

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

**Vaida ŽALANDAUSKIENĖ**

**LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS:  
TAURAGĖS DARBO RINKOS ATVEJIS**

**Magistro darbas**

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

**Vaida ŽALANDAUSKIENĖ**

**LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS:  
TAURAGĖS DARBO RINKOS ATVEJIS**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)  
Šaka- viešasis administravimas**

**Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:**

**Magistro darbo autorius** .....  
(vardas, pavardė, parašas)

**Vadovas**.....  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

**Recenzentas** .....  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

## **ANOTACIJA**

Vaida Žalandauskienė

### **Lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimas: Tauragės darbo rinkos atvejis**

Magistro darbas

Žmogaus teisės ir rūpinimasis jomis yra tapusios demokratiškos valstybių vidaus politikos prioritetu, tačiau lyčių lygias galimybes iki galo vis dar sunku įgyvendinti ne tik Lietuvoje, bet ir daugelyje kitų šalių.

Siekiant nustatyti lyčių lygių galimybių vystymosi raidą, dabartinę esamą padėtį bei įgyvendinimo darbo rinkoje galimybes, išanalizuoti įvairūs norminiai teisės aktai, mokslinė literatūra, elektroniniai dokumentai, konferencijų medžiaga, periodinė spauda, statistiniai duomenys.

Magistro darbe aptariama Europos Sąjungos ir Lietuvos vykdoma lyčių lygių galimybių politika, išskiriami rodikliai, labiausiai įtakojantys moterų ir vyrų lygybę Lietuvos ir Tauragės darbo rinkose.

Šiame darbe siekiama išsiaiškinti ir pateikti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo užimtumo didinimo srityje Tauragėje strategines gaires. Buvo atliktas tyrimas, remiantis statistinių duomenų analize ir naudojant interviu, kurio metu paaiškėjo, kad Tauragės darbo rinkoje strategijos nelygybės mažinimui arba netaikomos, arba taikomos gana vangiai. Įvertinus gautus rezultatus, galima teigti, kad darbo pradžioje iškelta hipotezė, jog moterų ir vyrų nelygybė Tauragės darbo rinkoje trukdo lygiateisei raidai bei visateisiam moterų ir vyrų dalyvavimui veikloje ir atitinkamam atlygiui už ją gavimui, pasitvirtino.

## **ABSTRACT**

Vaida Žalandauskienė

### **Gender mainstreaming strategy: labour market situation in the town of Taurage**

Master Thesis

Human rights and caring for them has become a democratic domestic policy priority, but in regard to gender equality is still difficult to implement, not only in Lithuania but also in many other countries.

In order to establish gender equality developments in the current situation and the implementation of labour market opportunities, it is necessary to analyse a series of normative acts, the scientific literature, documents, conference proceedings, periodicals and statistical data.

The master thesis deals with the European Union and Lithuanian conducted gender equality policy released figures, which most affect women and men in Lithuania and the Taurage labour markets.

This work aims to clarify and to provide women and men equal opportunities for employment in the implementation of the strategic guidelines for Taurage. It is a study based on statistical analysis and the use of interviews, which indicated that the labour market strategy of Taurage is not working effectively or is making rather slow progress. From the evaluation of the results, it can be argued as an opening proposition that inequality between men and women in the labour market of Taurage prevents equitable development and the full participation of women in the work place will not occur until appropriate measure have been enacted.

**Key words:** gender mainstreaming, equal opportunities, labour market, equality strategy.

## TURINYS

IVADAS .....	10
1. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO STRATEGIJOS KONCEPCIJA.....	13
1.1. Strateginio valdymo samprata.....	14
1.1.1. Strateginio valdymo mokslo raida ir pagrindinės sąvokos.....	15
1.1.2. Strateginio valdymo proceso analizė .....	17
1.1.3. Strategijų formavimas ir taikymas .....	19
1.1.4. Strategijos planavimo modeliai .....	21
1.2. Europos Sąjungos lyčių lygybės politika.....	24
1.2.1. Lyčių lygių galimybių aspekto integravimo strategija.....	27
1.2.2. Lisabonos strategija.....	31
1.2.3. Europos užimtumo strategija .....	32
1.2.4. Europos Tarybos nauja socialinės sanglaudos strategija .....	34
1.3. Lyčių lygių galimybių teisės aktų raida Lietuvoje .....	37
1.4. Teisinis lyčių lygybės reglamentas.....	39
2. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ASPEKTO ĮGYVENDINIMAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE	44
2.1. Ministerijos.....	44
2.2. Savivaldybės.....	49
2.3. Darbo birža.....	51
2.4. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba .....	52
3. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ASPEKTO ĮGYVENDINIMO LIETUVOS DARBO RINKOJE	
ANALIZĖ .....	56
3.1. Darbo rinkos Lietuvoje situacijos analizė.....	56
3.1.1. Moterų ir vyrų užimtumo rodikliai Lietuvoje.....	58
3.1.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai .....	60
3.1.3. Socialinės kultūrinės padėties įtaka darbo rinkai.....	65
3.1.4. Lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo pavyzdys.....	68
3.1.5. Lygybės rodiklių apibendrinimas .....	71
3.2. Tauragės darbo rinkos analizė.....	72
3.2.1. Demografinių procesų ir kultūrinių rodiklių įvertinimas .....	73
3.2.2. Tauragės ekonominės socialinės būklės analizė.....	77
3.2.3. Lyginamoji Tauragės ir Lietuvos rodiklių analizė.....	80
3.3. Viešųjų institucijų ir nevyriausybinų organizacijų vaidmuo įgyvendinant lyčių lygybės	
klausimus Tauragės darbo rinkoje.....	81
3.4. SSGG analizė lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimo kontekste.....	85
4. MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS TAURAGĖS DARBO	
RINKOJE: ANALIZĖ IR TOBULINIMAS.....	86
4.1. Metodologinis tyrimo pagrindimas .....	86
4.2. Interviu su ekspertais rezultatų analizė .....	88
4.3. Lyčių lygybės integravimo įgyvendinimo Tauragėje strateginės gairės .....	90
IŠVADOS .....	95
REKOMENDACIJOS .....	96
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	98
NORMINIAI TEISĖS AKTAI .....	103
PRIEDAI.....	105

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Strateginio valdymo ir planavimo skirtumai verslo organizacijose ir viešojo administravimo institucijose .....	19
2 lentelė. Teisės aktų, reglamentuojančių lyčių lygybę, raida Lietuvoje .....	37
3 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal mokslo laipsnius ir pedagoginius vardus .....	57
4 lentelė. Bedarbiai (tūkst.) Lietuvoje pagal lytį ir metus .....	59
5 lentelė. Užimtumo ir nedarbo lygis Lietuvoje 2005-2009 metais .....	59
6 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius. Litais .....	62
7 lentelė. Atsakomybės ir buities darbų pasiskirstymas Lietuvos šeimose pagal vyrų ir moterų nuomonę .....	65
8 lentelė. Gyventojų kaita Tauragės apskrityje .....	74
9 lentelė. Gyventojų vidaus ir tarptautinė migracija .....	75
10 lentelė. Tiesioginės užsienio investicijos 2002 – 2009 metais .....	77
11 lentelė. Įregistruotų ir išregistruotų įmonių skaičius Tauragės r. savivaldybėje .....	77
12 lentelė. Bedarbių, registruotų Tauragės TDB 2011-04-01 analizė .....	79
13 lentelė. SSGG analizės suvestinė .....	85

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Strateginio valdymo schema .....	18
2 pav. Strateginio valdymo ir viešojo administravimo santykis .....	20
3 pav. Nustatytinės strateginio planavimo metodologijos schema .....	22
4 pav. Plėtotinės strateginio planavimo metodologijos schema .....	23
5 pav. Pagrindinės ES lygybę reglamentuojančios strategijos .....	27
6 pav. Savivaldybių institucijų įtaka skatinanti lygybę .....	50
7 pav. Skundų ir kontrolieriaus iniciatyva 1999–2009 m. atliktų tyrimų skaičiaus palyginimas ....	54
8 pav. Aukštąjį išsilavinimą Lietuvoje turintys vyrai ir moterys .....	62
9 pav. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal lytį Lietuvoje .....	63
10 pav. Skurdo rizikos lygis pagal namų ūkio tipus 2009 m. ....	67
11 pav. Bedarbių skaičiaus dinamika 2009 m., 2010 m. ....	73
12 pav. Tauragės r. savivaldybės gyventojai (tūkst.) pagal lytį 2009 m. ....	74
13 pav. Gyventojų pasiskirstymas Tauragės rajono savivaldybėje pagal amžiaus grupes .....	75
14 pav. Nuomonės, kad kai kurie darbai labiau tinka vyrams, o kai kurie – moterims pasiskirstymas pagal apskritis .....	76
15 pav. Bedarbių skaičiaus dinamika pagal lytį .....	78
16 pav. Viešųjų institucijų bendradarbiavimo, siekiant LLG įgyvendinimo, schema .....	92
17 pav. Institucijų LLG strateginių tikslų struktūrizavimo schema .....	93
18 pav. Lyčių lygių galimybių įgyvendinimo modelis .....	94

## PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

**Darbo rinka** – siaurąja prasme, reiškia vietą, kurioje perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Paulavičius, 2002). Išsamesnį ir tikslesnį „darbo rinkos“ apibrėžimą pateikia Damidavičius ir Pocius (1998): - tai „darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina - darbo užmokestis“. Aidukaitė (1993) teigia, kad anksčiau terminas „rinka“ įvardindavo tam tikrą vietovę, kurioje perkamos ir parduodamos prekės. Šiuo metu rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu bei konkurencijai atsirasti.

**Diskriminacija** – Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme apibūdinama, kaip nevienodas asmenų ar jų grupių vertinimas rasės, lyties, lytinės orientacijos ar socialinio statuso pagrindu (Žin., 2003, Nr.114-5115). Bagdono, Lazutkos ir kt. (2007) mokslininkų siūlymu, diskriminacija apibrėžiama, kaip asmenų ar jų grupių skirtingas vertinimas ir sprendimų priėmimas jų atžvilgiu, remiantis išankstinėmis nuostatomis, kliuvinių turėti lygias galimybes nešalinimas.

**Lyčių aspekto integravimo strategija** - tai politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas, tokiu būdu, kad lyčių lygybės perspektyva būtų inkorporuota į visas politikos sritis, visus lygmenis, visuose etapuose, visų veikėjų, paprastai dalyvaujančių politinėje veikloje (Lyčių integravimo strategija, 2009).

**Lyčių lygybė** nusako principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesukelia skirtingų padarinių, kurie stiprina nelygybę (European Handbook, 2007)

**Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų ar kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų (Žin., 2003, Nr.114-5115).

**Regionas** – LR Regioninės plėtros įstatyme (Žin., 2002, Nr.123-5558) regionas apibūdinamas kaip vientisa valstybės teritorijos dalis, kurioje įgyvendinama nacionalinė regioninė politika. Išsamesnę sąvoką pateikia D. Burneika, A. Bagočiūtė (2002), apibrėždami jį kaip istoriškai susiformavusį individualų ir unikalų kompleksinį darinį, susidariusį sąveikaujant gamtinėms ir socialinėms sistemoms, apibrėžtą sutartinėmis integruotomis ribomis.



**Strategija** – sprendimų visuma, apibrėžianti organizacijos svarbiausius ateities tikslus ir veiksmus bei priemones tiems tikslams pasiekti (Vasiliauskas, 2007). Kiek kitokią sampratą buvo pateikęs Andrews (1969) strategiją apibrėždamas kaip organizacijos tikslus ir uždavinius bei pagrindinių planų ir politikos, kaip šių tikslų pasiekti, visumą. Palubinsko (1997) teigimu – tai planas organizacijos pasirinktiems tikslams pasiekti.

**Strateginis valdymas** yra nuolatinis, dinaminis ir nuoseklus procesas, kuriuo remdamasi organizacija laiku prisitaiko prie išorinės aplinkos pokyčių ir efektyviau išnaudoja savo turimą potencialą (Vasiliauskas, 2007).

**Žmogiškieji ištekliai** - šalies darbo ištekliai, gyventojų darbo jėgos galios, lemiančios sukuriamos visuminio produkto pridėtinės vertės apimtis ir našumą (Bagdanavičius, 2005). Ruškaus (2004) teigimu dažniausiai naudojamas toks apibrėžimas: žmogiškieji ištekliai tai yra darbuotojų, gyventojų produktyvumą užtikrinančių kompetencijų, įgūdžių, nuostatų, gebėjimų visuma. Turimas galvoje žmonių intelektualinis ir kūrybinis potencialas, verslumo, inovatyvumo, komunikabilumo gebėjimai, profesinė patirtis ir įgūdžiai, darbo jėgos lankstumas, socialinė integracija ir t.t.

## IVADAS

### **Tyrimo aktualumas ir problematika**

**Teorinis aspektas.** Lietuvoje vyrų ir moterų padėtį darbo rinkoje ir šeimoje nagrinėjo įvairių mokslo šakų mokslininkai (sociologai, psichologai, ekonomistai ir kt.). Subjektyvų moterų padėties vertinimą visuomenėje analizuoja Mitrikas (2001) ir Tureikytė (1999); Daukantienė (2006) tiria darbo rinkos pokyčius; moterų indėlį, kuriant bendrąjį vidaus produktą ir vystant šalies ekonomiką, pristato Rakauskienė (2000, 2006, 2007); Kanopienė (1998) – socialinę ir profesinę Lietuvos moterų mobilumą, diskriminacijos darbo rinkoje formas; Taljūnaitė (2001) analizuoja socialinės atskirties grupes; Grybaitė (2006) – moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus; Purvaneckas ir Purvaneckienė (2001) – darbo rinkos segmentaciją pagal lytį.

Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje (2009) Lietuva įvardijama kaip šalis, kurios įstatymuose puikiai įtvirtintas lygių galimybių ir žmogaus teisių įgyvendinimas. Tačiau vien gerų įstatymų nepakanka. Dažnai kyla problemų juos tinkamai įgyvendinant. Greta neabejotinų pasiekimų galima išvelgti, valstybės pažangos lygių galimybių (o ypač lyčių lygybės) srityje sulėtėjimą. 2008 m. Pasaulio ekonomikos forumo Lietuvai suteikta 23 vieta pasaulyje, kai tuo tarpu metais anksčiau - 14 vieta ir pripažinimas, kad lyčių lygybės srityje padaryta didelė pažanga.

**Praktinis aspektas.** Žmogaus teisės – viena populiariausių šiuolaikinės pasaulio bendruomenės temų. Rūpinimasis žmogaus teisėmis yra tapęs demokratinių valstybių vidaus politikos prioritetu. Lietuvos Respublikos įstatymuose skelbiama, jog draudžiama varžyti teises ar teikti privilegijas žmogui dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Juose išdėstytos nuostatos atitinka tarptautinių dokumentų reikalavimus, nustatančius būtinybę saugoti ir gerbti žmogų, jo garbę ir orumą bei apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos, tačiau praktinis šių nuostatų įgyvendinimas tampa dažna problema.

Moterų ir vyrų lygias galimybes iki galo sunku įgyvendinti ne tik Lietuvoje, bet ir daugelyje kitų šalių. Vis dar pastebimas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas bei stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, bei pačių moterų baimė, dėl šeimos ir darbo suderinamumo, trukdanti moterims integruotis į darbo rinką.

Pagrindinė **problema**, paskatinusi analizuoti šią temą yra tai, kad kasdieniniame gyvenime moterų nedarbas, socialinis vienišų motinų nesaugumas, diskriminacija darbe, prastos galimybių derinti šeimos ir profesinį gyvenimą, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai daro moteris ekonomiškai pažeidžiamas, o tai **aktualu**, dėl neigiamo poveikio šalies demografijai ir darbo jėgos reprodukcijai.

### **Problemos sprendimo projektas**

Darbe, sprendžiant problemą, yra ieškoma atsakymo į tokius svarbiausius tyrimo klausimus:

- Kaip teoriškai ir praktiškai identifikuoti moterų ir vyrų lygių galimybių kitimo tendencijas Lietuvoje ir Europos Sąjungos vykdomą politiką?
- Kokie veiksniai įtakoja vyrų ir moterų galimybes Tauragės darbo rinkoje?
- Kaip galima patobulinti lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimą Tauragėje, kad padidinti darbo rinkos našumą?

Darbo tyrimo **objektas** – lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimas.

Darbo tyrimo **dalykas** - lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimas Tauragės darbo rinkoje.

Baigiamojo darbo **tikslas** – išanalizuoti lyčių lygių galimybių integravimo strategiją Tauragės darbo rinkoje.

Tikslui pasiekti išskelti šie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti strateginį valdymą lyčių lygių galimybių integravimo kontekste teoriniu aspektu;
2. Ištirti ES ir Lietuvoje vykdomą lyčių lygybės politiką;
3. Atlikti lyčių lygių galimybių įgyvendinimo Lietuvos ir Tauragės darbo rinkoje analizę;
4. Parengti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo užimtumo didinimo srityje Tauragėje strategijos tobulinimo gaires.

**Hipotezė.** Moterų ir vyrų nelygybė darbo rinkoje trukdo lygiateisei raidai bei visateisiam moterų ir vyrų dalyvavimui veikloje ir atitinkamam atlygiui už ją gavimui.

Siekiant efektyviai išanalizuoti darbo temą bei atsakyti į išskeltus klausimus, pasirinkti tokie baigiamojo **tyrimo metodai**:

- Mokslinės literatūros analizė, sisteminimas ir apibendrinimas. Išanalizavus lietuvių ir užsienio autorių mokslinę literatūrą, atskleidžiama pasirinkta tema ir jos aktualumas, pateikiamos apibendrintos išvados.
- Abstrakcija – nustatomi esminiai veiksniai, įtakoiantys vyrų ir moterų nelygybę darbo rinkoje.
- Statistinė analizė - statistikos duomenų, sociologinių apklausų bei tyrimų rezultatų analizė bei interpretacija.
- Indukcija – iš atskirų faktų padarytas apibendrinimas.
- Struktūrizuotas ekspertinis interviu.
- Apibendrinimas - suformuotos bendros darbo išvados ir rekomendacijos.

**Teorinis ir praktinis rezultatų reikšmingumas.** Lyčių lygių galimybių integravimo strategija Europos Sąjungoje nėra naujas reiškinys: įvairūs teisiniai aktai, strategijos, programos ir priemonės rodo jos įgyvendinimo reikšmingumą. Lietuvoje lyčių lygybės klausimo sprendimas

integruotas įvairiuose valstybės viešojo valdymo lygmenyse. Tyrimu konkretnami lyčių lygybės srityje žinomi teoriniai duomenys.

Atlikta tyrimo analizė gali būti panaudota Tauragės savivaldybės ir teritorinės darbo biržos veiklos gerinimui, siekiant tobulinti lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimą Tauragės darbo rinkoje. Tyrimo metu nustatytas visuomenės požiūris į moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje parodo strategijos tobulinimo poreikį ir būtinumą.

**Darbo struktūra.** Pirmajame magistrinio darbo skyriuje analizuojami teoriniai strateginio valdymo aspektai, mokslo raidos kitimo tendencijos, Europos Sąjungos taikomos strategijos ir Lietuvos teisės aktų raida, siekiant lyčių lygybės.

Antrasis darbo skyrius yra skirtas Lietuvoje veikiančių viešųjų institucijų vykdomos lyčių lygybės politikos analizei. Aptariama kokias programas kuria, kaip veikia ir kokių rezultatų yra pasiekta lygybės srityje.

Trečiajame darbo skyriuje analizuojamas lyčių lygių galimybių įgyvendinimas Lietuvos ir Tauragės darbo rinkoje statistinių duomenų analizės pagalba. Nagrinėjamos moterų ir vyrų nedarbo Tauragėje problemos bei diskriminacijos apraiškos.

Ketvirtajame skyriuje pristatomas, pagal pasirinktą metodologiją, atliktas ekspertų interviu bei pateikiamos lyčių integravimo įgyvendinimo Tauragėje užimtumo didinimo strateginės gairės.

Išvados yra pateikiamas viso darbo apibendrinimas. Suformuluoti siūlymai atitinkamoms viešųjų institucijų funkcijoms gerinti.

**Naudota literatūra:** siekiant tinkamai išnagrinėti iškeltus uždavinius - naudojama, analizuojama įvairi informacija: norminiai teisės aktai, mokslinė literatūra, elektroniniai dokumentai, konferencijų medžiaga, periodinė spauda, statistiniai duomenys, viešųjų institucijų ataskaitos.

## 1. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO STRATEGIJOS KONCEPCIJA

Lyčių aspekto integravimo strategija - tai politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas, tokiu būdu, kad lyčių lygybės perspektyva būtų inkorporuota į visas politikos sritis, visus lygmenis, visuose etapuose, visų veikėjų, paprastai dalyvaujančių politinėje veikloje (Valstybinė LG programa, 2005).

Pradedant nuo Atėnų demokratinių tradicijų, galima paminėti, kad politinės teisės būdavo nesuteikiamos tik vergams, moterims ir vaikams. Aristotelio filosofijoje, teologijoje ir politinėje mintyje įsigalėjo supratimas apie vyro pranašumą ir jo teisę apibūdinti, turėti, suteikti teises. Ši intelektualinė tradicija, daranti moterį pavaldžią vyrui, iki šiol daro poveikį europinės kultūros atstovų mentalitetui (Žvinklienė, 2009).

Anglijoje apie 1830 metus pradėti organizuoti pirmieji moterų judėjimai, siekiantys iškovoti moterims lygias teises su vyrais (teisę į nuosavybę, teisę užimti valstybines pareigas, balsavimo teisę), Prancūzijoje nuo revoliucijos laikų (1789-1799) žmonių sąmonę veikia revoliucinis šūkis – *laisvė, lygybė, brolybė*, kurį vis dar galima pamatyti virš bažnyčių paradinių durų (Žvinklienė, 2009). Kalbant apie Tarybų Rusijos teritoriją, galima paminėti knygą „Rusijos moterų judėjimas: Moterų judėjimas ir feminizmas (1850-1920)“ (Puškariova, 2002), kurioje trumai aptariamas marksisčių teoretikų siekis įkurti Moterų skyrius (departamentus) ir vadovauti jiems (vėliau Stalinas juos panaikino). Einborn (1993) teigimu „būtina ir pakankama sąlyga moterų emancipacijai buvo jų dalyvavimas visuomeninėje gamyboje ir iš to išplaukiančia prielaida, ekonominė nepriklausomybė nuo vyrų“.

Vakarų visuomenėje dalis moterų net laikė esamą tvarką priimtina ir nekvestionuojama. Europoje buvo moterų kovojančių prieš pačių moterų rinkimų teisės įvedimą, kadangi politiką traktavo kaip kažką „nešvaraus“, nuo ko jos turi laikytis atokiau (Steiner, 1995).

Pokario metais liberalios idėjos apie viešojo sektoriaus tikslus buvo grindžiamos įsitikinimu, jog valstybės paskirtis – tvarkyti „viešąją sritį“ ir spręsti tas socialinio ir ekonominio gyvenimo problemas, kurių jau nepajėgia spręsti rinka (Parsons, 2001).

1985 metais, po trečiosios Jungtinių Tautų pasaulinės moterų konferencijos, lyčių aspekto integravimo strategija buvo aptarta tarptautiniuose dokumentuose, kuri buvo pateikta kaip priemonė skatinti moterų vaidmens vystymąsi bei moterų vertybių integravimą ir raidą (Lyčių integravimo strategija, 2009).

Lietuvoje pirmieji moterų judėjimai pastebėti tarpukario laikais, tačiau moterų kova už teises ir feminizmas buvo apibūdinami kaip anarchizmas. Vietoj uždraustų moterų organizacijų buvo leista steigti Moterų departamentus. Vienas toks departamentas LKP buvo įsteigtas 1945 m., sukurtos moterų tarybos, kurių tikslas buvo lygiateisiškumo idėjos skleidimas tarp moterų (Jurėnienė, 2009).

XX a. pabaigoje globalinis moterų aktyvumas sudarė prielaidas lyčių lygybės integravimui į visus Europos Sąjungos viešosios politikos lygmenis, taip siekiant išplėsti lyčių problemų socialinį ir politinį matomumą bei keisti esamą lyčių tvarką reformos būdu. Dėl aktyvaus moterų judėjimo pasaulio bendruomenė buvo priversta iš naujo persvarstyti lyčių santykių, lyčių ir lytiškumo skirtumus, skirtingas vyrų ir moterų patirtis, jų mąstymą bei savęs suvokimo būdus. Buvo suvokta, kad sulyginti vyrų ir moterų teises nepakanka, nes lygių teisių užtikrinimas negarantuoja realios lyčių lygybės, o kaip tik priešingai, tik dar labiau sustiprina normatyvinius lyčių režimus ir kovą tarp lyčių (Reingardienė, 2004).

1995 m. Pekine vykusio Jungtinių Tautų ketvirtojo pasaulinio moterų suvažiavimo metu pradėta kalbėti apie lyčių aspekto integravimo strategiją – naujos sampratos ir metodo poreikį. Vienas iš pagrindinių strategijos privalumų – tai ES politinių struktūrų išsipareigojimas šiam judėjimui. Siekiama atskleisti lyčių nelygybės priežastis, švelninti jos pasekmes, griauti tradicines vyrus ir moteris engiančias struktūras. Strategija siūlo konkrečius politinius bei administracinius instrumentus, metodologinį priėjimą prie lyčių santykių srities. Istoriniai sociokultūriniai, instituciniai, ideologiniai ir politiniai veiksniai kiekvienoje šalyje sukūrė istoriškai savitą lyties ir valstybės, rinkos, šeimos kontrakto tipą, kurio sąlygos atsispindi nacionalinėse lyčių lygybės ar nelygybės sampratos ir politinėse ambicijose keisti esamo kontrakto sąlygas (Europos LL strategija, 2009).

Tame pačiame moterų suvažiavime konferencijos metu lyčių aspekto integravimo strategija buvo apibrėžta Veiksmų programoje, kuri buvo priimta šioje konferencijoje. Skatinama lyčių aspekto integravimo politika, siekiama įtraukti Vyriausybes ir kitas struktūras, skatinti aktyvią ir matomą lyčių integravimo į visas veiklos sritis ir programas politiką, kad būtų atliekamos analizės, kaip tai paveiks moteris ir vyrus. Veiksmų programoje netgi nebuvo pateikta nuorodų kaip parengti ir įgyvendinti šią politiką, daugelis šalių, vadovaudamosi Veiksmų programa parengė nacionalinius lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo veiksmų planus (Lyčių integravimo strategija, 2009).

*Galima teigti, kad nuo pirmųjų bandymų moterų organizaciniai judėjimai buvo slopinami, tačiau lyčių aspekto integravimo strategija paskatino ES valstybes nares peržiūrėti savo politines nuostatas lyčių lygių galimybių klausimu, socialinės gerovės sistemas ir jų siūlomas įgyvendinimo priemones, jei reikia, koreguoti institucinių struktūrų organizavimo mechanizmus.*

### 1.1. Strateginio valdymo samprata

Strateginio valdymo, kaip mokslo, pradžia galima laikyti 7-ojo dešimtmečio pirmąją pusę. Tai vienas jauniausių mokslų vadybos srityje, tačiau ir iki tol įmonės kūrė ir įgyvendino

savo veiklos strategijas. Strateginio valdymo sąvoka pradėta vartoti 1960 - 1970 metų sandūroje. Strateginio valdymo kaip metodo reikšmė įmonėse sparčiai didėja, tai lemia strateginio valdymo elementai. Strategiškai valdoma įmonė gali greit reaguoti į rinkos planus.

Strategijos sąvoka, pagal apibrėžimą pateikiamą tarptautinių žodžių žodyne, kilusi iš graikų kalbos žodžio strategija, reiškiančio meną ar mokslą būti karvedžiu. Šios dienos strategijos samprata gerokai pasikeitusi, tai neatsiejama organizacijos vystymosi dalis. Plačiau apie strategijos sampratą aptariama šiame skyriuje: 1.1.1 dalyje apžvelgiamos pagrindinės strateginio valdymo sąvokos ir mokslo raidos etapai, 1.1.2 skyriuje analizuojami strateginio valdymo proceso elementai, 1.1.3 – strategijų formavimo ir taikymo praktikoje galimybės, 1.1.4 dalyje pateikiami pagrindiniai strateginio planavimo modeliai.

### 1.1.1. Strateginio valdymo mokslo raida ir pagrindinės sąvokos

Išsamiai strategijos terminija analizuojama R. Jucevičiaus (1998) monografijoje. Jo teigimu tikraisiais strateginio valdymo pradininkais laikytini trys fundamentalūs darbai: Chandler „Strategija ir struktūra“ (1962), Ansoff „Korporacijos strategija“ (1965) ir Harvardo universiteto mokslininkų bendra knyga „Biznio politika: tekstas ir atvejai“ (Andrews, 1969).

Chandler (1962) nagrinėjo stambių kompanijų augimą ir valdymą. Jis kreipė dėmesį į tai, kaip valdymo struktūros adaptuojamos prie veiklos sąlygų. Atskleidė vadovų strateginę veiklą. Jis strategiją suprantą kaip organizacijos ilgalaikių tikslų ir uždavinių numatymą, veiksmų ir ilgalaikių tikslų parinkimą ir įvykdymą.

Ansoff (1965) savo darbe žymiai plačiau akcentavo bendrąją įmonės strategiją. Gilinosi į strategijos kaip kategorijos esmę. Pagrindiniu tikslu laikė ekonominę naudą, kurią atskyrė nuo balansinės naudos. Didelį dėmesį skyrė strategijos kūrimo procesui.

Ansoff (1965) išskiria 3 pagrindinius tipus:

- masinės gamybos. Apima laikotarpį iki didžiosios ekonomikos depresijos (1930);
- masinės rinkodaros etapas. Epochos pradžia siejama su 1930 m. Rinka tapo pripildyta panašių produktų. Vartotojai pageidauja produktų įvairovės. Įmonė pradėjo kreipti dėmesį į vartotoją;
- poindustrinė epocha. Jau 9 dešimtmetyje į organizaciją žiūrima kaip į atvirą socialinę sistemą.

Harvardo universiteto mokslininkai laikosi nuomonės, kad nuolat besikeičianti aplinka sukuria nuolatos atsirandančias naujas galimybes bei grėsmes, kurias organizacija gali panaudoti arba jų išvengti. Organizacijos stipriųjų ir silpnųjų savybių analizė leidžia nustatyti organizacijos pranašumo šaltinius, o išorinių galimybių ir grėsmių analizė leidžia nustatyti galimus veiklos sėkmės veiksnius. Šis požiūris tarnauja strategijos formavimo procesui.

Be šių autorių didelį indėlį įnešė H. Mintzberg ir M. Porter. Jie išskiria skirtingus teorijų aspektus, tačiau vienas kitą papildo. M.Porter teorijos pagrindas yra konkurencinė strategija. Įmonės konkurencijos pranašumų įgijimo būdai yra per jos veiklą rinkoje (Bartosevičienė, 2009). Mintzberg (1987) akcentuoja tinkamos organizacijos elgsenos savo aplinkoje kūrimą, nagrinėjant veiklos sąlygų kitimo tendencijas.

Vasiliauskas (2007) pateikia Lietuviškąją strategijos terminą, kaip sprendimų visumą, apibrėžiančią svarbiausius organizacijos ateities tikslus ir veiksmus bei priemones tiems tikslams pasiekti.

Strateginis valdymas yra nuolatinis, dinaminis ir nuoseklus procesas, kuriuo remdamasi organizacija laiku prisitaiko prie išorinės aplinkos pokyčių ir efektyviau išnaudoja savo turimą potencialą (Vasiliauskas, 2007).

Strateginis planavimas yra būtinybė įstaigoms. Strategija apima tikslus, uždavinius, rinką, produktus. Strateginiai sprendimai - kur ir ką gaminti, kaip realizuoti.

Strategija (Bartosevičienė, 2009):

- 1) planas - sąmoningų veiksmų kaip elgtis įvairiose situacijose vadovams;
- 2) sprendimai apie veiklos apimtį ir jos ribas;
- 3) požiūris į strategiją kaip į perspektyvą;
- 4) sprendimai apie tai, kaip susieti organizaciją su jos aplinka;
- 5) sprendimai apie tai, kaip susieti veiklą su jai būtiniais resursais.

Strateginio mokslo pradžia 1970 m. Etapai (Jucevičius, 1998):

- 1) iki 1930 - masinės gamybos epocha;
- 2) iki 1970 m. - marketingo masinė epocha;
- 3) po 1970 m. - strateginis valdymas.

Pagrindinės prielaidos strategijai atsirasti (Bartosevičienė, 2009):

- 1) nepasitenkinimas esama padėtimi ar perspektyva;
- 2) veiklos sąlygų neapibrėžtumas.

Tovne (1844-1924) pateikė pirmąją valdymo programą „Kainų reguliavimo programa. Teylor'as - „Darbo organizavimo klausimai“. Įvedė darbo mokslo sąvoką „Ne vien veiksniai sąlygoja efektyvumą“. Barnard'as - „Vadovų funkcijos" 1938 m. išplėtojo darbą, pabrėžė skirtumą tarp vadybinės veiklos ir veiklos, darančios ją efektyvia.

Nepasitikėjimas esama padėtimi - Drucher (1974) suformuluoti klausimai, kuriuos jo nuomone, nuolatos turėtų sau kelti organizacijų vadovai:

- kokia dabartinė organizacijos padėtis?
- kokios veiklos perspektyvos, jei nebus esminių pakeitimų? Ar tai tenkina?
- jei padėtis netenkina, tai kokių veiksmų reikia imtis norint tai pakeisti?



Simon – 1947 m. sukūrė loginę administravimo veiklos duomenų bazę. Daug įtakos turėjo teorijos sukūrimas.

Penki elementai, kuriuos apima strategija, tai:

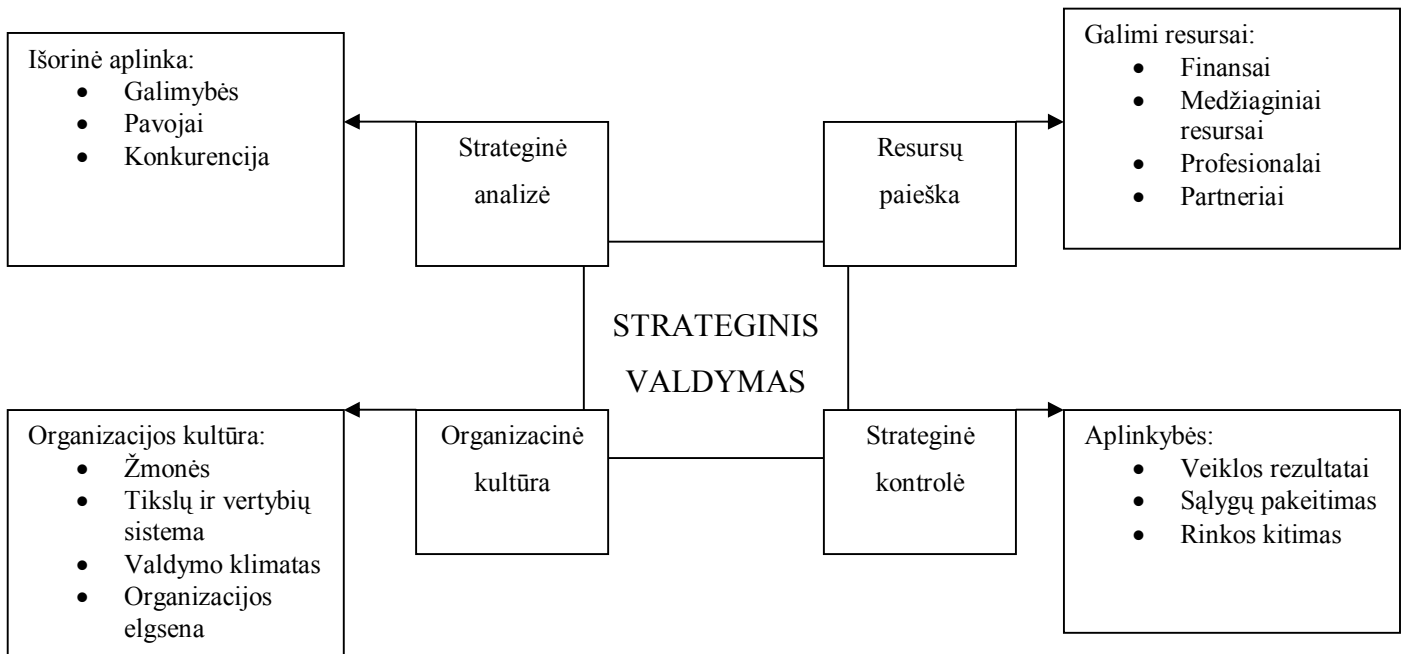
1. produktą ir rinką;
2. augimo vektorių;
3. konkurencinį pranašumą;
4. viduje sukurtų sugebėjimų visumos sinergiją;
5. sprendimo priėmimą.

Strateginio valdymo logika grindžiama adaptyvia analize. Skiriamos 3 stadijos: strateginė analizė, strategijos kūrimas, strategijos įgyvendinimas (Vasiliauskas, 1998).

Apibendrinant galima teigti, kad strateginio valdymo sąvokos apibrėžimas kito atitinkamai pagal tam tikram laikotarpiui būdingus bruožus. O organizacijos strategijos atsiradimo priežastimis galime laikyti nepasitenkinimą esama padėtimi, bei veiklos sąlygų neapibrėžtumą.

#### 1.1.2. Strateginio valdymo proceso analizė

Bendra strateginio valdymo paskirtis gali būti suprantama kaip nuolatinis, dinaminis ir nuoseklus procesas, kuriuo siekiama organizacijos kaip visumos harmonijos su jos aplinka – veiklos sąlygomis bei interesų grupėmis. Realizuojant šią paskirtį tenka atlikti veiklos rezultatyvumo bei aplinkos veiksnių analizę, nustatyti organizacijos veiklos kryptis, parengti ir realizuoti strategiją, taip pat vykdyti strateginę kontrolę (Jucevičius, 1998). 1 pav. pateikta strateginio valdymo sistema, apimanti keturias pagrindines veiklas: strateginę analizę, apsirūpinimą resursais, organizavimą ir kontrolę.



**1 pav.** Strateginio valdymo schema

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Jucevičius, 1998

Pagrindiniu strateginio valdymo elementu laikoma strateginė analizė, nes per ją organizacija susiejama su savo mikro- ir makroaplinka, čia esančiomis galimybėmis ir grėsmėmis. Svarbiausiu uždaviniu čia tampa strateginio pertraukiamumo, galinčių turėti organizacijai neigiamų pasekmių, aptikimas (Mintzberg, 1987).

Be resursų nebus galima panaudoti aplinkoje esančių galimybių. Pagrindinis resursų bazės analizės uždavinys yra atsakyti į klausimą – ar gali organizacija sukaupti reikiamus resursus, kad sėkmingai realizuotų pasirinktą strategiją (Jucevičius, 1998).

Organizacinė struktūra – tai ne tik elementinė organizacijos sudėtis su savo hierarchiniais ryšiais, įgaliojimų ir atsakomybių struktūra, bet visos veikiančios sistemos, personalas, procedūros bei procesai. Šią visumą galima pavadinti organizacijos valdymo potencialu, kuris per valdymo procesą sujungia jos resursus su aplinkoje esančiomis galimybėmis, organizacijai siekiant savų tikslų (Jucevičius, 1998).

Strateginės kontrolės paskirtis – teikti informaciją apie strategijos diegimą. Ji apima vidinius ir išorinius organizacijos aspektus. Vidinės kontrolės paskirtis – koreguoti strateginių programų realizavimą, išorinės – diegiamai strategijai koreguoti pagal pakitusias sąlygas.

*Strateginio valdymo nauda galima laikyti organizacijos veikos rezultatyvumo didinimą, organizacijos narių palankios nuostatos pasikeitimams suformavimą, bei jų požiūrio į organizaciją ir jos vystymo prioritetus suvienodinimą. Be to, strateginis valdymas leidžia aptikti problemas, keisti veiklos sritį, įtakoti vidinius ir išorinius procesus, formuoti į ateitį nukreiptą mąstymą ir leidžia įgyti konkurencinį pranašumą, minėtuosius veiksmus sujungus į sistemą.*

### 1.1.3. Strategijų formavimas ir taikymas

Pagrindinė strategijos formavimo idėja – rasti tinkamiausią būdą, padedanti organizacijai pasiekti geriausių rezultatų didinant bendrą savo vertę (Jucevičius, 1998).

Pradedant analizuoti strategijų tipus ir hierarchiją, vertėtų aptarti verslo ir viešųjų organizacijų valdymo skirtumus. Butkus (2002), kalbėdamas apie verslo ir viešojo administravimo organizacijų valdymo skirtumus, atkreipia dėmesį, kad vienas svarbiausių vadybai organizacijų klasifikacijos pagrindų yra produkto prigimtis:

- materialus produktas (gaminys ar vėliau perdirbama medžiaga);
- intelektinis produktas (projektas, programa sprendimas, meno kūrinys ir kt.) ar paslauga (pardavimas, pristatymas, mokymas, konsultavimas ir kt.).

Teoriniai valdymo pagrindai pirmiausia buvo kuriami įvertinant materialių produktų gamybos ypatybes. Tačiau intelektinių produktų kūrimo procesas ir jo valdymas iš esmės skiriasi nuo materialaus produkto gamybos proceso ir jo valdymo (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

#### **Strateginio valdymo ir planavimo skirtumai verslo organizacijose ir viešojo administravimo institucijose**

<i>Verslo organizacija</i>	<i>Viešojo administravimo institucija</i>
Veiklos nesėkmė paliečia mažą vartotojų grupę	Veiklos nesėkmė paliečia didelę visuomenės ir valstybės dalį
Daugiau laisvės keičiant struktūrą, veiklos formas, tikslus, darbuotojus	Daug suvaržymų keičiant struktūrą, veiklos formas, tikslus, darbuotojus
Didesnis arba visiškasis savarankiškumas nustatant misiją, strateginius tikslus, programas, finansavimą	Labai sudėtingas misijos, strateginių tikslų, programų, finansavimo derinimas su daugeliu kitų institucijų ir interesų grupių
Kompanijos misiją neretai tenka keisti, keičiantis rinkai, paklausai	Daugelių atvejų institucijos misija yra ilgalaikė
Nebūtina viešinti visų tikslų, finansinių aspektų	Tikslų ir finansavimo skaidrumo privalomumas
Lengviau išmatuojamas veiklos efektyvumas, rezultatai – aiškesnė darbuotojų atsakomybė	Sudėtinga išmatuoti veiklos efektyvumą, rezultatus – sudėtingesnė darbuotojų atsakomybė
Didelis jautrumas rinkos permainoms	Didelis jautrumas politikos permainoms
Daugeliu atvejų darbuotojų iniciatyva yra skatinama tiek iš vidaus, tiek iš išorės	Nereti atvejai, kai darbuotojų iniciatyva gali būti slopinama

Šaltinis: Strateginis valdymas valstybės valdymo institucijose, (2001 – 2002). Seminaro medžiaga.

LR Krašto apsaugos ministerija.

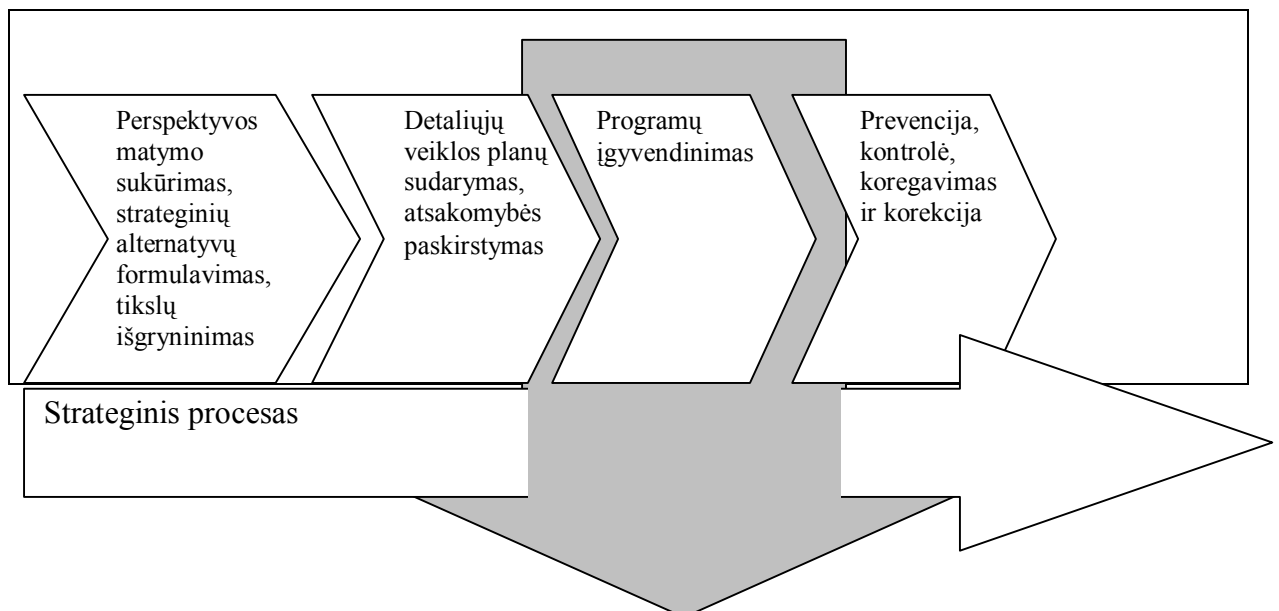
Viešojo sektoriaus institucijos strateginio veiklos plano rengimo turinys susideda iš (Bivainis, 2009):

- Institucijos aplinkos, išteklių, stiprybių ir silpnybių, galimybių ir grėsmių (SSGG) bei strateginių ryšių analizės;
  - Institucijos misijos formavimo;
  - Institucijos strateginių tikslų nustatymo;
- Institucijos programų rengimo.

Arimavičiūtė (2005) atkreipia dėmesį į didesnę viešojo sektoriaus organizacijų jautrumą valstybės politikos ir politinių jėgų permainoms, bendradarbiavimo panaudojimą, platesnį ir įvairesnį vartotojų ratą, tikslų ir finansavimo skaidrumą ir pranašumą, rizikos vengimą, strateginių problemų sudėtingumą, valstybės galios panaudojimą.

Aktyvus ir kūrybingas savivaldybių strateginis valdymas padeda pasiekti ne tik jų socialinius ir ekonominius tikslus, bet ir iškelti tas problemas, kurios gali būti sprendžiamos tik nacionaliniu mastu.

Bosas (2004) iškėlęs klausimą, ar viešojo administravimo procesas yra tapatus strateginiam valdymui, teigia, kad strateginį procesą galima supaprastintai pavaizduoti kaip keturių pakopų procesą, kurį sudaro perspektyvos matymo sukūrimas, strateginių alternatyvų formulavimas, tikslų išgryninimas, detaliųjų veiklos planų sudarymas, atsakomybės paskirstymas, programų įgyvendinimas, prevencija, kontrolė, koregavimas ir korekcija. Tuo tarpu viešojo administravimo procesas daugiausiai apima tik programų įgyvendinimą bei paliečia detaliųjų veiklos planų sudarymą, atsakomybės pasiskirstymą, prevenciją, kontrolę, koregavimą ir korekciją (žr. 2 pav.).



**2 pav.** Strateginio valdymo ir viešojo administravimo santykis

Šaltinis: Bosas, 2004. Strateginis valdymas: nuo korporacijos iki valstybės. Klaipėda

Strateginio valdymo esmę viešajame sektoriuje trumpai galima apibrėžti taip:

- Strateginis valdymas yra valstybės įgyvendinama funkcija, apimanti tris tarpusavyje persipynusias stadijas: strateginę analizę, strategijos kūrimą ir strategijos įgyvendinimą;
- Strateginis valdymas yra ne vienkartiniai epizodiniai veiksmai, nuolatinis, atsinaujinantis procesas;
- Pagrindinė strateginio valdymo paskirtis – laiku pritaikyti politinių, valdymo, socialinių ir ekonominių sričių plėtrą atsižvelgiant į šalies vidaus ir tarptautinės situacijos pokyčius;
- Svarbiausias strateginio valdymo tikslas yra kuo efektyviau panaudoti šalies ekonominių, mokslinių, technologinių potencialą ir žmogiškuosius išteklius.

Jucevičiaus (1998) teigimu, vadybinėje praktikoje dažniausiai apsiribojama trimis hierarchiniais strategijų lygiais: korporacine, biznio bei funkcinėmis strategijomis. Kalbant apie lyčių lygybės įgyvendinimo strategiją konkrečioje darbo rinkoje, laikytina, kad ši sritis yra tik viena funkcija iš visos regiono strategijos.

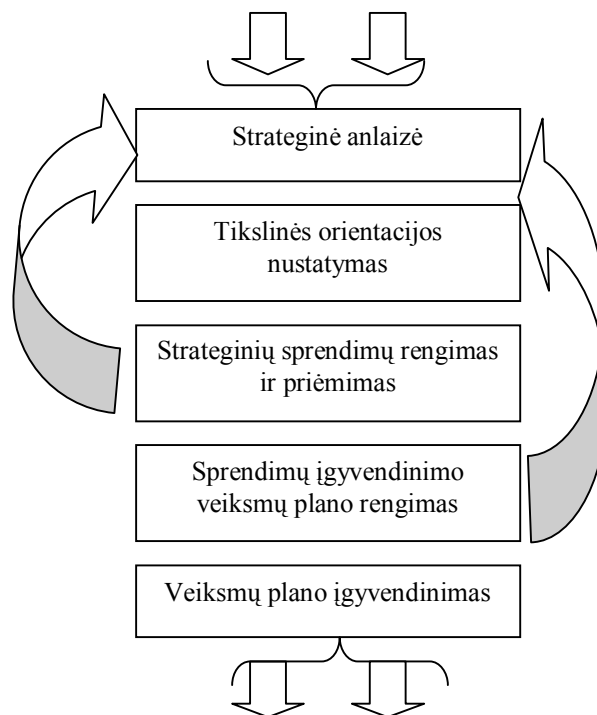
Pagrindinės funkcinės strategijos yra šios (Jucevičius, 1998): gamybos, marketingo, finansų, novacijų, žmogiškųjų išteklių vystymo. Minėtuojų atveju, atitinkamai, aktualiausia tampa žmogiškųjų išteklių valdymo strategija.

#### 1.1.4. Strategijos planavimo modeliai

Įvairūs strateginio planavimo modeliai išreiškia skirtingas institucijos strateginio planavimo koncepcijas. Strateginio valdymo teoretikai ir praktikai dėl strateginio planavimo dalių gausos siūlo juos klasifikuoti. Vieni siūlo klasifikavimo sistemas pagal vieną arba kitą požymį, kiti – pagal integruotą požymį, nurodantį pagrindines modelių ypatybes (Bivainis, 2009).

**Nustatytinė (preskriptyvinė) metodologija** strateginį valdymą traktuoja kaip tiesioginį (nuoseklų) ir racionalų procesą, prasidedantį nuo tam tikro dabarties momento, analizės pagrindu sukuriant strategiją ateičiai ir ją įgyvendinant. Nustatytinė strategija - strategija, kurios galutiniai tikslai yra suformuluoti iš anksto ir strateginiai sprendimai kompleksiskai parengiami prieš strategijos įgyvendinimą (Vasiliauskas, 2007).

Nustatytinės metodologijos principus iliustruoja 3 paveiksle pavaizduota schema.



**3 pav.** Nustatytinės strateginio planavimo metodologijos schema

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Bivainis (2009)

Skiriamos 3 pagrindinės nustatytinių strategijų teorijų klasės:

- Pelno didinimu pagrįstos strategijos teorijos;
- Ištekliais pagrįstos;
- socialinės ir kultūrinės.

Nustatytinės strateginio valdymo metodologijos pranašumais galima laikyti tai, kad ji kompleksiskai apima visą organizaciją ir jos svarbiausias problemas; yra logiška ir nuosekli; pagal iš anksto apibrėžtus tikslus galima tarpusavyje vertinti ir lyginti strateginių sprendimų alternatyvas; organizacija gali kompleksiskai kontroliuoti strategijos įgyvendinimą ir jos atlikimą kintančiai aplinkos situacijai; sukauptas didelis patyrimas nustatytinių strategijų rengimo ir įgyvendinimo srityje stambiausiose kompanijose (Vasiliauskas, 2007).

Taikant šią metodologiją susiduriama ir su daug trūkumų, tokių kaip, kad remiasi prielaida, kad ateitį galima prognozuoti gana tiksliai; nors ir kaip kruopščiai strateginės analizės pagrindu apibrėžiami strateginiai sprendimai, vykdant dažnai iškyla būtinumas juos pakeisti ir patikslinti; dažnai sunku iš anksto tobulai apibrėžti strategijos tikslinę orientaciją ir parinkti geriausius strateginius sprendimus; ne visoms organizacijoms priimtina formalizuota strateginio planavimo sistema, sudaranti nustatytinės metodologijos realizavimo pagrindą; kartais tikslinga atsisakyti ilgalaikių strateginių pranašumų ir gauti didesnę naudą panaudojant trumpalaikes galimybes (Vasiliauskas, 2007).

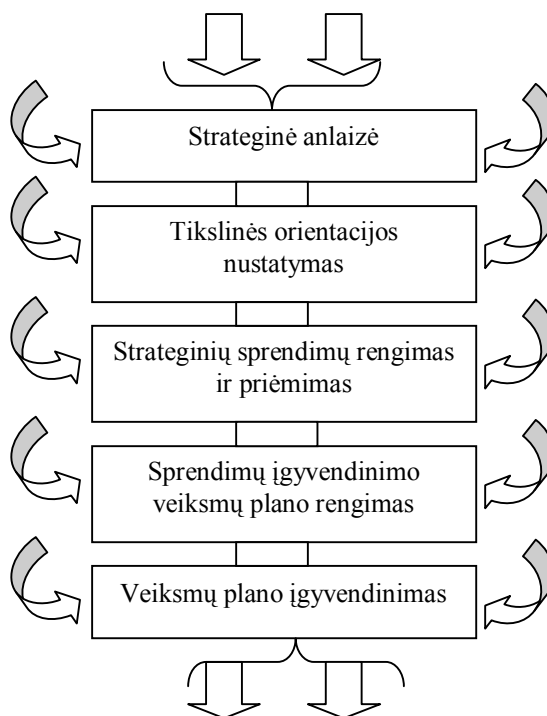
**Plėtotinė (emerdžentinė) metodologija.** Plėtotinė strategija – strategija, kurios galutinė tikslinė orientacija nėra iš anksto aiški ir kurios daliniai strateginiai sprendimai yra

rengiami per visą vidutinės trukmės periodą (kitais tariant, negalima tiksliai sudėlioti ir paruošti visas išbaigtas įmonės strategijas). Ši strategija stengiasi prisitaikyti prie išorinės aplinkos, ją labiau linkusios naudoti mažos įmonės (Vasiliauskas, 2007).

Pagrindinės plėtotinių strategijos teorijų klasės yra šios (Bartosevičienė, 2009):

- išlikimu pagrįstos strategijos teorijos – pagrindinis organizacijos tikslas yra jos pačios išlikimas greitai kintančioje aplinkoje;
- neapibrėžtumu - remiasi prielaida, kad organizacijos aplinka turi didelį neapibrėžtumo laipsnį, jog prognozuoti pokyčius neįmanoma;
- derybomis. Kuriant ir įgyvendinant strategiją, svarbų vaidmenį vaidina koalicijos ir grupės, kurių interesai sutampa su organizacijos interesais arba jiems prieštarauja.;
- pažinimu pagrįstos strategijos teorijos remiasi prielaida, kad žmonių įsipareigojimą strategijai galima ugdyti suliejant strategijos kūrimą ir įgyvendinimą į vientisą pažinimo procesą organizacijoje, kurio tiesioginiai dalyviai yra organizacijoje dirbantys žmonės.

Plėtotininis strateginis planavimas, nuo nustatytinio skiriasi tuo, kad rodo prielaidas (žr. 4 pav.) nenutrūkstamo planavimo sudarymui. Sudaromos galimybės strateginių pakeitimų ir papildymų įgyvendinimui.



**4 pav.** Plėtotinės strateginio planavimo metodologijos schema

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Bivainis (2009)

Plėtotinės metodologijos svarbiausi pranašumai tokie, kad ji derinasi su įprasta praktika tų organizacijų, kurios nesivadovauja iš anksto sudaryta visa apimančia strategija; lankstesnė, palyginti su nustatyta, išorinės aplinkos kintančių sąlygų ir galimybių aspektu;

leidžia kuriant ir įgyvendinant strategiją nuodugniau įvertinti su žmogaus veiksmu susijusius aspektus; greičiau gaunami strateginių sprendimų įgyvendinimo rezultatai (Vasiliauskas, 2007).

Pagrindiniai trūkumai tai, kad ji nėra pakankamai logiška, nuosekli ir tobula; būtini iš anksto apriboti ilgalaikiai strateginiai projektai; nesukauptas platesnis metodologijos praktinio panaudojimo patyrimas; neapima kompleksiskai visų problemų; sunku kontroliuoti tokias strategijas (Vasiliauskas, 2007).

Abiem strategijos metodologijos variantams būdingi tam tikri pranašumai ir trūkumai, todėl dažnai praktikuojamas abiejų metodologijų derinimas, kitaip vadinamas kaip mišrioji strateginio planavimo metodologija.

**Mišrioji (bedominantė) strateginio planavimo metodologija** Taikant šią metodologiją, Bivainio (2009) teigimu: „ir veiksmų eiliškumas, ir analizės bei vertinimo pobūdis priklauso nuo konkrečios institucijos susiklosčiusios aplinkos situacijos. Pagal modelį pagrindiniai strateginio planavimo uždaviniai yra institucijos sukūrimo priežasčių ir įsipareigojimų analizė bei vertinimas“.

Viešojo sektoriaus institucijos strateginio planavimo modelis turi išreikšti tokią strateginio planavimo koncepciją, kuria vadovaujantis būtų sudarytos kiek įmanoma geresnės sąlygos įgyvendinti institucijos perspektyvios veiklos siekius (Bivainis, 2009).

Be to, kad pasirenkamas strateginio planavimo modelis, reikia įvertinti ir kitą svarbų aspektą – strateginio planavimo metodologines nuostatas. Pagrindinis strateginės analizės uždavinys yra institucijos strateginės situacijos analizė ir vertinimas keturiais aspektais: stiprybės ir silpnybės, galimybės ir grėsmės (SSGG). Paprastai institucijos stiprybės ir silpnybės apibrėžiamos, atliekant institucijos išteklių bei gebėjimų analizę ir vertinimą, o galimybės ir grėsmės nustatomos analizuojant ir vertinant institucijos aplinką. Tokios analizės ir vertinimo objektai – PEST aplinkos ir globaliniai veiksniai, institucijos veikla suinteresuotų subjektų reikalavimai bei lūkesčiai (Bivainis, 2009).

Didžiausio viešojo sektoriaus institucijų strateginio planavimo efektyvumo galima gauti taikant mišrųjį metodologijos variantą. Bivainio (2009) teigimu, „būtent metodologijų derinio taikymas sudaro prielaidas sudaryti politinių, teisinių, ekonominių, socialinių, technologinių aplinkos problemų bei komplikacijų sprendimo poveikio ribas“.

## 1.2. Europos Sąjungos lyčių lygybės politika

XX a. pabaigoje lyčių lygybės politika Europos Sąjungoje žymi idėjos ir veiksmo kaitą lyčių santykių srityje, kuri ilgą laiką sklido iš JAV, Kanados teorinių feministų išvalgų ir moterų socialinės pažangos, kuri nukreipta į vienodo lyčių traktavimo, lyčių lygių teisių ir galimybių formalizavimą. Šiaurės šalių aktyvių moterų politinės valios bei socialinio



aktyvumo pastangomis lyčių lygybės politika tapo neatsiejama ES politinio diskurso dalimi ir vienu iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos prioritetų. Ilgainiui buvo suvokta, kad sulyginti vyrų ir moterų teises jau nepakanka, nes lygių teisių užtikrinimas negarantuoja realios lyčių lygybės, o priešingai, tik dar labiau sustiprina normatyvinius lyčių apribojimus ir kovą tarp lyčių. Lyčių lygybės politika pripažįstama ir populiarėja ES, o taip pat įskaitant ir Lietuvą (Viešoji politika, 2005).

Europos regioninė politika skatina solidarumą. Pagal ją daugiau nei trečdalis Europos Sąjungos biudžeto yra skiriama mažinti atotrūkį tarp įvairių regionų išsivystymo ir piliečių gerovės lygio skirtumus. Šia politika Sąjunga siekia padėti atsilikantiems regionams pasivyti visus kitus, restruktūrizuoti pramonės regionus, kuriuose prasideda nuosmukis, kurti daugiau įvairovės kaimo regionuose, kuriuose slopsta žemės ūkio veikla, ir atgaivinti degraduojančių miesto rajonų bendruomenes. Pagrindinis dėmesys skiriamas darbo vietų kūrimui. Taigi šia politika siekiama socialinės ir teritorinės Sąjungos „sanglaudos“. Tokia solidarumo politika nėra vien tik šnekos. Žvelgiant konkrečiau, regioninė politika padeda žmonėms įsidarbinti ir geriau gyventi savo valstybėje, regione, apygardoje ar kaime (Žin., 2002, Nr.123-5558).

Jungtinių Tautų Organizacijos Įstatų preambulėje išreiškiamas tikėjimas lygiomis teisėmis tarp moterų ir vyrų (Žin., 2006, Nr.68-2497).

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos (1948) 2 straipsnyje yra pažymėta, kad „kiekvienas turi teisę naudotis visomis šioje Deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties“.

Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 3-jame straipsnyje skelbiama, kad valstybės yra įpareigosios moterims ir vyrams garantuoti lygias teises naudotis visomis pilietinėmis ir politinėmis teisėmis, išdėstytomis Pakte (Žin., 2002, Nr.77-3288).

Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 2 – ajame straipsnyje yra numatyta, kad valstybės – Pakto dalyvės, įsipareigoja garantuoti, jog čia išdėstytos teisės bus įgyvendinamos be diskriminavimo dėl lyties. 3 straipsnis skiriamas konkrečiai lyčių lygybei, t.y.: valstybės – Pakto dalyvės, įsipareigoja moterims ir vyrams garantuoti lygias teises naudotis Pakte išdėstytomis ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis (Žin., 2002, Nr.77-3288).

1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) priimta Konvencija Nr. 100 dėl vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. 1958 m. priimta Konvencija Nr. 111 ir rekomendacija dėl diskriminacijos darbo bei profesinės veiklos srityje bei 1962 m. priimta Konvencija dėl vienodo moterų ir vyrų traktavimo socialinės apsaugos srityje (Razgūnienė, 2005). Konvencijoje valstybės raginamos imtis priemonių, kad motinystė nebūtų diskriminacijos priežastis įsidarbinant ar dirbant.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsniu yra draudžiama diskriminacija ir yra nustatyta, kad naudojimasis Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas nepriklausomai nuo asmens lyties (Žin., 2000, Nr.96-3016).

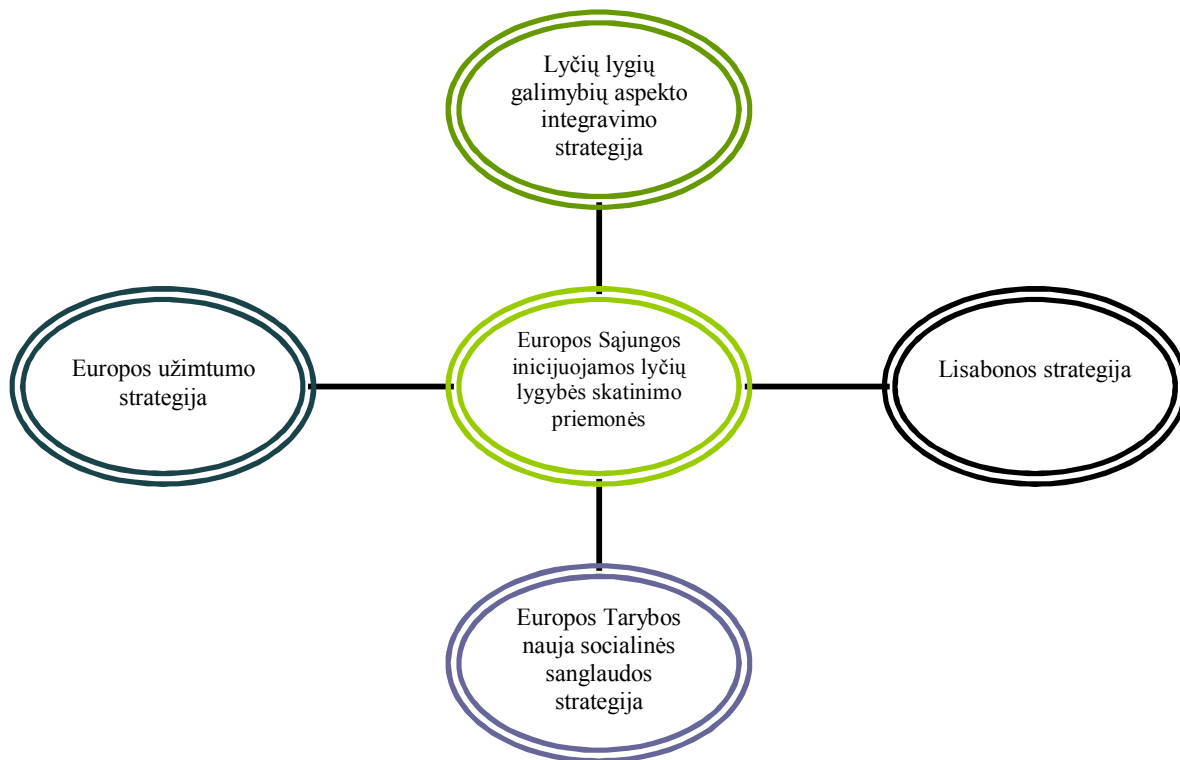
1961 metais priimtos Europos socialinės chartijos 4 straipsnis garantuoja moterims ir vyrams teisę už vienodos vertės darbą gauti vienodą atlyginimą. Europos socialinės chartijos 8 straipsnis reikalauja suteikti specialią apsaugą dirbančioms moterims gimdymo atostogų ir vaiko žindymo metu. 1996 m. pataisytos Socialinės chartijos 20 straipsnis garantuoja lygias galimybes moterims ir vyrams, o taip pat įtvirtina vienodo traktavimo principą darbo ir švietimo srityse, užkirsdamas kelią diskriminacijai dėl lyties.

1979 m. Tarptautinėje konvencijoje dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims yra numatytas šalių narių įsipareigojimas panaikinti moterų diskriminaciją visose, ypač politinėje, socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje srityse, tarp jų įskaitant švietimą, darbą ir sveikatą (Žin., 1996, Nr. 21).

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokią diskriminaciją dėl asmens, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos bei asmens pilietybės, o taip pat ir dėl lyties. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje skelbiama, kad būtina užtikrinti vyrų ir moterų lygybę visose srityse, įskaitant įsidarbinimą, darbą ir atlyginimą. Lygybės principas neturi trukdyti taikyti ar patvirtinti priemonių, kurios numato tam tikras privilegijas nepakankamai atstovaujamai lyčiai (ES teisių chartija, 2007).

Europos Bendrijų iniciatyva yra organizuotas lyčių lygių galimybių politikos projektas – tai EQUAPOL projektas, kurio tikslas - ugdyti ir skatinti sisteminių požiūrį į vyrų ir moterų padėtį visuomenėje, prioritetus ir poreikius visose politikos ir praktikos srityse, siekiant skatinti veiklas, pagrįstas moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis (Viešoji politika, 2005).

Labiausiai lyčių lygybės politiką įtakančios Europos Sąjungos strategijos pateiktos 5 paveiksle pavaizduotoje schemoje. Kiekviena iš jų plačiau aptariamos ir analizuojamos tolesniuose darbo skyriuose.



**5 pav.** Pagrindinės ES lygybę reglamentuojančios strategijos

Pasaulyje daugėja teisės aktų, reglamentuojančių moterų ir vyrų lygias teises, taip pat daugėja ir moterų, dalyvaujančių ekonominiame, socialiniame ir politiniame gyvenime bei auga jų įtaka ir vaidmuo. Galima teigti, kad šalies demokratija neįsivaizduojama be moterų dalyvavimo sprendimo priėmimo procese, tačiau galima pastebėti, kad bet kuriuo visuomenės struktūros lygmeniu moterų ir vyrų lygių galimybių principas socialinėje srityje vis tik dar nėra gerai įtvirtintas ir dar gana dažnai moterims kyla spragų kopiant karjeros laiptais ar siekiant teisingo atlygio už darbą (Lyčių studijos, 2005).

Viena svarbiausių Europos Sąjungos plėtros užduočių - bendrų teorinių ir konceptualinių modelių kūrimas, kurie būtų pajėgūs paaiškinti darbo ir globos šeimoje integracijos ir balanso, lyčių lygybės strategijos integravimo į užimtumo ir kitas sritis klausimus Rytų ir Vakarų Europos visuomenėse (Wallace, 2002)

### 1.2.1. Lyčių lygių galimybių aspekto integravimo strategija

Lyčių aspekto integravimo politinis procesas siejamas su feministinio judėjimo atgimimu XX a. pabaigoje Vakarų Europoje ir JAV. Vienas iš pagrindinių šiuo metu jau globalaus feministinio judėjimo atmainas jungiantis tikslas – pagerinti moterų padėtį visuomenėje (Reingardienė, 2004). Iki praėjusio amžiaus aštuntojo dešimtmečio pradžios moterų patyrimas

dažniausiai buvo interpretuojamas kaip „natūraliai“ sąlygotas ar biologiškai determinuotas, todėl neproblematiškas, nevertas mokslinio dėmesio ir politinių pastangų. Svarbus momentas įvyko po socialinio konstruktyvizmo judėjimo socialiniuose moksluose. Socialiniai santykiai tarp lyčių negali būti nusakomi tik biologiniais ypatumais. Lyties, kaip socialinio konstrukto samprata, padėjo atskleisti socialinį vyriškumo ir moteriškumo pobūdį, socialinę lyčių santykių prigimtį ir kultūrinį moteris engiančių struktūrų pobūdį. Šiuo metu lytis apibrėžiama kaip vyriškumo ir moteriškumo kultūrinės reikšmės ir simboliai bei tuo pagrindu organizuotas hierarchinis vyrų ir moterų pasiskirstymas visuomenės socialinėse srityse ir sąveikose. Tai socialinis struktūrinis reiškinys. Lytis negali būti atsieta nuo kitų socialinių santykių ir nelygybės formų, tokių kaip socialinė klasė, rasė, etniškumas ar seksualumas, kurios, veikdamos išvien, sukuria sudėtingą engiančių struktūrų kompleksą daugeliui pasaulio moterų (LA integravimo strategija, 2009).

Kalbant apie lygybės sąvoką reikia atkreipti dėmesį į tai, kad jos reikšmės skiriasi arba priklauso nuo socio-ekonominio, politinio ir kultūrinio visuomenių konteksto. Vakarų Europoje lygybės artikuliacija viešuosiuose debatuose arba politikos gairėse asocijuojama su lyčių lygybe, tuo tarpu JAV šis terminas daugiau siejamas su rasiniais ar etniniais skirtumais (Mazur, 2002).

Pirmoji lyčių lygybės sampratos kaitos tendencijų yra susijusi su 1995 m. Jungtinių Tautų Pasauline moterų konferencija, kur didelis dėmesys buvo skirtas lyčių lygybės programų įvertinimui. Yra pripažinta, kad lyčių lygybės, kaip moterų ir vyrų vienodų galimybių samprata yra ydinga. Ilgą laiką Europoje lyčių lygybė buvo apibrėžiama kaip vienodas traktavimas, vienodos galimybės ar lygios teisės, tačiau vėliau buvo pastebėta, kad tokia samprata tik sustiprina tradicinės lyčių tvarkos *status quo*, tačiau jos netransformuoja. Lyčių lygių galimybių principo įtvirtinimas dar nereiškia, kad realybėje ta lygybė bus pasiekta, todėl imta kalbėti apie naujos sampratos ir metodo poreikį, kuris nuo to laiko vadinamas lyčių aspekto integravimo strategija, kuri reiškia lyčių vienodų galimybių užtikrinimą raidos procese ir apibrėžiama, kaip „į aktyvius veiksmus orientuotas planavimo procesas, siekiant užtikrinti vienodas moterų ir vyrų galimybes kontroliuoti materialinius visuomenės išteklius bei vienodai dalyvauti priimant sprendimus visose visuomenės gyvenimo sferose“ (Reingardienė, 2004).

Suvokus, jog socialiniai santykiai tarp lyčių begali būti nusakomi remiantis tik biologine žmogaus prigimtimi, Rubin (1975) pasiūlė *sex/gender* dichotomiją, siekdama, kad tik biologiniai lyčių aspektai būtų atskirti nuo tų empiriškai patiriamų engimo būdų, kuriais remiantis yra organizuojamas tiek biologinis, tiek socialinis „pasaulis“.

Kitas pasiekimas susijęs su 1997 m. Europos Bendrijos Amsterdamo sutartimi ir jos 13 straipsnyje numatytais įgaliojimais Ministrų Tarybai imtis tam tikrų veiksmų, kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalės, amžiaus ir seksualinės orientacijos. Lyčių lygybės samprata ekonominiame sektoriuje praplečiama. Nuo tol

moterys gali tikėtis ne tik vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą, bet ir vienodų galimybių darbo santykių srityje. Praėjusio amžiaus paskutiniame dešimtmetyje ekonominis požiūris į lyčių lygybę pamažu ėmė kisti, atsirado poreikis subalansuoti moterų ir vyrų dalyvavimą sprendimų priėmimo procesuose visuose visuomenės lygmenyse. Lyčių aspektas pamažu integruojamas į įvairius ES politinius procesus. Nors lyčių lygybės aspektai daugelyje sričių įgavo tik formalų pobūdį, tai laikoma sėkmingiausia Europos komisijos socialinės politikos sritimi moterų teisių srityje (Reingardienė, 2004).

„Lyčių aspekto integravimo strategija (Gender mainstreaming) - tai politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas, tokiu būdu, kad lyčių lygybės perspektyva būtų inkorporuota į visas politikos sritis, visus lygmenis, visuose etapuose, visų veikėjų, paprastai dalyvaujančių politinėje veikloje“ (LA integravimo strategija, 2009).

Lyčių aspekto integravimo strategijos apibrėžime akcentuojamas strategijos tikslas, procesas, objektai ir subjektai. Lyčių aspekto integravimo strategijos objektas yra politika visuose lygmenyse, etapuose, o subjektai yra įprasti veikėjai. Lyčių aspekto integravimo strategija gali reikšti, kad politiniai procesai reorganizuojami taip, jog įprastiniai veikėjai žinotų, kaip inkorporuoti lyčių perspektyvą. Taip pat gali reikšti, kad lyčių lygybės klausimai inkorporuojami į politinius procesus, įtraukiant lyčių lygybės klausimų išmanymą kaip normalų reikalavimą politikams.

Lyčių aspekto integravimo strategija apima platesnį ir labiau atitinkantį lyčių lygybės apibrėžimą, įvertinant skirtumus ir įvairovę. Lyčių aspekto integravimo strategija padeda suaktyvinti lyčių lygybės temą, panaikindama lyčių lygybės institucinių mechanizmų izoliaciją ir įtraukdama daugiau ir naujų veikėjų į subalansuotos visuomenės kūrimą. Taip lyčių santykių transformavimo lyčių lygybės link procesas gali būti pagreitintas ir sustiprintas.

Dėl lyčių aspekto integravimo strategijos vyksta daug diskusijų, yra aptariami įvairūs aspektai. Nėra bendro sutarimo, kaip apibrėžti lyčių aspekto integravimo strategiją ar kaip įdiegti lyčių lygybės perspektyvą praktikoje ir ką tai reiškia, todėl apibendrinant, galima teigti, kad (Integravimo strategija, 2009):

- apibrėžimai pabrėžia platų lyčių lygybės prieinamumą, nors žodis “lyčių lygybė” ne visada minimas, apie tai leidžiama suprasti. Taip pat visi apibrėžimai kalba apie tai, kas turi būti diegiama ar lyčių lygybės perspektyva, ar moterų perspektyva.

- dažnai apibrėžimuose aprašoma strategija, susiaurinant apibrėžimą iki dalinių lyčių aspekto integravimo strategijos aspektų. Koncentruojamasi į pilną moterų dalyvavimą priimant sprendimus arba į tokias priemones, kaip politikos pasiūlymų peržvalga iš lyčių lygybės perspektyvos. Tuomet apibrėžimas ir tikslas sutampa. Lyčių aspekto integravimo strategija tampa pati sau tikslu.

- kituose apibrėžimuose kalbama apie lyčių aspekto integravimo strategijos efektą ir apie tai, kaip lyčių aspekto integravimo strategijos rezultatai gali įtakoti visuomenės funkcionavimą ir struktūrizavimą. Tokie apibrėžimai pabrėžia būtinybę keisti esamą organizacinę kultūrą ir institucijų veiklos būdus į naujus mąstymo ir politikos formavimo būdus. Būtent tokie apibrėžimai yra dažniausiai sutinkami nevyriausybinių organizacijų plėtros srityje.

- daugelyje apibrėžimų tvirtinama, kad taikant lyčių aspekto integravimo strategiją keičiasi veikėjai, todėl įprasti veikėjai įtraukiami į lyčių perspektyvos integravimą.

- labai dažnai lyčių aspekto integravimo strategija visai neapibrėžiama.

Lyčių aspekto integravimo strategija siekiama pakirsti struktūrinę lyčių nelygybės šaknis ir integruoti lygių galimybių mąstymą į politinius procesus įvairiuose lygmenyse. Politikos ir institucijų organizacijos permodeliavimas turi paliesti visas socialines sritis, t.y. švietimo sistemą, mokymus, darbo rinką, socialinę politiką, viešąsias paslaugas ir t. t. Tradicinis vyro - šeimos maitintojo, žmonos - namų šeimininkės vaidmenų modelis turi būti pakeičiamas nauju individualizuotu lyčių kontraktu, palankesniu lyčių lygybei realizuoti. Tai iššūkis patriarchalinių santykių simbolinei tvarkai ir bandymas nuosekliai griauti visuomenėje įsigalėjusius mąstymo būdus bei dominavimo struktūras. Vietoj to yra siūlomas naujas kontraktas – tai individualumo, nepriklausomybės ir lygiaverčio skirtingumo prielaida, pagal kurią abi pusės galėtų vienodai dalintis viešosios sferos teikiamomis galimybėmis ir gėrybėmis bei namų ūkio įsipareigojimais.

Atskirose ES valstybėse narėse lyčių aspekto integravimo strategijos samprata ir įgyvendinimas skiriasi. Vienur ji vis dar suprantama tik lygių galimybių ar lygybės prasme, kitose siekiama vienodo dalyvavimo, vykdomi politikos įgyvendinimo monitoringo ir poveikio lytims vertinimai, vykdomos valstybinių institucijų reformos. Ši strategija – tai radikalus iššūkis visai patriarchalinei sistemai (LA integravimo strategija, 2009).

Lietuvoje moterų informacijos centro leidinių dėka paplito lyčių lygybės aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming) – kaip bet kokios planuojamos veiklos, strategijų, įstatymų bei programų visose srityse ir visais lygmenimis vertinimas atsižvelgiant į poveikį moterims ir vyrams. Pagal šį aspektą, moterų ir vyrų interesai ir patirtis tampa esminiu kriterijumi, įgyvendinant, kontroliuojant bei vertinant bendras veiklos kryptis bei programas visose politikos, ekonomikos ir visuomeninėse srityse (Lyčių studijos, 2005).

Lyčių aspekto integravimo strategijoje lyčių lygybės prioriteto aprėpties laukas apima: politikos formavimą, sprendimų priėmimą, išteklių prieinamumą, procedūras ir praktikas, metodologiją, įgyvendinimą, stebėseną ir įvertinimą. Strateginė metodologija remiasi žmogaus lytį akcentuojančia prieiga ir lyčių problemų suasmeninimo mechanizmu; ji numato būtinas prielaidas lyčių integracijai palengvinti – svarbiausiai būtina vyriausybės ar organizacijos išreikšta politinė valia ir ketinimas lyčių lygybės perspektyvą laikyti vyraujančia, kad lyčių lygybė būtų pasiekta.

Antra prielaida, specialios lyčių lygybės politikos, pavyzdžiui, moterų ir vyrų lygių galimybių valstybinės programos egzistavimas. Strategijos realizavimą lengvinančios sąlygos: moterų ir vyrų padėtį aprašanti statistika, lyčių studijos, generuojančios žinias apie lyčių santykius; finansinės lėšos ir žmogiškieji ištekliai, moterų dalyvavimas politikoje, viešojoje sferoje ir sprendimų priėmimo procesuose (Šidlauskienė, 2010).

### 1.2.2. Lisabonos strategija

Įsigaliojus Lisabonos sutarčiai (2009 m. gruodžio 1 d.) dėmesio žmogaus teisėms Europos Sąjungoje pradėta skirti daugiau nei iki tol, nes ES Pagrindinių teisių chartija visoms ES valstybėms narėms, taip pat ir Lietuvai tapo teisiškai privaloma (Andriekienė, 2010).

*Darbo vietų kūrimas* – pagrindinis Lisabonos uždavinys. Buvo tikimasi, kad Europos vyriausybės skatins geriausią patirtį ir keisis idėjomis apie naujų darbo vietų sukūrimą, nors svarbesnių teisės aktų šioje srityje nebuvo numatyta. Bendras tikslas buvo iki 2010 m. gyventojų darbo lygį pakelti iki 70 proc., o tarpinis tikslas 2005 m. yra 67 proc. Parlamentas keliose rezoliucijose pabrėžė, kad daugiau pastangų reikia dėti remiant darbo ir šeimos derinimą taip skatinant moterų užimtumą. Papildomas Lisabonos uždavinys buvo moterų užimtumo lygį nuo 51 proc. 1999 m. (lyginant su 61 proc. vyrų užimtumo lygiu) pakelti iki 60 proc. 2010 m. Moterims darbo rinkoje sekasi geriau, tačiau ko negalima pasakyti apie vyresnes darbuotojas (55 - 64 metų). Šioje gyventojų kategorijoje 2010 m. numatyta pasiekti 50 proc. užimtumo lygį (Europos parlamento darbas, 2004).

Po penkerių metų paaiškėjo, kad Lisabonoje iškeltas siekis nėra sėkmingai įgyvendinamas. Dėl didėjančios pasaulinės konkurencijos, lėtėjančių Europos Sąjungos ekonominio augimo tempų, 2005 metų kovo mėnesį Europos vadovai nusprendė peržiūrėti strategiją ir daugiau dėmesio skirti ekonomikos augimui ir užimtumo didinimui (LS įgyvendinimo klausimai, 2009). Buvo sutarta, kad kiekviena šalis narė, įvertinusi savo šalies situaciją, artimiausiems trejiems metams parengs nacionalinę reformų programą.

Vadovaudamasi minėtu susitarimu, Lietuva parengė savo programą, t.y. ūkio ministerija glaudžiai bendradarbiaudama su kitomis valstybės institucijomis ir socialiniais partneriais, parengė Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą, numatančią priemones sparčiam ekonomikos augimui, ūkio konkurencingumo didinimui bei užimtumo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą skatinimui (LS įgyvendinimo klausimai, 2009). Tarp konkrečių programos uždavinių yra ir valstybės valdymo efektyvumo didinimas bei tolesnis verslo aplinkos gerinimas.

Lietuva yra nustačiusi tokius nacionalinius prioritetus (LS įgyvendinimo klausimai, 2009):

- makroekonomikos srityje – išlaikyti spartų ekonomikos augimą, makroekonominį stabilumą ir siekti visateisės narystės Ekonominėje ir pinigų sąjungoje;
- mikroekonomikos srityje – skatinti Lietuvos įmonių konkurencingumą;
- užimtumo srityje – skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą.

Programoje išskirti pagrindiniai mikroekonominės politikos tikslai, rodantys, kuria linkme turi būti kreipiamas šalies potencialas: sudaryti sąlygas verslui naudotis viešojo sektoriaus mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (MTEP) rezultatais ir pačiam investuoti į MTEP; siekti, kad kuo daugiau įmonių būtų konkurencingos tarptautiniu mastu, o pramonės ir su ja susijusios verslo struktūros ir sukuriama nacionalinio produkto dalis būtų artimos ES šalių rodikliams; sukurti žiniomis ir naujausiomis technologijomis veiklą grindžiančią visuomenę.

Už Lisabonos strategijos įgyvendinimo koordinavimą ir už ryšius su Europos sąjungos institucijomis Lisabonos strategijos klausimais Lietuvoje atsakinga buvo paskirta ūkio ministerija (LS įgyvendinimo klausimai, 2009).

Lisabonos sutartimi nuspręsta bendromis pastangomis šalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas. Sąjunga sieks kovoti su bet kokio pobūdžio smurtu šeimoje. Valstybės narės turėtų imtis visų reikiamų priemonių, siekdamas užkirsti kelią, šiai nusikalstamai veiklai ir bausti už ją bei padėti aukoms ir jas ginti (Lisabonos sutartis, 2007).

### 1.2.3. Europos užimtumo strategija

Europos užimtumo strategija (EUS) yra išreiškiami bendrieji Europos Sąjungos užimtumo politikos tikslai ir apibrėžiamos Bendrijos valstybių narių pagrindinės užimtumo politikos gairės. Jau nuo 1957 metų Europos Sąjunga didelį dėmesį skyrė užimtumo ir socialinės apsaugos sričiai, taip pat lyčių lygių galimybių principų įgyvendinimui šiose srityse. 1994 metais Europos Taryba pripažino, kad nedarbo mažinimas turi tapti vienu iš ES prioritetų ir buvo patvirtintas trumpalaikis užimtumo srities veiksmų planas. 1997 metų lapkričio mėn., Priėmus Amsterdamo sutartį, Europos Tarybos susitikime Liuksemburge buvo patvirtinta Europos užimtumo strategija (EUS) ir jos įgyvendinimo gairės. Šia strategija siekiama gerinti darbo rinkų politikos struktūrą bei sukurti daugiau ir geresnės kokybės darbo vietų. Iki 2003 metų užimtumo strategijos tikslai buvo išdėstyti pagal keturias pagrindines pakopas: darbingumas, verslumas, adaptacija ir lygios galimybės. Kasmet pagal šias pakopas buvo apibrėžiamos Europos užimtumo gairės, kurios perkeliamos į ES valstybių narių užimtumo nacionalines veiksmų programas. Europos komisija jas apibendrina bendroje ES užimtumo ataskaitoje, vėliau jos tampa kiekvienai valstybei narei pagrindu išvadoms bei konkretiems siūlymams (Reingardienė, 2004).



2000 m. kovo mėn. Lisabonos Europos valstybių vadovų susitikime buvo priimta platesnė strategija, kuria siekiama iki 2010 m. paversti Europą ne tik konkurencingiausia ekonomika pasaulyje, bet taip pat ekonomika, kuri „sugebėtų pasiekti darnų ekonominį augimą, lydimą kiekybinio ir kokybinio užimtumo pagerėjimo bei didesnės socialinės sanglaudos“. Pagrindinis tikslas - siekti visiško užimtumo (EUS, 2009).

EUS apima tokius veiksnius kaip vidinis darbo klimatas, įgūdžiai, mokymosi visą gyvenimą ir karjeros galimybės, lyčių lygybė, sveikata ir darbo sąlygų saugumas, paslankumas ir apsauga, priėjimas prie darbo rinkos, darbo organizavimas ir šeimos – darbo vaidmenų suderinimas, socialinis dialogas ir darbuotojo dalyvavimas priimant sprendimus, įvairovė ir nediskriminacinė politika. Siekdamas užtikrinti geresnę darbo kokybę, valstybės narės įsipareigojo padidinti investicijas žmogiškųjų išteklių, profesinio mokymo ir visą gyvenimą trunkančio mokymo srityse. Vienas iš dabartinių tikslų – pasiekti, kad iki 2010 m. ES būtų ne mažiau kaip 85 proc. 22 metų amžiaus asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą.

Socialinės sanglaudos stiprinimas yra susijęs su užimtumo ir nedarbo pasiskirstymo bei kokybės skirtumų mažinimu atskiruose regionuose ir atskiruose visuomenės socialiniuose sluoksniuose vykdant ekonomines ir socialines struktūrines reformas.

Lisabonos procese ypatingas dėmesys buvo kreipiamas į vietinės ir regioninės dimensijos stiprinimą Europos užimtumo strategijoje. Vietos valdžios institucijoms buvo numatytas išskirtinis vaidmuo, rengiant vietines užimtumo strategijas ir veiksmų planus, skatinančius naujų darbo vietų kūrimą vietinėje darbo rinkoje.

Lietuvai reikėtų gerinti darbuotojų ir verslo įmonių adaptacijos didinimo veiksnius, nacionalinės darbo rinkos patrauklumo ir vienodų galimybių darbo rinkoje skatinimo priemones, efektyvesnes investicijas į žmogiškojo kapitalo plėtrą ir mokymąsi visą gyvenimą bei spartesni reformų įgyvendinimą.

Moterų užimtumas yra viena iš svarbiausių moterų ekonominės autonomijos ir visuomenės ekonominės gerovės prielaidų, todėl lyčių lygybės politika yra neatsiejama ES politikos dalis, taip pat vienas iš pagrindinių EUS prioritetų. Jos gairėse išdėstyti tikslai nurodo poreikį peržiūrėti lyčių lygybės rodiklius ir vykdyti lyčių aspekto integravimo politiką visuose lygmenyse.

Europos komisijos ataskaitose (2009) yra pabrėžiama, kad vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims yra ekonominė būtinybė ir kad ES šalių bendrasis nacionalinis produktas kasmet didėjo maždaug penktadaliu – net 2,3 proc. dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Lisabonos strategijoje siekiama iki 2010 m. padidinti moterų užimtumo lygį iki daugiau nei 60 proc. Europos Sąjungos statistikos agentūros "Eurostat" duomenimis, pastarąjį dešimtmetį 15-64 m. amžiaus moterų neužimtumas stipriai sumažėjo - nuo 2000 m. buvusių 39,9 proc. iki 35,7 proc.

2009 m. Tai reiškia, kad dar penki milijonai moterų pradėjo dirbti. Palyginimui, 15-64 m. amžiaus vyrų užimtumas nedaug sumažėjo, nuo 2000 m. buvusių 22,8 proc. iki 22,2 proc. 2009 m.

Tuo tarpu Lietuvoje, remiantis išankstiniais Statistikos departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, Lietuvos moterų užimtumo lygis 2009 m. buvo 60,7 proc., vyrų - 59,5 proc., arba atitinkamai 1,1 ir 7,6 procentinio punkto mažiau nei 2008-aisiais, kai moterų užimtumas siekė 61,8 proc., o vyrų - 67,1 procento.

Moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra viena iš pagrindinių EUS tikslų – ekonominio augimo ir lyčių lygybės – įgyvendinimo prielaidų. Pagyvenusio amžiaus moterys, moterys imigrantės ar etninių mažumų atstovės susiduria su didelėmis kliūtimis patekti į darbo rinką. Didelė dalis šių moterų dirba žemos kvalifikacijos, menkai apmokamą ir nelegalų darbą, negarantuojantį saugių darbo sąlygų ir socialinės apsaugos. Moterų padėtį darbo rinkoje apsunkina vertikalioji ir horizontalioji darbo rinkos segregacija, šeimos ir darbo vaidmenų suderinamumo problemos, nepakankama institucinė vaikų priežiūros pasiūla, normatyviniai lytiškumo aspektai.

Lyčių lygybės stiprinimas ekonomikos sektoriuje - vienas iš pagrindinių Europos Bendrijos lyčių lygybės strategijos tikslų. Jame pabrėžiama kaip būtina stiprinti lyčių diegimą EUS, remti ją skirstant struktūrinių fondų lėšas. Lyčių aspekto integravimo strategija turėtų būti kuriama taip, kad ją būtų įmanoma įgyvendinti fiskalinės, finansinės, ekonominės, švietimo, transporto, tyrimų ir socialinės politikos srityse.

#### 1.2.4. Europos Tarybos nauja socialinės sanglaudos strategija

Kiekvienai visuomenei yra būdingi skirtumai tarp turtingųjų ir vargšų bei etninė ir kultūrinė įvairovė. Tik darni visuomenė randa tinkamus būdus atvirai ir demokratiškai šalinti įvairias problemas, tačiau jokia visuomenė nėra visiškai darni.

2004 m. kovo mėn. 31 d. Europos Tarybos komiteto posėdyje buvo patvirtinta nauja socialinės Sanglaudos strategija. Europos Taryba socialinę sanglaudą apibūdina kaip visuomenės sugebėjimą užtikrinti visų savo narių gerovę, mažinant skirtumus ir išvengiant susiskaldymo. Darni visuomenė – tai laisvų vienas kitą palaikančių žmonių bendruomenė, kuri šių tikslų siekia demokratinėmis priemonėmis.

Įvairios socialinės problemos paskatino Europos Tarybos nares didelį dėmesį skirti socialinei sanglaudai. Socialinė sanglauda susijusi su socialinės atskirties ir skurdo panaikinimu, taip pat siekia sumažinti socialinę atskirtį, kad visuomenė būtų solidari. Socialinė sanglauda – tai idealas, kurio reikia siekti, o ne tikslas, kurį būtų galima įgyvendinti. Europos Tarybos valstybių narių įsipareigojimas yra susijęs su žmogaus teisėmis, demokratija ir teisine valstybe, o

organizacijos tikslas – užtikrinti didesnę savo narių vienybę, siekiant apsaugoti jų idealus ir principus bei spartinti ekonominę ir socialinę pažangą.

Europos Taryba stengiasi sukurti teisėmis pagrįstą socialinės sanglaudos modelį, nes teisės sukuria tvirčiausią socialinės politikos pagrindą, dėl kurių visi visuomenės nariai tampa lygūs.

Moterų ir vyrų lygybė – vienas pagrindinių Europos Tarybos įsipareigojimų, kuris yra labai svarbus socialinės sanglaudos strategijai. Į lyčių lygybės klausimą bus stengiamasi atsižvelgti taikant visas socialinės politikos intervencines priemones ir lyčių aspektą pritaikant visoje veikloje, kuri vykdoma šioje srityje.

Europos Taryba stengiasi įgyvendinti socialines teises vadovaudamasi šiais principais (ET soc. sanglaudos strategija, 2004):

- Visiems užtikrinti lygias teises;
- Visiems teikti kokybiškas paslaugas;
- Kreipti dėmesį į pažeidžiamų visuomenės narių poreikius;
- Vengti išankstinio nusistatymo prieš specialių poreikių turinčius asmenis;
- Palaikyti teisingą ir subalansuotą mokesčių politiką;
- Užtikrinti vartotojų dalyvavimą.

Socialinė sanglauda ir bendra atsakomybė – tai (ET soc. sanglaudos strategija, 2004):

- pagrindinio valstybės ir kitų valdžios institucijų vaidmens aiškinimas ir palaikymas;
- socialinio aspekto integravimas į ekonomiką. Ekonomikos augimas stiprina socialinę

sanglaudą, tačiau jis turi būti vertinamas kaip priemonė, kuri padeda siekti svarbesnio tikslo – asmenybės ugdymo. Tarptautinė bendruomenė įsipareigojo likviduoti skurdą ir užtikrinti darnų vystymąsi, kuris priklauso nuo darnaus socialinio vystymosi ir sąlygų tvarumo. Todėl būtina užtikrinti tvirtesnę ryšį tarp ekonominės ir socialinės politikos;

- naujos socialinės atsakomybės etikos kūrimas;
- parama šeimoms ir šeimos solidarumo skatinimas. Socialinės sanglaudos strategija

pagrįsta visapusiška pagarba asmens ir pilietinės visuomenės privatumui, turi palaikyti šeimas ir kitus santykius bei ryšius, jungiančius žmones į platesnes solidarumo grupes.

- Skatinimas dalyvauti pilietinės visuomenės gyvenime. Politinės partijos, profesinės sąjungos, religinės organizacijos stengiasi kuo daugiau žmonių įtraukti į plačią socialinę sistemą. Labdaros, sporto ir kultūros asociacijos kartu su vaikų ir jaunimo organizacijomis labai prisideda prie socialinės sanglaudos stiprinimo, įtraukdamos daugybę žmonių į visuomenei naudingą savanorišką veiklą. Nevyriausybinių organizacijų pripažinimas ir rėmimas padeda stiprinti socialinę sanglaudą.

Europos socialinės sanglaudos komitetas, kuris atsakingas už Europos Tarybos socialinės sanglaudos strategiją, norėdamas padėti valstybėms narėms stiprinti socialinę sanglaudą ir kovoti su skurdu ir socialine atskirtimi, artimiausiems metams numato šias prioritetines darbo sritis – galimybės naudotis Europos socialinėje chartijoje nustatytais socialinėmis teisėmis visiems visuomenės nariams, skatinant valstybes nares ratifikuoti Patikslintą Europos socialinę chartiją ir plėtojant tarpvyriausybines veiklas šiose srityse:

- Būstas;
- Socialinė apsauga;
- Socialinės paslaugos;
- Užimtumas.

Europos socialinės sanglaudos komitetas ieško būdų:

- Integruoti socialinę sanglaudą į kitų Europos Tarybos struktūrų programas. Komitetas ieškos galimybių bendradarbiauti su kai kuriomis kitomis tarpvyriausybėmis institucijomis, atsakingomis už sveikatos priežiūrą, migraciją, gyventojus, neįgaliuosius ir lyčių lygybę.
- Socialinės sanglaudos strategijos rezultatų taikymas valstybėse narėse.
- Tolesnė socialinės sanglaudos koncepcijos plėtotė. Organizuojant seminarus ir ekspertų grupes bei naudojantis Europos gyventojų komiteto atliktų socialinių demografinių tyrimų duomenimis, socialinės sanglaudos strategijos koncepcinis pagrindas bus nuolat atnaujinamas ir papildomas atsižvelgiant į naujus uždavinius ir integruojant naujoviškus metodus bei požiūrius.
- Dėmesys atskirtyje gyvenantiems asmenims – nevyriausybines organizacijos, tiesiogiai dirbančios su skurde ir atskirtyje gyvenančiais žmonėmis, patvirtino, kad tų žmonių nuomonė gali būti naudinga priimant politinius sprendimus.
- Dalijimasis su kitomis šalimis socialinės sanglaudos Europos modelio taikymo patirtimi: CDCS komitetas dalyvaus svarbiausiose tarptautinėse konferencijose ir bendradarbiaus su Jungtinėmis Tautomis, regioninėmis tarpvyriausybėmis organizacijomis ir suinteresuotomis valstybėmis, kurios nėra Europos Tarybos narės.

Europos socialinės sanglaudos komitetas kiekvienais metais peržiūri prioritetų sąrašą, įvertina padarytą pažangą, sprendžia, ar reikia keisti prioritetus, tada parengia savo pasiūlymus dėl veiksmų, kuriuos reikėtų įtraukti į kitų metų tarpvyriausybines programas. Socialinės sanglaudos strategija peržiūrima ne rečiau kaip kas penkerius, atsižvelgiant į kruopščiai įvertintus rezultatus ir jų poveikį valstybėse narėse, metus (ET soc.sanglaudos strategija, 2004).

Susipažinus su ES vykdoma žmogaus teisių gynimo politika, galima teigti, kad šiuo klausimu yra parengta daug strategijų, tačiau būtų idealu, jei ES praktika žmogaus teisių gynimo srityje pasinaudotų ir Lietuva. Andrikiėnės (2010) teigimu, „tai yra praktika, kai ES Taryba ir

Europos Komisija parengia metinį pranešimą apie žmogaus teisių ir demokratijos padėtį pasaulyje ir ES politiką šioje srityje, o Europos Parlamentas - vienintelė ES piliečių išrinkta ES institucija - pateikia savo vertinimą, kritiką ir rekomendacijas, kas turi būti daroma, kad žmogaus teisės būtų gerbiamos, kad demokratija pasaulyje stiprėtų“.

*Kad problema pradėtų spręstis ne tik popieriuose, bet ir praktikoje, Lietuvos Vyriausybė, Teisingumo ministerija turėtų ne tik stebėti, kokia yra žmogaus teisių padėtis Lietuvoje, bet kiekvienų metų pradžioje turėtų pateikti ataskaitą Seimui ir visuomenei apie žmogaus teisių padėtį. Seimas savo ruožtu kasmet turėtų įvertinti Vyriausybės pateiktą ataskaitą ir pateikti ne tik vertinimą, bet ir konkrečias rekomendacijas, kas yra taisytina, tobulintina. Žmonės turi matyti konkrečius veiksmus, kaip tos konvencijos įgyvendinamos, kokie yra rezultatai, kas nepavyko, kokios klaidos buvo padarytos (Andrikienė, 2010). Taip pat Lietuva turėtų pasekti Europos Parlamento pavyzdžiu, kur metiniai pranešimai apie žmogaus teisių padėtį pasaulyje rengiami nevyriausybinų organizacijų. Juose turėtų būti pateikta išsami informacija apie konkrečius žmogaus teisių pažeidimo atvejus.*

### 1.3. Lyčių lygių galimybių teisės aktų raida Lietuvoje

Po nepriklausomybės atgavimo, Lietuvoje įvyko nemažai pokyčių, skatinančių lyčių lygybę ir sudarančių kliūtis jai pasiekti. Daug buvo pasiekta, tobulinant teisinę bazę (žr. 2 lentelę). Pagrindinės žmogaus teisės Lietuvoje įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d.), kuri nustato, kad visi yra lygūs prieš įstatymus, niekieno teisės negali būti ribojamos ir niekas negali turėti privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, religijos, socialinės padėties ir kt. Lietuvos Respublikos Konstitucija taip pat garantuoja civilines ir politines teises, teisę į darbą, mokslą, socialinę ir sveikatos apsaugą. Lietuvos Respublikos įstatymuose: darbo, civilinėje, baudžiamojoje, šeimos teisėje, reglamentuojančioje vedybas ir šeiminius santykius, teisę į nuosavybę, teisę į užimtumą ir kitas teises, nėra nuostatų diskriminuojančių asmenis pagal lytį (Žin., 1992, Nr.33-1014).

2 lentelė

#### Teisės aktų, reglamentuojančių lyčių lygybę, raida Lietuvoje

Teisės akto pavadinimas	Priėmimo metai
Lietuvos Respublikos Konstitucija	1992
Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas	1998
Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas	2002
Lietuvos Respublikos darbo kodeksas	2003
Lygių galimybių įstatymas	2003

Daugumoje įstatymų buvo padaryta pakeitimų, atsižvelgiant į lyčių lygybės, lygių galimybių principus ar Europos Sąjungos reikalavimus. Teisinė bazė visą nepriklausomybės laikotarpį tobulėjo su nedidelėmis išimtimis. Didžiausiu laimėjimu galima būtų laikyti 1998 m. Lietuvos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo priėmimą (Viešojo politika, 2005).

Minėtasis įstatymas skelbia, kad tiesioginė diskriminacija dėl lyties – tai pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, išskyrus atvejus, t.y.: specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu; tik vyrams taikomą karinę prievolę; skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių; moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą; tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo; įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos; skirtingų tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas.

LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas taip pat draudžia netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kai formaliai vienodi kriterijai taikomi moterims ir vyrams sukuria faktinę jų nelygybę.

Moterų ir vyrų lygybės principas įtvirtintas darbo sritį reguliuojančiuose įstatymuose. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme, priimtame 2002 m., kalbama apie darbuotojų lygiateisiškumą nepriklausomai nuo jų lyties ar kitų pagrindų, nesusijusių su jų dalykinėmis savybėmis, tokiomis kaip: profesinė kvalifikacija, ir draudžiama dėl šių motyvų atsisakyti asmeniį priimti į darbą. Darbo apmokėjimo įstatymas draudžia mažinti darbo užmokestį dėl lyties.

2003 m. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriame numatytos darbo teisės subjektų lygybės principas, nepaisant lyties. Pagal 129 straipsnį nutraukti darbo santykius su asmeniu teisėta priežastimi negali būti jo lytis (Žin., 2002, Nr.64-2569).

2003 m. priimtas ir Lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis - užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausta bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Šis įstatymas netaikomas šeimos ir privataus gyvenimo srityse (Žin., 2003, Nr.114-5115).

Socialinę apsaugą reglamentuojantys įstatymai – Bedarbių rėmimo įstatymas (1990); Valstybinio socialinio aprūpinimo pagrindų įstatymas (1991 m.), Valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991 m.), Valstybinių socialinio draudimo pensijų (1994 m.), Gyventojų pajamų garantijų įstatymas (2003 m.) ir kt. – tiek moterims, tiek vyrams numato socialinės apsaugos priemones ir socialines išmokas ligos, motinystės, nelaimingų atsitikimų darbe atvejais (LG tolerancijos link, 2002).

Lietuvos Respublikos vyriausybės 2008 m. programoje teigiama, kad bus remiamos programos, skatinančios mažinti socialinę atskirtį ir diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, socialinės, etninės kilmės ar religinių įsitikinimų. Siekiama nuosekliai įgyvendinti priemones, garantuojančias nediskriminuojančius darbo santykius darbo rinkoje (15LRV veiklos programa, 2008).

2009 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta nacionalinė antidiskriminacinė 2009-2011 metų programa, kurios paskirtis – „ugdyti pagarbą žmogui, užtikrinti teisės aktų, nustatančių nediskriminavimo ir lygių galimybių principą, nuostatų įgyvendinimą, didinti teisinį sąmoningumą, tarpusavio supratimą ir toleranciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, informuoti visuomenę apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje ir jos neigiamą poveikį tam tikrų visuomenės grupių galimybėms lygiomis sąlygomis aktyviai dalyvauti visuomenės veikloje, lygių teisių gynimo priemones“ (Antidiskriminacinė programa, 2011).

Už minėtųjų įstatymų nevykdymą numatytas ir atitinkamas poveikis. Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse numatyta, kad asmuo atlikęs veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje ar suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves, baudžiamas viešaisiais darbais arba bausia, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų. Kitu straipsniu draudžiama viešais pareiškimais žodžiu, raštu ar panaudojant visuomenės informavimo priemonę tyčiotis, niekinti, skatinti neapykantą ar kurstyti diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl lyties. Taip pat numatyta, kad baudžiamas tas, kas viešai kurstė smurtauti, fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu dėl lyties arba finansavo ar kitaip materialiai rėmė tokią veiklą (LG tolerancijos link, 2002).

*Apžvelgus Lietuvos Respublikos įstatymus lyčių lygybės aspektu galima pastebėti, kad pagrindiniai Lietuvos Respublikos teisės aktai iš esmės neprieštarauja lygybės principui ir Europos Sąjungos bei kitų tarptautinių organizacijų teisinėms priemonėms. Lygios galimybių vyrams ir moterims yra numatytos daugelyje Lietuvos Respublikos įstatymų: Rinkimų įstatyme, Referendumo įstatyme, Darbo sutarties įstatyme, Valstybės tarnybos įstatyme, Darbo apmokėjimo įstatyme, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Bedarbių rėmimo įstatyme ir kituose teisės aktuose (Viešoji politika, 2005).*

#### 1.4. Teisinis lyčių lygybės reglamentas

**LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.** Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis skelbia, jog draudžiama varžyti teises ar teikti privilegijas žmogui dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Kad Konstitucijoje

deklaruota lyčių lygybės nuostata būtų realiai užtikrinama, buvo būtina priimti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (LGKT ataskaita, 2008).

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu apibūdinama valstybės nuostata, kad moterys ir vyrai yra skirtingi, tačiau jie privalo gerbti vieni kitų vaidmenį šeimoje ir darbovietėje ir kitose srityse, nes kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros, meno, kultūros ir kt. srityse. Kiekvienam asmeniui nepriklausomai nuo jo lyties turi būti suteikta teisė pretenduoti į mėgstamą darbą ir už jį gauti atlyginimą, kuris priklausytų nuo atlikto darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo lyties.

LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas – tai pirmasis Centrinėje ir Rytų Europoje lyčių lygybės įstatymas, kuris įsigaliojo 1999 kovo 1 d. (Žin., 1998 Nr.112-3100).

Šiuo įstatymu valdžios ir valdymo institucijos yra įpareigosotos rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimui. Pastarosios turėtų keisti visuomenės nuostatas, kad viena lytis yra pranašesnė už kitą. Visuose rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose turi būti įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas taip pat buvo papildytas nuostatomis dėl moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo prekių ir paslaugų teikimo sferoje bei reklamoje.

Švietimas – tai vienas iš pagrindinių faktorių, lemiančių įvairių valstybės ir visuomenės sričių raidą, jis grindžiamas visuotinai pripažintomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis bei lemia žmonių kultūrinę pažangą, solidarumą ir toleranciją. Esant pozityvioms tendencijoms, sprendžiant moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo klausimus įvairiose valstybės institucijose, tenka tik apgailestauti, kad mažiausiai dėmesio šiai sričiai skiria Švietimo ir mokslo ministerija, kuri turėtų būti itin susirūpinusi vaikų ir jaunimo auklėjimu žmonių lygiateisiškumo dvasioje (Žin., 1998 Nr.112-3100).

Kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas veiktų ir būtų garantuotas jo reikalavimų vykdymas, tą pačią, t. y. 1999 metų balandžio 20 dieną Seimas paskyrė moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierių, o gegužės 25 d. įsteigė ir šio pareigūno tarnybą bei patvirtino jos veiklos nuostatus (Žin., 1998 Nr.112-3100).

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje (2009) pastebėta, kad remiantis moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, vis daugiau žmonių ryžtasi ginti savo pažeistas teises. Nors 2008 m. buvo registruota daugiau skundų nei 2009 m., tai nereiškia, kad diskriminacijos atvejų valstybėje sumažėjo. Žmonės dažniau kreipėsi neformaliu būdu, t.y. skambino telefonu, buvo atvykę ar raštu siuntė į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą paklausimus norėdami gauti patarimą, kaip pasielgti tam tikroje situacijoje. Ekonominis sunkmetis kai kuriuos žmones pavertė visiškai pasyviais vykstančių įvykių stebėtojais ir dalis iš jų nebematė prasmės kovoti su darbinį ar kitų teisių



pažeidinėjimais. Tačiau išlieka tendencija, kai kolegos darbe, artimieji savo iniciatyva praneša apie kitus kolegas, draugus, artimuosius, nukentėjusius nuo diskriminacinių veiksmų ir prašo suteikti jiems vienokią ar kitokią pagalbą (LGKT ataskaita, 2009).

**Lygių galimybių įstatymas.** Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo paskirtis užtikrinti lygias moterų ir vyrų teises bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, o Lygių galimybių įstatymo paskirtis užtikrinti asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, taip pat, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių teisės aktų nuostatos. Taigi draudimas diskriminuoti lyties pagrindu yra įtvirtintas abiejuose antidiskriminaciniuose įstatymuose (LGKT ataskaita, 2009).

Draudimas žmones diskriminuoti lyties pagrindu yra nustatytas ir Moterų ir vyrų lygių galimybių, ir Lygių galimybių įstatymuose.

**Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 m. programa.** Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 metų programa parengta įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 – 2008 metų programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. kovo 24 d. nutarimu Nr. 315, 477 punktą ir atsižvelgiant į Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003 – 2004 metų programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. 712, įgyvendinimo rezultatus, rezultatyvių priemonių tęstinumo ir naujų priemonių poreikį, siekiant nuosekliai ir sistemingai spręsti atitinkamų sričių lyčių lygybės problemas, užtikrinti tiek kiekybinius, tiek kokybinius moterų ir vyrų padėties pokyčius (LG programa, 2009).

Programoje numatyti šie tikslai (Žin., 1992, Nr.33-1014):

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

Programoje numatytų priemonių įgyvendinimas derinamas su rengiama Valstybine smurto prieš moteris mažinimo strategija ir šios strategijos įgyvendinimo priemonėmis, Prekybos žmonėmis prevencijos bei kontrolės 2005 – 2008 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gegužės 19 d. nutarimu Nr. 558, kitomis tikslinėmis programomis, ypač užimtumo, socialinės apsaugos ir sveikatos, Lietuvos 2004 – 2006 metų bendroju programavimo dokumentu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 2 d. nutarimu Nr. 935.

Šios Programos įgyvendinimą koordinuoja Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija. Komisijos nariai kasmet rengia ir pateikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ataskaitas, kaip įgyvendinamos šios Programos priemonės, kurių atsakinguoju vykdytoju patvirtinta atitinkama

ministerija, taip pat Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Programos priemonių įgyvendinimo ataskaitą, parengia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai atstovaujantys Komisijos nariai. Ataskaita svarstoma Komisijos posėdyje. Jeigu jai pritariama, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pateikia ją Lietuvos Respublikos Vyriausybei. Kiekviena institucija ar įstaiga, numatyta atitinkamų šios Programos priemonių atsakinguoju vykdytoju, informuoja visuomenę, o prireikus – kitas institucijas apie šios Programos priemonių, už kurias ji atsakinga, įgyvendinimą (LG programa, 2009).

**Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 m. programoje** ir toliau siekiama panašių uždavinių, kaip ir 2005-2009 metų programoje: Šios Programos uždaviniai (LG programa, 2010):

- Užimtumo srityje: gerinti moterų ir vyrų, grįžtančių į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų, vyresnio amžiaus moterų reintegracijos į darbo rinką ir išlikimo darbo rinkoje galimybes; didinti moterų, ypač kaimo moterų, galimybes imtis verslo ir jį plėtoti, skatinti kaimo gyventojų – vyrų ir moterų – ekonominį aktyvumą; sudaryti palankesnes sąlygas kaimo gyventojams, moterims ir vyrams, tobulinti profesinius įgūdžius; gerinti sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, skatinant šeimai palankių darboviečių plėtrą, moterų ir vyrų dialogą, pagarba ir supratimu grįstus tarpusavio santykius; siekti mažesnio moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo, skatinant vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbo rinkoje, vienodą pripažinimą ir vertinimą, mažinant darbo rinkos sektorinę ir profesinę segregaciją pagal lytį; integruoti moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo darbo rinkoje klausimus į socialinę partnerystę ir socialinį dialogą.
- Švietimo ir mokslo srityje: užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo stebėseną švietimo ir mokslo įstaigose; skatinti moteris siekti aukščiausių mokslo laipsnių; skatinti vyrus įgyti aukštąjį išsilavinimą.
- Aplinkosaugos srityje: integruoti moterų ir vyrų lygybės klausimus į valstybės institucijų įgyvendinamus aplinkosaugos projektus, sudarant vienodas galimybes pasinaudoti projektų rezultatais; skatinti nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimą, integruojant moterų ir vyrų lygybės klausimus į aplinkosaugą.
- Krašto apsaugos srityje: nustatyti veiksnius, kurie lemia skirtingą vyrų ir moterų padėtį krašto apsaugos sistemoje, siekiant moterų ir vyrų padėties skirtumų tarnyboje mažinimo; tobulinti Krašto apsaugos ministerijos, įstaigų prie šios ministerijos ir kitų krašto apsaugos sistemos įstaigų valstybės tarnautojų, karių ir darbuotojų kvalifikaciją moterų ir vyrų padėties visuomenėje ir lyčių lygybės klausimais.
- ES ir tarptautinio bendradarbiavimo srityje: užtikrinti ES ir tarptautinių įsipareigojimų vykdymą moterų ir vyrų lygybės klausimais; plėtoti bendradarbiavimą su Europos lyčių lygybės institutu; skleisti tarptautiniu mastu Lietuvos patirtį, kaip užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes.

- Sprendimų priėmimo srityje: siekti subalansuoto moterų ir vyrų interesų atstovavimo, priimant ekonominius ir politinius sprendimus; skatinti moteris ir vyrus, ypač kaimo gyventojus, aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime per vietos iniciatyvas, bendruomeninius projektus ir aktyvią partnerystę bendruomenėms svarbių sprendimų priėmimo procese, bendradarbiaujant su verslo ir savivaldybių atstovais.

- Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmų ir metodų plėtros srityje: skatinti valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų, švietimo ir mokslo įstaigų, nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimą, užtikrinanti moterų ir vyrų lygiavertį traktavimą ir vienodas galimybes; skatinti savivaldybes imtis veiksmų, užtikrinančių moterų ir vyrų lygias galimybes; tobulinti valstybės institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kvalifikaciją moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais; skleisti informaciją, padedančią užkirsti kelią moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimams, ir stiprinti gebėjimus spręsti moterų ir vyrų lygybės klausimus; užtikrinti moterų ir vyrų padėties pokyčių sistemingą lyginamąjį vertinimą; kaupti duomenų bazėje statistinius duomenis apie gyventojus pagal lytį; rengti ir aprūpinti vartotojus aukštos kokybės statistine informacija, reikalinga pagrįstai moterų ir vyrų padėties skirtumų analizei, sprendimams priimti, bei skatinanti diskusijas šia tema, tobulinti statistinės informacijos pagal lytį teikimą vartotojams.

Tačiau esminis programų skirtumas yra tas, kad užimtumo sritį sąlygoja vykstantis ekonominis sunkmetis, kurio metu siekiama išlaikyti darbo vietas, kad dar labiau nepagilėtų moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje.

Ekonominiu sunkmečiu didesnis neigiamas poveikis pastebėtas vyrų užimtumo lygiui. Statistikos departamento duomenimis, 2009 m. moterų metinis užimtumo lygis (60,7 procento) viršijo vyrų užimtumo lygį (59,5 procento), nors 2008 m. metinis moterų užimtumo lygis (61,8 procento) buvo žemesnis nei vyrų (67,1 procento). Vyrų užimtumo lygis buvo 5,7 procento mažesnis nei vidutinis vyrų užimtumo lygis Europos Sąjungoje, o moterų – 2,7 procento didesnis nei vidutinis moterų užimtumo lygis Europos Sąjungoje. 2008 m. vyresniojo amžiaus (55-64 metų) moterų metinis užimtumo lygis buvo 47,7 procento, vyrų – 60,2 procento. Skirtumas sudarė 12,5 procento ir buvo mažesnis nei vidutinis užimtumo lygių skirtumas Europos Sąjungoje – 18,1 procento.

Statistikos departamento duomenimis, 2009 m. III ketvirtyje moterų nedarbo lygis (10,3 procento) tapo dar žemesnis nei vyrų (17,3 procento). Atitinkamai 2008 m. vyrų metinis nedarbo lygis sudarė 6 procentus, o moterų – 5,6 procento. Europos Sąjungoje moterų nedarbo lygis dažniausiai yra aukštesnis už vyrų nedarbo lygį. ES 2008 m. vidutinis moterų nedarbo lygis siekė 7,5 procento, o vyrų – 6,6 procento.

## 2. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ASPEKTO ĮGYVENDINIMAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE

Siekis užtikrinti vyrų ir moterų lygias galimybes apima visą kompleksą sričių, kurias tai liečia, tokias kaip: užimtumo, švietimo, sprendimų priėmimo, sveikatos ir aplinkos apsaugos, krašto apsaugos, žmogaus teisių, sritis apimančias ES ir tarptautinius išipareigojimus bei institucinių mechanizmų ir metodų plėtrą. Taip pat negalima atmesti to, kad moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo klausimai integruoti į įvairius teisės aktus, programas bei priemones. Todėl tolesniuose skyreliuose bus aptariama, kaip ir ką šiuo klausimu veikia, kokius projektus įgyvendina, kaip sekasi lygybės programų vykdymas, įstatymų laikymasis įvairiose Lietuvos Respublikos ministerijose, kokią įtaką daro savivaldybės, kiek pasiekia viešosios institucijos, tokios kaip darbo birža ir kontrolieriaus tarnyba.

### 2.1. Ministerijos

Tam, kad moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas taptų realybe, valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programą suplanavusios įgyvendinti visos ministerijos. Kaip skelbiama socialinės apsaugos ir darbo ministerijos e.tinklapyje (2011), jos įgyvendinimą koordinuoja Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, įkurta Vyriausybės 2000 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 266. Komisija taip pat rengia programos įgyvendinimo kasmetines ataskaitas ir jas teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei. Patvirtintos ataskaitos skelbiamos ministerijos e.tinklapyje.

Ypatingas dėmesys socialinei integracijai: lygioms galimybėms, antidiskriminacinėms programoms, moterų ir vyrų lygybei ir t.t. Lietuvoje skiriamas **socialinės apsaugos ir darbo ministerijos**. Lyčių lygybės įgyvendinimo klausimui spręsti, ji tampa pagrindine vykdytoja, įpareigojanti daug įstaigų prie ministerijos.

Vienas iš ministerijos socialinės apsaugos ir socialinės aprėpties strategijos 2008 – 2010 m. prioritetinių tikslų – skatinti dalyvavimą darbo rinkoje. Minėtoje strategijoje skelbiama, kad „priemonės socialinei aprėptčiai užimtumo srityje didinti buvo nukreiptos darbo rinkoje sunkiai įsitvirtinančių socialinių grupių užimtumui skatinti“. Įdarbinimo subsidijuojant priemonė buvo pritaikyta ir 9,5 tūkst. kitų socialinės rizikos asmenų – vyresnių negu 50 metų asmenų, nėščių moterų, motinų (tėvų ar globėjų) ir kt. – atžvilgiu. Asmenims, grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų, buvo teikiamos motyvacijos dirbti ir kvalifikacijos kėlimo paslaugos. Tobulinant teisinę bazę 2007 m. pakeistame Užimtumo rėmimo įstatyme buvo numatytos papildomos užimtumo garantijos socialinės rizikos ir į socialinę atskirtį patenkančioms grupėms (Nacionalinis pranešimas, 2008).

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos ataskaitoje (2010) skelbiamos priemonės lyčių lygių galimybių įgyvendinimui. Kiekvienos iš jų įgyvendinimas priskirtas atitinkamai institucijai ir aptarta, kaip pavyko ar ne tai padaryti.

Priemonės, kaip „Parengti ir platinti informaciją apie moterims ir vyrams, grįžusiems į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų, nustatytų garantijų laikymąsi įmonėse, įstaigose ir organizacijose“ įgyvendinimas pavestas **Valstybinei darbo inspekcijai** prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Per 2010 metus Valstybinės darbo inspekcijos gautuose paklausimuose dėl moterų ir vyrų lygių galimybių teisių neužtikrinimo, darbo apmokėjimo klausimais buvo pateikti 2 klausimai. Per tą patį laikotarpį darbo inspekcijos specialistai konsultavo asmenis, kurie pateikė 341 klausimą darbo teisės klausimais, dėl lengvatų ir garantijų asmenims, auginantiems vaikus. Iš asmenų, grįžusių į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų, buvo gauti 2 skundai, kurių tyrimas parodė, kad darbdaviai, kol darbuotojos naudojosi socialine garantija vaikui auginti ir prižiūrėti, tiesiog panaikino jų turėtas pareigas. Valstybinė darbo inspekcija atlikto tyrimo metu buvo nustatyti darbo ginčo požymiai, tačiau Valstybinė darbo inspekcija pasisakė, kad darbdavio veikimas, priešingas Darbo kodekso 180 str. teisiniai normai, yra bandymas paneigti įstatymų leidėjo nustatytą pačią teisėto elgesio taisyklę ir apriboja arba iš viso eliminuoja darbuotojų, auginančių vaikus iki 3 m., socialines garantijas (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

**Ūkio ministerija** kartu su Finansų ministerija 2010 m. įgyvendino priemonę „Organizuoti verslumo skatinimo renginius „Versli Lietuva“ regionuose, koncentruojantis į atskirų Lietuvos regionų problemas ir galimybes“. Šia priemone buvo siekama skatinti visų asmenų, tarp jų ir moterų, verslumą ir savarankišką užimtumą, 2010 m. gegužės 27-28 dienomis organizavo metų verslumo skatinimo renginį „Versli Lietuva“. Šio renginio tikslas buvo užmegzti valstybės ir verslo dialogą su savo veiklą norinčiais pradėti gyventojais, ypatingai jaunimu ir bedarbiais, pristatant ir paaiškinant jiems smulkiojo verslo kūrimo sąlygas Lietuvoje (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

Projektus, skirtus kaimo gyventojų informavimui, motyvavimui, mokymui, konsultavimui užsiėmimų organizavimą, taip siekiant skatinti kaimo vietovių darbo jėgos persiorientavimą iš žemės ūkio į kitas veiklas įgyvendino **Žemės ūkio ministerija**. Per 2010 metų laikotarpį pasiekta šių rezultatų: mokymus baigė 9575 asmenys, iš kurių 5331 asmuo baigė mokymus pagal I veiklą „Informavimas, motyvavimas, orientavimas ir konsultavimas“, 3708 asmenys – pagal II veiklą „Mokymas, kvalifikacijos kėlimas, perkvalifikavimas“ (dalyvavo ir baigė formaliuosius ir (arba) neformaliuosius mokymus pagal pasirinktas formaliojo ir neformaliojo mokymo programas) ir 536 asmenys – pagal III veiklą „Individualus pradedančiųjų verslą konsultavimas“. Apibendrinus rezultatus konstatuota, kad 2010 m. mokymuose dalyvavo ir juos baigė 7162 unikalieji asmenys, iš kurių 4753 – kaimo moterys (tai sudaro 66,4 proc. visų apmokytų

asmenų) ir 2409 – kaimo vyrai (tai sudaro 33,6 procento visų apmokytųjų asmenų) (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

Žemės ūkio ministerija įgyvendino ir priemonę „Remti smulkiojo verslo plėtros kaimo vietovėse projektus, skatinančius moterų ir vyrų, užimtų žemės ūkyje, alternatyvias verslo iniciatyvas, skirtas pereiti prie ne žemės ūkio veiklos“. Pagal šią priemonę buvo nutarta paremti 13 projektų, iš kurių 5 projektams vadovauja moterys ir 8 projektams – vyrai. Šioje priemonėje yra numatytas vienas iš atrankos pirmumo kriterijų, pagal kurį vertinant projektus prioritetą gali būti teikiamas tiems projektams, kurių vadovės ar įmonių, ketinančių įgyvendinti projektą, pagrindinės akcininkės – kaimo moterys;

Dar viena priemonė, įgyvendinta Žemės ūkio ministerijos – „Remti projektus, skatinančius moterų ir vyrų alternatyvaus, ne žemės ūkio verslo kūrimą ir plėtrą kaimo vietovėse“. Per 2010 metų laikotarpį pasiekta šių rezultatų: iš viso pagal šią priemonę nutarta paremti (pasirašytos paramos sutartys ar priimti analogiški sprendimai skirti paramą) 94 projektus, iš kurių 15 projektų vadovauja moterys (12 moterų yra labai mažų įmonių, įgyvendinančių projektus, pagrindinės akcininkės ir 3 – kaimo moterys, užsiimančios alternatyviuoju, ne žemės ūkio verslu kaimo vietovėse pagal verslo liudijimą arba individualiosios veiklos vykdymo pažymą) ir 79 projektams – vyrai (66 vyrai yra labai mažų įmonių, įgyvendinančių projektus, pagrindiniai akcininkai ir 13 – kaimo gyventojų, užsiimančių alternatyviuoju, ne žemės ūkio verslu kaimo vietovėse pagal verslo liudijimą arba individualiosios veiklos vykdymo pažymą) (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

Priemonę „Skatinti moterų ir vyrų lygių galimybių principo įtvirtinimą vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose, skirtuose kaimyninėms ir besivystančioms valstybėms“ įgyvendino **Užsienio reikalų ministerija**. 2010 m. Lietuvos iniciatyva buvo sukurta nauja Lyčių lygybės ir moterų teisių darbo grupė (ko-pirmininkės Lietuva ir JAV), kurios pirmasis susitikimas vyko Krokuvoje 2010 m. liepos mėnesį. Užsienio reikalų ministerija, vykdydama vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektus, stengiasi užtikrinti, kad būtų laikomasi lyčių lygybės principo. Projektų paraiškos formoje yra reikalaujama nurodyti, ar siūlomas projektas prisideda prie vieno iš Tūkstantmečio vystymosi tikslų įgyvendinimo – užtikrinti lygias moterų ir vyrų teises. 2010 m. įgyvendinti šie projektai, skirti moterims, kaip socialinei grupei:

- „Moterų verslumo skatinimas Gruzijoje integracijos į Europos Sąjungą kontekste“;
- Baltarusijoje „Darom verslą“;
- „Pažvelk – Afganistanas arti. Padėk – tu gali“, skirtas Goro provincijos moterų verslumui skatinti;
- „Afganistano Islamo Respublikos Goro provincijos administracijos ir nevyriausybių organizacijų projektų rengimo ir valdymo gebėjimų stiprinimas“.

Siekiant užtikrinti lyčių lygybės principą, mokymuose dalyvavo ir moterys (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

**Sveikatos apsaugos ministerija** pavesta „Rengti ir nuolat skleisti moksliskai pagrįstą informaciją apie sveikatą stiprinančio elgesio įtaką moterų ir ypač vyrų gyvenimo trukmei, pareigą rūpintis savo sveikata“. 2010 m. Valstybinio psichikos sveikatos centro interneto svetainėje (www.vpsc.lt) nuolat buvo skelbiama ir atnaujinama informacija, skirta visuomenės psichikos sveikatos išsaugojimui ir gerinimui, sveikatą žalojančio elgesio prevencijai.

Priemonė „Dalyvauti seminaruose ir kituose renginiuose, skleisti naujausią informaciją moterų ir vyrų lygybės klausimais Aplinkos ministerijos tinklalapyje“ įgyvendinta **Aplinkos ministerijos**. 2010 m. du Aplinkos ministerijos departamentų direktoriai dalyvavo seminare „Lyčių lygybė, nediskriminavimas ir lygių galimybių politikos principai“. Aplinkos ministerijos tinklalapyje yra sudaryta papildoma galimybė domėtis ir susirasti reikiamos informacijos moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

**Susisiekimo ministerijos** reguliavimo srities įmonių vadovams pavesta vykdyti darbuotojų švietimą, skirtą keisti diskriminuojamą požiūrį į moters ir vyro vaidmenis ekonominėje veikloje, užtikrinti žinių apie moterų ir vyrų lygybę sklaidą. Priimant darbuotojus į darbą taikomi vienodi atrankos kriterijai, sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, ugdant darbui reikalingą kompetenciją, naudojami vienodi darbo kokybės vertinimo kriterijai. 2010 metais Lietuvos saugios laivybos administracija organizavo darbuotojų nuotolinį mokymą apie lygias galimybes, moters ir vyro vaidmenis šalies ekonominėje veikloje. AB „Detonas“ supažindino darbuotojus su Europos Sąjungos dokumentais, įtvirtinančiais moterų ir vyrų lygias teises. AB „Lietuvos geležinkeliai“ daug dėmesio skyrė gerų ir patrauklių darbo sąlygų darbuotojams sudarymui, kuomet derinami darbuotojo šeiminiai ir profesiniai išpareigojimai; neįgalųjų ir kitų socialiai pažeidžiamų asmenų įdarbinimui ir tinkamų sąlygų jiems sudarymui veiksmingai dalyvauti darbo rinkoje. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija užtikrino teisę darbuotojams pasinaudoti tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis. 2010 m. 9 vyrams buvo suteiktos tėvystės atostogos, 2 vyrams suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, papildomos poilsio dienos buvo suteiktos darbuotojams (9 moterims ir 9 vyrams), auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų ir du ar daugiau vaikų iki 12 metų (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010).

Priemonė „Organizuoti moterų ir vyrų lygių galimybių principo laikymąsi, įgyvendinant Lietuvos 2007–2013 m. Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos ir Žmogiškųjų išteklių plėtros, Ekonomikos augimo, Sanglaudos skatinimo bei Techninės paramos veiksnių programų priemonių stebėseną“ įgyvendinta **Finansų ministerijos**. Horizontaliųjų prioritetų, tame tarpe ir lyčių lygių galimybių ir nediskriminavimo, koordinavimui

Lietuvos Respublikos finansų ministro buvo įsteigta Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo priežiūros darbo grupė, su kuriais bendradarbiaujant buvo parengtos Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo įsisavinant 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinę paramą gairės. Įgyvendinant visas Europos Sąjungos paramos lėšomis finansuojamas veiksmų programas yra stebima, kaip projektai prisideda lyčių lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimo. Taip pat yra finansuojami projektai, kurie tikslingai prisideda prie lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimo, t.y. šių projektų poveikis įvardytiems principams yra teigiamas. Tokie projektai yra finansuojami pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programą.

**Statistikos departamentui** pavesta įgyvendinti 4 priemones (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010):

1. Rengti ir skelbti statistinę informaciją pagal lytį Statistikos departamento interneto svetainės [www.stat.gov.lt](http://www.stat.gov.lt), Rodiklių duomenų bazėje ir teminėse lentelėse“. 2010 metais paskelbta 2009 m. statistinė informacija apie moterų ir vyrų skaičių, švietimą ir mokslą, užimtumą ir nedarbą, darbo užmokestį, informacinių technologijų naudojimą, dalyvavimą valstybės valdyme ir kt. Lyčių statistika pateikta pagal apskritis ir savivaldybes.
2. Rengti pranešimus spaudai apie moterų ir vyrų lygių galimybių pokyčius. 2010 m. parengtas ir paskelbtas pranešimas spaudai: „Lietuvos moterys 2009 metais. Statistinis portretas“.
3. Rengti lankstinuką „Moterys ir vyrai Lietuvoje“. 2010 metais išleistas lankstinukas „Moterys ir vyrai Lietuvoje 2009“, kuriame pateikta aktuali statistinė informacija apie moteris ir vyrus šalyje.
4. Rengti statistinę informaciją apie moteris ir vyrus pagal vartotojų užklausas“ Šią priemonę įgyvendino Statistikos departamentas. 2010 m. atsakant į vartotojų paklausimus, statistinė informacija pagal lytį buvo teikiama šalies institucijoms, visuomeninėms ir tarptautinėms organizacijoms.

*Susipažinus su aukščiau pateikta informacija, galima daryti išvadą, kad visos ministerijos prisideda dirbdamos lyčių lygių galimybių srityje. Tačiau kyla tam tikrų abejonių ar viskas daroma teisingai. Jeigu, konkrečiai susisiekiama ministerijos, įgyvendinamose priemonėse išskiriamos tokios vertybės kaip: „Priimant darbuotojus į darbą taikomi vienodi atrankos kriterijai, sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, ugdant darbui reikalingą kompetenciją, naudojami vienodi darbo kokybės vertinimo kriterijai“ – iškyla klausimas, - Koks čia lygybės įgyvendinimas? Tokie dalykai jau seniai reglamentuoti įstatymais ir taikomi (ar bent turėtų būti taikomi) ne tik Susisiekiama ministerijoje, bet visose ministerijose, visame viešajame ir privačiajame sektoriuose. Tačiau, taip pat pastebėta, kad išskirtinai labiau skatinamas moterų nei vyrų verslumas.*



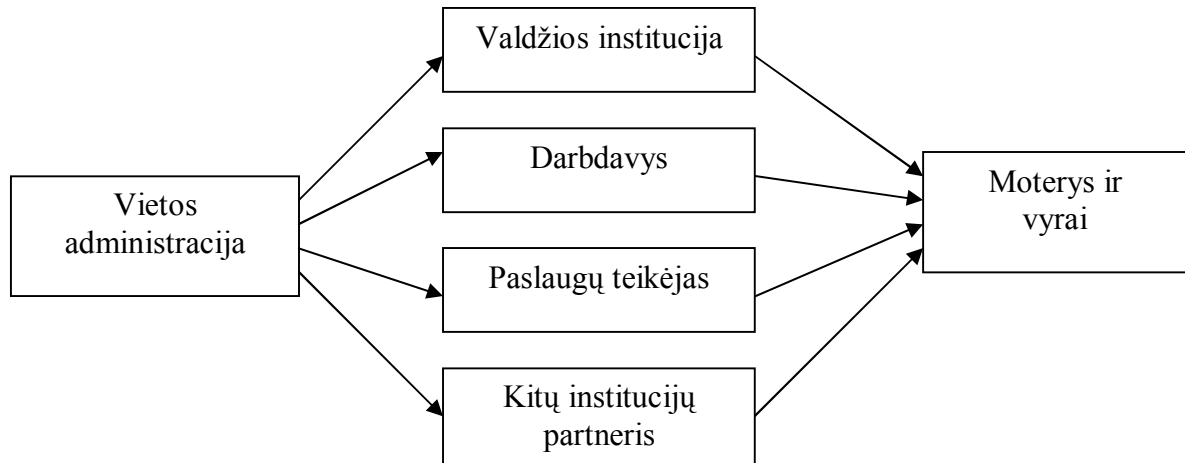
## 2.2. Savivaldybės

Nuo 2003 m. galioja Vietos savivaldos įstatymo pataisa, pagal kurią lyčių lygybės įgyvendinimas priskirtas pagrindiniams principams, kuriais grindžiama vietos savivalda. Šiuo įstatymu nustatoma, kad savivaldybės institucijų ar valstybės tarnautojų priimami sprendimai neturi pažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių taip pat ir moterų bei vyrų lygių galimybių.

Kadangi savivaldybė yra arčiau žmogaus, tai ir politiniai siekiai ir kasdienės problemos dažniausiai sprendžiamos bendruomenės ar savivaldybės institucijų lygmenyje. Mes gyvename savivaldybėse. Savivaldybių sugebėjimas sėkmingai tenkinti įprastus moterų ir vyrų, mergaičių ir berniukų poreikius, kurie dažnai yra gana skirtingi dėl skirtingos jų socialinės patirties, daugiausia lemia galimybę užtikrinti lyčių lygybę kasdieniame gyvenime. Antra vertus, savivaldybės yra vienas didžiausių darbdavių tiek miestuose, tiek rajonuose, todėl ypač svarbu, kad priimant sprendimus, sudarant darbo sąlygas, mokant darbo užmokestį ar užtikrinant socialinę apsaugą jose dirbuotojams būtų sudaromos vienodos galimybės – tiek moterims, tiek vyrams (Mackevičiūtė, 2005).

Savivaldybės pareiga taikyti konkrečias priemones lyčių lygybės srityje – atlikti moterų ir vyrų padėties tyrimus, laikytis nediskriminavimo nuostatų darbo srityje, veiksmingai ir nuolat informuoti moteris ir vyrus apie jų turimas teises, teikti paramą asmenims, kurių lygios galimybės yra pažeidžiamos, ir kt. Lyčių lygybė yra ne tik demokratinių procesų dalis, bet ir būtina ekonominio augimo sąlyga. Moterims ir vyrams sudaromos lygios galimybės didina visuomenės gyvenimo kokybę, nes pagerina žmonių ekonominę ir socialinę padėtį. Sudarydama galimybę moterims ir vyrams įgyvendinti savo sugebėjimus, savivaldybė veiksmingiau panaudoja turimus žmogiškuosius išteklius (Mackevičiūtė, 2005).

Lyčių lygybės politika įpareigoja savivaldybių institucijas skatinti lygybę tarp moterų ir vyrų keturiose pagrindinėse srityse, kurios atspindi atitinkamą vietos administracijos vaidmenį (žr. 6. pav.).



**6 pav.** Savivaldybių institucijų įtaka skatinanti lygybę

Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal Mackevičiūtė (2005)

Vietos administracija, kaip valdžios institucija. Turėtų būti užtikrinamas vienodas moterų ir vyrų atstovavimas vadovaujančiuose postuose ir sprendimų priėmimo; gerinama vyrų ir moterų gyvenimo kokybė savivaldybėse; gerinamas valstybės tarnautojų gebėjimas lygių galimybių užtikrinimui. Vietos administracija, kaip darbdavys, užtikrinantis moterų ir vyrų tarnybinės veiklos vienodą vertinimą savivaldybės įstaigose; sudarantis galimybes darbuotojams derinti jų pareigas šeimoje ir darbe. Vietos administracija, kaip svarbus paslaugų teikėjas, garantuojantis vienodą savivaldybių organizacijų paslaugų teikimą tiek vyrams, tiek moterims; kad šios paslaugos atitiktų vyrų ir moterų interesus ir poreikius; integruojantis lyčių lygybės aspektą į savivaldybių organizacijų paslaugų sritį. Vietos administracija, kaip kitų institucijų, vykdančių veiklą lyčių lygybės srityje, tokių kaip valstybės ir švietimo institucijų, pramonės ir nevyriausybinių organizacijų ir piliečių, partneris. Jos tikslas – remti kitų organizacijų programas, skatinančias lyčių lygybę; bendradarbiauti su kitomis savivaldybėmis lygybės klausimu; garantuoti projektų finansavimą, nepažeidžiančio lyčių lygybės principo (Mackevičiūtė, 2005).

*Apžvelgus lyčių lygybės principo įgyvendinimo gaires Lietuvos savivaldybėms, galima teigti, kad jos turi galimybę daugelyje sferų, įvairiais būdais remti lyčių lygybės įgyvendinimą. Savivaldų institucijos veikia arčiausiai žmogaus, todėl yra ir pagrindinis pagalbininkas sprendžiant lyčių nelygybės problemas.*

### 2.3. Darbo birža

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu viena iš svarbiausių užimtumo politiką įgyvendinančių įstaigų yra Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos teritorinės darbo biržos.

Lietuvos darbo birža, prisidėdama prie lyčių lygių galimybių įgyvendinimo, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pavedimu įgyvendina atitinkamas priemones (Soc. apsaugos ministerijos ataskaita, 2010):

- Įgyvendina priemones, skirtas trūkstamiems darbo įgūdžiams darbo vietoje įgyti moterims ir vyrams, grįžtantiems į darbo rinką po ilgesnės pertraukos ir vyresnio amžiaus moterims ir vyrams. 2010 m. įgyvendinant darbo įgūdžių įgijimo rėmimą, ši priemonė buvo nusiųsti 1265 asmenys, grįžtantys į darbo rinką po ilgesnės pertraukos, t. y. iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų ir vyresni kaip 50 metų asmenys, iš jų 154 moterys.
- Teikia informaciją moterims ir vyrams, siekiantiems savarankiško užimtumo apie verslo pradžios sąlygas, plėtrą, darbuotojų priėmimą į darbą, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes, rengti verslo pradmenų mokymą. 2010 m. dalyvavo 1323 asmenys, iš jų 677 moterys. Konsultacijos apie veiklos pagal verslo liudijimo galimybes, pasinaudojant teikiama valstybės parama, suteiktos 6650 asmenų, iš jų 3320 moterų.
- Organizuoja informacinius renginius vietinių užimtumo iniciatyvų, socialinių įmonių kūrimo projektų rengimo ir įgyvendinimo klausimais, skatinant moterų ir vyrų ekonominį aktyvumą ir savarankišką užimtumą. 2010 m. 10 regionų buvo organizuoti 36 vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengėjų ir kitų dalyvių mokymai, kuriuose dalyvavo 244 asmenys, iš jų 123 moterys. Įgyvendintų vietinio užimtumo iniciatyvų projektų pristatymui visuomenei organizuota 20 konferencijų, kuriose dalyvavo 287 asmenys, iš jų 146 moterys.
- Skelbia informaciją Lietuvos darbo biržos internetinėje rubrikoje „Vietinės užimtumo iniciatyvos“ apie vietinių užimtumo iniciatyvų projektų vykdytojus pagal lytį. 2010 m. projektų vykdytojai – 34 vyrai ir 16 moterų.

Lietuvos darbo biržos 2006-2008 m. strateginiame veiklos plane numatytas tikslas nuosekliai įgyvendinti lygių galimybių darbo rinkoje politiką, didinant ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes. Įgyvendinant šį tikslą, bedarbiai buvo siunčiami mokytis, įdarbinami viešosiose programose, siunčiami į aktyvios darbo politikos priemones: profesinį mokymą, remiamąjį įdarbinimą ir kt.

*Apžvelgus Lietuvos darbo biržos veiklą lyčių lygių galimybių klausimu, galima daryti išvadą, kas institucijos teikiama pagalba ir viešai skelbiama informacija – bendro pobūdžio. Nieko*

*iškirtinai moterims ar vyrams, jokių lengvinančių aplinkybių vienai iš pusių. Bendras užimtumo siekimas, vien tik statistinėje informacijoje pateikiant moterų ir vyrų informaciją.*

#### 2.4. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra savarankiška valstybės institucija, įkurta 1999 m. gegužės 25 d. Ši tarnyba vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kitais teisės aktais, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, nuostatais ir savo darbo reglamentu, užtikrina moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus darbą, prižiūri, kaip yra vykdomas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (LGKT: apie tarnybą, 2010).

1999 m. balandžio 20 d. Seimo nutarimu paskirta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierė – Aušrinė Burneikienė, o 2003 m. balandį A. Burneikienė paskirta antrai ketverių metų kadencijai (LGKT: apie tarnybą, 2010) ir iki šiol dar vadovauja lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra juridinis asmuo, turintis sąskaitas bankuose, antspaudą su Lietuvos valstybės herbu ir savo pavadinimu, bei finansuojamas iš valstybės biudžeto. Tarnybos veikla grindžiama demokratijos, teisėtumo, bešališkumo ir teisingumo principais. Už Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos antspaudo naudojimą ir saugojimą atsako moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius (LGKT: apie tarnybą, 2010).

Kontrolierius atleidžiamas iš pareigų tik įstatymo numatytais atvejais visų Seimo narių balsų dauguma (Žmogaus teisės, 2004).

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos uždaviniai ir funkcijos – prižiūrėti, kaip yra įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės ir vykdomas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba įgyvendina įvairius projektus lygybės srityje. Vienas iš naujausių ir aktualiausių nagrinėjama tema projektų – „Sisteminis lyčių aspekto integravimas valstybės valdyme“. Projekto trukmė: 2011 m. sausis -2012 m. gegužė. Šiuo projektu siekiama didinti tarpministerinės moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos narių bei valstybės tarnautojų supratimą apie lyčių aspekto integravimą bei didinti jų profesines žinias ir kompetencijas šioje srityje. Minėtiems darbuotojams nebuvo suteikti kompleksiniai mokymai lyčių aspekto integravimo klausimais, o anksčiau organizuoti pavieniai seminarai apie lyčių lygybę buvo fragmentiški. Tokia situacija ne tik neigiamai veikia praktinį lyčių aspekto integravimo įgyvendinimą, bet ir nepadedą gerinti valstybės valdymo. Atsižvelgdami į susidariusią padėtį, šio projekto rengėjai siūlo priemonių rinkinį, skirtą lyčių aspekto integravimo skatinimui nacionalinėje

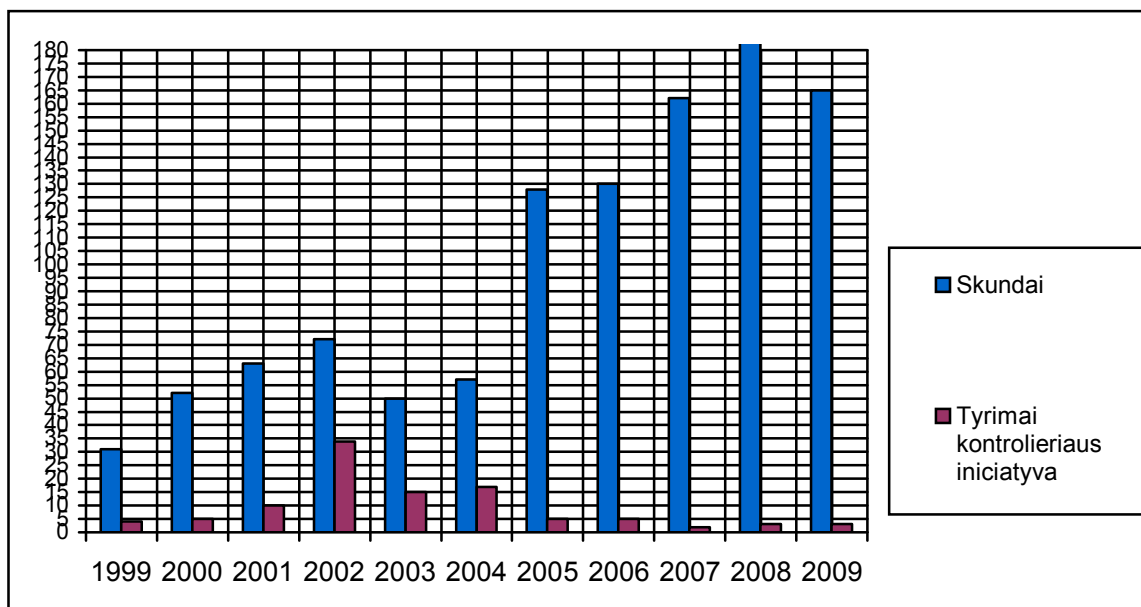
politikoje, paremtą žinių gilinimu, priemonių kūrimu bei žinomumo didinimu (Sisteminis LA integravimas, 2011).

Projekto metu numatoma įgyvendinti šias veiklas (Sisteminis LA integravimas, 2011):

1. Lyčių lygybės politikos dokumentų bei programų kritinę įvaizdžio formavimo, kurio tikslas – didinti valstybės tarnautojų jautrumą lyčių lygybės politikos nuoseklumui (arba nenuoseklumui) ir jo poveikiui valstybės valdymo kokybei.
2. Valstybės tarnautojų grupės dalyvaus mokymų cikle, kurio metu bus suorganizuotos keturios mokymų sesijos (po dvi dienas).
3. Bus sukurta ir publikuota priemonė lyčių aspekto integravimui. Šioje priemonėje bus pateikta informacija apie esmines lyčių aspekto integravimo sąvokas bei problemas, apie lyčių lygybės politikos dokumentų kūrimo ir poveikio vertinimo bei stebėsenos metodologija.
4. Bus kuriama ir paviėšinta interaktyvioji informacinė medžiaga. Šios priemonės padės pasiekti platesnę valstybės tarnautojų auditoriją bei informuoti juos apie lyčių aspekto integravimo poveikį gerinant valstybės valdymą.
5. Informacijos sklaida bus vykdoma pasitelkus tarnybos ir kitų organizacijų interneto svetaines, spaudos konferencijas, apskritojo stalo diskusijas, informacija bus platinama vyriausybės ir Seimo nariams. Tikimasi, kad šie veiksmai užtikrins projekto rezultatų matomumą bei sudarys palankią aplinką lyčių aspekto integravimo – veiksmingo valstybės valdymo ištakų - skatinimui.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, tiria skundus dėl diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo, bei jeigu iš visuomenės informavimo priemonių ar kitokių šaltinių nustato moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo požymius, gali pradėti tyrimą savo iniciatyva, nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skiria administracines nuobaudas.

Per paskutiniųjų 11 metų laikotarpį, kaip matyti iš 7 pav., dvejus metus, t. y. 2000 m. ir 2009 m., vyrų skundų buvo gauta daugiau nei moterų. Visais kitais atvejais dažniau skundėsi moterys. Anksčiau vidutiniškai būdavo 40 proc. vyrų bei 60 proc. moterų skundų, o 2007 m. ir 2008 m. vyrų ir moterų skundų skaičius beveik išsilygino. Ši tendencija, rodanti lyčių disproporcijos nykimą statistikoje dėl skundų pareiškėjų, gerai iliustravo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reikalingumą ir naudą abiem lytims. 2009 m. vyrų skundų buvo rekordiškai daug – 61 proc. Vyrai atsikrato senų stereotipų ir aktyviau kovoja už savo teises. Jie nebemano, kad diskriminaciją patiria tik moterys, kad dėl to skūstis vyrams gėdinga ir kad vyrams lygios galimybės visai neaktualios. Iš to galime daryti išvadą, kad lyčių lygių galimybių įstatymas daro poveikį gyventojų požiūriui.



7 pav. Skundų ir kontrolieriaus iniciatyva 1999–2009 m. atliktų tyrimų skaičiaus palyginimas

Šaltinis: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2009 metų ataskaita

Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą paprastai daugiausia pasiekia skundai dėl diskriminacijos lyties pagrindu. Diskriminacijos dėl lyties tyrimo atvejų 2009 m. buvo lygiai tiek pat, kiek ir 2007 m. bei 2008 m. 2009 m. gerokai dažniau nei anksčiau skundų pateikė nėščiosios. Tai buvo sąlygota ekonominio sunkmečio problemomis – nėščiosios skundėsi, jog sužinoję apie jų nėštumą darbdaviai joms savavališkai mažina atlyginimus, spaudžia savo noru išeiti iš darbo, neišleidžia atostogų, nemoka priedų ir premijų.

2005 m. tirti 33 galimos diskriminacijos dėl lyties atvejai sudarė 25 proc. visų tų metų tyrimų, 32 tyrimai dėl lyties 2006 m. – 24 proc., 44 tyrimai 2007 m. – 27 proc., 44 tyrimai 2008 m. – 20 proc., o 44 tyrimai 2009 m. – 26 proc. visų tyrimų (LGKT ataskaita, 2009).

2010 m. gauti 148 skundai, kontrolieriaus iniciatyva atlikta 10 tyrimų. Daugiausia - 40 kartų - skūstasi lygių galimybių pažeidimais diskriminuojant dėl lyties, nors palyginti su 2009 metais šis rodiklis sumažėjo. Daugiausiai skundų 2010 metais dėl galimų pažeidimų buvo pateikta užimtumo, darbo santykių srityje – 55 kartai. 47 proc. skundų gauta iš Vilniaus, 22 proc. - iš Kauno apskrities. Nė vieno skundo negauta iš Tauragės apskrities (LGKT ataskaita, 2010).

Į kontrolierių gali kreiptis moterys ir vyrai, patyrę diskriminaciją dėl savo lyties ar seksualinį priekabiavimą. Kontrolierius, atlikęs tyrimą, medžiagą gali perduoti teismui, pats skirti administracines nuobaudas arba atmesti skundą. Kontrolieriaus skirtos piniginės baudos atitenka valstybės biudžetui, o ne nukentėjusiam asmeniui (LGKT ataskaita, 2008). Įstatyme yra atsiribojama nuo šeimos ir privataus gyvenimo sričių kontrolės. Kontrolierius gali atlikti tyrimą savo iniciatyva, kontroliuoti diskriminacinio pobūdžio skelbimus spaudoje, nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas, teikti pasiūlymus dėl teisės aktų tobulinimo, kontroliuoti, kaip šį įstatymą

įgyvendina visos valdžios ir valdymo institucijos, palaikyti ryšį su šalies ir tarptautinėmis organizacijomis.

Ekonominis sunkmetis 2009 m. pasunkino padėtį lygių galimybių srityje, nes pasiskundęs dėl diskriminacijos asmuo, kurį atleidžia iš darbo, sunkmečiu dažnai tampa pirmu taikiniu, todėl mažiau skundžiamasi, nes bijomasi prarasti darbo vietą. Be to pastebėta, kad tarnyba daugiausia skundų gauna iš didmiesčių (iš Vilniaus ir Kauno apskričių gauta  $\frac{3}{4}$  visų skundų). Regionų gyventojai daug rečiau ryžtasi pateikti skundą dėl galimų pasekmių: bijomasi užpykdyti darbdavį, netekti dalies atlyginimo bei kitokių privilegijų, apskritai prarasti darbą.

*Galima pastebėti, kad pagrindinė problema tarnybos veikloje yra ta, kad, nors tyrimai ir atliekami, kontrolieriaus sprendimas siūlyti keisti teisės aktą yra tik rekomendacinio pobūdžio ir ekonominio sunkmečio metu bei valstybės biudžeto taupymo sąlygomis, sprendimai gali būti nevykdomi arba jų vykdymas gali būti atidedamas. Lygybės įgyvendinimas kai kuriais atvejais veiktų valstybės, savivaldybių ar kitų institucijų biudžetą. Taigi socialinės lygybės užtikrinimas išlieka labai problemine sritimi, ypač ekonominio nuosmukio sąlygomis. Todėl vienintele išeitimi lieka tarnybos tyrimų rezultatų paviėšinimas: straipsniai bei reportažai spaudoje, internete, radijuje, televizijoje. Tai padeda informuoti visuomenę apie diskriminacijos problemas, galimybes geriau ginti savo teises, apie piliečiams galinčias padėti valstybines institucijas ir nevyriausybinės organizacijas bei lygių galimybių įstatymus.*

### 3. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ASPEKTO ĮGYVENDINIMO LIETUVOS DARBO RINKOJE ANALIZĖ

Dėl esamos blogesnės Lietuvos moterų padėties, nevienodo moteriškosios ir vyriškosios lyties traktavimo, nusistovėjusių tradicijų moters vaidmens šeimoje, buvo tobulinami aukščiau minėti įstatymai, kuriamas lyčių lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmas, kuriamos ir įgyvendinamos moterų pažangos bei lyčių lygių galimybių įgyvendinimo programos. Tačiau nepaisant to, kad sukurta, palyginti, nepriekaištinga teisinė bazė, Lietuvoje lyčių lygių galimybių įgyvendinimas ekonomikos sektoriuje išlieka problemiškas, o politinės ir teisinės antidiskriminacinės priemonės akivaizdžiai nepakankamos. Lygių teisių įtvirtinimas dar jokia būdu nereiškia pasekmių lygybės (EU lygybės strategija, 2009). Nors visuomenėje ir įvyko didžiulis poslinkis link demokratijos, tačiau ekonomikoje ištvirtino laisva rinka, išsivystė privati iniciatyva. Su šiais pokyčiais atsirado nedarbas, skurdas, visuomenė išsisluoksniavo, o dėl pajamų nelygybės rodiklio Lietuva priskiriama prie šalių, kuriose egzistuoja santykinai didelė nelygybė. Kartu su tuo atsirado ir naujas reiškinys – skurdo feminizacija, nes dažniausiai skursta našlių ir išsituokusių moterų su vaikais šeimos.

Sekančiuose šio darbo 3 skyriaus dalyse, bus analizuojama žinybinės statistikos informacija, apibūdinanti situaciją Lietuvos darbo rinkoje socialinių, ekonominių, demografinių ir kultūrinių rodiklių kontekste. Atliktas Tauragės miesto darbo rinkos būklės įvertinimas bei analizuojama viešųjų institucijų veikla lyčių lygių galimybių integravimo klausimu.

#### 3.1. Darbo rinkos Lietuvoje situacijos analizė

Lietuvoje moterų yra daugiau nei vyrų, pvz. 2003 m. Lietuvoje gyveno 53,3 proc. moterų ir 46,7 proc. vyrų. 2001 m. surašymo duomenimis bendras valstybės tarnautojų skaičius Lietuvoje buvo 20225. Iš šio skaičiaus politinio pasitikėjimo tarnautojų moterų buvo tik 284, vyrų - 526, karjeros valstybės tarnautojų moterų - 11995, vyrų - 7220. Dauguma valstybės tarnyboje dirbančiųjų yra moterys, tačiau aukščiausius postus valstybės tarnyboje užima vyrai (Žmogaus teisės, 2004).

2004 m. pradžioje moterų buvo 229 tūkst. daugiau negu vyrų, 100 vyrų teko 114 moterų. Ištekėjusių moterų buvo 52 proc., vedusių vyrų - 61 proc. Moterys gyvena beveik 12 metų ilgiau negu vyrai, t.y. 78 metus, vyrai - 66,5 metų. Vyrus greičiau pakerta įvairios ligos, net 5 kartus dažniau negu moteris – savižudybės (Viešojoji politika, 2005).

2009 m. statistikos departamento duomenys rodo, kad 54 proc. Lietuvos gyventojų sudaro moterys; jos statistiškai gyvena 11 metų ilgiau nei vyrai; moterys labiau linkusios siekti



aukštojo išsilavinimo. Tačiau nepaisant visų šitų rodiklių moterų darbo užmokestis vis dar išlieka penktadaliu mažesnis nei vyrų.

Darbo jėgos skaičiai mažėja, bet darbo jėgos aktyvumo lygis nesikeičia ir išlieka apie 69 proc. Per pastaruosius kelerius metus sumažėjo jaunimo (15 – 24 metų amžiaus) aktyvumas: nuo 32,6 proc. 2001 m. iki 26,2 proc. 2004 m. Vidutinis metinis užimtumo lygis 2004 m. sudarė 61,1 proc. ir atsiliko nuo ES vidurkio (63,0 proc.).

Švietimas yra viena iš sričių, kur moterys yra pasiekusios daugiausia, t.y. 2004 m. moterys švietimo srityje sudarė net 79 proc. dirbančiųjų. 1,8 karto daugiau moterų nei vyrų dirbo valstybiniame sektoriuje, tačiau viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo bei transporto, sandėliavimo ir ryšių veiklos srityse darbuotojų daugumą sudarė vyrai. Didesnę darbdavių, savarankiškai dirbančiųjų dalį taip pat sudarė vyrai – net 62 proc (Rakauskienė, 2006).

Remiantis Statistikos departamento duomenimis, žymiai daugiau moterų nei vyrų siekia įsigyti aukštesnį išsilavinimą. Studijuojančių merginų skaičius Lietuvos aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose nuo 1990 m. iki šiol pastoviai didėjo: 1990 m. aukštesniosiose mokyklose besimokančių merginų buvo 50,8 proc., o 2000 m. 64 proc. Aukštosiose mokyklose 1990 m. buvo 51,9 proc., o 2000 m. - 58,3 proc. Tačiau moterims sunkiau pasiekti mokslo ir akademinio darbo aukštumų. Viena iš šio reiškinio priežasčių - nėštumas, motinystės atostogos, namų šeimininkės ir vaikų auklėtojos pareigos namuose. Mokslininkų, dalyvaujančių mokslo tiriamojame veikloje santykis pagal jų lytį, jų mokslo laipsnius ir pedagoginius mokslo vardus (žr. 3 lentelę): 2000 m. buvo 1822 mokslininkės moterys (34 proc.) ir 3511 mokslininkų vyrų (66 proc.); habilituotų daktarų - 110 moterų (14 proc.) ir 685 vyrai (86 proc.), iš jų turėjo pedagoginį laipsnį: profesoriaus - 62 moterys (10 proc.) ir 547 vyrai (90 proc.), docento - 20 moterų (23 proc.) ir 67 vyrai (77 proc.) (Žmogaus teisės, 2004).

3 lentelė

#### Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal mokslo laipsnius ir pedagoginius vardus

Mokslo laipsnis, pedagoginis vardas	Moterys	Vyrai
Mokslininkai	1822 (34%)	3511 (66%)
Habilituoti daktarai	110 (14%)	685 (86%)
Profesorai	62 (10%)	547 (90%)
Docentai	20 (23%)	67 (77%)

Šaltinis: Žmogaus teisės, 2004

Moterys dažniau renkasi socialinių, humanitarinių mokslų, pedagogikos, sveikatos priežiūros studijas, verslą ir administravimą. Remiantis 2004 metų statistikos duomenimis, galima pastebėti, kad padaugėjo moterų, išrinktų į Seimą. Šiuo metu apie 60 proc. moterų

dirba valstybės tarnyboje, 52 proc. – politinio ir asmeninio pasitikėjimo, 61 proc. - karjeros tarnybose, tačiau įstaigų vadovai daugiausia yra vyrai (66 proc.) (Viešoji politika, 2005). Toks moterų dominavimas administraciniuose postuose gali būti aiškinamas sovietinės švietimo sistemos poveikiu, kuri suteikė vienodą galimybę tiek vyrams, tiek moterims įgyti aukštąjį išsilavinimą, įgalino moteris užimti profesines pareigas (Moghadam, 1993).

Politiniais veikėjais daugiausiai yra vyrai. Tradiciškai vyriškų profesijų darbas geriau apmokamas, tuo tarpu moterys dažnai *a priori* tikisi mažesnio atlyginimo negu panašios kvalifikacijos vyrai (David, 2000).

Didelis pasiekimas tas, kad Lietuvoje didėja skaičius moterų, kurios užima svarbesnes pareigas. Žvelgiant į Lietuvos istoriją, galima teigti, kad Lietuvoje esama įtakingų moterų, kurios pirmos veikė tam tikrus socialinius ir politinius procesus, ir galbūt jų dėka Lietuvoje nors ir nežymiai, bet gerėja moterų padėtis. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, valdžios struktūroje veikė profesorė Kazimiera Prunskienė – žymi Sąjūdžio veikėja, kuri tapo pirmąja ministre pirmininke. Tuomet ji buvo vienintelė moteris Vyriausybėje, sudarytoje iš 17 narių. Tai pirmoji moteris, kuri dalyvavo Lietuvos prezidento rinkimuose 2003 m. Kita nusipelnusi moteris – karinėse struktūrose – tai Gintė Damušytė, kuri 2001 m. pradžioje buvo paskirta NATO Lietuvos misijos vadove Briuselyje. Tai pirmoji moteris užėmusi tokias pareigas, nuo 1949 m. įkurtoje ir veikiančioje organizacijoje. Iki šių dienų moterų skaičius aukštuose valstybiniuose postuose ženkliai išaugo. Pirmą kartą istorijoje Lietuva turi prezidentę moterį – Dalią Grybauskaitę, Lietuvos Respublikos valstybės kontrolei vadovauja valstybės kontrolierė Rasa Budbergytė. Finansų ministrės pareigas eina Ingrida Šimonytė ir kt.

### 3.1.1. Moterų ir vyrų užimtumo rodikliai Lietuvoje

Moterų vaidmuo šalies darbo rinkoje pradėjo mažėti nuo Lietuvos nepriklausomybės atgavimo. Vien 1991-1995 metų laikotarpiu visas užimtų moterų skaičius sumažėjo net 19 proc., o tuo tarpu vyrų 6,6 proc. Moterų dalis bendrojo užimtųjų skaičiaus sumažėjime sudarė 77 proc. Sumažėjo moterų dalis ir bendrame užimtų gyventojų skaičiuje - nuo 53,8 proc. 1991 metais iki 50,2 proc. 1995 metais.

Šiuo metu pagrindiniai Lietuvos užimtumo politikos tikslai siekiant skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą yra šie:

- pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių (užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas);
- gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti;

- mažinti struktūrinį nedarbą daugiau investuojant į žmones.

Jau eilę metų kvalifikuotų darbuotojų trūkumas tampa viena pagrindinių Lietuvos ekonominę plėtrą stabdančių problemų. Situaciją apsunkina nepalankios demografinės tendencijos (mažėjantis gimstamumas, išaugusi emigracija, gyventojų senėjimas). Ne visada užtikrinamos pakankamos paskatos pasilikti darbe ar sugrįžti į darbą tam tikroms darbuotojų grupėms (neįgaliesiems, vyresnio amžiaus žmonėms, socialinės rizikos asmenims, ilgalaikiams bedarbiams). Vis dar nepakankamas įmonių ir jų darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie globalių prekybos, konkurencijos ir technologinių pokyčių (Žmogiškųjų išteklių plėtra, 2010).

Nuo 2000 m. Iki 2009 m. Vyrų bedarbių buvo didesnė nei moterų (žr. 4 lentelę). Šiuos rodiklius gali sąlygoti tokie veiksniai, kaip šešėlinė rinka, didesnis moterų noras užsitikrinti socialinį stabilumą, tai, kad moterų Lietuvoje gyvena daugiau nei vyrų ir pan.

4 lentelė

#### Bedarbiai (tūkst.) Lietuvoje pagal lytį ir metus

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	158,5	165,6	121,1	105,4	90,6	67,1	46,7	34,6	49,5	139,8
Moterys	115,2	118,4	103,3	98,4	93,8	65,8	42,6	34,3	44,8	85,3

Šaltinis: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės

Statistiniai duomenys (procentais) apie vyrų ir moterų užimtumo, nedarbo lygį, darbo jėgos aktyvumo lygį pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė

#### Užimtumo ir nedarbo lygis Lietuvoje 2005-2009 metais

Užimtumo lygis (%)	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Vyrai</b>	66,0	66,3	67,9	67,1	59,5
<b>Moterys</b>	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7
Nedarbo lygis (%)					
<b>Vyrai</b>	8,2	5,8	4,3	6,0	17,0
<b>Moterys</b>	8,3	5,4	4,3	5,6	10,4

Šaltinis: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės

Iš šių duomenų matyti, kad vis tik vyrai nėra be veiklos, nes jų užimtumo lygis viršija moterų užimtumą, išskyrus 2009 metus.

Lietuvoje yra didesnis išsilavinusių moterų nedarbas; 17 proc. visų bedarbių moterų sudaro moterys, turinčios aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą (vyrų – sudaro 13 proc. visų bedarbių vyrų). Vadinas, moterys, įgijusios aukštąjį išsilavinimą, negali atitinkamai savęs realizuoti Lietuvoje. Tai rodo, kad valstybėje neracionaliai naudoja žmogiškuosius išteklius.

R. Aidis (1999), remdamasi verslininkų apklausa, išskyrė visą eilę priežasčių, dėl kurių moterims yra sunkiau pradėti savo verslą ir įsitvirtinti privačios veiklos sferoje:

- Visų pirma, tai patriarchalinės mūsų visuomenės tradicijos ir nuostatos: “asimetriškas” vaidmenų pasiskirstymas šeimoje (moterys visiškai atsakingos už mažamečių vaikų priežiūrą bei namų ruošą), plačiai paplitęs stereotipinis požiūris į moterų ir vyrų sugebėjimus, dėl ko “moteriai reikia juos įrodinėti, ...sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos pripažinimo”. Antai, net 86% moterų teigė, kad moteriai būti verslininke sunkiau negu vyrui, 71% jautė tiesioginę diskriminaciją dėl lyties.
- Ne mažiau svarbų vaidmenį vaidina nepalanki verslui aplinka, susidariusi dėl atitinkamos vyriausybės vykdomos ekonominės politikos: nuolatinė įstatymų kaita, gniuždantys mokesčiai, labai menkos galimybės gauti kreditus ir pan.
- Gana dažnai moterų galimybes pradėti ir sėkmingai vystyti privačią veiklą riboja ir žinių bei informacijos, asmeninės patirties, specifinių įgūdžių versle stoka.

Prasidėjus ekonominiam nuosmukiui ir sumažėjus užimtumui darbo rinkoje, ieškoma priemonių, kuriamos įvairios strategijos, padėsiančios pagerinti situaciją. Viena iš tokių strategijų - Lietuvos regioninės politikos iki 2013 m. strategija, kurios tikslas – pagerinti teritorinę socialinę sanglaudą, t. y. pasiekti, kad nė vienoje Lietuvos apskrityje:

- vidutinis gyvenimo standartas, išmatuotas pagal vidutinės metinės gyventojų darbo pajamas, nebūtų žemesnis nei 75 proc. šalies vidurkio;
- nedarbo lygis nebūtų daugiau kaip 35 proc. didesnis už vidutinį šalies nedarbo lygį.

Strategijos nuostatos yra integruojamos į atskirų institucijų rengiamus ilgalaikius strateginio planavimo dokumentus, į jas buvo atsižvelgta rengiant Europos Sąjungos struktūrinės paramos programavimo dokumentus, o Sanglaudos skatinimo veiksmų programos parama tiesiogiai prisideda prie Strategijos uždavinių ir priemonių įgyvendinimo.

Lietuvos regioninės politikos iki 2013 metų strategijoje identifikuoti regioniniai centrai (Alytus, Marijampolė, Tauragė, Telšiai, Utena, Mažeikiai ir Visaginas) - žemo gyvenimo lygio teritorijų apsupti vidutinio dydžio miestai kurie, turėdami ekonominį potencialą ir infrastruktūrą, gali atlikti regioninių augimo centrų funkcijas ir jų plėtra gali užtikrinti didesnę teritorinę socialinę sanglaudą regione, o kartu ir Lietuvoje (Žin., 2005, Nr.66-2370).

### 3.1.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai

Nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlyginimo už vienodą ar vienodos vertės darbą, Europoje moterys uždirba vidutiniškai maždaug 17.8 proc. mažiau nei vyrai, o kai

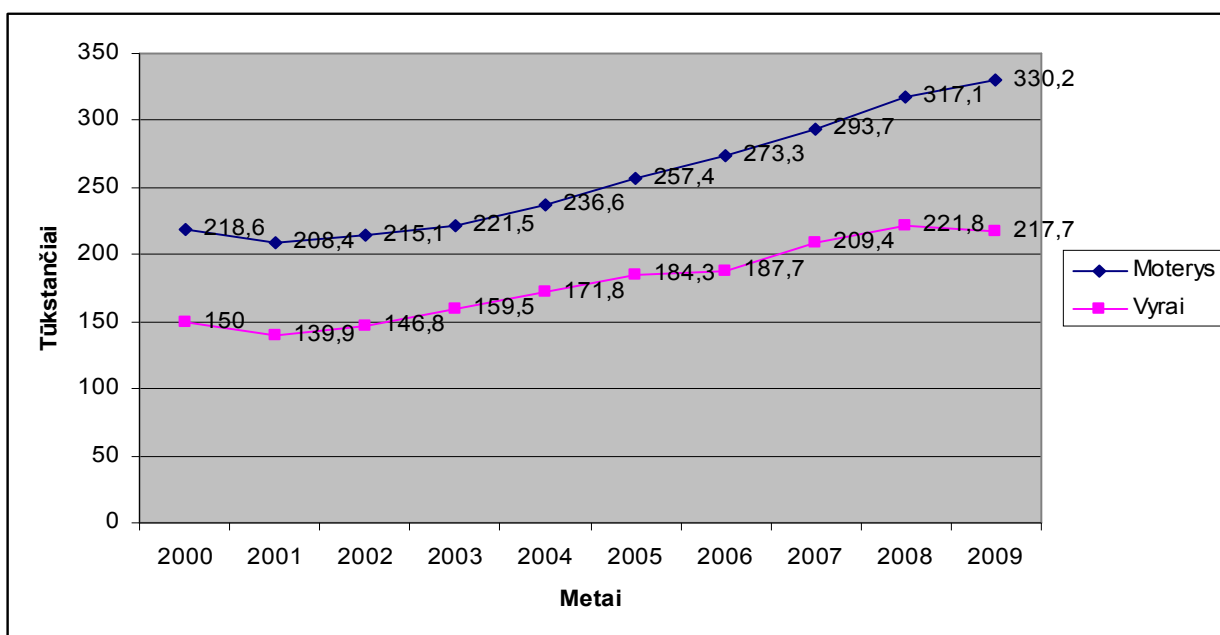
kuriose šalyse šis skirtumas didėja. Vyrų darbo užmokestis Lietuvoje 2009 metų pirmąjį ketvirtį maždaug 15 proc. viršijo moterų atlyginimą, rodo Statistikos departamento duomenys (2009). Šiuos skirtumus lemia tiek vertikalioji, tiek horizontalioji darbo rinkos segregacija. Be to, moterys uždirba mažiau nei vyrai beveik visuose ekonomikos sektoriuose, apie kuriuos duomenis pateikia Statistikos departamentas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atsirado dėl ilgalaikės diskriminacijos ir nelygybių darbo rinkoje, kurios labiausiai sunkina moterų padėtį. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas susijęs su įvairiais teisiniais, socialiniais ir ekonominiais veiksniais, kurie gerokai pranoksta atskirą vienodo užmokesčio už vienodą darbą problemą (ŽI plėtros programa, 2006).

Pajamų nelygybę, o taip pat ir lyčių darbo užmokesčio nelygybę formuoja nemažai veiksnių, tokių kaip (Socialinės grupės, 1998):

- žmogiškieji ištekliai: išsimokslinimas, patirtis, darbas visą darbo dieną ar pusę darbo dienos, sveikata;
- socialinis kapitalas: skirtingas profesijų pasirinkimas, prestižas, socialinė kilmė;
- firmos/pramonės šakos charakteristikos: narystė profsajungoje, firmos dydis, pramonės šaka, kurioje dirbama, valstybinė ar privati firma;
- regioniniai: kaimo ar miesto vietovėje dirbama;
- demografiniai: rasė, vedęs/nevedęs, vaikų skaičius, amžius;
- šalies ekonominis išsivystymo lygis bei gerovės valstybės tipas, darbo jėgos dydis.

Visi šie išvardinti veiksniai yra atskirų individų stratifikacijai ir darbo užmokesčio diferenciacijai paaiškinti (Socialinės grupės, 1998).

Jau vien remiantis pirmuoju iš aukčiau minėtųjų punktų, atrodytų, viskas būtų logiška, jei auštesnį išsilavinimą turintys atmenys, atitinkamai gautų didesnę darbo užmokestį. Tačiau, susipažinus su esama statistika Lietuvoje, susidaro kita nuomonė.



**8 pav.** Aukštąjį išsilavinimą Lietuvoje turintys vyrai ir moterys

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Statistikos departamento duomenimis

Kaip matyti iš 8 paveikslo aukštąjį išsilavinimą Lietuvoje nuolat turi daugiau moterų negu vyrų. Moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, atotrūkis nuo vyrų, svyruoja nuo 62 iki 112,5 tūkstančių. Tačiau vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (žr. 6 lentelę) skiriasi neproporcingai į kitą pusę.

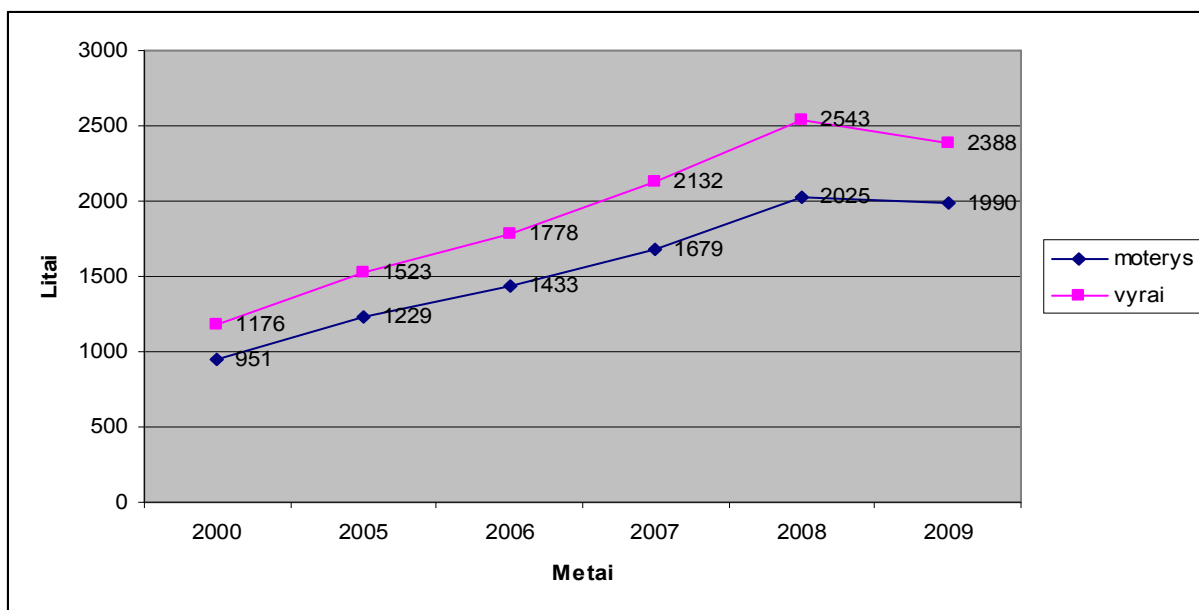
6 lentelė

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius. Litais**

	Šalies ūkis		Valstybės sektorius		Privatus sektorius	
	moterys	vyrų	moterys	vyrų	moterys	vyrų
2000	956	1170	980	1272	918	1087
2005	1230	1493	1290	1654	1168	1421
2006	1432	1743	1510	1913	1356	1677
2007	1677	2115	1740	2193	1621	2087
2008	2020	2505	2139	2685	1916	2440
2009	1990	2349	2133	2556	1847	2259

Šaltinis: Statistikos departamento duomenys

Iš lentelėje pateiktų duomenų, išvedus vyrų ir moterų darbo užmokesčio vidurkius, galima vizualiai akivaizdžiau pavaizduoti darbo užmokesčio skirtumus. Kaip matyti iš 9 paveikslo, nei vienais metais nuo 2000 m. iki 2009 m. moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis nebuvo ne tik didesnis už vyrų, bet ir lygus jam.



**9 pav.** Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal lytį Lietuvoje

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Statistikos departamento duomenimis

Vakarų autorių nuomone, uždarbių rodiklių skirtumus sąlygoja darbo rinkos segregacija ir nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas: moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra “nuvertinti”.

Tokia padėtis leidžia “sureikšminti” vyro - šeimos maitintojo vaidmens svarbą. Kita vertus, didesnis įnašas į šeimos biudžetą dažnai leidžia vyrams “išvengti” kitų pareigų ir atsakomybės šeimoje.

Kalbant apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, kai moterims už tą patį arba palyginamo vertingumo darbą mokami mažesni atlyginimai, galima teigti, kad jos yra diskriminuojamos. Šiuo atžvilgiu diskriminacija gali būti įvairių formų:

- pasiskirstymo diskriminacija – kai moterys ir vyrai yra skirtingai pasiskirstę įvairiose įmonėse ar profesijose, kurios skiriasi apmokėjimo dydžiu;
- vidinė darbo užmokesčio diskriminacija – kai moterys turėdamos tą pačią kvalifikaciją ar tokį pat išsimokslinimą, dirbdamos toje pačioje organizacijoje ir atlikdamos tą patį darbą, gauna mažesni atlyginimą už bendradarbius vyrus;
- vertybinė diskriminacija – kuomet profesijos ar darbai, kuriuos tradiciškai atlieka moterys, apmokami mažiau nei tos pačios profesijos ar darbai, kuriuos tradiciškai dirba vyrai.

Rakauskienė (2000), analizuodama moterų indėlį į bendrąjį vidaus produktą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus aiškina šiomis priežastimis:

- ilgesne vyrų apmokamo darbo laiko trukme;
- vertikalia darbo rinkos segregacija;

- tiesiogine moterų diskriminacija, kai už tą patį darbą joms mokamas mažesnis atlyginimas;
- feminizuotų profesinės veiklos sričių žemesniu apmokėjimu.

Statistika rodo, kad moterys gauna vidutiniškai 80 proc. vyrų atlyginimo. Tai nulemia vertikalioji segregacija (kuomet vyrai užima aukštesnes pareigas) ir horizontalioji segregacija (kuomet vyrai dirba geriau apmokamo darbo sferose) (Projektas, 2006). Tačiau sutikti su tuo nelabai norisi, kai pradedamas analizuoti darbuotojų darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis bei lytį (žr. 1 priedą). Net jei atkreipsime dėmesį į tokią, visuomenės traktuojamą, kaip moterišką, profesijos grupę - švietimą, pastebėsime, kad net čia didesnis darbo užmokestis atitenka vyrams, tiesa, nelabai dideliu skirtumu (tik 9,5 lito). Kas pastebėta ir viešbučių bei restoranų sektoriuje (vyrų darbo užmokestis didesnis 89 litais). Kitose profesijose vyrų darbo užmokestis daugiau ar mažiau išlieka solidesnis už moterų. Vienintelė profesijų grupė, kur moterų darbo užmokestis viršija vyrų yra žuvininkystė, kur moteriškuosius darbo užmokesčio rodiklius konkrečiai gerina kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai (čia vidutinis mėnesinis moterų darbo užmokestis 369,5 litais viršija vyrų).

Yra pastebėta, kad jei šalyje yra stiprios profsajungos, efektyviai veikia trišalis susitarimas, socialinė – demokratinė gerovė, valstybė užtikrina didesnę lygybę visuomenėje bei didesnę darbo užmokesčio lygybę.

Didžiausiu dirbančių moterų skaičiumi Vakarų Europoje išsiskiria Skandinavijos valstybės. Lietuvos, taip pat ir Baltijos šalių moterų dalyvavimą darbo rinkoje dažnai lemia mažos socialinės išmokos ir mažas vidutinis darbo užmokestis. Mažas darbo užmokestis Lietuvoje yra viena pagrindinių priežasčių, kuri paaiškina tokį didelį moterų dalyvavimo darbo rinkoje skaičių. Moters susitelkimą tose liaudies ūkio šakose, kur yra mažesni atlyginimai, lemia tradicija, jog moteris yra mokytoja, auklė, socialinės apsaugos darbuotoja, t.y. mažiausi moterų atlyginimai yra labiausiai „moteriškose“ ūkio šakose, tokiose kaip – pramonė, sveikatos apsauga, socialinė apsauga (Nacionalinė bendroji strategija, 2006).

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai dideli ir nėra jokių požymių, kad jie mažėtų. Vidutiniškai moterims už kiekvieną dirbtą valandą mokama 15 proc. mažiau nei vyrams. Taip yra, nes nesilaikoma vienodo darbo užmokesčių reglamentuojančių teisės aktų ir dėl struktūrinės nelygybės, tokios kaip darbo rinkos susiskaldymas, darbo pobūdžio skirtumų, galimybės mokytis ir lavintis, pagal atliekamų vertinimų ir darbo užmokesčio sistemų bei stereotipų (EU bendrijų komisija, 2009).

Moterys uždirba mažiau nei vyrai beveik visuose ekonomikos sektoriuose. Didžiausias darbo užmokesčio skirtumas 2005 metais nustatytas finansinio tarpininkavimo rinkoje, kur moterys uždirbo tik 49,2 procento vidutinio vyrų uždarbio (LNVO kreipimasis, 2009).



Jeigu esamos tendencijos dėl esamos padėties nesikeis, manoma, kad toliau gyventojų skaičius mažės, o tai turės neigiamas pasekmes ir darbo rinkai – mažėjant darbo jėgos pasiūlai bus vis sunkiau išlaikyti mokesčiais pagrįstas sveikatos ir socialinės apsaugos sistemas, kurių poreikis visuomenei senstant, vis didės (LNVO kreipimasis, 2009).

### 3.1.3. Socialinės kultūrinės padėties įtaka darbo rinkai

Šiandieninė moters situacija šeimoje yra dvilypė: nepaisant to, kad dažniausiai jos yra lygiavertės partnerės, priimant sprendimus, tvarkant biudžetą ir pan., jos tuo pačiu yra ir neapmokama darbo jėga namų ūkyje, visų šeimos narių ir kasdienių buitinių poreikių tenkintojos. Nelygus pasidalijimas namų ruošos darbais, didžiulė buities darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje (Kanopienė, 2007).

Purvaneckienė (2009) teigia, kad šeimose kiekvienas narys turi savo statusą, vaidmenis, kuriuos atlieka. Paprastai aukštesnis statusas tiesiogiai susijęs su valdžia šeimoje. O valdžia dažniausiai to šeimos nario rankose, kieno ir resursai: materialūs bei psichologiniai. Vieni darbai, susieti su atsakomybe, laikomi prestižiniais ir sąlygoja aukštesnį statusą. Tuo tarpu žemesnis statusas daugiau susietas su aptarnavimo darbais. Koks požiūris tarp Lietuvos gyventojų vyrauja dėl atsakomybės ir buities darbų pasiskirstymo šeimoje lyginant 2000 ir 2009 metus pavaizduotas 7 lentelėje.

7 lentelė

#### Atsakomybės ir buities darbų pasiskirstymas Lietuvos šeimose pagal vyrų ir moterų nuomonę

Šeimoje tas asmuo, ..., yra:		Vedę vyrai, %			Ištekėjusios moterys, %		
		Vyras	Moteris	Abu	Vyras	Moteris	Abu
...kurio darbas svarbiausias...	2000	33	9	52	33	15	48
	2009	44	6	45	33	9	54
...kuris priima svarbius sprendimus...	2000	27	16	54	16	31	52
	2009	27	13	58	13	32	52
...kuris suteikia emocinę paramą...	2000	13	39	43	12	34	48
	2009	11	35	51	11	39	44
...kuris kasdien gamina maistą...	2000	3	79	17	3	81	12
	2009	3	77	15	4	78	14
...kuris perka kasdienes pirkinius...	2000	8	64	27	8	67	23
	2009	8	50	40	9	57	32
...kuris skalbia ir lygina...	2000	3	83	11	2	83	9
	2009	2	85	9	3	87	5

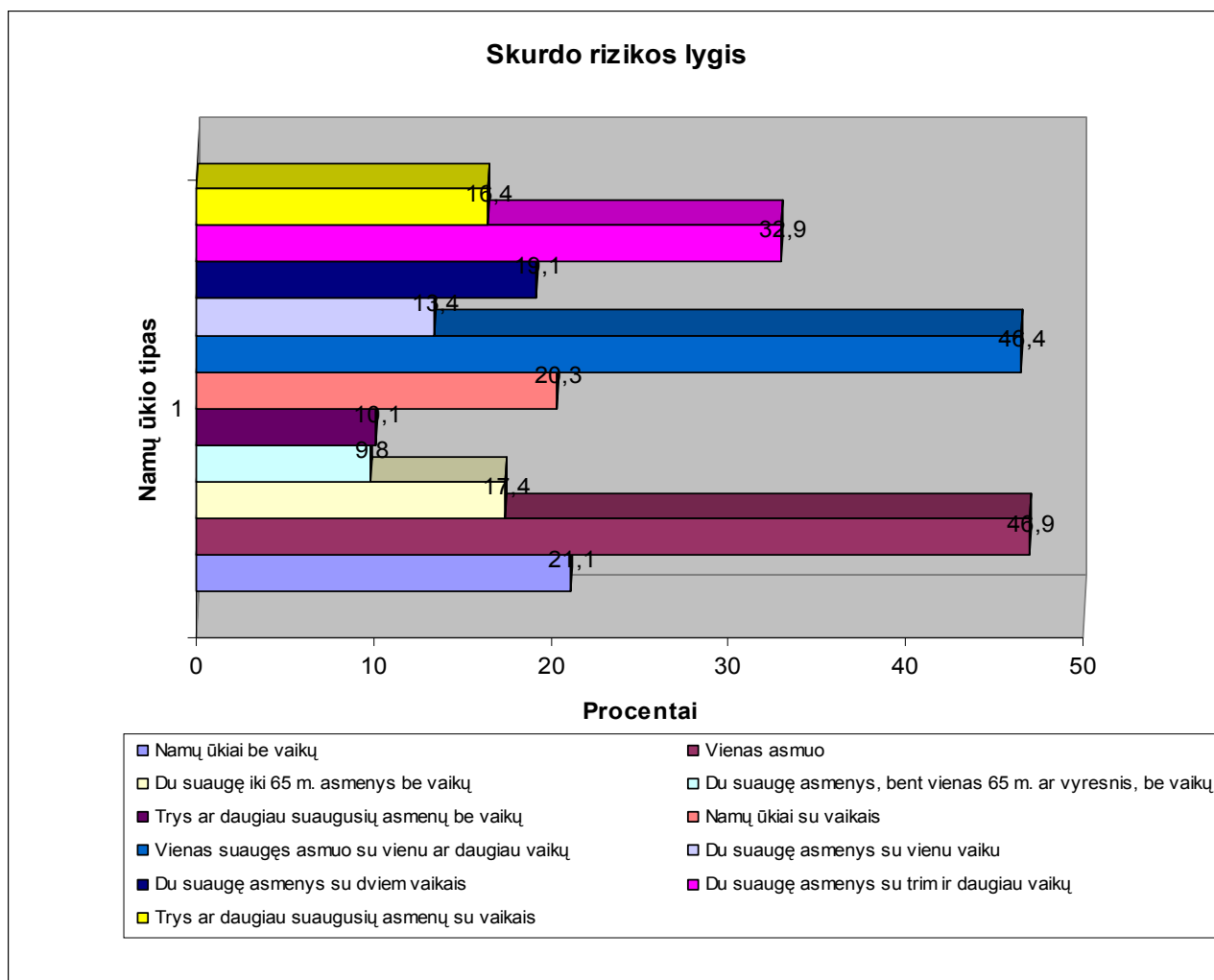
Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal Purvaneckienė, 2009

Kaip matyti iš 7 lentelės duomenų, moterų ir vyrų nuomone, atsakomybe šeimoje dalijamasi vis vienodžiau. Vis dažniau pasitaiko atsakymas „abu vienodai“. Vyro darbas laikomas svarbesniu, o moterys dažniau suteikia emocinę paramą. Tuo tarpu buities darbų pasiskirstymas iš esmės nekinta. Ir moterų, ir vyrų atsakymai įrodo, kad didžiąją dalį darbų buityje nudirba moterys. Lentelėje neatspindėta kitų šeimos narių ar samdomų žmonių atliekama darbų dalis, nes jų indėlis neviršija 10%. Lietuvos moterų apkrovimas buities ir namų ruošos darbais nemažėja. Tiek moterys, tiek vyrai pripažįsta, kad daugiau nei 85% Lietuvos žmonių skalbia ir lygina vienos. Daugiau nei trijuose ketvirtadaliuose Lietuvos šeimų valgi dažniau gamina moterys. Išskyrus kasdieninių prekių pirkimą, visus kitus buities darbus tik 3% Lietuvos šeimų dažniau dirba vyrai, o ne moterys.

Nėra nei ketvirtadalio šeimų, kurios kokį nors buities darbą dalintųsi po lygiai. Tai tik dar kartą įrodo, kad patriarchaliniai santykiai Lietuvos šeimose giliai įsišakniję. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa į vidinius šeimos reikalus nėra orientuota, todėl lėtai kintant nuostatoms, dar lėčiau ateina pokyčiai realiame gyvenime.

Buvusio Lietuvos darbo ir socialinės apsaugos ministerijos sekretoriaus Kairelio teigimu – „darbdavys kreipia dėmesį į darbuotojo lytį. Jei tu esi moteris, vadinasi, tavo vaikai gali sirgti, jei neturi vaikų, išėsi motinystės atostogų ir pan“. Tokią diskriminaciją labai sunku kontroliuoti.

Nuostata dėl paramos šeimai ir tėvų vienodų pareigų įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje, kuriame teigiama, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, o sutuoktinių teisės šeimoje lygios. Lietuvos Respublikos teisės aktai nustato vienodas teises ir lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams dalyvauti darbo rinkoje, tačiau šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas – vis dar tebėra opi problema dėl sunkiai kintančių vyro ir moters vaidmens šeimoje ir darbe stereotipų.



**10 pav.** Skurdo rizikos lygis pagal namų ūkio tipus 2009 m.

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Statistikos departamento duomenimis

Nepaisant gerų norų įstatymų pagalba remti tradicinę Lietuvos šeimą, į didžiausią skurdo rizikos lygį (žr. 10 pav.) patenka vieniši suaugę asmenys su vienu ar daugiau vaikų ir dviejų asmenų šeimos su trimis ir daugiau vaikų. Pastebėtina, kad didžiausią rizikos lygį patiria ir namų ūkiai iš vieno asmens, tačiau tai galima paaiškinti dėl vyriausybės vykdomos politikos – už tradicinę šeimą. Tačiau niekaip nėra pateisinti to, kad vieniši tėvai ir daugiavaikės šeimos patenka į didžiausią skurdo riziką. Gal čia neapsieita ir be diskriminacijos lyčių lygių galimybių srityje?

Tradicinis požiūris į moterų ir vyrų pareigas šeimoje išryškėja uždarnosios akcinės bendrovės „Baltijos tyrimai“ duomenyse – 57,2 proc. vyrų mano, kad šeimą išlaikyti yra tik jų pareiga. Tokios pat nuomonės yra 51,4 proc. moterų. Taigi daugiau nei pusė Lietuvos gyventojų šį vaidmenį priskiria vyrams. Šis rezultatas rodo, kad moterys yra potenciali socialinės atskirties grupė, kita vertus, toks požiūris kelia vyrams didelę įtampą, nes šiuolaikinėje visuomenėje vienas asmuo dažniausiai jau nebegali išlaikyti šeimos.

Tai įrodo ir 2008 m. lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos gauti skundai, kur kreipėsi daugiau nėščią moterų dėl diskriminacijos lyties pagrindu darbo santykių srityje, valstybės tarnyboje. Besilaukiančios moterys skundėsi dėl darbdavio atsisakymo suteikti kasmetines atostogas pageidaujama laiku iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios, dėl darbo sąlygų pabloginimo, persekiojimo darbe, priekabiavimo, dėl jų ignoravimo ir kitų neigiamų poveikio priemonių, kurios sukūrė priešišką ir žeminančią darbo aplinką (LGKT ataskaita, 2010).

#### 3.1.4. Lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo pavyzdys

2006-2008 m. buvo vykdomas projektas „Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas užimtumo srityje – priemonės, praktika, pokyčiai“, kurio tikslas - siekti moterų ir vyrų lygiateisiškumo užimtumo srityje efektyvaus įgyvendinimo savivaldybių lygmenyje bei užtikrinti pokyčių monitoringą. Šio projekto tikslinės grupės - dešimt politinių savivaldybių, nevyriausybinių organizacijų bei profesinių sąjungų darbuotojai (Projektas, 2006).

Projekto metu buvo atrinkta po vieną pilotinę savivaldybę iš kiekvienos apskrities (Tauragės apskrityje – Jurbarko rajono savivaldybė) ir sukurtas moterų bei vyrų lygių galimybių įgyvendinimo užimtumo srityje pilotinių savivaldybių tinklas; Įkurtos visuomeninės moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos prie pilotinių savivaldybių; Atliktas tyrimas „Tradicinių stereotipų, neigiamai įtakančių moterų ir vyrų lygias galimybes užimtumo srityje, bei priemonių, nuosekliai keičiančių šiuos stereotipus, analizė“; Sukurtos trys mokymo programos su distancinio mokymo elementais projekto tikslinių grupių apmokymui: (Visuomeninių komisijų prie pilotinių savivaldybių mokymo programa. Nevyriausybinių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovų mokymo programa. Darbdavių ir jų organizacijų atstovų mokymo programa); Pagal paruoštas mokymo programas apmokyta 100 Komisijų narių, 100 NVO ir profsąjungų atstovų bei 50 darbdavių ir darbdavių organizacijų atstovų; Parengti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo užimtumo srityje planai dešimtyje pilotinių savivaldybių; Parengti, išanalizuoti ir aprašyti penki diskriminacijos darbo rinkoje atvejai, sąlygojami stereotipinio mąstymo; Parengti ir pradėti įgyvendinti moterų ir vyrų lygių galimybių planai penkiose įmonėse; Formuojamas įvairiapusis, nestereotipiškas moterų ir vyrų įvaizdis informacijos sklaidos pagalba per visuomenės informavimo priemones; Paruošti pasiūlymai dėl stereotipinių nuostatų apie moters ir vyrų socialinius vaidmenis efektyvaus keitimo Valstybinei moterų ir vyrų lygių galimybių programai (Projektas, 2006).

Tyrimas atliktas 2006 metais. Tyrimui naudota atsitiktinė tikslinė atranka. Tyrimo metu, remiantis iš anksto parengta tyrimo metodologija pagal anketą iš viso apklausta 561 respondentas: 50 iš Vilniaus apskrities, 58 iš Alytaus apskrities, 55 iš Kauno apskrities, 70 iš

Klaipėdos apskrities, 53 iš Marijampolės apskrities, 50 iš Panevėžio apskrities, 50 iš Šiaulių apskrities, 71 iš Tauragės apskrities, 50 iš Telšių apskrities, 54 iš Utenos apskrities (Projektas, 2006).

Tyrimo metu buvo nustatyta, jog vyrai ir moterys darbo rinkoje faktiškai užima nevienodą padėtį. Respondentai buvo linkę manyti, kad vyrų faktinė padėtis darbo rinkoje yra geresnė, nei moterų (taip mano net 97,72% visų respondentų). Net 85,74% respondentų teigė, kad kai kurie darbai labiau tinka vyrams, o kai kurie – moterims. Tai įrodo, kad mūsų visuomenėje vis dar egzistuoja stereotipinės nuostatos apie „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus.

Tyrimo metu net 102 respondentai (10,13% vyrų ir 19,92% moterų) pripažino, jog asmeniškai buvo susidūrę su diskriminacija darbo rinkoje dėl lyties. 130 respondentų įvardijo, kad buvo susidūrę su kitų žmonių diskriminacija dėl lyties, tačiau didžioji dalis nebuvo linkę jiems padėti. Nors iš tų, kurie susidūrę su kitų žmonių diskriminacija dėl lyties, kalbėjo su savivaldybės atstovais, 23,81% darbo rinkos institucijų atstovų nieko nedarė.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad didesnioji dalis respondentų pritaria, kad nevienodą moterų ir vyrų padėtį užimtumo srityje reikėtų keisti, įgyvendinant tam tikras priemones.

Respondentai vertino, kodėl egzistuoja vertikalioji segregacija užimtumo srityje, kada vyrai užima vadovaujančias pozicijas, o moterims vis dar yra sunkiau siekti karjeros. Respondentų nuomone, viena pagrindinių vertikaliosios segregacijos priežasčių, kad moterų pertraukta darbinė veikla dėl vaikų auginimo trukdo joms siekti karjeros. Tai nurodė 61,50% respondentų (50,63% vyrų ir 63,28% moterų). Kita labai svarbi priežastis, kad pačios moterys vis dar yra linkusios skirti daugiau dėmesio šeimai, nei darbui – su šiuo teiginiu sutinka 55,08% respondentų (60,76% vyrų ir 54,15% moterų). Kad moterims pačioms trūksta pasitikėjimo savimi ir jos nedrįsta siekti vadovų postų pritarė 54,01% respondentų (36,71% vyrų ir 56,85% moterų). Tyrimo metu pasiūlytas svarus teiginys – „Būtina kurti priemones, sudarančias galimybes moterims siekti vadovų postų“, kuriam pritarė 63,81% respondentų. Su šiuo teiginiu sutiko net 71,31% darbdavių.

ES ir Lietuva skiria vis daugiau dėmesio šeimoms ir darbo suderinamumui. Viena iš priemonių – skatinti vyrus naudotis vaikų priežiūros atostogomis. Tačiau Lietuvoje jomis naudojasi tik 1 proc. tėvų. Respondentai buvo paprašyti pažymėti teiginius, paaiškinančius, kodėl vaiko priežiūros atostogomis naudojasi daugiausia motinos. Dauguma (76,11%) respondentų pritarė, kad „vaikai turi būti auklėjami abiejų tėvų, todėl tikslinga, kad vyrai ir moterys proporcingai naudotųsi atostogomis vaikui prižiūrėti“. Požiūriai, kad „vaikams geriau, kai juos prižiūri mama“ (taip galvojo 25,67 % respondentų) bei „pati stabiliausia yra tradicinė šeima, kuomet pasidalijama, kad vaikų auginimas motinų pareiga, o vyrai turi išlaikyti finansiškai šeimą“ (su tuo sutiko 22,64% respondentų) nebuvo itin ryškūs. Tačiau vyrų atlyginimas yra didesnis nei moterų, todėl šeimoms finansiškai labiau apsimoka, kad atostogas vaikui prižiūrėti ima motinos, be to, vyrai neima vaiko

priežiūros atostogų, nes bijo skeptiško aplinkinių požiūrio. Vertinant tai, galima daryti išvadą, kad žmonėms priimtina, jog moterys ir vyrai vaikų auginimui skirtų proporcingai laiko. Tačiau tam turi būti sudarytos palankios finansinės sąlygos (įstatymais sureguliuotas vaikų priežiūros atostogų apmokėjimas) bei formuojamas teigiamas visuomenės požiūris į vyrus, imančius tėvystės atostogas. Paaiškėjo, kad dar labai mažai respondentų žino, kokiomis priemonėmis tai pasiekama. Tik nedaugelis moterų ir vyrų susipažinę su Valstybine moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programa (žinojo tik 53,12% respondentų).

Paprašyti nurodyti jų savivaldybėje vykdytas priemones lyčių lygybės įgyvendinimui respondentai nurodo tik atskirus projektus, tačiau neapibrėžia, kad būtų numatytas planas ar strategija kompleksiniam lyčių lygybės įgyvendinimui užimtumo srityje.

Prieita išvados, kad praktiniam lyčių lygybės įgyvendinimui užimtumo srityje vietiniame lygmenyje dar nėra pakankamai pasiruošta, nes visos tyrime dalyvavusios tikslinės grupės nors ir pritaria nuosekliam moterų ir vyrų stereotipų keitimui, tačiau nepakankamai žino, kokiais būdais ir priemonėmis tai galima vykdyti. Todėl tikslinga rengti mokymo programas, skirtas savivaldybių, profesinių sąjungų, NVO bei darbo rinkos institucijų atstovų mokymui lyčių lygybės klausimais. Mokymuose turėtų būti supažindinama su įstatymine lyčių lygybės įgyvendinimo baze bei aptariamos įstatymų ir institucinių lyčių lygybės įgyvendinimo mechanizmų tobulinimo galimybės, mokoma analizuoti situaciją lyčių lygybės aspektu remiantis tyrimais ir statistika, analizuojami Lietuvos bei užsienio šalių gerosios patirties pavyzdžiai, parodoma, kaip analizuoti ir skleisti jau vykdytus lyčių lygybės projektus, skatinama įgyvendinti įvairias stereotipų keitimo akcijas kultūrinių, visuomenės informavimo priemonių pagalba. Taip pat mokymuose turėtų būti atskleista socialinės partnerystės svarba, nes tik bendradarbiaujant įvairioms institucijoms ir organizacijoms, sudarant galimybes aktyviai veikti nevyriausybinėms organizacijomis, į aktyvias priemones įtraukiant darbdavius ir jų organizacijas, darbo rinkos institucijas galima tikėtis realių pokyčių lyčių lygybės aspektu užimtumo ir su juo susijusiose srityse.

### 3.1.5. Lygybės rodiklių apibendrinimas

Susipažinus su lyčių lygių galimybių aspekto įgyvendinimo Lietuvos darbo rinkoje analize, išryškėjo tam tikrų rodiklių sistema, kuriuos apibendrinant galima suskirstyti į keturis pagrindinius rodiklių blokus, tiksliausiai atspindinčias esamą situaciją. Tai būtų:

#### 1. Socialiniai rodikliai:

- Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį (eilę metų (2000-2009 m.) vyrų nedarbo lygis didesnis už moterų, 2009 m. Vyrų nedarbas - 139,8 tūkst., moterų – 85,3 tūkst.);
- Aktyvumo ir užimtumo lygis pagal lytį (2005-2008 m. vyrų užimtumo lygis didesnis už moterų ir tik 2009 m. moterų užimtumo lygis pasiekė 60,7%);
- Išsilavinimas pagal lytį (moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą 2000-2009 m., atotrūkis nuo vyrų, svyruoja nuo 62 iki 112 tūkstančių, tačiau kalbant apie mokslo laipsnius vyrai gerokai lenkia moteris - 80% mokslininkų, daktarų, profesorių ir docentų sudaro vyrai);

#### 2. Ekonominiai rodikliai:

- Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal lytį (moterys gauna vidutiniškai 80 proc. vyrų darbo užmokesčio);
- Skurdo rizikos lygis (vieniši tėvai ir daugiavaikės šeimos Lietuvoje gyvena didžiausiame skurdo rizikos lygyje, atitinkamai – 46,4 ir 32,9 %);
- Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius (šalies ūkyje, valstybės sektoriuje ir privačiame sektoriuje nei vienais metais nuo 2005 iki 2009 m. moterų darbo užmokestis neviršijo ir nebuvo lygus vyrų uždarbiui);
- Užimtumas pagal ekonominės veiklos rūšis (viešasis valdymas, švietimas, sveikatos priežiūra, socialinis darbas) ir lytį (Lietuvoje nėra nei vienos ekonominės veiklos rūšies, kurioje moterų darbo užmokestis būtų didesnis už vyrų (žr. 1 priedą);
- Užimtumas pagal profesijų grupes (valdytojai, vyresnieji pareigūnai, specialistai) ir lytį (aukštesnes pareigas užimančių asmenų didžioji dalis – vyrai);
- Vyrų ir moterų darbo rinkos įtakojimas per valstybinio reguliavimo kryptis (DU, užimtumo, darbo sąlygų);
- Nuo ekonominės ir finansinės krizės nukentėjusios įmonės mažina laikino darbo (kurį dažniausiai dirba moterys) vietų skaičių;

#### 3. Demografiniai rodikliai

- Natūrali gyventojų kaita ir migracija įtakoja pozicijas darbo rinkoje (dėl didesnio moterų skaičiaus Lietuvoje - 54% visų gyventojų - ir mažesnio jų darbo užmokesčio, neigiamai įtakojamas bendras šalies vidaus produktas);

#### 4. Kultūriniai rodikliai:

- Nusistovėjusi tradicija dėl moterims „priskirtų“ namų ruošos darbų kuria nepalankią situaciją karjeros galimybėms (Lietuvos moterų apkrovimas buitinais darbais nekinta nuo 1994 m. ir viršija 85 %);
- Vyrauja požiūris į „vyriškųjų“ ir „moteriškųjų“ darbų paskirstymą; vadovaujamas darbas – vyrams: 62% savarankiškai dirbančių darbdavių sudaro vyrai; taktiniai darbai – moterims (moters profesijos pasirinkimą lemia tradicija, jog moteris yra mokytoja, auklė, socialinės apsaugos darbuotoja, t.y. mažiausi moterų atlyginimai yra labiausiai „moteriškose“ ūkio šakose, tokiose kaip – pramonė, sveikatos apsauga, socialinė apsauga): 79% švietimo srityje sudaro moterys ir 1,8 karto moterų daugiau nei vyrų dirba valstybiniame sektoriuje;

Egzistuoja ir tam tikri rodikliai, kuriuos išmatuoti ir įvertinti skaičiais sudėtinga arba iš vis neįmanoma dėl statistinių duomenų trūkumo. Pavyzdžiui, diskriminacija prieš jaunas moteris, planuojančias kurti šeimą, grįžtančias iš dekretinių atostogų (jei moteris turi vaikų, vadinasi, jie gali sirgti. Jei neturi - ji gali išeiti motinystės atostogų). Darbdaviai juk neįvardija ir oficialiuose ataskaitose neskelbia, kad būtent dėl šių priežasčių moteris negavo darbo. Kitas atvejis - asmeninė ekonominė nepriklausomybė (moterims jos siekti sunkiau dėl užkraunamų neapmokamų buitinių darbų), tačiau nerandama ir duomenų, kokių santykiu pasiskirsto namų ūkio biudžetas iš moters ir vyro gaunamų pajamų. Ir ar įmanoma finansiškai įvertinti buitinių darbų vertę? Dar vienas rodiklis - šešėlinė ekonomika. Nors jos išmatuoti ir neina, galima daryti prielaidą, kad jos dalyviais dažniau tampa vyrai. Moterims naudingiau, turėti oficialias pajamas, tarkim, dėl motinystės atostogų išmokų, vyrams svarbiau šiandien išlaikyti šeimą, bet kokiu būdu ir priemonėmis, todėl gali būti iškreipiamas ir oficialių bedarbių skaičius.

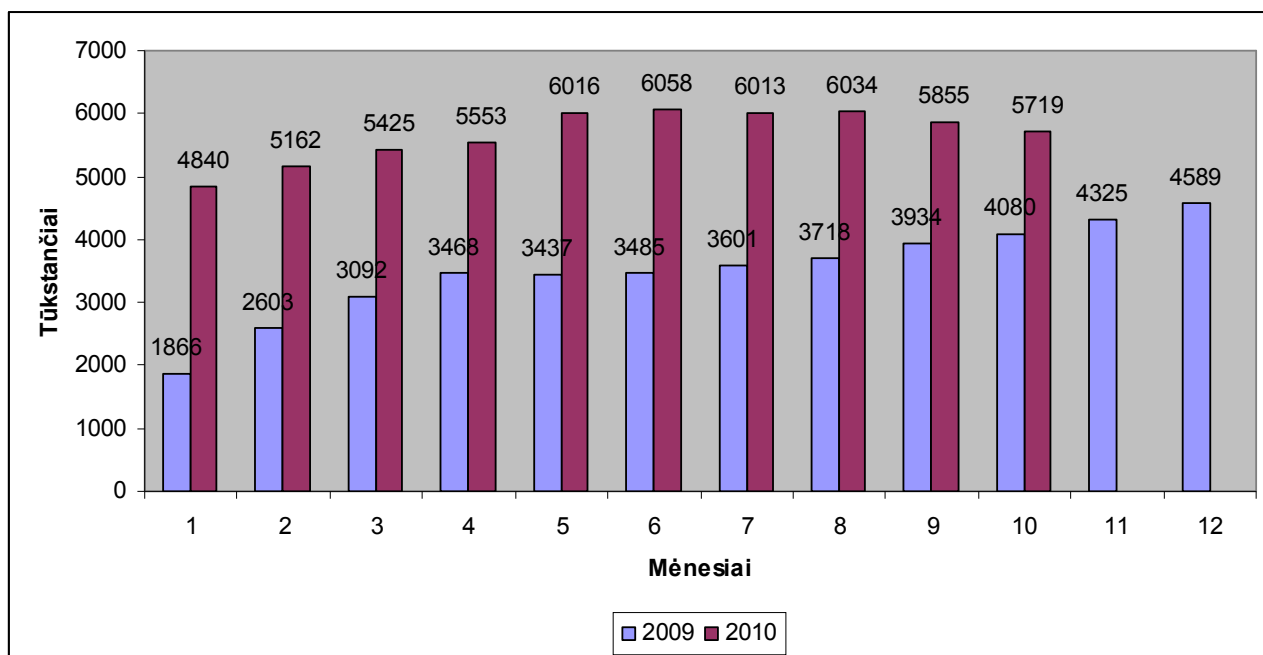
Pagal aukščiau sudarytų rodiklių sąrašą toliau analizuojama lyčių lygybės situacija Tauragės darbo rinkoje bei atliekama Lietuvos ir Tauragės rodiklių lyginamoji analizė.

#### 3.2. Tauragės darbo rinkos analizė

Tauragės regionas turi tam tikrų savitumų, tokių kaip: išvystyta rajono infrastruktūra, pagerinta ugdymo paslaugų kokybė ir modernizuota ugdymo aplinka, parengti investiciniai projektai, didinantys rajono ekonominį potencialą, plėtojamos turizmo paslaugos, propaguojamos bendruomenės vertybės, kultūra, užtikrinamas socialinis saugumas.

Pagal nedarbo lygį Tauragės rajonas patenka į aukšto užimtumo zoną šalyje.





**11 pav.** Bedarbių skaičiaus dinamika 2009 m., 2010 m.

Šaltinis: Tauragės teritorinė darbo birža

2010 metų spalio 1-ą dieną Tauragės darbo biržoje registruoti 5719 bedarbiai, iš jų moterų – 2588 (45,3 %), vyrų – 3131 (54,72 %). Palyginus su 2009 metų spalio 1-a diena bedarbių skaičius išaugo 40,2 proc. punkto (pernai buvo 4080), užfiksuoti šie bedarbių struktūros pokyčiai (žr. 11 pav.):

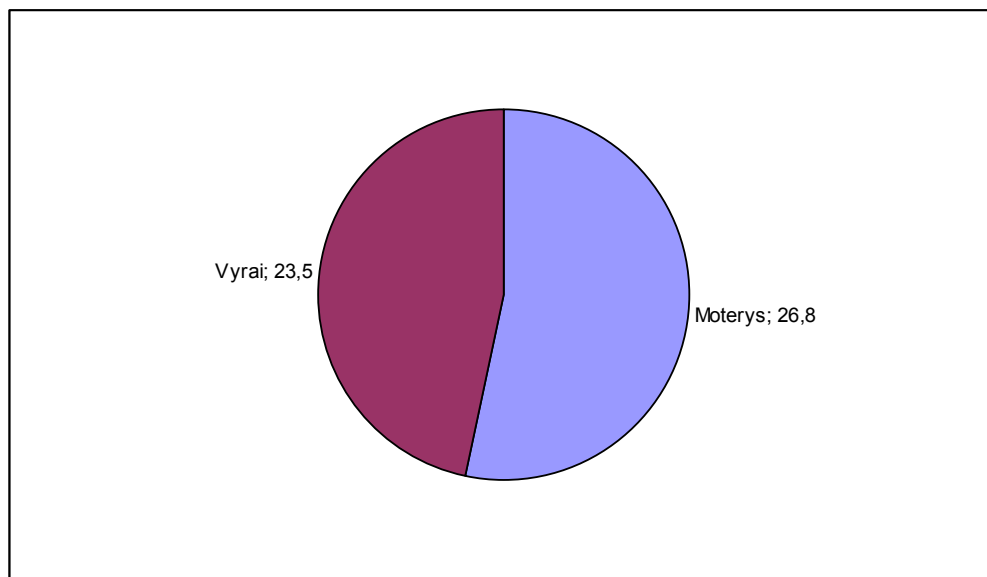
- ilgalaikių bedarbių, dalis bendroje struktūroje išaugo 26,5 proc. punkto;
- darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių dalis – išaugo 25,0 proc. punkto;
- gyvenančių kaimo vietovėse dalis – išaugo 2,5 proc. punkto;
- pradedančių darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją dalis – išaugo 2,3 proc. punkto;
- vyresnių nei 50 metų dalis – išaugo 1,3 proc. punkto.

Šalia didelio registruoto nedarbo Tauragės regione sutinkamos aukšto užimtumo lygio rodiklio reikšmės. Tai rodo, jog užimtumas ir nedarbas nėra tie du pagrindiniai (ir pakankami) rodikliai, kuriais remiantis, būtų galima analizuoti darbo jėgos struktūrą.

### 3.2.1. Demografinių procesų ir kultūrinių rodiklių įvertinimas

Gyventojų skaičius. 2009 metų pradžioje Tauragės r. savivaldybėje gyventojų skaičius siekė 50,3 tūkst., iš jų moterų – 26,8 tūkst. (žr. 12 pav.). 2009 m. pradžioje vidutinis Tauragės r. sav. gyventojų amžius siekė 38,7 metus. Tauragės r. sav. Darbingo amžiaus gyventojų

2009 metų pradžioje Tauragės r. savivaldybėje buvo 31,9 tūkst.: 16,1 tūkst. – vyrų, 15,8 tūkst. – moterų ir 8,1 tūkst. – jaunimo (Tauragės darbo birža, 2010).



**12 pav.** Tauragės r. savivaldybės gyventojai (tūkst.) pagal lytį 2009 m.

Šaltinis: Tauragės teritorinė darbo birža, 2010

Per 2010 metų sausio – gegužės mėnesius Tauragėje gimė 177 vaikų t.y. 10 vaikų mažiau lyginant su tuo pačiu periodu praėjusiais metais. O per tą patį laikotarpį mirčių Tauragės Civilinės metrikacijos skyriuje užregistruota 273 ( iš jų 193 Tauragės mieste ir 80 seniūnijose) (Metrikacija, 2010).

Tauragėje realią grėsmę darbo rinkai kelia gyventojų skaičiaus mažėjimas ir darbo jėgos senėjimas. Gyventojų skaičius mažėja tiek dėl mažėjančio gimstamumo, tiek ir dėl didėjančios migracijos, kuri palietė ne tik ieškančius darbo, bet ir dirbančiuosius, siekiančius geriau apmokamo darbo (Mažulienė, 2007).

8 lentelė

#### Gyventojų kaita Tauragės apskrityje

	Gimusieji (vnt.) 2009m.	Mirusieji (vnt.) 2009m.	Natūrali gyventojų kaita (vnt.)
Tauragės apskritis	1234	1690	-456

Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Pagal 8 lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad gyventojų skaičius Tauragės apskrityje ženkliai mažėja. Be to, emigracija iš regiono mažina žmogiškuosius išteklius regione. Globalioje aplinkoje ribotus išteklius turinčiai Lietuvai esminis plėtros išteklius, kuris galėtų užtikrinti ilgalaikę ūkio plėtrą ir prisidėtų prie gyvenimo kokybės gerėjimo, yra žmonės. Kartu žmonių

ištekliai tampa vienu iš svarbiausių Lietuvos ūkio plėtros apribojimų. Tauragės apskritis pajuto nepalankų gyventojų emigracijos poveikį, todėl svarbu sudaryti sąlygas kiekvienam miesto bendruomenės nariui realizuoti save bei aktyviai dalyvauti ekonominiame ir visuomeniname gyvenime (Mažulienė, 2007).

9 lentelė

### Gyventojų vidaus ir tarptautinė migracija

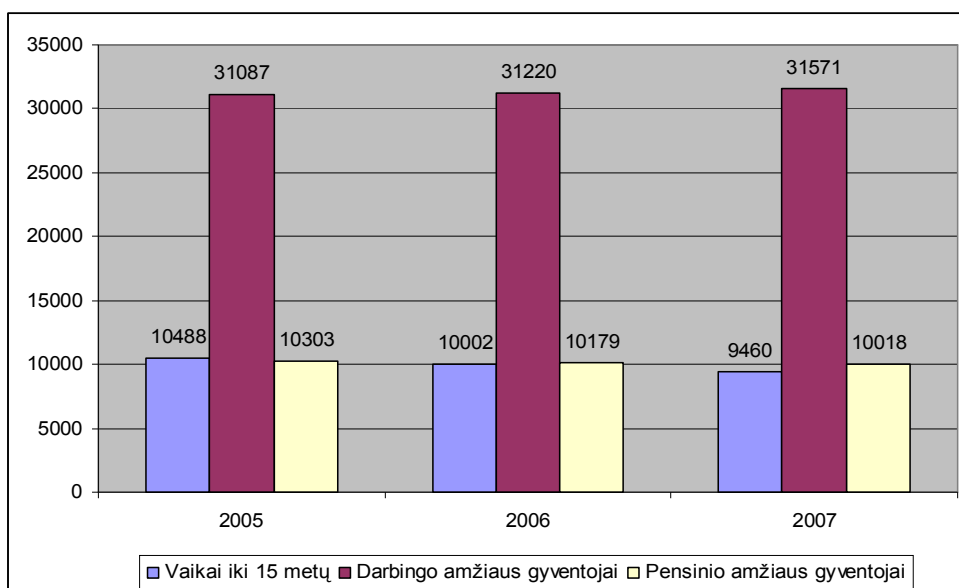
Tauragės r. sav.	Vidaus ir tarptautinė migracija	Tarptautinė migracija
Atvyko 2008 m.	901	104
Išvyko 2008 m.	1108	173
Migracijos saldo 2008 m.	-207	-69

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Tauragės darbo biržos duomenimis

Kaip matyti iš 9 lentelėje pateiktų duomenų, 2008 metais išvykusių asmenų skaičius Tauragės raj. savivaldybėje viršijo atvykusiųjų skaičių.

Statistikos departamento duomenimis, 2009m. į Tauragės regioną atvykstančių buvo 1872, kai tuo tarpu išvykstančiųjų- 2717 gyventojai. Pagrindinės Tauragės, kaip ir didžiųjų Lietuvos miestų, gyventojų mažėjimo priežastys yra gyventojų migracija į užsienį, didėjantis mirtingumas ir mažėjantis gimstamumas.

Gyventojų skaičius Lietuvoje mažėja, o visuomenė sensta. Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje per 2007 m. metus gyventojų sumažėjo apie 23,8 tūkstančio. 13 paveiksle matyti, kaip pasiskirsto gyventojai Tauragės rajono savivaldybėje pagal amžiaus grupes.

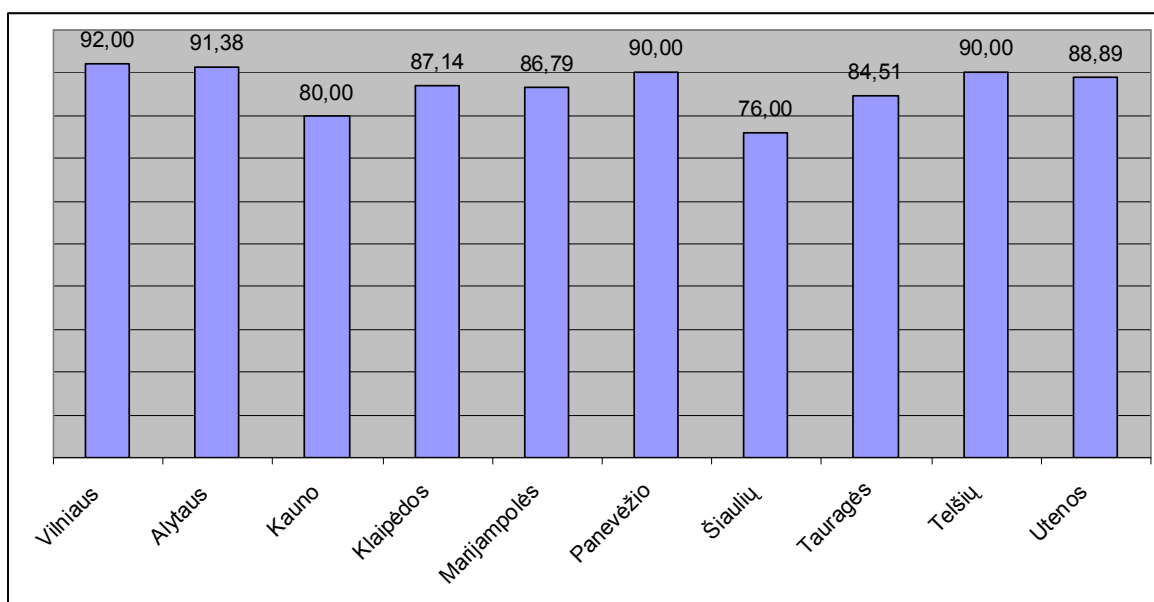


13 pav. Gyventojų pasiskirstymas Tauragės rajono savivaldybėje pagal amžiaus grupes

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Statistikos departamento duomenimis

Dvylika metų mažėjęs gimstamumas Lietuvoje stabilizavosi ir pastaruosius keletą metų didėjo. 2007 m. metais šalyje gimė per 32 tūkst. naujagimių – tai beveik 1100 naujagimių daugiau negu 2006 m. Tačiau gimstamumo lygis išlieka žemas. Akivaizdu, kad mažėjantis natūralus gyventojų prieaugis ir mažėjantis migracijos rodiklis lemia gyventojų skaičiaus mažėjimą, todėl, galima prognozuoti, jog Tauragės rajono savivaldybės gyventojų skaičius ateityje taip pat gali mažėti. Prognozuojama, kad to priežastimis greičiausiai bus vis mažėjantis gimstamumas ir didėjantis mirtingumas, didėianti gyventojų migracija į užsienio valstybes, kurią skatina vis labiau atsiversiančios ES darbo rinkos. Pasižyminti neigiamomis migracijos tendencijomis ir mažėjančiu demografiniu potencialu Tauragės rajono savivaldybė praranda galimybes pritraukti daugiau darbo jėgos ir užtikrinti ekonomikos augimą ateityje. Ši situacija vienodai liečia tiek moteris, tiek vyrus darbo rinkoje.

Jau buvo aptartas horizontaliosios moterų ir vyrų segregacijos egzistavimas užimtumo srityje: moterys labiau užimtoms socialinės, švietimo veiklos sferose, vyrai – finansų, gamybos, statybos ekonominėse veiklose. Projekto „Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas užimtumo srityje – priemonės, praktika, pokyčiai“ metu buvo siekiama ištirti, ar horizontali segregacija yra sąlygojama tradicinių stereotipų apie „vyriškas“ bei „moteriškas“ profesijas, ar tam turi įtakos kiti veiksniai, tokie kaip darbo užmokestis. Buvo užduotas klausimas „Ar manote, kad kai kurie darbai labiau tinka vyrams, o kai kurie – moterims?“.



**14 pav.** Nuomonės, kad kai kurie darbai labiau tinka vyrams, o kai kurie – moterims pasiskirstymas pagal apskritis (procentais)

Šaltinis: Projektas „Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas užimtumo srityje – priemonės, praktika, pokyčiai“, 2006

Įdomu, jog net 85,74% respondentų (92,41% vyrų ir 85,68% moterų) mano, kad kai kurie darbai labiau tinka vyrams, o kai kurie – moterims; tai yra egzistuoja „vyriškos“ ir „moteriškos“ profesijos. Teigiamų atsakymų, kad kai kurie darbai labiau tinka vyrams, o kai kurie – moterims pasiskirstymas pagal apskritis pateiktas 14 paveiksle. Iš jo matyti, Tauragėje vyraujantis požiūris, jog 84,51% respondentų sutinka su šiuo teiginiu.

### 3.2.2. Tauragės ekonominės socialinės būklės analizė

2009 metų pabaigoje Tauragės r. savivaldybėje iš viso buvo 948 veikiantys ūkio subjektai. Užsienio investicijos yra labai svarbios kiekvieno regiono ekonomikos raidai.

10 lentelė

#### Tiesioginės užsienio investicijos 2002 – 2009 metais

Lietuvos respublika	2002 m.	2003m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.
Tiesioginės užsienio investicijos, mln. Lt.	10661,9	13183,8	13699,4	16192,6	23895,8	28924,6	35503,9	1591,3
Tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui, Lt.	3068	3808	3973	4727	7022	8545	10547	9431
Tauragės r. sav.	2002 m.	2003m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.
Tiesioginės užsienio investicijos, mln. Lt.	18,3	13,8	20,0	20,2	24,4	28,3	53,0	41,5
Tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui, Lt.	348	263	382	389	474	555	1046	824

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Statistikos departamento duomenimis

Kaip matyti iš 10 lentelės, Tauragėje užsienio tiesioginės užsienio investicijos tenkančios vienam gyventojui, lyginant Lietuvos mastu, nėra labai didelės.

Kitas svarbus rodiklis, nusakantis ekonominę padėtį Tauragės rajono savivaldybėje yra įregistruotų ir išregistruotų įmonių skaičius (žr. 11 lentelę).

11 lentelė

#### Įregistruotų ir išregistruotų įmonių skaičius Tauragės r. savivaldybėje

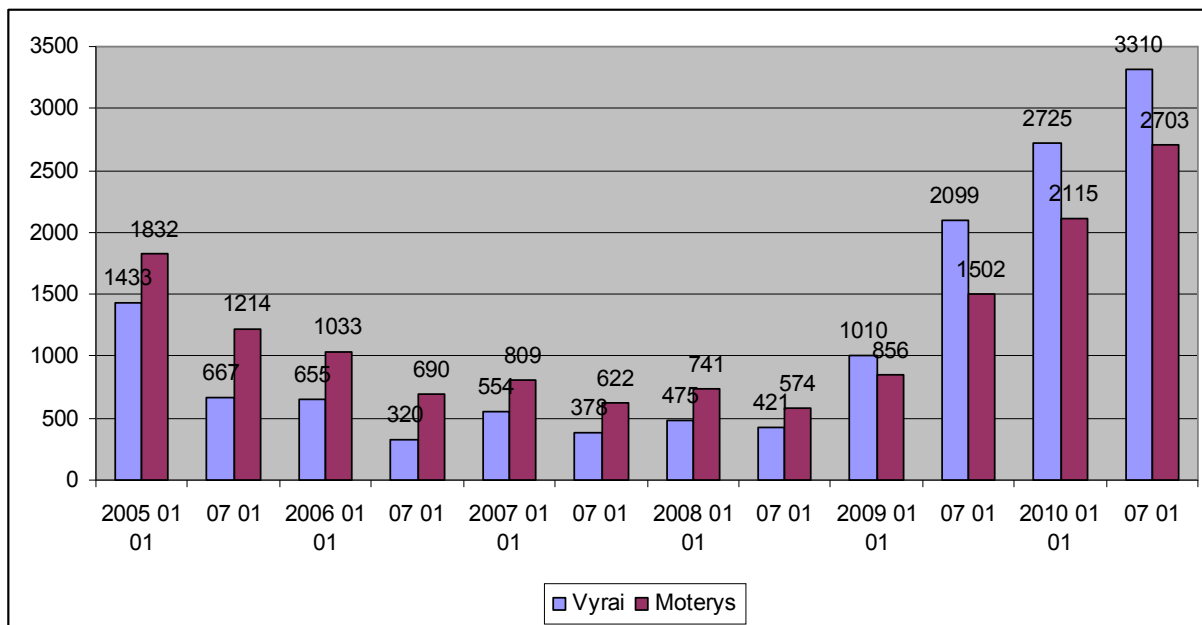
Tauragės r.sav.	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Įregistruotų mažų ir vidutinių įmonių skaičius metų pradžioje	63	76	48	51	60	79	69	66	47
Išregistruotų mažų ir vidutinių įmonių skaičius metų pradžioje	133	77	94	30	57	80	58	30	34
Skirtumas	-70	-1	-46	21	3	-1	11	36	13

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Statistikos departamento duomenimis

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, „nuostolingiausi“ įmonių gyvavimo prasme buvo 2002 metai, kai dėl įvairiausių priežasčių užsidarė 70-čia daugiau įmonių nei įsiregistravo.

Vėlesniais metais įmonių skaičius augo. Tai galima traktuoti, kaip finansinio atsigavimo visoje Lietuvoje meta. Tačiau pastebėtina, kad net ir ekonominės krizės laikotarpiu, įmonių gyvavimo klausimu, situacija neprastėjo. Manytina, kad ekonominė situacija Tauragėje išliko gana stabili, kas reikštų ir darbo vietų užtikrinimą.

Tačiau kitas fenomenalus reiškinys, ženkliai išaugęs registruotų bedarbių skaičius (žr. 15 pav).



**15 pav.** Bedarbių skaičiaus dinamika pagal lytį

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Tauragės darbo biržos duomenimis

Kaip matyti paveiksle, mažiausia bedarbystė Tauragėje buvo 2006m. – 2008 m. Nuo 2009 m. pradžios iki 2010 m. vidurio ji ženkliai išaugo. Kas labiausiai atkreipia dėmesį, tai kad vyrų bedarbių atsiranda dvigubai daugiau nei moterų. Negi ištis vyrų situacija Tauragės darbo rinkoje tokia prasta? O gal šį reiškinį dirbtinai iššaukė priimtas įstatymas dėl nedarbingųjų pačių atsakomybės už socialines įmokas? Akivaizdu, kad Tauragėje klesti automobilių perpardavinėjimo verslas, kurio dėka neoficialias pajamas gauna didelė dalis Tauragiškių ir didžioji dalis jų yra vyrai. Tačiau ar įmanoma išsiaiškinti šešėlinės ekonomikos įtaką ir ar to reikia, jei Andriuškaitės (2007) teigimu net „viena iš pasaulines tendencija tiriančių mokslininkų daromų prielaidų yra tai, kad, ėmusis represijų prieš šešėlinį užimtumą, gali sparčiai ūgtelti nedarbo lygis. Kitas argumentas – kad ir kaip būtų, šešėlinis užimtumas kuria didesnę pridėtinę vertę nei nedarbas“.

Jei, paanalizuoti bedarbių, registruotų Tauragės teritorinėje darbo biržoje 2011-04-01 dienai duomenis (žr. 12 lentelę), matyti, kad iš 11450 bedarbių net 66 % laikomi nepasirengusiais darbo rinkai: neturintys darbo stažo, atitinkamos kvalifikacijos ir pan., o pagal nedarbo trukmę 36% niekur nedirba ilgiau nei 3 metus ir net 12% apskritai niekur, niekada nebuvo registruoti kaip

dirbantieji, vadinasi net 48 % bedarbių niekur nedirbdami sėkmingai išsilaiko ilgiau nei 3 metus ar net visą gyvenimą.

Tokie duomenys vis tik veda prie išvados, kad šešėlinė ekonomika Tauragėje klesti (nors mokesčių inspekcijos duomenimis 2010 m. ištirti tik 7 nelegalaus darbo atvejai) ir didelę įtaką nelegaliai veiklai daro šalia esantis pasienis (muitinės registruose pateikiama informacija apie sieną kertančius asmenis, iš kurių didžioji dalis yra darbo biržos klientai, daugiausiai vyrai).

12 lentelė

### Bedarbių, registruotų Tauragės TDB 2011-04-01 analizė

Rodiklis	Skaičiais	Procentais
Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų	14,50%	
<b>Bedarbiai</b>	<b>11450</b>	<b>100%</b>
iš jų moterų	5201	45%
iš jų vyrų	6250	55%
<b>Pagal pasirengimą darbo rinkai</b>		
pasirengę darbo rinkai	3883	34%
nepasirengę darbo rinkai	7567	66%
<b>Pagal nedarbo trukmę</b>		
niekur nedirbę	1418	12%
iki 6 mėn.	1099	10%
nuo 6 mėn., iki 1 m.	975	9%
nuo 1 m., iki 2 m.	1798	16%
nuo 2 m., iki 3 m.	2014	18%
virš 3 m.	4145	36%

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Tauragės darbo biržos duomenimis

Be to, šį reiškinį, kai verslas plėtoja, o bedarbystė auga, galima bandyti aiškinti remiantis verslo ir jo plėtros ypatumais, galimybėmis bei tendencijomis: Tauragėje vyrauja mikro įmonės, kuriose dirba vienas ar keli šeimos nariai; samdomų darbuotojų skaičius ypač mažas; palyginti didelė ūkio subjektų dalis, kurios pagrindinė veiklos sritis – žemės ūkio ekonominė veikla. Nenašus sektorius pasižymi mažu samdos lygiu, vadinasi, didžiojoje dalyje tokių įmonių nėra galimybės įdarbinti bedarbius.

BVP vienam gyventojui Tauragės apskrityje., palyginti su šalies vidurkiu, mažiausias šalyje. 2000–2005 m. laikotarpiu šio rodiklio reikšmė ne tik nesiekė šalies vidurkio, bet ir nuolat mažėjo: 61,6; 60,8; 58,0; 54,1; 52,6 ir 51,4 proc. Analizuojant pagal pridėtinės vertės struktūrą, BVP dalis, sukurta apskrityje, mažėjo ir analizuojant absoliučių dydžių dinamines eilutes, ir vertinant dalį šalies pridėtinės vertės struktūroje. Atskirose ekonominėse veiklose tendencijos panašios: žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės bei statybos veiklose sukurto BVP dalis mažėjo, nuo 2003 m. pastebimas augimas pramonės ir elektros energijos bei finansinio tarpininkavimo veiklose. Didmeninės prekybos bei kitų paslaugų sektoriuose pastebimi svyravimai, nepasizymintys reikšmingesniais pokyčiais. Bendroji tendencija apskrityje: nežymus BVP augimas,

kurio ypatumas – dvigubai mažesnė ir vis mažėjanti BVP dalis vienam gyventojui, palyginti su šalies vidurkiu. Itin žemas BVP vienam gyventojui, palyginti su šalies vidurkiu, rodiklis verčia atkreipti didesnę dėmesį į visas šios apskrities savivaldybes, neišskiriant pasižyminčiųjų aukštu registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykio rodikliu (Andriušaitienė, 2007).

Pagal žemą, palyginti su šalies vidurkiu, BVP tenkantį vienam gyventojui, rodiklį Tauragės apskritis priskiriama probleminiam šalies regionui: BVP vienam gyventojui čia mažesnė nei 75 proc. šalies vidurkio. Pagrindine to priežastimi gali būti laikoma žemės ūkio ekonominės veiklos dominavimas, lemiantis darbo jėgos užimtumą nenašiam ir ekonominio efektyvumo požiūriu neperspektyviame ekonomikos sektoriuje.

### 3.2.3. Lyginamoji Tauragės ir Lietuvos rodiklių analizė

Kaip jau buvo pristatyta šio darbo 3.1.5 skyriuje, darbo rinkos situacijos analizė lyčių lygių galimybių kontekste atliekama pagal atitinkamus socialinių, ekonominių, demografinių ir kultūrinių rodiklių blokus. Kaip minėtieji Tauragės rodikliai koreliuoja su Lietuvos rodikliais, bus analizuojama šiame skyriuje.

**Socialiniai rodikliai.** Iš užimtumo rodiklių analizės Lietuvoje matyti, kad eilę metų nuo 2000 iki 2009 m. vyrų bedarbystė buvo didesnė nei moterų, išskyrus 2005 metus, kai moterų bedarbių buvo 3,2 tūkstančiais daugiau. Tačiau Tauragėje tuo tarpu situacija buvo kitokia. Moterų bedarbystė 2005 – 2009 m. čia buvo didesnė ir tik nuo 2009 m. sausio registruotų bedarbių vyrų skaičius ženkliai aplenkia moterų. Tai galima sieti su prielaida, kad oficialiai nedirbantys asmenys tiesiog buvo priversti užsiregistruoti darbo biržoje.

Iš 11450 bedarbių, registruotų TDB 2011-04-01 dienai, net 66 % laikomi nepasirengusiais darbo rinkai: neturintys darbo stažo, atitinkamos kvalifikacijos ir pan., o pagal nedarbo trukmę 36% niekur nedirba ilgiau nei 3 metus ir net 12% apskritai niekur, niekada nebuvo registruoti kaip dirbantieji, vadinasi net 48 % bedarbių niekur nedirbdami sėkmingai išsilaiko ilgiau nei 3 metus ar net visą gyvenimą, kas leidžia daryti prielaidą, jog Tauragės darbo rinką veikia šešėlinė ekonomika ar pasienio ruožas.

**Ekonominiai rodikliai.** Tauragės rajono savivaldybė, palyginus su Lietuva, nėra ypatingai patraukli užsienio investuotojams, tačiau vietinė rinka čia gana stabili. Net krizės laikotarpiu 2008 – 2010 metais įregistruojamų įmonių skaičius Tauragėje didėjo, kas iš dalies patvirtina, jog ir oficialių bedarbių neturėjo atsirasti tiek daug, kiek jų buvo registruota darbo biržoje.

BVP vienam gyventojui Tauragės apskrityje., palyginti su šalies vidurkiu, mažiausias šalyje. 2000–2005 m. laikotarpiu šio rodiklio reikšmė ne tik nesiekė šalies vidurkio, bet ir nuolat



mažėjo. Pagal žemą, palyginti su šalies vidurkiu, BVP tenkanti vienam gyventojui, rodiklį Tauragės apskritis priskiriama probleminiam šalies regionui: BVP vienam gyventojui čia mažesnė nei 75 proc. šalies vidurkio. Pagrindine to priežastimi gali būti laikoma žemės ūkio ekonominės veiklos dominavimas, lemiantis darbo jėgos užimtumą nenašiam ir ekonominio efektyvumo požiūriu neperspektyviame ekonomikos sektoriuje, taip pat vyraujančių mikro įmonių, kuriose dirba vienas ar keli šeimos nariai ir įdarbinti bedarbius jose nenusimato galimybės.

**Demografiniai rodikliai.** Tauragės apskrityje gyventojų mažėja dėl natūralios gyventojų kaitos bei vidaus ir tarptautinės migracijos. Nepastebėtas skirtumas dėl konkrečiai kažkurios vienos iš lyčių aktyvumo, todėl panašu, kad kaip ir visos Lietuvos mastu šis gyventojų mažėjimo poveikis pasireiškia per bendrą ekonominiams rodikliams neigiamą įtaką. Dėl mažėjančio demografinio potencialo Tauragės rajono savivaldybė praranda galimybes pritraukti daugiau darbo jėgos ir užtikrinti ekonomikos augimą ateityje.

**Kultūriniai rodikliai.** 84,51% Tauragės respondentų, sutinkančių jog, egzistuoja „vyriškos“ ir „moteriškos“ profesijos, įrodo, kad šioje savivaldybėje nei daugiau, nei mažiau nesiskiria požiūris į nusistovėjusias tradicijas. Įvertinus tai, jog Tauragė provincialus miestas, požiūris šiuo klausimu, palyginus su kitomis Lietuvos savivaldybėmis, stipriai nesiskiria.

### 3.3. Viešųjų institucijų ir nevyriausybinių organizacijų vaidmuo įgyvendinant lyčių lygybės klausimus Tauragės darbo rinkoje

Visi Lietuvos gyventojai turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių dėl patirtos diskriminacijos. Tačiau Tauragėje gyvenantiems asmenims gali atsikasti keblumų norint „pasiiekti sostinėje įsikūrusias ir jų teises ginančias institucijas, o pastarosioms nėra paprasta paskleisti informaciją apie savo veiklą bei žmonių turima teises“ – Mackevičiūtė, 2005. Iš to atsiranda poreikis regioninę politiką „pritraukti“ arčiau žmogaus. Lietuvoje šiuo metu taikomas administracinis valdymas. Jei būtų vykdoma regioninė decentralizacija regione išliktų jau esančios teritorinio valdymo institucijos bei būtų kuriamos naujos teritorinės administracinės valdymo institucijos, turinčios tokį patį, kaip jau esamos valdymo, teisinį statusą, bet platesnę nei tradicinė ir labiau susietą su ekonominės plėtros procesais kompetenciją. Nors tai iš dalies keičia teritorinio valdymo struktūrą, bet sudaro visą konstitucinę unitarinės valstybės sąrangą.

Kadangi vien tik „sunkūs veiksniai“ (ekonomikos kultūra, darbo išlaidos, nuosavybės kainos ir t.t.) nepaaiškina regionų plėtros arba nuosmukio, Danielzykas ir Vudas (2001) dėmesį nukreipia į kultūros dimensiją, kurią parodo per dviejų susijusių problemų prizmę:

- „regiono identiškumo“ svarbą – žmonių prieraišumo jausmą regionui (identifikaciją su regionu);

- regiono specifikos svarbą – žmonių kasdienio gyvenimo turinį „ekonominę ir darbo kultūrą“ arba „mentalitetą“.

Iš pradžių dėmesys buvo sukoncentruotas trimis esminiams dalykams: ilgo ir sveiko gyvenimo galimybei; žinių siekimo galimybei; išteklių gavimo galimybei, norint užtikrinti normalų gyvenimo lygį.

Prie minėtų veiksnių vėliau prisidėjo vyrų ir moterų lygios teisės, įvairūs stabilumo aspektai, politinio gyvenimo demokratizavimas, decentralizuotas sprendimų priėmimas, sugebėjimas priešintis neigiamai materialinių ir socialinių aplinkos sąlygų įtakai, asmeninis saugumas ir kt..

Kadangi Lietuvoje regioninės politikos klausimas šiai dienai atidėtas, teritorinio valdymo struktūra nekeičiama, o Tauragės gyventojų prierašumas savo regionui išlieka, lyčių lygybės politikos klausimus belieka spręsti per savivaldos įstaigas. Savivaldos įstaigos yra daug arčiau vietinių gyventojų nei valstybinės. Todėl, įgyvendindamos daugybę valstybės deleguotų funkcijų, jos gali realiai lemti pokyčius žmonių gyvenime.

Lyčių lygybės politika įpareigoja savivaldybių institucijas skatinti lygybę tarp moterų ir vyrų keturiose pagrindinėse srityse, kurios atspindi atitinkamą vietos administracijos vaidmenį – t.y. (Mackevičiūtė, 2005):

1. vietos administracija kaip valdžios institucija,
2. vietos administracija kaip darbdavys,
3. vietos administracija kaip svarbus paslaugų teikėjas,
4. vietos administracija kaip partneris kitų institucijų, vykdančių veiklą lyčių lygybės srityje, tokių kaip valstybės ir švietimo institucijų, pramonės ir nevyriausybinių organizacijų ir piliečių.

Lyčių lygybei ar lygioms galimybėms užtikrinti **instituciniais mechanizmais** gali tapti institucijų padaliniai, darbuotojai, kurių pareigybėse įrašyta atsakomybė už lyčių lygybės ar lygių galimybių įgyvendinimą, veiksmų planai ar programos su paskirtais finansais ir pareigūnais, atsakingais už jų įgyvendinimą, tai lyčių aspekto integravimas į bendrus planus bei programas, pagaliau - tai taip vadinamos "pozityvios akcijos" (tarp jų - ir kvotų numatymas), kai skatinama viena lytis, kuri nepakankamai atstovaujama, diskriminuojama ar neatsižvelgiama į jos poreikius (Instituciniai mechanizmai, 2010).

Dažnai į institucinius mechanizmus žiūrima įtariai: "Kokia eilinėms moterims nauda, jei bus paskirtas naujas pareigūnas, ar prirašyta visokių planų ar programų? Tik dar mažiau liks lėšų socialinėms moterų reikmėms ar pavyzdžiui, pagalbai smurtą patiriančioms moterims." Tokius pasvarstymus teko dažnai išgirsti, ir ne tik iš vyrų. Iš moterų gal net ir dažniau. Žinoma, sėkmingam institucinių mechanizmų veikimui reikalingas pakankamas finansavimas ir juose dirbančių žmonių

atsidavimas. Šių dviejų veiksnių stoka dažnai sukompromituoja institucinių mechanizmų efektyvumą. Tačiau nesant šių mechanizmų, kalbos apie lyčių lygybę taip ir lieka kalbomis, nevyriausybinių organizacijų padejavimais ar protesto akcijomis. Jei lauksime, kol lyčių lygybė ateis "natūraliai", tai ir nesulauksime. Ir ne tik mes, bet ir mūsų proanūkės. Nes patriarchija - galinga ir gyvybinga. Ypač jei ji vienai iš lyčių patogi. Kai nėra institucinių mechanizmų, tik nevyriausybinės organizacijos domisi (bet neturi galių), kokia lyčių padėtis, kokie jų poreikiai nepatenkinami, kam atitenka pinigai iš visuomeninių fondų. (Instituciniai mechanizmai, 2010).

Viena iš labiausiai lyčių lygybės politiką koordinuojančių tarnybų Lietuvoje yra **Socialinės apsaugos ir darbo ministerija**. Ministerijos Lyčių lygybės skyrius įgyvendina Lietuvos Respublikos Vyriausybės politiką lyčių lygybės klausimais; koordinuoja moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą visose srityse; užtikrina moterų ir vyrų lygias galimybes socialinės apsaugos ir darbo srityse; integruoja lyčių aspektą; užtikrina ES ir kitų tarptautinių įsipareigojimų vykdymą lyčių lygybės srityje. Kadangi socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovybės Tauragėje nėra, paanalizuosiu institucijų, kurias gali pasiekti eilinis Tauragės gyventojas, veiklą.

**Tauragės darbo birža** lyčių lygybės klausimą sprendžia tik tiek, kiek tai liečia bet kurią bedarbių grupę, t.y. per:

- bendrą užimtumo rodiklio didinimą: įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, viešieji darbai;
- profesinį rengimą. Į profesinio mokymo programas buvo nusiųsti 137 bedarbiai ir 17 asmenų, išpėtų apie atleidimą iš darbo. Pagal tikslines grupes 2010 m. nusiųsta: nekvalifikuotų 120 asm., jaunimo iki 29 m. – 69 asm., moterų – 104 asm., ilgalaikių bedarbių – 24 asm., vyresnių kaip 45 m. – 20 asm., su negalia – 1 asm.
- Paramą darbo vietų steigimui: darbo vietų steigimo subsidijavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas, savarankiško užimtumo rėmimas;

Tauragės darbo biržos iškeltų veiklos tikslų įgyvendinime, numatytas tikslas: įgyvendinti esmines darbo rinkos reformas, taikant pažangiausius saugaus lankstumo principus, stabilizuoti padėtį darbo rinkoje, skatinant bei remiant geresnių darbo vietų kūrimą ir jų pritaikymą bedarbiams įdarbinti, ieškančių darbo savarankišką užimtumą bei verslumą, užtikrinant kokybiškas investicijas į žmogiškuosius išteklius, plėtojant nedarbo prevencijos priemones ir įgyvendinant moterų ir vyrų lygių galimybių bei nediskriminacijos darbo rinkoje politiką. Tačiau 2009 m. veiklos atskaitoje pateiktuose rezultatuose nematyti pasiekimų moterų ir vyrų lygių galimybių srityje. Informacija pateikiama bendro pobūdžio, neišskiriant moterų ir vyrų duomenų.

Ne kiek ne plačiau lyčių lygybės klausimas nagrinėjamas **Tauragės savivaldybės** veikloje. Tauragės rajono savivaldybėje yra parengtas 2009-2011 metų strateginis veiklos planas, kuriame Savivaldybės specialistai atliko Tauragės rajono aplinkos vertinimą - identifikavo politinių,

ekonominių, socialinių ir technologinių veiksnių poveikį savivaldybės veiklai (PEST analizė), atliko SSSG analizę, įvardijo Tauragės rajono silpnybes, stiprybes, galimybes ir grėsmes. Aktualizavo, atnaujino ir papildė šias sritis, atsižvelgdami į Tauragės rajono 2008 - 2013 metų strateginiame plėtros plane įvardytus SSSG teiginius. Savivaldybės specialistai, ekspertai pateikė pasiūlymus, ką Savivaldybė galėtų padaryti siekiant pagerinti rajono gyventojų gyvenimo ir darbo sąlygas (Tauragės strategija, 2010). Tauragės savivaldybės veikloje prioritetiniais laikomi spartaus rajono infrastruktūros vystymo (gyventojų pageidaujami) ir viešojo sektoriaus veiklos organizavimo efektyvumo klausimai.

Tauragėje veikiančios **Tauragės rajono vietos veiklos grupės** (toliau VVG) strateginiame plane tikslinėmis strategijos poveikio grupėmis laikomos kaimo moterys ir jaunimas. Rengiant strategiją siekiama suformuluoti priemones, kurios veiksmingai mažintų socialinės atskirties apraiškas, todėl atsižvelgiama į visų labiausiai pažeidžiamų kaimo gyventojų grupių problemas ir poreikius. Daugiausia lyčių lygybės ir socialinės integracijos klausimai strategijoje sprendžiami netiesioginėmis priemonėmis. Pavyzdžiui, strategijoje numatytas bendruomenių verslumo ugdymas daugeliui kaimo gyventojų, kurie kenčia įvairius nepriteklius, taps galimybe užsidirbti pragyvenimui ir bus gera mokykla jiems imtis veiklos bei rodyti savo verslumą (Tauragės VVG strategija, 2008).

VVG susitikimuose išsiaiškinta, kad Tauragės rajono kaimo vietovių demografinė situacija ir pagyvenusių bei vienišų žmonių aprūpinimo socialinėmis paslaugomis stygius sudaro labai rimtas problemas, kurias vyresnio amžiaus vietos gyventojai yra nepajėgūs įveikti savarankiškai. Tauragės VVG daug tikisi iš bendruomenių sąjūdžio, nes labai aiškiai matosi, kad tradicinių, valdžios institucijų naudojamų priemonių veiksmingumas yra ribotas, kai bandoma paveikti kaimo gyventojų vertybines orientacijas, motyvaciją ir kitus dvasinius dalykus. Štai kodėl, kai mažinama socialinė atskirtis kaime, kai bandoma apsaugoti moterų, vaikų ir jaunimo interesus, kai stengiamasi mažinti skurdą, bendruomenių įtaka gali tapti neįtikėtina didelė (Tauragės VVG strategija, 2008).

Nuo 1998 m Tauragėje veikia **moters užimtumo ir informacijos centras**, kurio tikslas – formuoti strategiją rajono moterų užimtumo problemoms spręsti, skatinti verslumą, bendruomenėje įteisinti lygiateisiškumo principus, skatinti savanorišką darbą, didinti žinių įgijimą ir kompetenciją, stiprinti verslą, kultūrą, pilietiškumo nuostatas. Centras siekia, kad visiems bendruomenės nariams būtų suteiktos lygios galimybės prisitaikyti prie besikeičiančių ekonominių ir socialinių sąlygų ir aktyviai dalyvauti kuriant Tauragės r. ateitį, kad moterys keistų požiūrį į save, išugdyti pilietiškumą bei norą mokytis visą gyvenimą, sudaryti sąlygas joms integruotis į darbo rinką.

Apžvelgus viešųjų institucijų ir nevyriausybinių organizacijų veiklą lyčių lygių galimybių klausimu, apibendrinant galima teigti, kad viešųjų institucijų veikla yra arčiau žmogaus ir jų galimybės padėti spręsti nelygybės klausimą yra gana didelės, tačiau, kita vertus, galima pastebėti, kad didesnis noras padėti diskriminuojamiems asmenims jaučiamas iš nevyriausybinių organizacijų pusės.

### 3.4. SSGG analizė lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimo kontekste

Anksčiau išdėstyti lyčių lygių galimybių darbo rinkoje padėties rodikliai rodo Lietuvoje ir Tauragėje išryškėjusias bei pasireiškiančias tendencijas. Svarbiausios jų pateikiamos suvestinėje SSGG lentelėje (žr. 13 lentelę). Joje apibūdinami tie klausimai, kurie vyrauja paskutiniu metu, ir kurie yra labai svarbūs lyčių lygių galimybių strateginiam planavimui.

13 lentelė

#### SSGG analizės suvestinė

STIPRYBĖS	GALIMYBĖS
<p>Stipriai išplėtotą teisinę bazę.</p> <p>Skatinama lyčių lygybė darbo rinkoje.</p> <p>Sudarytos galimybės vyrams išeiti vaikų priežiūros atostogų.</p> <p>Remiami įgyvendinami projektai atsižvelgiant ir į įgyvendintojų lytį.</p>	<p>Gerosios praktikos perėmimas iš Europos sąjungos valstybių ir jau įgyvendintų Lietuvoje projektų plėtojimas.</p> <p>Bendradarbiavimas su nevyriausybėmis organizacijomis, pozityviai nusiteikusiomis mažinti LLG problemą.</p>
SILPNYBĖS	GRĖSMĖS
<p>Per mažas valstybinis daugiavaikių šeimų ir vienišų tėvų rėmimas.</p> <p>Nepaisant palankių įstatymų sunkus lygybės įgyvendinimas praktikoje.</p> <p>Dėl emigracijos ir nedidelio gimstamumo, didėja gyventojų amžiaus vidurkis, blogėja bendri ekonominiai rodikliai.</p> <p>Didelė socialinė vyrų ir moterų nelygybė gaunamų pajamų požiūriu.</p> <p>Statistinių duomenų trūkumas lyčių lygybės klausimu.</p> <p>Nusistovėję stereotipai dėl vyriškųjų ir moteriškųjų darbų pasiskirstymo.</p>	<p>Nevaldomi gyventojų sudėties pokyčiai: didėjanti emigracija, gyventojų skaičiaus mažėjimas.</p> <p>Neigiamai rinkas veikiantis globalinis ekonominis nuosmukis.</p> <p>Gyventojų nepasitikėjimas valdžia ir valstybe, biurokratija iškreikia realią rinkos padėtį, kuriama šešėlinė ekonomika.</p>

#### 4. MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS TAURAGĖS DARBO RINKOJE: ANALIZĖ IR TOBULINIMAS

Įvertinus Lyčių lygių galimybių politikos taikymo gyventojų užimtumo srityje teorinius aspektus Lietuvoje, bei atlikus šių duomenų statistinę analizę, galima teigti, kad ši tema įvairių sričių specialistų gana plačiai tyrinėta, literatūros lietuvių kalba, siejamos su šia tema, trūkumas tikrai neįaučiamas. Tačiau, reikia pastebėti, kad veiksniai įtakojantys gyventojų užimtumą nuolat kinta, priklausomai nuo pokyčių progresijos šalies ekonominėje, politinėje, teisinėje bei socialinėje erdvėje. Be to, tyrimų, atspindinčių dabartinę Tauragės 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 Tauragėje.

Tolesniuose magistro darbo poskyriuose aprašomas tyrimo metodologinis pagrindimas (4.1 sk.), pateikiama interviu su ekspertais metu gauta informacija ir jos analizė (4.2 sk.), iš statistinės analizės ir interviu duomenų (4.3 sk.) kuriamos strateginės gairės Tauragės darbo rinkos lyčių lygybės srityje gerinimui.

##### 4.1. Metodologinis tyrimo pagrindimas

**Tyrimo metodika.** Šiame magistro darbe tyrimu siekiama išsiaiškinti, kokios lyčių diskriminacijos apraiškos šiuo metu yra Lietuvos ir konkrečiai Tauragės miesto darbo rinkoje bei pagilinti ir pagrįsti jau turimus statistinės informacijos duomenis. Šis tyrimas pagal tipą priskiriamas trumpalaikiams tyrimams, jis yra konstatuojamojo pobūdžio. Jo metu fiksuojama tam tikra situacija konkrečiu metu.

Tyrimo metodo reikšmė didžiulė, todėl svarbus ir metodo pasirinkimas. 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 (Valackienė, 2002).

Šiame magistro darbe ir naudojamas kokybinis tyrimo metodas – ekspertų apklausa – asmeninis interviu, pagal iš anksto paruoštą klausimyną (žr. 2 priedą).

Ekspertų apklausos grupė paprastai sudaroma iš 5 - 7 žmonių (Tidikis, 2003). Grupė ekspertų turi užtikrinti gautos informacijos išsamumą ir patikimumą. 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 (Kardelis, 2002). Dažniausiai ekspertai vertinimus pateikia ne trumpais atsakymais, o vertinimais, pakankamai išsamiais ir argumentuotais, kas būtent ir lėmė šio tyrimo metodo pasirinkimą. Taip pat, nors klausimai buvo iš anksto suformuluoti, interviu vyko gana laisvai, prireikus patikslinti ar išplėsti gaunamos informacijos naudą, buvo keliami nauji klausimai.

Tiriamąjį interviu metodo paskirtis gali būti trejopa (Cohen, Manion, 1989):

1. Tiesioginė ir pagrindinė priemonė reikiamai informacijai gauti. Pavyzdžiui, sužinoti, ką mano respondentas, išsiaiškinti, ką asmuo žino (žinių informacija), ką jis mėgsta ir ko nemėgsta (vertybės), ką galvoja (požiūriai).
2. Priemonė iškeltai hipotezei patikrinti. Pavyzdžiui, nustatyti arba patikslinti kintamųjų ir tiriamojo įvykio ryšius.
3. Gali būti panaudotas kartu su kitais tyrimo metodais ir renkant informaciją, ir įvertinant kitus metodus, pavyzdžiui, anketinę apklausą.

Šiame magistro darbe interviu metodas atlieka jau turimos informacijos papildymą. Iš atliktos statistinės duomenų analizės jau gauta didelė dalis informacijos, sudaryta atitinkama nuomonė, kurią interviu pagalba siekiama pagilinti.

**Tyrimo imtis.** Ekspertais buvo pasirinkta viešųjų institucijų aukštus postus užimantys vadovai, galintys realiai įvertinti esamą moterų ir vyrų padėtį Tauragės darbo rinkoje. Ekspertų grupę sudarė:

- Tauragės rajono savivaldybės meras P. Petrošius (apklausta 2011-04-06);
- Tauragės rajono savivaldybės administracijos direktorius A. Mosėjus (apklausta 2011-04-08);
- Tauragės darbo biržos direktorius M. Macas (apklausta 2011-04-08);
- Tauragės darbo biržos užimtumo rėmimo skyriaus vedėja J. Tomkevičienė (apklausta 2011-04-08);

- Tauragės moters užimtumo ir informacijos centro vadovė N. Meilutienė (apklausta 2011-04-07).

Ekspertai buvo atrinkti tiksliniu grupės formavimo principu, kur į formuojamą grupę įtraukiami asmenys, kurie yra tipiškiausi tiriamojo požymio atžvilgiu. „Kitaip tariant, tyrėjas formuoja grupę, priklausomai nuo savo specifinių tikslų“ – Kardelio (2002) teigimu. Konkrečiai šiame tyrime jais tapo aukštas pareigybes užimantys viešųjų institucijų vadovai, tiesiogiai susiję su darbo rinkos formavimu ir tuo pačiu išmanantys moterų ir vyrų tendencijas darbo rinkoje.

#### 4.2. Interviu su ekspertais rezultatų analizė

Analizuojant interviu medžiagą paaiškėjo, kad ekspertai šiandieninę moterų situaciją Tauragės darbo rinkoje vertina žymiai prasčiau nei vyrų, kadangi Tauragėje labiau išsiplėtojusi „vyriškoji“ pramonė. Iš „moteriškujų“ dar šiek tiek veikia siuvyklos, daug moterų liko be darbo, kai užsidarė stambios gamyklos: Tauragės keramika, daržovių perdirbimo fabrikas, mėsos kombinatas. Pasitvirtino statistinės analizės metu iškeltos prielaidos, kad vos ne pusė Tauragės darbo biržos klientų sąmoningai neieško darbo: kvalifikaciją turinčios moterys prašosi valytojos darbo, kuris Tauragėje yra „deficitinis“, vyrai verčiau imasi nelegalios veiklos, tam palanki Tauragės geografinė padėtis. Muitinės departamento skelbiamuose duomenų bazėse teikiama informacija apie sieną į Kaliningrado sritį kirtusius asmenis. Jų srautas viršija normas ir siekia 600-700 automobilių per parą iš kurių, dauguma Tauragės darbo biržos klientai. Kitas momentas – klestintis automobilių prekybos ir aptarnavimo paslaugų verslas. Galima teigti, kad pasienis, automobilių verslas, išplėtoti statybų pramonė Tauragėje kuria palankesnes užimtumo galimybes vyrams nei moterims.

Tikriausiai negalima atsitiktinumu laikyti ekspertų vyrų ir eksperčių moterų nuomonių išsiskyrimą tam tikrais klausimais. Nors, ekspertų vyrų teigimu, niekas nieko specialiai nediskriminuoja, ar net tokios kaip diskriminacijos Tauragės darbo rinkoje iš vis nėra, moterys tvirtina priešingai – „lygybės nėra ir pagerėjimo dar greit nenusimato“. Kaip pagrindine to priežastimi, įvardijamas vyrų kaip darbdavių Tauragėje dominavimas. Galbūt, tai ir tampa pagrindine priežastimi, lemiančia vertikaliąją darbo rinkos segregaciją. Ji jaučiama skirstant pareigybes, priimant į naujas darbo vietas: moterims tenka žemesnės pareigos. Iš penkių Tauragės savivaldybei pavaldžių įstaigų tik vienai vadovauja moteris ir tai laikoma dideliu pasiekimu. O, pavyzdžiui, iš visų Tauragės savivaldybės institucijų darbuotojų tik 2 vyrai yra pasinaudoję motinystės (tėvystės) atostogomis, tačiau ir tai tik grynai finansiniais sumetimais. Vadinasi, Tauragėje tarp gyventojų visiškai nepopuliaru vyrams perimti „moteriškujų pareigų“.

Pagrindinės diskriminacijos apraiškos Tauragės darbo rinkoje – vyriškų ir moteriškų darbų skirstymas. Keisčiausia, kad iš kai kurių ekspertų pasisakymų tai atrodo visiškai normalu ir priimtina, juk neis moterys griovių kasti, o vyrai gėlių darželių ravėti ir laistyti. O kodėl gi ne? Gal



jiems tiesiog nepasiūloma, o norinčių atsirastų. Be to, pastebėta, kad verslumo skatinimo programuose, kurias rengia darbo birža, aktyviau dalyvauja moterys. Atsiranda šiokia tokia tikimybė, kad ateityje darbdavių kiekis pagal lytį gali kisti. Kitos diskriminacijos formos: darbo užmokesčio skirtumai, netiesioginė diskriminacija. Kalbant apie darbo užmokestį viešajame sektoriuje – diskriminacijos nėra, o privačiajame, vieningu ekspertų teigimu, kontrolės įgyvendinimas praktiškai neįmanomas.

Į klausimą „ar įtakoja Tauragės darbo rinką vertikalioji ir horizontalioji segregacija?“ visi ekspertai atsakė teigiamai. Šį reiškinį įtakoja jau aukščiau aprašyta situacija: tam tikrose pramonės šakose (siuvyklose) vyraujanti lyčių dauguma. Be to, nors viešajame sektoriuje darbuotojos moterys sudaro didžiąją dalį, aukštesnius postus vis tik užima vyrai.

Visi ekspertai vienbalsiai sutinka, kad viešųjų ir nevyriausybinų organizacijų bendradarbiavimas naudingas ir reikalingas. Žmonės atviriau bendrauja su NVO atstovais, o ir viešųjų institucijų atstovus varžo tam tikri reglamentai (pvz. 1 klientui – 15 minučių) neleidžiantys įsigilinti į žmogaus asmenines bėdas. Be to, NVO atlieka svarbaus informatoriaus vaidmenį tiek eiliniam piliečiui, kalbant apie jo teises, tiek viešosioms institucijoms, iškeliant paprasto žmogaus problemas. NVO atstovauja pilietį. Vieno iš ekspertų teigimu: „jei ne jie, mes galbūt net nežinotume, kad tam tikros problemos apskritai egzistuoja“. Tačiau, paaikškėjo, kad savivaldybė bendradarbiauja su Moters užimtumo ir informacijos centru (toliau MUIC) tik pastarųjų iniciatyva. 2007 metais MUIC diegė ir derino lyčių lygių galimybių planus su savivaldybe, tačiau jie dingo iš strategijų po pirmųjų valdžios atstovų pasikeitimų. Vadinasi, savivaldybė turėtų atsakingiau rengti ir įgyvendinti lyčių lygybės programas.

Tauragės darbo biržos strategijose ir priemonėse Lyčių lygybės klausimas įtrauktas ir vykdomas. Lytiškumo klausimas čia atsispindi. Ekspertai teigia, kad darbo biržos duomenų bazėse jau seniai neegzistuoja bet kokią diskriminaciją išreiškiantys skelbimai, jie nesudaro sąlygų darbdaviams ieškoti darbuotojų filtruojant pagal lytį, amžių ar kitą segmentą. Tuo tarpu savivaldybė šito nelaiko problema ir strateginiuose planuose lygybės politika nefigūruoja. Savivaldybės strateginiuose planuose keliamos ir sprendžiamos bendros miesto problemos, neišskiriant lytiškumo klausimo. Ekspertai nemano, kad reikia skirti už lygybės įgyvendinimą atsakingus asmenis, neva, kuo daugiau atsakingų asmenų, tuo valdyme didesnis chaosas ir mažiau gaunamos naudos.

Atitinkamai pagal strategijų įgyvendinamumą, ekspertai atsakė ir į klausimą: Ar būtų galima pasiekti geresnių rezultatų lygybės srityje taikant nustatytą strateginio planavimo metodologiją? Darbo birža palaiko ir įgyvendina strategijas. Savivaldybė teigia, kad strategijos nereikalingos. Moterų užimtumo ir informavimo centro vadovė teigia, kad nesvarbu pagal kokią metodologiją, bet strategija tai turi būti vykdoma. Ekspertės žodžiuose jaučiamas pesimizmas, ji

įsitikinusi, kad netolimoje ateityje to dar nenusimato. Tauragė lyčių lygybės klausimu labai atsilikusi, lyginant Lietuvos mastu.

Pagrindiniai ekspertų siūlymai diskriminacijos mažinimui būtų: viešumas, lyčių lybės darbo rinkoje sklaida ir visuomenės požiūrio keitimas. Kalbant apie darbo rinką, privačių įmonių darbdavių požiūrio nepakeis jokie reglamentai. Jų tikslas – didinti pelną ir priimti į darbo vietą tą asmenį, kuris jo įmonei atneš didesnę naudą. Be to, nereikia pamiršti ir to, kad požiūrio į aplinką formavimas prasideda nuo vaikystės ir suaugęs žmogus į darbo rinką dažniausiai ateina su nuostatomis, kurios atitinka jo šeimos modelį. Žodžiu, užburtas ratas. Tai gi, norint pasiekti norimo rezultato, svarbu kiekvienam pradėti nuo savęs, nuo savo šeimos. Svarbu šviesti visuomenę lygybės klausimu ir keisti stereotipines nuostatas.

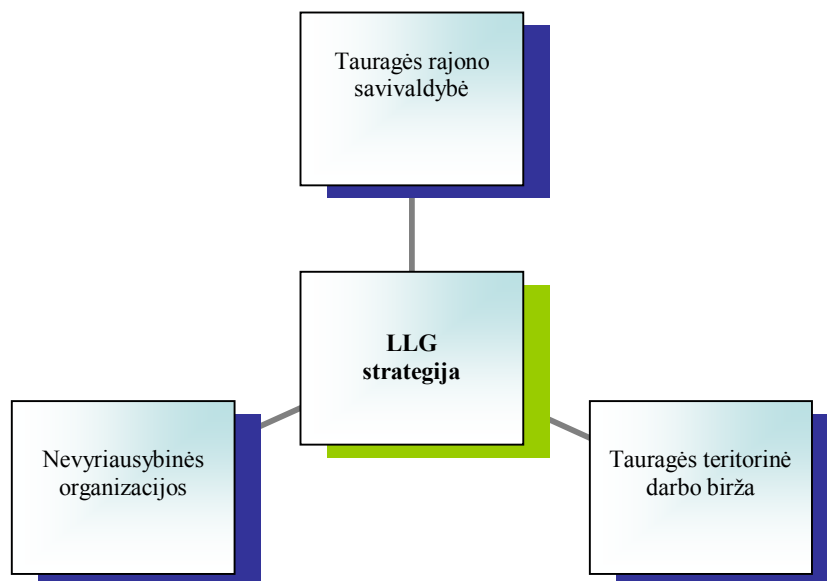
Aptariant interviu su ekspertais eiga, pastebėta, kad pradžioje, vos pristačius tyrimo temą, jautėsi šioks toks skeptiškumas, tačiau interviu eigoje sekėsi puikiai solidarizuotis, ekspertai atsakinėjo noriai, išsamiai. Atsakymai į klausimus patvirtino, išplėtė ir pagilino dokumentų analizės metu gautus rezultatus. Tam labai padėjo ir tai, kad ekspertais buvo pasirinkti lygybės temą puikiai išmanantys asmenys.

Apibendrinant interviu metu gautus duomenis, galima teigti, kad, nors ekspertų vyrų ir moterų požiūriai išsiskyrė, lyčių lygių galimybių strategijos tobulinimas Tauragėje reikalingas. Viešosiose institucijose tik iš dalies yra laikomasi Europos Sąjungos ir Lietuvos strategijose ir norminiuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų bei rekomendacijų. Trūksta visuomenės informuotumo lyčių lygybės klausimu ir geranoriško institucijų bendradarbiavimo.

#### 4.3. Lyčių lygybės integravimo įgyvendinimo Tauragėje strateginės gairės

Tauragės viešosios institucijos, kaip ir kiti Lietuvos miestai, kaip ir kitos Europos Sąjungos šalys turi vykdyti užimtumo politiką, tuo pačiu siekiant ir visiško užimtumo, darbo kokybės bei našumo, socialinės sanglaudos. Vykdoma politika turi užtikrinti, kad bedarbiai ir neveiklūs žmonės galėtų konkuruoti ir integruotis į darbo rinką. Norint to pasiekti, tikslinga pradėti nuo strategijų kūrimo, taikymo, diegimo, ir vykdymo.

Sėkmingas užimtumo politikos įgyvendinimas priklauso nuo partnerystės visais lygiais, daugelio veiklos tarnybų dalyvavimo bei pakankamų finansinių išteklių užimtumo gairių įgyvendinimą, įskaitant subalansuotą plėtrą regioniniu ir vietos lygiais. Todėl svarbus pagrindinių Tauragėje veikiančių įstaigų, kuriančių darbo rinką, bendradarbiavimas (žr. 16 pav.): Tauragės rajono savivaldybės, teritorinės darbo biržos, nevyriausybinių organizacijų.



**16 pav.** Viešųjų institucijų bendradarbiavimo, siekiant LIG įgyvendinimo, schema

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Efektivaus rezultato, siekiant lygybės įgyvendinimo, galima pasiekti per minėtųjų institucijų bendradarbiavimą, kadangi, kaip parodė tyrimas, kiekvienos iš jų veikimas savo ribose laukiamos naudos neduoda. Siekiant sėkmingai įgyvendinti užimtumo gaires, būtinas aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas visuose etapuose – nuo politikos kūrimo iki jos įgyvendinimo.

Negalima atmesti ir to, kad pastebėti problema reikia mokyti ir pačius žmones. Kad ir kokie tobuli Lietuvoje būtų įstatymai, kad ir kaip jie būtų keičiami (o tą padaryti nėra labai sudėtinga), egzistuoja patriarchalinis suvokimas. Jo mažinimui turi būti stengiamasi keisti visuomenės kultūrinius įsitikinimus, egzistuojančius stereotipus, turi įsijungti švietimo sistema, veikti žiniasklaida, masinė internetinės informacijos sklaida.

Po atliktos dokumentų analizės ir ekspertų interviu, galima teigti, kad, palyginus su įstatymų leidyba, Lietuvoje neproporcingai mažai yra veikiama susidariusios situacijos keitimui, padėties gerinimui lyčių lygybės srityje. Turi būti sprendžiama, ką realiai reikia keisti, kad žmonės nustotų abejoti viešojoje terpėje veikiančiais mechanizmais, kad išreikšdami savo valią ir gindami savo teises, būtų garantuoti, jog nepraras darbo vietos ar dar labiau nepablogins esamos situacijos. Tai įgyvendinus, bus galima teigti, kad gyvename saugioje ir demokratiškoje visuomenėje.

Siekiant visiško užimtumo, reikia didinti darbo kokybę ir skatinti socialinę aprėpti, reikia siekti laipsniškai naikinti lyčių diskriminaciją darbo rinkoje, įgyvendinti lyčių aspekto integravimo strategiją ir imtis specifinių veiksmų, kuriant sąlygas moterims ir vyrams įeiti į darbo rinką, grįžti į ją bei joje likti. Reikia kovoti su skirtingą moterų ir vyrų darbo užmokestį lemiančiais veiksniais ir

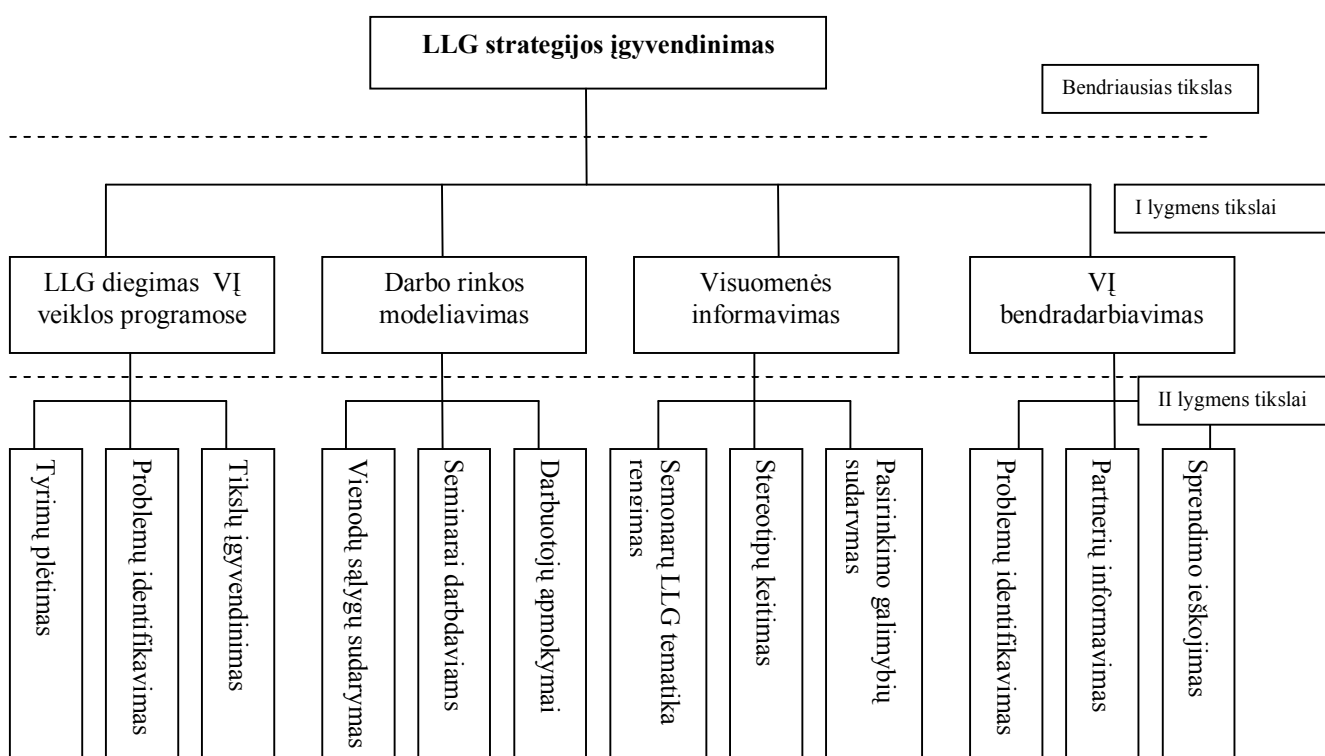
mažinti šiuos skirtumus. Svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir nedarbo pajamų skatinančią žmones įsitraukti į darbo rinką, grįžti į ją ir likti joje bei kurti naujas darbo vietas.

Šešėlinę ekonomiką reikia paversti reguliarium darbu, gerinant bendrą verslo aplinką, suinteresuotų asmenų darbo kokybę ir valstybės finansavimą bei socialinės apsaugos sistemos darną.

Lietuva turi laikytis ES užimtumo strategijoje pateiktų užimtumo politikos gairių:

- Visiško užimtumo siekimas: Bendras ES užimtumo lygio vidurkis turėtų būti 70 proc. 2010 m.; Moterų užimtumo lygis - 60 proc. 2010 m.; Vyresnio amžiaus darbuotojų (55-64 metų) užimtumas turi sudaryti 50 proc. 2010 m.
- Darbo kokybės ir našumo didinimas siejamas su individualių darbo įgūdžių ugdymu, visą gyvenimą trunkančiu mokymusi, profesine karjera, lyčių lygybės įgyvendinimu, darbuotojų sveikatos ir darbo sauga, socialine aprėpsimi ir sanglauda. Darbo kokybės gerinimas didina ir darbo našumą.
- Socialinė sanglauda ir aprėptiems stiprinimas visų pirma reiškia moterų ir vyrų lygias galimybes užimtumo srityje, kovą su bet kokia socialinių grupių diskriminacija.

Siekiant šių užimtumo prioritetų turi būti taikomos konkrečios priemonės. Šio tyrimo metu išryškėjusias problemas, galima išspręsti kuriant ir taikant atitinkamus tikslus (žr. 17 pav.).

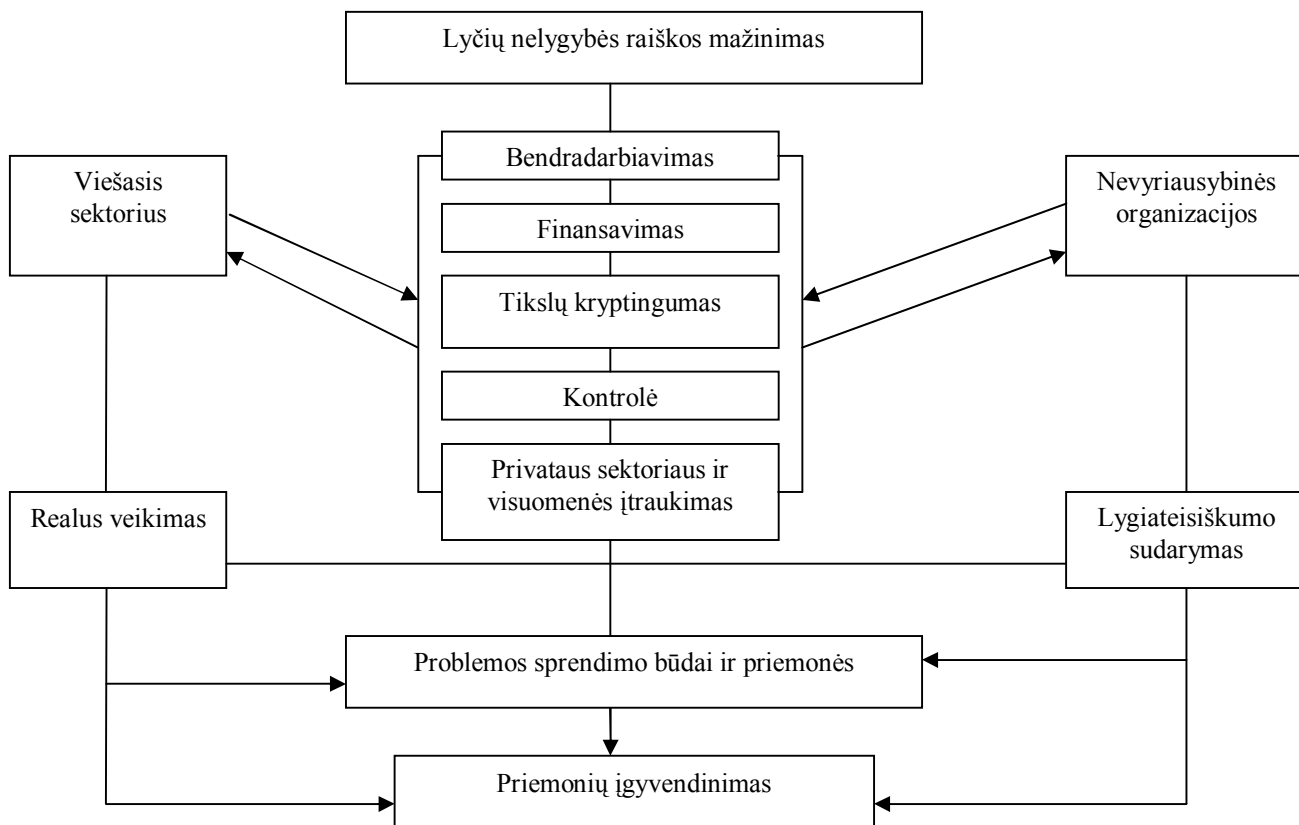


**17 pav.** Institucijų LIG strateginių tikslų struktūrizavimo schema

Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal Bivainis, 2009 „Tikslų medžio“ metodą

Iš 17 paveikslu matyti, kad Lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimas čia tampa bendriausiu tikslu. Toliau pateikiami I lygmens tikslai, kurie detalizuojami į II lygmens tikslus. Pastarieji tikslai padėtų lygybės problemą spręsti eilinio darbuotojo naudai.

Įvertinus visų surinktų dokumentų, literatūros ir ekspertų interviu analizę, atsižvelgiant į esančią situaciją, siūlomas lyčių lygių galimybių raiškos didinimo modelis (žr. 18 pav.).



**18 pav.** Lyčių lygių galimybių įgyvendinimo modelis

Šį modelį galima realiai įgyvendinti. Kaip parodė interviu su ekspertais, NVO savanoriškai stengiasi veikti žmonių problemų šalinimo srityje, o vyriausybiniams organizacijoms tam trukdo atitinkami reglamentai, todėl NVO turi būti sudaromos sąlygos lygiateisiam veikimui. Iš dokumentų analizės paaiškėjo, kas Lietuvoje labai užsiciklinta įstatymų leidyboje, todėl valstybinės institucijos turėtų aktyviau dalyvauti realioje žmogaus aplinką įtakančioje veikloje. Norint pradėti šalinti lyčių lygybės pasekmes ir priežastis, valstybės institucijoms reikia įvertinti nevyriausybinių organizacijų norą padėti ir turimą sukauptą patirtį, aktyvinti bendradarbiavimą, derinti tikslų kryptingumą, dalintis finansiniais ištekliais, stengtis į lyčių sprendimo klausimą įtraukti privatųjį sektorių bei visą visuomenę ir, žinoma, nepamiršti kontrolės. Sutelkus visas pastangas, veikiant tiksliai ir kryptingai bei įgyvendinant reikalingas priemones galima realiai mažinti

diskriminacijos raišką ir užtikrinti lygiateisiškumo principo įgyvendinimą visose visuomenės gyvenimo srityse.

Siekiant vyrų ir moterų lygybės, būtina kartu panaudoti ir specifines priemones diskriminacijos mažinimui. Svarbu remti tiek specialiąsias priemones moterų integracijai į darbo rinką ir dalyvavimo joje tobulinimą, tiek lyčių įtakos įvertinimą, siekiant visose priemonėse atsižvelgti į lygias vyrų ir moterų galimybes kaip į sudedamąją poveikio politikai dalį. Aktualu, kad būtų imtasi veiksmų, siekiant užtikrinti, kad į lyčių lygių galimybių skatinimą būtų atsižvelgiama planuojant, atrenkant ir vertinant tiek vystymo bendrijas, tiek geros praktikos poveikį politikai. Lietuvoje veikia lyčių lygybės aspekto integravime kompetentingos institucijos, todėl Tauragėje veikiančiom institucijoms reikia su jomis bendradarbiauti ir priimti konsultacijas.

## IŠVADOS

Strateginio valdymo nauda akivaizdi rezultatyvumo didinimui, narių palankios nuostatos suformavimui, problemų identifikavimui, vidinių ir išorinių procesų įtakojimui. Pasaulyje, Europoje ir Lietuvoje daugėja teisės aktų, reglamentuojančių moterų ir vyrų lygias teises. Europos Sąjungoje įgyvendinamos įvairios strategijos lyčių lygių galimybių klausimui spręsti. Lietuvos Respublikos teisės aktai neprieštarauja lygybės principui ir Europos Sąjungos bei kitų tarptautinių organizacijų teisinėms priemonėms. Lygios galimybės vyrams ir moterims yra numatytos daugelyje Lietuvos Respublikos įstatymų: Rinkimų įstatyme, Referendumo įstatyme, Darbo sutarties įstatyme, Valstybės tarnybos įstatyme, Darbo apmokėjimo įstatyme, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Bedarbių rėmimo įstatyme ir kituose teisės aktuose.

Lietuvoje lyčių lygybės politiką įgyvendina visos ministerijos, savivaldybės, Lietuvos darbo birža, moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Jų veikloje, sprendžiant lygybės problemą, įgyvendinamos įvairios programos. Galima išskirti Lietuvos savivaldybes, kaip pagrindinę instituciją, įgyvendinant moterų ir vyrų lygias galimybes, kadangi jos sukuria galimybę daugelyje sferų, įvairiais būdais remti lyčių lygybės įgyvendinimą. Savivaldų institucijos veikia arčiausiai žmogaus, todėl yra ir pagrindinis pagalbininkas sprendžiant nelygybės problemas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių tarnybos veikloje skundų tyrimai atliekami, tačiau kontrolieriaus sprendimas siūlyti keisti teisės aktą yra tik rekomendacinio pobūdžio, todėl ir nuobaudos už diskriminacijos apraiškas realiai netaikomos.

Nepaisant tobulų ir išplėtotų įstatymų lygybės srityje, Lietuvoje vis dar išlieka vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis, veikia vertikalioji ir horizontalioji darbo rinkos segregacija, nesikeičia nusistovėjusi tradicija dėl moterims „priskirtų“ namų ruošos darbų, kuri kuria nepalankią situaciją karjeros galimybėms (Lietuvos moterų apkrovimas buitinais darbais nekinta nuo 1994 m. ir viršija 85 %). Tai tik dar kartą įrodo, kad patriarchaliniai santykiai Lietuvos šeimose giliai įsišakniję. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa į vidinius šeimos reikalus nėra orientuota, todėl lėtai kintant nuostatoms, dar lėčiau ateina pokyčiai realiame gyvenime.

Lietuvoje neužtenka įstatymiškai palaikyti ir remti tradicinę šeimą, didžiausia 2009 m. duomenimis skurdo rizikos laipsnį patyrusios grupės yra vieniši asmenys su vaikais ir daugiavaikės šeimos. Akivaizdu, kad esamoje ekonominėje situacijoje Lietuvoje, vienam asmeniui išlaikyti šeimą nebeįmanoma, tačiau vis dar sudėtinga derinti motinystę su karjera. Tai galėtų būti pasiekama, pavyzdžiui, per galimybes ne visai darbo dienai suteikimą, laisvo darbo grafiko suderinimą.

Moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, atotrūkis nuo vyrų, atitinkamai svyruoja nuo 62 iki 112,5 tūkstančių, tačiau vidutinis mėnesinis darbo užmokestis skiriasi neproporcingai į kitą pusę. Darytina išvada, kad Lietuvoje nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas: moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra “nuvertinti”.

Palyginus su įstatymų leidyba, Lietuvoje neproporcingai mažai yra veikiama susidariusios situacijos keitimui, padėties gerinimui lyčių lygybės srityje. Tauragės miesto savivaldybėje situacija dar prastesnė, nes čia praktiškai nėra lyčių lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmo, šis aspektas neregistravo jokiuose strateginiuose planuose, projektuose ir priemonėse. Pastebėta, kad Tauragėje trūksta lyčių lygybės statistikos, kad būtų deramai įvertinti esamą padėtį.

Tauragės teritorinė darbo birža savo veikloje vadovaujasi Lietuvos darbo biržos nuostatomis ir lyčių lygybės klausimą sprendžia per programas, kurio liečia ir bet kurią bedarbių grupę, t.y. per paramą darbo vietų steigimui, bendrą užimtumo rodiklio didinimą, profesinį rengimą.

Atlikus struktūrizuotą ekspertinį interviu, buvo išsiaiškinta, kad lyčių lygių galimybių strategijos tobulinimas Tauragėje reikalingas. Viešosiose institucijose tik iš dalies yra laikomasi Europos Sąjungos ir Lietuvos strategijose ir norminiuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų bei rekomendacijų. Trūksta visuomenės informuotumo lyčių lygybės klausimu ir geranoriško institucijų bendradarbiavimo.

Įvertinus gautus rezultatus, galima teigti, kad darbo pradžioje iškelta hipotezė, jog moterų ir vyrų nelygybė Tauragės darbo rinkoje trukdo lygiateisei raidai bei visateisiam moterų ir vyrų dalyvavimui veikloje ir atitinkamam atlygiui už ją gavimui, pasitvirtino.

## REKOMENDACIJOS

**Savivaldybei.** Tauragės miesto savivaldybėje derėtų stiprinti lyčių lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmą: paskirti mero padėjėją lygių galimybių klausimais, įrašyti savivaldybės tarnautojų pareigybėse atsakomybę už lygių galimybių įgyvendinimą, įtraukti lyčių lygybės klausimus į strateginį Tauragės savivaldybės veiksmų planą.

Statistinių duomenų lygybės srityje trūkumo problemą galima spręsti per veiksmų plano, lygybės statistikai kurti ir duomenims rinkti, sudarymą. Taip pat įtraukiant visuomenines organizacijas į duomenų rinkimą.

Svarstant Savivaldybės programas ar skiriant finansavimą, rekomenduojama kviesti nevyriausybinę organizacijų bei profesinių sąjungų atstovus. Svarbu priimti jų konsultacijas ir siūlymus lygybės įgyvendinimo srityje. Be to, ne tik pirkti iš jų paslaugas, bet ir suteikti jiems institucinę paramą.



**Teritorinei Tauragės darbo biržai.** Rengiant lygybės strategijas svarbu atsižvelgti į principą „iš apačios į viršų“, kuris, svarstant savo krašto problemas, reikalauja įtraukti kuo daugiau vietos gyventojų ir organizacijų. Taikant tokį principą strategijos rengimo laikotarpiu vietos gyventojai ir organizacijos mobilizuojasi. Atsiranda lūkesčiai, kad jų išsakytos problemos bent iš dalies bus sprendžiamos strategijoje numatytais priemonėmis ir dalyvavimas strategijos įgyvendinimo procese bus visiems prieinamas.

**Vyriausybei.** Nereikia užsiciklinti įstatymų leidyboje, daugiau dėmesio reikia skirti jų įgyvendinimui. Viešosios institucijos turi galimybę ir sąlygas keisti visuomenės kultūrinius įsitikinimus, egzistuojančius stereotipus, turi įsijungti švietimo sistema, veikti žiniasklaida, masinė internetinės informacijos sklaida.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Aidis R., (1999). *Moterų verslininkų problemos. - Moterys: tapatumo paieškos.* - Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas/Moterų informacijos centras, Vilnius.
2. Aidukaitė J. (1993). *Darbo rinkos socializacija.* - Schem. // Lietuvos ūkis. Nr. 12, p.
3. Andrews, K.R. (1969). *Toward professionalism in business management.* Harvard business review, March-April.
4. Andrikienė, L. (2010). Pranešimas spaudai: *Valdžia turi skirti daugiau dėmesio žmogaus teisėms Lietuvoje.* Vilnius. Prieiga per internetą:  
[http://www.europarl.lt/view/lt/Naujienos\\_aktualijos/naujienos-2010/naujienos-2010-December/Naujienos\\_aktualijos-2010-December-3.html](http://www.europarl.lt/view/lt/Naujienos_aktualijos/naujienos-2010/naujienos-2010-December/Naujienos_aktualijos-2010-December-3.html).
5. Andriušaitienė, D. (2007). Depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtra (Daktaro disertacija, Vilniaus Gedimino technikos universitetas).
6. Ansoff, H.I. (1965). *Corporate Strategy: An Analytical Approach to Business Policy for Growth and Expansion.* N.Y.: McGraw-Hill.
7. Arimavičiūtė, M. (2005). *Savivaldos institucijų strateginio valdymo sistemos analizė ir teisiniai apibojimai.* Viešojo politika ir administravimas. Nr. 14. Vilnius. Mykolo Riomerio universiteto Leidybos centras.
8. Bagdanavičius, J. (2005). *Socialinės sferos sociologija: teorinis-metodologinis aspektas.* Mokomoji knyga. Vilnius: Leidykla „Technika“.
9. Bagdonas, A., Lazutka, R., Vareikytė, A., Žalimienė, L. (2007). *Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje.* Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
10. Bartosevičienė, V. (2009). Prognozavimo ir strateginio valdymo modulio paskaitų konspektas. Šiaulių universitetas.
11. Bivainis, J., Tunčikienė, Ž. (2009). *Viešojo sektoriaus institucijų strateginis planavimas.* Monografija. Vilnius „Technika“.
12. Bosas, A. (2004). *Strateginis valdymas: nuo korporacijos iki valstybės.* Klaipėda;
13. Burneika, D., Bagočiūtė, A. (2002). Regioninės politikos raida Baltijos šalyse 1990-2000 metais. Lyginamieji aspektai. Prieiga per internetą: <http://www.geo.lt/metrastis/35/PDF/211-221.pdf>.
14. Butkus, F.S. (2002). Viešojo administravimo organizacijų valdymo ypatybės. *Viešojo politika ir administravimas.* Nr.1.
15. Chandler, A.D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the industrial enterprise.* Cambridge, Mass: MIT press.
16. Cohen, L., Manion, L. (1994). *Research Methods in Education.* London and New York.

17. Damidavičius M., Pocius A. ir kt. (1998). *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora.
18. Danielzyk R., Wood G. (2001). On the relationship between cultural and economic aspects of regional development: some evidence from Germany and Britain.
19. Daukantienė, N. (2006). Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 4. Lietuvos mokslų akademija.
20. David, G. Myers. (2000). *Psichologija. Poligrafija ir informatika*.
21. Drucker, P. F. (1974) *Management: tasks, responsibilities*. N. Y.; Harper&Row.
22. Dumbliauskas V. (1999). *Sociologija: Mokymo priemonė*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
23. Einborn, B. (1993). *Democratization and women's movement in Central and Eastern Europe*. Oxford: Clarendon Press.
24. European Handbook on Equality Data (2011). European Communities. 2007. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_lt.pdf)
25. Europos bendrijų komisija. Komisijos ataskaita tarybai, Europos parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui (2009). Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>.
26. Europos parlamento darbas: 1999 – 2004 metų akcentai. Lisabonos strategija: daugiau ir geresnių darbų konkurencingesnėje Europoje (2011). Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/highlights/lt/1001.html>
27. Grybaitė, R. (2006). Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verslas: teorija ir praktika*. Nr. 3, VGTU.
28. Instituciniai mechanizmai (2010). Prieiga per internetą: [http://www.lygus.lt/ITC/files\\_naujienos/mechanizmai.doc](http://www.lygus.lt/ITC/files_naujienos/mechanizmai.doc)
29. Jucevičius, R., (1998). Strateginis organizacijų vystymas. Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.
30. Jurėnienė, V. (2009). Sovietinės moters „kūrimas“ sovietų Lietuvoje ir Sovietų sąjungoje. *Lyčių studijos ir tyrimai*. Nr.7, ŠU.
31. Kanopienė, V. (1998). *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilnius: BSPB.
32. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas.
33. Kinderis R. (2004). *Lietuvos darbo išteklių tyrimas*. Klaipėda.
34. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2009). Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Puslapiai/default.aspx>.
35. Lietuvos darbo rinka skaičiais 1991-2005. Baltijos kopija, 2006.
36. Lietuvos nevyriausybinų organizacijų kreipimasis į Lietuvos Respublikos ministrą pirmininką (2009). Prieiga per internetą: <http://www.gap.lt/get.php?f.3580>.

37. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Moksliniai tyrimai. Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>.
38. Lisabonos strategijos įgyvendinimo klausimai (2009). Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. Prieiga per Internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php>
39. Lyčių aspekto integravimo strategija (2009). Moterų informacijos centras. Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc>.
40. Lyčių aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming). Kas tai? (2009) Prieiga per internetą: <http://www.gap.lt/1>.
41. Lyčių lygybė. Socialinė integracija. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?294822287>
42. Lyčių studijos ir tyrimai, teminis straipsnių rinkinys. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.
43. Lygios galimybės tolerancijos link. Vilnius, Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2002.
44. Mackevičiūtė, I. (2005). Lyčių lygybės principo įgyvendinimo gairės Lietuvos savivaldybėms. Vilnius.
45. Mazur, A.G. (2002). *Theorizing Feminist Policy*. Oxford: Oxford University Press.
46. Mažulienė, G. (2007). Žmogiškųjų išteklių plėtra, regionų plėtros vadybos kursinis darbas, Šiauliai.
47. Mintzberg, H. (1987). *Crafting strategy*. *Harvard business review* 64(4).
48. Mitrikas, A. A. (2001). Moters vaidmens vertinimas Lietuvoje ir Europos šalyse. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 4. Lietuvos mokslų akademija.
49. Moghadam, M. Valentine. (1993). *Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies*. Oxford: Clarendon Press.
50. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2010). Apie tarnybą. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/?pageid=3>.
51. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita 2008 m. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/assets/LGKT%20ataskaita%202008.doc>;
52. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita 2009 m. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/?pageid=7>
53. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita 2010 m. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/?pageid=7>
54. Nacionalinė bendroji strategija: Lietuvos 2007-2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategija konvergencijos tikslui įgyvendinti. 2006. Prieiga per

internetą:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:olnDSe9JrqAJ:www.evpa.lt/UserFiles/strategijos-projektas2007-2013.doc>.

55. Nacionalinis pranešimas apie Lietuvos socialinės apsaugos ir socialinės aprėpties strategijas 2008-2010 m. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?215153955>.
56. Newsroom. Europos užimtumo strategija. Prieiga per internetą: <http://www.elections2004.eu.int/highlights/lt/1101.html>.
57. Palubinskas, G. T. (1997). Strateginio planavimo procesas. Kaunas: Technologija.
58. Parsons, W. (2001). Viešoji politika. Vilnius: Eugrimas.
59. Paulavičius, K.B. (2002). Darbo rinka: mokymo priemonė. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
60. Projekto: Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas užimtumo srityje – priemonės, praktika, pokyčiai. Tyrimo “Tradicinių stereotipų, neigiamai įtakančių moterų ir vyrų lygias galimybes užimtumo srityje, bei priemonių, nuosekliai keičiančių šiuos stereotipus, analizė“ ataskaita. Kaunas, 2006.
61. Purvaneckas, A., Purvaneckienė, G. (2001). Moteris Lietuvos visuomenėje. Vilnius: Danielius.
62. Purvaneckienė, G. (2009). Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. Moterų informacijos centras. Vilnius.
63. Puškariova, N. (2002). Ryskaja ženščina: istorija i sobremonost. Moskva.
64. Rakauskienė, O. G. (2000). “Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą“, Lietuvos moterys amžių sandūroje. Vilnius: Spindulys.
65. Rakauskienė, O. G. (2006). Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika). Vilnius, Mykolo Romerio universitetas.
66. Rakauskienė, O. G. (2007). Lietuvos ekonominė ir socialinė sanglauda. Lietuvos ekonomika Europoje ir globalioje erdvėje: straipsnių rinkinys. Prieiga per internetą: [www.erc.lt/get.php?f.467](http://www.erc.lt/get.php?f.467).
67. Razgūnienė, A. (2005). Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Vilnius. *Jurisprudencija*, t. 74(66).
68. Reingardienė, J. (2004). Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje, mokomoji knyga. Kaunas.
69. Reingardienė, J. (2004). Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr. 3.

70. Rubin, Gayle. (1975). The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex. In Rayna. R.Reiter, ed. Toward an Anthropology of Women. New York: Monthly Review Press.
71. Ruškus J. (2004). Žmogiškieji ištekliai arba NO man s land. *Šiaulių kraštas*. 2004, vasario 27 d.
72. Sisteminis lyčių aspekto integravimas valstybės valdyme. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vykdomas projektas, 2011-02-07. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/?pageid=8&id=106>.
73. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 metų veiklos ataskaita. Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>.
74. Socialinės grupės: raiška ir ypatumai. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, Lietuvos sociologų draugija. Vilnius, 1998.
75. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Nedarbo lygis Lietuvoje 2002 - 2006 metais. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectOut/PxSort.asp?file=3787&PLanguage=0&MainTable=M3030902&MainTablePrestext=Darbo%20j%C4%97gos%20aktyvumo%20lygis,%20%&psize=792>.
76. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1320>.
77. Steiner, J. (1995). European Democracies. New York: Longman.
78. Stojimo į Europos Sąjungą stebėseną: Moterų ir vyrų lygios galimybės. Vilnius, 2002.
79. Strateginis valdymas valstybės valdymo institucijose, (2001 – 2002). Seminaro medžiaga. LR Krašto apsaugos ministerija.
80. Šidlauskienė, V. (2010). Lyties aspekto integravimo strategija. Prieiga per internetą: <http://gender.su.lt/straipsniai/SIDLAUSKIENE5.doc>.
81. Taljūnaitė, M. (2001). Socialinės atskirties grupės kuriant gerovės valstybę. *Jurisprudencija*. Nr. 15 (7).
82. Tarptautinių žodžių žodynas. Prieiga per internetą: <http://www.zodziai.lt/>.
83. Tauragės rajono savivaldybės metrikacijos skyriaus statistika. Prieiga per internetą <http://www.taurage.lt/index.php?1818258050>.
84. Tauragės rajono savivaldybės mero 2008 metų veiklos ataskaita. Prieiga per internetą: <http://www.taurage.lt/index.php?-222730853>.
85. Tauragės rajono savivaldybės strateginis veiklos planas 2009 – 2011 m. Tauragės rajono savivaldybės administracija. Patvirtinta: Tauragės rajono savivaldybės tarybos 2009 m. vasario 26 d.

86. Tauragės rajono vietos plėtros 2007-2013 m. strategija. Tauragės rajono vietos veiklos grupė, 2008.
87. Tauragės teritorinė darbo birža. Situacijos darbo rinkoje apžvalga. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/TDB/Taurage/DarboRinka/Taurages\\_darbo\\_birzoje/LastSituacija.aspx](http://www.ldb.lt/TDB/Taurage/DarboRinka/Taurages_darbo_birzoje/LastSituacija.aspx).
88. Tauragės Verslo Informacinis Centras. Prieiga per internetą: <http://www.tbic.lt/>.
89. Tidikis, R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: LTU Leidybos centras.
90. Tureikytė, D. (1999). Lietuvos moterys: subjektyvus padėties visuomenėje vertinimas. Moterys: tapatumo paieškos. Vilnius: mokslo aidai.
91. Valackienė, A. (2003). Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas // Filosofija, Sociologija. - Panevėžys, Nr.1.
92. Vasiliauskas, A., (2007). Strateginis valdymas. Kaunas: Technologija.
93. Viešasis administravimas. Vilnius, Lietuvos viešojo administravimo lavinimo institucijų asociacija, 2005\*2(6).
94. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius. Mykolo Romerio universitetas., 2005.
95. Žmogaus teisės. Diskriminacijos draudimas Lietuvos ir tarptautinėje teisėje. Vilnius, Lietuvos žmogaus teisių centras, 2004.
96. Žmogiškųjų išteklių plėtra (2009). Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklapis. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?2057028156>.
97. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa 2007–2013 m. - Vilnius, 2006.
98. Žvinklienė, A. (2009). Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*. Lyčių sociologija, 1(24).
99. Wallace, C. (2002). *Household Strategies: Their Conceptual Relevance and Analytical Scope in Social Research*. Sociologija 36 (2).

#### NORMINIAI TEISĖS AKTAI

1. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos seimas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2007. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LT.01000101.htm/>.
3. Europos Taryba. Nauja socialinės sanglaudos strategija patvirtinta Europos Tarybos Ministrų komiteto posėdyje 2004 m. kovo 31 d.
4. Europos užimtumo strategija: lyčių lygybės skatinimas ekonomikos sektoriuje. Prieiga per internetą: <http://www.gap.lt/2>.

5. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6, ir 7. 2000 m. lapkričio 10 d. // *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 96-3016.
6. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės // <http://www.gap.lt/ells>; prisijungimo laikas: 2009-10-10.
7. Jungtinių tautų organizacijos konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims// *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 21.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
10. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės Žinios*, 1998, Nr.112-3100.
11. Lietuvos Respublikos Regioninės plėtros įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 123-5558. Žiūrėta [2010-10-11]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=298580](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=298580).
12. Lietuvos regioninės politikos iki 2013 metų strategija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 66-2370. Žiūrėta: [2010-10-06]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=373684](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=373684).
13. Lisabonos sutartis. Europos Sąjungos oficialus leidinys C 306, 2007-12-17. 50 tomas.
14. Nacionalinė antidiskriminacinė 2009-2011 metų programa. Lietuvos Respublikos vyriausybė. Nr. 317. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/lt/teises-aktai/priimti-teises-aktai?a=&an=&df=&dt=2011-01-08&ot=0&q=diskriminacija>
15. Penkioliktosios Lietuvos Respublikos vyriausybės veiklos progama. Lietuvos Respublikos Seimas, 2008, Nr. XI-52. [žiūrėta 2011 01 04]. Prieiga per internetą: [http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/15\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/15_vyr_programa.pdf).
16. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Lietuvos Respublikos seimas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.77. Prieiga per internetą:
17. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3288.
18. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programa. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2005, Nr. 1042. Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/gm/admin/files/2005-2009.doc>.
19. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa. Lietuvos Respublikos vyriausybė, 2010. Prieiga per internetą: [http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=30331&p\\_org=21&p\\_fix=y&p\\_gov=n/](http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=30331&p_org=21&p_fix=y&p_gov=n/).
20. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006-06-17, Nr. 68-2497.



## PRIEDAI

Šalies ūkio pagrindinių profesinių grupių darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis bei lytį 2000 m. spalio mėn., (litais)

Ekonominės veiklos rūšys	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis		
	skirtumas	vyrų	moterų
Pagrindinės profesinės grupės			
<b>IŠ VISO</b>	253,8	1259,2	1005,4
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	502,1	2303,6	1801,5
2 Specialistai	330,6	1612,5	1281,9
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	580,2	1482,4	902,2
4 Jaunesnieji tarnautojai	205,7	1136,4	930,7
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	392,7	1029	636,3
6 Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	84,4	660,5	576,1
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	267	1072,5	805,5
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	38,4	995,6	957,2
9 Nekvalifikuoti darbininkai	128,1	704,6	576,5
<b>A ŽEMĖS ŪKIS, MEDŽIOKLĖ IR MIŠKININKYSTĖ</b>	96,2	757,4	661,2
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	271,3	1291,5	1020,2
2 Specialistai	215,8	1073,8	858
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	216,5	1097,5	881
4 Jaunesnieji tarnautojai	37,8	741,6	703,8
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai		/	579,7
6 Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	112,7	661,1	548,4
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	-30,3	724	754,3
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	27,8	711,8	684
9 Nekvalifikuoti darbininkai	15,1	536	520,9
<b>B ŽUVININKYSTĖ</b>	-83,1	618,6	701,7
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	33,3	1052,2	1018,9
2 Specialistai	62,6	707,8	645,2
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai		684,7	/
4 Jaunesnieji tarnautojai		/	597,8
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	90,8	550,8	460
6 Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	-369,5	519,4	888,9
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai		591,5	/
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai		634,8	-
9 Nekvalifikuoti darbininkai	-35,4	457,2	492,6
<b>C KASYBA IR KARJERŲ EKSPLOATAVIMAS</b>	202,1	1489,5	1287,4
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	863,1	3664,8	2801,7
2 Specialistai	953	2605,8	1652,8
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	558,7	2000,6	1441,9
4 Jaunesnieji tarnautojai	-233	923,2	1156,2
5 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	273	1153,8	880,8
6 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	67,3	1293,6	1226,3
7 Nekvalifikuoti darbininkai	133,4	847,6	714,2
<b>D APDIRBAMOJI PRAMONĖ</b>	295,8	1279,5	983,7
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	681,3	2564	1882,7
2 Specialistai	384,3	1734,2	1349,9

3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	320,6	1441,5	1120,9
4 Jaunesnieji tarnautojai	16,4	1024,2	1007,8
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	185,3	891,9	706,6
6 Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	-107,8	549	656,8
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	273,3	1077,3	804
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	206,4	1170	963,6
9 Nekvalifikuoti darbininkai	53,2	816,7	763,5
<b>E ELEKTROS, DUJŲ IR VANDENS TIEKIMAS</b>	-241,3	-1450,5	-1209,2
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	-4518,4	-2380,7	2137,7
2 Specialistai	-3370,6	-1831,5	1539,1
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai		/	-1204,9
4 Jaunesnieji tarnautojai		/	1046
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai		912,6	/
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai		-1321,5	/
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	-105,3	-1224,7	-1119,4
8 Nekvalifikuoti darbininkai		/	697,8
<b>F STATYBA</b>	212,3	1168	955,7
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	-345	-1965,4	-1620,4
2 Specialistai	230,9	1338,7	1107,8
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	-467,2	-1554,5	-1087,3
4 Jaunesnieji tarnautojai	238,2	1105,4	867,2
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai		872,5	/
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	-1935,1	-1119,1	816
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	232,1	972,9	740,8
8 Nekvalifikuoti darbininkai	225	757,7	532,7
<b>G DIDMENINĖ IR MAŽMENINĖ PREKYBA; VARIKLINIŲ TRANSPORTO PRIEMONIŲ, MOTOCIKLŲ REMONTAS, ASMENINIŲ IR BUITINIŲ DAIKTŲ TAISYMAS</b>	279,2	1132,7	853,5
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	3222,3	1822,4	-1399,9
2 Specialistai	225,8	1354,5	1128,7
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	-2528,1	-1325,6	1202,5
4 Jaunesnieji tarnautojai	212,5	1130,7	918,2
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	188,8	793,9	605,1
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	241,4	835,4	594
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai		846,7	/
9 Nekvalifikuoti darbininkai	127,7	666,4	538,7
<b>H VIEŠBUČIAI IR RESTORANAI</b>	89	811,1	722,1
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	2469,8	1157	-1312,8
2 Specialistai	-2390,9	-1463,8	927,1
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai		/	709,7
4 Jaunesnieji tarnautojai		/	884,6
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	188,8	648,5	600,3
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	-1360,1	-716,7	643,4
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai		903,9	/
8 Nekvalifikuoti darbininkai	-62,4	570,7	633,1
<b>I TRANSPORTAS, SANDĖLIAVIMAS IR NUOTOLINIAI RYŠIAI (TELEKOMUNIKACIJOS)</b>	133,7	1284,7	1151
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	397,9	2563,8	2165,9
2 Specialistai	507,6	2064	1556,4
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	505	1734,7	1229,7
4 Jaunesnieji tarnautojai	272,9	1198,2	925,3
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	80,4	1061,1	980,7
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	-0,1	1048,7	1048,8
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	-19,8	920,5	940,3
8 Nekvalifikuoti darbininkai	483,2	1112,6	629,4

J FINANSINIS TARPININKAVIMAS	987,9	2703,2	1715,3
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	1610,7	4599	2988,3
2 Specialistai	980,2	2900,5	1920,3
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	368,4	1816,5	1448,1
4 Jaunesnieji tarnautojai	777,5	2011,8	1234,3
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	-133,4	1508,5	1641,9
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	225,9	1871,7	1645,8
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai		1615,3	–
8 Nekvalifikuoti darbininkai	87,3	840,9	753,6
K NEKILNOJAMASIS TURTAS, NUOMA IR KITA VERSLO VEIKLA	241,8	1315,7	1073,9
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	240,2	2032,4	1792,2
2 Specialistai	430	1664,5	1234,5
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	-2226,2	-1271,9	954,3
4 Jaunesnieji tarnautojai	-0,6	972,8	973,4
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	251,9	1000,3	748,4
6 Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	77,2	674,1	596,9
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	145,6	927,5	781,9
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	373,6	892,9	519,3
9 Nekvalifikuoti darbininkai	6	612,2	606,2
L VIEŠASIS VALDYMAS IR GYNIMAS; PRIVALOMASIS SOCIALINIS DRAUDIMAS	164,6	1804,2	1639,6
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	631,1	3415,7	2784,6
2 Specialistai	427,8	2245,6	1817,8
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	217,7	1661,3	1443,6
4 Jaunesnieji tarnautojai	226,2	1235,7	1009,5
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	-1,2	1214,5	1215,7
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	209,4	896,6	687,2
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai		1102	/
9 Nekvalifikuoti darbininkai	20,3	626,4	606,1
M ŠVIETIMAS	9,5	1011,2	1001,7
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	147,6	1635,5	1487,9
2 Specialistai	41,9	1269,7	1227,8
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	54,4	913,9	859,5
4 Jaunesnieji tarnautojai	116,7	763	646,3
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	235,1	775,1	540
6 Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	-14	889,4	903,4
7 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	-25,1	622	647,1
8 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai		626,1	/
9 Nekvalifikuoti darbininkai	50,5	536,1	485,6
N SVEIKATOS PRIEŽIŪRA IR SOCIALINIS DARBAS	190,7	999,5	808,8
1 Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	294,2	1865,7	1571,5
2 Specialistai	204,4	1297,4	1093
3 Jaunesnieji specialistai ir technikai	47,1	799,4	752,3
4 Jaunesnieji tarnautojai	47,5	766,9	719,4
5 Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	134	736,4	602,4
6 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	93,5	666,9	573,4
7 Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	143,4	714,7	571,3
8 Nekvalifikuoti darbininkai	51,5	568,4	516,9

**EKSPERTAMS SKIRTO KLAUSIMYNO PAVYZDYS****Gerbiamas (-a) respondente,**

Šiaulių universiteto studentės ruošiamo baigiamojo mokslo tiriamojo darbo tema „Lyčių lygių galimybių strategijos įgyvendinimas: Tauragės darbo rinkos atvejis“ atliekamas tyrimas, kurio tikslas – surinkti informaciją apie lyčių diskriminacijos apraiškas Tauragės darbo rinkoje.

Pateiktuose klausimuose prašoma įrašyti savo atsakymą. Jūsų pateikta nuomonė bus naudojama tik baigiamojo mokslo tiriamojo darbo rašymui.

1. Kaip vertinate šiandieninę Tauragės darbo rinką lyčių lygių galimybių kontekste?
2. Ar savo darbo praktikos metu esate susidūrę su lyčių diskriminacijos apraiškomis iš darbdavių ar ketinančių įsidarbinti asmenų pusės?
3. Kokios diskriminacijos apraiškos, Jūsų manymu vyrauja Tauragės darbo rinkoje?
4. Ar įtakoja Tauragės darbo rinką vertikalioji ir horizontalioji segregacija?
5. Ar viešųjų institucijų bendradarbiavimas su nevyriausybinėmis organizacijomis gali padėti spręsti nelygybės klausimą?
6. Ar nemanote, kad Tauragės viešųjų institucijų veiklos programose, strategijose turėtų labiau atsispindėti lyčių lygių galimybių aspektas? Gal turėtų būti paskirti už lygybės įgyvendinimą atsakingi asmenys?
7. Kaip manote, ar būtų galima pasiekti geresnių rezultatų lygybės srityje, taikant nustatytinę ar plėtotinę strateginio planavimo metodologiją?
8. Kokius siūlytumėte būdus, diskriminacijos darbo rinkoje mažinimui?

**Dėkoju už Jūsų nuomonę!**