY

Ladygaitė L. Gender Mainstreaming in Lithuania's Labour Market / Master's Work in Public Sector Economics. Supervisor prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2009. – 79 p.

The final Master's Work topic in Public Sector Economics is relevant since gender mainstreaming in the labour market and business is one of guarantees of high economic power. Legislation is insufficient to prevent gender inequality, which is deeply rooted in our society and supports the stereotypical approach to men's and women's roles. Gender inequality prevent a development of democratic society, growth of economy and social evolution.

The main problem of this Work: a necessity to seek equal opportunities for women and men in labour market and to have in mind gender mainstreaming aspect when supporting business development. An opinion that gender neutral attitude must dominate in these spheres is wrong and costs to the society to much looking from a perspective of state economical growth and welfare.

The research subject is gender-sensitive labour market and business that could make a positive impact on decreasing the gap between men and women welfare. Gender aspect integration into labour market and business – that is a process during which labour market and business is analyzed having a goal to measure if they pay regard to different social roles of women and men and proposals are given on gender equality implementation changes in the reality.

The aim of this Work is to demonstrate the importance of gender aspect in labour market, business. At the moment Lithuanian labour market and business gives too less attention to the gender aspect and this makes gender inequality deeper. To achieve the higher mentioned aim the tasks are put in:

1. give a review on gender equality context in Lithuania and abroad;
2. explore and evaluate situation in Lithuanian labour market regarding gender aspect;
3. motivate a necessity of gender-sensitive labour market formation in Lithuania;
4. analyze the role of gender in big business and small and medium business;
5. find out the barriers of women business and propose the means for supporting women business.

Hypotheses in this Work:

1. Lithuanian GDP structure does not reflect this important economic sector, as the so-called reproductive economy, which is „responsible“ for the reproduction of human potential and for quality

of human resources, and in which value-added is being generated as well. And that brings marked contribution to the country's GDP. Human resource and labor costs remain invisible in the economy, reproductive work remains outside of the country's GDP, it can't be measured and paid.

2. Labour market is not gender neutral. The difference of job payment affects differently upon women's and men's social and economical status. Herewith, it is under the negative influence of gender asymmetry.

3. Gender asymmetry is seen in business, as well. In this way gender inequality is sort of promoted and does a different impact on women's and men's social and economical situation.

Methods used in this Work: theoretical analysis of a problem based on a study of foreign and Lithuanian scientific publications, the analysis of data and graphs of the Department of Statistics and the Ministry of Finance, analysis of scientific literature, statistical data analysis, synthesis and comparison (data collation, comparison and concluding), graphic data analysis (Excel), legal documents analysis, statistical researches data analysis, original and secondary sources research.

All of the above hypotheses have been adopted, when the data and scientific researches analyses were done. The principal conclusions were that there is obvious gender inequality in the labour market (a secondary status of women still exists) and business. All this situation has negative impact on national and social development of state, therefore it is necessary to prevent gender inequality as soon as possible. Gender-sensitive labour market and business formation – is a right tool to achieve positive goals in this field.

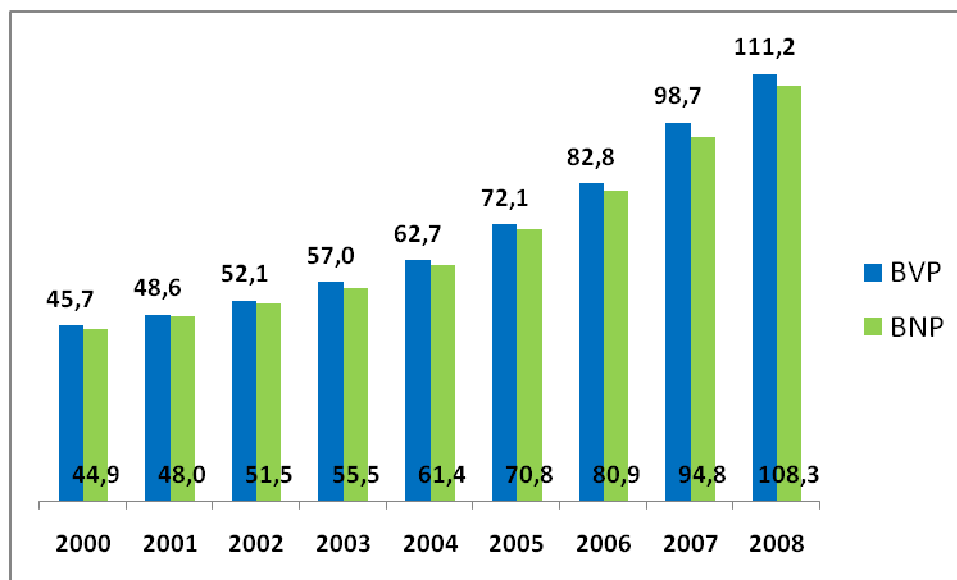
The first chapter of the Work deals with theoretical aspects and existing gender equality implementation problems, as well as describing experience in this field abroad and in Lithuania. It is also studying the outcomes of an existing gender stereotypes, emphasizing an importance of gender equality research and the consequences of gender equality ignorance.

In the second chapter Lithuanian women situation in the labour market is discussed and in some aspects it is compared with the other EU members. Highlighted are the problems that women face in the labour market: discrimination when entering a job market, segregation depending on an economy sector and branch, the lack of women between leaders, inequality of job payment, professional career barriers.

The third chapter analyses the conditions of women business, barriers and the ways to overcome the difficulties. This part of the Work also deals with the results of various researches done in this field which reveal the main differences of men and women business, show the obstacles for development of women business and give the direction how to solve negative aspects and move forward in strengthening a position of women in business sphere.

PRIEDAI

**BENDRASIS VIDAUS PRODUKTAS IR BENDROSIOS NACIONALINĖS PAJAMOS (TO
METO KAINOMIS, MLRD. LT.)**



Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis, Vilnius 2009, p.294

LYČIŲ LYGYBĖS ĮGYVENDINIMO STRATEGINIAI DOKUMENTAI

Lietuvoje lyčių lygybė – vienas iš svarbių demokratinės visuomenės principų. Akcentuojamos lygios galimybės bei lyčių teisės, vertybe laikomas vienodas elgesys su abiejų lyčių atstovais. Siekiama užtikrinti, kad tiek vyrai, tiek moterys galėtų pilnavertiškai dalyvauti socialiniame, ekonominiame, politiniame gyvenime ir turėtų lygų įtakos pasidalijimą šiose srityse. Pripažįstama, kad fiziologiniai lyčių skirtumai neturi turėti neigiamų pasekmių šių individų gyvenimo sąlygoms ir jokiū būdu dėl šių skirtumų jie neturi patirti diskriminacijos apraiškų¹²⁵.

Lietuva turi tinkamą teisinę bazę, joje priimti įstatymai garantuoja lygias vyrų ir moterų teises *de jure*, bei kiekvieno asmens apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties¹²⁶. Konstitucijos 29 straipsnyje pabrėžiama, kad draudžiama varžyti teises ar teikti tam tikrų privilegijų žmogui lyties, rasės, tautybės, kalbos ar kitu pagrindu¹²⁷. Šis straipsnis detalizuojamas 2005 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame antidiskriminaciniame Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme¹²⁸. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 straipsnis kalba apie asmenų lygybę nepriklausomai nuo jų lyties, o 129 straipsnyje draudžiama nutraukti su asmeniu darbo santykius dėl jo lyties. Pagal 186 Lietuvos Respublikos Darbo kodekso straipsnį moterims ir vyrams turi būti vienodai atlyginta už tą patį darbą, o 188 straipsnyje teigiama, jog taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tiek vyrams, tiek moterims turi būti taikomi tie patys kriterijai bei svarbu šią sistemą parengti taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu¹²⁹. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas taipogi draudžia diskriminuoti valstybės tarnautoją dėl lyties¹³⁰. Tiek vyrams, tiek moterims socialinę apsaugą užtikrina socialinę apsaugą reglamentuojantys įstatymai, kiti specialūs įstatymai, garantuojantys teisę į išmokas dėl ligos, motinystės ar nelaimingų atsitikimų darbe atvejais. Diskriminacija dėl lyties draudžiama ir Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 169 ir 170 straipsniuose¹³¹. Lietuvos Respublikos Policijos veiklos įstatymo 4 straipsnis teigia, kad policija nešališkai ir vadovaudamasi įstatymais bei kitais teisės aktais, gina visus asmenis, esančius Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisydama jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų¹³². Diskriminaciją dėl asmens lyties Lietuvoje draudžia ir daugiau kitų įstatymų. Tačiau

¹²⁵ Lietuvos lyčių lygybės standartai. Lygių galimybių plėtros centras. <http://www.gap.lt/4> [žiūrėta 2009 11 08]

¹²⁶ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? // Lygių galimybių plėtros centras. – Vilnius, 2005. – ISBN 9955-9775-0-7

¹²⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

¹²⁸ Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115

¹²⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130

¹³¹ Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741

¹³² Lietuvos Respublikos Policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777

svarbiausias žingsnis šioje srityje buvo žengtas kai 1998 m. gruodžio 1 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas¹³³ (įsigaliojo 1999 m. balandžio 1 d.). Rengiant šį įstatymą buvo pasinaudota Šiaurės šalių patirtimi (lietuviško įstatymo nuostatos panašios į lyčių lygybės teisinę reglamentaciją Švedijoje ir Suomijoje)¹³⁴. Jis buvo pirmasis Vidurio ir Rytų Europoje¹³⁵. Dėl šios priežasties Lietuva gali būti laikoma regiono lydere. Įstatymu buvo uždrausta tiesioginė ir netiesioginė moterų ir vyrų diskriminacija, valstybinės ir privačios institucijos buvo įpareigosotos įgyvendinti lyčių lygybės principus švietimo, darbo, mokslo ir kitose srityse, kiek vėliau – ir vartotojų teisių apsaugos srityje. Darbo skelbimuose buvo uždrausta minėti amžių, šeimyninę padėtį, privatų gyvenimą¹³⁶. Šis įstatymas buvo pagrindas parengti ir įgyvendinti moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimui reikalingas programas, visų pirma – Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programas¹³⁷. Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas netaikomas šeimos ir privataus gyvenimo srityse. Šio įstatymo tikslas – užtikrinti, kad realybėje būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojamos lygios moterų ir vyrų teisės. Už LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo priežiūrą yra atsakinga tais pačiais metais Lietuvos Respublikos Seimo įsteigta nepriklausoma valstybinė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Po to kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, kuris įsigaliojo 2005 sausio 1 d., nuo 2003 m. lapkričio mėn. tarnyba buvo pervadinta į Lygių galimybių tarnybą. Taipogi buvo parengta Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa¹³⁸, kuri siekė, kad visos nuostatos, kurios yra įtvirtintos teisiškai, būtų įgyvendintos ir realybėje. Šia programa buvo siekiama tokių svarbiausių ir glaudžiai vienas su kitu susijusių tikslų: visose veiklos srityse įgyvendinti lygias vyrų ir moterų galimybes bei moterų ir vyrų lygių galimybių kontekste garantuoti moterų teises. Stipriai akcentuota ir lyčių aspekto integravimo strategija. Programai įgyvendinti buvo pasitelktos moterų organizacijos, neapsieita be užsienio valstybių, tarptautinių organizacijų paramos, ypač realizuojant bendrus projektus, kai dalis finansavimo projektui įgyvendinti skiriama iš valstybės biudžeto, o dalį skiria tarptautiniai fondai. Programa apėmė visas priemones, galinčias padėti įveikti stereotipinį mąstymą, ugdyti sąmoningumą. Įgyvendinant programą dalyvavo atitinkamos ministerijos,

¹³³ Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100

¹³⁴ Petrauskaitė V. Lyčių lygybės politika: šeimos ir darbo suderinamumas Lietuvoje: magistro darbas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. – 75 p.

¹³⁵ Lietuvos lyčių lygybės standartai. Lygių galimybių plėtros centras. <http://www.gap.lt/4> [žiūrėta 2009 11 08]

¹³⁶ Villagómez E. et al. Labour Market and Entrepreneurship – Overcoming Gender Stereotypes. Trans-national Action Plan Promoted by Gender Equality and Business Women Organizations. Country Report for Lithuania. Kaunas Women's Employment Information Centre

¹³⁷ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

¹³⁸ Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa. <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=212270&Condition2> [žiūrėta 2009 11 09]

kurios taipogi bendradarbiavo su nevyriausybinėmis organizacijomis¹³⁹. Programos priemonėmis 2004 metais, buvo siekiama spręsti moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo problemas užimtumo, švietimo, politikos ir sprendimų priėmimo srityse, spręsti smurto prieš moteris ir prekybos moterimis, specifines moterų ir vyrų sveikatos problemas, tobulinti ir plėtoti institucinius mechanizmus bei metodus. Daugelis priemonių įgyvendinta bendradarbiaujant su moterų nevyriausybinėmis organizacijomis¹⁴⁰.

Šiuo metu tam, kad Lietuvoje lyčių lygybės principas būtų efektyviau įgyvendinamas, vadovaujamosi Valstybine moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programa¹⁴¹, kuria siekiama kompleksiskai užtikrinti moterų ir vyrų lygybę įvairiose/visose srityse ir reaguoti į išskylančias problemas. Tai jau antroji programa (pirmoji – 2003-2004 m.)¹⁴². Programoje nustatyti prioritetiniai klausimai ir sritys, tikslai ir priemonės jiems pasiekti. Prie moterų ir vyrų padėties gerinimo prisideda valstybės ir savivaldybės institucijos, nevyriausybinės moterų organizacijos bei kiti socialiniai partneriai. Šios visos institucijos įgyvendindamos programą remiasi LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kitais Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos ir tarptautiniais teisės aktais, dokumentais bei nuostatomis. Kaip teigiama LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklapyje, ši programa yra kompleksinė ir apima metodų ir institucinių mechanizmų plėtrą tokiose srityse kaip užimtumas, švietimas, žmogaus teisės, sprendimų priėmimas, sveikatos ir aplinkos apsauga. Lyčių aspektas yra integruotas į kitus teisės aktus, priemones ir programas. Lyčių aspekto integravimas – politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas taip, kad lyčių lygybės klausimai būtų įtraukti į visas politikos sritis, lygmenis, visuose etapuose ir visų veikėjų, kurie įprastai dalyvauja politinėje veikloje. Lyčių aspekto integravimas – tai bet kokios planuojamos veiklos, įstatymų, strategijų ir programų įgyvendinimas visose srityse ir lygmenyse taip, kad būtų atsižvelgta į jų poveikį vyrams ir moterims¹⁴³.

Įdomu tai, kad apie įstatymą, užtikrinantį lyčių lygybę, žino beveik trečdalis visuomenės. Apie šį įstatymą žino daugiau miesto (31 %) nei kaimo gyventojų (20 %) (žr. 1 lent.). Ši situacija dar kartą patvirtina bendrą probleminę tendenciją, jog kaimo gyventojai žino mažiau apie savo teises bei įstatymais suteikiamas galimybes jas apginti ir pan.

¹³⁹ Villagómez E. et al. Labour Market and Entrepreneurship – Overcoming Gender Stereotypes. Trans-national Action Plan Promoted by Gender Equality and Business Women Organizations. Country Report for Lithuania. Kaunas Women's Employment Information Centre

¹⁴⁰ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos priemonių įgyvendinimo 2004 metais ataskaita. Pritarta Lietuvos Respublikos Vyriausybės pasitarimo 2005 m. sausio 10 d. protokolu Nr. 2.

<http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 11 12]

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 26 d. nutarimas Nr. 1042 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2005, Nr. 116-4202

¹⁴² Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

¹⁴³ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lyčių lygybė. <http://www.socmin.lt/index.php?733982083> [žiūrėta 2009 11 12]

1 lentelė. Gyventojų dalis, žinančių apie Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą ir Valstybines moterų ir vyrų lygių galimybių programas

	Vyrai, %	Moterys, %	Mieste, %	Kaime, %
Žino apie Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą	26	30	31	20
Žino apie Valstybines moterų ir vyrų lygių galimybių programas	28	34	34	26

Šaltinis: Purvaneckienė G. Moterų informacijos centras, 2009, p. 4

1-oje lentelėje matome, kad, palyginus su vyrais, tik nežymiai didesnė moterų dalis žino apie šį įstatymą, taigi – jis aktualus ir vyrams. Tad Lietuvoje lyčių lygybės politika yra gana gerai žinoma. Valstybinių programų geresnį žinomumą, lyginant su LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, galima būtų aiškinti tuo, jog programos ganėtinai plačiai apima įvairias problemines sritis ir dėka programų veiksmų planų yra įgyvendinta/įgyvendinama nemažai visokių priemonių visuose Lietuvos regionuose. Taipogi, už programos priemonių vykdymą atsakingos visos ministerijos, daugelį priemonių jos vykdo bendradarbiaudamos su moterų nevyriausybinėmis organizacijomis ir savivaldybėmis. Platesnė auditorija bei skirtingos tikslinės grupės buvo pasiektos dėka plataus priemonių bei jų vykdytojų aspekto. Galime daryti prielaidą, kad aukštas programų žinomumas gyventojų tarpe visgi rodo ir programų reikalingumą¹⁴⁴.

Remdamiesi Valstybine moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita panagrinėkime išsamiau, kokių rezultatų jau pasiekta. Reikia paminėti, jog moterų užimtumo lygis išliko aukštas. Daug pastangų dedama didinant moterų (ypač pagyvenusių ir kaimo moterų) užimtumo galimybes bei jų galimybes imtis verslo ir jį plėtoti. Įgyvendinta galimybė lyčių lygybės problemų sprendimą remti Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis bei nustatytas ES struktūrinių fondų panaudojimo 2004–2006 metais poveikis užtikrinant moterų ir vyrų lygias galimybes. Keliama moterų motyvacija, kompetencija, gebėjimai aktyviau įsilieti į sprendimų priėmimą. Lyčių lygybės klausimais stengiamasi kuo labiau tobulinti pedagogų kvalifikaciją. Tobulinamas statistikos pagal lytis pateikimas. Ugdomi valstybės tarnautojų sugebėjimai spręsti lyčių lygių galimybių užtikrinimo klausimus¹⁴⁵.

Įdomi ir gyventojų nuomonė apie tai, kokioms sritims turi būti skirta daugiau dėmesio bei finansų Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje (žr. 2 lent.). Pirmoje vietoje darbo rinkos ir užimtumo sritis, kurioje dažniausiai ir susiduriama su diskriminacija. Antroje vietoje – žmogaus teisių, smurto šeimoje problemos (beveik pusė visuomenės narių neabejingi žmogaus teisių

¹⁴⁴ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

¹⁴⁵ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

klausimams ir sutinka, kad šiai sričiai turi būti skirtas dar didesnis dėmesys bei daugiau finansų). Taigi didžiausias dėmesys ir finansavimas turėtų būti skiriamas užtikrinti galimybes užimti vienodas pareigas, gauti vienodą atlyginimą už tą patį darbą, derinti pareigas šeimoje ir darbe bei žmogaus teisių užtikrinimui, smurto šeimoje ir visuomenėje panaikinimui¹⁴⁶.

2 lentelė. Klausimai, kuriems turėtų būti skiriama daugiausiai dėmesio ir finansų Lietuvos moterų ir vyrų nuomone

Klausimas	Vyrai, %	Moterys, %
Darbo rinkos klausimams (galimybė užimti vienodas pareigas, gauti vienodą atlyginimą už tą patį darbą, derinti pareigas, šeimoje ir darbe)	61	72
Žmogaus teisių užtikrinimui, smurto šeimoje ir visuomenėje panaikinimui	44	49
Švietimo ir mokslo klausimams	27	35
Vienodoms sąlygoms dalyvauti politikoje bei politinių sprendimų priėmime	26	31
Sveikatos apsaugos srityje	27	28
Valstybinių institucijų bei nevyriausybinių organizacijų žinių bei gebėjimų lyčių lygybės srityje stiprinimui	15	12
Lyčių vaidmenų stereotipų žiniasklaidoje bei visuomenės nuostatose naikinimui	10	8
Statistikos šioje srityje tobulinimui bei turimų rezultatų viešinimui	6	4
Aplinkosaugoje	6	3

Šaltinis: Purvaneckienė G. Moterų informacijos centras, 2009, p. 45

Įdomu ir tai, kad, palyginus su moterimis, kiek didesnė vyrų dalis pasisako, jog daugiau dėmesio ir finansų turi būti skiriama Valstybinių institucijų bei nevyriausybinių organizacijų žinių bei gebėjimų lyčių lygybės srityje stiprinimui, taipogi lyčių vaidmenų stereotipų visuomenės nuostatose bei žiniasklaidoje naikinimui. Statistikos tobulinimas atsidūrė 8-oje vietoje, tačiau tai aiškintina tuo, jog Lietuvoje yra stiprios statistinių duomenų rinkimo tradicijos bei statistinių duomenų išskyrimo pagal lytis patirtis ir įdirbis, o gyventojai statistikos savo kasdieniame gyvenime nenaudoja. Daugeliui sunku įvertinti kuo aplinkosauga siejasi su lyčių lygybės aspektu, tad ji liko paskutinėje vietoje. Be to, Lietuvoje nėra aplinkos tausojimo bei neteršimo tradicijų, šia tema buvo mažai kalbama ar joje dirbama. Reikšmingiausias vaidmuo įgyvendinat Moterų ir vyrų lygių galimybių programas teko Nacionaliniam moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo mechanizmui. Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija buvo įkurta 2000 metais, jai vadovauti ir jos veiklą koordinuoti buvo paskirta Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, o lyčių lygybės sritį buvo pavesta kuruoti Socialinės apsaugos ir darbo ministrui. Vėliau Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įkurta atskira Moterų ir vyrų lygybės užtikrinimui skirta struktūra – Lyčių lygybės skyrius. Taigi nacionalinis moterų ir vyrų lygių

¹⁴⁶ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

galimybių užtikrinimo mechanizmas dar labiau sustiprėjo. Tokios struktūros, skirtos moterų ir vyrų problematikai, ar net atskiros ministerijos per ilgus metus yra pasiteisinę daugelyje ES šalių. Reikia paminėti, kad viena iš prioritetinių Pekino veiksmų platformos sričių – institucinės šiai politikos sričiai skirtos struktūros¹⁴⁷.

Reikėtų pažymėti ir faktą, kad Lietuva anksčiausiai tarp Šiaurės ir Baltijos šalių ėmėsi veiksmų kovojant su prekyba žmonėmis¹⁴⁸. 2002 m. šalyje buvo patvirtinta ir imtasi įgyvendinti Prekybos žmonėmis ir prostitucijos kontrolės ir prevencijos programa¹⁴⁹. Remiantis šia programa buvo parengta Prekybos žmonėmis prevencijos bei kontrolės 2005-2008 m. programa.

Pastebima, jog LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo priėmimas paskatino tiek politikus, tiek darbdavius žymiai labiau atsižvelgti į vienodų sąlygų taikymo aspektą. Visgi užtruks, kol bus pasiekta *de facto* lygybė bei lietuviškoji teisė visiškai bus suderinta su Europos Sąjungos direktyvomis¹⁵⁰. Tą apsunkina ir pačios visuomenės prioriteto teikimas kitiems klausimams. Ne visiems žmonėms lygių lyčių galimybių perspektyva yra patraukli, nes kai kurie iš jų mano, jog sovietmečiu mūsų turėta lygybė atnešė daugiau problemų nei teigiamų dalykų. Kiti mano, jog lyčių lygybės problema neegzistuoja ir jog tai tik moterų pramanas. Visgi pastebimos kitokios tendencijos ir visuomenė tą pamažu pripažįsta pati. Nors ES pateikia Lietuvai lyčių lygybės standartus, visgi kaip rodo įvairių šalių patirtis, Lietuvos lyčių aspekto integravimo politika tam tikrose srityse atspindi tendencijas, būdingas kitoms naujosioms ir/ar senosioms ES šalims, dar kitose srityse ji skleidžiasi kaip autentiškai lietuviška¹⁵¹.

Lietuva yra ratifikavusi visus svarbiausius tarptautinius teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją. Kalbant apie diskriminaciją dėl lyties svarbu paminėti Jungtinių Tautų (toliau – JT) Konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, kurią Lietuva ratifikavo 1995 metais¹⁵². 2008 m. birželio 30 d. – liepos 2 d. Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos komitetui Lietuvos delegacija pristatė Lietuvos trečiąjį ir ketvirtąjį¹⁵³ pranešimus pagal Jungtinių Tautų

¹⁴⁷ Purvaneckienė G. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009

¹⁴⁸ Lietuvoje – reikšmingi pasiekimai lyčių lygybės klausimais. Lygių galimybių plėtros centras. <http://www.gap.lt/lt/lrp> [žiūrėta 2009 11 08]

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Prekybos žmonėmis ir prostitucijos kontrolės bei prevencijos 2002–2004 metų programa. 2002 m. sausio 17 d., nutarimo Nr. 62. www.nplc.lt/sena/pr13/program_dok/14.doc [žiūrėta 2009 11 08]

¹⁵⁰ Burneikienė A. ir kt. Stojimo į ES proceso stebėseną: Moterų ir vyrų lygios galimybės // Atviros visuomenės institutas. – Vilnius, 2002. – ISBN 9955-428-33-4. – URL:

<http://politika.osf.lt/eurointegracija/dokumentai/MoteruIrVyrLygiosGalimybes/stojimoiESstebesena.pdf>

¹⁵¹ Lietuvos lyčių lygybės standartai. Lygių galimybių plėtros centras. <http://www.gap.lt/4> [žiūrėta 2009 11 08]

¹⁵² Villagómez E. et al. Labour Market and Entrepreneurship – Overcoming Gender Stereotypes. Trans-national Action Plan Promoted by Gender Equality and Business Women Organizations. Country Report for Lithuania. Kaunas Women's Employment Information Centre

¹⁵³ Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Ketvirtasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo įgyvendinimą Lietuvoje. 2007 m. spalio 10 d., nutarimo Nr. 1094. http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=158&p_k=1&p_d=71472 [žiūrėta 2009 10 21]

konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims¹⁵⁴. Trečiajame pranešime apie JT Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo įgyvendinimą Lietuvoje¹⁵⁵ teigiama, kad 2000-2004 m. Lietuva pasiekė reikšmingų pasiekimų lyčių lygybės klausimais. Svarbiausi iš jų: buvo patobulintas LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, per šį laikotarpį taip pat ratifikuotas JT Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims¹⁵⁶ Fakultatyvinis protokolai, svarbu ir tai, jog įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas, Baudžiamasis ir Baudžiamojo proceso kodeksai, Civilinis ir Civilinio proceso kodeksai. Mūsų šalis buvo įvardyta kaip tikrai gerai dirbanti derinant teisės aktus su ES teisine baze šioje srityje, teigiamai atsiliepiama apie įvairių programų patvirtinimą, tam tikrų institucijų įsteigimą darbui lyčių lygių galimybių srityje. Lietuvos bendrojo programavimo dokumente¹⁵⁷ numatyta, kad projektai, skirti lyčių lygybei užtikrinti, bus remiami struktūrinių fondų, ypač Europos Socialinio fondo, lėšomis¹⁵⁸.

Kaip Lietuvos pasiekimų moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo srityje įvertinimas, 2006 metais buvo priimtas sprendimas, kad ES institucija – Europos lyčių lygybės institutas bus steigiamas Vilniuje¹⁵⁹.

Apibendrinant, teisinė bazė Lietuvoje lyčių lygybės klausimais yra išties ganėtinai gerai parengta. Nepaisant pažangos teisinėje srityje, daug faktorių rodo, kad Lietuvoje išlieka didelis atotrūkis tarp formalios ir realios lyčių lygybės¹⁶⁰.

¹⁵⁴ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Trečiasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo įgyvendinimą Lietuvoje. 2004 m. lapkričio 25 d., nutarimo Nr. 1497. <http://www.socmin.lt/index.php?-1641228193> [žiūrėta 2009 11 08]

¹⁵⁶ Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. www.hrmi.lt/.../JUNGTINIU_TAUTU_KONVENCIJA_DEL_VISU_FORMU_DISKRIMINACIJOS_panaikinimo_moterims.pdf [žiūrėta 2009 11 08]

¹⁵⁷ Lietuvos Bendrasis Programavimo Dokumentas. 2004-2006 m. http://www.smm.lt/es_parama/docs/2004-preliminarus_BPD_02.pdf [žiūrėta 2009 10 21]

¹⁵⁸ Lietuvoje – reikšmingi pasiekimai lyčių lygybės klausimais. Lygių galimybių plėtros centras. <http://www.gap.lt/lt/lrp> [žiūrėta 2009 11 08]

¹⁵⁹ Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> [žiūrėta 2009 10 21]

¹⁶⁰ Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės? // Lygių galimybių plėtros centras. – Vilnius, 2005. – ISBN 9955-9775-0-7

**UŽIMTUMO LYGIS EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE-NARĖSE 2000 IR 2005 METAIS
(VYRŲ IR MOTERŲ, KURIŲ AMŽIUS 15-64 M.)**

	Moterys		Vyrai		Lyčių atotrūkis	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
<i>ES (25)</i>	53,6	56,3	71,2	71,3	17,6	15,0
Belgija	51,5	53,8	69,5	68,3	18,0	14,5
Čekijos Respublika	56,9	56,3	73,2	73,3	16,3	17,0
Danija	71,6	71,9	80,8	79,8	9,2	7,9
Vokietija	58,1	59,6	72,9	71,2	14,8	11,6
Estija	56,9	62,1	64,3	67,0	7,4	4,9
Graikija	41,7	46,1	71,5	74,2	29,8	28,1
Ispanija	41,3	51,2	71,2	75,2	29,9	24,0
Prancūzija	55,2	57,6	69,2	68,8	14,0	11,2
Airija	53,9	58,3	76,3	76,9	22,4	18,6
Italija	39,6	45,3	68,0	69,9	28,4	24,6
Kipras	53,5	58,4	78,7	79,2	25,2	20,8
Latvija	53,8	59,3	61,5	67,6	7,7	8,3
Lietuva	57,7	59,4	60,5	66,1	2,8	6,7
Liuksemburgas	50,1	53,7	75,0	73,3	24,9	19,6
Vengrija	49,7	51,0	63,1	63,1	13,4	12,1
Malta	33,1	33,7	75,0	73,8	41,9	40,1
Olandija	63,5	66,4	82,1	79,9	18,6	13,5
Austrija	59,6	62,0	77,3	75,4	17,7	13,4
Lenkija	48,9	46,8	61,2	58,9	12,3	12,1
Portugalija	60,5	61,7	76,5	73,4	16,0	11,7
Slovėnija	58,4	61,3	67,2	70,4	8,8	9,1
Slovakija	51,5	50,9	62,2	64,6	10,7	13,7
Suomija	64,2	66,5	70,1	70,3	5,9	3,8
Švedija	70,9	70,4	75,1	74,4	4,2	4,0
Didžioji Britanija	64,7	65,9	77,8	77,6	13,1	11,7
Bulgarija	46,3	51,7	54,7	60,0	8,4	8,3
Rumunija	57,5	51,5	68,6	63,7	11,1	12,2

Šaltinis: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages¹⁶¹

¹⁶¹ Commission of the European Communities. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2007. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0049en01.pdf [žiūrėta 2009 10 21]

GYVENTOJŲ IŠSILAVINIMAS, VIDUTINIS METINIS SKAIČIUS, TŪKST.

Išsilavinimas	2005		2006		2007		2008	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Aukštasis	184,3	257,4	187,7	273,3	209,4	293,7	221,8	317,1
Aukštesnysis	47,0	72,5	43,4	67,0	44,5	72,6	41,4	75,4
Specialusis vidurinis	149,9	245,0	149,7	245,1	141,7	224,7	147,5	204,3
Vidurinis su profesine kvalifikacija	210,8	143,5	209,1	147,9	229,1	156,1	257,0	182,9
Vidurinis	276,5	325,8	274,3	335,2	263,7	335,3	249,5	319,1
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	58,4	19,1	70,0	20,4	63,2	18,6	54,6	18,9
Pagrindinis	211,6	221,1	207,8	205,6	205,5	209,4	189,1	208,5
Pradinis su profesine kvalifikacija	11,3	4,2	12,7	4,0	9,4	3,1	9,8	5,4
Pradinis, neturi pradinio	148,2	253,2	144,5	245,2	134,6	232,1	131,2	215,9
Bendras:	1298,1	1542,1	1299,3	1543,6	1301,2	1545,6	1301,9	1547,5

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis, Vilnius 2009, p.111

DEKLARUOTOS TARPTAUTINĖS MIGRACIJOS SRAUTAI

Metai	Imigravo	Emigravo	Neto migracija	1000 gyventojų		
				imigrantų	emigrantų	neto migracija
2001	4694	7253	-2559	1,4	2,1	-0,7
2002	5110	7086	-1976	1,4	2,0	-0,6
2003	4728	11032	-6304	1,4	3,2	-1,8
2004	5553	15165	-9612	1,6	4,4	-2,8
2005	6789	15571	-8782	2,0	4,6	-2,6
2006	7745	12602	-4857	2,3	3,7	-1,4
2007	8609	13853	-5244	2,6	4,1	-1,5
2008	9297	17015	-7718	2,8	5,1	-2,3

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis, Vilnius 2009, p. 61

PROGNAZUOJAMI PAGRINDINIAI DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI*

Metai	Gyventojų skaičius metų pradžioje			Gimusiųjų skaičius	Suminis gimstamumo rodiklis	Mirusiųjų skaičius	Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė metais		Neto migracija
	Iš viso	Vyrai	Moterys				Vyrai	Moterys	
2010	3337008	1550981	1786027	32579	1,35	44042	66,55	77,86	-1706
2015	3275272	1519504	1755768	33217	1,37	43568	68,18	78,93	-742
2020	3219837	1493966	1725871	31312	1,39	42642	69,75	79,96	-243
2025	3157667	1466166	1691501	27326	1,41	41393	71,28	80,94	233
2030	3082993	1432482	1650511	23988	1,43	40284	72,76	81,89	-271
2035	2998173	1394142	1604031	22624	1,45	39708	74,19	82,81	-100
2040	2912056	1355792	1556264	22661	1,47	39851	75,56	83,68	-160
2045	2825101	1318394	1506707	22655	1,49	40473	76,87	84,53	251
2050	2736885	1281765	1455120	21845	1,51	40860	78,12	85,34	1151
2055	2645187	1244042	1401145	20392	1,52	40405	79,31	86,12	1036
2060	2547678	1203158	1344520	18951	1,54	39150	80,45	86,87	-113

*Demografinės prognozės (EUROPOP2008 konvergencinis scenarijus) Lietuvai, kaip ir kitoms Europos Sąjungos valstybėms narėms bei Norvegijai ir Šveicarijai, parengė Europos Bendrijų statistikos tarnyba (Eurostatas) bendradarbiaudama su mokslininkais ir nacionalinėmis statistikos institucijomis. Šios demografinės prognozės parengtos remiantis Lietuvos gyventojų skaičiumi pagal lytį ir amžių 2008 m. pradžioje ir priimtinomis tikėtinomis pagrindinių demografinių procesų (gimstamumo, mirtingumo ir migracijos) prielaidomis.

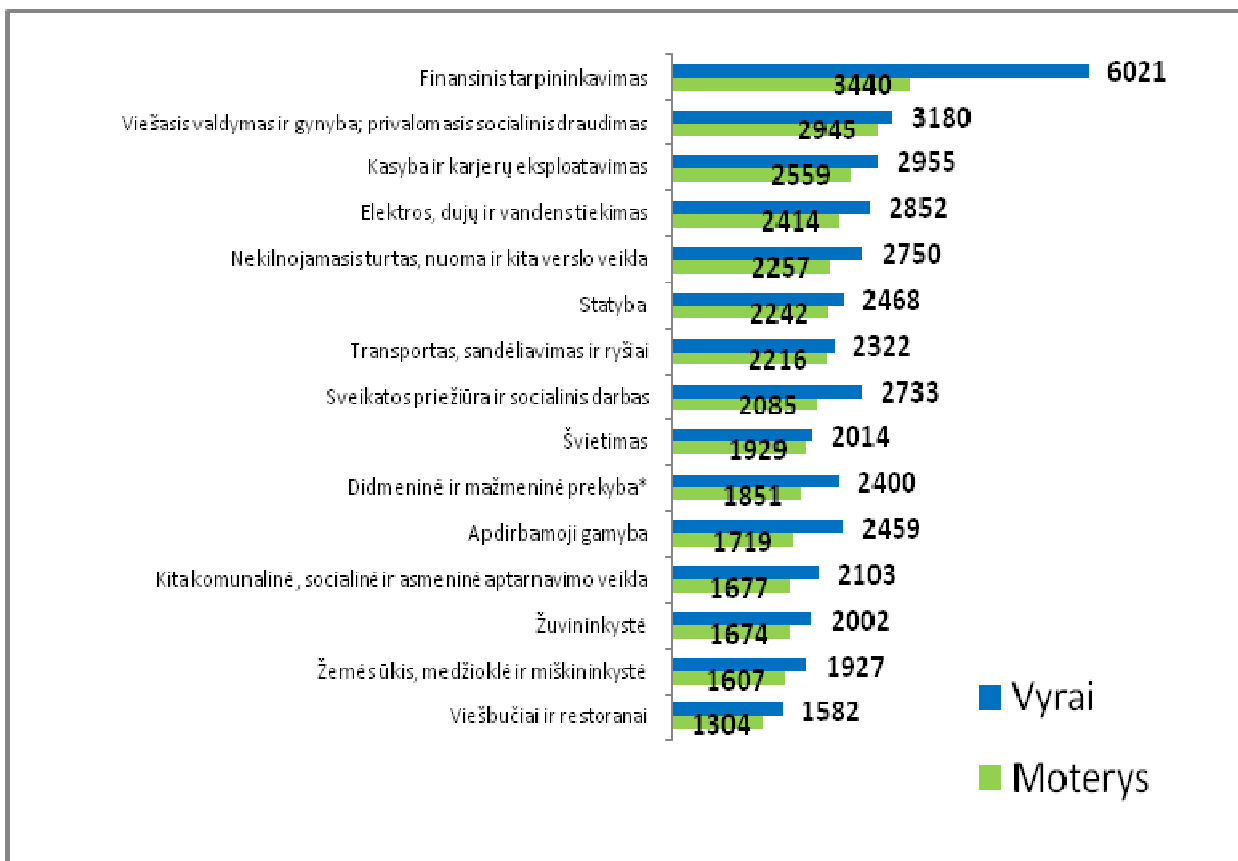
Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis, Vilnius 2009, p. 66-67

**LIETUVOS BVP STRUKTŪRA IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL ŪKIO VEIKLAS
2004-2007 M.**

	BVP struktūra pagal veiklas (proc.)	Moterų užimtumas veiklose (proc.)			
		2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.
Žemės ūkis	5,9	41,4	39,7	40,7	37,2
Pramonė	20,5	48,7	49,2	47,3	47,7
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	4,4	21,6	21,6	29,3	26,1
Statyba	7,2	8,6	9,1	6,5	7,2
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	17,9	50,9	52,4	54,5	55,3
Viešbučiai ir restoranai	1,5	80,3	78,6	80,6	81,1
Transportas ir komunikacijos	12,8	25,3	27,0	29,7	28,1
Finansinės paslaugos	2,2	69,5	72,9	67,0	69,4
Nekilnojamasis turtas	10,1	45,4	45,1	44,9	49,8
Valstybės valdymas ir krašto apsauga	5,3	41,9	44,8	49,2	48,5
Švietimas	5,4	78,2	76,2	80,6	81,9
Sveikatos apsauga	3,0	83,8	82,5	84,3	85,5
Komunalinis ūkis	2,9	65,0	66,1	66,0	66,5
Privačių namų ūkių veikla	0,1	41,4	58,1	68,1	60,6
Iš viso:	100 proc.	48,9 proc.	49,1 proc.	49,6 proc.	49,3 proc.

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje, LR Statistikos departamentas

**VIDUTINIS MĖNESINIS BRUTO DARBO UŽMOKESTIS (BE INDIVIDUALIŲJŲ ĮMONIŲ)
PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS IR LYTĮ 2008 M.**



*Įeina ir variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas

Šaltinis: LR Statistikos departamentas, Lietuvos Statistikos metraštis, Vilnius 2009, p.190