

Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai

Neringa Daukantiėnė

*Sociologijos katedra,
Kauno technologijos universitetas,
K. Donelaičio g. 20–313, LT-44239 Kaunas
El. paštas: neridauk@gmail.com*

Darbe analizuojama darbo rinkos pokyčių įtaka moterų ir vyrų padėčiai Lietuvoje. Aptariamos priežastys, teikiančios specifiškumo moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje: patriarchalinis modelis, formuojantis stereotipinius lyčių skirtumus, darbo rinkos segregacija bei diskriminacijos atvejai, su kuriais susiduria moterys įėjimo į darbo rinką fazėje, dirbdamos ir išeidamos iš darbo. Remiantis sociologų ir kitų autorių mintimis, aiškinamas moterų ir vyrų padėties Lietuvos visuomenėje vertinimas, požiūrio į moteris darbo rinkoje kaita, moterų indėlis į bendrąjį nacionalinį produktą bei konkurencingumo galimybes.

Raktažodžiai: darbo rinka, moterų ir vyrų lygios galimybės, darbo pasidalijimas tarp lyčių, lyties vaidmuo, diskriminacija, karjeros mobilumas, profesinė karjera

IVADAS

Moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra iki galo įgyvendintos nei Lietuvoje, nei daugelyje kitų šalių. Vis dar pastebimas labai didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, iki šių dienų yra išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims integruotis į darbo rinką. Egzistuojantis žemas visuomenės informuotumo lygis lyčių lygybės ir galimybių klausimais ir kt. Pagrindinė priežastis – veiksmingų mechanizmų, užtikrinančių efektyvų lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, trūkumas.

Ekonominiai pokyčiai Lietuvoje buvo labai reikšmingi požiūrio į darbą kitimui. Suirus centralizuotai ūkio sistamai, daugelis įmonių prarado produkcijos realizavimo rinkas, nemaža dalis bankrutavo, buvo priverstos imtis etatų mažinimo. Darbo pasiūla ėmė neatitikti paklausos, kai kurios specialybės tapo nebereikalingos (sunkioji pramonė, karo pramonė, mašinų gamyba, radioelektronikos pramoninė inžinerija ir kt.), o jas įgiję žmonės nespėjo arba nesugebėjo persikvalifikuoti. Bedarbiais tapo tūkstančiai žmonių. Kai kurie registruodavosi darbo biržose, kiti ieškojo darbo patys. Neturintieji darbo patiria daug stresų, nervinės įtampos, padažnėja alkoholizmo atvejų, žmonės emigruoja į kitas šalis, tikėdamiesi rasti darbo. Išryškėjo demografinės problemos – atsiradus nedarbiui, sumažėjo gimstamumas, kadangi nedirbantys arba nedaug uždirbantys žmonės neturi sąlygų išlaikyti savo vaikų. Moterims, ypač vyresnio amžiaus, kur kas sunkiau susirasti bent minimaliai apmokamą darbą, nes, kaip teigia sociologai, Lietuvoje egzistuoja amžiaus diskriminacija, kuri nei vienam įstatyme nėra įvardyta ir todėl

bausmių dėl jos ir negali būti. Tokiu būdu Lietuvoje atsiranda vadinamoji skurdo feminizacija.

Moterų ir vyrų padėtį Lietuvos visuomenėje, darbo rinkoje ir šeimoje nagrinėjo įvairių mokslo sričių mokslininkai – psichologai, pedagogai, sociologai, ekonomistai ir kt.

V. Kanopienė (1998, 1999) analizuoja socialinį ir profesinį Lietuvos moterų mobilumą, diskriminacijos darbo rinkoje formas. A. Purvaneckas ir G. Purvaneckienė (2001) tiria darbo rinkos segmentaciją pagal lytį. D. Tureikytė (1999), A. A. Mitrikas (2001) analizuoja subjektyvų moterų padėties visuomenėje vertinimą, I. Trinkūnienė ir J. Trinkūnas (1999) – patriarchalizmo apraiškas lietuviškoje tradicijoje. O. G. Rakauskienė (2000) aptaria moterų indėlį kuriant bendrąjį vidaus produktą.

Šiame straipsnyje, analizuojant moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, remiamasi „dvigubos darbo rinkos“, „dviejų vaidmenų“ bei „žmogaus kapitalo“ teorijomis.

Tyrimo tikslas – remiantis atliktu sociologiniu tyrimu aptarti moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje.

Tyrimo objektas – moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos ypatybes, specifiką ir pokyčius 1990–2005 m.
2. Aptarti, kaip kito moterų ir vyrų padėtis Lietuvos darbo rinkoje nepriklausomybės laikotarpiu.
3. Išsiaiškinti priežastis, lemiančias moterų ir vyrų padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

Hipotezė – požiūris į lyčių vaidmenis mūsų visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros, statistikos duomenų, antrinių duomenų analizė, anketinė apklausa, statistikos duomenų analizės metodai.

POKYČIAI LIETUVOS DARBO RINKOJE BEI GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS

Lietuvos darbo rinka iš esmės pakito: nuo planinio ūkio buvo pereita prie rinkos ekonomikos.

Lietuvos darbo rinkos pokyčiai pasireiškė tuo, kad:

- nuo 1989 iki 1993 m. statybose dirbančių žmonių skaičius sumažėjo 45%;
- nuo 1989 iki 1993 m. pramonės dirbančiųjų skaičius sumažėjo 35%;
- nuo 1989 iki 1993 m. transporto darbuotojų skaičius sumažėjo 40%;
- švietimo ir sveikatos apsaugos darbuotojų skaičius praktiškai nepakito;
- žmonių, užsiimančių komercine veikla, skaičius išaugo 60%;
- prekybininkų skaičius padidėjo 43%;
- 1989 m. tik 10% visų dirbančiųjų priklausė privačiam sektoriui, tuo tarpu 1993 m. šis skaičius išaugo iki 56%.
- 1993 m. pabaigoje tik 3% žemės ūkio darbininkų dirbo ne privačiame sektoriuje (Lietuvos demografiniai pokyčiai 1995).

Dėl ekonominės reformos ir privatizacijos procesų šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų „persilieėjimas“ iš valstybinio į privatų sektorį: 1990–1997 m. bendras dirbančiųjų valstybinėse įmonėse, įstaigose ir organizacijose skaičius sumažėjo 60%, atitinkamai užimtųjų privačiose įmonėse skaičius išaugo beveik 2 kartus, nuo 564,7 tūkst. iki 1117,1 tūkst. bendrojo užimtumo struktūroje. 1998 m. pradžioje privataus sektoriaus dalis bendrojo užimtumo struktūroje sudarė beveik du trečdalius (68,3%), lyginant su 34,5% 1991 m. Didesnę pusę (apie 58%) valstybinio sektoriaus sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni yra vyrai (57%) (Martinkus 1998).

Pastaraisiais metais situaciją darbo rinkoje paveikė Rusijos ekonominė krizė, finansinis nuosmukis šalyje, darbo vietų mažinimas valstybiniame sektoriuje, padidėjęs bankrutuojančių įmonių skaičius, finansinių išteklių stoka įmonėse (Navickas 1999).

1990–2000 m. Lietuvoje iš pagrindų pasikeitė padėtis darbo rinkoje. Be teigiamų pokyčių (sumažėjo per teklinis užimtumas, išaugo darbo produktyvumas, sumažėjo rankų darbas ir kt.), labai pastebimi tapo ir neigiami (išaugo nedarbas, laikinai padidėjo užimtumas žemės ūkyje, atsirado neoficialus užimtumas, sumažėjo užimtumo garantijos ir pan.) (Kanopienė 1999).

Bet kurie ekonominio mechanizmo pokyčiai tiesiogiai ar netiesiogiai sukelia demografinių procesų bei gyventojų užimtumo pokyčius. 1990–2000 m. ūkio transformacija Lietuvoje buvo labai plati ir intensyvi, o tai radikalčiai pakeitė ir užimtumą. Jo pokyčius 1990–2000 m. apibūdina šie procesai:

- bendro gyventojų užimtumo sumažėjimas;
- ženklus užimtumo privačiame sektoriuje padidėjimas;
- užimtumo materialinėje gamybos sferoje sumažėjimas;
- didelis užimtumas žemės ūkyje;
- nedarbo augimas;
- neoficialiojo užimtumo atsiradimas ir padidėjimas (iki 1996 m.);
- švytuoklinės darbo migracijos sumažėjimas;
- išorinės darbo migracijos krypčių pasikeitimas (iš Rytų į Vakarus);
- socialinio draudimo įmokas mokančių asmenų skaičiaus sumažėjimas (ypač dirbančių žemės ūkyje);
- konfliktų darbo santykių sferoje padidėjimas (ypač dėl darbo apmokėjimo);
- valstybės vaidmens sumažėjimas užimtumo ir darbo aplinkos reguliavimo sferoje;
- socialinės-ekonominės pagalbos sistemos asmenims, netekusiems darbo, susiformavimas (Lietuvos gyventojai 2002).

Pastaraisiais metais gyventojų nedarbas šalyje po truputį mažėja. Lietuvos darbo biržos 2005 m. sausio 1 d. duomenimis, nedarbo lygis siekė 6%. Statistikos duomenys rodo, kad padėtis Lietuvos darbo rinkoje, užimtųjų gyventojų skaičius, pragyvenimo lygis gerėja (atlyginimų augimas).

Lietuvos perėjus nuo planinės prie rinkos ekonomikos, įvyko daug pokyčių tiek ekonominėje, tiek politinėje, tiek socialinėje srityje. Savaimė suprantama, kad moterų ir vyrų padėtį taip pat sąlygojo pasikeitusi sistema.

MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE 1990–2005 M.

Moterų darbo padėtis skirtingais istoriniais laikotarpiais kito: nuo medžiotojų ir rinkėjų bendruomenėje panašaus darbo pasidalijimo iki žemdirbių visuomenei būdingo moterų vaidmens sumažėjimo. Moterų vaidmuo industrinėse visuomenėse kito priklausomai nuo mokslo ir technologijų pažangos. Moterys galėjo pačios nuspręsti, ar jos nori tapti motinomis, ar ne. Sovietinėje Lietuvoje moterų ir vyrų darbo rinkoje pasiskirstymas buvo panašus. Buvo vykdoma planinė ekonomika, moterys skatinamos tapti visuomenininkėmis, karjeros moterimis, skatinamos dirbti, būti aktyviomis pilietėmis (Čiužas 2003). Tačiau prievarta iš namų išvaryta moteris, kurios uždarbis sudarė pusę (jei ne daugiau) šeimos pajamų, dar turėjo labai prastomis sąlygomis auginti vaikus ir rūpintis nuolatinių prekybos sutrikimų apsunkintu namų ūkiu. Turėdamos lygias teises, moterys iš tiesų turėjo daug didesnę darbų ir rūpesčių našta negu vyrai. Tai buvo pasityčiojimas iš moters, motinystės, motiniškumo. Dirbančios moterys šiuolaikinėje visuomenėje susiduria su diskriminacija darbo rinkoje, prasčiau apmokamais darbais, menkesnėmis karjeros galimybėmis, didesne rizika netekti darbo dėl lyties ir stereotipiniu elgesiu (Urbanskienė, Gineitienė 1998).

Sociologų teigimu (V. Kanopienės, G. Purvaneckienės, A. Purvanecko, O. G. Rakauskienės ir k.t.), mūsų visuomenėje moterys, palyginti su vyrais, užima nelygią padėtį.

Priežastys, kurios verčia taip manyti, yra šios:

- Moterys ir vyrai turi nelygias teises ekonominių išteklių paskirstyme. Moterų pajamos, kurias sudaro iš esmės darbo užmokestis, vidutiniškai 20% mažesnės negu vyrų, horizontalios ir vertikalios segregacijos darbo rinkoje dėka. Daugiau moterų nei vyrų dirba ne visą darbo dieną, o tai irgi turi įtakos darbo užmokesčio dydžiui. Be to, darbo užmokesčio skirtumai ypač padidėja turint omenyje ir aukštesnį moterų išsilavinimą, palyginti su vyrais. Vienodas apmokėjimas už lygiavertį moterų ir vyrų darbą kol kas dar netapo realybe 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 maskulininius bruožus (Rakauskienė 2000).

Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, moterų darbo vaidmuo šalies ūkyje pradėjo mažėti. 1991–1995 m. bendras užimtų moterų skaičius sumažėjo net 195,8 tūkst., arba 19%, tuo tarpu užimtų vyrų – 58,2 tūkst., arba 6,6%. Moterų dalis bendrojo užimtųjų skaičiaus sumažėjime sudarė daugiau nei tris ketvirtadalius – net 77%. Atitinkamai pastebimai sumažėjo moterų dalis bendrame užimtų gyventojų skaičiuje – nuo 53,8% 1991 m. iki 50,2% 1995 m. Akivaizdu, kad nežymiai pasikeitus darbingo amžiaus gyventojų skaičiui (jis per šį laikotarpį sumažėjo 16,8 tūkst.), dirbančiųjų skaičiaus mažėjimas buvo susijęs su ženkliais gyventojų ekonominio aktyvumo pokyčiais. Moterų užimtumo lygis 1991–1995 m. sumažėjo net 18,6 procentinio punkto (nuo 99,0 iki 80,4%), o vyrų – atitinkamai 4,5 proc. punkto (nuo 79,9 iki 75,4%). 1996 m.

pabaigoje–1997 m. kartu su ekonomikos augimu pradėjo didėti ir dirbančiųjų skaičius, šiek tiek sumažėjo nedarbo lygis, tačiau šios pozityvios tendencijos darbo rinkoje susijusios su vyrų ekonominio aktyvumo augimu: jų užimtumo lygis išaugo iki 77,8%, o bendras dirbančiųjų skaičius padidėjo net 29,5 tūkst. Tuo tarpu tarp moterų buvo ir toliau stebimas užimtųjų skaičiaus mažėjimas, atitinkamai sumažėjo ir jų užimtumo rodikliai (iki 79,0%) (Žukauskienė, Šakalytė 2003).

V. Kanopienė, analizuodama užimtumą informacinėje visuomenėje, pažymi, jog net du trečdalius (68%) visų užimtųjų sumažėjimo sudarė moterys, jų dalis tarp dirbančiųjų šalies ūkyje pasikeitė nuo 53,8 iki 50,3%. Labiausiai moterų darbo vaidmuo šalies ūkyje pasikeitė pradinio ekonomikos reformų etapu: 1991–1995 m. darbo rinką apleido viena iš penkių moterų, bendras užimtų moterų skaičius sumažėjo net 195,8 tūkst. Šiuo laikotarpiu dirbančių vyrų skaičius sumažėjo 58,2 tūkst., arba 6,6% (Kanopienė 1999).

Moterims ir vyrams prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas labiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“ (Broom 1992).

Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys vyrauja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferoje, tuo tarpu vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Toks susiskirstymas lemia moterų darbo rinkoje vaidmens nuvertinimą, kuris pasireiškė ir Lietuvos darbo rinkoje (Kanopienė 1999).

Mažėjant moterų darbo vaidmeniui šalies ekonomikoje, nuo 1992 m. ženkliai sumažėjo moterų dalis beveik visose ūkio šakose, išskyrus švietimą ir sveikatos apsaugą: labiausiai sumažėjo prekyboje (16,1 proc. punkto), viešbučių ir restoranų versle (12,8 proc. punkto), transporte ir ryšiuose (10,4 proc. punkto) apdirbamojoje pramonėje (8,2 proc. punkto). Persiskirstant darbo jėgai, pastebimai išaugo vyrų užimtumas kai kuriose anksčiau feminizuotose veiklose, pvz., prekyboje jų skaičius išaugo daugiau negu 2 kartus (Mitrikas 2001).

Lietuvos statistikos departamento atliktų darbo jėgos tyrimų duomenimis, 1994–1998 m. sumažėjo moterų dalis „užsiėmimų piramidės“ viršūnėje (pvz., jų lyginamasis svoris tarp įstatymų leidėjų, vyriausių pareigūnų ir valdytojų sumažėjo nuo 39,6 iki 34,1%), tuo tarpu kai kuriose „masinėse“ profesijose jų darbo svarba išaugo (pvz., tarp technikų moterų padaugėjo nuo 60,7 iki 69%). Pažymėtina, kad moterys ir šiuo metu sudaro daugumą tarp tarnautojų (85%), aptarnavimo ir prekybos darbuotojų (71%), specialistų (70%) ir mažumą (nuo 15 iki 25%) – daugumoje darbininkų profesijų. (Valackienė 2002).

Nors moterys iki šiol vyrauja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose „moteriškose“ veiklose, moterų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, lyginamosios dalies mažėjimas rodo ir statistikos duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. Sta-

tistikos duomenys rodo, kad tose veiklos srityse, kuriose didžiąją dirbančiųjų dalį sudaro moterys, darbo užmokestis yra kur kas mažesnis nei ten, kur dirba daugiau vyrų (Valackienė 2003).

2003 m. visose ekonominės veiklos rūšyse vyrų vidutinis mėnesio darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų. Be to, toje pačioje veiklos rūšyje moterų ir vyrų darbo užmokestis labai skyrėsi. Didžiausias atotrūkis 2003 m. pastebėtas finansinio tarpininkavimo (vyrų – 3603 Lt, moterų – 2138 Lt) veikloje (Valackienė 2003).

Moterų darbo užmokestis sudaro 90,0% vidutinio mėnesio bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje, o vyrų šis rodiklis didesnis (111,3%). Nors pastaruoju metu moterų vidutinis darbo užmokestis augo kiek sparčiau, palyginti su vyrų (pvz., nuo 1994 m. jis padidėjo 3,1 karto, tuo tarpu vyrų – 2,9 karto), tačiau ir dabar moterų atlyginimas tesiekia 81% vyrų atlyginimo (2002 m. IV ketvirčio duomenys). Šis skirtumas yra didesnis tose pačiose užsiėmimų grupėse (pvz., tarnautojų moterų darbo užmokestis sudaro vidutiniškai 68,5% vyrų užmokesčio), taip pat ir atskirose ūkio šakose. Tose veiklos sferose, kuriose dirba daugiausiai vyrų, moterys irgi uždirba gerokai daugiau, netgi nepaisant ryškios atlyginimų diferenciacijos pagal lytį, pvz., finansiniame tarpininkavime. Mažiausi moterų (kaip ir visų dirbančiųjų) atlyginimai yra labiausiai feminizuotose ūkio šakose: sveikatos apsaugoje, švietime, tekstilės pramonėje (Valackienė 2002).

Daugelis mokslininkų (V. Kanopienė, G. Purvanekienė, A. Purvanekas, O. G. Rakauskienė ir kt.) laikosi nuomonės, kad tokius uždarbių rodiklių skirtumus sąlygoja tiek darbo rinkos segregacija, tiek nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas: moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra „nuvertintos“.

O. G. Rakauskienė, 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 (vyrų užima atsakingesnes, vadovaujančias 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 (Rakauskienė 2000).

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).

POKYČIŲ LIETUVOS DARBO RINKOJE ĮTAKA MOTERŲ IR VYRŲ PADĖČIAI

Moterų padėčiai Lietuvoje, kaip jau minėta, didelę įtaką turi: identifikacija, vertybės ir patriarchalinis modelis,

kuris ir formuoja požiūrį į individą visuomenėje ir jo darbinėje veikloje. Mūsų visuomenėje pastebimas darbo kaip vertybės statuso kilimas. Darbas ir šeima lieka svarbiausiomis mūsų šalies gyventojų vertybėmis, tačiau dažnai moterys priskiriamos namų, šeimos sričiai, o vyrai – darbo.

G. Purvanekienės ir A. Purvaneko atlikto tyrimo duomenimis, moterų darbo vertinimas per pastarąją dekadą išaugo nuo 42 iki 53%, o vyrų – nuo 41 iki 56%. Šeimos vertinimas kito nežymiai, tačiau pastebima mažėjimo tendencija: moterų šeimos vertinimas nukrito 4, o vyrų – 5% (Purvanekas, Purvanekienė 2001). Kaip vieną pagrindinių nelygios moterų padėties darbo rinkoje priežasčių, sociologai ir kiti mokslininkai pažymi moterų diskriminaciją įėjimo į darbo rinką pirmoje fazėje. V. Kanopienės atlikto tyrimo duomenimis, Lietuvoje samdant dirbti būsimo darbuotojo lytis yra lemiamas veiksnys: 48% darbo skelbimų kėlė išankstinį reikalavimą, kad laisvą vadybininko darbo vietą užimtų vyras. Taip pat 65% apklaustųjų pageidavo darbuotojų, jaunesnių nei 35 metų (Kanopienė 1998). Ji pažymi, kad beveik kas dešimtame darbo skelbime (281, arba 8,0%) buvo tiesiogiai nurodyta kandidato(ės) tam tikrai darbo vietai užimti lytis. „Akivaizdu, kad tik vyrams siūlomų profesijų/pareigybių ratas yra gerokai platesnis, apimantis ir tradicines „moteriškas“ profesijas, tuo tarpu moterys kviečiamos dirbti tik feminizuotose srityse.“ (Kanopienė 1998).

Tyrimo autorė taip pat pažymi, kad „vyrishkos profesijos“, kai daugiau nei 60% darbo skelbimų skirta vyrams, sudaro daugumą (50 užsiėmimų grupių), tuo tarpu moteriškos – mažumą (atitinkamai 11). Be to, tai, jog beveik tik vyrai kviečiami užimti vadybininkų, prekybos atstovų, įvairaus rango vadovų vietas, yra niekuo nepagrįstas reiškinys, gilinant lyčių nelygybę darbo rinkoje (Kanopienė 1998). Autorė, analizuodama interviu su darbdaviais, pastebi, kad susiformavusi nuostata apie moterų ir vyrų šeimyninius vaidmenis turi neigiamos įtakos ištekejusiai moteriai. Atsakydami į klausimą, kam teiktų pirmenybę priimant į darbą, 24% respondentų nurodė vedusį vyrą ir tik 3% ištekejusią moterį.

Tyrimo autorė teigia: „Interviu su darbdaviais metu buvo matyti, kad jie vadovaujasi išankstinėmis nuostatomis apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis, sugebėjimus bei asmeninius-psichologinius ypatumus“ (Kanopienė 1998).

Išanalizavusi tyrimo duomenis, V. Kanopienė teigia, kad „Tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje.“ (Kanopienė 1999).

V. Kanopienės pastabos bei tyrimo rezultatai patvirtina I. Trinkūnienės ir J. Trinkūno straipsnyje „Patriarchalizmo apraiškos lietuviškoje tradicijoje“ išreikštą mintį, kad „Nežiūrint priimamų įstatymų ir leidžiamų knygų feministine tematika, pagrindinis veiksnys, turintis įtakos moterų padėčiai, yra visuomenės sąmonės (ar

visuomenės psichologijos) apraiškos, neleidžiančios keisti tradicinio požiūrio į moteris ir jų vaidmenį visuomenėje bei šeimoje. Ši visuomenės psichologija, būdinga vyrams ir moterims, yra patriarchalinio auklėjimo ir patriarchalinės lyčių istorijos rezultatas. Patriarchaliniam visuomenės modeliui būdinga tai, kad jis reprodukuojamas šeimose natūraliai, socializacijos proceso metu.“ (Trinkūnienė, Trinkūnas 1999).

Kaip pavyzdį patriarchalinio modelio poveikio mūsų visuomenės stereotipiniam mąstymui galima būtų pateikti A. Purvanecko ir G. Purvaneckienės tyrimo duomenis apie lyčių darbo pirmumo vertinimą. Tyrimo duomenimis, vyrų pirmumo teisę į darbą pripažino 60% vyrų ir 30% moterų.

Vyrams pirmumo teisės į darbą nepripažįsta 61% moterų ir 27% vyrų. Taigi autoriai konstatuoja, kad Lietuvos vyrai dar tebegyvena patriarchalinėmis nuotaikomis, kai dauguma moterų suvokia, jog teisė į darbą negali priklausyti nuo lyties. Juo labiau, kad modernėjant visuomenei ir daugėjant neregistruotų santuokų ir ištuokų, moterys dažnai tampa šeimos maitintojomis ir pagrindiniu ramsčiu (Purvaneckas, Purvaneckienė 2001).

Apie patriarchalinio modelio įtaką galime kalbėti ir analizuodami moterų ir vyrų saviidentifikaciją su socialinio ekonominio statuso laipteliais. 1998 m. „Vilmorus“ atlikto tyrimo metu nustatyta, kad moterys save identifikuoja su žemesniais statuso laipteliais nei vyrai.

1998 m. apklausos duomenimis, dauguma moterų mano esančios ant 3–5 laiptelių – 72%, žemiau šių laiptelių (ant 1–2 laiptelio) ir aukščiau (ant 6–9 laiptelių) vienodos moterų dalys; kaip matyti, skiriasi laiptelių skaičius. Ant aukščiausių (8–9) laiptelių yra labai nedaug moterų.

„Moterys, palyginus su vyrais, jaučiasi esančios šiek tiek žemesnėje statuso pakopoje: pusė atsakiusiųjų moterų nurodė „užkopusios“ ant 3 laiptelio (mediana – 3,01), o pusė apklaustų vyrų – arčiau 4 laiptelio (mediana – 3,71). Nors vidutinis, moterų įsivaizdavimu pasiektas statuso laiptelis yra toks pats kaip ir vyrų (aritmetinis vidurkis 4,10, o vyrams 4,090), bet, kaip rodo mediana, daugiau moterų nei vyrų yra žemesnėse pakopose.“ (Tureikytė 1999).

Dirbančios moterys identifikuojasi su aukštesniais socialinio ekonominio statuso laipteliais negu nedirbančios. Apklausos duomenimis, dirbančios moterys jaučiasi užkopusios vidutiniškai ant 4,4 laiptelio, o nedirbančios – ant 3,8 laiptelio; dirbančios jaučiasi aukščiau negu apskritai visos apklaustos moterys, o nedirbančios – žemiau (Tureikytė 1999).

Tokia identifikacija paaiškina, kodėl mūsų visuomenėje augo darbo kaip vertybės svarba.

Be kita ko, akivaizdžiai patriarchalinio modelio įtaka mūsų visuomenėje pasireiškia, kai kalbame apie moterų diskriminaciją darbo rinkoje. Remdamiesi V. Kanopienės atlikto tyrimo duomenimis, galime teigti, kad moterys yra išnaudojamos ir diskriminuojamos dėl savo lyties: beveik kas antra (47%) respondentė pažymėjo, kad yra (buvo) laikoma blogesne, nei kolegos vyrai, dirbuotoja. Dažniausiai buvo nurodyti šie atvejai:

- atlyginimo mažinimas,
- diskriminacija, priimant ir atleidžiant iš darbo,
- moters asmenybės žeminimas,
- kliūtys profesinei karjerai ir nepasitikėjimas moters sugebėjimais bei kvalifikacija (Kanopienė 1999).

Tyrimo rezultatai parodė, kad jaunos, neturinčios šeimos merginos darbe pirmiausia susiduria su aplinkinių nepagarba, familiariu elgesiu, netgi seksualiniu priekabiavimu. Tyrimo duomenimis, apie 42% jaunų merginų yra patyrusios seksualinį priekabiavimą darbe.

Kaip teigia I. Degutienė, „Pagal galiojančius darbo įstatymus, moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, darbdavys, priimdamas į darbą moteris ir vyrus, privalo vadovautis vienodais atrankos kriterijais, sudaryti vienodas darbo sąlygas ir taikyti vienodas lengvatas, taip pat sudaryti vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, taikyti vienodus darbo kokybės vertinimo kriterijus, mokėti vienodą užmokestį už tokį pat darbą ar tokias pat pareigas. Tačiau sociologai, psichologai ir gyvenimo faktai kalba ką kita: gerai apmokamose institucijose ir perspektyviose karjerai vietose dominuoja vyrai. Egzistuoja vadinosios „stiklinės lubos“, kuriomis galima vadinti ne įstatymus (jie nenumato jokios moterų diskriminacijos), o tam tikras susidariusias nuostatas bei stereotipus apie moteris“ (Degutienė 2000).

O. G. Rakauskienė teigia, kad „moterys įtraukiamos į darbo rinką ir tuoj pat išstumiamos į mažiau apmokamus, nepastebimus ir nestabilius ekonomikos segmentus, taigi vienu ir tuo pačiu metu vyksta jų integravimosi į rinką ir marginalizacijos procesai.“ (Rakauskienė 2000).

DARBO RINKOS POKYČIAI LIETUVOJE: MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIES TYRIMAS

Tyrimo metodika

Siekiant aptarti moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, buvo atliktas kiekybinis tyrimas respondentų požiūriui į darbą, darbo vertybes, kliūtis, su kuriomis respondentai susiduria karjeros kelyje, atskleisti. Šiuo tyrimu norėta patikrinti mokslinės literatūros analizės pagrindu iškeltą hipotezę.

Tyrimui atlikti buvo pasirinktas *anketinės apklausos* metodas.

Tyrimo populiacija – X Kauno visuomeninės organizacijos darbuotojai ir nariai (N = 820). Tiriamųjų imtį sudarė visuomeninės organizacijos nariai ir darbuotojai (n = 140). Iš visų organizacijai priklausančių narių buvo apklausta 140, t. y. 17% visų organizacijos narių.

Tyrimas buvo atliekamas keliais etapais:

Pirmas etapas. Anketa buvo patalpinta internetinėje svetainėje, jos duomenys buvo kaupiami MYSQL duomenų bazėje. Anketos nuoroda buvo išsiųsta organizacijos nariams. Turimais duomenimis tuo metu elektroniniu paštu aktyviai naudojosi 120 organizacijos narių. Šio tyrimo metu užpildyta 62 anketos. Viena sugadinta, kita – nebaigta pildyti. Taip buvo užpildyta 60 anketų.

Antras etapas. Anketa buvo išdalinta organizacijoje dirbantiems darbuotojams bei kiti egzemplioriai palikti

užpildyti ateinantiems organizacijos nariams. Respondentams buvo paaiškinta, koku tikslu ir kas atlieka šį tyrimą; patikinama, jog tyrimo metu gauti duomenys bus naudojami tik apibendrinti. Anketa yra anoniminė, todėl respondentų nebuvo prašoma nurodyti nei savo vardo, nei pavardės. Tyrime naudojamos 140 pirmojo ir antrojo tyrimų metu surinktos anketos. Išvados yra taikomos tyrime dalyvavusiems respondentams.

Tyrimas buvo atliekamas 2006 metų kovą ir balandį.

Tyrimo duomenys apdoroti panaudojus statistinę programą SPSS (Statistical Package for Social sciences; versija 9.0) ir Microsoft Office programinio paketo lentelių redaktoriumi MsExcel.

Respondentų atranka

Tiriamieji buvo atrinkti netikimybinio atrankos būdu. Organizuodami tyrimą nežinojome, kiek tiksliai yra organizacijoje vyrų ir moterų, koks jų amžius. Tai buvo vienas sunkumų atliekant tyrimą. Vienintelė informacija, kurią pavyko sužinoti, – organizacijai priklausančių narių skaičius. Organizacijos vadovybė paminėjo, kad vyrų ir moterų santykis organizacijoje yra panašus, tik moterų yra daugiau (duomenys neoficialūs).

Galima didžiausia statistinė paklaida dėl atsitiktinės atrankos procedūrų ne didesnė kaip 2,9%, esant 95% tikimybei, skaičiuojant nuo visų respondentų (140 asmenų).

Socialinės demografinės respondentų charakteristikos

Iš viso tyrime dalyvavo 70 vyrų ir 70 moterų. Tiriamųjų amžiaus vidurkis 31 metai, jauniausiam respondentui – 20, vyriausiam – 59.

Didžiausią tiriamųjų imtį sudarė jauni žmonės – iki 25 metų amžiaus. Kiti respondentai sudarė: 31–40 metų – 23,5%, 26–30 metų – 16,1%, 41–50 metų – 14,1% ir 51–60 metų – 5,8%.

Dauguma respondentų pagal specialybę dirba iki 5 metų – 65,2%, antrą grupę sudaro respondentai, dirbantys nuo 5 iki 10 metų – 14,5%. Tiriamieji, pagal specialybę dirbantys nuo 10 iki 20 metų ir dirbantys per 20 metų, sudaro po 10,1%.

Daugumos respondentų išsimokslinimas aukštasis – 79,7%, aukštesnysis – 8,7%, profesinis ir vidurinis – po 2,9%. Taip pat tarp respondentų yra tokių, kurie šiuo metu siekia aukštojo išsimokslinimo.

Respondentų prašyta nurodyti, iš kurios srities jie gauna pagrindines pajamas – iš privataus sektoriaus ar valstybinio? Daugiausiai respondentų dirba privačiame sektoriuje, tokia tendencija atspindi ir bendrą Lietuvos darbo rinkos situaciją, daugiau užimtų yra privačiame sektoriuje, nes po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo vyko dirbančiųjų „persiliejimas“ iš valstybinio į privatų sektorį. Privačiame sektoriuje dirba daugiau vyrų (58,8%), tokias tendencijas rodo ir statistikos duomenys apie moterų ir vyrų užimtumą darbo rinkoje. Moterų dalis ir privačiame, ir valstybiniame sektoriuje yra vienoda – 50%. Tai rodo, kad vis daugiau moterų įsidarbina privačiame sektoriuje.

Privačiame sektoriuje dirba daugiau jaunų žmonių iki 25 metų amžiaus – 70,3%, o valstybiniame – 51–60 metų respondentai – 66,7%. Pagal veiklos sritį respondentai daugiausiai yra darbuotojai – 84,3%, nedaug darbdavių – 11,4%, nedirbančių, studijuojančių ar nurodžiusių kitą veiklą – po 1,4%.

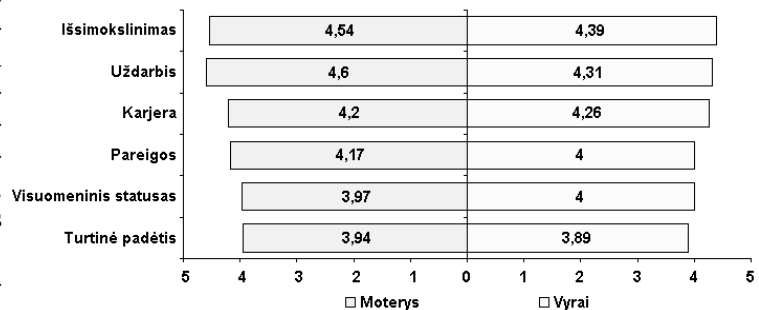
Taip pat buvo svarbu išsiaiškinti šeiminių respondentų padėtį, turėjimą vaikų. Kaip jau teigta teorinėje dalyje, dirbantieji išgyvena vidinius konfliktus dėl vaidmenų derinimo šeimoje ir darbe. Duomenys apie respondentų šeiminių padėčių pasiskirstė tolygiai: respondentai turi šeimą (41,8%) ir nesukūrę šeimų ir neturintys su tuoktinių-partnerių respondentai (41,8%). Kitą grupę sudaro gyvenantys su draugu(-e) respondentai (10,5%). Tikriausiai toks respondentų pasiskirstymas pagal šeiminių padėčių galimas dėl to, kad dauguma tiriamųjų – jauni, 20–25 metų. Paminėtina ir tai, kad dauguma respondentų neturi vaikų – 61,2%. Turintys vaikų respondentai (38,8%) nurodė: turi 1 vaiką – 31%, 2 vaikus – 41,4%, 3 vaikus – 10,3% ir 4 vaikus – 3,5%.

Tyrimo rezultatai

Respondentų buvo klausiama, kas, jų nuomone, turi didžiausią įtaką asmens socialiniam ekonominiam statusui. Siekiant išsiaiškinti svarbiausias respondentų vertybes respondentams reikėjo įvertinti 6 veiksnius, jų nuomone, labiausiai atspindinčius asmens ekonominį socialinį statusą skalėje 1 – „visiškai nesvarbu“, 5 – „labai svarbu“.

Duomenys apie respondentų socialinį ekonominį statusą lemiančius veiksnius pateikiami 1 paveiksle.

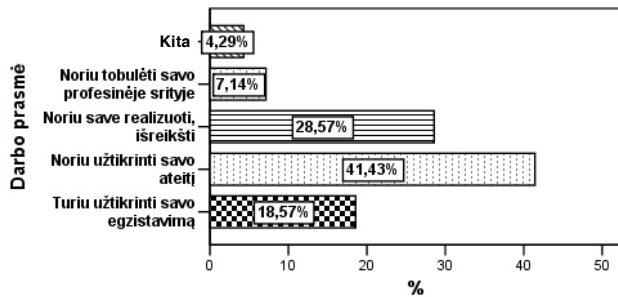
Svarbiausius veiksnius, atspindinčius asmens socialinį ekonominį statusą, respondentai įvardijo *išsimokslinimą* ir *uždarbį*. Karjera, pareigos, visuomeninis statusas ir turtinė padėtis buvo įvertinti kaip mažiau svarbūs. Svarbiausias veiksnys, labiausiai atspindintis socialinį ekonominį statusą, moterų nuomone, yra uždarbis (4,6 balo). Taip pat, moterų nuomone, labai svarbus išsimokslinimas (4,54 balo). Moterims svarbiau nei vyrams turtinė padėtis (3,94 balo). Vyrų nuomone, labai svarbūs veiksniai, atspindintys socialinį ekonominį statusą, yra išsimokslinimas (4,39 balo), uždarbis (4,31 balo). Vyrams svarbesni: karjera, kaip svarbus, socialinį ekonominį statusą atspindintis veiksnys (4,26 balo), visuomeninis statusas (4 balai). Toks vyrų veiksmų



1 pav. Socialinį ekonominį statusą lemiantys veiksniai balais

vertinimas gali būti aiškinamas tradiciniu lyčių vaidmenų skirstymu, kai vyrai buvo atsakingi už šeimos materialinę gerovę ir naudą. Moterims visuomeninė veikla yra savirealizacijos sfera – ego išraiška, todėl jos sieja socialinį ekonominį statusą lemiančius veiksnius su (išsimokslinimu ir uždarbiu) priemonėmis išsikvoti statusą visuomenėje.

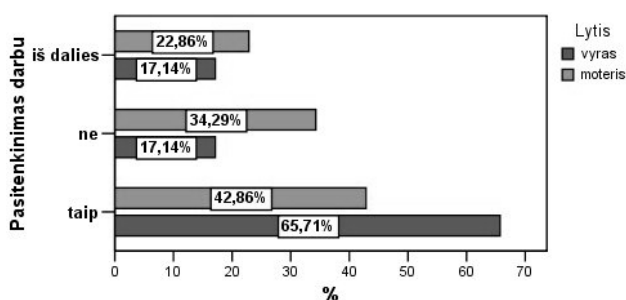
Svarbu buvo paklausti, kokios paskatos ir veiksniai skatina respondentus dirbti. 2 paveiksle pateikiami duomenys apie tai, dėl kokių priežasčių, respondentų nuomone, jie dirba.



2 pav. Kodėl Jūs dirbate?

Daugumai respondentų yra svarbu užtikrinti savo ateitį 41,7%. Tokiam vertinimui gali turėti įtakos respondentų amžius. Dauguma respondentų yra 20–25 metų (39,7%). Taip pat respondentams „labai svarbu“ išraiškos galimybė (28,6%) ir savo egzistencijos užtikrinimas (18,6%). Tarp respondentų vyrų išsiskyrė noras save realizuoti (37,1%), o tarp respondenčių moterų – siekis užtikrinti savo ateitį (48,6%). Tai galima paaiškinti profesine segregacija darbo rinkoje, moteriškais ir vyriškais darbais, sunkumais, su kuriais moterys susiduria darbo rinkoje.

3 paveiksle pateikiami duomenys apie respondentų pasitenkinimą darbu.

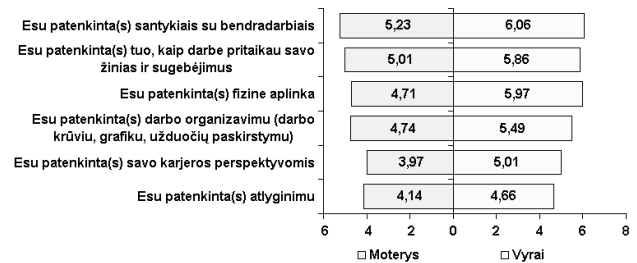


3 pav. Pasitenkinimas darbu pagal lytį

Dauguma respondentų teigė esantys patenkinti darbu organizacijoje, kurioje jie dirba: vyrai – 65,7%, moterys – 42,9%. Nepatenkinti darbu organizacijoje, kurioje jie dirba: moterų daugiau – 34,3%, vyrų – 17,1%. Taip pat daugiau moterų nei vyrų teigė patenkintos darbu organizacijoje „iš dalies“ – 22,9%, vyrų – 17,1%. Tai gali būti susiję su nelygia moterų ir vyrų padėtimi ne tik organizacijoje, bet ir, kaip teigia dauguma mokslininkų, analizuojančių užimtumo problemas, su nelygio-

mis galimybėmis ir kliūtimis, su kuriomis susiduria moterys, darbo rinkoje.

4 paveiksle pateikiami duomenys apie respondentų poziciją organizacijoje, kurioje jie dirba.

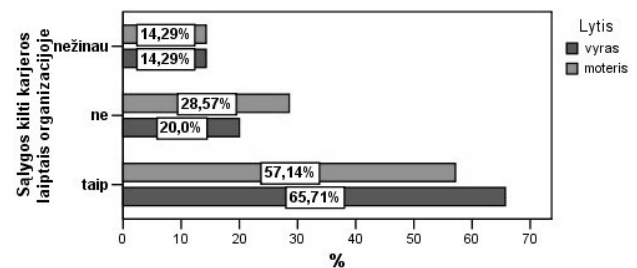


4 pav. Savo organizacijoje aš...

Organizacijoje, kurioje dirba, respondentai labiausiai patenkinti santykiais su bendradarbiais. Daugiau vyrų nei moterų yra patenkinti santykiais su bendradarbiais (vertinimo vidurkis 6,06 balo), moterų – 5,23 balo. Taip pat dauguma respondentų pažymi, kad savo organizacijoje yra patenkinti žinių ir sugebėjimų pritaikymu. Dauguma patenkintų respondentų yra vyrai (vertinimo vidurkis 5,86 balo), moterų – 5,01 balo. Organizacijoje, kurioje jie dirba, vyrai yra labiau nei moterys patenkinti fizine aplinka (vertinimo vidurkis 5,97 balo), moterų – 4,71 balo. Tarp vyrų yra daugiau patenkintų darbo organizavimu (vertinimo vidurkis 5,49 balo), mažiau vyrų yra patenkintų gaunamu atlyginimu (4,66 balo). Nemažas skirtumas tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo karjeros perspektyvomis vertinimo: vyrų vertinimo vidurkis – 5,01, moterų – 3,97 balo.

Palyginus moterų ir vyrų savo pozicijos organizacijoje vertinimą, pastebimas gerokai mažesnis moterų pasitenkinimas savo pozicija organizacijoje nei vyrų. Galima manyti, kad tokią moterų padėtį organizacijoje sąlygoja nelygios galimybės darbo rinkoje, vertikali ir horizontali segmentacija.

Taip pat respondentų buvo klausama, ar jų organizacijoje yra sąlygos kilti karjeros laiptais. 5 paveiksle pateikiami duomenys apie, respondentų nuomone, galimybes siekti karjeros jų organizacijoje.

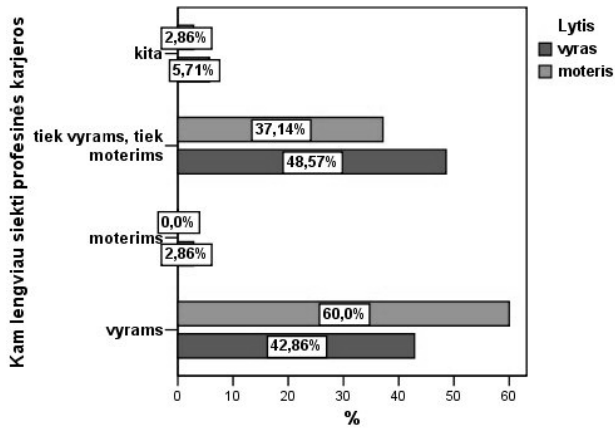


5 pav. Sąlygos kilti karjeros laiptais organizacijoje pagal lytį

61,4% respondentų mano, kad jų organizacijoje yra sąlygos kilti karjeros laiptais: 65,7% manančių vyrų ir 57,1% moterų. Palyginus rezultatus matyti, kad vyrai savo karjeros perspektyvas vertina palankiau nei moterys. Daugiau moterų nei vyrų mano, kad jų organizacijoje nėra sąlygų kilti karjeros laiptais: 28,6% moterų ir

20% vyrų, 14,3% vyrų ir moterų nežino, ar jų organizacijoje yra sąlygos kilti karjeros laiptais.

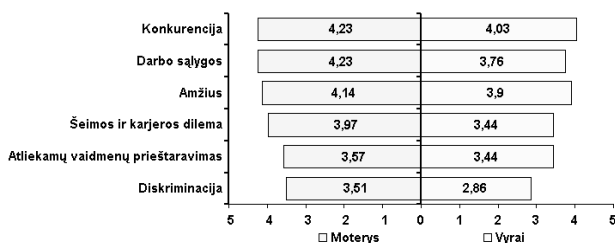
Norint išsiaiškinti karjeros galimybių vertinimą respondentų buvo paprašyta atsakyti į klausimą, kam, jų nuomone, lengviau pasiekti profesinę karjerą. 6 paveiksle pateikiami duomenys apie respondentų karjeros galimybių vertinimą.



6 pav. Kam lengviau siekti profesinės karjeros lyties atžvilgiu?

Daugumos respondentų nuomone, vyrams yra lengviau nei moterims siekti karjeros. Taip manančių yra 60% moterų ir 42,8% vyrų. Taip pat daugiau respondentų, manančių, kad tiek vyrams, tiek moterims yra vienodos galimybės siekti karjeros: vyrų – 48,5%, moterų – 37,1%.

Tokie duomenys patvirtina teorinėje dalyje išsakytas mintis apie nelygią moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, vaidmenų konfliktus, kuriuos patiria moterys derindamos šeimos ir darbo interesus, stresą, diskriminaciją ir t. t. bei gali paaiškinti, kodėl santykinai daugiau moterų yra nepatenkintos darbu organizacijoje, užimama pozicija organizacijoje ir karjeros sąlygomis organizacijoje. Respondentų buvo klausama, su kokiomis, jų nuomone, kliūtimis žmogus gali susidurti profesinės karjeros kelyje jį priimant į darbą, darbe ir atleidžiant iš darbo. Reikėjo įvertinti kliūtis nuo 1 iki 5. 1 – „visiškai nesvarbu“, 5 – „labai svarbu“. 7 paveiksle parodytas respondentų kliūčių juos priimant į darbą vertinimas.



7 pav. Respondentų nuomonė apie žmogaus profesinės karjeros kelyje pasitaikančias kliūtis priimant į darbą

Respondentai mano, kad svarbiausia kliūtis įsidarbinant yra konkurencija. Taip manančių daugiau yra moterų (vertinimo vidurkis 4,23 balo), vyrų – 4,03 balo.

Tai galima paaiškinti užimtumo problema Lietuvoje, mažais atlyginimais. Taip pat dauguma respondentų mano, kad konkurencija yra pagrindinė kliūtis siekiant karjeros, dirbant organizacijose ir esant atleidžiamam iš pareigų, darbo.

Kaip svarbias kliūtis respondentės moterys išskyrė darbo sąlygas (vertinimo vidurkis 4,23 balo), amžių (4,14 balo), šeimos ir karjeros dilemą (3,97 balo), atliekamų vaidmenų prieštaravimą (3,57 balo), diskriminaciją (3,51 balo). Rezultatai rodo, kad daugiau moterų nei vyrų visas pateiktas kliūtis įvertino kaip svarbesnes priimant į darbą, vadinas, moterys įsidarbindamos susiduria su daugiau kliūčių nei vyrai.

IŠVADOS

1. Po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo pasikeitusi politinė sistema pakeitė ir ekonominę situaciją šalyje, kartu keitėsi ir darbo rinkos sistema. Perėjus nuo planinio ūkio prie rinkos ekonomikos šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų „persilieėjimas“ iš valstybinio į privatų sektorių. Didesnę pusę valstybinio sektoriaus sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni yra vyrai. Taip pat galima pastebėti, kad Lietuvos darbo rinkai būdinga vertikali ir horizontali profesinė segregacija.

2. Moterų padėtis darbo rinkoje po Nepriklausomybės atkūrimo tapo kur kas nepalankesnė nei vyrų – užimtumo sumažėjimas, moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai. Taip pat pastebimas moterų diskriminavimas įėjimo į darbo rinką pirmoje fazėje dėl lyties ir amžiaus, o tai lemia „skurdo feminizacijos“ atsiradimą šalyje. Kaip parodė tyrimo rezultatai, moterys turi mažesnes profesinės karjeros galimybes, jos susiduria su Lietuvos darbo rinkai būdingu reiškiniu – vadinamosiomis „stiklinėmis lubomis“.

3. Darbas – žmogaus savirealizacijos sfera. Daugeliui žmonių darbas yra priimtinas veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę, tenkinantis beveik visus žmogaus poreikius – fiziologinius, saugumo, socialinius, ego ir saviaktualizacijos, pasiekimo ir jėgos ir kitus. Darbo procese pasireiškia darbo rinkos segmentacija, kuri apriboja darbo jėgos mobilumą. Išskiriami tokie darbo rinkos segmentavimo kriterijai: demografiniai, geografiniai, socialiniai ekonominiai. Moterys ir vyrai turi vienodą prigimtą darbo motyvą, tačiau jų pasirinkimai skiriasi dėl skirtingos patirties ir nevienodų socialinių struktūrinių galimybių. Tyrimo duomenys rodo, kad moterys mažiau nei vyrai yra patenkintos darbu organizacijoje bei užimama pozicija organizacijoje (santykiais su bendradarbiais, žinių pritaikymu, fizine aplinka, darbo krūviu, karjeros perspektyvomis ir atlyginimu). Moterims sunkiau pasiekti karjerą: tyrime dalyvavusios moterys karjeros kelyje pasitaikančias kliūtis įvertino kaip svarbesnes nei vyrai: galima teigti, kad moterys dažniau nei vyrai jaučia konkurenciją įsidarbinant, darbe ir atleidžiant iš darbo. Konkurenciją kaip pagrindinį veiksnį, trukdantį siekti karjeros darbe ir atleidžiant iš darbo, taip pat

daugiau nurodė moterų nei vyrų. Palyginus moterų ir vyrų vertinimus, matyti, kad kliūtys, trukdančios siekti karjeros vyrams ir moterims yra skirtingos.

Apžvelgę tyrimo rezultatus galime teigti, kad moterys karjeros kelyje susiduria su daugiau kliūčių, jų karjeros kelyje daugiau chaotiškumo ir nenusipėjamumo. Jų pozicija darbo rinkoje yra nepalankesnė, palyginus su vyrų pozicija.

Tyrimo metu išsikelta hipotezė, kad požiūris į lyčių vaidmenis mūsų visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje, pasitvirtino.

Gauta 2006 10 29

Parengta 2006 11 30

Literatūra

1. Broom, L. 1992. *Sociologija. Esminiai tekstai ir pavyzdžiai*. Kaunas: Littera.
2. Čiužas, A. 2003. „Požiūrio į darbą kitimas“, *Filosofija. Sociologija* 4.
3. Degutienė, I. 2000. „Moterys darbo rinkoje, užimtumas“, *Lietuvos moterys amžių sandūroje*. Vilnius: Spindulys.
4. Kanopienė, V. 1998. *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilnius: BSPB.
5. Kanopienė, V. 1999. „Moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje“, *Feminizmas. Visuomenė. Kultūra*. Vilnius.
6. *Lietuvos gyventojai 1990–2000 m.* Vilnius, 2002.
7. *Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika*. Vilnius, 1995.
8. Martinkus, B. 1998. „Gyventojų užimtumo ir nedarbo pokyčių tendencijos“, *Ekonomika ir vadyba*. Kaunas.
9. Mitrikas, A. A. 2001. „Moters vaidmens vertinimas Lietuvoje ir Europos šalyse“, *Filosofija. Sociologija* 4.
10. Navickas, V.; Paulavičius K., 1999. *Darbo rinka: Teorija ir valstybės politika*. Vilnius.
11. Palujanskienė, A. 2003. *Darbo ir karjeros psichologija*. Kaunas: LŽUU.
12. Purvaneckas, A.; Purvaneckienė, G. 2001. *Moterys Lietuvos visuomenėje*. Vilnius: Danielius.
13. Rakauskienė, O. G. 2000. „Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą“, *Lietuvos moterys amžių sandūroje*. Vilnius: Spindulys.
14. Trinkūnienė, I.; Trinkūnas, J. 1999. „Patriarchalizo apraiškos Lietuviškoje tradicijoje“, *Moterys: tapatumo paieškos*. Vilnius: Mokslo aidai.
15. Tureikytė, D. 1999. „Lietuvos moterys: subjektyvus padėties visuomenėje vertinimas“, *Moterys: tapatumo paieškos*. Vilnius: Mokslo aidai.
16. Urbanskienė, R.; Gineitienė, Z. 1998. „Moterų Lietuvos rinkoje veiklos apžvalga“, *Sociologija: Praeitis ir dabartis 2 knyga*. Vilnius.
17. Valackienė, A. 2002. „Moterų saviraiška darbo aplinkoje: profesinę karjerą lemiantys veiksniai“, *Tiltai* 1.
18. Valackienė, A. 2003. „Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas“, *Filosofija, Sociologija* 1.
19. Valackienė, A. 2002. „Moterų stresai darbo aplinkoje: jų identifikavimas socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos aspektu“, *Organizacijų vadyba*.
20. Žukauskienė, R.; Šakalytė, J. 2003. *Moterų profesinė karjera*. Vilnius.

Neringa Daukantiene

CHANGES IN LITHUANIAN LABOUR MARKET: THE ASPECTS OF WOMEN'S AND MEN'S POSITION

Summary

Political, economical and social changes in our country started after regaining independence. It had a lot of influence on all strata of society in all spheres of life.

The main aim of the present work was to review the women's and men's position in the labour market by sociological research.

The paper offers a discussion of the influence of the labour market on the women's status in Lithuania and of the reasons for a specific status of women in labour market. The problems such as the discrimination and segregation of women in the labour market are formulated.

In Lithuania, where the features of a patriarchal society are still quite distinct, women are becoming more resolute to join the labour market and in this way realize their professional abilities and skills, to take a more active part in social life, as well as to ensure economic independence for themselves.

Analysis of the equal opportunities in the labour market shows that despite advanced laws assuring equal opportunities and positive changes in society, the problem of women's discrimination at work is rather acute in our country.

Key words: labour market, equal gender opportunities, gender division in labour market, gender roles, discrimination, mobility of carrier, professional carrier