

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

SILVIJA ŠILINSKĖ

**GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS LIETUVOJE: LYČIŲ
LYGYBĖS ASPEKTAS**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

Prof. O. G. Rakauskienė

VILNIUS, 2009

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

**GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS LIETUVOJE: LYČIŲ
LYGYBĖS ASPEKTAS**

Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas
Studijų programa 62404S109

Vadovas
prof. O. G. Rakauskienė
2009

Recenzentas
2009

Atliko
VSEmn 7-01 gr. stud.
S. Šilinskė
2009

VILNIUS, 2009

TURINYS

IŽANGA.....	8
1. TEORINIAI GYVENTOJŲ UŽIMTUMO ASPEKTAI.....	10
1.1. Užimtumo samprata	10
1.2. Užimtumo politika Lietuvoje ir Europos Sąjungoje	16
1.3. Lyčių lygybės aspekto integravimas užimtumo srityje	20
2. UŽIMTUMO ANALIZĖ LYČIŲ ASPEKTU LIETUVOJE	28
2.1. Užimtumo vertinimo metodika	28
2.2. Moterų ir vyrų profesinės veiklos analizė	31
2.3. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai	35
2.4. Šeimos ir karjeros derinimo problemos	38
2.5. Moterų verslo plėtra	44
2.6. Moterų nedarbas ir diskriminacija įdarbinant	48
3. LYČIŲ DISKRIMINACIJOS APRAIŠKŲ GYVENTOJŲ UŽIMTUME LIETUVOJE TYRIMAS.....	53
3.1. Lyčių diskriminacijos apraiškų gyventojų užimtume Lietuvoje tyrimo rezultatai.....	57
4. IŠVADOS.....	64
5. REKOMENDACIJOS.....	66
LITERATŪRA.....	67
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	72
SANTRAUKA	73
SUMMARY	74
PRIEDAI	75

PRIEDAI

1 priedas. Integruotos bendrosios ekonominės politikos ir užimtumo politikos gairės.....	76
2 priedas. Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programos strateginis požiūris	78
3 priedas. Ekspertams skirtas klausimyno pavyzdys	79

LENTELĖS

1 lentelė. Užimtumo teorinės interpretacijos	11
2 lentelė. Užimti gyventojai pagal darbo pobūdį Lietuvoje ir ES 2008 m.	33
3 lentelė. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis palyginti su vyrų vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu, proc.....	35
4 lentelė. Bedarbiai pagal išsilavinimą 2008 m.....	51

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo rinkos struktūra.	15
2 pav. Diskriminavimo darbo rinkoje struktūra.....	23
3 pav. Vyrų ir moterų užimtumas pagal ekonomines veiklos rūšis.....	32
4 pav. Moterų ir vyrų užimtumas viešajame ir privačiame sektoriuose.....	33
5 pav. Užimti gyventojai pagal darbo statusą 2008 m.	34
6 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas 2007 m.....	36
7 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2008 m.	37
8 pav. Ne visą darbo dieną dirbantys gyventojai pagal amžiaus grupes 2008 m.	40
9 pav. Ne visą darbo dieną dirbantys gyventojai Europos Sąjungoje 2007 m.....	40
10 pav. Vyrų ir moterų darbas namuose 2008 m. (ES).....	42
11 pav. Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal darbą namuose 2005 - 2008 m.	43
12 pav. Verslininkai pagal lytį Lietuvoje.....	45
13 pav. Verslininkai pagal lytį ES, 2007 m..	46
14 pav. Moterų verslininkų dalis pagal ekonominės veiklos sritis 2008 m.	47
15 pav. Nedarbo lygis ES šalyse 2009 rugsėjo mėn.....	49
16 pav. Registruotų bedarbių skaičiaus kitimas Lietuvoje.....	50
17 pav. Registruoti bedarbiai pagal nedarbo trukmę ir lytį 2008 - 2007 m.	51
18 pav. Tyrimo projekto schema.	54

SANTRUMPOS

EU 27	ES 27
BE	Belgija
BG	Bulgarija
CZ	Čekija
DK	Danija
DE	Vokietija
EE	Estija
IE	Airija
GR	Graikija
ES	Ispanija
FR	Prancūzija
IT	Italija
CY	Kipras
LV	Latvija
LT	Lietuva
LU	Liuksemburgas
HU	Vengrija
MT	Malta
NL	Nyderlandai
AT	Austrija
PL	Lenkija
PT	Portugalija
RO	Rumunija
SI	Slovėnija
SK	Slovakija
FI	Suomija
SE	Švedija
UK	Didžioji Britanija

IŽANGA

Temos aktualumas. Moterų teisių ir lyčių lygybės idėja iki šiol visame pasaulyje nepraranda aktualumo. Užimtumas - viena svarbiausių daugelio pasaulio šalių ekonominių - socialinių problemų, tiesiogiai ir stipriai veikiančių tiek atskirus asmenis, tiek ir visą šalį, todėl lyčių aspekto integravimas darbo rinkoje yra svarbus prioritetas kiekvienoje šalyje.

Lietuva kartu su visa Europos Sąjunga jau yra pasiekusi daug teigiamų rezultatų moterų užimtumo srityje, tačiau bendra pažanga daugelyje sričių tebėra per lėta ir lyčių lygybė vis dar nepasiekta. Moterys vis dar dažniau negu vyrai dirba ne visą darbo dieną, jos paprastai dirba mažiau vertinamose darbo vietose ir sektoriuose, gauna vidutiniškai mažesnę darbo užmokestį nei vyrai ir rečiau eina atsakingas pareigas.

Temos aktualumą taip pat lemia vis dar nesibaigianti ekonomikos recesija Lietuvoje. Nors statistikos duomenys rodo, jog nedarbas pirmiausiai labiausiai palietė vyrų dominuojamas sritis (finansų, statybų ir gamybos sektorius), tačiau Europos Sąjungoje atlikti tyrimai perspėja, kad dėl ekonomikos nuosmukio dirbančios moterys gali nukentėti labiau nei vyrai. Tai padidintų ir taip egzistuojančią lyčių nelygybę darbo rinkoje.

Siekiant įveikti ekonomikos nuosmukį kaip niekada svarbu investuoti į žmogiškąjį kapitalą ir socialinę infrastruktūrą, sudarant sąlygas moterims ir vyrams išnaudoti visas savo galimybes. Aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje ne tik užtikrintų jų ekonominę nepriklausomybę, bet taip pat ženkliai prisidėtų prie ekonominio vystymosi ir socialinės apsaugos sistemų tvarumo.

Problema. Temos problematiką lemia tai, kad nusistovėjęs stereotipinis požiūris apie vyro bei moters vaidmenis visuomenėje priimamas kaip natūralus, todėl jo sukeltos socialinės problemos tiesiog nepastebimos arba nesusimąstoma, kad galėtų būti pašalintos. Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai vyksta sparčiau nei kinta žmonių mentalitetas, todėl pasenusios pažiūros tampa rimta kliūtimi, įtvirtinant lyčių lygybės principus darbo rinkoje. Todėl šio magistro darbe nagrinėjama tema siejama su lygiomis moterų ir vyrų galimybėmis dalyvauti darbo rinkoje ir formuluojama taip: ar moterys Lietuvoje turi vienodas galimybes konkuruoti su vyrais darbo rinkoje? Ar sudaromos prielaidos sėkmingam šeimos ir karjeros derinimui?

Darbo objektas: vyrų ir moterų užimtumas Lietuvos darbo rinkoje

Darbo tikslas – Išanalizavus moterų ir vyrų užimtumo struktūrą ir tendencijas, nusatyti diskriminacijos apraiškas ir jų mažinimo galimybes.

Darbo uždaviniai:

1. Pateikti gyventojų užimtumo teorijų analizę lyčių aspektu bei ES užimtumo politikos apžvalgą;
2. Išanalizuoti moterų ir vyrų užimtumo struktūrą, raidą bei perspektyvas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;
3. Atlikti empirinį tyrimą siekiant surinkti informaciją apie lyčių diskriminacijos apraiškas gyventojų užimtumo srityje, kuri padėtų identifikuoti konkrečius diskriminacijos veiksnius pasireiškiančius šiandieninėje Lietuvos darbo rinkoje.

Darbe naudojami tyrimo metodai. Atliekant teorines gyventojų užimtumo studijas, magistro darbe naudoti bendramoksliniai tyrimo metodai – sisteminė ir lyginamoji mokslinės literatūros, teisinių dokumentų, internetinės informacijos bei statistinių duomenų analizė. Empirinio tyrimo atlikimui pasirinktas ekspertų apklausos metodas.

1. TEORINIAI GYVENTOJŲ UŽIMTUMO ASPEKTAI

1.1. Užimtumo samprata

Užimtumas - ekonominė kategorija, pasireiškianti per istoriškai susiformavusias užimtumo koncepcijas. Ši kategorija siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla, kuriant materialines bei dvasines vertybes. Užimtumas - tai daugialypė kategorija pasireiškianti visišku ar daliniu funkcionavimu, turinti struktūrą, formas, tipus ir pan. Šiame darbe patikslinta darbo samprata yra neatsiejama užimtumo kategorijos komponentė ir sudaro prielaidas pačiai užimtumo sąvokai patikslinti.

Užimtumo problema daugelio šalies ir užsienio autorių darbuose įvardijama kaip viena iš aktualiausių socialinių ekonominių problemų (Martinkus, 2003; Beržinskienė, 2005; Havlik, 2007; Boianovsky, 2003). Užimtumo kategorija ekonominėje literatūroje pasižymi ribota analize, kuri dažniausiai išreiškiama kiekybiniais esamos situacijos parametrais. Ekonomikos terminų žodynas (2008) užimtumą apibrėžia kaip teisėtą (įstatymų nedraudžiamą) darbinę žmonių veiklą, kuriančią materialines vertybes ir teikiančią paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius, bei suteikiant jiems uždarbį (Vainienė, 2008). Žmogus laikomas užimtas ir tuomet, kai jis laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydomi. Svarbu, kad jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar savo versle. Tačiau nagrinėjant šio darbo temą neužtenka apsiriboti tik kiekybiniais užimtumo rodikliais ar užimtųjų gyventojų sąvoka.

Užimtumo sąvoka siejama su darbine asmenų veikla, siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius, bei suteikiant uždarbį. Užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

I. Kulincev (2001) užimtumą apibrėžia kaip darbingo amžiaus asmenų veiklą, siekiant ją patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir suteikiančią pajamų: tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus ir bedarbių skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione (Martinkus ir Beržinskienė, 2005)

Pasak B. Drilingo (1997), užimti gyventojai – tai dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose, įskaitant dirbančius ūkininkų ūkiuose, bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose. B. Martinkus (2003) šiai kategorijai priskiria ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbusius dėl ligų, traumų, atostogų, darbo trūkumo, prastovų ir kitų priežasčių, bet nenutraukusius ryšių su darbovieta.

Užimtumas – tai realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis (Juozapavičienė, 2001). Augant realiajam darbo užmokesčiui, atsiranda vis daugiau žmonių, radusių darbą. Jų būtų dar daugiau, jei tarp nedarbo pašalpos ir realiojo darbo užmokesčio skirtumas būtų didesnis. Be to, dauguma žmonių atsisako dirbti už esamą realųjį užmokestį, nors jie yra darbo jėga ir užregistruoti kaip ieškantys darbo. Ši autorė išskiria darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnius.

Šie pateikti užimtumo apibrėžimai vienas kitam neprieštarauja, o tik papildo vienas kitą, kartu pagrindžia prielaidą apie sudėtingą užimtumo reiškinių analizę. Apibendrinant ir sujungiant šiuos apibrėžimus galime patikslinti užimtumo sąvoką. Užimtumas – tai darbingo amžiaus žmonių darbinė veikla paremta ekonominiais ir teisiniais žmonių santykiais, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius bei gaunant pajamas, o kartu atspindinti bendrą šalies ekonominę būklę.

1 lentelė. Užimtumo teorinės interpretacijos

Autorius	Apibrėžimas: Užimtumas – tai:	Komentarai
Ekonomikos terminų žodynas (2008)	Teisėta (įstatymų nedraudžiama) darbinė žmonių veikla, kurianti materialines vertybes ir teikianti paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius, bei suteikianti jiems uždarbį (darbo pajamas).	Kategorija pildoma teisiniais komentarais.
Darbo rinkos terminai ir sąvokos (1998)	Skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai ir teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje.	Ši kategorija siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla kuriant materialines bei dvasines vertybes, papildyta ekonominiais teisiniais santykiais.

1 lentelės tęsinys kitame puslapyje

1 lentelės tęsinys

Kulincev I. (2001)	Darbingo amžiaus asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir teikianti pajamų.	Tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione.
Drilingas B. (1997)	Dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose, įskaitant dirbančius ūkininkų ūkiuose, bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose.	Apibrėžiama užimtų gyventojų kategorija.
Martinkus B. (2000)	Tiriamosios užimtų gyventojų grupės ir tos amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis procentine išraiška.	Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, darbo trūkumo, prastovų ir kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darboviete.
Juozapavičienė A. (2001)	Realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis.	Išskiriamas darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnys.

Šaltinis: sudaryta pagal Beržinskiene, 2005

Viena iš pagrindinių sąvokų kalbant apie užimtumą – užimti gyventojai, vartojama kalbant apie tiriamojo amžiaus asmenis, kurie tiriamąją savaitę buvo dirbę bet kokią darbą ne trumpiau kaip 1 valandą ir gavę darbo užmokestį pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais) ar turėję pelno (pajamų). Tai visi asmenys, turintys užimtumo statusą: darbdaviai, savininkai, ūkininkai, samdomi darbuotojai, šeimos įmonėje dirbantys, gaunantys ir negaunantys atlyginimo šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys (Martinkus, 2001).

Užimti gyventojai – visi dirbantys ir laikinai nedirbantys arba turintys formalų ryšį su darboviete asmenys, įskaitant ir tarnaujančius ginkluotose pajėgose. Pagal Tarptautinius darbo organizacijos

standartus užimtaisiais gyventojais laikomi sulaukę nustatyto darbingo amžiaus (Lietuvoje – 15 metų) asmenys, kurie apskaitos laikotarpiu priklauso nustatytoms kategorijoms (Ekonomikos terminų žodynas, 2008)

1. Užimti pagal darbo sutartį:
 - a. dirbantys, kurie apskaitos laikotarpiu atliko tam tikrą darbą už atlyginimą pinigais arba natūra;
 - b. turintys darbą ir nenutraukę darbo sutarties, bet laikinai nedirbantys. Šiai užimtų gyventojų grupei priskiriamos moterys, atostogaujančios dėl nėštumo ar prižiūrinčios vaikus;
2. Užimti savo įmonėje:
 - a. dirbantys asmenys, kurie apskaitos laikotarpiu atliko tam tikrą darbą ir gavo pelną arba pajamas pinigais arba natūra; šiai kategorijai priskiriami verslininkai, darbdaviai, padedantys šeimos nariai;
 - b. turintys darbą ir nenutraukę darbo sutarties, bet laikinai nedirbantys. Šiai užimtų gyventojų grupei priskiriamos moterys, atostogaujančios dėl nėštumo ar prižiūrinčios vaikus
3. Mokiniai, dirbantys gamyboje, gaunantys atlyginimą;
4. Studentai, namų šeimininkės ir kiti asmenys, kurie apskaitos laikotarpiu dirbo samdomą darbą bent vieną valandą.
5. Kariškiai.

Remiantis Lietuvos darbo biržos pateikiama informacija, užimtais gyventojais galima laikyti dirbančiuosius visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įskaitant dirbančius ūkininkų ūkiuose ir sklypininkus, bei atliekančius karinę tarnybą. Užimtųjų kategorijai priskiriami ir tie dirbantieji, kurie aptariamą laiką nedirbo dėl ligų, traumų, ligonių slaugymo, kasmetinių ir neapmokamų atostogų, darbo trūkumo, prastovų, vaiko priežiūros atostogų, bet nebuvo nutraukę oficialių ryšių su darboviete (Lietuvos statistikos departamentas (STD), 2001).

Nedarbas yra viena svarbiausių makroekonominių problemų. Daugelis netekę darbo žmonių, praranda pajamų šaltinį, patiria gyvenimo lygio smukimą, psichologinį diskomfortą. Todėl nedarbo problema yra politinių ir ekonominių diskusijų objektas. Daugelis politikų, įvertindami ekonomikos būklę ar ekonominės politikos efektyvumą, nedarbo lygį vertina kaip vieną ekonomikos „sveikatos“ rodiklių. Ekonomistai tyrinėja nedarbą, norėdami nustatyti jo lygį, priežastis, makroekonominius ir mikroekonominius nedarbo nuostolius, politikai ir valstybės tarnautojai – siekdami parengti ir tobulinti vyriausybės užimtumo politiką.

Visiškai nedarbo išvengti neįmanoma, bet ir nepageidautina. Nedaug kam patiktų tokia ekonominė tvarka, kada įdarbinimas vykėtų prievartos būdu. Todėl reikalinga tiksliai apibrėžti visiško užimtumo sąvoką, nes nedarbo lygis negali būti nulinis. Paskutiniaisiais šio amžiaus dešimtmečiais prasidėjo plati diskusija apie tai, koks galėtų būti nedarbo lygis ir ką reiškia „visiškas užimtumas“.

Panaikinti nedarbą ir pasiekti visišką užimtumą yra vienas pagrindinių visų civilizuotų šalių ekonominės politikos tikslų. Tačiau realiai rinkos ūkis nutolsta nuo šio tikslo, nes jis negali darbo vietomis aprūpinti visų norinčių dirbti. *Visiškas užimtumas* yra sąvoka, reiškianti optimalų šalies darbinio užimtumo lygį. B. Martinkus visišką užimtumą apibūdina kaip ekonomikos situaciją, kai šalies nedarbas yra kuo žemiausio lygio ir nesąlygoja infliacijos padidėjimo bei išskiria, jog tai maksimalus gyventojų (darbo jėgos) ekonominio panaudojimo lygis (Martinkus ir kt. 2002).

Kitai sakant, šiuolaikinės ekonomikos teorijoje visišką užimtumą yra sąvoka, apibūdinanti šalies ekonomikos būklę, kada nėra nedirbančių ne savo valia. Dėl darbo jėgos kaitos ir dėl to, kad žmonės kuri laiką nedirba, ieškodami ir rinkdamiesi naują darbą, taip pat dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių – darbo vietų sumažėjimo, mažėjant kai kurių profesijų paklausai, visuomet neišvengiamai esama daugiau ar mažiau bedarbių. Dėl išvardytų priežasčių žmonės priversti pereiti į naują darbą tose srityse, kurios plečiasi ir stiprėja. Be to, demokratinėje visuomenėje tokio užimtumo ir būti negali, kadangi darbas yra laisvas ir žmogus, turintis legalų pragyvenimo šaltinį, turi teisę pasirinkti – dirbti ar nedirbti, todėl būtų daug tiksliau, kad visišką užimtumą būtų apibrėžiamas kaip registruotų bedarbių skaičiaus atitikimas laisvų darbo vietų skaičiui. Tačiau ir šitoks apibūdinimas nėra visiškai tikslus, nes tam tikrų žmonių grupės, pavyzdžiui, namų šeimininkės ar senyvo amžiaus žmonės, nesiregistruoja kaip bedarbiai, jei darbo vieta, kuri yra laisva, nežada jiems nieko gero, nors iš esmės tie žmonės ir nori dirbti.

Z. Pagirskienė (2003) visišką užimtumą apibūdina kaip maksimaliai panaudojamą turimą darbo jėgą ir kapitalo išteklius, kuriuos gali sunaudoti ekonomika priartėjus prie potencialaus produkto ribos.

Racionalus gyventojų užimtumas reiškia darbo išteklių paskirstymą tarp ekonominės veiklos rūšių, atsižvelgiant į šalies gamtinius išteklius, geopolitinę padėtį, istoriškai susiklosčiusias ūkinės veiklos tradicijas ir kitas aplinkybes. Elementari racionalaus užimtumo ekonominė prielaida yra visuomeniškai naudingas darbo pobūdis, kai jis kuria materialines ir dvasines vertybes, kurias galima realizuoti. Navickas (2003) išskiria vieną svarbią gyventojų racionalaus užimtumo sąlygą – darbuotojų profesinę (kvalifikacinę) struktūrą turi atitikti darbo vietų struktūrą, kuri taip pat yra racionali. Racionali gyventojų užimtumo struktūra rinkos ekonomikoje kuriama pasitelkus ekonominius svertus, tokius kaip: mokesčių, muitų, kredito, darbo apmokėjimo ir kitokias ekonomikos politikos priemones. Racionalus užimtumas yra svarbiausia efektyvaus gyventojų užimtumo sąlyga.

Efektyvus užimtumas – visiškas gyventojų užimtumas, kai nedarbo lygis yra artimas natūraliai nedarbo normai. Efektyvus užimtumas galimas tik normaliai funkcionuojant rinkos (ir darbo rinkos) mechanizmui. Būtent rinka per konkurenciją ir kainų svyravimą nurodo gamintojui ko ir kiek gaminti, be to, mažiausiomis sąnaudomis.

Nagrinėjant užimtumo sampratą, svarbu paminėti ir *neoficialų užimtumą*, nes bendras užimtųjų skaičius suskirstomas į užimtuosius formaliuose ir neformaliuose ekonomikos sektoriuose. Mokslinėje literatūroje sąvoka „užimtieji neformaliame ekonomikos sektoriuje“ dažnai naudojama kaip sinonimas sąvokai „užimtieji neoficialiojoje darbo rinkoje“.

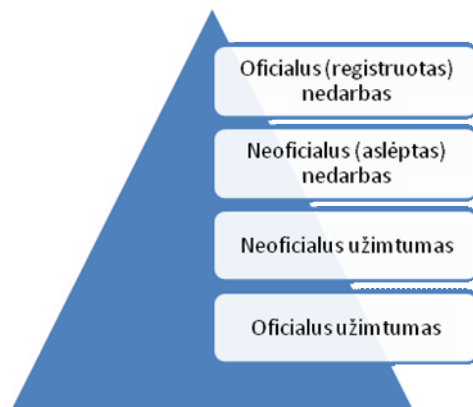
Neoficialioji darbo rinka – darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reguliuojančius įstatymus (Damidavičius, 2001 Pocius 2000 ir kt.). Ją dar būtų galima vadinti „šešėline“ darbo rinka.

Lietuvoje, kaip ir kai kuriose kitose šalyse, susiformavo specifinė darbo rinkos struktūra, kuri nuo tradicinės (*užimtumas – nedarbas*) skiriasi tuo, kad yra dar du segmentai:

- paslėptas nedarbas;
- neoficialus užimtumas.

Tai neoficiali bei nekontroliuojama darbo rinkos dalis, kurios atsiradimui įtakos turėjo ekonomikos nuosmukis, sumažėjusi darbo bei finansinė kontrolė. Paslėptas nedarbas, o ypač neoficialus užimtumas labiausiai paplito buvusios Sovietų Sąjungos šalyse. Pasak įvairių vertinimų, paslėptas nedarbas ir neoficialus užimtumas Vakarų Europos šalyse sudaro apie 10 proc., o Lietuvoje 15-25 proc. ekonomiškai aktyvių gyventojų.

Anot B. Martinkaus (1998), darbo rinkos struktūra – tai sudėtingas reiškinys, savotiškai primenantis smailėjančios formos pyragą, kurio sluoksniai – tai atskiri darbo rinkos struktūros elementai (žr. 1 pav.).



Šaltinis: Martinkus, 1998, p. 25

1 pav. Darbo rinkos struktūra

Paslėptas nedarbas – tai žmogaus užimtumas ne visą darbo laiką. Taip pat šiai kategorijai priskiriami darbingo amžiaus nedirbantys asmenys, kurie nesiregistruoja darbo biržoje. Tuo jie skiriasi nuo registruotų bedarbių, kurie gauna bedarbio pašalpa.

Neoficialus užimtumas nuo oficialaus skiriasi tuo, kad tai yra juridiskai neįforminta darbinė veikla, už kurią gaunama pajamų, be to, nesumokami mokesčiai.

Pocius (2001) ir kiti autoriai išskiria dvi nelegalaus užimtumo formas:

1. visiškas neoficialus užimtumas – kai darbdavys savo verslo nėra užregistravęs ir nemoka jokių su veikla susijusių mokesčių, o darbuotojai dirba pas darbdavį, nesudarę darbo sutarties;
2. dalinis neoficialus užimtumas - yra tuomet, kai asmuo ir jo darbdavys yra sudarę darbo sutartį ir pastarasis užregistravęs darbinę veiklą, bet nuslepia dalį gaunamų pajamų ir taip sumažina mokamų pajamų mokesčių ir socialinio draudimo įmokas. Kitaip tariant, vedama „dvejybinė buhalterija“.

Apibendrinant poskyrį, galima paminėti, kad užimtumo sąvoka yra labai plati ir neturi vieno, vienareikšmio apibrėžimo. Tai yra daugialypė kategorija, pasireiškianti visišku, nevisišku ar daliniu funkcionavimu, kuriam būdingas savitas pobūdis, formos, struktūra ir tipai. Užimtumas dažniausiai apibūdinamas kaip ekonominė kategorija, egzistuojanti visose ekonominėse formose ir pasireiškianti per istoriškai susiformavusias užimtumo koncepcijas. Ši kategorija siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla kuriant materialines ir dvasines vertybes. Užimtumas taip pat apibrėžiamas visuotiniu darbo produktyvumu ir vystosi atspindėdamas visos šalies ūkio struktūros vystymąsi.

1.2. Užimtumo politika Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

Užimtumo politika suprantama, kaip valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kuria siekiama užtikrinti visišką, racionalų ir efektyvų užimtumą. Toks užimtumo politikos suvokimas susiformavo per daugelį metų mokslininkams bei politikams diskutuojant ir ginčijantis dėl valstybės įsikišimo į ekonomikos procesus, valstybės darbo rinkos reguliavimo ir nedarbo socialinių pasekmių sprendimo.

Užimtumo politika neretai tapatinama su darbo rinkos politika, nors pastaroji plačiąja prasme yra tik sudėtinė užimtumo politikos dalis, o siaurąja prasme pasireiškia kaip aktyvios bei pasyvios darbo rinkos politikos derinys. Jame aktyvi darbo rinkos politika - tai valstybės priemonių sistema, kurios paskirtis sumažinti nedarbo mastą, reguliuojant santykį tarp darbo pasiūlos ir paklausos bei siekiant užtikrinti jų

efektyvų suderinamumą. Kartu, pasyvi darbo rinkos politika - valstybėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo.

Užimtumo politikos svarba labai juntama ekonomikos recesijos metu, kai smunka bendra gamybos apimtis, pajamų, užimtumo ir prekybos lygis, o nuosmukis apima daugelį nacionalinio ūkio sferų. Žinomų JAV mokslininkų - ekonomistų, brolių P. ir R. Wonnacottų (1994) nuomone, tik mokslininkų ir vyriausybės atstovų suderinti ir pagrįsti veiksmai gali sumažinti ekonominio nuosmukio pasekmes. Pasak šių autorių, vienas iš pagrindinių tikslų, į kuriuos sutelkiamas dėmesys, siekiant išvengti gilios ekonominės recesijos ir jos pasikartojimo, yra žemas nedarbo lygis - „Žmonės, norintys dirbti, darbą turėtų surasti greitai. Masinis nedarbas yra demoralizuojanti aplinkybė, reiškianti ekonomikos niokojimą“.

Pastaruoju dešimtmečiu šiuolaikiniai Europos mokslininkai ir praktikai tardamiesi dėl visiško užimtumo siekimo, mažiau kalba apie nedarbo mažinimą ir natūraliojo nedarbo siekimą, daugiau - apie gyventojų aktyvumo ir užimtumo lygio didėjimą, racionalų ir efektyvų darbo išteklių panaudojimą, darbo našumą ir darbo kokybės kėlimą. Europos Sąjungos plėtra, globalizacija, darbo jėgos migracija, spartūs technologiniai pokyčiai, tokie demografiniai iššūkiai kaip visuomenės (gyventojų) senėjimas ir gimstamumo mažėjimas, klimato kaita ir su ja susiję potencialūs ūkio restruktūrizavimo procesai priverčia politikus spręsti, kokiais būdais ir skatinimo mechanizmais sudaryti palankias sąlygas darbo rinkoje racionaliam užimtumui didėti.

Racionalus ir efektyvus užimtumas nacionaliniu mastu išreiškiamas pasiektais ekonominiais ir socialiniais rezultatais - darbo našumo lygiu, sukurtu nacionaliniu produktu, vidutiniškai tenkančiam vienam gyventojui, vidutine gyvenimo trukme, vidutiniu išėjimo iš darbo rinkos amžiumi ir kitais panašiais rodikliais. Galima sutikti su Beržinskienės (2004) išvada, kad „efektyvus užimtumas galimas tik normaliai funkcionuojant rinkos mechanizmui, todėl siekti efektyvaus užimtumo pirmiausia yra ūkio subjektų uždavinys; valstybės uždavinys - sudaryti jiems palankias veiklos sąlygas.“ Susieti šias grandis padeda būtent darbo rinka ir valstybės darbo rinkos politika, kaip sudedamoji užimtumo politikos dalis.

Užimtumo politikos esmė - sudaryti teises priedais lanksčiau organizuoti darbo santykius, tinkamiau reaguoti į neišvengiamus rinkos pokyčius ir palengvinti darbuotojų prisitaikymą prie pokyčių, kartu užtikrinant jų socialinę ir darbo apsaugą. Užimtumo politika Lietuvoje yra vykdoma atsižvelgiant į Europos Sąjungos (toliau vadinama - ES) užimtumo politikos strategines gaires bei derinama prie Stokholme išsikeltų Lisabonos tikslų. Lietuvos Vyriausybė yra priėmusi programinius dokumentus, kuriuose yra išsikelti tikslai, užsibrėžti uždaviniai bei numatytos kryptys ir priemonės, kaip didinti gyventojų užimtumą bei mažinti nedarbą Lietuvoje.

Paskatinta didelio nedarbo, 1997 m. lapkričio mėn. Europos Vadovų Taryba Liuksemburgo viršūnių susitikime užimtumo klausimais paskelbė Europos užimtumo strategiją (EUS). Nuo pat paskelbimo 1997 m. Europos užimtumo strategija (EUS) buvo ir tebėra vienu svarbiausių veiksnių koordinuojant ES politiką taip, kad būtų kuriamos geresnės, visiems prieinamos darbo vietos. Ji buvo sukurta tam, kad nustatytų veiksmų kryptį ir užtikrintų užimtumo politikos prioritetų, kurių valstybės narės įsipareigoja paisyti ES lygmeniu, koordinavimą. Valstybių ir vyriausybių vadovai susitarė dėl veiksmų, susijusių su bendraisiais tikslais ir užimtumo politikos prioritetais, programos. Toks nacionalinių užimtumo politikos nuostatų koordinavimas ES lygmeniu vyksta kaip metinis procesas, kuris numatytas ES sutarties 1998 m. pakeitime ir kuris buvo integruotas į besikartojantį trijų metų ciklą, pradedant pakartotiniu Lisabonos strategijos paskelbimu 2005 metais,

Europos Užimtumo strategiją sudaro šie komponentai (Europos Komisija, 2007):

- **Užimtumo gairės**, kurias Komisijos siūlymu Taryba priima kiekvienais metais. Šios Gairės atspindi valstybių narių užimtumo politikos nuostatų bendruosius prioritetus;
- **Nacionalinės reformų programos**, kurias valstybės narės rengia tam, kad įdiegtų tas Gaires nacionalinėje politikoje;
- **Bendrosios užimtumo ataskaitos**, kurias rengia Komisija ir Taryba ir kuriose apžvelgiami laimėjimai tiek nacionaliniu, tiek bendrijų lygmeniu įgyvendinant Užimtumo gaires;
- **Rekomendacijos konkrečioms šalims**. Komisijos siūlymu Taryba gali priimti ir rekomendacijas dėl užimtumo politikos konkrečioms šalims, į kurias valstybės narės privalo atsižvelgti rengdamos nacionalines reformų programas.

2000 m. kovo mėn. Europos Vadovų Taryba Lisabonoje, įvertinus Europos ekonomikos padėtį ir sulėtėjusius ekonomikos augimo tempus palyginti su JAV, Japonijos, Kinijos ir Indijos, nustatė naują strateginį tikslą: „Paversti Europos Sąjungą konkurencingiausia ir dinamiškiausia žiniomis paremta ekonomika, galinčia subalansuotai ekonomiškai augti, kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei siekiant didesnės socialinės sanglaudos.“ Tuo tikslu buvo patvirtinta Lisabonos strategija valstybėms narėms. 2005 metais Lisabonos strategijoje buvo išskirtos dvi prioritetinės sritys: ekonomikos augimas ir užimtumo skatinimas. Taip EUS dėmesio centras buvo perkeltas nuo nedarbingumo mažinimo prie visiško užimtumo sąlygų grąžinimo.

Pagal Lisabonos strategiją valstybių narių politika proporcingai turi skatinti visišką užimtumą, darbo kokybės ir našumo gerinimą bei socialinės ir teritorinės sanglaudos stiprinimą. Visiško užimtumo pasiekimas ir nedarbo bei neveiklumo sumažinimas didinant darbo jėgos paklausą ir pasiūlą yra labai svarbus palaikant ekonomikos augimą ir stiprinant socialinę sanglaudą. Pastangos didinti užimtumo lygį

yra glaudžiai susijusios su darbo vietų patrauklumo didinimu, darbo kokybės ir našumo gerinimu bei dirbančiųjų už menką atlyginimą skaičiaus mažinimu. Pripažinta, kad būtina pilnai išnaudoti darbo kokybės, našumo ir užimtumo segregacija, kad reikia imtis ryžtingų veiksmų socialinei aprėpčiai (angl. *inclusion*) stiprinti, atskirties nuo darbo rinkos prevencijai ir socialiai nuskriaustų žmonių socialinei integracijai remti bei užimtumo, nedarbo ir darbo našumo regioniniams skirtumams, ypač atsiliekančiuose regionuose, mažinti.

Kad aiškiau apibrėžtų konkrečius siekius, Europos Vadovų Taryba 2005 metais, remdamasi Komisijos pasiūlymais, iš naujo paskelbė Lisabonos strategiją ir pritarė Integruotų gairių paketui. Buvo sutarta, kad siekiant visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo bei socialinės sanglaudos tikslų, valstybių narių veiksmai turėtų būti sutelkti ties šiais prioritetais:

- pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti daugiau žmonių, padidinti darbo jėgos pasiūlą bei modernizuoti socialinės apsaugos sistemas;
- gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti;
- didinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą, tobulinant švietimą ir igūdžius.

Prioritetų nustatymas yra reikalingas spartinant šalies darbo rinkos pakeitimus, toliau tęsiant užimtumo sistemos pertvarkymą. Tokia vykdoma Europos Sąjungos politika turėjo įtakos nedarbo mažėjimui ir užimtumo didėjimui ES 2007 m., tačiau 2008 m. antrąjį pusmetį ekonomikos perspektyvos labai pasikeitė dėl finansų, bankų ir paskolų krizės. Prognozuojama, kad 2009 m. ES užimtumo augimas mažės ar netgi bus neigiamas, o nedarbas – didės.

Tuo tikslu 2008 metų kovą Europos Vadovų Taryba pradėjo naują 3 metų (2008–2010 metai) Lisabonos strategijos įgyvendinimo ciklą, kuris tapo nauja paskata spręsti globalizacijos iššūkius ir paversti juos galimybėmis, nelėtinant reformų, o atvirksčiai – sparčiau jas įgyvendinant ir siekiant, kad toliau augtų Europos ekonomika ir didėtų jos konkurencingumas. Svarbiausias tikslas išlieka tas pats – užtikrinti, kad kuo aktyviau veiktų vidaus rinka, teikdama naudą verslo, ypač smulkiojo, įmonėms ir vartotojams (Europos Bendrijos Komisija, 2009).

Užimtumo gairėmis padedamas pagrindas, kuriuo nustatomi valstybių narių ir ES politikos gairės ir bendri tikslai. Laikydamosios gairių valstybės narės gali daugiausia dėmesio skirti konkretiems poreikiams, kurie įvairiose šalyse gali skirtis ir kisti keičiantis ekonominiam ciklui. Gairėse nustatyti vidutinės trukmės laikotarpio prioritetai lieka aktualūs:

- įdarbinti ir darbo vietose išlaikyti daugiau žmonių, didinti darbo jėgos pasiūlą ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemas;
- gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti;

- didinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą tobulinant švietimą ir įgūdžius.

Remdamosios Integruotomis gairėmis (žr. 1 priedą), kurios 2008 m. priimtos kaip atnaujintos Lisabonos strategijos antro trejų metų ciklo dalis ir galioja iki 2010 m., ES valstybės narės turi parengti nacionalines reformų programas, kuriose būtų nustatytos strategijos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo tikslams siekti. Lietuva vadovaudamasi Tarybos rekomendacijomis tam tikslui yra parengusi Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programą. Programoje išdėstyti Lietuvos siekiai iki 2010 metų ir jiems pasiekti įgyvendinamos priemonės. Tos priemonės, kurių įgyvendinimo pradžia – 2008 metai, jau pradėtos vykdyti. Šios programos strateginis požiūris yra pateikiamas 2 priede.

Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programoje numatyti trys uždaviniai susiję su Užimtumo politikos įgyvendinimu:

1. Pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti kuo daugiau žmonių, skatinant požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą ir didinant darbo patrauklumą (atitinka 17 – 19 gaires);
2. Modernizuoti darbo rinką, didinant darbo santykių lankstumą ir užimtumo garantijas, stiprinant socialinių partnerių vaidmenį (atitinka 20 – 22 gaires);
3. Užtikrinti darbo jėgos pasiūlos atitiktį paklausai, plėtojant ir didinant investicijas į žmogiškąjį kapitalą (atitinka 23 – 24 gaires).

Apibendrinant reikia pabrėžti, kad nedarbo mažinimo, užimtumo didinimo, kaip idealios ir subalansuotos padėties darbo rinkoje siekimas, visuomet buvo nelengva užduotis. Įvertinus užimtumo politikos objekto kompleksiskumą ir veiksnių, sąlygojančių procesus darbo rinkoje, gausą, reikia pripažinti, kad šie procesai nėra lengvai valdomi. Modeliuojant situaciją darbo rinkoje, neįmanoma daryti poveikį vienam aspektui, nepaveikiant kitų.

Lietuva būdama Europos Sąjungos nare prisidedama prie bendrų ES užimtumo politikos tikslų, rengia nacionalinės politikos kryptis, kurios būtų pagrįstos atitinkama Europos mastu taikoma struktūra ir kurios būtų skirtos tam tikroms Lietuvą liečiančioms užimtumo problemoms spręsti. Europos Komisija, taikydama jai prieinamas priemones, užtikrina valstybių narių veiksmų koordinavimą.

1.3. Lyčių lygybės aspekto integravimas užimtumo srityje

Lyčių lygybė - tai vienas iš pagrindinių demokratijos principų. Jis grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Lygios galimybės vyrams ir moterims - tai kliūčių nebuvimas nė vienai iš lyčių pilnaverčiai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame

gyvenime. Vyro ir moters fiziologiniai skirtumai neturi turėti neigiamos įtakos moterų ir vyrų gyvenimo sąlygoms, neturi jų diskriminuoti. Diskriminacijos formų panaikinimas visose veiklos srityse: socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime yra būtina ir esminė sąlyga, užtikrinanti kiekvieno žmogaus teises ir asmeninį gerbūvį.

Skiriami šie pagrindiniai lyčių lygybės principai (Mackevičiūtė ir kt., 2005):

- Moterys ir vyrai turi būti lygūs sprendimo priėmimo srityje;
- Moterys ir vyrai turi turėti lygias galimybes darbo rinkoje;
- Moterys ir vyrai turi turėti galimybę vienodai dalytis pareigomis šeimai;
- Moterys ir vyrai turi būti apsaugoti nuo smurto dėl lyties;
- Moterys ir vyrai turi būti apsaugoti nuo diskriminacijos dėl jų lyties.

Aptariant lyčių padėties ir galimybių visuomenėje problemas, dažnai remiamasi moterų socialinio statuso samprata: tai moterų, kaip grupės, padėtis, lyginant su vyrų, kaip grupės, padėtimi įvairiose visuomenės gyvenimo sferose. Tiek moterų, tiek ir vyrų grupės niekada nebūna homogeniškos: moterų, kaip grupės, padėtis gali būti blogesnė lyginant su vyrų grupe, tačiau tarp jų gali būti tokių, kurių padėtis yra geresnė nei daugelio vyrų. Todėl, lyginant moterų ir vyrų, kaip grupių, padėtį, pirmiausia reikia remtis statistiniais rodikliais. Įvairių šalių statistika pateikia informaciją (pagal lytį) apie šias sritis (Birmontienė ir kt. 2001):

- sprendimų priėmimo sferą (t. y. dalyvavimą politinėje valdžioje, politiniame gyvenime, valdžią ir galią ekonominiame gyvenime);
- ekonomiką (t. y. užimtumo struktūrą, atlyginimus ir pan.);
- šeimą ir namų ūkį (laiko sąnaudas namų ruošai, šeimų dydį, gimstamumą ir kitus demografinius rodiklius);
- sveikatos apsaugą (mitybą, abortus, gimstamumo reguliavimo praktiką ir t. t.);
- Švietimą (išsimokslinimą, raštingumą, studijų sritis, suaugusiųjų mokymą ir t. t.);
- kitas sritis (gyvenamąją aplinką, prostituciją ir t. t.)

Taigi lyčių lygybės samprata apima keletą tarpusavyje glaudžiai susijusių aspektų, todėl lyčių lygybės politika neįmanoma vienoje srityje neįgyvendinus jos kitose. Europos Sąjunga didelį dėmesį skiria lyčių lygių galimybių principų įgyvendinimui užimtumo sferoje. Moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra viena iš pagrindinių Europos Užimtumo Strategijos tikslų - ekonominio augimo ir lyčių lygybės - įgyvendinimo prielaidų. Nepaisant ES gyventojų užimtumo lygio augimo, moterų užimtumo lygis išlieka sąlyginai mažas (Lygių galimybių plėtros centras).

Analizuojant rinką demografiniu požiūriu, išskiriamas negatyvus darbo rinkos reiškinys - diskriminacija. Išskiriami įvairūs diskriminacijos tipai: pagal rasę, lytį, tautybę, odos spalvą ir pan. Vis dėlto aktualiausia iš jų - diskriminacija pagal lytį, kadangi šis diskriminacijos tipas, įgaudamas atviras raiškos formas, būdingas ir Lietuvos darbo rinkai.

Diskriminacija darbo rinkoje - tai atskirų asmenų ar socialinių grupių išskyrimas, sudarantis prielaidas integraciniams trukdžiams darbo rinkoje susidaryti (žemesnis darbo užmokestis, menkesnės įsidarbinimo bei karjeros galimybės, žemesnio hierarchinio lygmens darbas ir kt.). Diskriminacija atsiskleidžia tuomet, kai įdarbinant asmenį remiamasi ne paties asmens produktyvumo įvertinimo pagrindu, o charakteristikomis, kurios neturi tiesioginės įtakos asmens produktyvumui. Diskriminavimas išryškina tokias charakteristikas kaip išsilavinimas, lytis, amžius, tautybė, pažiūros, religinės nuostatos ir kt. (B. Martinkus ir D. Beržinskienė, 2005).

Analizuojant diskriminaciją darbo rinkoje R.Česynienė (1996) išskiria tokius keturis rodiklius:

1. *Darbo užmokesčio skirtumai*. Diskriminacija atsiranda, kai atsižvelgiama tik į paviršutines personalines charakteristikas (lytį, tautybę, rasę) ir ribojamos asmens galimybės progresuoti darbe ir kitose socialinėse - ekonominėse sferose;

2. *Diskriminacija pagal lytį*, t. y. moterų diskriminacija darbo rinkoje – tai, kai esant absoliučiai vienodoms vyrų ir moterų asmeninėms charakteristikoms, joms už tą patį darbą mokamas mažesnis darbo užmokestis;

3. *Profesinė segregacija*, t. y. darbuotojų pasiskirstymas pagal ūkio šakas ir profesijas. Segregacijos pavyzdžiai yra panašūs visose šalyse, nes moterys daugiausia dirba paslaugų, socialinių darbų sferoje, raštinės darbus, o mažiausiai jų galima sutikti versle, teisingumo sistemoje, vadybos srityje;

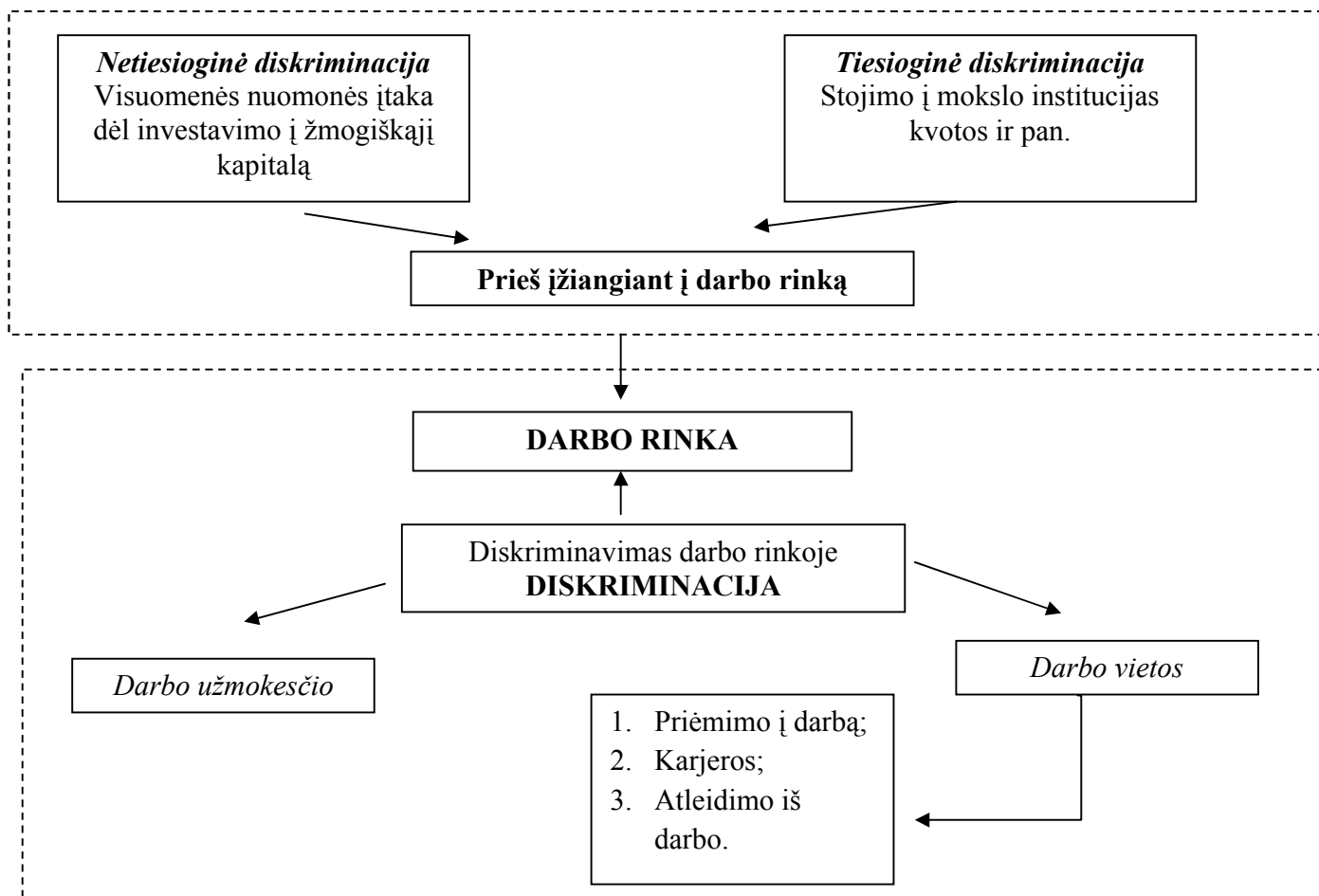
4. *Bedarbystės lygis*, kuris moterų visada yra didesnis negu vyrų. Moterims yra mažiau prieinamos visos profesinio mokymo ir perkvalifikavimo formos. Padėtis šiuo požiūriu yra palankesnė vyrams, o moteris tradiciškai turi mažesnes galimybes naudotis įvairiomis tiek firmų, tiek valstybės finansuojamomis profesinio mokymo, perkvalifikavimo programomis.

Toliau kalbant apie diskriminaciją, svarbu analizuoti jos šaltinius. Ekonominėje literatūroje dažniausiai nurodomi du pagrindiniai šaltiniai:

- diskriminacija prieš tampant darbo rinkos dalyviu (eng. *pre-entry discrimination*);
- diskriminacija jau esant darbo rinkoje, t. y. turint darbą arba jo ieškant (eng. *post-entry discrimination*).

Apjungiant anksčiau analizuotus keturis diskriminacijos rodiklius ir aukščiau pateiktus diskriminacijos šaltinius į vieną visumą, galima teigti, kad prieš patekdamas į darbo rinką asmuo gali patirti diskriminaciją, susidūręs su nevienodomis išsimokslinimo ir profesijos įsigijimo galimybėmis (ketvirtas diskriminacijos rodiklis), kai, pavyzdžiui, aukštosiose mokyklose nustatomos merginų priėmimo į tam tikras specialybes kvotos. Kiti rodikliai (darbo užmokesčio skirtumai, profesinė segregacija ir bedarbystės lygis) pasireiškia jau darbo rinkoje, kai asmuo jau turi tam tikrą profesiją darbą arba jo ieško.

B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) pateikta tokią diskriminavimo darbo rinkoje struktūrą (žr. 2 paveikslą):



Šaltinis: Martinkus ir Beržinskienė, 2005, p. 43

2 pav. Diskriminavimo darbo rinkoje struktūra

Kaip matoma iš aukščiau apteikto paveikslo, diskriminacija už darbo rinkos ribų sudaro prielaidas statistinei diskriminacijai darbo rinkoje. Įvairių autorių nuomonės diskriminacijos klasifikavimo klausimais skiriasi. Vieni priėmimo, atleidimo ir karjeros galimybių diskriminaciją priskiria prie tiesioginės diskriminacijos, kiti autoriai linkę šią diskriminaciją priskirti netiesioginei diskriminacijai, nes

darbo užmokesčio ir užimtumo diferenciacijos, paremtos diskriminavimu, sąlygoja tiesiogiai darbo rinkos subjektų veiksmai, kai diskriminuojamą darbo vietą veikia įvairūs ir sunkiai identifikuojami mechanizmai. Vieni autoriai prie netiesioginės diskriminacijos dalies priskiria skirtingus mokymosi, specialybės įsigijimo veiksnius, kiti šiuos veiksnius priskiria tiesioginės diskriminacijos turiniui, o visuomenės nuomonės ir požiūrių veikiamas atskirų asmenų dalyvavimas darbo rinkoje priskiriamas netiesioginės diskriminacijos turiniui.

Prof. dr. Kanopienė (2001), kalbėdama apie lyčių lygias galimybes darbo rinkoje, skiria keturis moterų diskriminacijos tipus (Birmontienė ir kt., 2001):

1. Atlyginimo diskriminacija;
2. Užimtumo diskriminacija (esant vienodoms sąlygoms, moterys pirmos atleidžiamos iš darbo, nepriimamos į darbą);
3. Užsiėmimo diskriminacija (moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o, vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip menkesnių sugebėjimų, ypač matematikos, tiksliųjų mokslų srityje, arba nesugebančios dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera, pasyvios, mažiau kūrybingos, nesugebančios priimti sprendimų ir pan.);
4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija (moterims sudaromos kliūtys siekti išsimokslinimo, kelti kvalifikaciją ir pan.)

Svarbu plačiau aptarti atlyginimo ir užsiėmimo diskriminacijos tipus, nes tai yra vieni iš labiausiai paplitusių reiškinių darbo rinkoje.

Daugelis mokslininkų (V. Kanopienė (2001), G. Purvaneckienė, A. Purvaneckas (2001), O. G. Rakauskienė (2000) ir kt.) laikosi nuomonės, kad vyrų ir moterų uždarbių rodiklių skirtumus sąlygoja tiek darbo rinkos segregacija, tiek nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas: moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra „nuvertintos“. O. G. Rakauskienė (2000), analizuodama moterų indėlį į bendrąjį vidaus produktą, teigia, kad tokius moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus galima paaiškinti šiomis priežastimis:

- ilgesne vyrų apmokamo darbo laiko trukme;
- vertikalia darbo rinkos segregacija (vyrai užima atsakingesnes, vadovujančias pareigas netgi tose pačiose veiklos srityse, kitaip tariant, jie sparčiau kopina profesinės karjeros laiptais);
- tiesiogine moterų diskriminacija, kai už tą patį darbą joms mokamas mažesnis atlyginimas; feminizuotų profesinės veiklos sričių žemesniu apmokėjimu.

Daug darbdavių, ekonomistų ir viešosios politikos kūrėjų pripažįsta, kad „moterų darbas“ beveik visuomet yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“, tačiau jie laikosi nuomonės, kad tam tikri darbai tapo „moteriškais“ todėl, kad daug moterų laisvai pasirinko dirbti juose (Palujanskienė 2003)

Užimtumo diskriminacija, kaip jau buvo minėta lemia susiformavę **lyčių lygybių stereotipai**. Rimaševskaja (2003) mini šiuos plačiausiai paplitusių stereotipų:

1. *Moterų darbo jėga yra mažiau „naudinga“ ir reikalauja didesnių sąnaudų.* Šis stereotipas grindžiamas tuo, kad yra numatyta nemažai socialinių lengvatų ir garantijų, teikiamų dirbančioms moterims. Tai menkina moters kaip darbuotojos patrauklumą, todėl darbdaviai labiau linkę naudoti vyriškąją darbo jėgą. Šį stereotipą dar labiau sutvirtina dar ir tai, kad pagrindinė namų ūkio veiklos ir vaikų auklėjimo našta tenka moteriai.

2. *Egzistuoja „moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos.* Tai tradiciškai nusistovėjusios moterų ir vyrų užimtumo sritys. Feminizuotoms šakoms priskiriama sveikatos apsauga, kultūra, socialinė apsauga, švietimas, kur moterų užimtumas sudaro apie 80%. Nekilnojamas turtas, valstybės valdymas, elektros ir dujų tiekimas – tai sritys, kuriose dirba daugiau vyrų.

3. *Darbo kokybė didžiąja dalimi priklauso nuo lyties, o ne nuo konkrečių išsilavinimo ir kvalifikacijos rodiklių.* Toks yra susiformavęs daugumos verslininkų požiūris į darbuotojus. Tokio stereotipo susiformavimą patvirtina ir faktas, kad moterys netekusios darbo, turi kur kas aukštesnį išsilavinimo lygį nei vyrai.

Kalbant apie lyčių lygybę užimtumo srityje svarbu paminėti vyrų ir moterų karjeros galimybes ir vertikalią bei horizontalią darbo rinkos segregaciją.

Kaip rodo Lietuvoje atlikti moterų karjeros tyrimai (Aidis 2003; Reingardienė, 2004; Zdanevičius 2004), šeima yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris diferencijuoja vyrų ir moterų karjeros specifiką. Verslo srityje vyrai turi pastovią jiems palankesnę galimybių struktūrą. Vyrai paprastai turi daugiau galimybių išsivirtinti perspektyviausiuose ekonomikos sektoriuose, įgyti profesinės patirties jaunesniame amžiuje nei moterys ar dirbti ilgesnę darbo dieną. Moterų pasitraukimas iš darbo rinkos, kad ir trumpam laikotarpiui, vėliau apsunkina jos grįžimą į karjeros kelią. Tai pat galima pažymėti, kad, nors ir teisiškai vyrai ir moterys turi vienodas galimybes visuomenėje, praktiškai tos galimybės nėra įgyvendintos.

Vertikaloji segregacija. Pasaulyje gerai žinoma moterų galimybių, siekiant profesinės karjeros, metafora – „stiklinės lubos“: tai yra, kai moteris mato savo vertikalios mobilumo profesinės karjeros galimybes, tačiau negali jų realizuoti. „Stiklinių lubų“ apibūdinimas pasirodė pasaulinėje literatūroje 70 - aisiais metais, ir reiškia nematomus dirbtinius barjerus profesinės karjeros siekiančiai moteriai – išankstinį nusistatymą ir organizacines kliūtis, kurios trukdo moterims užimti aukštas vadovaujančias pareigas.

Horizontalioji segregacija – tai dar kitaip vadinamos „stiklinės sienos“. Tai sąvoka, kuri apibūdina moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus. Moterys užima mažiau svarbias, neprestižines darbo vietas ir dažnai dirba lanksčiose nepagrindinėse darbo rinkose.

Kaip teigia Reigardienė (2004), lyčių lygybės darbo rinkoje siekimas yra ekonominė būtinybė. Pirmiausia tai yra todėl, kad moterų dalis Europos darbo rinkoje yra didesnė nei vyrų; antra, darbo feminizacija formuoja tam tikrų įgūdžių paklausą bei specifines darbo organizavimo formas. Taip pat svarbus faktas lemiantis lyčių aspekto integravimo į užimtumo politiką svarbą yra tai, kad nors moterų išsimokslinimo lygis yra aukštesnis nei vyrų beveik visose ES šalyse, moterys vis dėlto dominuoja siauroje, mažai apmokamoje ir karjeros prasme neperspektyvioje profesinėje terpėje (sveikatos, švietimo, viešbučių ir restoranų bei kituose komunalinio, socialinio ir asmeninio aptarnavimo sektoriuose). Moterų kūrybiškumas bei jų intelektualusis kapitalas lieka neišnaudotu ekonominio augimo potencialu.

Europos integracija paskatino daug Lietuvos teisės sistemos pokyčių, taip pat ir lyčių lygybės srityje. Nuo 2002 m. priimta nemažai įvairių teisės aktų pataisų. Lietuva įsipareigoja įgyvendinti lyčių lygybės principus ES sutartyse, ES konstitucijoje ir šios srities direktyvose. ES dokumentuose reikalaujama:

- vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbo vietoje ir profesinio rengimo srityje;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus įstatymų numatytoje socialinės apsaugos sistemoje;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius asmenis ir jam padedančius sutuoktinius;
- teisės gauti motinystės atostogas;
- priimtino darbo laiko organizavimo;
- teisės išeiti motinystės ir tėvystės atostogų tiek moterims, tiek vyrams;
- numatyti įrodinėjimo pareigą diskriminavimo dėl lyties atveju lyčių lygybės principo pažeidėjui;
- užtikrinti vienodas teises ir vienodą požiūrį į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną.

Vis dėlto nepaisant lyčių lygybės principo svarbos užimtumo srityje ir pastangų to siekiant šį principą įgyvendinti, sociologų teigimu (V. Kanopienės (1999), G. Purvaneckienės, A. Purvanecko (2001), O. G. Rakauskienės (2000) ir kt.), mūsų visuomenėje moterys, palyginti su vyrais, užima nelygią padėtį ir pagrindinės to priežastys yra šios:

- Moterys ir vyrai turi nelygias teises ekonominių išteklių paskirstyme. Daugiau moterų nei vyrų dirba ne visą darbo dieną, o tai taip pat įtakoja darbo užmokesčio dydį. Be to, darbo užmokesčio

skirtumai ypač padidėja turint omenyje ir aukštesnį moterų išsilavinimą, palyginti su vyrais. Vienodo apmokėjimo už lygiavertį moterų ir vyrų darbą principas vis dar nėra įgyvendintas Lietuvoje;

- Moterys ir vyrai užimti skirtinguose ūkio sektoriuose ir yra skirtinguose darbinės veiklos lygmenyse; moterys dažnai dirba tokiose specialybėse ir pareigybėse, kurios yra mažiau apmokamos. Moterys dirba antraeilės reikšmės darbu, daugiausia jų užimta paslaugų ir aptarnavimo srityje. Moterys užima žemesnes pareigas, jų profesinės karjeros galimybės yra labiau apribotos negu vyrų;

- Darbo sąlygos dar nepasiekė tokio lygio, kad būtų palankios šeimai su vaikais. Papildoma kliūtimi pilnavertiškai dalyvauti moteriai ekonominiame gyvenime yra tai, kad daugelis vyrų nedalyvauja namų ūkio veikloje ir auklėjant vaikus. Be to, yra neapmokamas moterų darbas šeimoje ir namų ūkyje. Tai yra svarbus indėlis į ekonomiką, kuris nesulaukė pripažinimo, į jį taip pat neatsižvelgiama formuojant socialinę ir ekonominę politiką;

- Egzistuoja ženklūs vyrų ir moterų skirtumai, sąlygojant svarbių socialinių-ekonominių sprendimų priėmimą, ekonominę valstybės politiką, valstybės biudžetą ir jos išlaidas, mokesčių sistemą. Priimant svarbius sprendimus valstybiniu lygiu dalyvauja palyginti nedaug moterų;

- Svarbiausios socialinio aktyvumo sritys – tarptautinė diplomatija, krašto apsaugos, gynybos klausimai, operacijos vertybinių popierių rinkoje, finansiniame sektoriuje – moterims lieka nepakankamai prieinamos, ir vykstančių pokyčių pobūdis šiose srityse įgauna vyriškus bruožus (Rakauskienė 2000).

Apibendrinus pagrindines lyčių nelygybės problemas užimtumo sektoriuje galima teigti, kad darbo rinka išlieka aiškiai lyčių požiūriu segreguota tiek horizontaliuoju, tiek ir vertikaliuoju principu. Vyrų ir moterų pajamos už vienodos vertės darbą skiriasi, moterys dominuoja mažiausiai apmokamuose ir karjeros prasme nepalankiausiuose ekonomikos sektoriuose, daugelis jų priverstos rinktis dalinį užimtumą ir atitinkamai finansinę priklausomybę šeimoje, spręsti šeimos ir darbo įsipareigojimų dilemas, moterys taip pat sudaro didesnę nei vyrai dalį neformalios ekonomikos sferoje.

2. UŽIMTUMO ANALIZĖ LYČIŲ ASPEKTU LIETUVOJE

Kaip buvo rašyta ankstesniuose šio darbo skyriuose, Lietuvoje yra pasiekta pažanga teisiškai įtvirtinant moterų ir vyrų lygias galimybes (išplėtota teisinė bazė bei sukurta valstybės politikos įgyvendinimo sistema). Taip pat mūsų šalyje yra pasiektas gana aukštas ir viršijantis ES vidurkį moterų užimtumo lygis (Lietuvoje moterų užimtumas 2008 metais siekė 61,8 proc., ES vidurkis – 59,1 proc.)

Vis dėlto Lietuvos vertinimas pasaulyje pagal moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimą per pastaruosius metus gerokai nusmuko. Pasaulio ekonomikos forumo, kasmet vertinančio moterų ir vyrų padėties skirtumus ekonominiu, teisiniu ir socialiniu aspektu, duomenimis, 2008 metais Lietuva užėmė 23 vietą ir lyginant su ankstesniais metais nukrito per 9 vietas (2007 metais - 14 vieta).

Darbo jėgos tyrimų duomenys, įvairių sociologinių apklausų rezultatai gerokai išplečia informaciją apie moterų dalyvavimą šalies ekonominiame gyvenime, leidžia ne tik geriau palyginti vyrų ir moterų situaciją darbo rinkoje, bet ir atskleisti, kaip jų socialiniai vaidmenys lemia profesinio užimtumo galimybes ir materialinę padėtį. Todėl siekiant išsiaiškinti moterų galimybes ir esamą situaciją darbo rinkoje šiame skyriuje bus analizuojami statistiniai užimtumo duomenys lyčių aspektu.

2.1. Užimtumo vertinimo metodika

Užimtumo situaciją Lietuvoje stebi, fiksuoja ir įvertina Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, bedarbius registruoja Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniai padaliniai miestuose ir rajonuose. Europos Sąjungos teisės aktai įpareigoja atlikti gyventojų užimtumo tyrimus. Europos Tarybos Reglamente nurodyti pagrindiniai rodikliai, kuriuos privaloma pateikti, jų sąrašas kas keleri metai atnaujinamas. ES šalys narės užimtumo tyrimus turi atlikti reguliariai ir skelbti ketvirtinius bei vidutinius metinius jų rezultatus. O šalys, neturinčios galimybių nuolat tirti gyventojų užimtumą, privalo juos atlikti nors kartą per metus.

Pagrindiniai metodai, padedantys nustatyti, kiek gyventojų neturi darbo, yra du:

1. bedarbių registracija darbo biržose;
2. darbo jėgos užimtumo ir nedarbo tyrimai (gyventojų apklausa atliekama statistikos departamento).

Statistikos departamento atliekamų darbo jėgos tyrimų išskirtinumas lyginant su kitais Lietuvoje atliekamais užimtumo tyrimais, yra tas, kad sudarydami klausimyną atsižvelgia į Tarptautinės darbo organizacijos ir ES reikalavimus taikant užimtumo ir bedarbystės sąvokas.

Su gyventoju užimtumu susijusiu sąvokų turinys šiek tiek skiriasi. Tai priklauso nuo užimtumo tyrimo metodikos. Oficialiojoje statistikoje (darbo biržos duomenimis) *bedarbiai* yra nedirbantys darbingo amžiaus gyventojai, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose ir užsiregistravę valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi. Tuo tarpu gyventojų užimtumo tyrimuose pagal Eurostato (Europos Sąjungos statistikos agentūros) reikalavimus *bedarbiai* (remiantis Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijomis) yra 15-74 m. amžiaus gyventojai, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, o jį susiradę buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais. Prie bedarbių grupės priskiriami ir tie moksleiviai, studentai, namų šeimininkės ir kiti neaktyvūs gyventojai, kurie tiriamąją savaitę aktyviai ieškojo darbo ir buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti.

Kadangi oficialiam bedarbio statusui (pagal Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymą) taikomi griežtesni kriterijai, darbo biržoje registruotų bedarbių skaičius yra gerokai mažesnis už darbo jėgos tyrimuose užfiksuotą bedarbių skaičių.

Užimtieji gyventojai yra tie, kurie tiriamąją savaitę dirbo kokį nors darbą ne mažiau kaip vieną valandą ir už jį gavo darbo užmokestį (pinigais arba maisto produktais bei kitais gaminiais) arba turėjo pelno (pajamų). Gyventojai, nepriskirti prie užimtųjų ar bedarbių grupės, yra *neaktyvieji gyventojai*. Tai moksleiviai, studentai, namų šeimininkės, pensininkai, invalidai, nuteistieji, netekę vilties rasti darbo. **Darbo jėga** (ekonomiškai aktyvus gyventojai) – visi užimtieji gyventojai ir bedarbiai (STD, 2008).

Taigi, šiuo metu daugelis užimtumą ir nedarbą apibūdinančių rodiklių apskaičiuojami panaudojant administracinius šaltinius, bei gyventojų užimtumo tyrimo duomenis jau minėtus anksčiau. B. Gruževskis (2000) išskiria gyventojų surašymą, kaip ypatingą galimybę patikslinti taikomus įvairių darbo rinkos rodiklių skaičiavimo metodus bei darbo jėgos pokyčius. Pasak jo, gyventojų surašymas padeda aktualinti atskirų rodiklių reikšmes, įvertinti skaičiuojamų rodiklių paklaidas bei svyravimus.

Užimtumo tyrimai yra vienas iš šaltinių, padedantis gauti patikimą informaciją apie situaciją darbo rinkoje, nustatyti užimtųjų, bedarbių ir ekonomiškai neaktyvių gyventojų skaičių. Užimtumo tyrimai apima beveik visas ekonominės veiklos sritis, visas dirbančių gyventojų kategorijas, įskaitant užimtuosius nuosavose įmonėse, samdomus darbuotojus, darbdavius, padedančius šeimos narius, atsitiktinius darbuotojus. Tyrimais gaunama išsami informacija apie gyventojų užimtumą, jų pasiskirstymą pagal amžių, lytį, atliekamą darbą, profesijas, išsimokslinimą, šeimyninę padėtį, darbo pobūdį (Motiekaitienė, 2000).

Europos Sąjungoje pagrindinis duomenų šaltinis apie padėtį darbo rinkoje yra darbo jėgos ir užimtumo tyrimų duomenys. Šie tyrimai leidžia gyventojų užimtumo ir nedarbo rodiklius skaičiuoti pagal

tarptautinius standartus. Todėl darbo rinkos rodiklių skaičiavimai remiantis gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis yra pranašesni, nes leidžia palyginti Lietuvos gyventojų užimtumo ir nedarbo statistinius duomenis su kitų ES šalių analogiškais statistiniais duomenimis.

Gyventojai Lietuvoje apklausiami pagal specialias anketas, kurias parengia Eurostatas. Eurostatas yra Europos Sąjungos statistikos tarnyba, kuri skelbia oficialius suderintus Europos Sąjungos, euro zonos, Europos ekonomikos statistinius rodiklius, teikia palyginamą, patikimą ir objektyvią Europos statistinę informaciją. Kad ši statistinė informacija būtų parengta kokybiškai ir tiksliai, Eurostatas renka duomenis iš nacionalinių statistikos institucijų, juos derina pagal vieną metodiką (Eurostat, 2008).

Lietuvoje užimtumo tyrimai atliekami nuo 1994 metų. Juos atlieka Lietuvos Respublikos statistikos departamentas. Nuo 2000 metų, laikantis Europos Tarybos reikalavimų, apklausiami 15 metų amžiaus ir vyresni gyventojai (iki tol respondentų amžius buvo nuo 14 metų). Jie atrenkami iš gyventojų registro paprastos atsitiktinės imties metodu. Atsitiktinės imties metodas suteikia vienodas galimybes visiems šalies gyventojams patekti į apklausą. Į atranką patenka visų miestų ir kai kurių kaimų gyventojai.

Apibendrinant tyrimus galime išskirti privalumus ir trūkumus. Išskirtini šie darbo jėgos tyrimų privalumai:

1. leidžia susidaryti išsamų vaizdą apie nedarbą šalyje;
2. galime nustatyti realius darbo išteklius, įvertinti darbo jėgos rezervą;
3. suteikia galimybę nustatyti valstybinių įdarbinimo tarnybų kontroliuojamą darbo rinkos dalį bendroje šalies darbo rinkoje;
4. leidžia patikslinti atskirus darbo rinkos rodiklius.

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės atliekami darbo jėgos tyrimai kaip jau minėta anksčiau turi ne tik privalumų, bet ir trūkumų: pirmiausia darbo jėgos tyrimų duomenys ne visada patikimi dėl nepakankamos imties, antra darbo jėgos tyrimuose fiksuojami momentiniai duomenys ir dėl to neapibūdina padėties per tam tikrą laiko intervalą.

Taip pat reikia pastebėti, kad nors Eurostatas pateikta metodika nėra paremta jokiais teisės aktais ir nėra privaloma naudoti valstybėms narėms, be jokios abejonės, ji suteikia nacionaliniams ekspertams ir politikams solidų ir patikimą statistinį pagrindą tolesnei analizei atlikti, siekiant suprasti konkrečios valstybės narės užimtumo charakteristikų savitumą ir skirtumą palyginti su ES-25 arba ES-15 vidurkiais, ar su bet kokia ES valstybe nare.

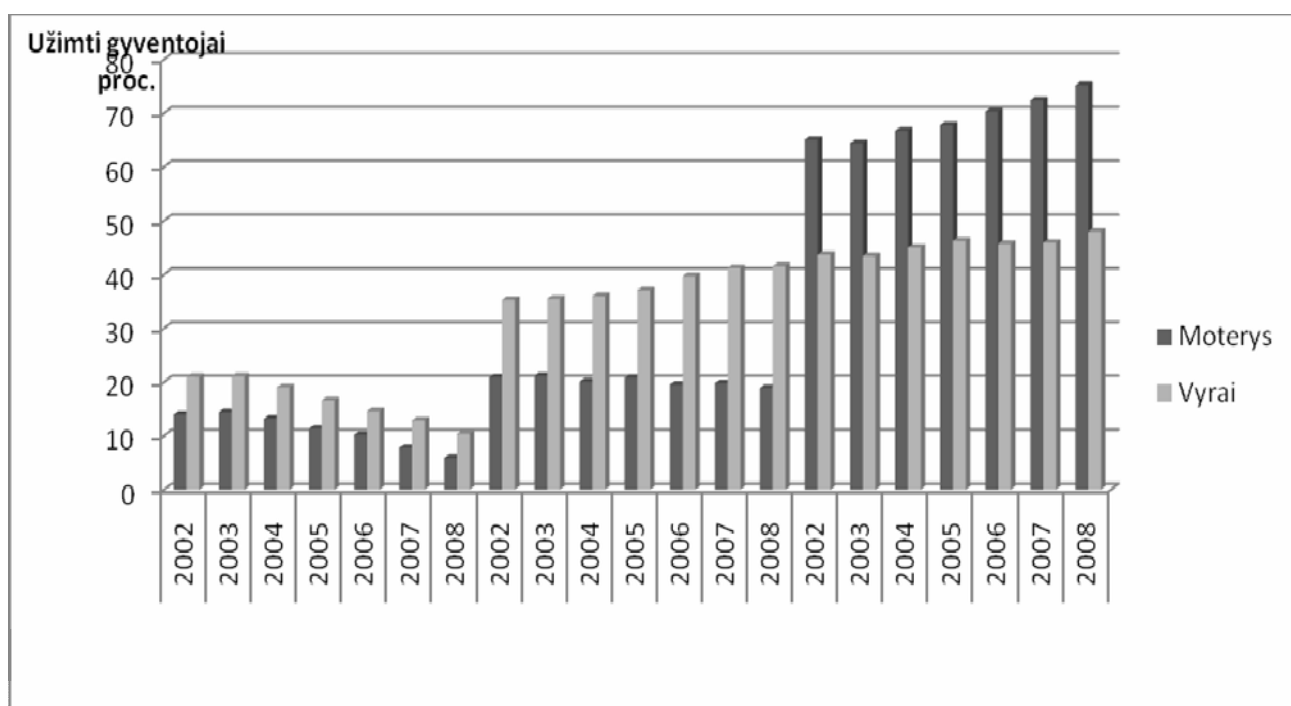
2.2. Moterų ir vyrų profesinės veiklos analizė

Vertinant lyčių lygybės aspekto integravimą užimtumo srityje Europos Sąjungos lygmeniu, galima teigti, jog Lietuva yra padariusi didelę pažangą. Pagal bendrą vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumą Lietuva kartu su Skandinavijos šalimis yra pasiekusi geriausius rezultatus. Daugelis Lietuvos rodiklių, bylojančių apie lyčių lygybę taip pat yra aukštesni už ES vidurkį, taip pat jau ne vienerius metus Lietuva užima aukštas pozicijas pagal moterų išsilavinimo rodiklį. Tačiau gilesnės apklausos rodo, kad šie skaičiai neatspindi tikrosios moters padėties Lietuvos darbo rinkoje. Statistika, atspindinti moterų ir vyrų pasiskirstymą tarp profesijų bei ekonomikos sektorių rodo esamas problemas, šioje srityje Lietuva lenkia nedaug šalių.

Lyčių profesinė segregacija pagal ūkio šakas, arba kitaip dar įvardijama kaip horizontalioji segregacija pasireiškia tada, kai moterys ir vyrai dirba skirtingose ūkio šakose arba skirtingose profesijose atlieka įvairų darbą. Kaip buvo rašyta ankstesniame skyriuje (žr. 1.3 poskyrį) visuomenėje yra išlikęs profesijų skirstymas į „moteriškas“ ir „vyriškas“. Pavyzdžiui, slaugė, medicinos sesuo, auklėtoja, virėja vaikų darželyje, bibliotekininkė, sekretorė, referentė, siuvėja, buhalterė – tai moteriško darbo profesijos, kai tuo tarpu vairuotojas, finansininkas, statybininkas, brokeris, finansų analitikas – tai daugiau vyriškos profesijos.

Pasak Rakauskienės (2006), dažnai šalies ekonomikoje dominuoja vertinimas, kad tokios ūkio šakos, kaip energetika, tarptautinis verslas ir užsienio prekyba, investicijos, finansai, bankininkystė yra svarbesnės, labiau prestižinės, kai tuo tarpu tokios sritys, kaip švietimas, sveikatos apsauga, socialinė apsauga, kultūra yra mažiau svarbios. Lietuvoje, kaip tik pasižymi tokios rūšies segregacija. Tai patvirtina ir keletą pastarųjų metų statistiniai duomenys.

Kaip matoma iš 3 paveikslo, lyčių specializacija apmokomo darbo sferoje glaudžiai susijusi su tradiciniais vaidmenimis visuomenėje: moterys vyrauja aptarnavimo bei socialinių paslaugų sferoje. 2008 metais aptarnavimo ir paslaugų sferoje moterų užimtumas sudarė 75,2 proc. (vyrų 48 proc.), pramonėje 18,9 proc. (vyrų 41,6), žemės ūkyje 5,9 proc. (vyrų 10, 4 proc.). Galima paminėti ir tai, kad po stojimo į ES Lietuvoje ženkliai sumažėjo gyventojų užimtumas žemės ūkio srityje.

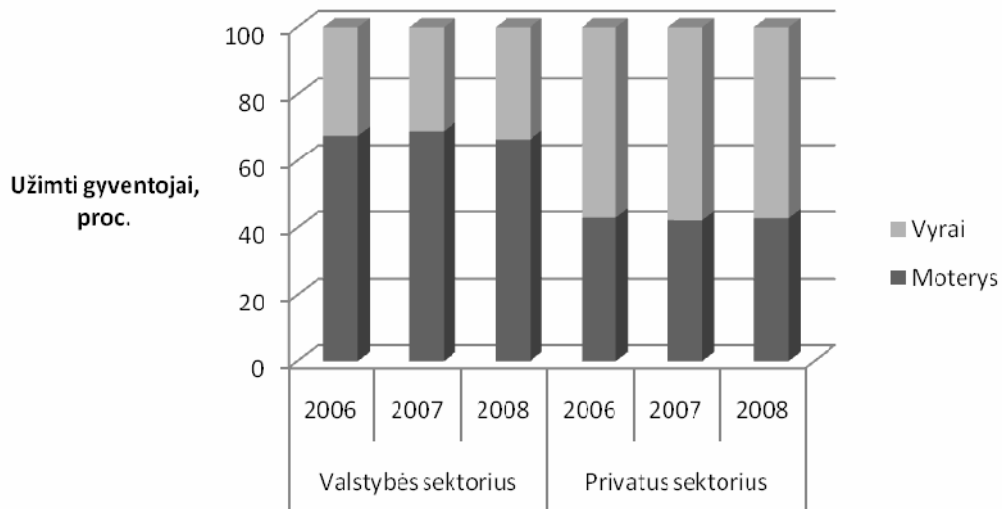


Šaltinis: LR Statistikos departamentas

3 pav. Vyrų ir moterų užimtumas pagal ekonomines veiklos rūšis

Visoje Europos Sąjungoje yra stebima ryški moterų segregacija pagal ekonomines sferas. Pagal Eurostato duomenis daugiau nei 70 proc. užimtų moterų 2008 metais švietimo ir sveikatos srityse. Lietuvoje moterys didžiausią dalį visų dirbančiųjų tam tikroje ekonominėje sferoje 2008 metais sudarė žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje bei švietime, atitinkamai 87,9 proc., 85,6 proc. ir 78,2 proc. Tuo tarpu didžioji dalis dirbančiųjų vyrų buvo tokiose srityse kaip statyba (90,9 proc. visų dirbančiųjų sudaro vyrai), transporto ir saugojimo srityje (73,9 proc.), nekilnojamojo turto operacijos (56,2 proc.).

Analizuojant užimtų moterų pasiskirstymą pagal sektorius pastebime, jog lyginamoji moterų dalis valstybiniame sektoriuje per pastaruosius metus kito nedaug ir moterys iki šiol dominuoja valstybiniame sektoriuje (4 pav.). Kaip teigia Rakauskienė (2006), didesnis moterų užimtumas viešajame sektoriuje paprastai lemia didesnes darbo užmokesčio ir pelno gavimo galimybes versle, ypač stambiame, ir mažesnio darbo užmokesčio lygio ir augimo galimybes valstybės sektoriuje.



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

4 pav. Moterų ir vyrų užimtumas viešajame ir privačiame sektoriuose

Taigi moterų užimtumo statistinių rodiklių palyginimas patvirtina faktą, jog Lietuvoje, kaip ir visoje Europos Sąjungoje vis dar vyrauja horizontali darbo rinkos segregacija lyčių aspektu. Statistiniai duomenys taip pat parodo, kad Lietuvoj moterys ir vyrai darbo rinkoje užima skirtingą hierarchinę padėtį ir atlieka skirtingo statuso darbus, kitaip tariant, rinkoje taip pat stebima ir vertikali segregacija.

Analizuojant vertikalią ir horizontalią darbo rinkos segregaciją informatyvūs yra užimtų gyventojų pasiskirstymo pagal darbo pobūdį rodikliai. Kaip matoma iš 2 lentelės, kaip ir įprasta manyti, daugiau moterų dirba ne fizinį darbą, tai dar kartą patvirtina faktą, jog dauguma darbų yra feminizuoti. Tai, kad daugiau moterų nei vyrų dirba žemesnės kvalifikacijos darbus, parodo, jog Lietuvoje platesnes karjeros galimybes turi vyrai.

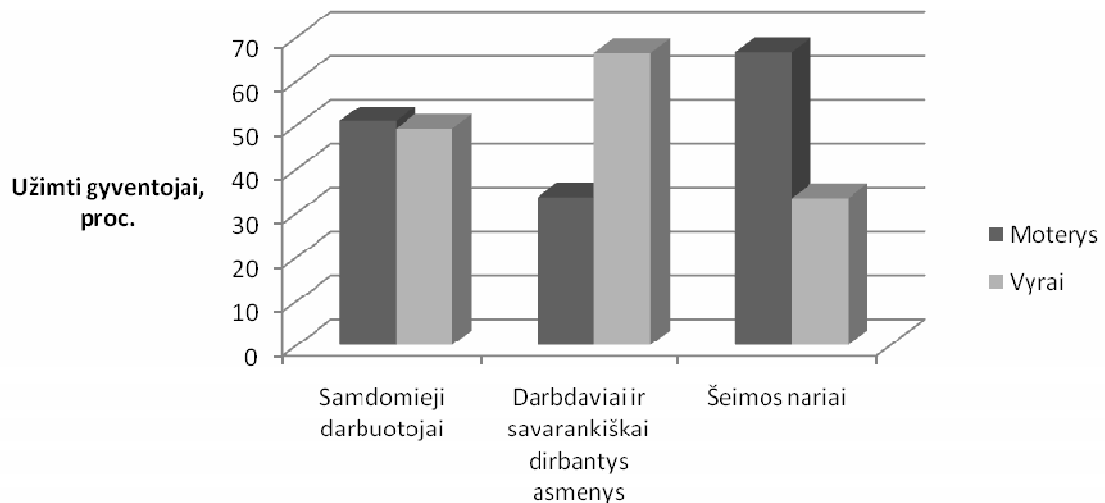
2 lentelė. Užimti gyventojai pagal darbo pobūdį Lietuvoje ir ES 2008 m.

Darbo pobūdis	LIETUVA		ES - 27	
	Moterys	Vyras	Moterys	Vyras
Aukštos kvalifikacijos ne fizinis darbas	48,3	31,6	40,8	37,8
Žemos kvalifikacijos ne fizinis darbas	25,1	8,2	37,6	13,6
Kvalifikuotas fizinis darbas	16,2	52,2	10,3	40,1
Nekvalifikuotas darbas	10,4	7,2	11,2	8,6

Šaltinis: Eurostat, 2009

Iš 2 lentelės taip pat galima pastebėti, jog panašios tendencijos stebimos ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europos Sąjungoje. Čia 2008 metais daugiau nei pusę visų užimtų vyrų dirbo fizinė darba. ES taip pat kaip ir Lietuvoje daugiau moterų dirbo nekvalifikuotą ar žemos kvalifikacijos darba nei vyrų.

Moterų ir vyrų darbdavių skaičius pavaizduotas 5 paveiksle. 2008 metais darbdaviai ir savarankiškai dirbantys vyrai gerokai pralenkia moteris, jos sudaro tik 33,6 proc. visų dirbančiųjų šioje srityje.



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

5 pav. Užimti gyventojai pagal darbo statusą 2008 m.

Jeigu esamos vertikalios darbo rinkos segregacijos priežastys būtų susijusios su išsilavinimo skirtumais, toks reiškinys lyčių lygybės aspektu būtų nesunkiai pateisinamas, tačiau esama situacija yra priešinga. 2008 metais 33,6 proc. visų užimtų moterų turėjo aukštąjį išsilavinimą, kai tuo tarpu vyrai turintys aukštąjį išsilavinimą sudarė tik 23,7 proc. visų užimtų vyrų. Turint omenyje, kad moterys įgyja geresnį išsilavinimą, galima būtų manyti, kad jų perspektyvos darbo rinkoje turėtų būti geresnės negu vyrų. Tai leidžia daryti išvadą, kad vertikalią darbo rinkos segregaciją lemia ne išsilavinimas, o jau anksčiau minėtas stereotipinis požiūris į moteris.

Dar viena priežastis, kodėl Lietuvoje egzistuoja moterų ir vyrų segregacija darbo rinkoje yra tai, kad tos sritys kuriose dominuoja moterys yra mažiausiai apmokamos, todėl vyrai tiesiog vengia ten dirbti (Valackienė, 2003). Todėl toliau darbe bus analizuojami vyrų ir moterų darbo užmokesčio rodikliai.

2.3. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai

Lygių galimybių tyrinėtojai, remdamiesi diskriminacijos teorija, teigia, kad, jeigu moterys yra išstumiamos iš „vyriškų“ profesijų, jos pereina į „moteriškas“. Todėl dėl susidariusio pertekliaus darbo rinkoje siūlomas darbo užmokestis mažėja, net jeigu skirtingose profesijose reikalingi tos pačios kategorijos kvalifikacijos darbuotojai.

Darbo užmokestis yra vienas iš svarbiausių rodiklių, vertinant lyčių lygiateisiškumą, analizuojant darbo rinką bei jos pokyčius. Yra nemažai tyrinėtojų, kurie aiškino moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastis (žr. 1.3.poskyrį). Vieni autoriai teigia, jog moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumas egzistuoja dėl skirtingų gabumų ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą. Anot šių autorių, moterų profesinė veikla pertraukiama (vaikų gimdymas ir auginimas), dėl ko atsiranda moterų ir vyrų darbo stažo ir profesinių įgūdžių skirtumų, lemiančių darbo užmokesčio skirtumus. Kiti autoriai teigia, jog kuo daugiau darbdaviai bus linkę diskriminuoti pagal lytį, tuo didesnis bus skirtumas tarp darbo užmokesčio.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai yra nulemti daugybės veiksnių, kurių pagrindinis yra darbo pobūdis, jo struktūra, kompetencija ir kiti su darbu daugiau ar mažiau susiję dalykai. Nurodyti veiksniai yra socialinio ir ekonominio pobūdžio, o oficialus teisinis pagrindas, sąlygojantis darbo užmokestį, lyg ir sudaro įvaizdį, kad moterys Lietuvoje nėra diskriminuojamos. Bet, jeigu moterų ir vyrų turimi darbai ir užimamos pozicijos paveiktos diskriminacijos, daugybė moterų gali būti atsidūrusios darbovietėse, kurios neatitinka jų turimos kvalifikacijos (Grybaitė, 2006).

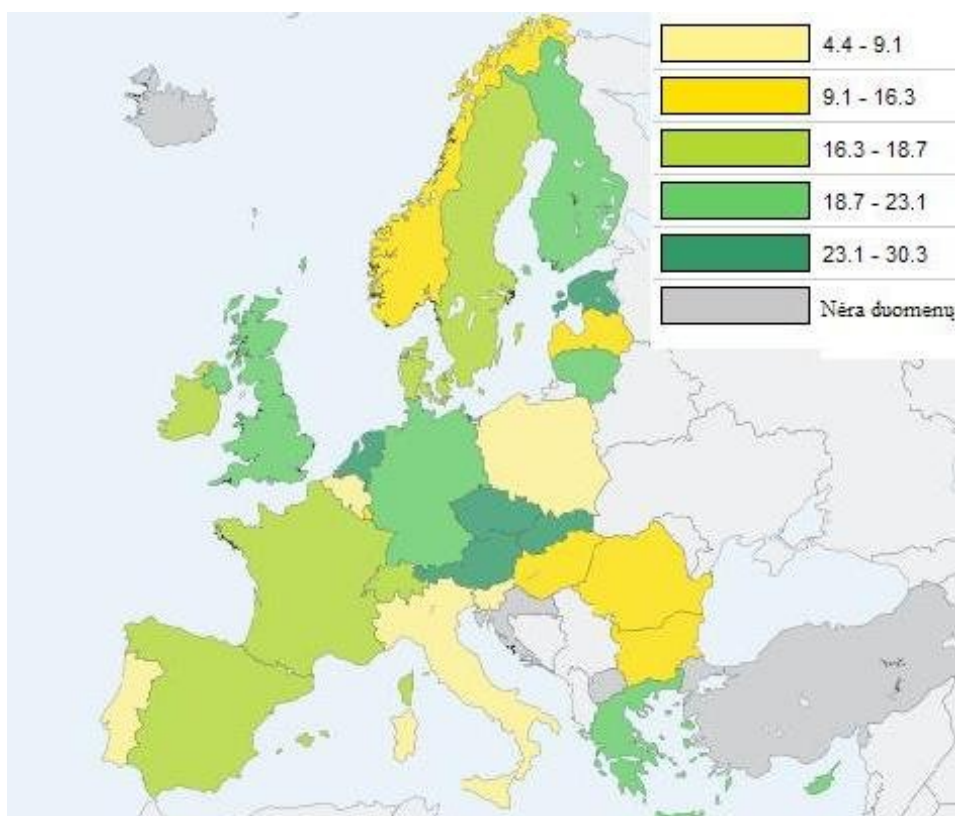
Statistikos duomenys (2005 - 2008 m.) rodo, jog darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų valstybiniame sektoriuje praktiškai nekinta, tačiau privačiame sektoriuje šis skirtumas didėja (žr. 3 lentelę). 2008 metais moterų atlyginimas sudarė 78,6 proc. vidutinio vyrų atlyginimo (524 Lt mažiau).

3 lentelė. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis palyginti su vyrų vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu, proc.

Metai	Šalies ūkis	Valstybės sektorius	Privatus sektorius
2005	84,9	82,0	82,3
2006	83,8	81,6	80,9
2007	80,7	82,0	77,8
2008	81,8	81,8	78,6

Šaltinis: LR Statistikos departamentas

Atotrūkiui, tarp moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoti naudojamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis. Šis rodiklis apskaičiuojamas, kaip vidutinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, palyginti su vyrų vidutiniu darbo užmokesčiu. Lyginant vyrų ir moterų atlyginimų skirtumus Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, galima pastebėti, kad jis panašus į Vokietijoje, Graikijoje, Didžiosiojoje Britanijoje ir Suomijoje (žr. 6 paveikslą). Europoje moterys uždirba vidutiniškai maždaug 17 proc. mažiau nei vyrai, ir šis skirtumas kai kuriose šalyse didėja – Lietuva viena iš tų šalių.



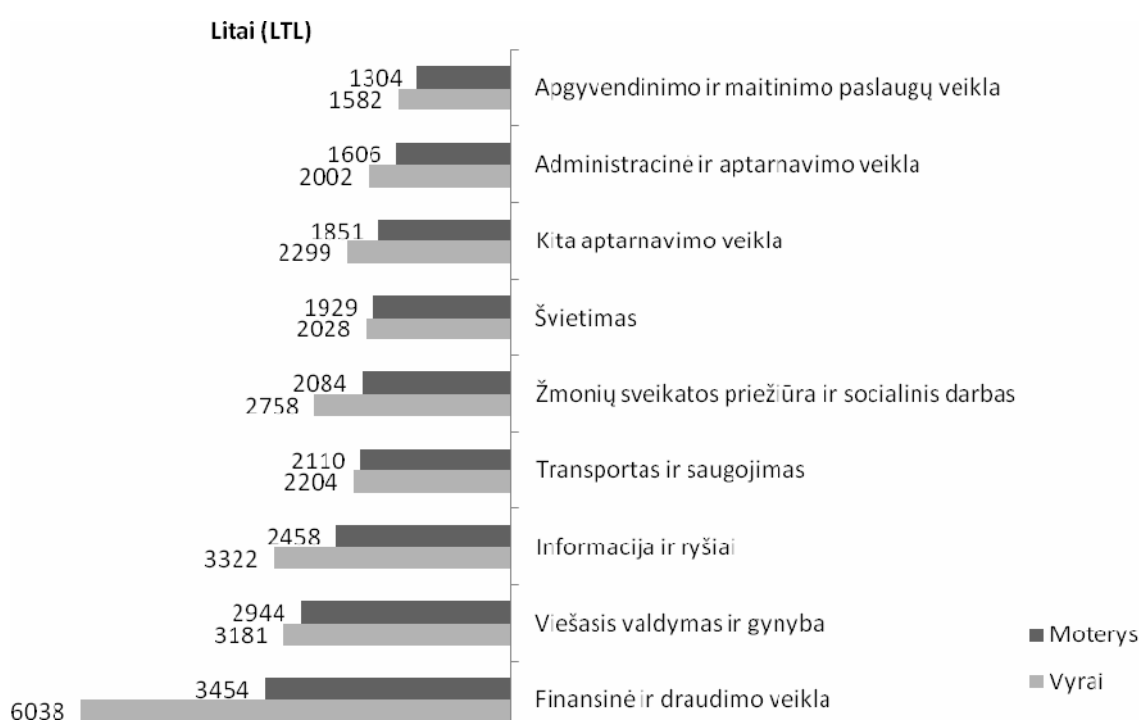
Šaltinis: Eurostat

6 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas 2007 m.

Ankstesniame poskyryje atlikta profesinės veiklos užimtumo analizė lyčių aspektu parodė, kad moterų ir vyrų užimtumas tam tikrose ekonominėse srityse skiriasi (žr. 2.2 poskyrį). Palyginus vidutinio darbo užmokesčio atlyginimus šiose srityse stebima tendencija, kad ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiau moterų (sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, viešbučių ir restoranų) vidutiniai atlyginimai 2008 metais buvo vieni mažiausių. Tuo tarpu ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiau

vyrų (viešasis valdymas ir gynyba, statyba, transportas ir saugojimas, nekilnojamojo turto operacijos) tais pačiais metais atlyginimai buvo aukštesni (žr. 7 paveikslą).

Taip pat iš 7 paveikslo matyti, kad tos sritys, kurios laikomos labiau „vyriškomis“ moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai yra didžiausi. Pavyzdžiui, finansinėje ir draudimo srityje moterų ir vyrų atlyginimai skiriasi 2844 Lt., informatikos ir ryšių srityje – 864 Lt, kai tuo tarpu labiau „moteriškose“ srityse atlyginimų skirtumai tarp skirtingų lyčių darbuotojų nėra tokie dideli (apgyvendinimo ir maitinimo srityje 278 Lt.)



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

7 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2008 m.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai yra nulemti daugybės veiksnių, kurių pagrindinis yra darbo pobūdis, jo struktūra, kompetencija ir kiti daugiau ar mažiau su darbu susiję aspektai. Darbo užmokesčio skirtumus tarp skirtingų lyčių darbuotojų taip pat gali lemti ir tas faktas, kad didžiąją dalį vadovaujамųjų pozicijų užima būtent vyrai. Nurodyti veiksniai yra socialinio ir ekonominio pobūdžio, o

oficialus teisinis pagrindas, sąlygojantis darbo užmokestį, lyg ir sudaro įvaizdį, kad moterys Lietuvoje nėra diskriminuojamos.

Daug darbdavių, ekonomistų ir viešosios politikos kūrėjų pripažįsta, kad „moterų darbas“ beveik visuomet yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“, tačiau jie laikosi nuomonės, kad tam tikri darbai tapo „moteriškais“ todėl, kad daug moterų laisvai pasirinko dirbti juose (Palujanskienė 2003) Tačiau, jeigu moterų ir vyrų turimi darbai ir užimamos pozicijos yra paveiktos diskriminacijos, daugybė moterų gali būti atsidūrusios darbovietėse, kurios neatitinka jų turimos kvalifikacijos .

2.4. Šeimos ir karjeros derinimo problemos

Dažnas gyventojas, o ypač moteris, susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Vytauto Didžiojo Universiteto Socialinių tyrimų centro atlikto kokybinį ir kiekybinį tyrimo „Iššūkių šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“ duomenimis, daugiau nei 60 proc. moterų ir vyrų Lietuvoje patiria stresą derindami pareigas šeimoje ir profesinę veiklą. Šis tyrimas taip pat parodė, kad kas ketvirta moteris dėl vaikų priežiūros turėjo atsisakyti karjeros, darbe patyrė padidėjusį fizinį ir psichologinį stresą, turėjo susimąžinti darbo apimtis, o vyrai, gimus vaikui, buvo priversti imtis papildomo darbo. (Reingardienė, 2006).

Viešosios nuomonės apklausos duomenimis, Lietuvoje moterys šeimoje atlieka apie 75 proc. neapmokamų buitinių darbų. Tik 12 proc. vyrų pasinaudoja vaiko priežiūros atostogomis, taip pat įvairūs slaugos bei globos aspektai šeimoje taip pat dažnai nėra siejami su vyro pareigomis (Rakauskienė, 2006).

Įtempta darbotvarkė, dažni viršvalandžiai neleidžia vyrams skirti pakankamai laiko šeimai, o moterims „dviguba darbo pamaina“ sukelia nuolatinį nuovargį. Visa tai neabejotinai turi neigiamą poveikį darbuotojų produktyvumui, jų veiklos rezultatams, todėl vis dažniau kalbama apie šeimai palankią darbo politiką.

Harker L. (1996), tyrinėjusi palankią šeimai darbo aplinką, išskiria tokius palankios šeimai politikos bruožus:

- Įgyvendinama palanki šeimai politika asmenims turi suteikti galimybę atlikti pareigas tiek šeimoje, tiek ir darbe;
- Šeimos ir darbo sferų derinimas remiasi lyčių lygybės skatinimu ir vyrų ir moterų pareigų vienodu pasiskirstymu šeimoje;
- Politika turi būti nediskriminuojanti, „draugiška“ dirbantiems asmenims, suteikianti palankias sąlygas dalyvauti darbo rinkoje;

- Palanki šeimai politika įgyvendinama tik tuo atveju, kai yra dialogas tarp darbuotojų ir darbdavių, kuris remiasi aiškiu susitarimu, pasitikėjimu.

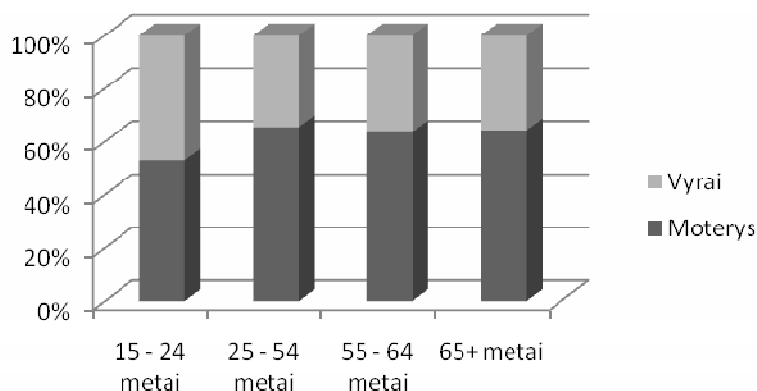
Kanopienė (1998) teigia, kad sėkmingas karjeros ir šeimos derinimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavių. Paprastai darbdaviai baiminasi ir nenori priimti į darbą moterų, kurios turi mažamečių vaikų, nes bijo, kad vaikai sirgs, darbuotoja negalės dirbti viršvalandžių, važinėti į komandiruotes. Išryškėja darbdavių patriarchalinės nuostatos, nes jie šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis ir atsakomybe ir yra įsitikinę, kad šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros. Darbdavių nuomone, moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su kitomis pareigomis, o moterims sunku grįžti į darbo rinką, nes nėra lanksčių priežiūros paslaugų vaikams. Darbdavių požiūris į darbuotojus vyrus daug palankesnis nei į moteris.

Pasak Jančaitytės (2006), kurti šeimai palankią politiką ir darbo vietą gali trukdyti visuomenėje vis dar gyvuojantis stereotipinis požiūris į lyčių vaidmenis ir patriarchalinės darbdavių nuostatos. Sprendžiant darbo ir šeimos derinimo problemą, susikerta ne tik moterų, vyrų, vaikų, bet ir darbdavių bei šeimų turinčių ir neturinčių darbuotojų interesai. Tai, kas naudinga vienai grupei, nebūtinai naudinga kitai. Patriarchalinės darbdavių nuostatos gali reikšti, kad šeimai palankios politikos priemonės įgyvendinti darbo vietoje nebus lengva, nes šeimos poreikiai Lietuvoje mažiau vertingi nei pats darbas, orientuotas į rezultatą, produkciją ir vartotojiškumą.

Nepakankamos galimybės derinti šeimos ir darbo išsipareigojimus, motinystė ir šeimos pareigos vaikus auginančioms moterims yra didelė kliūtis išlaikyti darbo vietą ar ieškoti kitos. Kad būtų mažiau diskriminuojančių situacijų ir darbdaviai drąsiau ir lengviau galėtų priimti į darbą moteris, auginančias mažamečius vaikus, turi būti sudarytos prieinamos lanksčios darbo formos. Augant vis didesniai poreikiui po vaiko gimimo kuo greičiau grįžti į darbą, siekiant išsaugoti ekonominį šeimos stabilumą bei realizuojant save, Europoje imta sparčiai taikyti netipiškus darbo modelius. Lanksčių užimtumo formų plėtrai daug dėmesio skiriama Europos užimtumo ir lyčių lygybės įgyvendinimo strategijose. Prie lanksčių darbo formų galima priskirti:

1. Dirbti dalį darbo laiko;
2. Lankstus darbo grafikas;
3. Darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju.

Vienas populiariausių būdų, kuriais siekiama suderinti profesinius interesus ir pareigas šeimai yra *darbas nepilną laiko dalį* (Den Dulk, 2001). Dažniausiai dirbti dalį darbo laiko pageidauja moterys. Siekdamas šeiminių gyvenimą derinti su darbu, poros paprastai pasirenka tokį derinį: vyras dirba visą darbo dieną, o moteris – dalį darbo laiko (Avramov ir Cliquet, 2005). Remianti statistikos departamento duomenimis nepilną darbo dieną dirbą daugiau užimtų moterų nei vyrų (žr. 8 paveikslą).

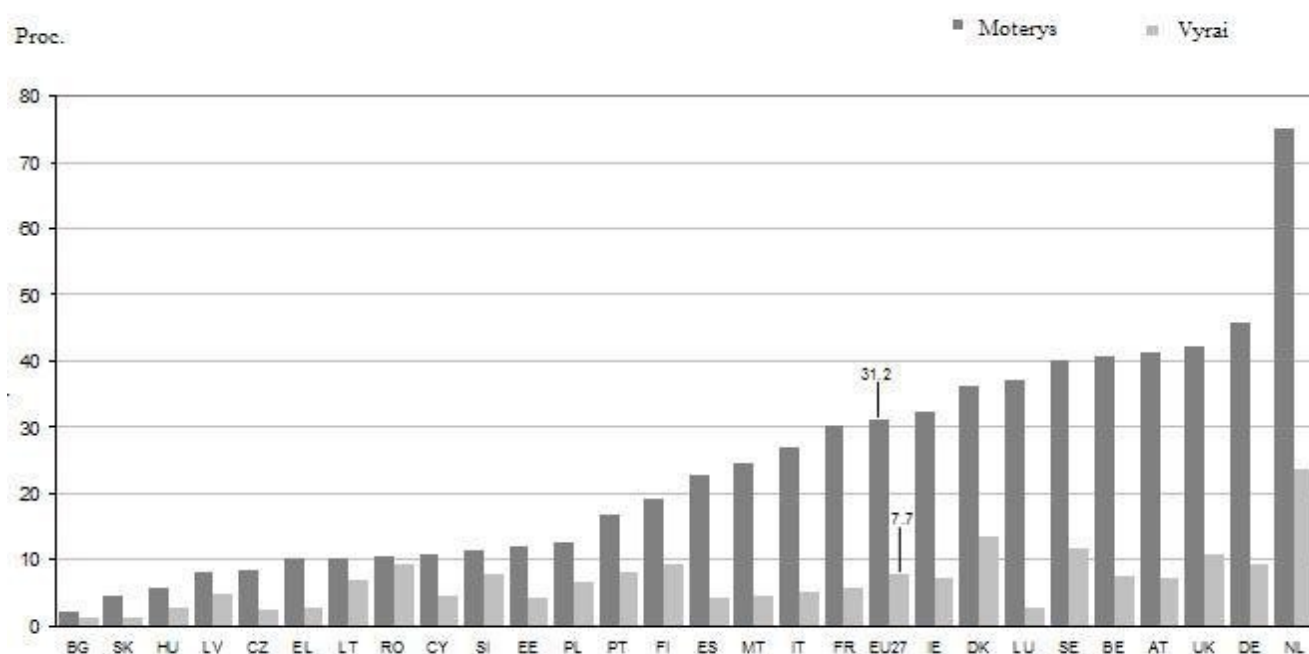


Šaltinis: LR Statistikos departamentas

8 pav. Ne visą darbo dieną dirbantys gyventojai pagal amžiaus grupes 2008 m.

Iš diagramos aiškiai matyti, kad dirbančių nepilną darbo dieną darbuotojų didžiąją dalį visose amžiaus grupėse sudaro moterys. Daugiausiai moterų nepilną darbo dieną dirba 25 – 54 metų amžiaus (64,9 proc.), būtent tuo metu, kada paprastai yra kuriamos šeimos ir auginami vaikai.

Tokios pat tendencijos stebimos ir visoje Europos Sąjungoje. Vidutiniškai visoje ES nepilną darbo dieną dirba tik 7,7 proc. vyrų, tai yra beveik keturis kart mažiau nei moterų (žr. 9 paveikslą).



Šaltinis: Eurostat

9 pav. Ne visą darbo dieną dirbantys gyventojai Europos Sąjungoje 2007 m.

Nors darbas ne visą darbo dieną ir kitokios lanksčios darbo sąlygos gali priklausyti nuo asmeninio pasirinkimo, dėl nevienodo namų ūkio ir šeimyninio gyvenimo išsipareigojimų dalijimosi, tokias sąlygas renkasi daugiau moterų nei vyrų. Europos Sąjungoje daugiau kaip šeši milijonai 25–49 metų amžiaus moterų tvirtina, dėl šeimyninių išsipareigojimų esančios priverstos nedirbti arba dirbti tik ne visą darbo dieną (Eurostat, 2006).

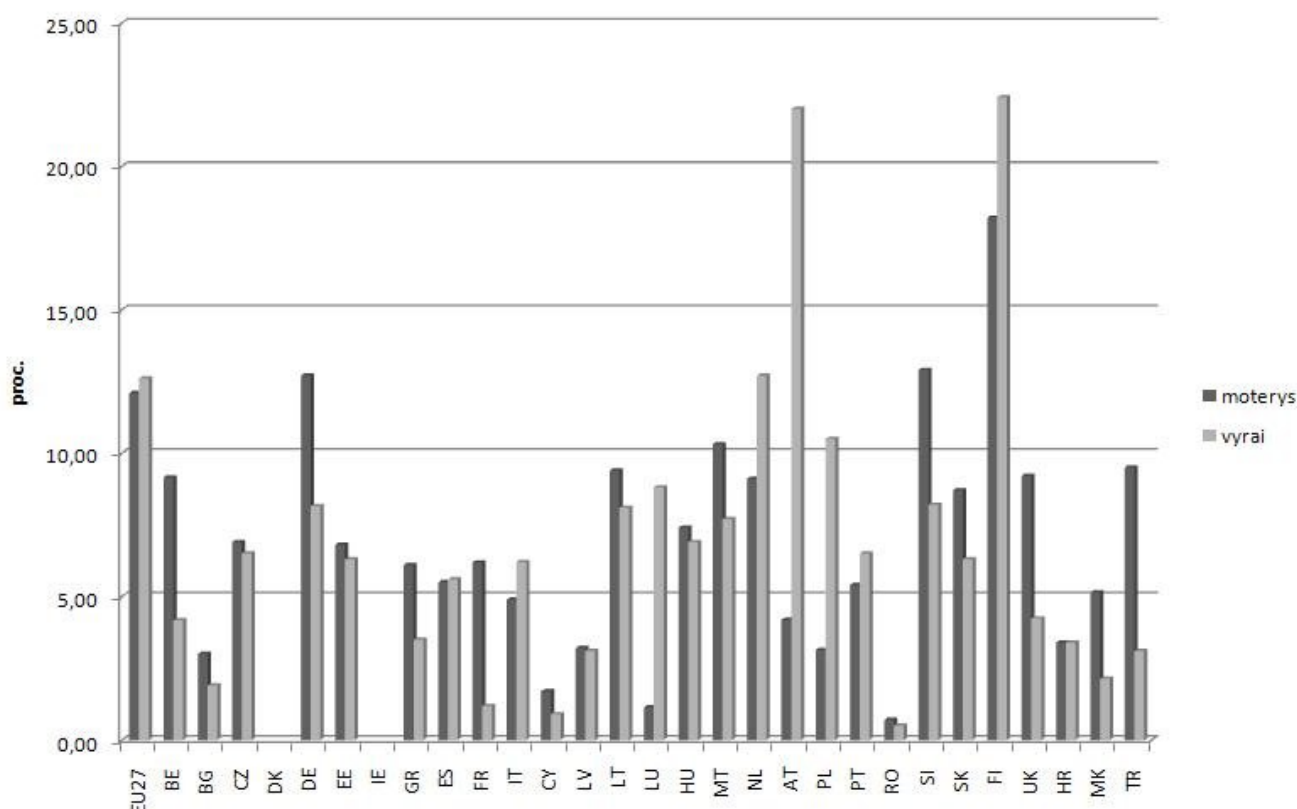
Skirtingas moterų ir vyrų darbo laiko lankstumas leidžia teigti, jog populiarėjanti samda nepilną darbo dieną, įtraukianti moteris į darbo rinką, sudaro sąlygas lyčių nelygybei plisti. Taigi, nors ir darbas nepilną darbo dieną mažina bedarbybę, tačiau neišsprendžia darbuotojų diskriminacijos problemos. Pasak Rakauskienės (2006) nepilną darbo dieną dirbantys darbuotojai organizacijose yra traktuojami kaip papildantys, o jų darbo laikas dažnai organizuojamas savaitgalių, švenčių ir oficialių nedarbo valandų metu papildomai už tai neapmokant.

Darbo nepastovumas bei ribotos karjeros galimybės, nepilną darbo dieną dirbantiems asmenims, negali garantuoti pastovių, būtiniausiems poreikiams tenkinti pakankamų pajamų. Nepilną darbo dieną dirbantys asmenys, dažniausiai moterys, tampa priklausomi nuo pilną darbo dieną dirbančių šeimos narių arba valstybės paramos. Visa tai ne tik diskriminuoja pilną ir nepilną darbo dieną dirbančius darbuotojus, bet ir skatina lyčių nelygybę. Lyčių nelygybė suformuota tokia forma turi didelę neigiamą įtaką valstybės makroekonomikai. Visų pirma, formuojasi skurdžiai gyvenančių vienišų motinų grupė, kuriai reikalinga valstybės socialinė parama, didinanti valstybės išlaidas. Antra, moterys, vengdamos nepalankių pasekmių, lydinčių nepilnos dienos darbą, įsidarbina pilną darbo dieną ir atsisako savo reprodukcinę funkciją

Lankstus darbo grafikas plačiąja prasme, siejamas su galimybe ateiti į darbą darbuotojui patogiu laiku. Tačiau taikant šią lanksčią darbo formą turi būti užtikrinama, kad bus atliktos visos užduotys, skirtos tai dienai. Be abejo, ne visą darbą galima išmatuoti: tiesiog darbo krūvis turi būti proporcingas, lyginant su kitų darbuotojų atliktu darbu. Kitaip tariant, darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko.

Lankstus darbo grafikas siaurąja prasme dažnai siejamas su lanksčia darbo vieta. Tai reiškia, kad darbas gali būti atliekamas namuose, pasinaudojant telekomunikacijų bei kompiuterizacijos technologijomis: telefonu arba/ir kompiuteriu. Žmogus gali arba pastoviai dirbti namuose, arba periodiškai dirbti tai namuose, tai įmonėje arba kitoje už jos ribų esančioje vietoje. Spartus technologijų plitimas ateityje gali labai praplėsti šios darbo formos galimybes. Iš esmės darbas namuose suteikia bene geriausias galimybes derinti užimtumą ir vaikų auginimą.

Pagal Eurostato duomenis ES 2008 metais darbą namuose dirbo 12,1 proc. užimtų moterų ir 12, 6 proc. užimtų vyrų (žr. 10 paveikslą).

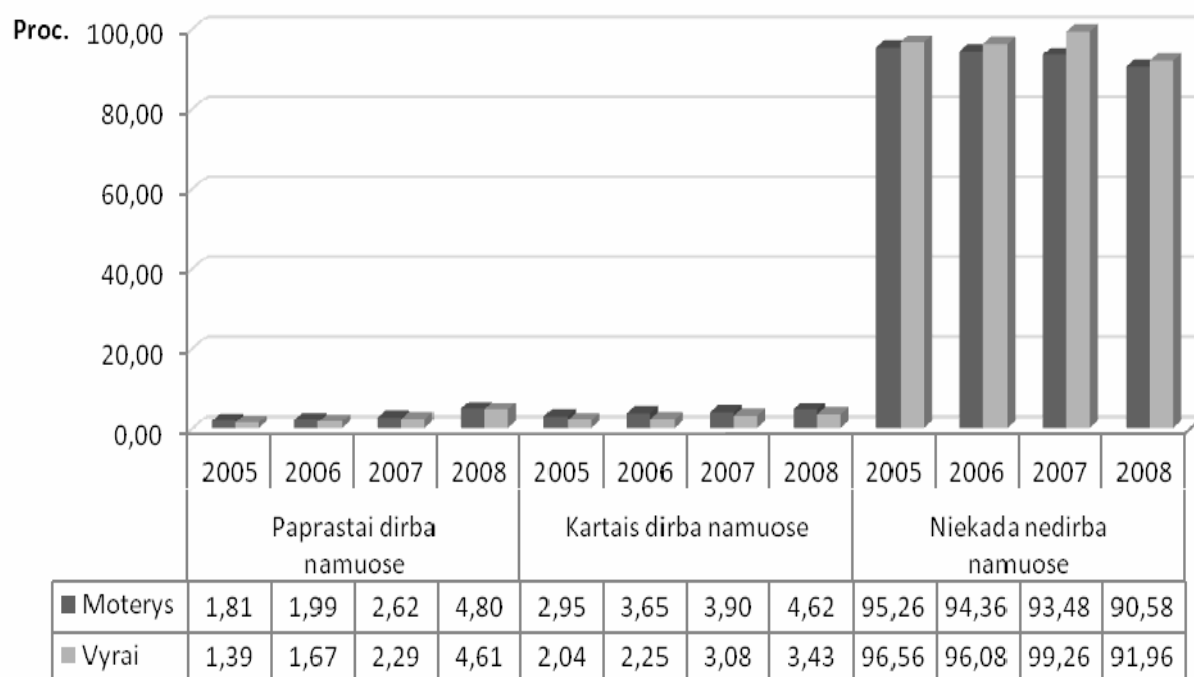


Šaltinis: Eurostat

10 pav. Vyrų ir moterų darbas namuose 2008 m. (ES)

Vertinant bendrai visų ES šalių vyrų ir moterų darbą namuose galėtume teigti, jog šie rodikliai praktiškai nesiskiria. Tačiau vertinant ES šalis atskirai pastebima, kad daugumoje šalių narių moterys dažniau renkasi darbą namuose nei vyrai. Ženkliai daugiau moterų renkasi darbą namuose Turkijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje, Slovėnijoje bei Belgijoje.

Analizuojant statistinius duomenis apie moterų ir vyrų lanksčias užimtumo formas Lietuvoje, galima pastebėti, jog vis dar absoliuti dauguma užimtų gyventojų niekada nedirba namuose: 2008 metais namuose dirbo tik 8,72 proc. visų užimtųjų. Tačiau lyginant 2005 – 2008 metų duomenis galima teigti, jog darbas namuose populiarėja (žr. 11 paveikslą). Taip pat iš paveikslo galima pastebėti, kad darbą namuose dažniau renkasi moterys nei vyrai.



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

11 pav. Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal darbą namuose 2005 - 2008 m.

Trečioji minėta lanksti darbo forma yra darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju. Tai netradicinis ir mažai darbdaviams žinomas (bent jau Lietuvoje) lankstaus užimtumo būdas. Tai tokia darbo forma, kai vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis (Jančaitytė, 2006). Tokia darbo organizavimo forma įmanoma, paskirstant įstaigos užduotis grupėms (pvz., keturių asmenų). Pasitraukus iš darbo dėl šeiminių pareigų ar vaiko ligos atveju, kiti grupės nariai galėtų perimti didžiąją darbo dalį. Šiuo atveju, Davidavičiaus (2005) nuomone, labai svarbi įstaigos kultūra, t.y., kaip darbo kolektyvas priima vienas kito sunkumus, derinant šeimos ir darbo sferas (pvz., kai atsiliekama nuo darbo grafiko ir tikimasi kolegų pagalbos).

Ekonominiu požiūriu lanksčių užimtumo formų taikymas yra naudingas, nes atitinka ir darbdavio, ir darbuotojo interesus. Darbdaviai gali plačiau ir efektyviau išnaudoti savo personalo galimybes ir turimus finansinius išteklius, skirtus darbo apmokėjimui. Lanksčios užimtumo formos teikia darbuotojams galimybę derinti užimtumą su šeimos funkcijomis, sveikatos būkle ar laisvalaikio poreikiais.

2.5. Moterų verslo plėtra

Teorinės literatūros analizė parodė, kad šiandien moters apmokamas darbas dažnai laikomas jos papildoma veikla, o pagrindinė energija, kaip manoma, turi būti investuota į adekvataus šeimos funkcionavimo užtikrinimą. Todėl, dirbdamos viešojoje sferoje ar plėtodamos savo verslą, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygio ir statuso pozicijas, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos. Tokia moterų padėtis dažnai siejama su jų natūraliosiomis savybėmis, kurios dažnai nėra tinkamos vadovaujančioms pozicijoms užimti. Sklandantys stereotipai formuoja įspūdį, 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.

Verslo plėtojimas kaip nuolatinė kova ir, sėkmės atveju, pasiekimas darbo aplinkoje, pasireiškiantis kilimu karjeros laiptais, išaugusia asmens galia ir prestižu visuomenėje, priešingai nuo paprasto darbo, reikalauja sąlyginai didelio asmeninio išsipareigojimo, kuris, kaip manoma, labiau priimtinas vyrams nei moterims. Be to, manoma, kad nuosavas verslas dažnai užgožia dėmesį asmeniniam privačiam gyvenimui, dėl to jis dažniau siejamas su vyrais nei moterimis (Reingardienė, 2004).

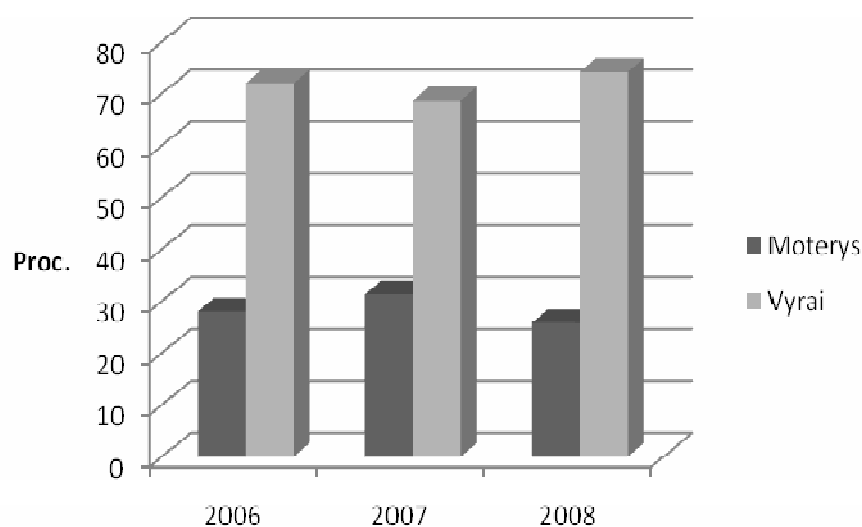
Didelės įtakos tiek verslui steigti, tiek ir profesiniam vadovo įvaizdžiui kurti turi verslininko išsilavinimas ir praktinė patirtis. Statistiniai duomenys parodė, kad nėra jokio pagrindo teigti, kad moterys negali vadovauti dėl išsilavinimo stokos. Pagal 2008 m. statistinius duomenis aukštąjį išsilavinimą turėjo 33,63 proc. visų užimtų moterų, kai tuo tarpu tokį išsilavinimą turėjo beveik 10 proc. mažiau užimtų vyrų. Turint omenyje, kad moterų užimtumas yra mažesnis, galima teigti, jog Lietuvoje yra daugiau aukštąjį išsilavinimą turinčių darbingo amžiaus moterų.

Taigi, moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, yra daugiau, tačiau tai negarantuoja joms geresnių nei vyrams karjeros galimybių. Pasak Reingardienės (2004), tiek vyrai, tiek moterys, pradėdami ar plėtodami verslą susiduria su daugybe sunkumų, tačiau dažniausiai jie yra reikšmingesni 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.

Taip pat moterų verslumui dažniausiai trukdo verslui nepalankios tokios moterų charakterio savybės kaip nuolaidumas, kuklumas, baimė rizikuoti, ambicingumo stoka ir pan. Moters vadovės įvaizdyje turėtų pasireikšti daugiau vyriškų savybių, tokių kaip atkaklumas, kategoriškumas, drąsa, būti be emocijų ar

empatijos. Vis dėlto nereikėtų pamiršti ir moteriškumo, kuris dažnoje situacijoje gali tapti ne kliūtimi, o privalumu.

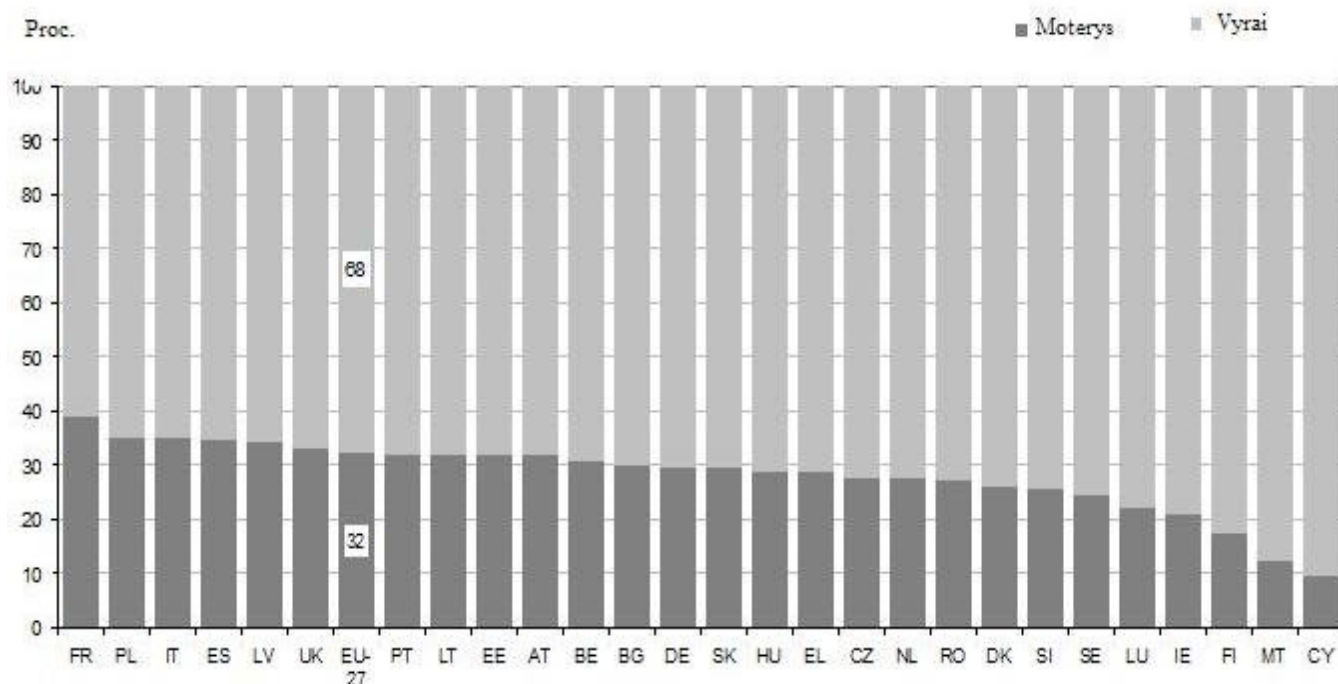
Moterų užimtumas ir vaidmuo Lietuvoje ekonomikoje pastaraisiais metais didėjo, tačiau moterų integracija į privatų verslą dar vyksta gana vangiai. Kelių metų tyrimų duomenys parodė, kad moterų verslininkės sudaro tik trečdalį visų verslininkų. Tai sąlygojama visa eilė priežasčių ir ypatingai ankstesniame skyriuje aptarta šeimos ir karjeros derinimo problema (žr. 2.3. poskyrį). Kaip rodo tyrimų duomenys, moterų verslininkių dalis nuolat kinta. Jei 2007 m. tyrimo duomenys parodė moterų dalies sėkmingų verslininkų tarpe padidėjimą – nuo 25,8 proc. 2006 m. iki 31,3 proc. 2007 m., tai 2008 m. lyginant su 2007 m. jų dalis 3,3 proc. sumažėjo (žr. 12 paveikslą).



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

12 pav. Verslininkai pagal lytį Lietuvoje

Vertinant Lietuvos moterų verslininkių iniciatyvumą, galima pasidžiaugti, kad Lietuva yra tarp pirmaujančių šalių vertinant pagal šį rodiklį. Kaip galima matyti iš 13 paveikslo mažiausiai moterų verslininkių yra Kipre ir Maltoje, daugiausiai – Prancūzijoje ir Lenkijoje. Vidutiniškai moterų verslininkės Europos Sąjungos šalyse sudaro 32 proc. visų verslininkų.

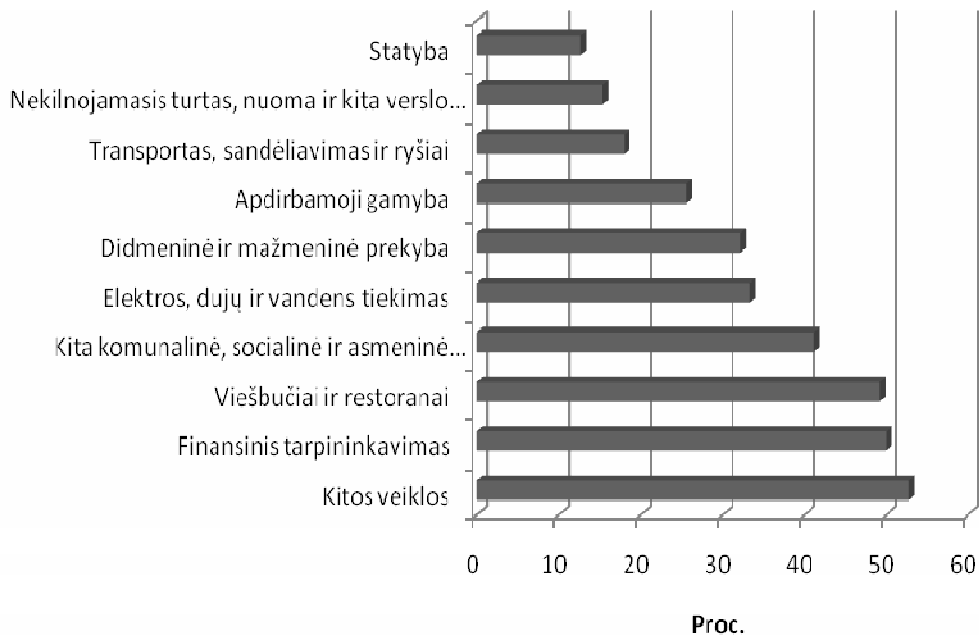


Šaltinis: EUROSTAT

13 pav. Verslininkai pagal lytį ES, 2007 m.

Per pastaruosius kelerius metus moterų vadovių skaičius ES išliko nepakitęs, vidutiniškai – 30 %, daugumoje valstybių narių šis skaičius dar mažesnis. Visoje ES didžiausioms biržoje kontroliuojamoms bendrovėms vadovauja tik 3 % moterų, valdybose moterys sudaro vos dešimtadalį narių. Tarp ES nacionalinių centrinių bankų valdytojų nėra nei vienos moters, o aukščiausiuose šių institucijų sprendimus priimančiuose organuose jos sudaro tik 16 %. Tai paradoksalu, nes verslą, administravimą ir teisę studijuoja daugiau moterų nei vyrų (Europos Komisija, 2009).

Statistikos departamento atlikto „Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sąlygų“ tyrimo metu buvo pastebėta, kad moterys verslininkės pasižymėjo ne tik tose ekonominėse veiklose, kuriose jos tradiciškai aktyvios (siuvimas, plaukų kirpimas, grožio salonai, maži restoranai ir kavinės, privatūs stomatologijos kabinetai ir privatūs gydytojų kabinetai, sporto klubai ir kt.), bet ir netradicinėse - gamyboje, statyboje, transporto veikloje. Anksčiau statyba ir transportas buvo laikomi išimtinai vyriškais verslais, dabar šiose srityse, nors ir nedaug, tačiau jau yra gana sėkmingai dirbančių verslininkių moterų (atitinkamai 12,7 proc. ir 18,0 proc. 2008 m.) (žr. 14 paveikslą). Didžiausia moterų verslininkių dalis 2008 metais buvo finansinio tarpininkavimo (50,0 proc.), viešbučių ir restoranų (49,2 proc.) ir kito komunalinio, socialinio ir asmeninio aptarnavimo veiklose (41,2 proc.).



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

14 pav. Moterų verslininkių dalis pagal ekonominės veiklos sritis 2008 m.

Pasak Rakauskienės (2006), moterų verslas turi tam tikras ypatybes: dažniausiai tai smulkus verslas ir verslininkės linkusios įdarbinti kitas moteris savo versle. Tai reiškia, kad tokiu atveju jos turi teigiamą ekonominę įtaką – sukuria darbo vietas sau ir kitoms moterims. Jos tampa ekonomiškai savarankiškoms. Savarankiškumo jausmas, pasitikėjimas savimi yra vienas iš profesinio moters vadovės įvaizdžio veiksmų, leidžiančių moterims modeliuoti darbą pagal savo poreikius bei kurti patogią darbo aplinką. Profesinės veiklos dėka joms atsiveria naujos galimybės įgyvendinti kūrybinius sugebėjimus, plėtoti socialinius ryšius, planuoti savo ir šeimos ateitį.

Apibendrinant galima pasakyti, kad nors šiuo metu vyrams ir moterims sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, tačiau pagrindiniai verslo kūrėjai yra vyrai. Visose amžiaus grupėse moterų verslininkių mažiau nei vyrų. Visgi šalyje moterų verslumas pastaraisiais metais didėja ir jis apima vis įvairesnes veiklos sritis.

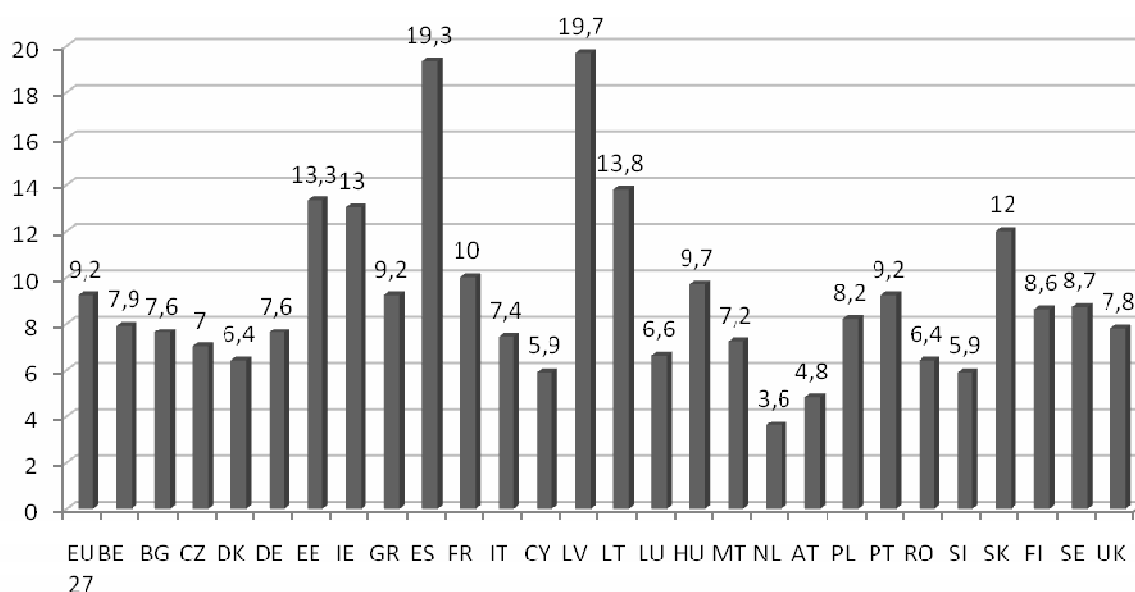
2.6. Moterų nedarbas ir diskriminacija įdarbinant

2008 m. – 2009 m. Lietuvos ekonomika pasižymėjo staigiais ir ryškiais pokyčiais. Dėl pasaulinės finansinės krizės, ekonomikos augimo, perspektyvą pakeitė nuosmukis, gilėja recesijos procesas. Šie veiksniai neigiamai įtakojo šalies užimtumą. Viena aktualiausių ekonomikos recesijos pasekmių – sparčiai augantis nedarbas. Analitinių tyrimų rezultatai parodė pesimistinius darbdavių ketinimus ir prognozes, mažinti gamybos ir darbuotojų įmonėje apimtis.

Atsižvelgiant į įmonių apklausos rezultatus, Lietuvos darbo birža prognozavo, jog per 2009 m. bus likviduota apie 38 tūkst. darbo vietų. Tai perpus daugiau nei 2008 m. Nors įmonės numato apie 23 tūkst. darbo vietų steigimą, darbo vietų balansas bus neigiamas. Jis prognozuojamas tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuje. Didžiausia dalį darbo vietų likviduoti numato pramonė: medienos, medienos gaminių ir baldų, maisto produktų, tekstilės gaminių, pagrindinių metalų ir metalų dirbinių bei statybos sektoriaus bendrovės. Šiose veiklose numatomas neigiamas darbo vietų balansas. Lėtėjančiomis ekonomikos sąlygomis mažės vartojimas, todėl žmonės labiau taupys, svarstys, kokių prekių ar paslaugų galima atsisakyti. Sudėtingiausia 2009 m. bus tiems ūkio sektoriams, kurie gamina ne pirmo būtinumo prekes. Problemų neišvengs ir sektoriai, kurie priklauso nuo skolinto kapitalo.

ES statistiniai duomenys atskleidė, jog ekonomikos sunkmetis, labiausiai paveikė sektorius, kuriuose dirba vyrai, todėl pirmą kartą vyrų nedarbas pradėjo lenkti moterų, tačiau, pasak ekspertų, jos yra vis dar labiau pažeidžiamos.

Europos Sąjungos statistikos agentūros duomenimis, 2009 metų rugsėjį, palyginti su rugpjūčiu ir atsižvelgus į sezoninius svyravimus, nedarbo lygis euro zonoje padidėjo nuo 9,6 iki 9,7 proc. (2008 m. rugsėjį jis sudarė 7,7 proc.) Europos Sąjungoje toks nedarbo lygis yra didžiausias nuo pat 2000 m. sausio mėnesį užfiksuoto nedarbo lygio. Nedarbo lygis ES pavaizduotas žemiau esančiame 15 paveiksle. Iš diagramos matyti, kad mažiausias nedarbo rodiklis šių metų rugsėjį buvo užregistruotas Nyderlanduose (3,6 proc.) ir Austrijoje (4,8 proc.), o didžiausias - Latvijoje (19,7 proc.) ir Ispanijoje (19,3 proc.). Lietuvoje Eurostato duomenimis, šių metų rugsėjį nedarbas siekė 13,8 proc.



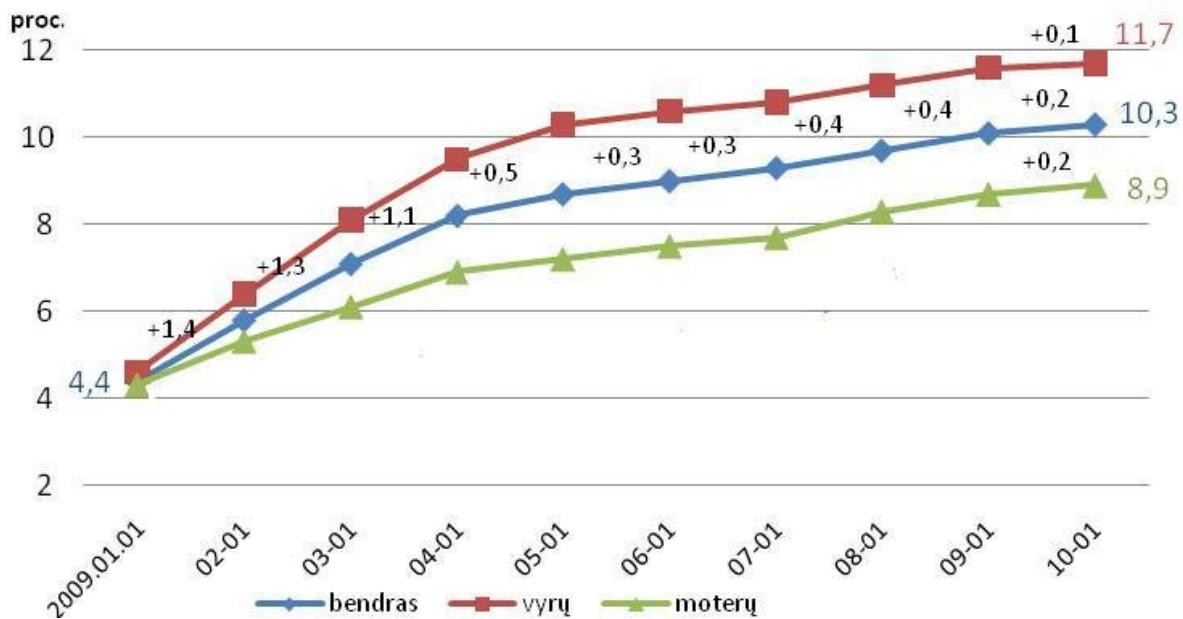
Šaltinis: Eurostat

15 pav. Nedarbo lygis ES šalyse 2009 rugsėjo mėn.

2009 metų rugsėjį, palyginti su tuo pačiu mėnesiu prieš metus, nedarbas padidėjo visose ES narėse. Šiuo laikotarpiu nedarbas mažiausiai išaugo Vokietijoje (nuo 7,1 iki 7,6 proc.), Italijoje (nuo 6,8 iki 7,4 proc.) ir Belgijoje (nuo 7,3 iki 7,9 proc.), o daugiausia nedarbas išaugo Latvijoje (nuo 8,1 iki 19,7 proc.) bei Estijoje (nuo 4,1 proc. antrąjį 2008 metų ketvirtį iki 13,3 proc. antrąjį 2009 metų ketvirtį).

2009 m. spalio 1 d. Lietuvos darbo biržoje buvo įregistruota 222,3 tūkst. bedarbių, kurie sudarė 10,3 proc. visų darbingo amžiaus šalies gyventojų. Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų per metus išaugo daugiau kaip tris kartus (2008 m. spalio 1 d. buvo 3,0 proc.). Esant aukštai darbo jėgos pasiūlai ir per pus mažesnei paklausai, nedarbas šalyje ir toliau auga. Palyginti su rugsėjo 1 d. bedarbių dalis tarp darbingo amžiaus gyventojų išaugo 0,2 proc. punkto. Tačiau aktyvesnis darbo rinkos politikos priemonių vykdymas, tarpininkavimas įdarbinant leido pasiekti, kad tai mažiausias nedarbo augimas šiais metais.

Per 2009 m. sausio mėn. nedarbas augo 1,4 proc. punkto, vasario mėn. – 1,3 proc. punkto, o rugsėjo mėn. augimo tempai sumažėjo iki 0,2 proc. punkto (žr. 16 paveikslą).



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

16 pav. Registruotų bedarbių skaičiaus kitimas Lietuvoje

Iš aukščiau pateikto grafiko matyti, kad vyrų nedarbas išlieka aukštesnis nei moterų. Spalio 1 d. šalyje buvo 126,2 tūkst. bedarbių vyrų. Jie sudarė 11,7 proc. šalies darbingo amžiaus vyrų, tai yra 0,1 proc. punkto daugiau negu prieš mėnesį. Moterų nedarbo rodiklis spalio 1 d. buvo 8,9 proc., tai yra 0,2 proc. punkto daugiau negu rugsėjo 1 d. Skirtumas tarp moterų ir vyrų nedarbo pradėjo mažėti liepą. Didesnį vyrų nedarbą nulėmė spartus pramonės ir statybos įmonėse dirbančių asmenų skaičiaus mažėjimas.

Kaip teigia Rakauskienė (2006), didesnio vyrų nedarbo priežastys taip pat yra palyginti didesnė konkurencija „vyriškose“ darbo profesijose bei aktyvesnis ir rizikingesnis elgesys ieškant gerai apmokamo darbo. Taip pat svarbu pažymėti, kad moterys dažniau dirba nepilną darbo dieną ir užima antraeilės pareigas, todėl įmonėms ekonomiškai labiau apsimoka atleisti iš darbo vyrus.

Skirtumas tarp vyrų ir moterų nedarbo Lietuvoje nėra labai didelis, tačiau pastebima, kad išsilavinusių moterų nedarbo lygis yra didesnis nei vyrų. 2008 metais 36,9 proc. registruotų bedarbių moterų turėjo aukštąjį, aukštesnįjį arba specialų vidurinį. Tuo tarpu tokį išsilavinimą turėjo tik 22,4 proc. bedarbių vyrų (žr. 4 lentelę).

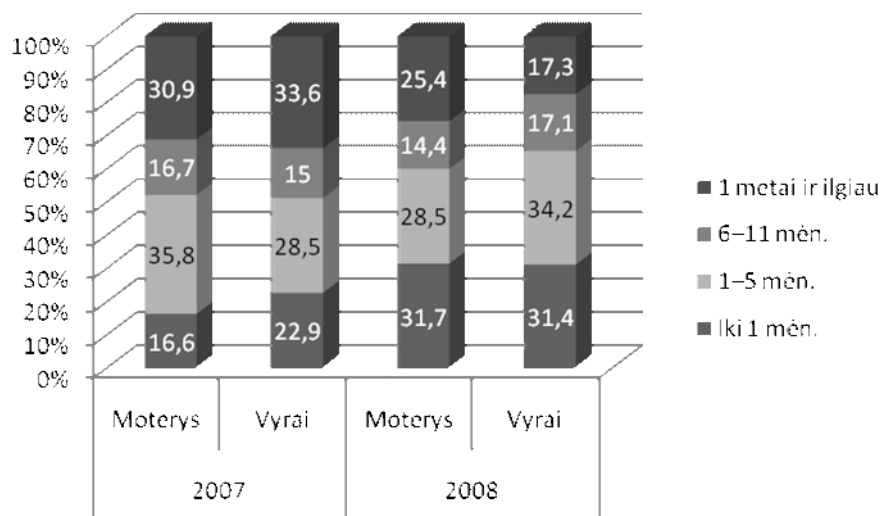
4 lentelė. Bedarbiai pagal išsilavinimą 2008 m.

Išsilavinimas	Moterys	Vyrai
Aukštasis	17,6 proc.	10,9 proc.
Aukštesnysis	4,3 proc.	2,2 proc.
Specialusis vidurinis	15,0 proc.	9,3 proc.
Vidurinis	49,3 proc.	51,2 proc.
Pagrindinis	11,8 proc.	24,3 proc.
Pradinis	2,0 proc.	2,1 proc.

Šaltinis: LR Statistikos departamentas

Vienas iš pagrindinių nedarbo Lietuvoje bruožų – aukštos kvalifikacijos ir su aukštuoju išsilavinimu moterų nedarbas. Tai reiškia, kad viena vertus, moterys su aukštuoju ir specialiu viduriniu išsilavinimu negali visavertiškai savęs realizuoti Lietuvoje, antra vertus, valstybė neracionaliai panaudoja žmoniškuosius išteklius.

Kitas kriterijus pagal kurį skiriasi moterų ir vyrų nedarbas yra nedarbo trukmė. 2008 metais ilgalaikis nedarbas buvo paplitęs labiau moterų tarpe – daugiau nei ketvirtadalis visų nedirbančių moterų neturėjo darbo ilgiau nei vienerius metus (žr. 17 paveikslą).



Šaltinis: LR Statistikos departamentas

17 pav. Registruoti bedarbiai pagal nedarbo trukmę ir lytį 2008 - 2007 m.

Iš aukščiau pateikto paveikslo taip pat matyti, kad nors ilgalaikių moterų bedarbių skaičius mažėja, tačiau jis mažėja lėčiau nei ilgalaikių bedarbių vyrų. Pasak Rakauskienės (2006), moterų ilgalaikės bedarbystės tendencijos neigiamai veikia moterų motyvą dalyvauti darbo rinkoje, mažina darbinę

kvalifikaciją bei didina socialinę atskirtį ir su tuo susijusias ne tik pačių moterų, bet ir jų vaikų integracijos į visuomenę problemas (skurdo, socialinės įtampos, nusikalstamumo didėjimą). Ilgalaikis moterų nedarbas paprastai skatina ir jų vaikų ekonominį pasyvumą bei apsunkina jų integraciją į visuomenę.

Apibendrinant lyčių nelygybė darbo rinkoje išryškėja ne tik užimtumo srityje, bet ir nagrinėjant nedarbą. Lyčių diskriminacija egzistuoja ir darbo samdoje, ir atleidžiant iš darbo. Pasak Rakauskienės (2006), ieškant darbo, yra skirtingi darbo suradimo keliai ir būdai, skirtingas darbo ieškojimo laikas, skirtingos darbo praradimo priežastys moterims ir vyrams. Moterų nedarbas tęsiasi ilgiau nei vyrų, moterys dažniau išstumiamos į namų ūkį, netekdamos vilties surasti darbą keičia bedarbės statusą į namų šeimininkės padėtį. Dauguma bedarbių vyrų kur kas greičiau susiranda darbą, o pagrindinė masė moterų, išstumtų iš rinkos, netenka darbo visam laikui.

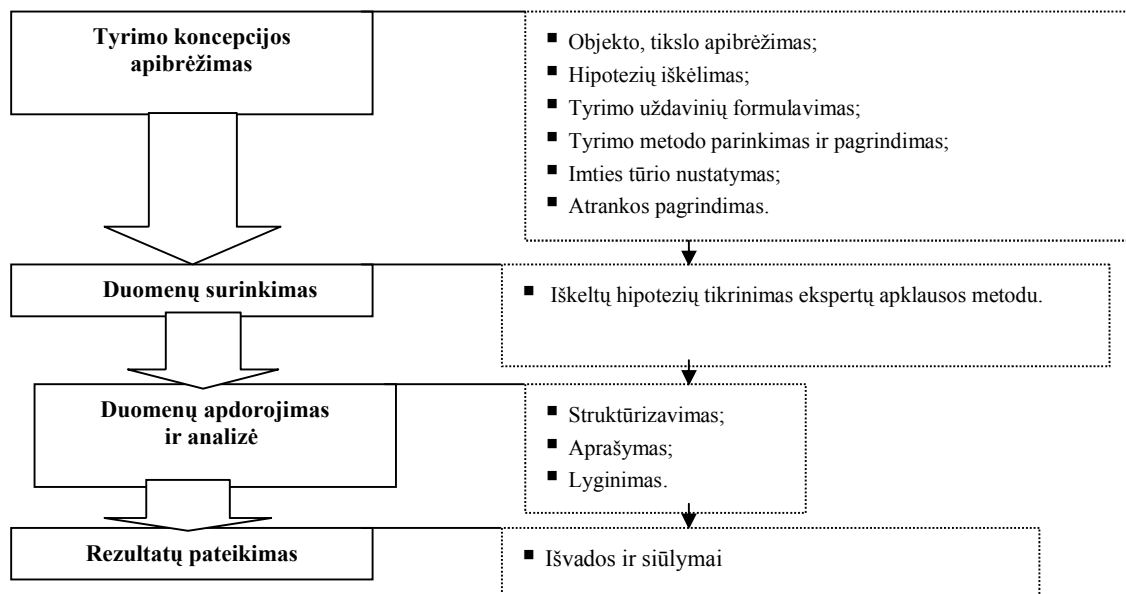
3. LYČIŲ DISKRIMINACIJOS APRAIŠKŲ GYVENTOJŲ UŽIMTUME LIETUVOJE TYRIMAS

Įvertinus gyventojų užimtumo teorinius aspektus, bei atlikus užimtumo analizę lyčių aspektu Lietuvoje, pastebėta, kad ši tema įvairių sričių specialistų ypatingai sociologų yra gana plačiai tyrinėta, informacijos ir literatūros lietuvių kalba, siejamos su šia tema, trūkumas tikrai neįėjamas. Todėl galima konstatuoti, kad ši tyrimų sritis Lietuvoje yra tyrinėta pakankamai plačiai. Vis dėl to reikia pastebėti, kad veiksniai įtakojantys gyventojų užimtumą nuolatos kinta, priklausomai nuo pokyčių progresijos šalies ekonominėje, politinėje, teisinėje bei socialinėje plotmėje. Pavyzdžiui, tam tikros diskriminacijos apraiškos gyventojų užimtume pasireiškia esant puikiai ekonominei situacijai ir visai kitokius diskriminacijos veiksnius galima įvardinti esant sudėtingai ekonominei situacijai, kokia šiuo metu yra ir Lietuvoje. Tyrimų, atspindinčių dabartinę Lietuvos situaciją gyventojų užimtume analizuojant lyčių diskriminacijos apraiškas darbo rinkoje nebuvo rasta, todėl buvo nuspręsta atlikti nedidelės apimties socialinį tyrimą, padėsiantį nustatyti, kokios lyties diskriminacijos apraiškos šiuo metu pasireiškia gyventojų užimtume Lietuvoje.

Luobikienės, 2003 teigimu, patį socialinį tyrimą galima apibūdinti kaip sistemą logiškai nuoseklių metodologinių, metodinių ir organizacinių-techninių procedūrų, kurių tikslas - gauti patikimus duomenis apie tiriamąjį reiškinį ar procesą.

Kiekvieną kartą, atliekant bet koki sociologinį tyrimą, yra naudinga patikrinti gautus rezultatus su jau anksčiau atliktų tyrimų tiriamojoje srityje rezultatais. Tačiau šiuo atveju to padaryti neįmanoma, kadangi, kaip jau buvo minėta, nerasta pastaruoju metu atliktų tyrimų sietinų, su diskriminacijos apraiškomis Lietuvos gyventojų užimtume. Galima daryti išvadą, kad tokie tyrimai nebuvo atliekami arba yra neprieinami plačiajai visuomenei.

Tyrimu siekiama išsiaiškinti, kokios lyčių diskriminacijos apraiškos šiuo metu yra gyventojų užimtume Lietuvoje. Šis tyrimas pagal tipą priskiriamas trumpalaikiams tyrimams, jis yra konstatuojamojo pobūdžio. Jo metu bus fiksuojama tam tikra situacija konkrečiu metu. Remiantis tyrimui atlikti sudaroma tyrimo projekto schema, kuri padeda nuosekliai atlikti tyrimą. K. Kardelio (2002), I. Luobikienės (2003), V. Dikčiaus (2005) ir kitų mokslininkų rekomenduojami tyrimo etapai pateikiami 15 paveiksle.



Šaltinis: Sudaryta autorės

18 pav. Tyrimo projekto schema (sudaryta autorės)

Tyrimo objektas – lyčių diskriminacijos apraiškos gyventojų užimtumė Lietuvoje.

Tyrimo tikslas – surinkti informaciją apie lyčių diskriminacijos apraiškas gyventojų užimtumė Lietuvoje, kuri padėtų identifikuoti konkrečius diskriminacijos veiksnius pasireiškiančius šiandieninėje darbo rinkoje.

Tyrimo uždaviniai:

- *Identifikuoti pokyčius vykstančius Lietuvos darbo rinkoje;*
- *Nustatyti ar Lietuvos darbo rinkoje pasitaiko lyčių diskriminacijos apraiškų, pateikti konkrečius jų pavyzdžius;*
- *Įvertinti ar Lietuvoje yra kovojama su lyčių diskriminacija darbo rinkoje ar vis dėl to ji visuotinai toleruojama.*

Hipotezė: *Lietuvos darbo rinkoje šiuo metu lyčių diskriminacijos apraiškų gana daug.*

Tyrimo metodo parinkimas ir pagrindimas. Tyrimo metodo reikšmė didžiulė. Gerai parengtas ar pritaikytas metodas žymiai palengvina tyrimą. Teigiama, kad nuo metodo priklauso viso tyrimo sėkmė, o

remdamasis tinkamai parengtais tyrimo metodais net ir nelabai gabus žmogus gali daug padaryti, kai tuo tarpu netinkamai parengti tyrimo metodai nepadės ir genialiam mokslininkui (Valackienė, 2002). Tyrimo metodai gali būti įvairūs: kiekybiniai ir kokybiniai, tuomet išskiriami konkretūs - stebėjimas, apklausa, eksperimentas ir kt. Vienas dažniausiai naudojamų būdų yra apklausa.

Paprastai išskiriamos trys apklausos rūšys: interviu, testavimas ir anketavimas. Asmeninis interviu gali būti paaiškintas kaip betarpiškas klausinėtojo ir respondento bendravimas, kuriame tiek subjekto esmė, tiek kryptis užtikrinama klausinėtojo, nors respondentas turi galimybę išplėsti savo požiūrį į nagrinėjamą temą. Populiari alternatyva asmeniniam interviu yra telefonas. Jis ypač naudingas, jei norima gauti informacijos nepaisant, ką respondentai šiuo metu veikia. Kitas anketavimo būdas – testai, – standartinių užduočių, ženklų, simbolių rinkinys tiriamam objektui patikrinti; standartizuotos užduotys skirtos žmogaus psichinėms savybėms tirti (Valackienė, 2002).

Šiame darbe naudojamas kokybinis tyrimo metodas – ekspertų apklausa, pagal iš anksto paruoštą klausimyną (žr. 3 priedą). **Ekspertų apklausa** – tai specifinės rūšies apklausa, kuriai suformuojama grupė kvalifikuotų ekspertų, kurie turi tam tikros srities žinių ir gali suteikti būtiną kvalifikuotą informaciją apie vertinamąjį objektą (Tidikis, 2003).

Ekspertų apklausos grupė paprastai sudaroma iš 5- 7 žmonių (Tidikis, 2003). Grupė ekspertų turi užtikrinti gautos informacijos išsamumą ir patikimumą. Ekspertų apklausa gali vykti anketinės apklausos arba asmeninės apklausos interviu principais. Tokiose apklausose formuojamos mokslinės sąvokos, siekiama mokslinio objektyvumo. Eksperto vertinimo metodo esmė ta, kad ekspertas logiškai analizuoja kurią nors problemą, kiekybiškai vertindamas ir formaliai apdorodamas duomenis. Pagal eksperto vertinimus nustatomas jo nuomonės atitikimo laipsnis tiriamuoju klausimu bei eksperto išvadų objektyvumas, kurį lemia esminiai, realūs faktų ir reiškinių ryšiai. Pats interviu, kaip atskiras tyrimo metodas, gali būti skirstomas į daugelį įvairių variantų, pradedant nuo formalizuotų (standartizuotų) interviu, kur klausimai iš anksto numatyti, iki neformalių interviu, kur klausimų seka bei jų formalizavimas visiškai laisvi. Dažniausiai ekspertai vertinimus pateikia ne trumpais atsakymais, o vertinimais, pakankamai išsamiais ir argumentuotais. Kas būtent ir lėmė šio tyrimo metodo pasirinkimą.

Buvo numatyta apklausti devynis Klaipėdos mieste veikiančių įdarbinimo agentūrų specialistus, turinčius praktinės patirties analizuojama tema. Tačiau du ekspertai savo atsakymų, dėl nežinomų priežasčių nepateikė. Taigi, ekspertų grupę sudarė 7 asmenys. Informaciją pateikė:

- UAB “Manager LT” Klaipėdos skyriaus apklausų specialistas (darbo patirtis 2 metai);

- Klaipėdos darbo biržos personalo atrankos specialistas (darbo patirtis 4 metai);
- IĮ „Litaupa ir Ko“ vadybininkė (darbo patirtis 2 metai);
- Konsulacinės firmos „Preilė“ vadybininkas (darbo patirtis 2,5 metų);
- UAB „Ieškau-darbo“ personalo atrankos vadybininkas (darbo patirtis, apie 3 metus);
- UAB „Ismira“ vadybininkė (darbo patirtis 1,5 metų);
- UAB „Vingrė“ vadybininkas (darbo patirtis virš 1 metų).

Ekspertai buvo atrinkti atsižvelgiant į darbo patirtį įdarbinimo srityje. Ekspertų apklausa buvo atlikta netiesioginiu būdu, elektroniniu paštu ir siekiant užtikrinti jos efektyvumą, buvo naudojamas telefoninis ryšys (prieš siunčiant laišką, buvo susisiekiama asmeniškai telefonu). Sužinojus pasirinktų asmenų konkrečius kontaktus, ekspertams buvo išsiųsti klausimynai. Apklausiamieji specialistai pateikė savo komentarus, pastebėjimus ir vertinimus.

Ekspertams pateiktų klausimų pagrindimas. Atsižvelgiant į tai, kad tai be galo užimti žmonės ir, kad visi klausimai yra atviri, išskyrus vieną, ekspertams buvo pateikti tik 5 klausimai. Klausimai *ekspertams* buvo parinkti taip, kad atspindėtų jų patirtį darbe, analizuojamos temos supratimą ir išsamiai apibūdintų įdarbinimo proceso aspektus. Buvo naudojami atviri klausimai, kadangi jie geriausiai atspindi ekspertų nuomonę analizuojama tema.

Pirmasis klausimas **„Kokius konkrečius pokyčius darbo rinkoje pastebite pastaruoju metu?“** buvo užduotas siekiant išsiaiškinti ekspertų įžvalgas dabartinėje darbo rinkoje. Siekiant konstatuoti konkrečius pokyčius, vykstančius darbo rinkoje, bei detalizuoti, apibrėžti šiuo metu susidariusią situaciją.

Antrasis ekspertų klausimyno klausimas **„Jūsų vertinimu, ar šiandieninėje darbo rinkoje pasitaiko lyčių diskriminacijos apraiškų? Jei taip, galbūt galėtumėte detalizuotai pagrįsti savo atsakymą?“** skirtas išsiaiškinti, ar Lietuvos darbo rinkoje šiandieną apskritai pasitaiko lyčių diskriminacijos apraiškų. Ekspertų prašoma detalizuoti savo atsakymą, tam kad būtų pagrįstas jų teigimas apie diskriminacijos apraiškų buvimą ar nebuvimą.

Trečiasis klausimas **„Ar savo darbo praktikos metu esate susidūrę su lyčių diskriminacijos apraiškomis iš darbdavių ar ketinančių įsidarbinti asmenų pusės? Jei taip, gal galite pateikti konkretų pavyzdį?“** buvo užduotas siekiant nustatyti, ar ekspertai savo praktikos metu susiduria su lyčių diskriminacijos apraiškomis, ar gali įvardinti konkrečius faktus patvirtinančius lyčių diskriminacijos darbo rinkoje buvimą ar nebuvimą.

Užduodant ketvirtąjį klausimą: „*Jūsų vertinimu: Lietuva yra kovojanti su lyčių diskriminacija darbo rinkoje šalis ar Lietuvoje ji dažniausiai yra tiesiog toleruojama?*“ siekiama konstatuoti, ar ekspertų vertinimu Lietuvoje yra kovojama su lyčių diskriminacija darbo rinkoje, ar šioje srityje jaučiamas lyčių diskriminacijos prevencijos sąstingis – apatija.

Paskutinis ekspertų klausimyno klausimas: „*Kokias perspektyvas išvelgiate Lietuvos darbo rinkoje?*“ užduotas siekiant išsiaiškinti, kokius pokyčius darbo rinkoje prognozuoja ekspertai.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Atliekant ekspertų apklausą, visa informacija buvo užfiksuota raštiškai ir analizuojama remiantis ekspertų pateiktais duomenimis.

3.1. Lyčių diskriminacijos apraiškų gyventojų užimtume Lietuvoje tyrimo rezultatai

Pokyčiai darbo rinkoje. Šiandieninės darbo rinkos vertinimas.

Galima teigti, kad apklausoje dalyvavusius ekspertus suvienijo požiūris, kad darbo rinką vieną pirmųjų pasiekė griaunamosios ekonominės krizės jėgos. Kaip teigia UAB „Manager LT“ apklausų specialistas, darbo rinka ypatingai susitraukė, kadangi prasidėjo įmonių bankrotų kruša. Įmonės bankrutuoja viena po kitos. Didėjančios mokesčių naštos nebepakelia net didelės įmonės, taip pat sumažėjo perkamoji galia, o tai tiesiogiai atsiliepia darbo rinkai. Pokyčiai, pasak eksperto akivaizdūs, ir, deja, nieko gera nežadantys. Šiuo metu Klaipėdoje yra viena didžiausių bedarbysčių visoje Lietuvoje, viskas tuo ir pasakyta, teigė ekspertas. Darbo pasiūla keturis ar penkis kartus mažesnė nei paklausa. Pasak eksperto, šiandien visiškai nebesvarbu, kokios įmonės direktorius tu buvai, visi vienodai stovi darbo biržoje, skiriasi tik išmokamų pašalpų dydis.

Iš „Litaupa ir Ko“ vadybininkė taip pat sutinka su minėtais faktais, ji taip pat konkrečiai išvardino pasikeitimus darbo rinkoje: katastrofiškas darbo pasiūlos sumažėjimas, ypatingai vadovaujančių pozicijų pasiūlos sumažėjimas, darbuotojams siūlomų atlyginimų sumažėjimas, darbuotojų skaičiaus mažinimas įmonėse. Pasak ekspertės, vis dažniau pastebima, kad ieškoma universalių darbuotojų, kurie atliktų dviejų ar net trijų darbuotojų funkcijas.

Klaipėdos darbo biržos personalo atrankos specialistas taip pat pastebi, kad darbą dabar sunku susirasti ir didžiulę kvalifikaciją bei darbinę patirtį turintiems specialistams. Labiausiai liūdina tai, kad dabartinė situacija, lietuvius tiesiogiai veja iš šalies. Lietuvių migracijos koeficientas auga nebesustabdomu greičiu.

Konsultacinės firmos „Preilė“ atstovas, paminėjo daugumą tų pačių pasikeitimų, kaip ir kiti ekspertai. Jis labiausiai akcentavo darbo vietų trūkumą darbo rinkoje ir logistikos kompanijų bankrotus. Pasak ekspertų, būtent šios srities įmonių bankrotai buvo pats lemtingiausias faktorius bedarbystės mąsto augimui Klaipėdos mieste. UAB „Ismira“ vadybininkė teigė, kad pokyčiai darbo rinkoje greitai daugeliui žmonių taps depresijos priežastimi, kadangi darbo rinkos katilas, kaip išsireiškė ekspertė šiuo metu yra tuščias. UAB „Ieškau – darbo“ specialistas taip pat mini visus anksčiau išvardintus pasikeitimus, labiau akcentuodamas tai, kad pastaruoju metu pastebima, kad Klaipėdiečiai vis dažniau klausia apie darbus ir kituose miestuose. UAB „Vingrė“ vadybininkas labiausiai akcentavo tai, kad padėtis yra kritiška ir kad pasekmės jei situacija nesikeis gali būti labai liūdnos.

Apibendrinant pateiktus ekspertų atsakymus, galima teigti, kad situacija šiandieninėje darbo rinkoje yra prasta. Šalyje vyraujanti ekonominė krizė neigiamai įtakojo darbo rinką. Didžioji dalis su darbo santykiais sietinų veiksnių yra linkę į neigiamą progresiją.

Lyčių diskriminacijos apraiškos šiandieninėje darbo rinkoje.

Pateikiant atsakymus į šį klausimą ekspertų nuomonės taip pat buvo vienareikšmės. IĮ „Litaupa ir Ko“ vadybininkės teigimu, lyčių diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje egzistuoja jau neatmenamų laikų ir yra tapusi dalimi įdarbinimo proceso. Tokie klausimai užduodami moterims, kaip: „Ar turite vaikų, kaip manote ar suderinsite darbą su šeima?“ arba „Kaip manote, ar būsite pasiruošusi dirbti ir suvaldyti kolektyvą, ar manote, kad esate pakankamai stipri?“ iš darbdavių išgirstami nuolat. Nekalbu vien tik apie moteris, pasitaiko ir vyrams keblių situacijų įsidarbinant, pavyzdžiui Lietuvoje priimta, kažkodėl, kad įmonėje turi būti administratorė, o ne administratorius, arba valytoja, o ne valytojas, teigė ekspertė. Vis dėl to jos manymu, sunkiau yra moterims. Labai dažnai tenka dalyvauti, kuomet darbdavys tiesiogiai susitinka su įdarbinamąja, beveik 90 proc. pokalbių užduodamas klausimas apie vaikus. Pasak ekspertės, šiandieną situacija darbo rinkoje kalbant apie lyčių diskriminaciją yra dar labiau paaštrėjusi ypač kalbant apie privatų sektorių. Darbdaviai šiandieną tikrai turi iš ko rinktis, Klaipėdoje didžiulė „armija bedarbių“, todėl jie valdo situaciją.

Šios ekspertės nuomonei pritarė ir kiti du ekspertai. UAB „Manager LT“ bendrovės atstovas teigė, kad darbdaviams atrodo natūralu paklausti moters apie šeimos ir darbo suderinamumą. Šis klausimas vyravo nuolat. Dažnai net pačios moterys inicijuoja šį klausimą, užsimindamos apie šeimą, užklaudamos apie darbo laiką ir panašiai. Tuomet darbdaviams, kiek man teko susidurti, šis klausimas tampa labai aktuali ir dažnai šis klausimas išsirutulioja į pakankamai ilgą ir gilią diskusiją.

Dar vienas aspektas, kurį paminėjo ekspertas, tas, kad visuose darbo skelbimuose, pagal lyčių lygumo įstatymą, visur rašoma vyriška ir moteriška galūnės, pavyzdžiui, ieškomas vadybininkas (-ė), bet labai dažnai, o ypač pastaruoju metu, tai daroma tik dėl „akių“ kaip sakoma, iš tiesų darbdavys iškart pasako, kokios lyties atstovo jam tai pozicijai konkrečiai reikia. Ekspertas taip pat palietė ir atlyginimų klausimą. Jo teigimu, dažnai visuomenėje vyrauja nuomonė, kad moterims mokama mažiau. Ekspertas su tuo nesutinka, jo manymu, atlyginimo klausimas yra tik derybų tarp darbdavio ir įsidarbinančiojo rezultatas. Vis dėl to, eksperto teigimu, Klaipėdoje, darbdaviai vertina darbuotojus pagal jų kvalifikaciją ir darbo patirtį bei pasiekimus, o ne pagal tai ar tu esi vyras ar moteris. Klaipėdos darbo biržos atstovo teigimu, labai gaila, bet net ir šiandien mūsų demokratinėje valstybėje susiduriama su tokia piktžole kaip lyčių diskriminacija. Pavyzdžiui, analizuojant statistiką, nesunku pastebėti, kad šiuo metu moterų bedarbių yra žymiai daugiau nei vyrų, ypač vyresnio amžiaus moterų. Ekspertas taip pat paminėjo šeimos klausimą, teigdamas, kad darbdaviui vaikas šeimoje kažkodėl visada tampa tarsi jo konkurentu, darbo laiko atžvilgiu.

Šiandieną situacija dar blogesnė, darbdaviai vis dažniau pasirenka vyrus, kažkodėl manydami, kad jie bus pajėgesni išspręsti sudėtingą įmonės situaciją. UAB „Ismira“ vadybininkė atsakydama į šį klausimą, buvo pakankamai kategoriška, teigdama, kad diskriminacija yra, buvo ir bus. Savo atsakymą ji grindžia tuo, kad ypatingai šiandien įmonės ieško „stiprių“ žmonių, kurie susitvarkytų su keliomis pareigomis vienu metu, ir, pasak darbdavių, tai didžiąja dalim gali padaryti tik vyrai.

Konsultacinės įmonės „Preilė“ atstovas teigė, kad diskriminacijos apraiškos darbo rinkoje tikrai pasitaiko ir deja, pakankamai dažnai, o šiuo metu situacija yra pakankamai „aštri“, kadangi vyksta savotiška kova už būvį ir labai dažnai joje būna stipresni vyrai, nors ne visada aiškios to „stiprumo“ priežastys.

UAB „Vingrė“ vadybininkas atsakydamas į šį klausimą atsakė labai trumpai: „to neišvengsi“ ir savo atsakymo nebepagrindė. UAB „Ieškau – darbo“ vadybininkas, savo atsakymo taip pat plačiai nekommentavo, tiesiog trumpai atsakė, kad tokio tipo problemos šiandieninėje darbo rinkoje dar didesnės nei bet kada ir kad kažin ar kada išsispręs, nes ši problema tarp lyčių yra visur, ne tik darbo rinkoje ir ji sena kaip žemė ir egzistuos tol kol bus skirtingų lyčių žmonių.

Apibendrinant galima teigti, kad šiandieninėje darbo rinkoje lyčių diskriminacijos apraiškų yra labai daug ir situacija ekonominės krizės akistatoje yra dar labiau paaštrėjusi ir netgi galima teigti, kad nekontroliuojama.

Ekspertų sandūra su lyčių diskriminacija darbinėje veikloje. Konkretūs pavyzdžiai.

Visi trys ekspertai, teigė, kad su lyčių diskriminacija savo darbinėje praktikoje šiuo metu susiduria beveik kasdien.

UAB „Manager LT“ apklausų specialistas teigė, kad jam dažnai tenka bendradarbiauti su įvairių įmonių atstovais, būsimais darbdaviais. Deja, labai dažnai būna išsakomas konkretus pageidavimas, pavyzdžiui: „Man prašau siųsti tik vyrų, arba atvirksčiai, tik moterų gyvenimo aprašymus“. Dažnai būna netgi nustatoma ir amžiaus riba. Moterims ji dažniausiai būna mažesnė nei vyrams.

Ekspertas pateikė konkretų lyčių diskriminacijos pavyzdį, kuomet atrenkant darbuotojus vienai vadovaujančiai pozicijai, vėlgi buvo išsakytas pageidavimas, kad kandidatai turi būti tik vyrai. Deja, kaip tyčia tuo metu gyvenimo aprašymus siuntė vien moterys arba vyrai, kurie tikrai neatitinka siūlomoms darbo pozicijos kvalifikacijos. Taigi, šis darbo atrankos procesas užtruko taip ilgai, kol galų gale neatsirado darbo kvalifikaciją atitinkantis vyras. Nors darbdaviui buvo siūloma bent peržiūrėti moterų gyvenimo aprašymus, jis kategoriškai atsisakė. Įmonė šiai atrankai investavo tikrai nemažai lėšų vien tam, kad vadovaujančią poziciją užimtų būtent vyras.

Iš „Litaupa ir Ko“ atstovė taip pat patvirtino, kad beveik kasdien susiduria su lyčių diskriminacija. Moteris pateikė vieną pakankamai skaudų pavyzdį, kuomet labai gerą kvalifikaciją ir patirtį turinti moteris buvo įdarbinta vienoje pirmaujančių Klaipėdos įmonių ir po bandomojo laikotarpio buvo atleista vien todėl, kad vadovas išsiaiškino, kad ji turi du vaikus, nors per darbo pokalbį to net neakcentavo. Aišku, atleidimas iš darbo buvo grindžiamas tuo, kad darbuotoja neįvykdė numatytų planų ir taip toliau, nors neoficialiai vadovo tiesiogiai buvo pasakyta, kad moteris negali 100 proc. dirbti įmonei, jei turi du vaikus, kuriems ji dirba. Pasak ekspertės, ši situacija nėra vienintelė tokia jos praktikoje, tačiau viena iš absurdiškiausių, analizuojant lyčių diskriminacijos aspektą darbo rinkoje.

Klaipėdos darbo biržos apklausų specialistas, taip pat teigė, kad su lyčių diskriminacija susiduria pakankamai dažnai. Paminėjo tai, kad darbdaviai pastaruoju metu kelia vis sudėtingesnius reikalavimus ir taip pat užslepia faktą, kokios konkrečiai lyties atstovo pageidauja vienai ar kitai pozicijai, bet vis dėl to aiškėja tendencijos, kad dažniau pasirenkami vyrai, o ne moterys, turinčios tą pačią kvalifikaciją. Nors, kaip teigė ekspertas, žiūrint kokiai darbo pozicijai. Pavyzdžiui, galima įvertinti ir tai, kad dažnai vadovaujamosi ir visuomenėje įsivyravusiais stereotipais, kad pavyzdžiui, vyrai gydytojai yra patikimesni, arba moterys administratorės daug kruopštesnės. Konkretaus lyčių diskriminacijos atvejo šis ekspertas nepateikė.

UAB „Ieškau-darbo“ vadybininkas teigė, kad savo darbo praktikoje, jam ne kartą yra tekę susidurti su tokiais atvejais, kuomet darbdaviai tiesiogiai pasako, kokios lyties atstovo pageidauja vienai ar kitai pozicijai, taip pat yra tiesiogiai išsake, amžiaus reikalavimus. UAB „Vingrė“ vadybininkas į šį klausimą atsakė taip pat teigiamai, tačiau jokio atvejo aprašo nepateikė.

UAB „Ismira“ vadybininkė atsakydama į šį klausimą pateikė labai glaustą atsakymą, teigdama, kad savo darbinėje praktikoje ne dažnai, bet yra susidūrusi su šia problema, tačiau paminėjo, kad viskas išsprendavo savaime. Ji taip pat paminėjo konkrečius atvejus, kuomet darbdaviams netikdavo tam tikros kandidatės ar kandidatai, kadangi įmonėje būdavo netgi iš anksto nustatyta, kokioje pozicijoje kokios lyties atstovas turi dirbti. Konsultacinės firmos „Preilė“ atstovas atsakydamas į pateiktą klausimą taip pat apgailestavo, kad tenka prisipažinti, kad tokių nesusipratimų pasitaiko jo darbe. Konkretaus atvejo, teisindamasis konfidencialumu, ekspertas nepateikė.

Apibendrinant ekspertų pateiktus atsakymus, galima teigti, kad darbinėje praktikoje įdarbinimo paslaugas teikiančios institucijos beveik kasdien susiduria su lyčių diskriminacija savo darbinėje veikloje. Su lyčių diskriminacija siejamose, analizuojamose, situacijose vis dėl to dažniau susiduriama su moterų diskriminacija.

Lyčių diskriminacijos toleravimas Lietuvoje.

Pateikdami atsakymus į klausimą: “Jūsų vertinimu: Lietuva yra kovojanti su lyčių diskriminacija darbo rinkoje šalis ar Lietuvoje ji dažniausiai yra tiesiog toleruojama?” ekspertai buvo konkretūs ir vieningi. IĮ „Litaupa ir Ko“ atstovė teigė, kad Lietuvoje lyčių diskriminacija darbo rinkoje yra vos ne savaime suprantamas dalykas, kasdienės rutinos dalis. Niekas per daug to nesureikšmina, į viešumą iškyla keli pavieniai lyčių diskriminacijos atvejai, nors kaip minėta, su ja yra susiduriama vos ne kasdien.

UAB „Manager LT“ darbuotojų atrankos specialistas taip pat teigė, kad į lyčių diskriminaciją žiūrima pakankamai „aklai“. Eksperto teigimu, didžiaja dalimi dėl to kalti patys darbuotojai, kadangi apie tai viešai neinformuoja, todėl ši problema ir toliau išsisknija į darbo rinką Lietuvoje ir ši lyčių diskriminacija, pasak eksperto, bus toleruojama tol, kol liaudis nepradės garsiai apie ją kalbėti, o tai jo manymu atsitiks tik tolimoje ateityje.

Klaipėdos darbo biržos atstovas, taip buvo linkęs kaltinti tuos, kurie apie šią nelygybę linkę tylėti ir tiesiog su ja susitaiko, arba netgi kai kurie nesupranta, kad taip buvo diskriminuojami. Jis taip pat pastebėjo, kad apie šiuos atvejus atitinkamoms institucijoms galėtų pranešti įdarbinimo agentūros, tačiau

tai tik iliuzijos, kadangi šiandien tai būtų tolygų tų pačių įdarbinimo agentūrų bankroto paskelbimui, kadangi lyčių diskriminacijos atvejų labai daug, o ir darbdaviai tikisi gauti tokį darbuotoją, kokio nori.

Konsultacinės firmos „Preilė“ atstovas atsakydamas į šį klausimą pateikė tik labai trumpą atsakymą, jo nuomone, ši problema Lietuvoje buvo ir bus, nes šiuo klausimu žmonės yra visiškai apatiški, visi su tuo susitaiko kaip ir su didesniais mokesčiais. UAB „Vingrė“ vadybininkas taip pat neprieštaravo tokiam pasisakymui ir atsakydamas į šį klausimą, teigė, kad Lietuva ateityje su šia problema turės labai daug bėdų.

UAB „Ismira“ vadybininkė teigė, kad Lietuvos žmonės kaip kokie gyvūnai prie visko prisitaiko ir nemato net jokios perspektyvos, kad situacija kada nors pagerėtų. UAB „Ieškau – darbo“ vadybininkas teigė, kad Lietuvoje vyrauja visiška diskriminacijos tolerancija, tačiau visgi viliasi, kad išibėgėjus Lietuvos narystei ES situacija ims taisyti.

Apibendrinant galima teigti, kad lyčių diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje dažniausiai yra tiesiog toleruojama apie ją nutylint ir su ja susitaikant. Galima teigti, kad lyčių diskriminacijos prevencija darbo rinkoje Lietuvoje šiandieną yra aptiška.

Darbo rinkos perspektyvos.

Į „Litaupa ir Ko“ ekspertės teigimu darbo rinkos perspektyvos ateityje tikrai nebus džiuginančios. Jos manymu, nedarbas ir toliau didės, o tuo pačiu didės grėsmė ir socialiniam stabilumui, o lyčių diskriminacijos darbo rinkoje problema tik gilės. UAB „Manager LT“ atstovo prognozės Lietuvos darbo rinkai taip pat nebuvo džiuginančios. Jo teigimu, dėl ribotų galimybių įsidarbinti ir tirpstančių atlyginimų, didelė dalis gyventojų ir vėl ieškos užutėkio svetimuose kraštuose. Darbdaviai pasijus dar didesniais „visagaliais“, nei yra dabar, reikalavimai darbuotojams taps dar griežtesni nei dabar, nors jau nebebus ir iš ko rinktis, nes puse dirbančios tautos jau bus palikę tėvynę. Ekspertas tai pat pajuokavo, kad vienas geras aspektas iš to, kad tuo metu dirbs visi kas likę, pensijinio amžiaus moterys ir vaikai.

Klaipėdos darbo biržos atstovas, taip pat prognozuoja labai pesimistines darbo rinkos perspektyvas. Jo nuomone, aukšti nedarbo rodikliai išliks viena blogiausių nūdienos aktualijų, kuri apkartins gyvenimą tūkstančiams Lietuvos gyventojų. Skirtingus bedarbystės atgarsius (mažėjantys atlyginimai, viešųjų finansų tvarumui ir pan.) pajus praktiškai visi. Be to, perkamoji gyventojų galia smarkiai sumenks - bent vienam šeimos nariui netekus darbo, vidutinės namų ūkio pajamos ženkliai sumažės. Taip pat smunkant atlyginimams, veikiausiai sumažės ir socialinės išmokos.

UAB „Vingrė“ vadybininkas teigė, kad situacija liūdna, slegianti ir kad tas sunkus nedarbo debesis pakibęs virš Lietuvos dar labiau didės. UAB „Ieškau – darbo“ atstovas, atsakydamas į šį klausimą teigė, kad Lietuvoje greitai gresia bado protrūkio grėsmė, ypač pensijinio amžiaus žmonių tarpe. UAB „Ismira“ vadybininkė teigė, kad jei situacija nesikeis, o tikimybė, kad taip ir bus, klaipėdiečiai paliks uostamiestį, kas jau išibėgėję, o paskui paliks ir Lietuvą, nes natūralu, kad žmonės visada ieško kur geriau, o Lietuva nėra ta šalis, kur žmogus galėtų egzistuoti iš to ką uždirba, nekalbant jau apie normalų gyvenimą. Konsultacinės firmos „Preilė“ vadybininkas taip pat labai juodomis spalvomis piešia Lietuvos darbo rinkos ateities perspektyvų peizažą. Jo manymu, Lietuva dabar yra duobėje, kaip sakoma, žemiau grindų nenukrisi, tačiau Lietuvos atveju ekspertai prognozuoja, kad grindys dar toli.

Apibendrinant ekspertų pateiktas nuomones apie Lietuvos darbo rinkos ateities perspektyvas, galima daryti išvadą, kad ekspertai prognozuoja dar didesnę krizę darbo rinkoje ir lyčių diskriminacijos problemos paaštrėjimą.

Hipotezės apgrindimas. Hipotezė, kad Lietuvos darbo rinkoje šiuo metu lyčių diskriminacijos apraiškų gana daug“ visiškai pasitvirtino, visi apklausoje dalyvavę ekspertai, pateikė labai daug faktų apie šios problemos egzistavimą Lietuvos darbo rinkoje.

4. IŠVADOS

1. Atlikus teorines gyventojų užimtumo studijas galima išskirti šias išvadas:

- Lietuva, būdama Europos Sąjungos nare, vadovaujasi Europos Sąjungos užimtumo politika, kuri vykdoma strateginio planavimo pagrindu. Taikomas valdymas pagal tikslus, numatomi užimtumo politikos prioritetai ir gairės, kuriuos siekiama, kad taikytų ir valstybės narės, įgyvendinant užimtumo politiką. Europos Sąjungos užimtumo politika orientuota į integruotą užimtumo politiką.
- Be matomos ir nematomos diskriminavimo praktikos ir struktūrų, moterims eiti atsakingas ir vadovaujamas pareigas taip pat trukdo lyčių stereotipai ir profesinės veiklos bei šeimyninio gyvenimo išsipareigojimų suderinimo sunkumai. Todėl lyčių lygybės principo integravimas yra būtinas vykdant užimtumo politiką.

2. Statistinių duomenų analizė atskleidė, kad:

- Aukštas moterų išsilavinimo lygis tiesiogiai neatsispindi darbo rinkoje ir jų einamose pareigose. Moterys daugiausia dirba „moteriškuose“ sektoriuose pagal „moteriškas“ profesijas, ir toliau dirba žemesnės kategorijos darba ir turi mažiau galimybių eiti vadovaujamas pareigas;
- Netolygus moterų ir vyrų pasiskirstymas ūkio šakose ir užimamų pareigų lygmeniu, t.y. horizontali ir vertikalė profesinė segregacija yra viena aktualiausių problemų, sudaranti darbo užmokesčio skirtumus. Nors statistiniai duomenys rodo moterų užimtumo didėjimą, tačiau jis ir toliau auga tose veiklose ir profesijose, kuriose ir anksčiau dominuodavo moterys. Tai dar labiau suskaldo darbo rinką. Šakose, kuriose dominuoja moterys, darbo užmokesčiai yra mažesni;
- Vis dar egzistuoja kliūtys, dėl kurių moterys negali išnaudoti visų savo galimybių ir užimti jų kvalifikaciją atitinkančias darbo vietas bei eiti atitinkamas pareigas. Profesinės veiklos ir šeimyninio gyvenimo suderinimo sunkumai yra viena pagrindinių moterų užimtumo ir verslumo kliūčių;
- Lyčių diskriminacijos apraiškos pastebimos ir analizuojant nedarbą šalyje. Aktualiausios problemos susijusios su nedarbu yra aukštos kvalifikacijos ir su aukščiau išsilavinimu moterų nedarbas bei moterų ilgalaikis nedarbas.

3. Atlikta ekspertų apklausa atskleidė, kad:

- Šalyje vyraujanti ekonominė krizė neigiamai įtakojo darbo rinką. Didžioji dalis su darbo santykiais sietinų veiksmų yra linke į neigiamą progresiją;

- Šiandieninėje darbo rinkoje lyčių diskriminacijos apraiškų yra labai daug ir situacija ekonominės krizės akistatoje yra dar labiau paaštrėjusi ir netgi galima teigti, kad nekontroliuojama;
- Darbinėje praktikoje įdarbinimo paslaugas teikiančios institucijos beveik kasdien susiduria su lyčių diskriminacija savo darbinėje veikloje. Su lyčių diskriminacija siejamose situacijose dažniau susiduriama su moterų diskriminacija;
- Lyčių diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje dažniausiai yra tiesiog toleruojama apie ją nutylint ir su ja susitaikant. Galima teigti, kad lyčių diskriminacijos prevencija darbo rinkoje Lietuvoje šiandieną yra aptiška;
- Ekspertai prognozuoja dar didesnę krizę darbo rinkoje ir lyčių diskriminacijos problemos paaštrėjimą.

5. REKOMENDACIJOS

Atlikus teorinės medžiagos analizę bei įvertinus tyrimo rezultatus, pateikiamos praktinės rekomendacijos, kurios turėtų būti įgyvendintos, siekiant pagerinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą užimtumo srityje:

- Svarbu kovoti su giliai įsišaknijusiais lyčių stereotipais, kuriais formuojamas moterų ir vyrų vaidmuo visuomenėje ir kurie turi poveikio lyčių nelygybei darbo rinkoje. Tai galima padaryti kuriant žiniasklaidos stebėsenos mechanizmus, padedančius užtikrinti nešališką moterų ir vyrų reprezentaciją ir užkirsti kelią diskriminacijos apraiškoms; leidžiant įvairius informacinius leidinius bei bukletus.
- Dėl nevienodo šeimyninio gyvenimo išsipareigojimų dalijimosi, moterys gali būti dažniau nei vyrai priverstos rinktis lanksčias darbo sąlygas ir daryti karjeros pertraukas, o tai gali neigiamai paveikti jų konkurencingumą darbo rinkoje. Todėl būtina šviesti ir informuoti visuomenę apie galimas palankias šeimai politikos priemones, jų taikymą ir teikiamą naudą ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams;
- Ekspertų apklausa atskleidė, kad dažnai patys gyventojai toleruoja diskriminaciją darbo rinkoje, todėl svarbu skatinti gyventojus viešinti patiriamos nelygybės darbo rinkoje atvejus.

LITERATŪRA

1. **Aidis R.** Female Small-and Medium-Sized Enterprise Ownership in Lithuania: A Comparison', *Journal of Baltic Studies*, 2003. - XXXIV (3): 332-353.
2. **Ashiagbor D.** The European employment Strategy. Labour Market Regulation and New Governanace. - Oxford: University Press, 2005. - 347 p. - ISBN 0-19-927964-0
3. **Avramov D., Cliquet R.** Integrated Policies on Gender Relations, Ageing and Migration in Europe: Lessons from the Network for Integrated European Population Studies (NIEPS). CBGS Publicaties. - Leuven: Garant, 2005.
4. **Beržinskienė D.** Gyventojų užimtumas ir jo plėtros modeliai (rankraštis): daktaro disertacija: socialiniai mokslai, ekonomika (04S). – Kaunas: Kauno Technologijos Universitetas, 2005. – 150 p.
5. **Beržinskienė D.** Gyventojų užimtumo plėtros modeliavimas // *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 2004*. Socialinių mokslų fakultetas. Šiauliai: Šiaulių universitetas, 2004. - p. 41-46. - ISSN 1648-9098
6. **Beržinskienė D., Martinkus B.** Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmė// *Inžinerinė ekonomika*. Kaunas, 2001. - Nr. 2, p. 56-60 - ISSN 1392-2785
7. **Birmontienė T. ir kt.** Žmogaus socialinė raida. - Vilnius: Homo Liber, 2001. - 221 p. - ISBN 995-449-27-6
8. **Boianovsky M.** Some Cambridge reactions to The General Theory: David Champernowne and Joan Robinson on full employment <http://cje.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/29/1/73> [žiūrėta 2009 04 12]
9. **Česnyienė R.** Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai.- Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1996. – 76 p. - ISBN 9986-19-226-09
10. **Damidavičius M.** Darbo jėgos tyrimo ir Lietuvos darbo biržos duomenų lyginamoji analizė. Lietuvos statistikos darbai, 2001. – 40 p.
11. **Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2004 – 2008 m.** Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2009. – 90 p. – ISSN – 1648 - 5157
12. **Davidavičius A.** 2001-2005 metų projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ programa. Lygių galimybių plėtros centras.

13. **Den Dulk L.** Work-family arrangements in organizations // A crossnational study in the Netherlands, Italy, th United Kingdom and Sweden. - Amsterdam: Rosenberg publishers. 2001. – p. 59-84. – ISBN 0-202-30656-9
14. **Dikčius, V.** Marketingo tyrimai : teorija ir praktika: mokomoji knyga. Vilnius: Vilniaus kolegija, 2005. – 187p. - ISBN 9955-528-04-4
15. **Drilingas B. ir kt.** Makroekonomikos pagrindai. - Kaunas: Technologija, 1997. – 203 p. – ISBN 9986134595
16. **European Union Labour Force Survey – Anual Results 2008.** EUROSTAT, 2009. – 8 p.
17. **Europos Komisija.** Dešimt metų Europos užimtumo strategijai (EUS). - Liuksemburgas: Europos Bendrijų ofi cialiujų leidinių biuras, 2007. – 43p. - ISBN 978-92-79-06587-3
18. **Gruževskis B.** Darbas ir žmogaus socialinė raida. Darbo biržos naujienos. 2000. - Nr. 2. p. 18.
19. **Grybaitė V.** Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai // Verslas: teorija ir praktika. - Vilnius: Technika, 2006, t.VII, Nr. 3. p. 168-173. – ISSN 1648-0627
20. **Haker L.** The family-friendly employer in Europe, in Lewis, S. & Lewis, J. The work-family challenge. Rethinking employment. - London: Sage. 1996.
21. **Havlik P.** Structural change, produktivity and employment in the new EU Member States. Economic Restructuring and Labour Markets in the Accession Countries http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/restruct/struct_change_case_en.pdf [žiūrėta 2009 04 12]
22. **Jančaitytė R.** Family-friendly policies and welfare state: a comparative analysis.//Between paid and unpaid work: Family-friendly policies and gender equality in Europe. Reingardiene J. Social research center of Vytautas Magnus University. - Vilnius : Vytauto Didžiojo universitetas, 2006. - p. 9-26 - ISBN 9955-9775-7-1
23. **Jančaitytė R.** Palankios šeimai politikos įgyvendinimas lietuvoje: problemos ir galimybės // Socialinis darbas. - Vilnius: MRU, 2006. - Nr. 5(1), p. 30-37 – ISSN 1648-4789
24. **Juozapavičienė A. ir kt.** Mikroeknomika. - Kaunas: Technologija, 2001. – 293 p. - ISBN 9986135508
25. **Kanopienė V.** Moterų diskriminacija darbo rinkoje. – Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998. – 67 p.
26. **Kanopienė V.** Moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje. *Feminizmas, visuomenė, kultūra (straipsnių rinktinė)*. - Vilnius: VU leidykla, 1999. - p. 68-79. - ISBN 9986-19-345-143

27. **Kardelis, K.** Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex, 2002. - 398 p. – ISBN 9986-948-65-7
28. **Key figures, on Europe.** General and regional statistics. - Luxembourg: Eurostat pocketbooks, 2008.
29. **Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui - Moterų ir vyrų lygybė** – Europos Komisija, 2009
30. **Lietuvos darbo rinka skaičiais.**
<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/Lietuvos%20darbo%20rinkos%20skaiciai%202001%20-%202006.pdf> [žiūrėta 2009 04 09]
31. **Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.** – Vilnius: Valstybės Žinios, 1998. - Nr. 112-3100
32. **Lisabonos strategija.** (2000/03/24 Nr. 100/1/00) Europos Taryba.
33. **LR nutarimas Dėl Nacionalinės Lisabonos Strategijos Įgyvendinimo 2008–2010 Metų programos patvirtinimo.** – Vilnius: Valstybės Žinios, 2008.10.28. - Nr.: 124, Publ. Nr.: 4718
34. **Luobikienė I.,** Sociologinių tyrimų metodika.- Kaunas: Technologija, 2003. – 136 p. - ISBN 9955092815
35. **Mackevičiūtė I. ir kt.** Lyčių lygybės principo įgyvendinimo gairės Lietuvos savivaldybėms. - Vilnius: UAB Petro ofsetas, 2005. - 48 p. - ISBN 9955-668-34-2
36. **Martinkus B.** Darbo išteklių ir jų naudojimas: monografija. - Kaunas: Technologija, 1998. – 131 p. – ISBN 9986136598
37. **Martinkus B.** Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija. 2003. - 221 p. - ISSN 998138531
38. **Martinkus B.** Ekonomikos pagrindai, Kaunas: Technologija, 2001. – 790 p. – ISBN 9986135753
39. **Martinkus B., Beržinskienė D.** Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai: monografija. - Kaunas: Technologija, 2005. – 171 p. – ISBN 9955099577
40. **Martinkus B.** Lietuvos gyventojų užimtumo raida integruojantis į ES laikotarpiu // Ekonomika, 2002. - t. 60 (2), 38 p.
41. **Mind the Gap – Women’s and Men’s Quality of Work and Employment.**
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/39/en/1/ef0839en.pdf> [žiūrėta 2009 10 12]
42. **Moterys ir vyrai Lietuvoje 2008.-** V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2009. – 107 p. - ISSN 1648 – 052X

43. **Motiekaitienė V.** Gyventojų užimtumas. Žmogaus socialinė raida. - Vilnius: Homo Liber, 2001. - p. 88.
44. **Navickas V.** Darbo rinka: teorija ir valstybės politika. VU mokslo darbai, Vilnius. 2003. – 108 p. - ISBN 9986-869-42-0
45. **Pagirskienė Z.** Ekonomikos teorija. Vilnius, 200. – 271p. - ISBN 9789955590668
46. **Palujanskienė A.** Darbo ir karjeros psichologija. - Kaunas: LŽUU, 2003. – 92 p. - ISBN 9955-581-67-0
47. **Pasiūlymas Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių.** <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0869:FIN:LT:HTML> [žiūrėta 2009 04 10]
48. **Pocius A.** Užimtųjų skaičiaus ir darbo rinkos struktūros pokyčiai šalyje. Darbo biržos naujienos. 2000. - Nr. 1, p. 18
49. **Purvanekas A., Purvaneckienė G.** Moteris Lietuvos visuomenėje: palyginamoji tyrimų analizė. – Vilnius: Danielius, 2001. – 147 p. - ISBN 9955-476-05-2
50. **Rakauskienė O. G. ir kt.** Lyčių lygybės ekonomika (pateikta spaudai, M. Romerio universiteto leidybos skyriui 2006 m.)
51. **Rakauskienė O. G.** Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą. Lietuvos moterys amžių sandūroje. - Vilnius: Spindulys, 2000
52. **Reingardienė J.** Moterų karjeros ir šeimos dilemos. http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:o5KwQ0LFhSwJ:www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.59-72.pdf+Moter%C5%B3+karjeros+ir+%C5%A1eimoms+dilemos&hl=lt&gl=lt&sig=AFQjCNFq2XER1f ofCUVJ0ksO0PrGy5uwEg [žiūrėta 2009 04 14]
53. **Reingardienė J.** Tyrimas „Iššūkiai šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“. VDU Socialinių tyrimų centras, 2006.
54. **Rimaševskaja N.** Lyčių lygybės stereotipai ir socialinių santykių logika <http://www.lgsei.lt/index.php?id=99> [žiūrėta 2009 04 20]
55. **The Statistical Office of the European Communities.** www.epp.eurostat.ec.europa.eu [žiūrėta 2009 04 10]
56. **Tidikis, R.** Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003. - 626 p. – ISBN 9955-563-26-5

57. **Vainienė R.** Ekonomikos terminų žodynas. - Vilnius: Tytoalba, 2008. – 328 p. - ISBN 9986-16-418-0
58. **Valackienė A.** Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas // Filosofija, Sociologija. - Panevėžys, 2003, Nr.1, p. 49-57. – ISSN 0235-7186
59. **Valackienė, A.** Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika. Kaunas: Technologija, 2008. - 202 p. – ISBN 978-9955-25-470-6
60. **Vengalė L.** Nediskriminavimo politika Europos Sąjungoje: teisiniai įpareigojimai ir atsakomybė. <http://www.gap.lt/ttnp> [žiūrėta 2009 04 20]
61. **Verslumas.** <http://www.gap.lt/3.2> [žiūrėta 2009 04 20]
62. **Wonnacott P., Wonnacott R.** Makroekonomika. - Kaunas: Litterae Universitatis, 1994. - 436 p. - ISBN 9986-475-02-3
63. **Zdanevičius A.** Moters karjeros trajektorijos.
http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:Yb8acmkuZRAJ:www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.73-87.pdf+Zdanevi%C4%8Dius+A.+2004+Moters+karjeros+trajektorijos+posovietineje+Lietuvoje:+Karjeros+samprata+ir+s%C4%97kmingos+karjeros+strategijos&hl=lt&gl=lt&sig=AFQjCNGNRYsR-6Qxm2sQrEDJgKQ3qqrXkQ [žiūrėta 2009 04 10]
64. **2009 darbo rinkos prognozė.**
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/metine_prognose.aspx [žiūrėta 2009 09 10]

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Šilinskė S. Gyventojų užimtumas Lietuvoje: lyčių lygybės aspektas./ Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. O. G. Rakauskienė. –Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2009 – 75 p.

ANOTACIJA

Magistro darbe nagrinėjami lyčių lygybės integravimo užimtumo srityje aspektai remiantis Lietuvos atveju. Pirmojoje darbo dalyje aptariamos pagrindinės sąvokos, užimtumo politikos prioritetai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje bei lyčių lygybės integravimo darbo rinkoje svarba. Antrojoje dalyje atlikta statistinių duomenų analizė atskleidžianti moterų ir vyrų padėtį ir galimybes Lietuvos darbo rinkoje. Trečiojoje dalyje atliktas empirinis tyrimas, kurio tikslas išsiaiškinti ir įvertinti lyčių diskriminacijos apraiškas Lietuvoje ekonomikos sunkmečio laikmečiu. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

Pagrindiniai žodžiai: užimtumas, lyčių lygybė, lyčių segregacija, darbo rinka, diskriminacija.

Šilinskė S. Employment in Lithuania: The Aspects of Gender Equality./ Master Work in Public Sector Economics. Supervisor prof. O. G. Rakauskienė. - Vilnius, Faculty of Economics and Financial Management, Mykolas Romeris University, 2009 - 75 p.

ANNOTATION

Master work approaches the aspects of gender equality based employment and their empirical substantiation is based on the example in Lithuania. In the first part the importance of employment in Lithuania and European Union is analyzed as well as the problematical aspects of implementing gender equality in labour market. In the second part statistical data are analyzed in order to identify men's and women's opportunity to participate in labour market. The empirical research is based on the investigation of gender discrimination in employment. The results of this empirical research are used to assess the situation in Lithuania which is faced the economic crisis. The last chapter consists of conclusions and recommendations drawn upon the results of theoretical and empirical researches.

Key words: employment, gender equality, gender segregation, labour market, discrimination

SANTRAUKA

Šilinskė S. Gyventojų užimtumas Lietuvoje: lyčių lygybės aspektas./ Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. O. G. Rakauskienė. –Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2009 – 75 p.

Šiuo metu pripažįstama, jog lyčių lygybės aspekto integravimas darbo rinkoje yra neatsiejama užimtumo politikos įgyvendinimo dalis. Nepaisant pažangos moterų užimtumo srityje Lietuvoje vis dar egzistuoja lyčių diskriminavimo apraiškos užimtumo srityje, kurios tampa ypač aktualios ekonominio sunkmečio akivaizdoje.

Šio magistro darbo tikslas yra atskleisti lyčių lygybės principo įgyvendinimą Lietuvos užimtumo politikoje. Darbą sudaro teorinės studijos, problemos analizė, praktinis tyrimas bei darbo išvados ir siūlomos rekomendacijos.

Teorinėje dalyje aptariama užimtumo samprata ir lyčių lygybės principo įgyvendinimo darbo rinkoje svarba. Problemos analizė grindžiama statistiniais duomenimis, kurie atskleidžia nelygias moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes. Praktinėje dalyje atlikta ekspertų apklausa, siekiant atskleisti lyčių diskriminacijos apraiškas ekonomikos nuosmukio metu.

Atliekant teorines gyventojų užimtumo studijas bei atliekant užimtumo analizę lyčių aspektu magistro darbe naudoti bendramoksliniai tyrimo metodai – sisteminė ir lyginamoji mokslinės literatūros, teisinių dokumentų, internetinės informacijos bei statistinių duomenų analizė. Empirinio tyrimo atlikimui pasirinktas ekspertų apklausos metodas.

Magistro darbe yra 18 paveikslų, 4 lentelės ir 3 priedai. Darbas parašytas remiantis 64 Lietuvos ir užsienio autorių literatūros šaltiniais.

SUMMARY

Šilinskė S. Employment in Lithuania: The Aspects of Gender Equality./ Master Work in Public Sector Economics. Supervisor prof. O. G. Rakauskienė. - Vilnius, Faculty of Economics and Financial Management, Mykolas Romeris University, 2009 - 75 p.

Despite the substantial progress, there are still significant employment problems related to gender equality facing Lithuania. Gender discrimination in labour market especially is important in presence of economics crisis.

Aim of this work is to analyze and to estimate implementation of gender equality in employment policy.

The work consists of the following parts: theoretical solutions, problem analysis, research and its results, conclusions and recommendations.

The theoretical studies consist of three basic parts: theoretical aspects of employment, analyse of the employment policy implementation in Lithuania and importance of gender equality in labour market. Problem analysis is based on statistical data which help to identify men's and women's opportunity to participate in labour market

The empirical research is based on the survey. The goal of the research is finding out about gender discrimination in Lithuania labour market nowadays.

The last chapter consists of conclusions and recommendations drawn upon the results of theoretical and empirical researches.

The methods used in this work are: the systematic and comparative analysis of scientific literature, juridical acts, internet information sources and statistical data. For the empirical part was used qualitative research method – expert interview.

In order to illustrate the empirical and theoretical results carried out in this master thesis, the 18 pictures, 4 table and 3 extras are used in the work. The basics of theoretical research comprise of Lithuanian and English 64 literature sources.

PRIEDAI

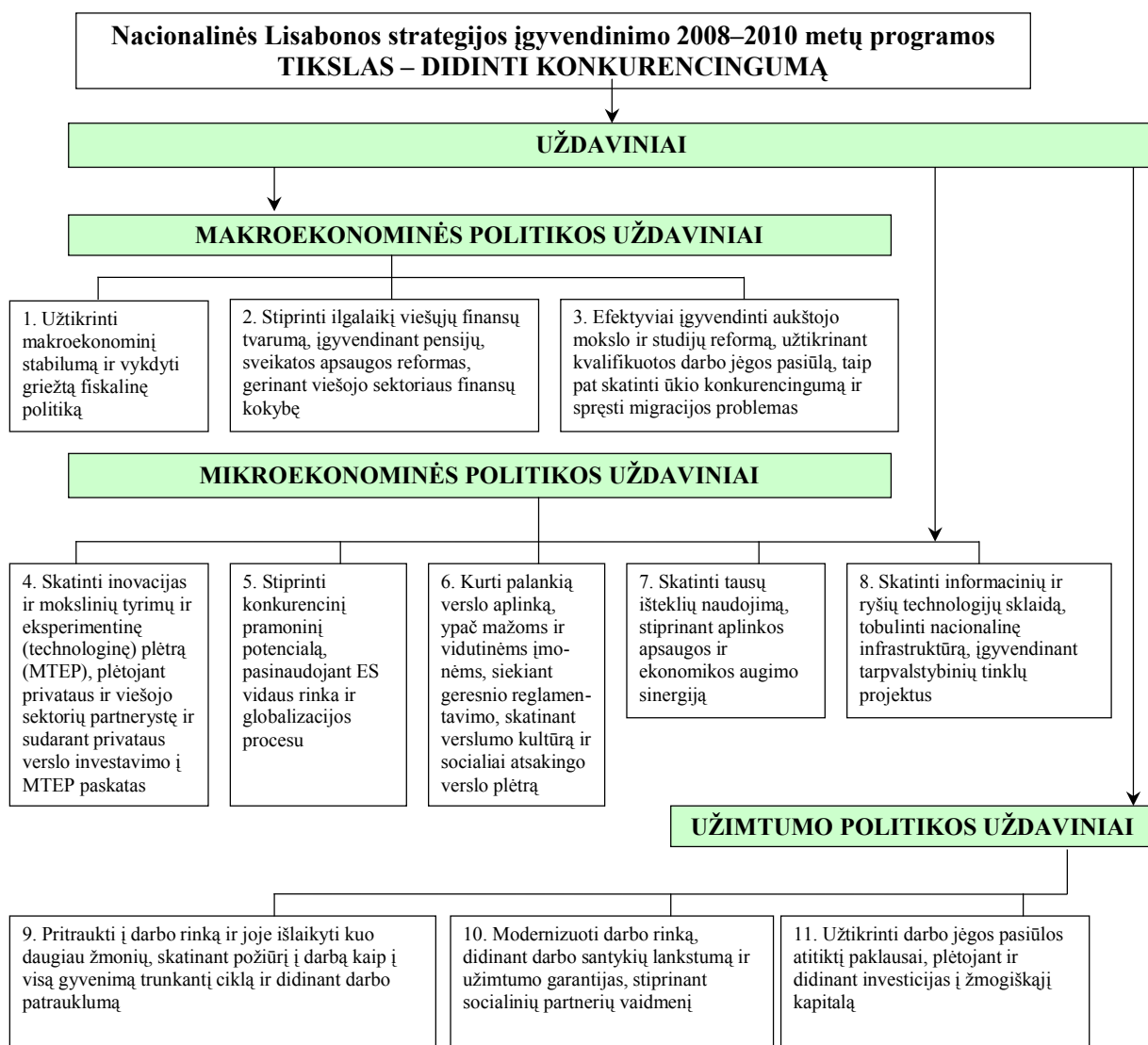
1 PRIEDAS**INTEGRUOTOS BENDROSIOS EKONOMINĖS POLITIKOS IR UŽIMTUMO POLITIKOS GAIRĖS**

1. Užtikrinti ekonominį stabilumą tvariam augimui pasiekti;
2. Užtikrinti ekonominį ir fiskalinį tvarumą kaip pagrindą užimtumui didinti;
3. Skatinti veiksmingą išteklių paskirstymą, nukreiptą į ekonomikos augimą ir užimtumą;
4. Užtikrinti, kad darbo užmokesčio raida prisidėtų prie makroekonominio stabilumo ir ekonomikos augimo ir padidėtų sugebėjimas prisitaikyti;
5. Skatinti darnesnę makroekonominę, struktūrinę ir užimtumo politiką;
6. Stiprinti dinamišką ir patikimai veikiančią Ekonominę ir pinigų sąjungą;
7. Didinti ir gerinti investicijas, pirmiausia privataus verslo, į mokslinius tyrimus ir eksperimentinę (technologinę) plėtrą (MTEP);
8. Didinti galimybes diegti visų rūšių inovacijas;
9. Palengvinti informacinių ir ryšių technologijų (toliau vadinama – IRT) sklaidą bei veiksmingą naudojimą ir sukurti visiškai integruotą informacinę visuomenę;
10. Stiprinti pramoninės bazės konkurencinį pranašumą;
11. Skatinti tausų išteklių naudojimą ir stiprinti aplinkos apsaugos ir ekonomikos augimo sąveiką;
12. Plėsti ir stiprinti vidaus rinką;
13. Užtikrinti rinkų atvirumą ir konkurencingumą Europoje bei už jos ribų ir pasinaudoti globalizacijos teikiama nauda;
14. Geresniu reglamentavimu sukurti konkurencingesnę verslo aplinką ir skatinti privačias iniciatyvas;
15. Skatinti verslumo kultūrą ir sukurti MVĮ palankią aplinką;
16. Plėsti, tobulinti ir susieti Europos infrastruktūrą bei įgyvendinti prioritetinius tarpvalstybinius projektus, visų pirma siekiant geriau sujungti nacionalines rinkas išplėstoje ES;
17. Įgyvendinti užimtumo politiką visiškam užimtumui pasiekti, darbo kokybei ir darbo našumui pagerinti bei socialinei ir teritorinei sanglaudai sustiprinti;
18. Skatinti požiūrį į darbą kaip visą gyvenimą trunkantį ciklą;

19. Užtikrinti įtraukiasias darbo rinkas, didinti darbo patrauklumą, padaryti darbą finansiškai patrauklų ieškantiesiems darbo, įskaitant socialiai nuskriaustus ir neveiklius žmones;
20. Gerinti darbo rinkos poreikių atitiktį;
21. Skatinti lankstumą, derinant jį su užimtumo garantijomis, ir mažinti darbo rinkos segmentaciją, deramai atsižvelgiant į socialinių partnerių vaidmenį;
22. Užtikrinti užimtumui palankius darbo sąnaudų pokyčius ir darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus;
23. Plėtoti investicijas į žmogiškuosius išteklius ir gerinti jų panaudojimą;
24. Švietimo ir mokymo sistemas pritaikyti naujiems gebėjimų reikalavimams.

2 PRIEDAS

**NACIONALINĘ LISABONOS STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMO 2008–2010 METŲ
PROGRAMOS STRATEGINIS POŽIŪRIS**



3 PRIEDAS

EKSPERTAMS SKIRTO KLAUSIMYNO PAVYZDYS

Gerbiamas (-a) respondente ,

Esu Silvija Šilinskė Mykolo Romerio Universiteto Viešojo sektoriaus ekonomikos specialybės magistrantė. Ruošiu baigiamąjį mokslo tiriamąjį darbą tema „Gyventojų užimtumas Lietuvoje: lyčių lygybės aspektas“. Atlieku tyrimą, kurio tikslas – surinkti informaciją apie lyčių diskriminacijos apraiškas gyventojų užimtume Lietuvoje, kuri padėtų identifikuoti konkrečius lyčių diskriminacijos veiksnius pasireiškiančius šiandieninėje darbo rinkoje.

Pateiktuose klausimuose prašoma įrašyti savo atsakymą. Jūsų pateikta nuomonė bus naudojama tik baigiamojo mokslo tiriamojo darbo rašymui. Dėl tyrimo rezultatų galite kreiptis telefonu 8 614 63456 arba el. paštu silvija.silinske@gmail.com

1. Kokius konkrečius pokyčius darbo rinkoje pastebite pastaruoju metu? Kaip apskritai vertinate šiandieninę darbo rinką?

2. Jūsų vertinimu, ar šiandieninėje darbo rinkoje pasitaiko lyčių diskriminacijos apraiškų? Jei taip, galbūt galėtumėte detalizuotai pagrįsti savo atsakymą?

3. Ar savo darbo praktikos metu esate susidūrę su lyčių diskriminacijos apraiškomis iš darbdavių ar ketinančių įsidarbinti asmenų pusės? Jei taip, gal galite pateikti konkretų pavyzdį?

4. Jūsų vertinimu: Lietuva yra kovojanti su lyčių diskriminacija darbo rinkoje šalis ar Lietuvoje ji dažniausiai yra tiesiog toleruojama?

5. Kokias perspektyvas įžvelgiate Lietuvos darbo rinkoje?

Dėkoju už Jūsų nuomonę!