

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Tarptautinio verslo studijų programa
Kodas 62403S113

BIRUTĖ KRIKŠČIUKIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ VERSLUMO SKATINIMAS LIETUVOJE

Kaunas 2009

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

BIRUTĖ KRIKŠČIUKIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ VERSLUMO SKATINIMAS LIETUVOJE

Darbo vadovas _____
(parašas)

Prof. Dalia Štreimikienė
(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2007

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	3
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	6
ĮVADAS.....	7
1. VERSLUMO IR ANTREPRENERYSTĖS SAMPRATA.....	11
1.1. Verslumo samprata.....	11
1.2. Antreprenerystės samprata.....	16
1.3. Moterys darbo rinkoje ir jų verslumo teoriniai aspektai.....	18
1.4. Verslumo skatinimas Europos Sąjungoje.....	22
2. MOTERŲ VERSLUMO SKATINIMO MODELIS	29
2.1. Genderinės ekonomikos požiūris	31
2.2. Moterų verslumo skatinimo verslo organizacijoje modelis	33
3. MOTERYS DARBO RINKOJE IR JŲ VERSLUMO PRAKTINIAI ASPEKTAI	36
3.1. Vyrų ir moterų padėties skirtumai darbo rinkoje.....	36
3.2. Darbo užmokesčio skirtumai.....	39
3.3. Stereotipai ir jų įtaka realizuojant teisę į darbą: lyties ir amžiaus aspektai	44
3.4. Karjeros galimybės	45
3.5. Moterų verslas ES ir Lietuvoje.....	46
3.6. Moterų verslumo skatinimas – nacionalinis prioritetasis	62
4. TYRIMAS “MOTERŲ VERSLUMO REALIZAVIMO GALIMYBĖS IR JO SKATINIMAS LIETUVOJE”	65
4.1. Tyrimo metodika (bendroji charakteristika).....	65
4.2. Tyrimo rezultatų analizė.....	67
IŠVADOS.....	83
PASIŪLYMAI.....	85
SANTRAUKA.....	86
LITERATŪRA.....	87
1 PRIEDAS Anketa.....	95
2 PRIEDAS. ES Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo kampanija.....	101

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

EU - Europos Sąjunga
EK – Europos Komisija
EESRK - Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas
GD - Europos Komisijos generalinis direktoratas
EFTA - Europos laisvosios prekybos asociacija
EUR – Euras
MVĮ - Mažos ir vidutinės įmonės
SVV – Smulkus ir vidutinis verslas
LPPARA - Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija
NVO – Nevyriausybinių organizacijų
JAV – Jungtinės Amerikos Valstijos
EU25 - 25 Europos Sąjungos šalys
BE - Belgija
BG - Bulgarija
CZ - Čekijos respublika
DK - Danija
DE - Vokietija
EE - Estija
IE - Airija
EL - Graikija
ES - Ispanija
FR - Prancūzija
IT - Italija
CY - Kipras
LV - Lietuva
LU - Liuksemburgas
HU – vengrija
MT - Malta
NL - Olandija
AT - Austrija
PL - lenkija
PT - Portugalija

RO - Rumunija
SI - Slovėnija
SK - Slovakija
FI - Suomija
SE - Švedija
UK - Jungtinė Karalystė
HR - Kroatija
TR - Turkija
IS - Islandija
LI - Norvegija
CH – Šveicarija

TERMINŲ PAAIŠKINIMAS

Mentorystė - Verslo patarimai ir konsultacijos tiesiogiai per viešojo sektoriaus darbuotojus arba neoficialiai, esamoje verslo bendruomenėje įsteigiant mentorių (verslo profesionalų) tinklą. Mentorius naudoja įvairias priemones, pavyzdžiui instruktavimą, apmokymą, diskusijas, patarimus ir t.t.

Mokslo ir technologijų parkas (MTP) - MTP – tai projektas, skirtas įmonėms, susijusioms su aukštosiomis technologijomis arba mokslu, sukonzentruoti. MTP plėtra pradžioje paprastai finansuojama viešojo sektoriaus, siekiant skatinti aukštųjų technologijų plėtrą tam tikrame rajone (pvz.: Silikono slėnyje).

Verslo inkubatorius - Verslo inkubacija yra dinamiškas verslo įmonės kūrimo procesas. Inkubatoriuose ugdomos naujos įmonės, padedant joms išgyventi ir augti veiklos pradžioje, kuomet jos yra labiausiai pažeidžiamos. Verslo inkubatorių tikslas yra sukurti klestinčias įmones, kuriančias naujas darbo vietas ir turtą, stiprinančias ekonomiką, diegiančias naujas technologijas ir atgaivinančias bendruomenes.

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Verslumo pagrindiniai komponentai.....	13
2 pav. Verslaus žmogaus savybės.....	15
3 pav. Moterų verslumo skatinimo modelis.....	30
4 pav. Moterų verslumo skatinimo verslo organizacijoje modelis.....	34
5 pav. Užimtumo lygis (15-64 m. vyrai ir moterys ES šalyse 2008 m.....	38
6 pav. Užimtumo lygis (55-64 m. vyrai ir moterys) ES šalyse 2008 m.....	39
7 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ES šalyse 2008 m.....	40
8 pav. Užimtųjų, dirbančių ne pilną dieną, dalis ES 2008 m.....	42
9 pav. Aukštojo mokslo tarp lyčių pasiskirstymas pagal studijų kryptis ES 2008 m.....	43
10 pav. Verslininkų pasiskirstymas pagal pagrindines ekonomines veiklas Lietuvoje ir ES šalyse (Proc.)	48
11 pav. Priežastys, paskatinusios pradėti versląLietuvoje ir ES šalyse (Proc.).....	49
12 pav. Smulkaus ir vidutinio verslo pradžios sunkumai Lietuvoje ir ES šalyse (Proc.).....	50
13 pav. SVV įmonių darbuotojų skaičiaus augimas Lietuvoje ir ES šalyse.....	51
14 pav. Verslininkai pagal lytį Lietuvoje (Proc.).....	53
15 pav. Lietuvos verslininkų amžius verslo pradžioje (Proc.).....	54
16 pav. Lietuvos verslininkų ankstesnė profesinė veikla (Proc.).....	56
17 pav. Verslininkų išsilavinimas Lietuvoje.....	60
18 pav. Lietuvos gyventojų verslumo lygis ir paslaugų verslumui skatinti prieinamumas.....	68
19 pav. Respondenčių amžius pagal amžiaus grupes Lietuvoje (Proc.).....	69
20 pav. Respondenčių išsilavinimas (Proc.).....	70
21 pav. Respondenčių išsilavinimas pagal amžiaus grupes (Proc.).....	70
22 pav. Tiriamųjų respondenčių pasiskirstymas pagal užimamą statusą įmonėje (Proc.)	71
23 pav. Veiksniai, paskatinę imtis nuosavo verslo (Proc.)	73
24 pav. Sunkumai įtakojantys verslo pradžią Lietuvoje (Proc.)	74
25 pav. Respondenčių verslumo samprata (Proc.)	77
26 pav. Moterų verslumo skatinimo Lietuvoje silpnosios pusės (Proc.)	79
27 pav. Moterų verslumo ugdymo ir skatinimo būdų efektyvumas Lietuvoje (Proc.)	80
28 pav. Moterų verslumo ugdymo ir skatinimo būdai Lietuvoje (Proc.).....	81

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė Neobjektyvus požiūris į moterų ir vyrų padėtį finansų kreditų rinkoje	31
2 lentelė Įmonės augimas (darbuotojų skaičius) pagal šalis ir verslininkų amžiaus grupes Lietuvoje ir ES šalyse (Proc.)	51
3 lentelė Inovacinės veiklos kryptys pagal verslininkų lytį Lietuvoje ir ES šalyse (Proc.)	52
4 lentelė Verslininkų skaičius pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Proc.)	53
5 lentelė Verslininkų skaičius pagal apskritis Lietuvoje (Proc.)	54
6 lentelė Verslininkų amžius, verslo pradžioje pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Proc.)	55
7 lentelė Verslininkų amžius, verslo pradžioje pagal apskritis Lietuvoje (Proc.)	56
8 lentelė Verslininkų ankstesnė profesinė veikla pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Proc.) ..	58
9 lentelė Verslininkų ankstesnė profesinė veikla pagal apskritis Lietuvoje (Proc.)	59
10 lentelė Verslininkų išsilavinimas pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Proc.)	61
11 lentelė Verslininkų išsilavinimas pagal apskritis Lietuvoje (Proc.)	62
12 lentelė Priežastys paskatinusios imtis nuosavo verslo (Proc.)	73

ĮVADAS

Darbo aktualumas: Moterų užimtumas labai svarbus faktorius, užtikrinantis jų ekonominį savarankiškumą, o tuo pačiu ir mažesnę moterų bei vyrų nelygybę visuomenėje. Teoriškai laisvosios rinkos sistema suteikia galimybę visiems piliečiams siekti ekonominio savarankiškumo, tačiau praktiškai taip nėra. To pagrindinė priežastis yra lytis. Moterims Lietuvoje susirasti darbą yra gerokai sunkiau nei vyrams. Todėl vienas iš būdų, siekiant mažinti nedarbą, gali būti nuosavo verslo pradžia. Šiuo atveju moterims siekiant ekonominio savarankiškumo verslas pasireiškia kaip priemonė tam pasiekti.

Europos Komisija moteris išskiria kaip specifinę tikslinę grupę, kuriai reikalingos išskirtinės verslo paramos priemonės. Už užimtumą, socialinius reikalus ir lygias galimybes atsakingas ES Komisijos narys Vladimiras Špidla moteris pristato „kaip naujų darbo vietų kūrimo varomąją jėgą Europoje“. Jo nuomone „moters padeda siekti ekonominių tikslų, tačiau joms vis dar kyla pernelyg daug kliūčių, kad galėtų išnaudoti savo potencialą. Todėl būtina atskleisti moterų verslumo skatinimo būdus ir priemones, kurie leis moterims lengiau integruotis į darbo rinką.“ (Europos komisija. Špidla, Vladimir, 2008).

Verslumas yra variklis, kuris vairuoja daugelio šalių ekonomiką (Gorman ir kt.,1997). Dažniausiai verslumas suprantamas kaip sugebėjimai, kurių reikia norint pradėti ir vysti verslą. Tam reikia asmeninių ir dalykinių gebėjimų: vaizduotės, kūrybinio mąstymo, rizikos, iniciatyvos, imlumo inovacijoms, intuicijos, vadybos įgūdžių ir kitų gebėjimų. Norint paskatinti moteris ugdyti verslumą ir pasiekti pažangą šiose srityse, reikia atlikti šio reiškinio analizę, kuri leistų išaiškinti pagrindines moterų verslo problemas, svarbiausias jų priežastis, moterų verslo plėtojimo kliūtis ir sunkumus, kurie trukdo sukurti bei plėtoti verslą.

Problemos ištyrimo lygis: Atskiruose šaltiniuose gana plačiai išanalizuoti bendrieji verslo vadybos klausimai, pateikiama daug informacijos apie verslo valdymą, universitetuose rengiami verslo vadybos specialistai. Tačiau bendruosiuose vadybos leidiniuose pasigendama specifikos susijusios su moterų verslumo skatinimo bei ugdymo tyrimais. Dėl šių priežasčių šiame darbe nenagrinėjami bendrieji vadybos dalykai, bet labiau akcentuojama konkreti moterų verslumo skatinimo specifika.

Verslumo sąvoka yra labai plati ir įvairūs autoriai pateikia skirtingus jos apibūdinimus. Pirmasis terminą „verslininkas“ apibūdino anglų ekonomistas, bankininkas ir demografas R. Cantillon (Gineitienė, Zita., 2005) 18 a. pradžioje. Jis teigė, „kad verslininkas – tai žmogus, veikiantis ekonominės rizikos sąlygomis, kuris kapitalo teikimo (nuomos) gamybiniam ir komerciniam naudojimui funkcija atskiriamas nuo verslumo funkcijos“. C. Turner (2005) teigia, kad „verslumas – tai savanoriškas bendras darbas, rizikavimas, kūrimas, įgyvendinimas, gebėjimas

iškelti ir sėkmingai diegti novatoriškas idėjas, kuriomis siekiama kuo plačiau panaudoti galimybes neapsiribojant esamais moduliais, struktūra ir ištekliais. Verslumas pasižymi strategijų kūrimu, inovatyviomis taktikomis, pavojingų tendencijų ir rinkos pasikeitimų supratimu, drąsia lyderyste, kai kelias į priekį nėra akivaizdus“ (Shepherd ir Douglas, 1997). P. Kaufmann ir R. P. Dant (1998) suskirstė verslumo sąvokas, dominuojančias įvairioje literatūroje, į tris grupes, kurios remiasi: „apibrėžimais, išryškinančiais verslininkui būdingus charakterio bruožus ar savybes, apimančias gebėjimą rizikuoti, lyderystę, motyvaciją, gebėjimą spręsti problemas, kūrybingumą, gebėjimą priimti sprendimus“ ir kt.; apibrėžimais, susijusiais su „verslininkystės procesu ir jo rezultatais, apimančiais naujų įmonių kūrimą, naujų gaminių ar jų analogų įdiegimą, inovatyvių, vertingų išteklių susiliejimą naujų pokyčių aplinkoje“; apibrėžimais, „nukreiptais į verslininko veiklą, apimančią įsijungimą į naujas rinkas, rinkos deficito įveikimą, naujų vadovavimo struktūrų kūrimą ir reorganizavimą, tiekimo šaltinių ir rinkos vietų paiešką, į pelną orientuoto verslo inicijavimą, palaikymą ir vystymą, poreikių tenkinimą ir organizacijos valdymo kontrolę“.

R. D. Hisrich, M. P. Peters (remtasi Henry ir kt., 2005) verslininkui reikalingus gebėjimus suskirsto į: techninius gebėjimus, kurie apima rašytinę ir žodinę komunikaciją, techninius vadovavimo ir organizavimo gebėjimus; verslo vadybos gebėjimus, kurie apima planavimą, sprendimų priėmimą, marketingo ir finansų žinias; asmeninius verslumo gebėjimus, kurie apima vidinę kontrolę, inovacijas, rizikos valdymą.

Z. Lydeka (1996) teigia, kad „verslumas yra įgimtos ir įgytos žmogaus savybės, leidžiančios jam novatoriškai mąstyti ir aktyviai bei rizikingai veikti. Verslumą įtakojančių žinių ir gebėjimų įgijimu turi rūpintis pats žmogus pasirinkdamas mokymo institucijas, kurios gali pasiūlyti mokymo programas ir praktinio verslumo ugdymo priemones. Tuo tarpu verslumo mokymas švietimo įstaigose turi padėti įdiegti ir skatinti šiuos gebėjimus“.

Moterų ir vyrų padėtį Lietuvos visuomenėje, darbo rinkoje ir šeimoje nagrinėjo įvairių mokslo sričių mokslininkai – psichologai, pedagogai, sociologai, ekonomistai ir kt. V. Kanopienė (1998, 1999) analizuoja socialinę ir profesinę Lietuvos moterų mobilumą, diskriminacijos darbo rinkoje formas. A. Purvaneckas ir G. Purvaneckienė (2001) tiria darbo rinkos segmentaciją pagal lytį. D. Tureikytė (1999), A. A. Mitrikas (2001) analizuoja subjektyvų moterų padėties visuomenėje vertinimą. I. Trinkūnienė ir J. Trinkūnas (1999) – patriarchalizmo apraiškas lietuviškoje tradicijoje. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra (LSVPPA) parengė ir išleido leidinį „Moterys versle“. Leidinyje surinkti moterų sėkmingo verslo pavyzdžiai iš visų Lietuvos apskričių. Moterys verslininkės aprašo priežastis, paskatinusias imtis verslo, verslo organizavimo problemas ir jų sprendimo būdus, pateikia savo nuomonę apie tai, kas lemia sėkmingą įmonės veiklą, kokios svarbiausios moters verslininkės savybės, kur glūdi nesėkmių priežastys, kokia valstybės parama jos naudojosi, ką reikėtų keisti, kad padidėtų įmonės konkurencingumas, dalijasi patirtimi, kaip

suderinti verslą, šeimą, mokslą ir kt. Leidinyje taip pat pateikta informacija apie aktyviausias moterų verslininkų organizacijas, moterų užimtumo ir informacijos centrus bei jų vykdomus projektus. ***Tačiau moterų verslumo tema Lietuvos autorių darbuose beveik nepaliesta.***

Darbo objektas: Moterų verslumo skatinimas Lietuvoje.

Darbo tikslas: Įvertinti Lietuvos moterų dalyvavimo versle galimybes, bei ***priemones jų verslumui reikštis.***

Darbo uždaviniai:

- Apibrėžti verslumo ir antreprenerystės esmę;
- Pateikti moterų verslumo skatinimo Lietuvoje modelį;
- Išnagrinėti moterų padėties darbo rinkoje ir jų verslumo teorinius aspektus;
- Apžvelgti moterų ir vyrų padėties skirtumus ES ir Lietuvos darbo rinkoje;
- Nustatyti, kokie sunkumai įtakoja moterų verslo pradžią Lietuvoje;
- Išsiaiškinti kokios priemonės taikomos moterų verslumui skatinti ES ir Lietuvoje;
- Atlikti tyrimą „Moterų verslumo galimybės ir jo skatinimas Lietuvoje“ bei pateikti rekomendacijas dėl geresnio moterų verslumo skatinimo Lietuvoje.

Darbo metodai: mokslinės literatūros, statistikos duomenų, antrinių duomenų analizė, anketinė apklausa.

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

Praktinė ir teorinė darbo reikšmė.

Darbo praktinė reikšmė: Moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra iki galo įgyvendintos nei Lietuvoje, nei daugelyje kitų šalių. Vis dar pastebimas labai didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, iki šių dienų yra išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, dėl kurio moterims sunkiau integruotis į darbo rinką. Visuomenė yra mažai informuojama lyčių lygybės ir galimybių klausimais ir kt. Pagrindinė priežastis – trūksta veiksmingų mechanizmų, kurie užtikrintų efektyvų lyčių lygybės politikos įgyvendinimą. Moterims, ypač vyresnio amžiaus, gerokai sunkiau susirasti net minimaliai apmokamą darbą, nes, anot sociologų, Lietuvoje egzistuoja amžiaus diskriminacija. Diskriminacija dėl amžiaus nėra įvardinta nei viename įstatyme, todėl bausmių dėl jos ir būti negali. Tokiu būdu Lietuvoje atsiranda vadinamoji skurdo feminizacija.

Pasak Rakauskienės, O.G. (2000) analizuojant moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, reikia remtis „dvigubos darbo rinkos“, „dviejų vaidmenų“ bei „žmogaus kapitalo“ teorijomis.

Kadanagi moterų verslumo tema beveik nepaliesta Lietuvos autorių darbuose, šiame darbe keliamos problemos leis atskleisti pagrindines moterų verslo problemas, pagrindines jų priežastis, moterų verslo plėtojimo sunkumus ir kliūtis, trukdančias sukurti ir plėtoti verslą. Tyrimo metu bus

išsiaiškintas moterų verslumo ugdymo proceso efektyvumas, atskleidžiamas moterų požiūris į savo verslo kūrimą. Pateikiami efektyviausi verslumo skatinimo būdai Lietuvoje.

Teorinė darbo reikšmė: Teorinė šio darbo reikšmė ta, kad dauguma autorių nagrinėja verslumo sampratą bendrai, neskirstydami verslininkus pagal lytį. Dar kiti autoriai kelia moterų problemas darbo rinkoje, tačiau nenagrinėja verslumo. Šiame darbe susiteminta ir apibendrinta ekonominių teorijų požiūris į verslumą ir antreprenerystę lyčių aspektu.

Darbo apribojimai ir sunkumai. Pagrindinis sunkumas su kuriuo susiduriama rašant šį darbą yra tai, kad Lietuvoje nėra atlikta nei vieno reprezentatyvaus tyrimo, kuris nagrinėtų moterų verslumo skatinimą Lietuvoje. Moterų verslumo tema Lietuvos autorių darbuose nepakankamai išnagrinėta.

Darbo struktūra ir jos paaiškinimas: Darbe yra numatomos keturios dalys:

1. Verslumo ir antreprenerystės samprata. Šiame skyriuje pateikiami verslumo bei antreprenerystės pagrindiniai bruožai. Siekiama išsiaiškinti, kas skatina verslią mąstyseną ir verčia žmones tapti verslininkais bei su kokiomis kliūtimis jie susiduria. Ši analizė padės geriau suprasti verslumą. Taip pat analizuojamos priežastys skatinančios moteris imtis nuosavo verslo. Pristatomas Europos Komisijos požiūris į verslumą.

2. Moterų verslumo skatinimo modelis. Autorės sukurtas moterų verslumo skatinimo modelis leidžia apibrėžti pagrindinius veiksnius sudarančius sąlygas moterų verslumui ugdyti. Modelis sudarytas iš kelių lygmenų; teorinio ir empirinio, kuris dar skirstomas į makro lygmenį, mikro lygmenį ir mezo lygmenį. Tai pat pristatomas verslumą skatinančios organizacijos modelis. Jis leidžia nustatyti verslumą skatinančios bei ugdančios organizacijos elgseną

3. Moterų darbo rinkoje ir jų verslumo praktiniai aspektai. Šiame skyriuje nagrinėjami moterų ir vyrų padėties skirtumai ES ir Lietuvos darbo rinkoje bei prielaidos jų verslumui reikštis. Pateikiama moterų padėties ES ir Lietuvos darbo rinkoje statistinė apžvalga. Analizuojami sunkumai įtakojantys moterų verslo pradžią bei priemonės moterų verslumui skatinti.

4. Moterų verslumo realizavimo galimybių ir jų skatinimo tyrimas Lietuvoje. Šioje dalyje aprašyti tyrimo metodai t.y. koks buvo atliktas tyrimas siekiant išsiaiškinti moterų verslumo realizavimo galimybes ir jų skatinimą Lietuvoje. Gauti tyrimo rezultatai leis nustatyti su kokiomis verslumo realizavimo ir jų skatinimo problemomis susiduria Lietuvos moterys.

5. Gautų rezultatų apibendrinimas ir rekomendacijos: Šioje dalyje bus apibendrinti rezultatai gauti tyrimo metu ir pateikti pasiūlymai, rekomendacijos arba pastebėjimai.

Darbo apimtis yra 86 puslapiai. Darbe pateikti 28 paveikslai ir 12 lentelių, 2 priedai, naudoti 56 literatūros šaltiniai ir 45 internetinės paieškos šaltiniai.

1. VERSLUMO IR ANTREPRENERYSTĖS SAMPRATA

„Verslas yra įdomus žaidimas, pats įdomiausias žaidimas pasaulyje. Jei tik moki jį žaisti”.

Tomas Watsonas, vyresnysis IBM prezidentas

Prieš pradėdant analizuoti moterų verslumą pirmiausia reikia išsiaiškinti kas tai yra verslumas bei antreprenerystė. Atskleisti kas skatina verslią mąstyseną ir verčia žmones tapti verslininkais, bei su kokiomis kliūtimis jie susiduria. Kas moteris skatina imtis nuosavo verslo? Todėl šio skyriaus tikslas – atskleisti svarbiausias verslumo ir antreprenerystės savybes ir jų poveikį verslui. Taip pat šiame skyriuje pristatomas Europos komisijos požiūris į verslumą.

1.1. Verslumo samprata

Terminas „Verslumas“ lietuvių kalboje pradėtas vartoti dar visai neseniai. Jis atitinka angliškąjį žodį „entrepreneurship“. Terminas „Entrepreneurship“ vakarų šalyse jau daugelį metų vartojamas tam tikram charakterio savybių rinkiniui apibrėžti verslo, vadybos bei asmenybės aspektais. Kartais verslumas įvardijamas kaip procesas, apimantis verslaus elgesio formas įvairiose srityse, pavyzdžiui, visuomeninėje veikloje, švietimo, medicinos srityse ir kitur. Daugybė verslumo apibrėžimų dažnai akcentuoja skirtingus jo aspektus, tačiau beveik visuose apibrėžimuose yra įvardijamas iniciatyvumas, gebėjimas organizuoti, išnaudoti resursus bei prisiimti riziką – savybės, aktualios ne vien versle.

„Žodis „entrepreneurship“ kilo iš prancūziško žodžio „entreprenre“, reiškiančio „imtis, pradėti“. Tačiau mūsų kalbininkai kažkodėl lietuvišką šio termino formą išvedė iš žodžio „verslas“, taigi verslumo sąvoka neretai interpretuojama kiek per siaurai arba iškreiptai“ (Quick MBA. Entrepreneurship, 2008).

Verslininkystės paskirtis – tenkinti žmogaus poreikius. Augant poreikiams, keičiasi ir tobulėja verslo organizavimo formos. Taigi verslininkas, siekdamas naudos (pelno) turi duoti naudą vartotojams, pritaikyti savo verslą prie nuolat kintančios aplinkos sąlygų. Tai skatina kurti ir diegti naujoves.

Nežiūrint į tai, kad verslininkystės pradžia siejama su pirminiu kapitalo kaupimo laikotarpiu, verslo šaknys siekia antikos laikus. Žinių apie verslą randama graikų klasikinių mąstytojų Ksenofono, Platono, Aristotelio raštuose.

Vieną pirmųjų verslininkystės koncepcijų pateikė anglų ekonomistas, bankininkas ir demografas Ričardas Kantiljonas (Richard Cantillon, 1680-1734). Jis pirmasis sumanė ir moksliskai apibūdino termino „verslininkas“ dalykinę esmę, nurodydamas, jog „verslininkas – tai žmogus, kuris veikia ekonominės rizikos sąlygomis, kuris, perka žinodamas kainą, tačiau iš anksto nežino, kokia kaina parduos“. „R.Kantiljonas atskyrė kapitalo turėtojo funkciją nuo verslininkystės

funkcijos, kitaip tariant, kapitalo savininką atskyrė nuo kapitalo naudotojo“ Martinkus, B.; Žičkienė, Sk., 2006).

Deivid McClelland nuomone „verslininkas energingas žmogus, veikiantis saikingos rizikos sąlygomis. Verslininkas nustato rizikos ribas, dalijasi rizika su kitais verslo dalyviais“. (D. McClelland, 1969).

Peter Drucker verslininką apibūdina kaip aktyvų asmenį, sugebantį pasinaudoti bet kokia galimybe gauti didžiausią naudą. (Drucker, Peter F., 2006).

Br. Martinkus, S. Žičkienė verslą apibūdina kaip – ekonominę veiklą, kuria siekiama gauti pelno, t. y. užsiėmimas, darbas, smulkioji gamyba, amatas, gamybos, pirkimo, pardavimo ar tiekimo veikla, atliekama už pinigus, anot šių autorių „verslininkas – asmuo, užsiimantis verslu, disponuojantis kapitalu, siekiantis jį padidinti, ieškantis naujų pelningų veiklos krypčių, pritaikantis savo dalykines ir žmogiškąsias savybes“. Autorių nuomone verslininkystė tai procesas, kurio metu asmuo suformuoja vartotojui patrauklią idėją, bei prisiima atsakomybę už verslo rezultatus. Verslininkas įkuria verslo įmonę ir užtikrina sėkmingą jos funkcionavimą. (Martinkus, Br., Žičkienė, S., 2006).

Žymaus sociologo Max Weber nuomone – „verslas ekonomikoje yra racionalios elgsenos išraiška“. Joseph Schumpeter verslą suvokė kaip ekonomikos dinamiškumo pagrindą. Žymus anglų ekonomistas Džonas Keinsas teigė kad „verslininkas naujo ūkio darbuotojo tipas“, jam priskyrė šias savybes: atsargumą, apdairumą, siekimą to, kas geriausia, nepriklausomybės jausmą, apsukrumą, taupumą, optimizmą.

Taigi remiantis anksčiau išvardintų autorių nuomonėmis sąvokas verslininkas, verslumas galima apibrėžti taip:

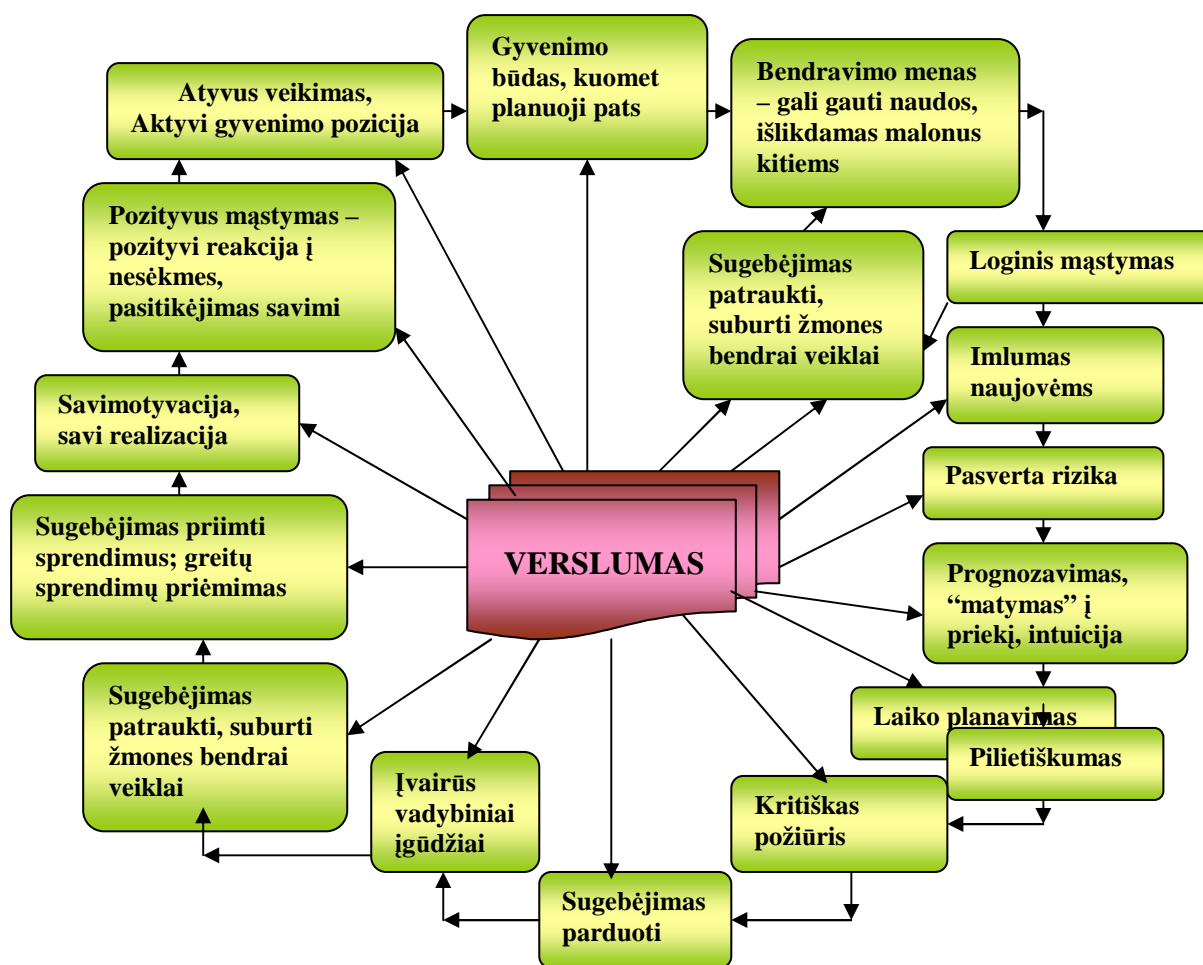
Verslininkas - tai kūrybiškas novatorius, veikdamas savo paties iniciatyva, ieško galimybių, kiek galima jas išnaudoja, prisiima būtiną riziką ir energingai siekia prasmingo rezultato.

Verslumas apima daugiau nei vieną asmenį. Jis apima visą, savo noru, veiklos procese dalyvaujančią komandą, kuri rizikuoja, kuria, skatina, įgyvendina ir iki galo įvykdo novatoriškas idėjas bei sukuria apčiuopiamą vertę.

Organizacijos verslumas - tai toks požiūris į vadovavimą, kai siekiama iki galo išnaudoti galimybes gauti naudos nesitenkinant esamais modeliais, struktūromis ir ištekliais. Suprantant verslumą kaip grupės veiklą, jokių būdu neturi būti nuvertinamas esamas kiekvieno asmens verslumas.

Verslios organizacijos skatina verslią veiklą alitinkamai derindamos struktūrą, vadovavimą bei gamybą tam, kad įgytų reikalingą lankstumą, greitį, kūrybingumą ir pelningai panaudotų visas šias galimybes. Taip veikdamos, jos sugeba suformuoti verslią kultūrą ir gauti naudos iš su rizika susijusių paslaugų. Sėkmingai besivystančiose verslo srityse šios organizacijos yra agresyvios

konkurentės, jos aklyviai reiškiasi kuriant naujus produktus bei plečiant ryšius rinkoje ir toks jų elgesys užtikrina nemenką pelną bei turimiems ištekliams neproporcingai didelę naudą.



Šaltinis: Sukurta autoriaus remiantis Lietuvos inovatyvių profesinio rengimo įstaigų asociacijos prezidentės Nijolės Deksnienės parengta medžiaga - „Neformalus verslumo ugdymas“.

1 pav. Verslumo pagrindiniai komponentai

Apibendrinant įvairių autorių teorinius teiginius „kas yra verslumas“, 1 paveiksle pateikta pagrindinių verslumo apibrėžimų komponentų schema.

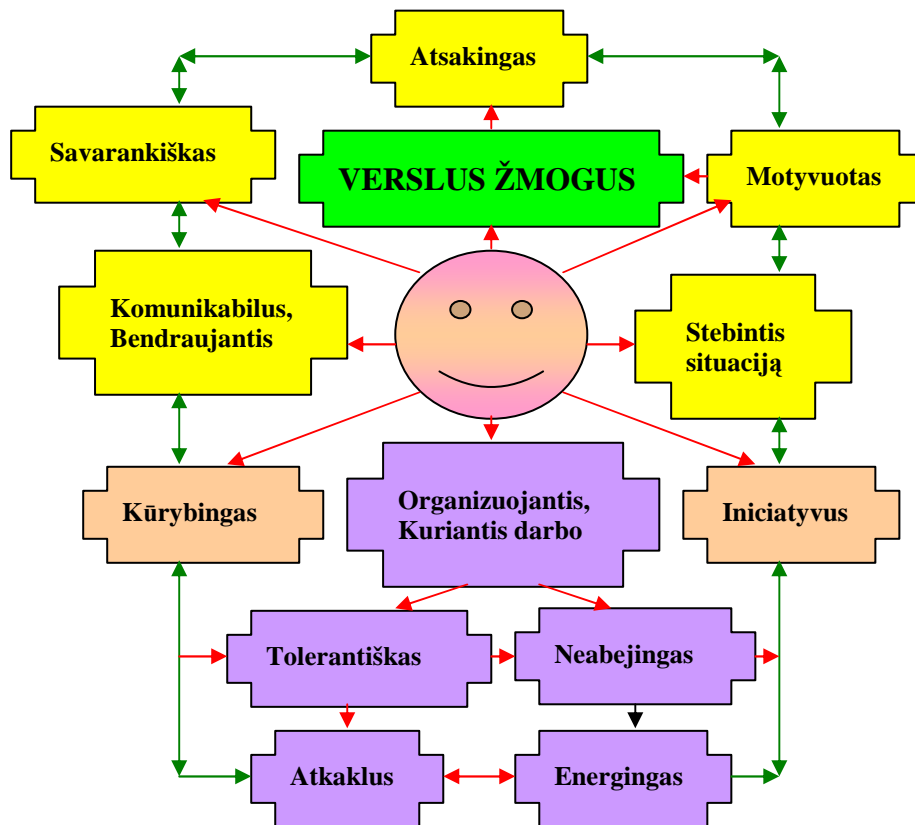
Prancūzų profesorius Colinas Turneris, kurį žurnalas „Business Age“ pristatė kaip „iškiliausią verslo sėkmės mokytoją Europoje“, o žurnalas „Time Magazine“ pavadino „žymiausiu autoritetu sėkmės, verslo, vadovavimo ir gyvenimo būdo klausimais“, pateikia 10 verslumo savybių (Turner, Colin, 2004):

1. Būti informuotiems, budriems ir išlikti aktyviems.
2. Sugebėti pasinaudoti netikrumu.
3. Nuspėti, ko trūksta rinkoje.
4. Didžiulis pasiekimų poreikis.
5. Taikyti, priimti, tobulinti, keisti arba perdaryti pagal reikalą.
6. Griežtinti vykdymo drausmę.

7. Suteikti dėmesį nesprandant lankstumo.
8. Pajungti visos komandos energiją.
9. Tapti entuziastingais pašnekovais.
10. Pripažti, kad pažanga pasiekama per klaidas.

„Verlininkystė → verlininkas (verslumas → novatoriškas mąstymas + aktyvus bei rizikingas veikimas) + situacija + nauja idėja + verslovė → nauda“ (Vilniaus miesto savivaldybė. Žinių ekonomikos forumas, Žalioji knyga . „Kodėl Jūsų verslas imlus žinioms ir kokias galimybes tai atveria?).

Ar dera verslumą suvokti tik kaip sugebėjimą pelningai vykdyti veiklą? Turbūt ne, tačiau toks požiūris egzistuoja. Verslumo suvokimas gali priklausyti nuo žmogaus amžiaus, socialinio statuso, veiklos srities, užimamų pareigų. Tarkime, jaunimas suvoks verslumą skirtingai nuo jau daug pasiekusio verlininko arba pripažinto artisto. Turbūt retas studijas pabaigęs ar dar besimokantis jaunuolis nesvajoja apie sėkmingą karjerą. Nesvarbu, kokią sferą jis pasirinktų (verslą, politiką ar meną), sėkminga karjeros pradžia labiausiai priklausys nuo sugebėjimo „parduoti“ save ir savo idėjas bei aktyvumo. Kopiant karjeros laiptais ir įgyjant aukštesnį statusą, nebėra tokio poreikio taikytis prie aplinkos, o atsiranda galimybė daryti jai įtaką. Tai koreguoja ir verslumo sampratą. Pavyzdžiui, „Senukų“ tinklo prezidentas bei savininkas Augustinas Rakauskas knygoje „Verslumo dvasia“ tvirtina, kad „kiekvienas žmogus, kol jis dar vaikšto žemėje, yra verlininkas, nes čia, žemėje, vyksta jo tobulėjimo verslas“. Verslas tobulinti asmenybę, o verslumas – kaip visavertės asmenybės bruožas. Šiandieninio verslaus žmogaus savybių rinkinys pateiktas 2 paveikslo schemeje.



Šaltinis: Sukurta autoriaus remiantis Lietuvos inovatyvių profesinio rengimo įstaigų asociacijos prezidentės Nijolės Deksnienės parengta medžiaga - „Neformalus verslumo ugdymas“.

2 pav. Verslaus žmogaus savybės

Švietimo institucijos gali vaidinti svarbų vaidmenį formuojant verslumo supratimą. Švietimo srityje verslumo suvokimas, jo kaip teigiamos, naudingos savybės ugdymas, pastaruosius keletą metų labai sustiprėjo. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos 2004 m. parengtoje Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategijoje, verslumas pateikiamas kaip priemonė ugdyti.

Remiantis Europos Komisijos ataskaitomis verslumas apibrėžiamas kaip asmens mąstymo būdas ir asmeninės socialinės, vadybinės bei asmeninės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti savo kasdieniam gyvenimui, t.y. konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiimti riziką už padarytus sprendimus. Verta atkreipti dėmesį į verslumo vertinimą kaip kasdieniame gyvenime naudingų įgūdžių kompleksą. Turbūt ir jaunas studentas, ir daug pasiekęs žmogus, ir švietimo darbuotojas sutiks, kad sėkmingai veiklai šiuolaikinėje dinamiškoje aplinkoje būtina nuolat atnaujinti savo žinias, būti kūrybingam ir inovatyviam. Tai suvokimas, padiktuotas dabartinio laikmečio. Inovacijų svarba verslumo sąvokai dar niekada nebuvo tokia ryški. Tačiau galbūt po dešimties metų verslumas turės kitą akcentą. Tikėtina, kad, bėgant laikui, keisis ir verslumo supratimas, pagrindiniai jo elementai bei interpretacijos.

1.2. Antreprenerystės samprata

Antreprenerystė tai ekonomikos varomoji jėga. Ekonomikos augimas labai priklauso nuo žmonių, kurie sugeba matyti ir išnaudoti galimybes, sukurti gerovę ir darbo vietas. Anot Higgins'o : „kiekvienoje visuomenėje, technologinis progresas ir ekonominis vystymas didžia dalimi priklauso nuo antreprenerių skaičiaus ir galimybių jiems" (Higgins ,1997).

Mokslinėje literatūroje pristatoma daug ir įvairių antreprenerių bei antreprenerystės apibrėžimų:

Joseph Schumpeter, nagrinėdamas kapitalistinės ūkio sistemos raidą bei pelno šaltinius, daug dėmesio skyrė antrepreneriams ir jų inovacinei veiklai. Jis teigė, jog tik „techninės ir finansinės inovacijos, vykstant įnirtingai konkurencijai, ribojančiai ir sumažinančiai pajamas, yra ekonominės plėtros šaltinis“ (Schumpeter, J.A., 1961). Inovacijoms būtinas inovatorius – žmogus, kuris imasi atsakomybės sujungti gamybos veiksnius pagal kitokias proporcijas, žmogus, lemiantis ūkinio gyvenimo kaitą, gamybos „revoliucionierius“. J.Schumpeter pabrėžia, kad verslininkas inovatorius nebūtinai gauna pelną, nors būtent jis yra pelno kūrėjas – pelnas dažniausiai atitenka kapitalo savininkui. Verslininkas sprendžia sudėtingus ir rizikingus uždavinius, nes nori įrodyti kitiems savo pranašumą, patirti sėkmę ne tiek dėl jos rezultatų, kiek dėl jos pačios. Svarbų vaidmenį čia vaidina kūrybos džiaugsmas, naujovių atradimas, malonumas pasitelkti vaizduotę ir energiją. Tai rodo, jog vien pelno siekio verslininko veikloje akcentavimas yra vienpusis ir primityvus. Nuolatinė naujų idėjų ir sprendimų paieška, jų realizavimas praktikoje tampa pagrindine verslininko funkcija

Pasak Alberto Shapiro, „antrepreneris – tai iniciatyvus žmogus, rezultatyviai organizuojantis funkcinę socialinių ir ekonominių mechanizmų raišką pelniui didinti. Veikdamas ekonominės rizikos sąlygomis, jis visiškai atsako už galimą nesėkmę ir finansinius nuostolius“. A.Shapiro nuome, daugelis antreprenerio apibrėžimų nurodo tokius antreprenerio požymius: „iniciatyvumą, socialinių ir ekonominių mechanizmų organizavimą ir reorganizavimą, pasirengimą rizikuoti“ (Shapir, A., 1975).

Giffordas Pinchot nagrinėja „intraprenerio“ ir „antreprenerio sąvokas. „Antrepreneris“ – verslininkas, steigiantis naują įmonę, „Intrapreneris“ – tai „antrepreneris“, plėtojantis ūkinę veiklą jau funkcionuojančioje verslo įmonėje. G.Pincht teigia, jog kompanijos privalo diegti naujoves tam, kad išliktų, todėl pažangiausias metodas tai daryti – skatinti kūrybingus žmones, kad jie taptų „antrepreneriais“ pačioje kompanijoje, t.y. „intrepreneriais“, sudaryti jiems sąlygas naudotis laisve priimančiam sprendimus, disponuoti įmonės ištekliais (intrakapitalu) ir taip realizuoti savo sumanymus (įsteigti intraįmones). Kapitalo savininkai, anot G.Pinchot, daro didelę klaidą, jei atleidžia kūrybingus žmones, nes skatina juos tapti „antrepreneriais“. Jo nuomone, „intrepreneriavimo“ ir

„antrepreneriavimo“ realizavimas pačioje įmonėje yra geriausias sprendimas spartinant inovacinę veiklą (Pinchot, G., 1985).

Robert Hisrich nuomone, „ antreprenerystė – tai ko nors naujo, turinčio vertę, kūrimo procesas, o antrepreneris – žmogus, skiriantis tam visą būtiną laiką ir jėgas, prisiimantis finansinės, psichologinės ir socialinės rizikos našta, už tai gaunantis pinigų ir jaučiantis pasitenkinimą pasiektais rezultatais“ (Hisrich,R., 1986).

Apie antreprenerius R.M.Kanter pateikia tokią nuomonę: "Antrepreneriai - ir antrepreneriškos organizacijos - visada veikia savo kompetencijos ribose, savo resursus ir dėmesį nukreipdamos ne į tai, ką jos jau žino, o į tai, ko jos dar nežino. Jos save vertina ne pagal praeities standartus (kaip jau jos toli nuėję), bet pagal ateities vizijas (kaip jos dar toli nueis). Antrepreneriškos organizacijos neleidžia, kad jų padarytos praeities klaidos turėtų įtakos jų ateičiai; tai, kas nepasisekė praityje, dar nereiškia, kad nepasiseks ir vėl pasikartos ateityje". (R.M.Kanter. The change masters, 1983)

Anot E.V.Bartkaus „Verslininkai – antrepreneriai pasižymi kai kuriais bruožais, kurie išskiria juos iš kitų žmonių ir net profesionalių vadovų. Mokslininkai pabrėžia tokias verslininkų savybes kaip norą kžką pasiekti, gebėjimą rizikuoti, pasitikėjimą savimi ir poreikį išsilaisvinti iš įvairių aplinkos veiksnių nelaisvės. Tačiau tyrimai šioje srityje toli gražu nėra išsamūs, todėl į teiginius, kuriais apibūdinami antrepreneriai, reikėtų žiūrėti atlidžiai. Be to, kadangi kiekviena taisyklė turi išimčių, tai kai kurie, atrodytų, visiškai neperspektyvūs asmenys ateityje gali tapti sėkmingais antrepreneriais.“ (Bartkus, E.V, 2007, p.34).

Psichologai teigia, kad žmonės turi nevienodą pasiekimų troškimo laipsnį. Paprastai asmenys, kurių poreikis pasiekimams yra žemas, yra patenkinti savo dabartine padėtimi. Kita vertus, žmonės, kurių poreikis pasiekimams yra labai stiprus, yra linkę varžytis su standartais ir mėgsta būti asmeniškai atsakingi už jiems paskirtas užduotis.

Pasiekimų motyvacijos tyrimuose lyderiu laikomas David C.McClelland, Harvardo universiteto psichologas. Jis nustatė, kad tarp pasiekimų troškimo ir antrepreneriškos veiklos egzistuoja teigiamos koreliacijos. Pasak McClelland, žmonės, kurie anksčiau ar vėliau tampa verslininkais – antrepreneriais, pasižymi didesniu pasiekimų troškimu nei visi kiti visuomenės nariai (McClelland D., 1969). Netgi tarp pačių verslininkų pasiekimų poreikiai yra skirtingi. Verslininkai, vadovaujantys greitai augančioms įmonėms, turi didesnę pasiekimų troškimą nei tie, kurie vadovauja lėtai augančioms įmonėms.

Šis noras daug pasiekti būdingas ambicingiems žmonėms, kurie įkuria naujas įmones ir po to joms vadovauja – jas plečia. Kai kada toks antrepreneriškas stimulus išryškėja dar vaikystėje. Pavyzdžiui, kartais vaikas apsiima parašyti rašinį jaunesniam broliui, seseriai, ar draugui už atitinkamą atlygį. Panašiai elgesi studentai, studijuojantys aukštojoje mokykloje.

Rizikos, su kuriomis susiduria verslininkai pradėdami ir po to valdydami savo verslą, yra labai įvairios. Patrik R.Liles, buvęs Harvardo universiteto profesorius, įvardijo keturias pagrindines rizikos kategorijas:

1. Finansinė rizika. Antrepreneriai investuoja savo santaupas ir laiduoja savo bankams imdami paskolas.
2. Karjeros rizika. Gali būti, kad verslininkams, kurių verslas žlugo, po to bus labai sunku įsidarbinti kur nors kitur.
3. Šeimos rizika. Verslininkų sutuoktiniai ir vaikai kenčia nuo dėmesio ir atidumo trūkumo bei emocinio streso, kuris atsiranda dėl baimės, jog verslas gali žlugti.
4. Psichinė rizika. Gali būti, kad verslininkas taip giliai pasiners į savo sandorį, jog nesėkmę supras kaip asmeninį žlugimą ir palūš (Liles, P.L., 1974).

Yra žmonių, kurie dažnai susimąsto apie nuosavą verslą, tačiau laukia palankios progos ar sėkmingos galimybės, kad galėtų jį pradėti. Kiti sėkmingai kopija karjeros laiptais ir pasijunta, tarsi būtų „užrakinti“ samdomame darbe. Aišku, yra ir tokių, kurie dirbdami kokioje nors įmonėje, žvelgdami atgal į savo karjeros kelią, susimąsto, kas būtų, jeigu būtų ėmęsi nuosavo verslo, tačiau suvokia, kad tam jau per vėlu.

Išsilavinimas ir patirtis yra būtina pasirengimo verslui dalis. Nors priklausomai nuo kiekvieno verslo specifikos ir pobūdžio, skiriasi konkretūs reikalavimai, vis tik reikalingas tam tikras „žinau kaip“ („know-how“) išmanymas. Be to, perspektyvūs antrepreneriai turi sukaupti finansinių išteklių verslo pradžiai.

1.3. Moterų darbo rinkoje ir jų verslumo teoriniai aspektai

„Analizuojant moterų profesinės karjeros vystymo prielaidas darbo rinkoje, akivaizdu, kad tebevyksta ekonominės lyčių nelygybės didėjimas dėl netolygaus moterų ir vyrų visuomeninio darbo pasidalijimo, moterų ekonominių galimybių apribojimų. Galima drąsiai teigti, kad socialinis ir ekonominis moterų statusas tebėra žemesnis“, nes, anot Vidos Kanopienės, „vyrų dispozicijoje sukaupti svarbiausi materialiniai ir valdymo įrankiai, įtvirtinantys vyrų instrumentinį vaidmenį (tikslų ir laimėjimų siekis)“. (Kanopienė, Vida, 2005).

Kling, Hyde ir kt. autorių nuomone „dabartinė Lietuvos rinka paveldėjo iš socializmo vadovų aukštą socialinį, profesinį statusą bei politinę įtaką, sukoncentruotą vyrų rankuose“. Jie teigia, kad „moterų ir vyrai atlikdami skirtingus socialinius vaidmenis užima nevienodą padėtį visuomeninio darbo pasidalijimo sistemoje, o į socialinius lyčių poreikius mažai atsižvelgiama“. Anot šių autorių „visuomenėje labiau vertinamas vyrų instrumentinis nei moterų raiškos (ryšių užmezgimo ir palaikymo) vaidmuo. Instrumentinis vaidmuo tapatinamas su kompetencija ir pagal jo standartus sprendžiama apie individo sėkmę ir padėtį „(Kling, Hyde, Showers, Buswell, 1999).

Piotrkowski analizuoja „dviejų karjerų šeimos“ modelį. Vyraujant šiam modeliui šiandien moterys patiria visuomenės spaudimą dėl socialinio, ekonominio statuso būtinumo, saviraiškos poreikio, dėl šeimos gerovės užtikrinimo. Tačiau šis modelis taipogi įpareigoja moterį priimti atsakomybę. Piotrkowski moterų karjeros raidą apibūdina, kaip „sudėtingesnę, problematiškesnę, įvairesnę nei vyrų kuri pasižymi specifika, kas „de facto“ pasireiškia kaip moterų diskriminacija, kuri nubrėžia jų egzistencijai ir veiklai siauresnes galimybes arba nustato joms, kaip grupei, nelygią padėtį ir sąlygas“. (Piotrkowski, C., S., Rapoport & Rapoport, 1987).

Vida Kanopienė pateikia keturis moterų profesinės karjeros praktikoje egzistuojančius diskriminacijos tipus:

- 1) „Atlyginimo diskriminacija.
- 2) Užimtumo diskriminacija, kai esant vienodoms sąlygoms moterys nepriimamos ar pirmos atleidžiamos iš darbo, dėl ko moterų ekonominis aktyvumas žemesnis nei vyrų.
- 3) Užsiėmimo diskriminacija – moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip menkesnių sugebėjimų, nesugebančios dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera, pasyvios, mažiau kūrybingos, iracionalios, nesugebančios priimti sprendimų.
- 4) Žmogiškojo kapitalo diskriminacija – kuomet moterims sudaromos kliūtys siekti išsilavinimo, karjeros tobulinimo, aukštesnio karjeros laiptelio“ (Kanopienė, Vida, 2000).

Culberston nuomone dėl šių priežasčių daugelis moterų taip ir lieka nepakilę į aukštesnio rango pareigas. Jo nuomone „tokie barjerai neskatina moterų motyvacijos siekti profesinių aukštumų (kam stengtis, juk vistiek nepavyks?), o tai aiškinama gebėjimų arba suinteresuotumo stoka“. (Culbertson, 1997).

Šią prielaidą patvirtina tai, kad aukštas pareigas užimančių moterų skaičius yra mažas, o ir jų įtaka institucijose, organizacijose tebėra menka. Vidos Kanopienės nuomone, „norint užtikrinti vienodas galimybes tiek vyrams, tiek moterims, būtina įvardinti moterų karjeros raidos determinavimo fenomeną ir šią problemą apibrėžti kaip „*stiklo lubų*“ fenomeną, kuris tebeveikia šiuolaikinėse organizacijose, nors ir yra įteisinti diskriminacijos draudimo įstatymai. Todėl reikia išsiaiškinti kokios šio fenomeno, kuris riboja moterų profesinės karjeros tobulėjimo galimybes, priežastys“. V. Kanopienė nurodo, kad būtina ieškoti būdų šias „stiklo lubas“ įveikti, tai įgalintų racionaliau panaudoti neišnaudotą moterų ekonominį potencialą „(Kanopienė, Vida, 2000).

Daugelio užsienio autorių nuomone vienas svarbiausių veiksnių, kurie įtakoja skirtingą moterų ir vyrų pasiskirstymą darbo rinkoje yra darbo rinkos horizontalus ir vertikalus segmentavimas. Anot šių autorių tai „įteisina darbo rinkos padalijimą į pirminį ir antrinį sektorius. Šie sektoriai skiriasi profesinės karjeros galimybėmis, dirbančiųjų kvalifikacija, atlyginimais, užsiėmimų turiniu. Darbdaviai moteris priskiria antrinei rinkai, nes jos mažiau domisi karjera,

profesinės kvalifikacijos kėlimu. Jos sutinka dirbti už mažesnę atlyginimą, joms trūksta siekio konkuruoti, ir solidarizuotis, siekiant aukštesnio atlyginimo. Tai įrodo vertikalią darbo rinkos segregaciją, vyrų dominavimą, moterų pavaldumą jiems, patriarchiją, reprodukuojančią hierarchinį darbo pasidalijimą pagal lyties prigimtį ir lyčių antagonizmo skatinimą“ (Booth, Francesconi, Frank, 2000; Crouchley, Oskrocki, 2000; Haynes, Upward, Wright, 1999; Leontaridi, 1998; Green, 1997 ir kt.).“ Darbdaviui yra naudinga sąmoningas moterų karjeros plėtros varžymas, nes tai jiems atneša didenį pelną, o toks jų elgesys dar labiau segreguoja darbo rinką“.

Vida Kanopienė nurodo, kad „visuomenėje suformuoti socialiniai vaidmenys nulemia kaip turi elgtis vyrai ir moterys. Šie priskirti vaidmenys ir formuoja darbo pasidalijimą tarp lyčių“. Todėl galima drąsiai teigti, kad mūsų visuomenėje tebeveikia stereotipai, kuriuos suformavo socialinės, ekonominės ir kultūrinės tradicijos. V.Kanopienės nuomone „individai rinkdamiesi profesiją remiasi socializacijos procese suformuotomis nuostatomis, kokiems vaidmenims yra priskiriama „vyrishkas“ arba „moterishkas“ vaidmuo. Negatyvūs stereotipai, kurie laiko moterį „silpnąja lytimi“, leidžia įtvirtinti žemesnį moters socialinį statusą, o tuo pačiu ir mažesnę darbo užmokestį“. V.Kanopienė teigia, kad „abipusis ryšys tarp socializacijos ir užsiėmimų segregacijos yra akivaizdus“. (Kanopienė, Vida, 2000).

Williams, C. nurodo, kad „*stiklo lubos*“, kurios trukdo kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti aukštesnes vadovaujančias pareigas, tai ir yra tie visuomenėje suformuoti stereotipai“ (Williams, C., 1995).

Jo nuomone, dar vienas labai svarbus faktorius, kuris trukdo moterims kilti karjeros laiptais yra šeimos sukūrimas, o ypač susilaukus vaikų. Šiuo atveju „moterų padėtis darbo rinkoje tampa nestabili, moteris yra priversta dirbti nepilną darbo dieną, daryti darbo pertraukas arba nedirbti vaikui sergant. Vadinasi moteris yra priversta rinktis – darbas arba šeima. Todėl moteriai yra sudėtingiau siekti įtakingesnių pozicijų, kur kompetencija siejama su tiesiogine atsakomybe už pelną ir nuostolius. Vis dėlto nemažai moterų sugeba suderinti darbą ir vaidmenis šeimoje. Paradoksas, tačiau darbdaviai šį moters šeimos faktą laiko jos profesinės karjeros trukdžiu, vyrams šeima karjeroje – privalumas“ .(Williams, C., 1995).

Anot Žukauskienės, R. ir Šakalytės, R. „dabartinėje mūsų visuomenėje tebėra stiprios patriarchalinės nuostatos, kurios išryškina moterų lyderiavimo, profesinės karjeros bei vadovavimo galimybių suvaržymą. Visuomenėje tebevyrauja suformuotas rūpestingos, dėmesingos, švelnios, paslaugios moters įvaizdis. Renkantis įmonėje personalą moterims yra primetami tokie bruožai, kaip emociškos, įnoringos, neryžtingos“. Žukauskienės, R. nuomone, „vyrams vadovams yra sunku pripažinti moters kolegės statusą, nes stereotipai yra suformavę jų požiūrį į moterį, kaip į pagalbininkę ar pavaldinę. Būtent šis požiūris ir suponuoja moters priklausomumą nuo vyro vadovo, kuris ir varžo jos šuolį virš „*stiklo lubų*“.

Anot Žukauskienės, R., „karjeros aukštumų moterys pasiekia ne dėl savo sugebėjimų, bet sunkiu darbu ir užsispyrimu. Kai kurios moterys, norėdamos patenkinti visuomenės lūkesčius, stengiasi demonstruoti vyriškos lyderystės bruožus ir vyriškai elgtis“.

Organizacijose veikia nerašytos taisyklės, neskirti moterų į aukštesnes pareigas. Vadovų nuomone klientams arba bendradarbiams nebus malonu gauti užduotis iš moters vadovės, arba moters paaukštinimas galintis pakenkti jų pačių karjerai. Manoma, kad klientai mažiau pasitikės moterim nei vyru. Pasak Žukauskienės, R., „moterys pavaldinės taip pat labiau pasitiki vadovu vyru, nei moterimi“.(Žukauskienė R., Šakalytė J., 2003).

Margot Wallstrom Europos Komisijos viceprezidentės nuomone „moterys ir vyrai vienodai galėtų dalyvauti darbo rinkoje, jei užduotys namuose, rūpinimasis vaikais ir neįgaliais šeimos nariais taptų pareiga abiemis. Jos nuomone tai labai svarbus visuomenės vystymosi aspektas. Tuomet moterys lengviau galėtų pasirinkti: šeima ar darbas“. (Integracijos žinios. Putelytė, Giedrė. 2007-11-14, Kova dėl lygių moterų ir vyrų galimybių tęsiasi.

Todėl moterims norint išsilaisvinti iš minėtų „*stiklo lubų*“ išeitis gali būti nuosavo verslo pradžia. Šiuo atveju smulkus verslas taptų kaip priemonė moterims siekiant ekonominio savarankiškumo.

O. G. Rakauskienė pastebi, kad „pagrindiniai moterų verslo kūrimo motyvai yra siekis normaliai gyventi ir dirbti, savarankiškumo siekimas, noras išbandyti savo jėgas ir realizuoti savo kūrybinį potencialą“. Autorės nuomone „ateityje verslas turėtų tapti lankstesnis, jame turėtų būti mažiau hierarchijos. Visi verslininkai žino, kad aukštos kvalifikacijos vadybininkai – bet kurios kompanijos ar įmonės sėkmės pagrindas. Todėl labai svarbu atskleisti ypatingus moters vadovės bruožus, lemiančius kompanijos sėkmę“ (Rakauskienė, G., O., Chlivickas, E., Bikas, E. ir Lisauskaitė, V., 2008).

1.4. Verslumo skatinimas Europos Sąjungoje

Anot Europos komisijos „verslumas reiškia žmogaus gebėjimą idėjas paversti veiksmis. Jis reiškia kūrybiškumą, naujoves ir pasirengimą rizikuoti bei gebėjimą planuoti ir valdyti projektus siekiant iškeltų tikslų. Tai kiekvienam žmogui praverčia kasdieniame gyvenime namuose ir visuomenėje, turėdami šį gebėjimą darbuotojai gali suprasti su jų darbu susijusį kontekstą ir išnaudoti galimybes, be to, tai yra konkretesnių įgūdžių ir žinių, kurios būtinos verslininkams pradėdant socialinę ar komercinę veiklą, pagrindas” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Lisabonos strategijoje Europos Sąjunga užsibrėžė tikslą: „žiniomis grindžiamą ekonomiką padaryti pačia dinamiškiausia ir konkurencingiausia pasaulyje“, o, svarbiausia, „pajėgią darniai augti, turinčią daugiau ir geresnių darbo vietų ir stipresnę socialinę sanglaudą“(2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Nepaisant didelių pastangų, siekiant įgyvendinti Lisabonos tikslus, nuveikti reikia gerokai daugiau. Verslumo ugdymas ir jo taikymas visuomeniniu, bendruomeniniu, organizaciniu ir asmeniniu lygmeniu yra pagrindiniai veiksniai, kurie skatina Europos ekonominę augimą ir konkurencingumą, o tuo pačiu užtikrina socialinę ir aplinkos apsaugos tvarumą.

2005 m. vasarį Europos Komisija pasiūlė naujai pažvelgti į Lisabonos strategiją, sutelkiant Europos Sąjungos pastangas dviem pagrindinėms užduotims įgyvendinti:

- skatinti didesnę ir ilgalaikę ekonomikos augimą ;
- kurti daugiau bei geresnių darbo vietų.

Be kitų veiksmų, strategijoje pabrėžiama “verslesnės kultūros skatinimo ir MVĮ palankios aplinkos kūrimo, įskaitant verslumo ugdymą ir mokymą atitinkamame švietimo lygyje, svarba. Ryšiai, žiniasklaida ir kūrybinis sektorius taip pat turėtų atlikti svarbų vaidmenį ugdant verslumą ir skatinant žmones, visų pirma moteris ir jaunimą pasirinkti verslininko karjerą ir komercinę veiklą, pagrindas“(2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Pasak Europos Komisijos “Verslumas priskirtinas prie esminių įgūdžių ir požiūrių, kuriuos galima ugdyti visą gyvenimą trunkančiu mokymusi, ir padeda įgyvendinti visus tris Lisabonos darbotvarkės elementus:

- 1) vystyti Europą ir jos regionus, kad šie taptų patrauklesne rinka investuoti ir darbo vietoms kurti;
- 2) teikti pirmenybę žinioms ir inovacijoms;
- 3) sukurti daugiau ir geresnių darbo galimybių”.

Ši nuomonė yra susijusi su daugeliu kitų svarbių Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (EESRK) nuomonių, kuriose daugiausia dėmesio skiriama įvairiems verslumo aspektams, ypač su nuomone „Verslumu pagrįsto mąstymo puoselėjimas ugdant ir mokant“ (2006 m. liepos 19 d. EESRK nuomonę „Įgyvendinant Bendrijos Lisabonos programą: verslumu pagrįsto mąstymo puoselėjimas ugdant ir mokant“, pranešėja I. Jerneck (OL C 309, 2006 12 16) ir naujausiomis nuomonėmis dėl verslo, visų pirma MVĮ, potencialo siekiant Lisabonos strategijos tikslų bei nuomonėmis dėl verslumo ir užimtumo galimybės .

Europos Komisija siūlo verslumą vertinti iš platesnės perspektyvos nei paprasčiausiai tradiciniu požiūriu, kai asmenys kuria ir vysto verslą ekonominiais sumetimais ir siekdami pelno. “Grupės, įmonės ar visuomenės išradingumas, kūrybingumas ir novatoriškumas nėra tik paprasta jas sudarančių asmenų verslumo įgūdžių suma. Todėl reikėtų diferencijuoti verslumo ugdymo lygmenis” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Remiantis EK būtina “pripažinti visas socialines ir kitas verslumo varomąsias jėgas. Verslumas yra visuomeninis reiškinys, atispindintis visose žmogaus gyvenimo srityse. Tai yra visa apimanti kultūrinė koncepcija, susijusi su socialiniais procesais ir veiksmais, kuriuos žmogus vykdo

siekdamas asmeninių, visuomeninių ir ekonominių tikslų. Toks verslumo vertinimas padeda vystyti žmogiškąjį ir socialinį kapitalą, kuris yra ypač svarbus novatoriškai visuomenei, ekonomikos konkurencingumui ir didesnei atskirų grupių integracijai” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Švietimo institucijos privalo remti šią perspektyvą ugdydamos verslumą ir skatindamos verslesnės kultūros formavimąsi.

Socialiniai partneriai turėtų dėti daugiau pastangų ieškant bendro pagrindo imtis holistinių veiksmų, skirtų kūrybingumui, inovacijoms ir verslumo ugdymui skatinti, tai padėtų sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Informavimas apie socialinį dialogą ir jo stiprinimas turėtų būti natūrali jų dalyvavimo šioje srityje dalis.

Europos Komisija išskyrė svarbiausias žinias, įgūdžius ir nuostatas, susijusius su verslumo ugdymo gebėjimais:

- „Siekiant įgyti šį gebėjimą būtina žinoti apie esamas asmenines, profesines ir (arba) verslo galimybes, taip pat suvokti „bendresnį vaizdą“, t. y. žmonių gyvenimo ir darbo aplinką kuriančius dalykus, kaip antai platesnį ekonomikos veikimą, ir žinoti apie darbdaviui ar organizacijai iškylančius uždavinius bei atsirandančias galimybes. Žmonės turėtų žinoti etišką įmonių nuostatą ir kaip jie galėtų tapti gerąja jėga, pavyzdžiui, vykdydami sąžiningą prekybą ar dalyvaudami socialinės įmonės veikloje.“

- „Įgūdžiai yra susiję su veiksmų projektų valdymu (įtraukiant tokius įgūdžius, kaip planavimas, organizavimas, valdymas, vadovavimas ir delegavimas, analizavimas, pranešimas, ataskaitų išklausa ir įvertinimas bei protokolavimas) ir sugebėjimu dirbti savarankiškai bei bendradarbiaujant komandoje. Ypač svarbu nustatyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, įvertinti ir rizikuoti, kai ir kada to prireiks.“

- „Požiūris į verslumą apibūdinamas iniciatyvumu, veiksnumu, nepriklausomybe ir novatoriškumu asmeniniame ir socialiniame gyvenime bei darbe. Be to, tai yra susiję su motyvacija ir pasiryžimu siekti tikslų — asmeninių ar bendrų ir (arba) darbo.“ (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

EESRK siūlo taip pat įtraukti versle dalyvaujančio asmens žinias ir įmonės socialinės atsakomybės bei vykdomos veiklos (ne tik siekiant pelno) supratimą, kaip priemonę remti bendruomenės pajėgumų stiprinimą bei į darbo rinką ir kitus socialinius tikslus integruoti blogesnėje padėtyje esančias grupes. Tačiau reikia sukurti tinkamas sąlygas ir tobulinti įgūdžius, kad šios grupės galėtų ugdyti savo verslumą.

Būtinai novatoriškas ir kūrybiškas požiūris siekiant sukurti daugiau ir geresnės kokybės darbo vietų, užtikrinti socialinę sanglaudą, įveikti socialinę atskirtį, norint atremti iššūkius, susijusius su globalizacija, gyventojų senėjimu, aplinkos apsauga ir žinių gilinimu. Taigi jis yra glaudžiai susijęs su Lisabonos darbotvarke.

Tyrimais nustatyta, kad statistiškai verslumas ir ekonomikos augimas yra glaudžiai susiję ir dėl to darbo rinka tampa dinamiškesnė bei sumažėja nedarbo lygis. Verslumas taip pat ypač svarbus mažumų grupėms, atsidūrusioms už darbo rinkos ribų.

Tačiau siekiant panaudoti šią teigiamą sąsają, svarbu verslumą ugdyti ir paversti tvarių turto bei darbo vietų kūrimo procesu.

Verslumo ugdymas švietimo srityje. EESRK siūlo skirti paramą svarbiausiems verslumo ugdymo aspektams:

- Kuo anksčiau pradėti mokyti verslumo pagrindų;
- Į nacionalines ugdymo programas (nuo pradinės mokyklos iki aukštojo mokslo įstaigų) įtraukti papildomų verslumo programų;
- Užtikrinti glaudų ir veiksmingą mokyklų (universitetų), įmonių ir vyriausybinių įstaigų bendradarbiavimą;
- Įtraukti mokytojus, nes ši veikla taip pat naudinga jų asmeniniam tobulėjimui;
- Į verslumo ugdymo programų rengimo procesą įtraukti ir darbdavius, ir darbuotojus;
- Į mokymosi procesą kuo aktyviau įtraukti pilietinę visuomenę;
- Siekiant proporcingo vyrų ir moterų pasiskirstymo, mokyklose reikia atkreipti dėmesį į verslininkų svarbą;
- Ugdyti žmonių su negalia ir nepalankioje padėtyje esančių asmenų verslumą;
- Švietimo įstaigoms, tarp jų aukštojo mokslo ir tęstinio mokymo įstaigoms, reikia veiksmingiau keistis žiniomis, kad būtų keičiamasi informacija ir tobulinamos universitetų studentams skirtos programos.

Didžiulė atsakomybė už verslumo ugdymą tenka švietimo įstaigoms.

Verslumo ugdymą švietimo srityje galima apibendrinti taip:

- pradinis mokymas - padėti mokiniams labiau pasitikėti savo jėgomis prisiimant atsakomybę, atskleisti savo kūrybingumą bandant ir darant klaidas, taip pat sužinoti apie savo vietos bendruomenės išteklius;
- pagrindinis mokymas - mokiniai įgauna pagrindinių įgūdžių, pavyzdžiui, sugebėjimą priimti sprendimus, dirbti komandoje, spręsti problemas ir kurti tinklus;
- vidurinis mokymas - mokymasis dirbant, praktikos ir teorijos taikymas, o žinias apie išteklius, lėšas, aplinkosaugą, etiką ir darbo santykius galima tobulinti steigiant jaunimo įmones;
- aukštasis mokymas - produktų kūrimas, verslo galimybių nustatymas, vartotojo ir rinkos ryšiai, kūrybingumas ir inovacijos yra verslo planavimo, įmonės steigimo ir valdymo dalis.

EESRK nuomone taip pat reikia pabrėžti keletą skirtingų tyrimų išvadų, kuriose teigiama, kad verslumo ugdymas:

- prisideda prie verslesnės kultūros formavimo;
- yra strategija versliai jaunimo mąstysenai, gebėjimams ir nuostatomis ugdyti;
- gali vystyti jaunimo kūrybingumą, gebėjimą dirbti komandoje, atsakomybės jausmą ir pasitikėjimą savimi paskatina daugiau jaunuolių tapti verslininkais.

Verslumo ugdymas ir verslumas turi lemiamą reikšmę kuriant ir gerinant ateities jaunimo karjeros galimybes. Todėl būtina jo vertę pabrėžti kuo daugiau ES politikos sričių ir programų.

Visuomenės suinteresuotumas verslumo ugdymu: Platus požiūris į verslumą leidžia ugdyti visų žmonių kūrybingumą, taip pat ir tų, kurių padėtis ypač nepalanki. “Todėl reikia pripažinti ir skatinti kiekvieno žmogaus kūrybingumą ir galimybes. Verslumo ugdymą galima laikyti jėga, nuo kurios priklauso asmens gebėjimas daryti įtaką kolektyviniams tikslams ir socialiniams pokyčiams. Europa privalo visapusiškai pasinaudoti darbuotojų ir piliečių kūrybingumu, skatindama kultūrą, kuri padės jai tapti socialia ir konkurencinga. Verslumo dvasia didins piliečių dalyvavimą visuomenės gyvenime” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis). Programos bus veiksmingos tik tada, jei ugdant verslumą dalyvaus visi suinteresuoti subjektai.

Būtina skatinti verslumą viešajame sektoriuje siekiant teikti daugiau patogių ir veiksmingų paslaugų. Tačiau tai neįmanoma vien tik diegiant rinkos filosofiją ir mechanizmus. Juos turi atsverti viešojo sektoriaus tikslas siekti bendrų piliečių interesų ir sudaryti darbuotojams galimybes pagerinti darbo kokybę išlaisvinant verslumo potencialą naujose organizacijų formose.

Europos Komisijos užimtumo generalinis direktoratas (GD) pasiūlė strategiją „Integruotas verslumas“, kurioje laikomasi plataus požiūrio ir ypač daug dėmesio skiriama EQUAL programos integruojančio verslumo ir socialinės įmonės klausimams atsižvelgiant į naujus 2007 - 2013 m. struktūrinius fondus.

EESRK siūlo 2009 m. paskelbti Europos verslumo metais. Tačiau Švietimo generaliniam direktoratui ruošiantis 2009 m. paskelbti Inovacijų ir kūrybingumo metais, EESRK siūlo Komisijai Švietimo ir Įmonių generalinių direktoratų bendrais veiksmais propaguoti verslumo įgūdžių ir požiūrio naudą bei vertę pagal Lisabonos darbotvarkę ir 2009 m. Paskelbti „Kūrybingumo, inovacijų ir verslumo ugdymo metais“.

Verslo atstovų suinteresuotumas verslumo ugdymu. Europos Komisijos teigimu, siekiant sukurti naujų užimtumo galimybių ir didinti konkurencingumą bei augimą Europoje, ypač svarbu skatinti steigti naujas verslo įmones.

Darbo rinkoje, kurioje įprasta keisti darbą, kurioje verslas nuolat išgyvena organizacinius pokyčius ir sparčiai vystosi technologijos, labai svarbios verslumo ypatybės, pvz., kūrybingumas, gebėjimas dirbti komandoje ir pasitikėjimas savimi. Darbdaviai visada ieško lanksčių, naujovių nebijančių, ryžtingų ir prisitaikyti gebančių darbuotojų .

EK nuomone *“Verslininkės ir moterys, ketinančios pradėti dirbti savarankiškai, susiduria su ypatingomis ekonominėmis, praktinėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis kliūtimis, kurios kyla dėl ilgalaikės nepagrįstos diskriminacijos versle*. Lygios teisės moksle ir verslumo veiklai skatinti skirtingose Bendrijos programose gali sumažinti šias kliūti, taip ne tik padaugėtų moterims priklausančių įmonių, bet ir pagerėtų padėtis darbuotojų lyčių lygybės klausimu” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Verslininkus motyvuoja daug tikslų, pavyzdžiui, finansinis pelnas, nepriklausomybė ir pasitenkinimas savo darbu. Kad ir kokia būtų jų motyvacija, labai svarbu, kad potencialūs ir esami verslininkai pripažintų socialinę atsakomybę, kuri yra neatsiejama įmonės nuosavybės dalis.

Verslumo ugdymas atsižvelgiant į darbuotojų atstovavimą. Modernūs darbo būdai skatina dalyvauti ekonominėje veikloje ir suteikia žmonėms galimybę samdomą darbą keisti savarankišku darbu. Todėl į verslumą reikia žvelgti iš trumpalaikės ir ilgalaikės perspektyvos skatinant daugiau žmonių teigiamai vertinti galimybę turėti nuosavą verslą. Šiam lankstumui užtikrinti reikėtų kiek įmanoma sumažinti biurokratinės procedūras, tačiau valdžios institucijos privalo užtikrinti, kad nebūtų piktnaudžiaujama šia supaprastinta darbo statuso keitimo tvarka. Labai svarbu, kad darbuotojai ir bedarbiai nebūtų viliojami arba verčiami dirbti savarankiškai ir kad nesąžiningiems darbdaviams nebūtų leidžiama perkelti savo atsakomybės darbuotojams.

Svarbus aspektas puoselėjant verslumo ugdymą įmonėje — skatinti taikyti novatoriškus darbo organizavimo būdus, tinkamą vadovavimą ir lankstų darbo grafiką pagal įmonių ir darbuotojų poreikius.

EK pateikia siūlymą “darbo vietose būtina sukurti nepriklausomybės ir atsakomybės kultūrą. Būtina šios nepriklausomybės kultūros sąlyga — aktyvesnis darbuotojų dalyvavimas apibrėžiant darbo kokybę ir ją gerinant. Šiuo atveju pažymėtina, kad daugelis verslininkų patys anksčiau buvo samdomi darbuotojai” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Pasikeitus Europos demografinėi tendencijai ir gyventojams senėjant, labai talentingiems Europos vyresnės kartos atstovams turi būti sukurta palanki aplinka įgūdžiams, valdymo gebėjimams ir įmonių nuosavybei perduoti.

Verslumo ugdymas ir pajėgumų stiprinimas pasitelkiant socialinę ekonomiką, NVO ir socialinį verslą. Verslininkai, kuriems rūpi socialinės ir visuomeninės problemos, imasi veiksmų ieškodami esminių problemų (aplinkos apsaugos, skurdo, žmogaus teisių, socialinės atskirties, švietimo ir kultūros) naujoviškų sprendimų, todėl veikia organizuotai ir pateikia naujų idėjų dideliems pokyčiams. Šias iniciatyvas sustiprina demokratija ir solidarumas.

Socialiniu požiūriu atsakingas verslumas skatina tvarią plėtrą, demokratiją ir piliečių dalyvavimą, darbuotojų aktyvumą įmonėse, kovą su socialine atskirtimi ir pagyvėjimą vietos bendruomenėse. Be to, jis skatina moterų, jaunimo, imigrantų ir etninių mažumų verslumo kultūrą.

Socialinėje ir profesinėje integracijoje socialinėms įmonėms tenka išskirtinis vaidmuo integruojant į visuomenę ir socialinę veiklą grupes, atsidūrusias darbo rinkos pakraštyje. Socialinės įmonės dažnai pritaiko specialius integracijos į darbo rinką būdus į nepalankiausią padėtį patekusiems asmenims. Taikydamos savo metodą jos geriau nei kiti dalyviai atlieka šią užduotį. Jos pasiekė gerų rezultatų socialinės integracijos srityje, kadangi daugiausia dėmesio skiria asmens ugdymui ir suteikia asmeninę atsakomybę.

Socialinės įmonės idėja ir toliau plinta Europoje. Reikėtų pripažinti išskirtinį šių įmonių vaidmenį naujose 2008- 2010 m. užimtumo gairėse.

Žiniasklaidos vaidmuo. Žiniasklaidos vaidmuo labai svarbus gerinant mažųjų ir mikroįmonių, specializuotų pramonės šakų, paslaugų, tradicinės veiklos ir amatų sektoriaus įvaizdį bei jų vaidmenį visuomenėje. Be to, ji turėtų atspindėti geriausią patirtį ir verslumo ugdymo įtaką augimui bei darbo vietų kūrimui.

Remiantis Europos Komisijos nuomone “būtina įvairiose žiniasklaidos priemonėse dar labiau pabrėžti įvairių verslo rūšių ir verslumo svarbą, pateikti teigiamų pavyzdžių, visų pirma atkreipiant dėmesį į nepakankamai atstovaujamas moterų, etninių mažumų, neįgalių asmenų ir migrantų grupes. Žiniasklaida turėtų pateikti sektinų pavyzdžių ir informacijos apie veiklą, kuri sudaro mokyklų ir švietimo įstaigų, skatinančių kūrybingumą ir inovacijas, teigiamą įvaizdį” (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Galima pateikti du pavyzdžius, kurie pastaruoju metu kai kuriose valstybėse narėse televizijos laidose pagerino supratimą apie verslumą ir naujų idėjų vertę. Jungtinėje Karalystėje - „Drakono guolis“ (angl. *Dragon Den*), kur verslininkai ir išradėjai siūlo savo idėjas rėmėjams ir „Mokinys“ (angl. *The Apprentice*), kur žymus verslininkas ieško „mokinio“ (BBC). Abi laidos paskatino mokinius pradėti savo verslą bei parodė, kaip idėją paversti įmone (2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis).

Verslumo naudos ir jo įtakos supratimą visuomenėje pagerintų šios veiklos skatinimas ir pristatymas:

- Europos aukščiausio lygio susitikimas dėl verslumo ugdymo, kurį surengė „JA-YE Europa“ 2006 m. rugsėjo 5-7 d.;
- Konferencija „Verslumo ugdymas Europoje: verslumo puoselėjimas ugdant ir mokant“ — Europos Komisijos iniciatyva, organizuota kartu su Norvegijos vyriausybe, Oslas, 2006 m. spalio 26-27 d.;
- Europos verslumo apdovanojimai (naujas kasmetinis Komisijos rengiamas konkursas; jame išrenkamos ir apdovanojamos iniciatyvos verslumui remti).

Apibendrinat šį skyrių galima teigti, kad moterys yra tikslinė, specifinė grupė, kuriai reikalingos išskirtinės paramos priemonės. Būtina keisti visuomenės nuostatas į veiklią, siekiančią karjeros moterį bei į šeimos ir darbo įsipareigojimų pasidalinimą partnerystėje/šeimoje.

Verslininkas turi pasirinkti geriausią gamybos išteklių derinį, nustatyti gaminamos produkcijos kiekį ir kūrybiškai organizuoti gamybą, komercinę veiklą ekonominės rizikos sąlygomis. Ši verslininko funkcija yra tokia svarbi ekonomikoje, kad net apibūdinama kaip iš dalies savarankiškas gamybos išteklių valdymas, *Tai yra verslumas*. Taigi *verslumas* yra ketvirtas gamybos veiksnys, jungiantis tris gamybos veiksnius: kapitalą, darbą ir gamtos išteklius (žemę). Šios gamybos veiksmų duodamos pajamos yra verslininko pelnas. Verslininko uždavinys – rasti geriausią gamybos ir realizavimo išlaidų derinį.

2. MOTERŲ VERSLUMO SKATINIMO MODELIS

Moterų verslumas nėra lengvai išmatuojamas ir įvertinamas. Įvertinti verslumą yra labai sunku, nes verslumas yra asmens savybė ar būdo bruožas, o ne ekonominis rodiklis. Autorės sukurtas „Moterų verslumo skatinimo Lietuvoje“ modelis susideda iš dviejų lygmenų – *teorinio ir empirinio* (3 paveikslas). Šie lygmenys leidžia įvertinti kiekvieno lygmens specifiškumą bei reikšmę moterų verslumui. Šio modelio pagrindinis tikslas nustatyti esminius trukdžius moterų verslumo skatinimui Lietuvoje. Autorė verslumo skatinimą apibrėžia kaip reiškinį kai versli moteris sugeba atpažinti ir įvertinti verslo sąlygas, savo gebėjimus, bei atpažinti verslo galimybę ir ją realizuoti kuriant nuosavą verslą. Šio tyrimo atsiradimą sąlygojo šios problemos ir priežastys:

- Nepakankamas moterų ir visuomenės suvokimas ir žinios apie nuosavo verslo galimybes;
- Tinkamos pagalbos moterų verslo pradžiai ir plėtrai trūkumas;
- Valstybės veiksmų, skatinančių moterų verslumą koordinavimo ir stebėsenos trūkumas;
- Moterų potencialas nepakankamai panaudojamas darbo rinkoje;
- Moterų padėtis darbo rinkoje bei integracija į ją yra sunkesnė;
- Lietuvoje žemas moterų verslumo lygis;

Šių nuostatų pagrindimui buvo iškelta *hipotezė: požiūris į lyčių vaidmenis mūsų visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje ir jų verslumo realizavimui.*

Teorinis šio modelio lygmuo leidžia daryti išvadą, kad daugumos autorių nuomone verslumas yra apibrėžiamas kaip išugdomų savybių rinkinys. Didžiausia klaida, kurią daro kai kurie Lietuvos autoriai yra siauras šios sąvokos supratimas. Jie verslumą pristato kaip verslo kūrimą.

Empyrinis lygmuo dar skirstomas į makro lygmenį, mikro lygmenį ir mezo lygmenį.

Šiame darbe iškelta hipotezė – *“požiūris į lyčių vaidmenis mūsų visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje ir jų verslumo realizavimui”*, atskleidžia valstybės biudžeto neefektyvumo priežastis, susijusias su moterų diskriminacija darbo rinkoje. Tai patvirtina Pasaulio banko bei Tarptautinio valiutos fondo išvados bei tarptautinis moterų judėjimas:

- Moterų ir vyrų skirtumai darbo rinkoje yra iššakniję globaliniu, nacionaliniu bei vietiniu (savivaldos) aspektais. Todėl šių problemų sprendimas negali apsiriboti tik mikroekonomikos sritimi. Šios problemos nukrypimų sprendimai turi būti taikomi makroekonomikos politikoje;
- Norint pašalinti šiuos iškraipymus, pirmiausiai reikia peržiūrėti valstybės vykdomą finansų politiką. Tam būtina pripažinti, kad tokia problema iš vis egzistuoja.
- Tuo pačiu TVF vykdoma monopolinė politika, teikianti rekomendacijas genderiniais aspektais turėtų būti kooreguojama.

MOTERŲ VERSLUMAS

I TEORINIS LYGMUO

P. Kaufmann ir R. P. Dant (1998) verslumo sąvokas skirsto:
 1) apibrėžimais, išryškinančiais verslininkui būdingus charakterio bruožus ar savybes, apimančias gebėjimą rizikuoti, lyderystę, motyvaciją, gebėjimą spręsti problemas, kūrybingumą, gebėjimą priimti sprendimus“ ir kt.;
 2) apibrėžimais, susijusiais su „verslininkystės procesu ir jo rezultatais, apimančiais naujų įmonių kūrimą, naujų gaminių ar jų analogų įdiegimą, inovatyvių, vertingų išteklių susiliejimą naujų pokyčių aplinkoje“;
 3) apibrėžimais, „nukreiptais į verslininko veiklą, apimančią išsijungimą į naujas rinkas, rinkos deficito įveikimą, naujų vadovavimo struktūrų kūrimą ir reorganizavimą, tiekimo šaltinių ir rinkos vietų paiešką, į pilną orientuoto verslo inicijavimą, palaikymą ir vystymą, poreikių tenkinimą ir organizacijos valdymo kontrolę“

R. D. Hisriech, M. P. Peters, Henry ir kt., 2005) verslininkui reikalingus gebėjimus suskirsto į:
 1) techninius gebėjimus, kurie apima rašytinę ir žodinę komunikaciją, techninius vadovavimo ir
 2) organizavimo gebėjimus; verslo vadybos gebėjimus, kurie apima planavimą, sprendimų priėmimą, marketingo ir finansų žinias; asmeninius verslumo gebėjimus, kurie apima vidinę kontrolę, inovacijas, rizikos valdymą.

Analizuoja patriarhalizmo apraiškas lietuviškoje tradicijoje. (I. Trinkūnienė ir J. Trinkūnas, 1999)

Analizuoja subjektyvų moterų padėties visuomenėje vertinimą. (D. Tureikytė (1999), A. A. Mitrikas, 2001)

„Verslininkas – asmuo, užsiimantis verslu, disponuojantis kapitalu, siekiantis jį padidinti, ieškantis naujų pelningų veiklos krypčių, pritaikantis savo dalykines ir žmogiškąsias savybes“ (Martinkus, Br., Žičkienė, S., 2006)

Analizuoja socialinį ir profesinį Lietuvos moterų mobilumą, diskriminacijų darbo rinkoje formas. (V. Kanonienė. 1998. 1999)

II EMPYRINIS LYGMUO

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

MAKRO LYGMUO

Makro lygmuo apima pinigų, fiskalinę, pajamų ir tarptautinių ekonominių santykių politiką. BVP neatspindi moterų darbo rezultato (namų ūkiuose) ir šis darbas yra tarsi nematomas.

MIKRO LYGMUO

Mikro lygmuo apima namų ūki, įmonių veiklą. Moterų ir vyrų skirtumai darbo rinkoje, darbas skiriamas į vyrišką ir moterišką. Streetipų įtaka

MEZO LYGMUO

Mezo lygmuo apima rinkoje vykstančius institucinius ir tarpsektorinius ryšius. „Moterų ir vyrų nelygybė nėra nulemta iš anksto – ją skatina rinkos institucijos, kaip ir tai, kad ji nenutrūkstamai susieta su šeimos ir santuokos institutais. Šiems institutams įtaką daro genderinė nelygybė“ (G. Rakauskienė)

SOCIALINĖ KOKYBĖ

- Ekonominė politika
- Darbo ir užimtumo politika
- Verslumas, Entrepreneuris kumas/ Dinamiška plėtra
- Visiškas užimtumas/ Darbo kokybė

MOTERŲ VERSLUMĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

IŠORINIAI VEIKSNIAI

- Asmeninės savybės
- Verslo iniciatyvos ir veikos veiksniai
- Žinios ir įgūdžiai

VIDINIAI VEIKSNIAI

- Ekonominiai
- Socialiniai
- Technologiniai
- Politiniai
- Teisiniai

Šaltinis: Sukurta autoriaus

3 pav. Moterų verslumo skatinimo modelis

Pasaulio bankas bei regioniniai rekonstrukcijos bei plėtros bankai turėtų keisti požiūrį formuodami žmogiškųjų išteklių plėtros kreditavimo politiką, atkreipiant dėmesį į moterų ir vyrų skirtumus darbo rinkoje. Anot prof. Gražinos Rakauskienės “ Tam tikslui bankai gali panaudoti šiuos indeksus: genderinės plėtros indeksą (GDI – Gender and Development Index) ir genderinės socialinės plėtros indeksą (GEM – Gender Empowerment Index). Genderinės plėtros indeksas inkorporuoja genderinės nelygybės aspektus ir žmogiškojo potencialo plėtros indeksą (Human Development Index – HDI). Genderinės socialinės plėtros indeksu vertinama moterų sprendimų priėmimų įtaka ekonomikai ir politikai”. Neobjektyvus požiūris į moterų ir vyrų padėtį finansų kreditų rinkoje pateikiamas 1 lentelėje.

1 lentelė

Neobjektyvus požiūris į moterų ir vyrų padėtį finansų kreditų rinkoje

Neobjektyvumo rūšys	Neobjektyvus požiūris į moteris - kredito teikėjas	Neobjektyvus požiūris į moteris – kredito gavėjas
Informacijos apribojimai	Moterys vertinamos kaip rizikingos kreditorės, kurių kredito teikimo galimybės yra ribotos	Moterų mobilumas bei profesionalumo lygis žemesnis nei vyrų, todėl sunkiau prieinama informacija apie finansų rinkas.
Derybų srities apribojimai	Moterų mažesnė patirtis derybose teikiant kreditus, bankui sudarolaiko ir turinio sunkumų vedant derybas	Norėdamos gauti kreditą iš banko moterys susiduria su banko personalo diskriminuojančiu elgesiu, todėl jų verslo kaštai tampa didesni.
Kliūtys valdymo ir kontrolės srityje	Moterys retai dalyvauja ekonominių išteklių valdyme bei jų kontrolėje. Dažniausiai joms tenka tos rinkos dalys kurios vyrams nėra patrauklios.	Vyrams laikant namų ūkio finansų disponavimą savo teise, moterims tampa sudėtingesnis namų ūkio taupymo proceso valdymas.
Instituciniai apribojimai	Dažnai moterims neturint formalios nuosavybės teisės yra apsunkinami kontaktai kredito santykiuose.	Moterims kreditoriai taiko didesnę spaudimą bei smurtą nei vyrams.

Šaltinis: Rakauskienė O.G. cit.pagal Irena Stavaren Baden, 1996. Makroekonominė politika: genderinis požiūris // Viešoji politika ir administravimas. LTU, 2002, Nr. 3. 1 sp.l.

Iš 1 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad finansų kreditų rinkoje neobjektyvus požiūris į moterų ir vyrų padėtį pasireiškia per informacijos, derybų, institucinius apribojimus bei per kliūtis valdymo bei kontrolės srityse.

2.1. Genderinės ekonomikos požiūris

Priežastys, kurios paskatino genderinio ekonomikos požiūrio atsiradimą:

- Skirtingas požiūris į moterų ir vyrų vaidmenis;
- Trejopas moterų vaidmuo;
- Skirtingas socialinių santykių požiūris;

Formuojant genderinės ekonomikos požiūrį yra atkreipiamas dėmesys į šias pagrindines problemų grupes:

- prieinamumas prie išteklių ir jų panaudojimas bei kontrolė; Nelygybė paskirstant ekonominius išteklius ir atsakomybė leidžia teigti, kad į moterų bei vyrų tarpusavio santykius įsipina konkurencija ir bendradarbiavimas. Kaip teigia prof. Gražina Rakauskienė: „nelygiateisiškas išteklių ir atsakomybės sričių paskirstymas, taip pat sociokultūrinės normos, sankcionuojančios nelygybę, reiškia, kad vyrai kaip socialinė grupė turi didesnius įgaliojimus ir didesnes galimybes kontroliuoti išteklius negu moterys“. ***Atsižvelgiant į tai būtina perskirtyti ne išteklius, o valdžią, atsakomybę bei pareigas.***

- dalyvavimas gamybos procese, verslumo skatinimo bei verslo steigimo kliūčių problemos; (Į verslumo skatinimo bei ugdymo sprendimų priėmimą būtina įtraukti daugiau moterų); ***Reikia pabrėžti, kad moterų bei vyrų nelygybė bei ekonominis efektyvumas yra glaudžiai susiję vienas su kitu;***

- Pareigų pasiskirstymas namų ūkio veikloje. Reikia atkreipti dėmesį, kad darbas namų ūkyje nėra vertinamas kaip sukuriantis pridėtinę vertę ir už jį taip pat turi būti mokama. Genderinis vaidmenų požiūris į darbo pasidalijimą formuoja nuostatą, kad moterims ir vyrams priskiriami skirtingi vaidmenys ir atsakomybė. Anot prof. Gražinos Rakauskienės „Moterims genderiniai santykiai šeimoje dažnai reiškia kompromisą – tam, kad būtų galima pasirinkti ekonominį saugumą, reikia paaukoti savarankiškumą, poreikį išreikšti save kaip asmenybę“.

Genderinė ekonomika išskiria makroekonominį lygmenį, kurį sieja su šalies ekonomikos pajamomis bei vartojimu, nes pinigų (monetarinė) politika įtakoja individo veiklos rezultatus (mikrolygmeniu) ir siejasi su mezolygmens institucijomis (rinkomis, įmonėmis, firmomis).

Mikro lygmuo: apima įmonių veiklą, namų ūkį, moterų ir vyrų skirtumus darbo rinkoje. Darbas skirtomas į vyrišką ir moterišką. Moterys daugiau laiko skirdamos darbui buityje yra pasmerkiamos darbui už kurį nėra mokama. Tai įtakoja stereotipai.

Makro lygmuo: yra susijęs su žmogiškųjų išteklių reprodukcija. Mokama gamyba yra priklausoma nuo neapmokamo darbo buityje. Reikia pripažinti, kad nėra lengva apskaičiuoti darbo buityje vertę, o taip pat sukurti metodus norint išmatuoti šį indėlį į BVP. Taigi bendrasis vidaus produktas neatspindi moters nemapmokamo darbo buityje ir šis darbas yra tarsi nematomas.

Mezo lygmuo: Moterys darbo rinkoje yra pasmerkiamos iš anksto nulemtoms pareigoms – tai pavaldinio pareigų statusas. Anot prof. Gražinos Rakauskienės “moterų ir vyrų nelygybė nėra nulemta iš anksto – ją skatina rinkos institucijos, kaip ir tai, kad ji nenutrūksta susieta su šeimos ir santuokos institutais. Šiems institutams įtaką daro genderinė nelygybė” (Rakauskienė, Gr., 2002). Šis požiūris daro įtaką bei nulemia socialines pozicijas: darbdavio ir darbuotojo (pirkėjo ir pardavėjo). Iš čia kyla moters kaip pavaldinio pareigų statusas, darbai bei pareigos yra skirstomi į moteriškus bei vyriškus. Moterys

verslininkės turėdamos tokį patį išsilavinimą kaip vyrai, bei galėdamos pasinaudoti tokiu pačiu teikiamu finansavimu, rizikuoja rinkoje susidurti su didesnėmis kliūtimis nei vyrai.

Šiuolaikiniame globaliame verslo pasaulyje, kuriame nuolat vyksta transformacija, būtini pokyčiai. Norint įgyvendinti šiuos pokyčius reikia ugdyti verslumą, diegti inovacijas. Inovacija – tai verslo įtakojimas mikrolygiu, o reformos – makrolygiu. Inovacija siejama su tikslinių aspektų diegimu. Reforma daugiau sietina su politiniu procesu, susijusiu su galių pasiskirstymu.

Žmogiškųjų išteklių formavimas verslumo ir profesionalumo aspektu pasireiškia per šio požiūrio formavimą. Lietuvai integruojantis į globalias rinkas įmonės privalo keisti savo veiklos prioritetus. Norint išlikti šiose rinkose būtinas aukštas žinių lygis bei aukšta darbuotojų kompetencija. Kompetencija nėra įgyjama kaip paprasta kvalifikacija, ją reikia nuolat ugdyti. Lietuvoje kompetencijos ugdymo lygis tebėra žemas, todėl šiai kryčiai būtini prioritetai. Kuriant ir vystant verslą, organizacijos sėkmė priklauso nuo vadovo bei darbuotojų turimos kompetencijos.

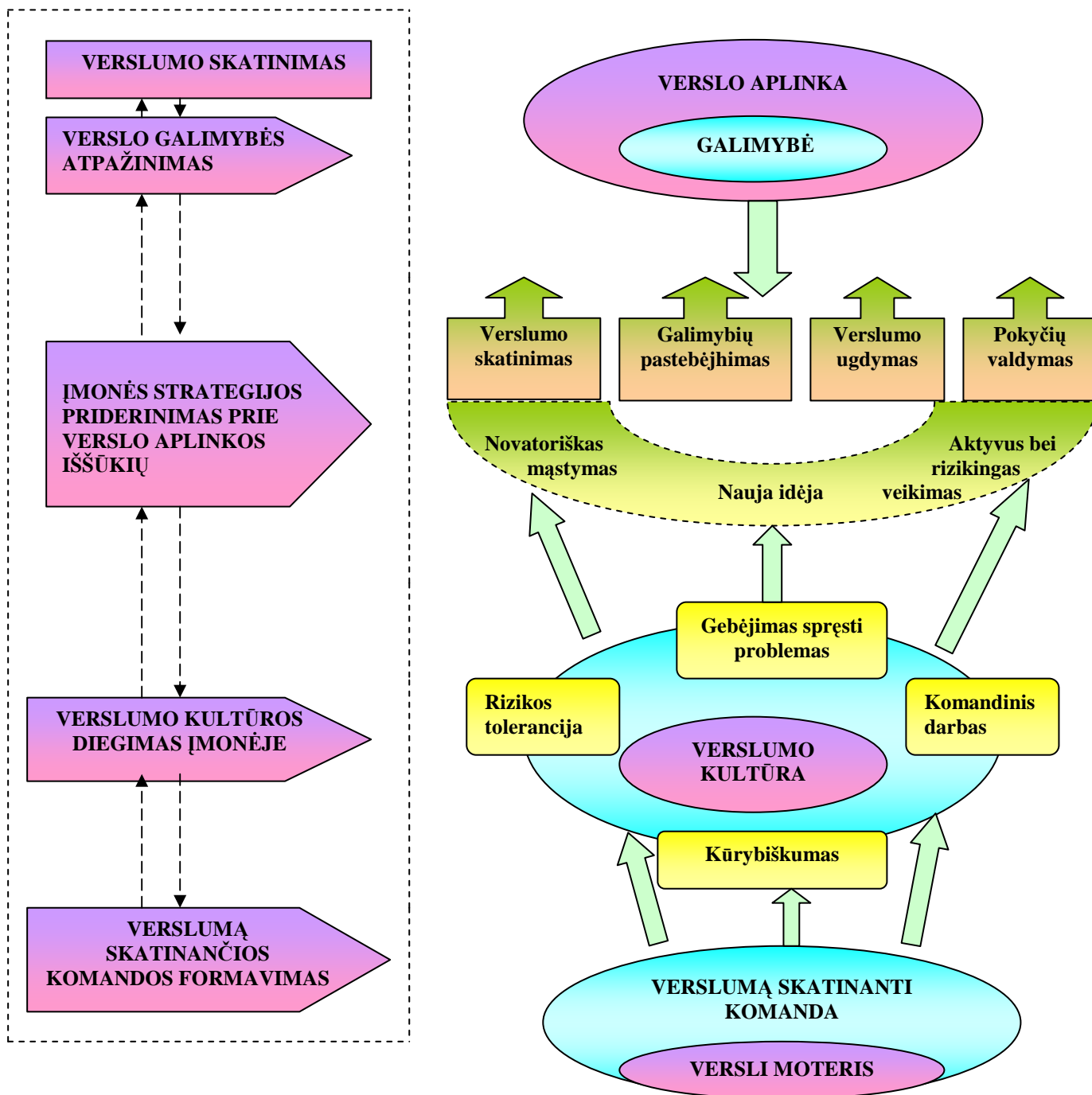
Nors BVP augimui įtakos turi daugelis veiksnių, tačiau verslumas ir ekonominis augimas tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Norint sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų reikia skatinti inovacijomis ir kompetencija grįstą darnų įmonių augimą. Padidėjus verslumo lygiui paprastai vėliau sumažėja ir nedaras lygis. Be to verslumas gali būti būdas išjudinti neišnaudotą moterų verslumo potencialą.

Nors verslumą įtakoja įvairūs veiksniai, tačiau reikia atsižvelgti ir į kultūrinius aspektus. Verslumo kultūra yra ypatingai svarbi vykdant ugdymo programas, reklamines kompanijas ir kt.

Verslumas moterims neapsiriboja novatoriška darbo vieta ar savo verslo įmone, verslumas suteikia didenį pasitikėjimą savo gebėjimais, savo jėgomis.

2.2. Moterų verslumo skatinimo verslo organizacijoje modelis

Atsižvelgiant į teorinėje darbo dalyje aptartus verslumo bruožus pristatomas verslumą skatinančios įmonės modelis, kuris pateiktas 4 paveikslo schemoje. Modelis jungia įmonės vidinę ir išorinę aplinkas, **apimdamas individualų lygmenį**: verslininką, jo verslumo skatinimą, galimybių pastebėjimą, verslumo ugdymą, pokyčių valdymą); **organizacijos lygmenį**: jungia verslumą skatinančios bei ugdančios organizacijos elgseną, tos elgsenos galimus rezultatus, organizacijos verslumo skatinimo bei ugdymo kultūrą. Makro lygmuo jungia išorės verslo aplinkos veiksnius. Šių skirtingų lygmenų ryšys parodytas dešinėje paveikslo pusėje. Tokios organizacijos varomoji jėga yra verslumas (šiuo atveju - versli moteris).



Šaltinis: sukurta autoriaus remiantis Stripeikiu, O. Antrepreneriško formavimas Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse. Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai. 44/2007, (141 – 151), 367 KB.

4 pav. Moterų verslumo skatinimo verslo organizacijoje modelis

Situacija rinkoje, veiklos pobūdis, įmonės dydis lemia ar versli moteris turi veikti viena, ar jai reikia komandos. Galima išskirti šias versliai organizacijai būdingas veiklas: novatorišką mąstymą, naujos idėjos generavimą, verslo aplinkoje esančių galimybių atpažinimą, verslumo ugdymą ir skatinimą bei pokyčių valdymą. Šias veiklas galime įvardinti kaip elgseną, kuri formuojasi tik esant versliai organizacijos kultūrai. Ši kultūra pasižymi gebėjimu spręsti problemas,

rizikos tolerancija, komandiniu darbu bei kūrybiškumu. Siekiant įmonėje skatinti verslumą būtina išskirti keturias pagrindines verslumo ugdymo veiklos kryptis :

- verslios komandos formavimas;
- verslumo kultūros įmonėje diegimas;
- Išorinės verslo aplinkos stebėjimas;
- priderinimas įmonės strategijos prie verslo aplinkos

Organizacijai labai svarbu kiek joje yra skatinamas bei ugdomas verslumas, tai formuoja tolesnes jos veiklos sekas. Todėl visų pirma reikia įvertinti verslumo pasireiškimą. Verslumo formavimą bei strateginius sprendimus priima tik savininkas arba aukščiausio lygio vadovai. Verslios komandos formavimas glaudžiai susijęs su verslia įmonės vykdoma kultūra. Kultūros pagrindas įmonėje yra darbuotojai. Verslumo skatinimas ir ugdymas organizacijoje grindžiamas komandiniu darbu, gebėjimu valdyti pokyčius, spręsti sudėtingas situacijas, priimti riziką bei nesėkmes, skatinti kūrybiškumą bei diegti naujas idėjas.

Įmonės strategijos derinimas prie verslo aplinkos yra glaudžiai susijęs su išorinės aplinkos stebėjimu bei galimybių atpažinimu. Vienas iš svarbiausių verslios organizacijos bruožų yra tikslo formulavimas įvertinant verslo galimybes. Tokiai organizacijai yra lengva prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios verslo aplinkos.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti:

- Makroekonominė politika neįvertina žmogiškųjų išteklių reprodukcijos (vaikų bei senelių prižiūros), todėl šis žmogiškųjų išteklių sektorius lieka neįvertintas ir už jį nėra mokama. Didžiausia atsakomybė namų ūkyje sprendžiant šias problemas tenka moteriai. Šių moterų indėlių įvertinti bei apskaičiuoti yra problematiška;

- Finansų rinkoje egzistuoja nuosavybės teisių nelygybė. Veiklose, kurios yra gausiai finansuojamos iš valstybės biudžeto, dominuoja vyrai, moterims lieka mažiau finansuojamos veiklos.

- Moterų verslas yra daugiau orientuotas vidaus rinkoje, o ir verslai, kuriuos moterys renkasi yra mažiau pelningi. Daugeliu atveju moterys steigia smulkias ir vidutines įmones.

- Verslo pradžioje bei jį plėtodamos moterys susiduria su didesnėmis kliūtimis gaunant kreditus verslui, galimybėmis pasinaudoti technine parama bei kvalifikacijos kėlimu;

- Šiuolaikiniam verslui globalėjant, apimant vis didesnes rinkas, bei stiprėjant konkurencijai, versli organizacija, verslumo ugdymas bei jo skatinimas tampa svarbiausiu faktoriumi verslo organizacijos valdymo politikoje;

Iš pateiktų argumentų galime daryti išvadą, kad šiame darbe iškelta ***hipotezė: požiūris į lyčių vaidmenis mūsų visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje ir jų verslumo realizavimui***“ pilnai pasitvirtina.

3. MOTERYS DARBO RINKOJE IR JŲ VERSLUMO PRAKTINIAI ASPEKTAI

*„Verslininkas visiems patrauklus kaip priemonė.
Tačiau jo problemos ir asmeniniai norai mažai kam rūpi.“*

(Dž. Keinas, angl. ekonomistas)

Šiame darbo skyriuje bus analizuojama moterų padėtis ES bei Lietuvos darbo rinkoje. Aptariamos priežastys, kurios įtakoja moterų užimamą padėtį bei profesinę karjerą. Bus siekiama išsiaiškinti priežastis, kurios formuoja ir lemia skirtumus tarp lyčių.

Remiantis sociologų ir kitų autorių mintimis, bus aiškinamas požiūris į moteris verslininkes, siekiant akcentuoti kultūrinius socialinės lyties stereotipus, patriarchalinį moterų ir vyrų vaidmenų suvokimą, kurie veikia jų įsidarbinimo galimybes, darbo užmokesčio dydį, karjeros galimybes.

Formuodama savo politiką Europos Sąjunga didelį dėmesį skiria moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimui darbo rinkoje. LR Konstitucijoje taip pat nurodoma, jo asmuo negali būti diskriminuojamas lyties atžvilgiu. Tačiau akivaizdu, kad norint užtikrinti lygias moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje bei siekiant karjeros, teisinių reglamentavimų nepakanka. Kad užtikrintų moterų ir vyrų lygias galimybes užimtumo srityje, Europos Sąjunga skiria struktūrinę finansinę paramą. O tai rodo, kad priežastis iš tiesų yra rimta ir kad ji būtų pastebėta, bei sprendžiama visos Europos mastu, būtina apie ją kalbėti.

Moterų verslumo skatinimas pastaruosius kelerius metus yra vienas iš svarbesnių Lietuvos nacionalinių programų prioritetų. Įvairios moterų verslumą skatinančios priemonės numatytos Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programoje, Europos Sąjungos remiamoje Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų 2007-20013 metais programoje, Smulkaus ir vidutinio verslo iki 2008 metų strateginėse kryptyse. Pasibaigus šioms programoms, moterų verslumo skatinimo priemonės bus įtrauktos ir į naujo laikotarpio strateginius dokumentus.

3.1. Vyrų ir moterų padėties skirtumai darbo rinkoje.

Sociologai teigia, kad finansiškai priklausomos moterys praranda įtaką namuose, o prestižinį darbą turintys vyrai įgyja polinkį rodyti savo principus. Akivaizdu, kad apmokamas darbas tenkina ne tik ekonomines žmogaus reikmes – jis suteikia pripažinimą, pagarbą, visuomeninį statusą. Tačiau lyčių stereotipai įtakoja ne tik privačią sferą. Nelygybė šeimoje siejasi su nelygybe visuomenėje. Todėl dalyvavimas darbo rinkoje pats savaime dar neužtikrina lygių galimybių moterims.

Kadangi moterims tradiciškai tenka didesnis krūvis buityje, manoma, kad jos tiesiog negali būti visavertės darbuotojos. „Antroji“, namų ruošai skirta pamaina (net ekonominės gerovės

valstybėse atlieka 70 proc. buities darbų ir praktiškai prisiima visą atsakomybę už vaikų priežiūrą) ženkliai sumažina moters poilsio valandų skaičių, nes „moteriškosios prievolės“ (maisto gaminimas, rūpinimasis vaikais, buto/namų tvarkymas ir pan.) turi būti vykdomos neatidėliotinai, kasdien, o „vyriškieji“ buities darbai (įvairūs taisymo, remonto darbai) leidžia laisviau disponuoti savo laiku (arba tiesiog pasamdyti meistrą).

Analizuojant 2008 m. (ES) statistikos agentūros "Eurostat" duomenis, Europos Sąjungos šalyse (ES-25), buities darbus namuose atlieka vidutiniškai 85 proc. moterų.

Švedijoje, Danijoje ir Suomijoje buities darbais namuose moterys dalijasi su vyrais. Iš pokomunistinių šalių didžiausias namų ūkio darbų balansas būdingas Slovėnijai. Lietuva yra pirma šalis po Graikijos ir pirma iš ES pokomunistinių šalių, kuriai būdingas didžiausias lyčių vaidmenų šeimoje disbalansas – buities darbais namuose rūpinasi 90 proc. moterų. Esant dideliai moterų darbo krūvio naštai namuose bei sąlyginai aukštam moterų užimtumui (Lietuvoje 2008 m. – 61,3 proc.), galima teigti, kad būtent moterys patiria didžiausią stresą bandydamos suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Dėl to nukenčia ne tik moterų profesinė karjera, bet ir šalies ekonominė ir socialinė gerovė.

Europoje aukščiausi moterų ir vyrų užimtumo rodikliai bei ekonominio aktyvumo tempai yra Skandinavijos šalyse. Tam didelės įtakos turėjo aštunto dešimtmečio mokesčių politikos pokyčiai, vaikų viešosios priežiūros paslaugų plėtra ir vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo reforma. Iš to galima daryti išvadą, kad Valstybei plėtojant globos paslaugų infrastruktūrą tiek moterims, tiek vyrams yra palengvinami profesiniai ir šeimos vaidmenų bei įsipareigojimų suderinamumai. Čia turima galvoje dvigubo šeimos maitintojo modelis, kai abu partneriai dirba ir abu rūpinasi namais ir vaikais. Nelygybė tarp moterų ir vyrų Skandinavijos šalyse vis dar egzistuoja, tačiau ji jau nėra tokia ryški, kaip kitose šalyse. Šiaurės šalyse pagrindinė lyčių nelygybės problema yra didelė profesinė ir vertikalioji lyčių segregacija darbo rinkoje. Šių šalių dauguma moterų dirba viešajame sektoriuje, t. y. švietimo, sveikatos, socialinio darbo srityse.

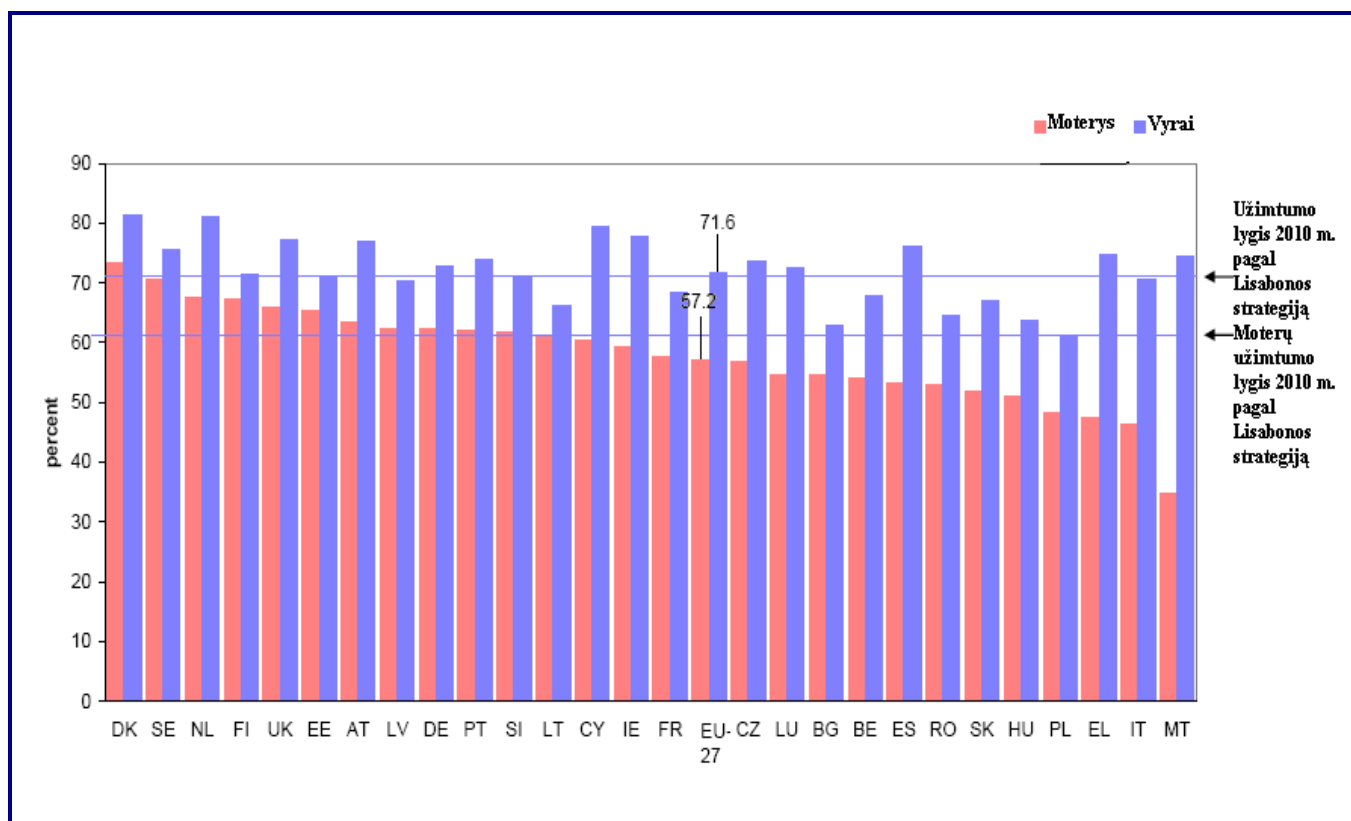
Anot Qystein Gullvag Holter (2003) egalitaristinę lyčių tvarką Skandinavijos šalyse nulėmė istoriniai bei kultūriniai šių šalių bruožai. Moterų padėtis čia buvo tvirtesnė, vietos papročiai ir aplinkybės labiau egalitarinės.

Austrijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje visiško užimtumo srityje moterų dalis yra mažesnė nei vyrų, be to, jos dominuoja sąlyginai gerai išplėtotame dalinio užimtumo sektoriuje. Šiose šalyse vyrauja šeimos maitintojo ir žmonos, dirbančios nevisą darbo dieną bei prižiūrinčios namus, modelis. Reikia pažymėti, kad dirbti dalį dienos moterys pasirenka ne visada savanoriškai. Tai yra dėl to, kad viešosios vaikų priežiūros paslaugos nėra taip gerai išplėtos kaip Skandinavijos šalyse. Šiose šalyse už namų ruošą pirminė

atsakomybė tenka moteriai. Šiuo atveju, moterims, kurios augina mažamečius vaikus, vienintele alterantiva tampa dalinis užimtumas.

Žemiausias moterų užimtumas ir ekonominis aktyvumas yra pietų Europos šalyse. Tai Prancūzijoje, Italijoje, Ispanijoje bei Graikijoje. Šiose šalyse dalinis užimtumas taip pat mažiau paplitęs nei kitose Europos šalyse. Čia ypatingai ryškus pasidalijimas į vyrišką ir moterišką sferas. Vyras – šeimos maitintojas, o žmona – namų šeimininkė.

Lisabonos užimtumo strategijos ir ekonomikos augimo pagrindinis tikslas – kurti naujas ir geresnes darbo vietas. Europos Komisijos siekia, kad iki 2010 m. moterų užimtumo lygis pasiektų 60 proc. Nors per pastaruosius dešimt metų įvyko neginčijamų pokyčių, tačiau tikslas dar nėra pasiektas. ES šalyse nuo 2001 iki 2008 m. dirbančių asmenų padaugėjo beveik 12 milijonų, iš jų 7,5 milijono moterys. Analizuojant 5 pav. Duomenis matome, kad jų užimtumo lygis per šį laikotarpį padidėjo 3 procentiniais punktais nuo 54,3 proc. 2001 m. iki 57,2 proc. 2008 m. Skirtumas tarp moterų ir vyrų užimtumo sumažėjo nuo 16,6 proc. 2001 m. iki 14,4 proc. 2008 m. Šis skirtumas nuo 2001 iki 2008 metų sumažėjo devyniolikoje šalių, o padidėjo aštuoniose. Daugiausia šis skirtumas sumažėjo Liuksemburge (nuo 25,0 proc. iki 16,2 proc.), Ispanijoje (nuo 29,8 proc. iki 21,5 proc.) ir Kipre (nuo 25,6 proc. iki 17,6 proc.). Daugiausia šis rodiklis padidėjo Slovakijoje (nuo 10,5 proc. iki 15,4 proc.) ir Lietuvoje (nuo 2,9 proc. iki 5,7 proc.).

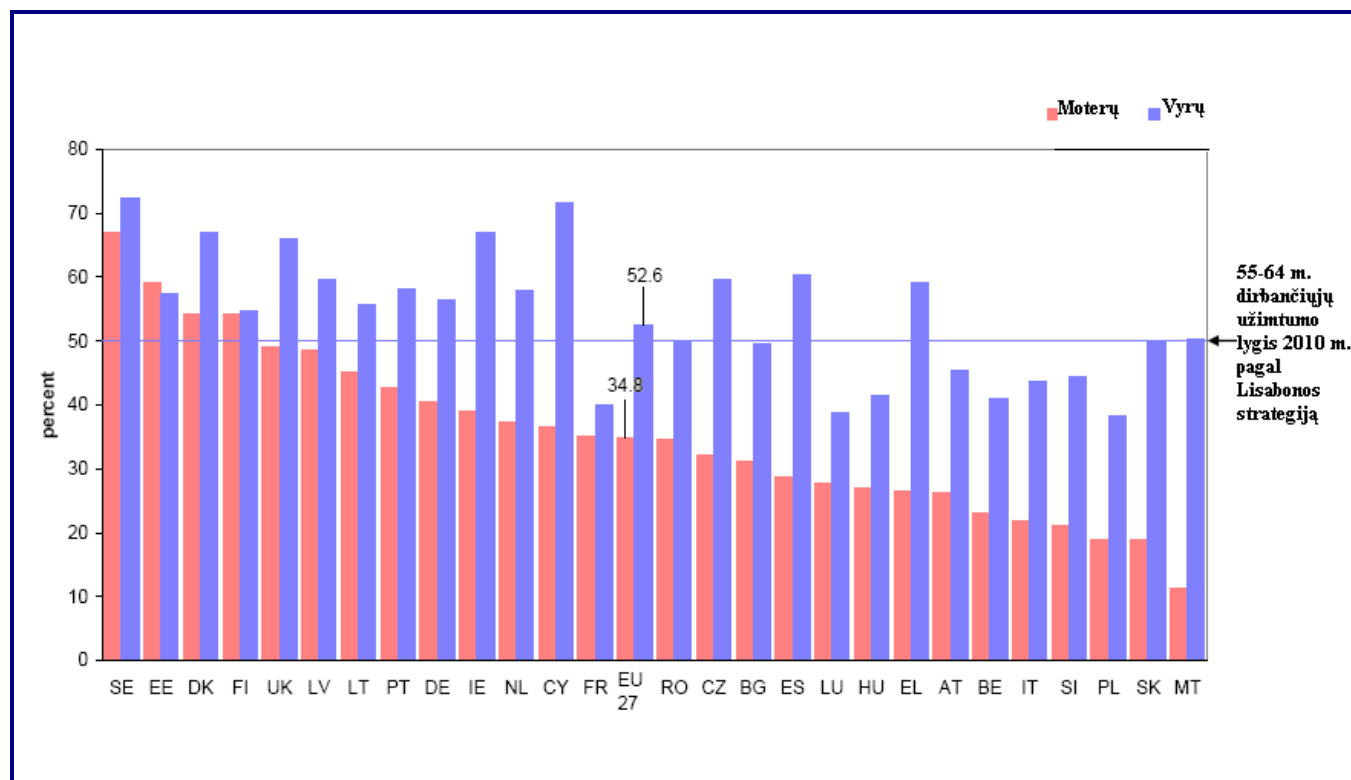


Šaltinis: Gender Equality. Equality between women and men — 2008. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.].
 Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf>

5 pav. Užimtumo lygis (15-64 m. vyrai ir moterys) ES šalyse 2008 m.

Analizuojant užimtumo 55-64 metų grupėje lygį, iš 6 pav. matome, kad užimtumo lygis nuo 28,2 proc. 2001 m. išaugo iki 34,8 proc.

Šie teigiami pokyčiai gerokai sumažina moterų ir vyrų užimtumo skirtumą. – jis sumažėjo nuo 19,5 proc. 2001 m. iki 17,8 proc. 2008 m. Tačiau visgi dar išlieka užimtumo rodiklio skirtumai, nors moterų išsilavinimo lygis visose amžiaus grupėse yra gerokai aukštesnis nei vyrų.



Šaltinis: Gender Equality. Equality between women and men — 2008 . [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.].
Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf>

6 pav. Užimtumo lygis (55-64 m. vyrai ir moterys) ES šalyse 2008 m.

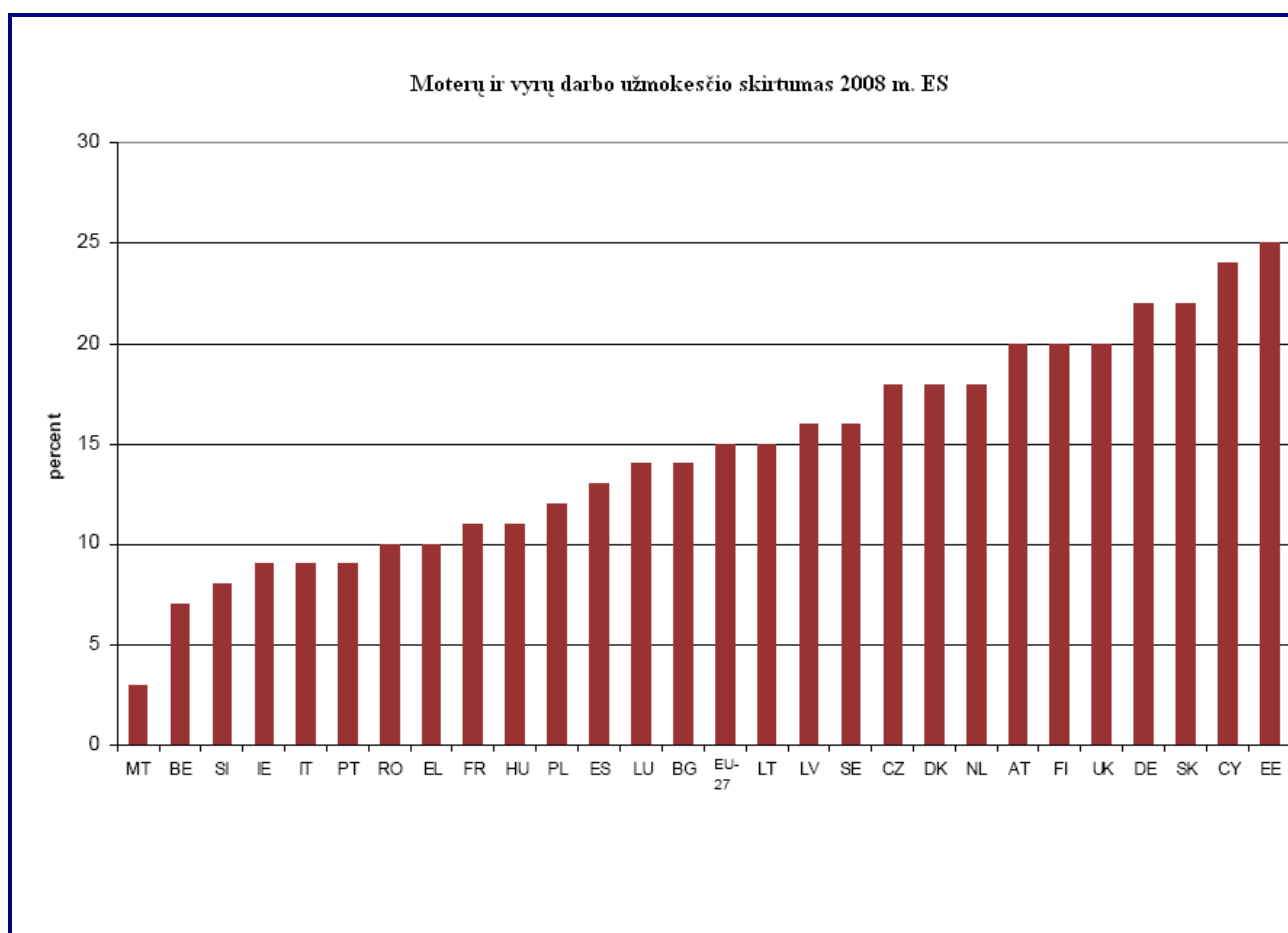
3.2. Darbo užmokesčio skirtumai

Vienodo atlyginimo už vienodą darbą, o vėliau ir už vienodos vertės darbą, principas yra viena kertinių Europos Sąjungos lyčių lygių galimybių politikos nuostatų, tiesiogiai veikianti vertikaliai – nacionalinės institucijos privalo garantuoti šio principo įgyvendinimą savo piliečiams, taip pat horizontaliai – ja galima remtis ieškiniuose prieš privataus sektoriaus darbdavius. Jau Romos sutarties 119 straipsnis garantavo “vienodą atlyginimą už vienodą darbą”.

Statistinė Europos Sąjungos moteris į darbo rinką ateina jau iš anksto pasiruošusi suteikti būsimam darbdaviui 15 proc. nuolaidą savo atlyginimui, kadangi tiek vidutiniškai skiriasi vyrų ir moterų atlyginimai ES šalyse. Darbo užmokesčio skirtumo mažinimas yra vienas svarbiausių klausimų, įgyvendinant Nacionalinę Lisabonos strategijos programą. Vykdoma Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 m. programa, kuria siekiama spręsti vyrų ir moterų užimtumo ir

lyčių lygybės skirtumų mažinimo problemas, iš kurių viena – vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai.

Visame pasaulyje moterų vidutinis atlyginimas už vienodos vertės darbą yra mažesnis nei vyrų. Vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, kaip matome iš 7 pav. pateiktų duomenų, Europos Sąjungos šalyse siekia 15-25 procentų. Lietuvoje jis sudaro 16 proc. ir neturi tendencijos mažėti. ES valstybėse narėse – 15 procentų. Didžiausias moterų ir vyrų vidutinio valandinio darbo užmokesčio skirtumas buvo Estijoje – 25 proc., Kipre – 24 proc., Slovakijoje, Vokietijoje – 22 proc. Atlyginimų skirtumas siekia daugiau nei 30 proc. 50-59 metų amžiaus grupėje, ir 7 proc. tarp jaunesnių nei 30 metų darbuotojų. Vertindami taip besiklostančią situaciją, mokslininkai išskiria vertikalią ir horizontalią moterų diskriminaciją.



Šaltinis: Gender Equality. Equality between women and men — 2008 . [interaktyvus].[Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.].
Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf>

7 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ES šalyse 2008 m.

Tradiciškai pagal žmogiškojo kapitalo teoriją moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas egzistuoja priklausomai nuo individualių atskiro žmogaus charakteristikų, tokių kaip išsilavinimas, patirtis ir kvalifikacija. Moterys nėra linkę investuoti į išsilavinimą, orientuotą į rinką, kadangi jos mano, kad profesinė veikla bus trumpesnė ir su pertraukomis. Tačiau tyrimai rodo, kad šiandien

daugelyje ES šalių (ir Lietuvoje) šios teorijos vaidmuo mažėja, kadangi moterų išsilavinimo lygis, palyginus su vyrų yra aukštesnis.

Viena iš pagrindinių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių yra nusistovėjusios nuostatos, kurių paveiktos moterys pasirenka tam tikrą studijų kryptį ar profesinę karjerą ir tokiu būdu atsiduria itin moteriškame sektoriuje, kuriame atlyginimai yra mažesni nei vyrų. Be to, dėl stereotipų įtakos moterų darbas mažiau vertinamas lyginant su vyrais. Už darbus, kuriuose reikalingas panašus pasirengimas ar patirtis, atlyginama mažiau, jeigu šioje srityje dirba daugiau moterų nei vyrų. Dėl nusistovėjusių ir lėtai besikeičiančių stereotipinių nuostatų, dalis moterų, kurios gali priimti sprendimus, yra mažesnė nei vyrų.

Dėl stereotipinių nuostatų išryškėja horizontalioji ir vertikalioji darbo rinkos segregacija, iššaukianti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus.

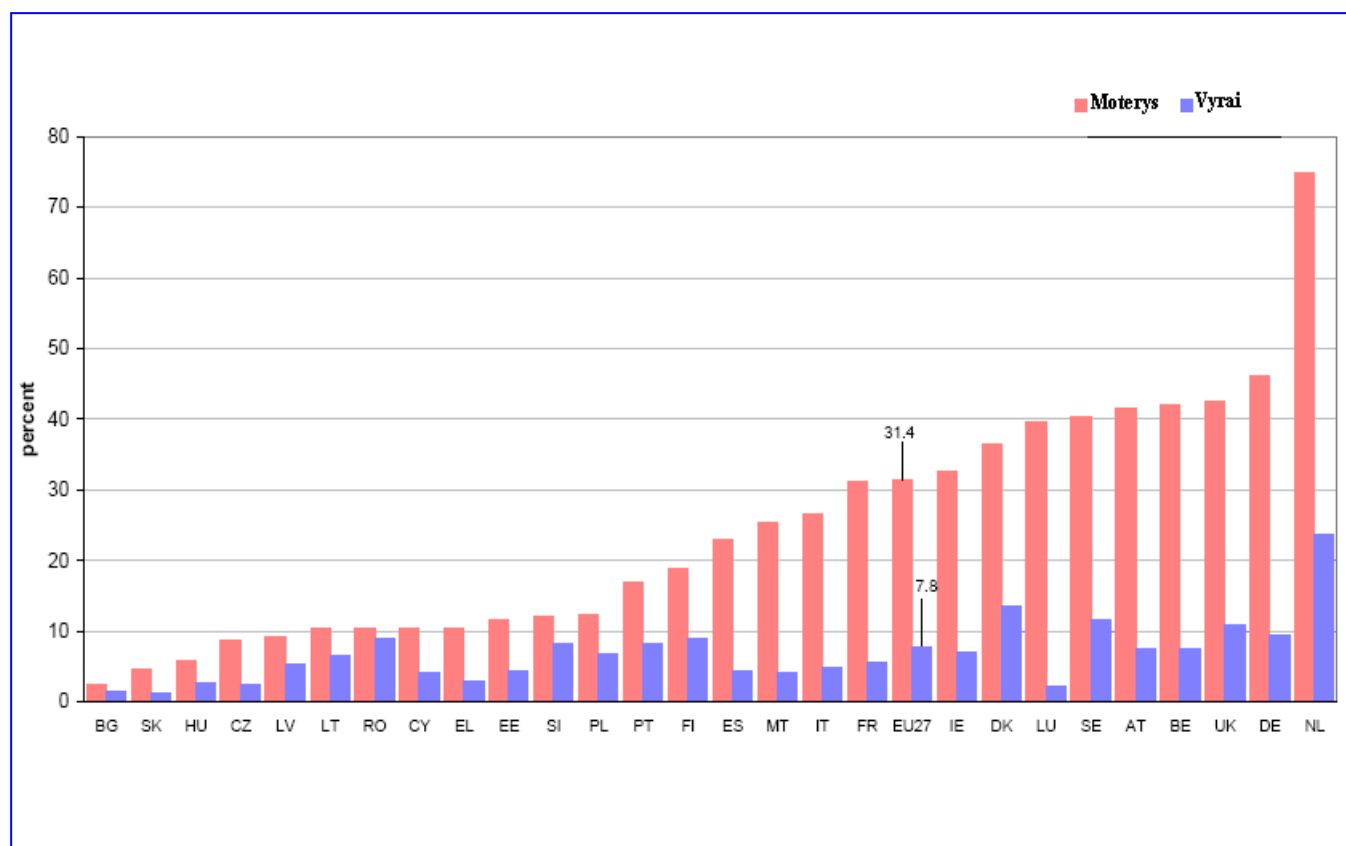
Vertikaliąją darbo rinkos segregaciją atspindi moterų, dalyvaujančių valdyme ir sprendimų priėmime, skaičius. 2008 m. Smulkių ir vidutinių įmonių tyrimo „Verslo sėkmės veiksniai“ rezultatai parodė, kad netradicinėse veiklos sferose (gamyboje, statyboje, logistikoje) aktyvių moterų daugėja, tačiau šie pokyčiai nėra pakankami. Moterų vadovių yra gerokai mažiau - 21-30 amžiaus grupėje jų tėra 30,2 proc., o 51-60 metų amžiaus grupėje vadovaujančių moterų yra beveik pusė (49 proc.) (Statistikos departamentas.[interaktyvus] Smulkių ir vidutinių įmonių verslo sėkmės veiksniai 2008).

Valstybės tarnybos departamento duomenimis, 2008 m. 74 proc. Valstybės tarnautojų (be statutinių) buvo moterys, politinio asmeninio pasitikėjimo – 60 proc., tai itin moteriški, „feminizuoti“, sektoriai, kaip pavyzdžiui švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo ar viešbučių. Moteriškų sektorių ir profesijų įvairovė apskritai yra mažesnė nei vyrų, o darbuotojai šiuose sektoriuose yra mažiau vertinami. Dažnai moterys dirba padėjėjų, pardavėjų, žemos kvalifikacijos reikalaujančių darbų, kuris yra mažai apmokamas (Valstybės tarnybos departamentas. [interaktyvus]. Valstybės tarnautojų (be statutinių) pasiskirstymas pagal amžių ir lytį).

Atlyginimo skirtumas taip pat rodo nelygybę darbo rinkoje, su kuria daugiausiai susiduria moterys – ypač su sunkumais derinant asmeninį ir profesinį gyvenimą. Moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną ir jų karjera dažniau būna su pertraukomis. Tai neigiamai veikia jų profesinę raidą. Kalbant apie vadovaujamas pareigas, moterys šias pareigas vis dar užima rečiau nei vyrai ir tęsdamos savo karjerą susiduria su daugiau kliūčių ir didesniu pasipriešinimu. Todėl moterų karjera yra dažniau nutraukiama, yra lėtesnė ar trumpesnė, ir dėl to mažiau apmokama nei vyrų.

Kaip matome iš 8 pav. pateiktų duomenų, skirtumas tarp moterų ir vyrų, dirbančių ne pilną darbo dieną visose ES šalyse yra akivaizdus ir gana didelis – 7,8 proc. Moterų, dirbančių ne pilną darbo dieną ES šalyse sudaro 31,4 proc. Atliekant analizę pagal šalis matome, kad 30 proc. moterų ne pilną darbo dieną dirbo Prancūzijoje, Airijoje, Danijoje ir Liuksemburge. 40 proc. - Austrijoje,

Belgijoje, Jungtinėje Karalystėje bei Vokietijoje. Pats didžiausias skaičius buvo Olandijoje – 74,9 proc. Mažiausias moterų, dirbančių ne pilną darbo dieną yra Bulgarijoje, Slovakijoje, Vengrijoje, Čekijoje ir Latvijoje.

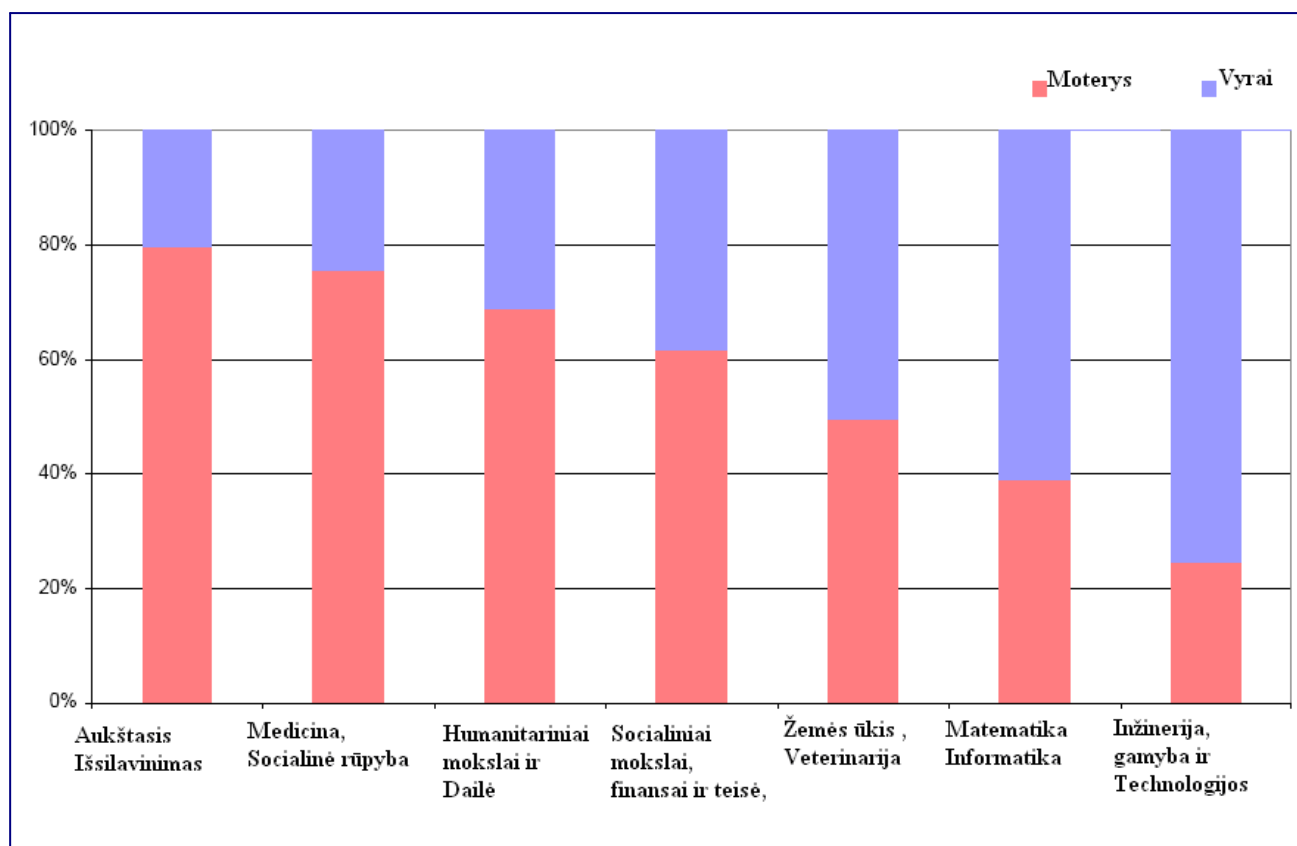


Saltinis: Gender Equality. Equality between women and men — 2008 . [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.].
 Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf>

8 pav. Užimtųjų, dirbančių ne pilną darbo dieną, dalis ES 2008 m.

Yra teorija, kuri teigia jog moterims mokama mažiau dėl to, kad jos yra ne tokios vertingos darbuotojos. Darbuotojo vertę nusako žmogiškasis kapitalas. Todėl teigiama, kad moterys uždirba mažiau, nes mažiau išmano, turi menkesnį išsilavinimą ar patirtį, kitais žodžiais tariant, jos yra ne tokios vertingos darbuotojos. Tačiau statistika tai paneigia. Lietuvoje merginos kiekybiškai pralenkia vaikus visose studijų pakopose. Lietuvos moterys sudaro 61 proc. visų aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, ES šalyse – 80 proc.

Analizuojant ES šalių aukštojo mokslo pasiskirstymą tarp lyčių pagal studijų kryptis iš 9 pav. matome, kad 78 proc. moterų turi įsigijusios medicinos bei socialinio aprūpinimo specialybes, 63 proc – humanitarinius mokslus bei daile, 61 proc. – socialinius mokslus, finansus bei teisę, 40 proc. – matematiką bei informatiką ir 22 proc. pasirinko inžineriją, statybą bei gamybą



Šaltinis: Gender Equality. Equality between women and men — 2008 . [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf>

9 pav. Aukštojo mokslo tarp lyčių pasiskirstymas pagal studijų kryptis ES 2008 m.

LR Statistikos departamento duomenimis 2008 m. Lietuvoje vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą turėjo 91,5 proc. 20–24 metų amžiaus moterų ir 86,5 proc. šio amžiaus vyrų. ES valstybėse narėse – atitinkamai 80,8 ir 75,4 proc. 2008–2009 mokslo metų pradžioje universitetuose ir kolegijose merginos sudarė 60 proc. visų studentų. Universitetų pagrindinėse studijose verslą ir administravimą studijuojančios merginos sudarė 68 proc., pedagogiką – 75 proc., socialines paslaugas ir paslaugas asmenims – 83, sveikatos priežiūrą – 81 proc. studijuojančiųjų. Daugiausia merginų studijavo: socialinių paslaugų - 90 proc., sveikatos priežiūros - 82 proc., mokytojų rengimo ir pedagogikos - 78 proc., disciplinas. 2008 m. aukštosios mokyklos parengė 43,1 tūkst. aukštojo mokslo specialistų, iš jų 67 proc. sudarė moterys. Tarp įgijusiųjų bakalauro ir magistro laipsnius moterys sudarė 66 proc., daktaro mokslo laipsnius – 61 proc. Universitetuose moterys sudarė 49 proc., kolegijose – 70 proc. visų dėstytojų. Tarp tyrėjų, dalyvaujančių mokslo tiriamojoje veikloje, moterys sudarė 53 proc., o tarp habilituotų daktarų jų tebuvo 17 proc. (Statistikos departamentas. statistikos leidinys „moterys ir vyrai lietuvoje 2008“.[interaktyvus]).

Tačiau aukštasis išsilavinimas neužtikrina moterims gerai apmokamų pareigų ar vadovaujančių pozicijų. Net Švietimo sistemoje, kur dirba apie 80 proc. moterų, bendrojo lavinimo mokyklų direktorių postai dažniausiai atitenka vyrams, o rektoriumi per visą Lietuvos istoriją

nebuvo tapusi nė viena moteris. Galbūt moterys yra ne tokios darbsčios? Sociologų tyrimai parodė, kad moterys dirba sąžiningiau už vyrus, jos yra lojalesnės darbuotojos, per tą patį laikotarpį padaro daugiau darbo, tiksliau atlieka užduotis, efektyviau darbuojasi. Bet visuomenėje vadovaujamosi išankstinėmis nuostatomis ar stereotipais, todėl jų pastangos yra neįvertinamos.

3.3. Stereotipai ir jų įtaka realizuojant teisę į darbą: lyties ir amžiaus aspektai

Įvairūs tyrimai rodo, kad Lietuvoje žmonės labiausiai yra diskriminuojami dėl lyties ir amžiaus, šiek tiek mažiau dėl tautybės. Kalbėdami apie diskriminaciją dėl amžiaus darbo santykiuose, susiduriame su dviem pagrindinėmis problemomis: nepalankiu darbdavio požiūriu į jaunesnio amžiaus asmenis, siekiančius daryti karjerą bei prieš pensinio amžiaus asmenų nepalankų traktavimą. Pastebimi pagyvenusių žmonių diskriminacijos atvejai ir teikiant paslaugas, pvz., vyresnio amžiaus asmenims nustatytos didesnės draudimo įmokos, tam tikros sveikatos priežiūros nemokamos paslaugos (tyrimai) teikiamos tik jaunesnio amžiaus žmonėms. Žiniasklaidoje ar reklamoje dar gyvi stereotipai, kur penkiasdešimties ar šiek tiek vyresni žmonės vadinami „senoliais“, arba kur senatvė tapatinama su paliegiusio, neveiksnaus bei pasitikėjimo nekeliančio žmogaus įvaizdžiu.

Nors skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti tam tikrą asmenų amžiaus ribą, visgi tokie skelbimai dar randami žiniasklaidoje.

Susiduriame ir su vyresnio amžiaus žmonių užimtumo problema. Nepakankamas valstybės dėmesys pagyvenusiems žmonėms dirbtinai formuoja jų socialinę atskirtį, skatina nuomonę, kad šių asmenų socialinė vertė yra mažesnė negu kitų valstybės gyventojų. Visuomenėje vyrauja ydinga nuostata, kad pensinio amžiaus asmenų socialinės reikmės turi būti patenkinamos paskiausiai.

Apskritai gvildenant amžiaus temą bei senėjimo problemas, reikėtų akcentuoti, kad amžius moterų socialiniam gyvenimui daro didesnę neigiamą poveikį nei vyrams, t.y. galima būtų kalbėti apie daugialypę diskriminaciją, su kuria susiduria moterys žymiai dažniau nei vyrai. Ypač diskriminacija atsispindi darbo sferoje, kurioje vyresnio amžiaus moterims daug sunkiau konkuruoti darbo rinkoje nei tokio paties amžiaus vyrams. Todėl kalbant apie darbo sritį reikėtų pakalbėti:

- 1) jaunų žmonių santykių problemas darbe;
- 2) vyresnio amžiaus santykių problemas darbe.

Pastebėta, kad jaunas amžius taip pat neigiamai atsiliepia ir jaunų moterų įsidarbinimo ar karjeros darymo galimybėms: jaunos moterys yra nepriimtinos darbdaviui dėl prognozuojamo nėštumo, gimdymo ir pasitraukimo iš darbo tam tikrą laiko tarpą. Taip pat jaunos moterys nėra labai pageidaujamos, nes jos dažniausiai prižiūri vaiką namuose jam sergant, savaitę ar ilgiau nebūna darbe. Taigi šiuo požiūriu darbdaviui jaunos moterys „sukuria“ daugybę problemų.

Kita problema yra darbdavių reikalavimas turėti reikalingą darbo patirties stažą, kurio jauni žmonės dažniausiai neturi, todėl negali pretenduoti į šias pareigas.

Kalbant apie vyresnio amžiaus žmonių užimtumo problemas, reikėtų pastebėti, kad:

- Darbdaviai nenori įdarbinti vyresnio amžiaus asmenų dėl, jų manymu, sunkaus pritaipimo kolektyve (ypač jauname) ir bendravimo sunkumų su jaunesniais kolegomis, dėl pakankamų užsienio kalbos žinių bei darbo su kompiuteriais įgūdžių.
- Darbdaviai nesiunčia vyresnių darbuotojų į brangiai kainuojančias kvalifikacijos kėlimo kursus ar mokymus dėl artėjančios pensijos.
- Didesnė tikimybė būti atleistam iš darbo visada yra pagyvenusiam, o ne jaunam darbuotojui.
- Nepakankamas vyresnio amžiaus darbuotojų profesinis orientavimas ir konsultavimas.

Stereotipai. Aiškiai vyraujant jauno, gražaus, patrauklaus žmogaus kultui, vyresniam žmogui skiriama mažiau dėmesio ne tik žiniasklaidoje, bet ir visose kitose visuomeninio gyvenimo srityse. Galima daryti išvadą, kad viešoji informacija, joje gvildenamos temos, propaguojamas modernaus gyvenimo būdas, reklamuojamos prekės ir paslaugos, ir apskritai vartojimo kultūra yra adresuojamos išimtinai jauniems, karjeros siekiantiems žmonėms, pamirštant, kad šalia gyvena daugiau nei 30 proc. 50-ties metų sulaukusių žmonių.

3.4. Karjeros galimybės

Karjera – (prancūzų k. veiklos dirva, sritis) greitas ir sudėtingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje, mokslinėje veikloje.

Pagaliau karjera nebeturi neigiamo atspalvio. Vis daugiau jaunų asmenų siekia karjeros. Tačiau, kaip mes vertiname moteris ir vyrus, siekiančius karjeros. Ar vienodai? Deja, vis dar ne. Ar vienodos sąlygos moterims ir vyrams siekti karjeros?

Praėjusio amžiaus 9-tame dešimtmetyje atsirado specialus terminas – *“stiklinės lubos”*. Taip vadinama nematoma kliūtis, trukdanti moterims kilti karjeros laiptais. Ji egzistuoja ir Lietuvoje. Nepaisant to, moterys nenustoja kovojusios dėl savo vietos versle. Jos atkakliai siekia tikslo, sugeba greitai prisitaikyti prie sparčiai kintančių ekonominių sąlygų.

Lyčių lygybės samprata apima kelis pagrindinius aspektus, kurie tarpusavyje glaudžiai susiję: vienodas moterų ir vyrų galimybes būti ekonomiškai nepriklausomais, vienodą pasidalijimą buities našta ir vaikų priežiūra, vienodą atstovavimą priimančioms sprendimus.

Daugelis darbo rinkos rodiklių rodo, kad praktikoje moterų ir vyrų padėtis skiriasi. Lietuvoje privačiame versle 2008 m. 31,3 proc. moterų dirbo savarankiškai arba buvo darbdavės (vyrų – 68,7 proc.). Ypač mažai moterų vadovavo stambiam verslui. Tarp 2004 m. paskelbtų 600 didžiausių įmonių vadovų, tik 48 iš jų buvo moterys. Tačiau 2005 m. Duomenimis iš 50

stambiausių įmonių moterys vadovės sudarė 10 proc., kas atitiko ES vidurkį. 2005 m. Lietuvoje 43 proc. visų vadovų buvo moterys. Moterų smulkaus ir vidutinio verslo vadovių skaičius 2006 m. sudarė 30 proc. nuo bendro verslo vadovų skaičiaus. Pagal apklausos duomenis dauguma moterų pradeda savo verslą norėdamos būti šeimininkėmis sau pačiai bei noras išbandyti save versle.

Moterys vadovės pasiekia vadybos aukštumų teikdamos pirmenybę patirčiai, darbo įgūdžiams ir tvirtiems santykiams kolektyve. Pagrindinis šio stiliaus bruožas - aktyvi sąveika su pavaldiniais ir darbuotojo įtraukimas į organizacijos veiklą. Tam vadovės naudoja visus įmanomus būdus: skatina darbuotojus reikšti savo mintis ir teikti įvairaus bendro pobūdžio pasiūlymus, rengia kolektyvinius organizacijos tikslų ir strategijų svarstymus, organizuoja bendrą poilsį. Moterys vadovės siekia sukurti organizacijoje tinkamą atmosferą, tuo tarpu vadovaujantys vyrai stengiasi kelti savo autoritetą ir tobulinti personalo vadybos metodus. Vyrai vadovai labiau nusiteikę pertvarkyti taisykles ir normas, o moterys daugiau linkusios keisti santykius.

Specialistų nuomone, ateityje verslas turėtų tapti lankstesnis, jame turėtų būti mažiau hierarchijos. Visi verslininkai žino, kad aukštos kvalifikacijos vadybininkai – bet kurios kompanijos ar įmonės sėkmės pagrindas.

Tačiau dar svarbiau, kad keistųsi visuomenės nuostatos į veiklią, siekiančią karjeros moterį bei į šeimos ir darbo įsipareigojimų pasidalinimą partnerystėje/šeimoje.

3.5. Moterų verslas ES ir Lietuvoje.

Šių dienų moters portretas gerokai pasikeitęs, jos vis aktyviau dalyvauja visuomenės gyvenime, politikoje, valstybės valdyje, versle. Šiuolaikiniame pasaulyje jos siekia užimti svarbias pareigas politinėse organizacijose, mokslo srityse bei verslo struktūrose. Todėl šių dienų versle, tradiciškai laikomame „vyrų pasauliu“, moterys, užimančios aukštas pareigas, jau nieko nebestebina. Jos siekia tapti įmonių ar kompanijų vadovėmis taip pat dažnai kaip ir vyrai.

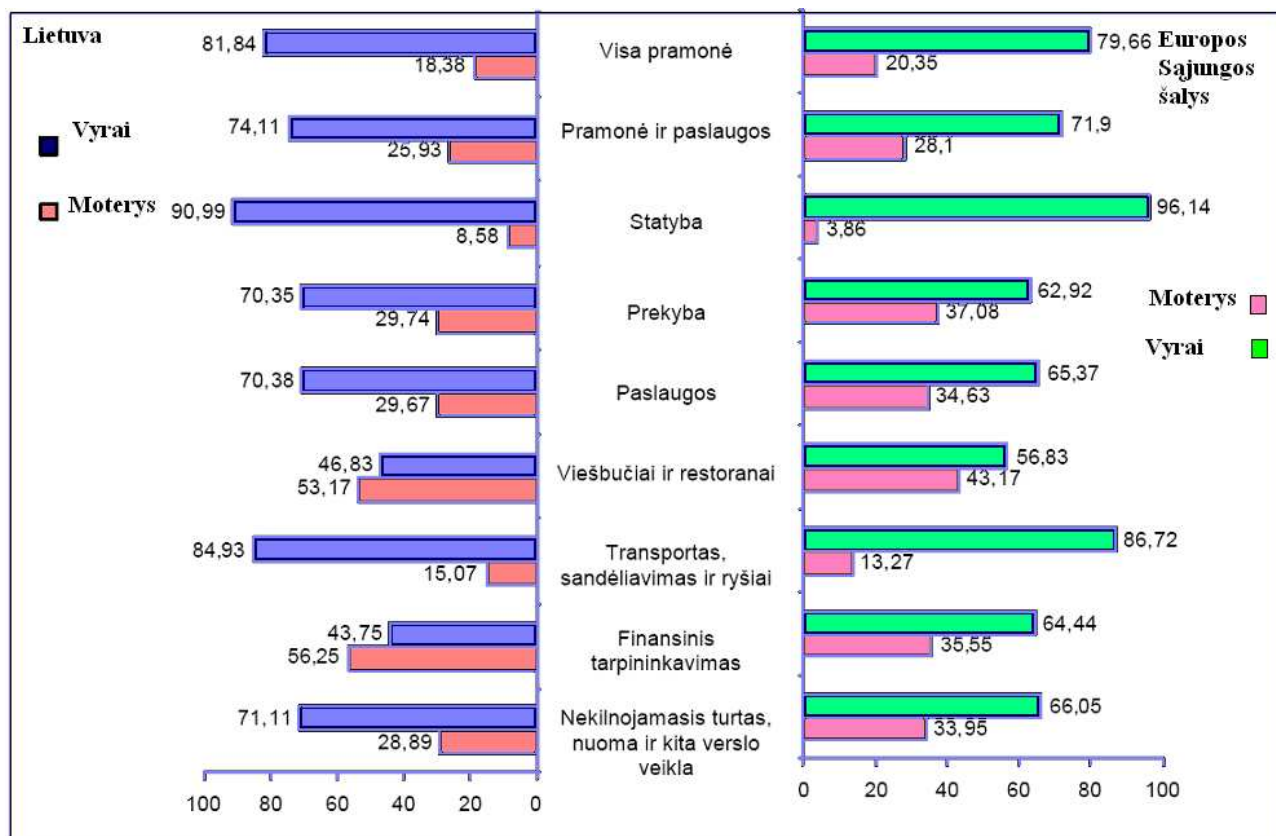
Anot Donskio, L. (2008) „Moterų lyderystė yra dabarties ir ypatingai – ateities dalykas. Ateityje jos gali pasiekti stulbinančių rezultatų būtent todėl, kad joms ilgai buvo užginta įkelti koją į sritis, kuriose dominavo vyrai“. (Mano karjera.lt. [interaktyvus]. Moterų lyderystės era dar tik prasideda. 2008.05.13).

Taigi, stiprių moterų yra, o ir kelių joms atsiveria vis daugiau, tačiau kalbėti apie visišką lygybę šiandien dar nevertėtų. Pastebima, kad kuo aukštesnis postas, tuo mažiau moterų jį užima. Sociologai net išskiria ribą, kurią peržengti moteriai ir šiandien galimybių nėra, tai „*stiklinės lubos*“. Būtent jos vis dar trukdo moterims kilti karjeros laiptais. Kitaip sakant, teoriškai moteriai visos pozicijos pasiekiamos, tačiau visi žino, kad kai kurios durys, pavyzdžiui, į tarptautinių kompanijų valdybas, vadovų postus, dažniausiai atviros tik vyrams.

Moterų verslo realijas, esamą faktinę verslininkų padėtį ES šalyse bei Lietuvoje iliustruoja Statistikos departamento 2008 m. sausio mėn. atliktas Europos Bendrijų statistikos tarnybos (Eurostato) inicijuoto smulkaus ir vidutinio verslo tyrimo analize. Šio tarptautinio tyrimo pagrindinis tikslas, kaip teigia statistikos departamentas, išsiaiškinti verslininkų, penkerius metus išsilaikiusių versle, nuomonę apie veiksnius, turėjusius įtakos įmonės veiklai, įvertinti verslo pradžios motyvaciją, sunkumus pirmaisiais veiklos metais. Tyrimo objektu buvo pasirinktos 2002 m. susikūrusios ir tyrimo metu (2008 m. sausio mėn.) veikusios įmonės.

Šis tyrimas, kaip nurodo Statistikos departamentas, naudodojant vienodą klausimyną ir metodiką, buvo atliktas 15 Europos Sąjungos šalių: Austrijoje (AT), Čekijos Respublikoje (CZ), Danijoje (DK), Estijoje (EE), Italijoje (IT), Latvijoje (LV), Lietuvoje (LT), Liuksemburge (LU), Portugalijoje (PT), Prancūzijoje (FR), Slovakijoje (SK), Slovėnijoje (SI), Švedijoje (SE), Bulgarijoje (BG) ir Rumunijoje (RO).

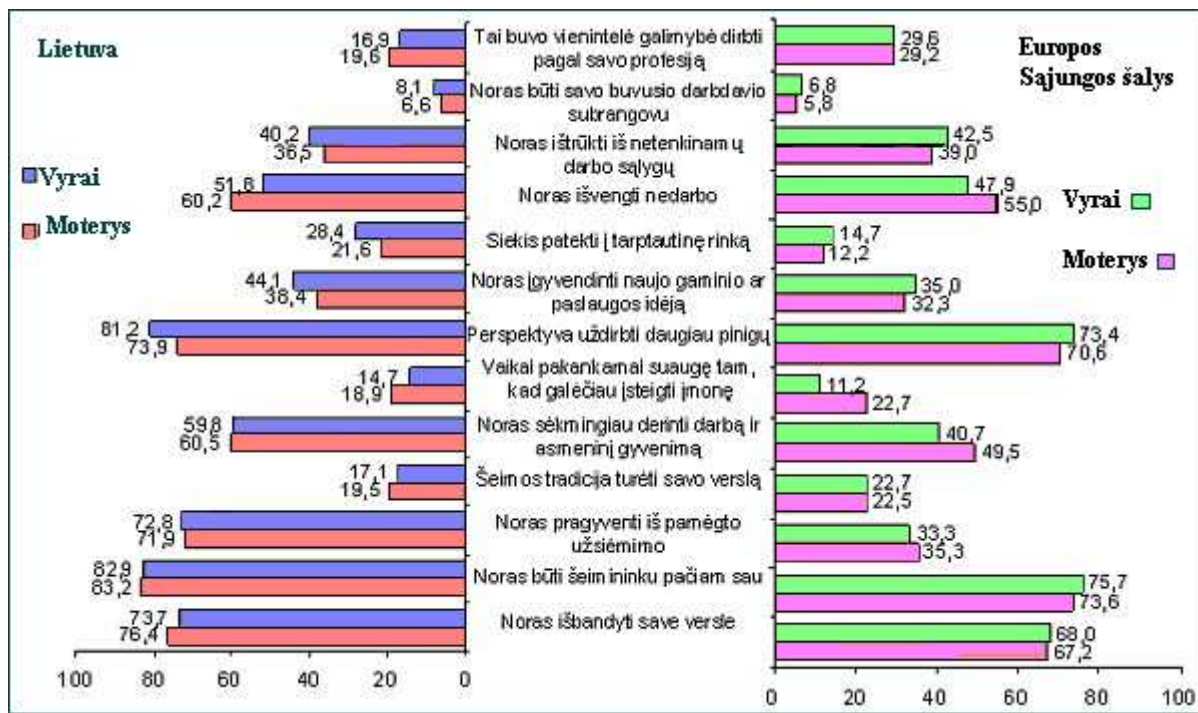
Atlikta 10 paveikslo duomenų analizė rodo, kad Lietuvoje 2008 m. daugiausiai verslininkų vertėsi finansinio tarpininkavimo verslu (56,25 proc.), antroje vietoje – viešbučiai restoranai (53,17 proc.), trečioje vietoje – prekyba (29,74 proc.) ir paslaugos (29,67 proc.). Tuo tarpu didžioji dalis ES šalių moterų vertėsi viešbučių ir restoranų verslu (43,17 proc.), antroje vietoje – prekyba (37,08 proc.), trečioje vietoje – paslaugos (34,63 proc.) ir ketvirtoje vietoje – finansinis tarpininkavimas (35,55 proc.).



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai . 2008 01 24. [Žiūrėta 2009 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2461>

10 pav. Verslininkų pasiskirstymas pagal pagrindines ekonomines veiklas Lietuvoje ir ES šalyse (Procentais)

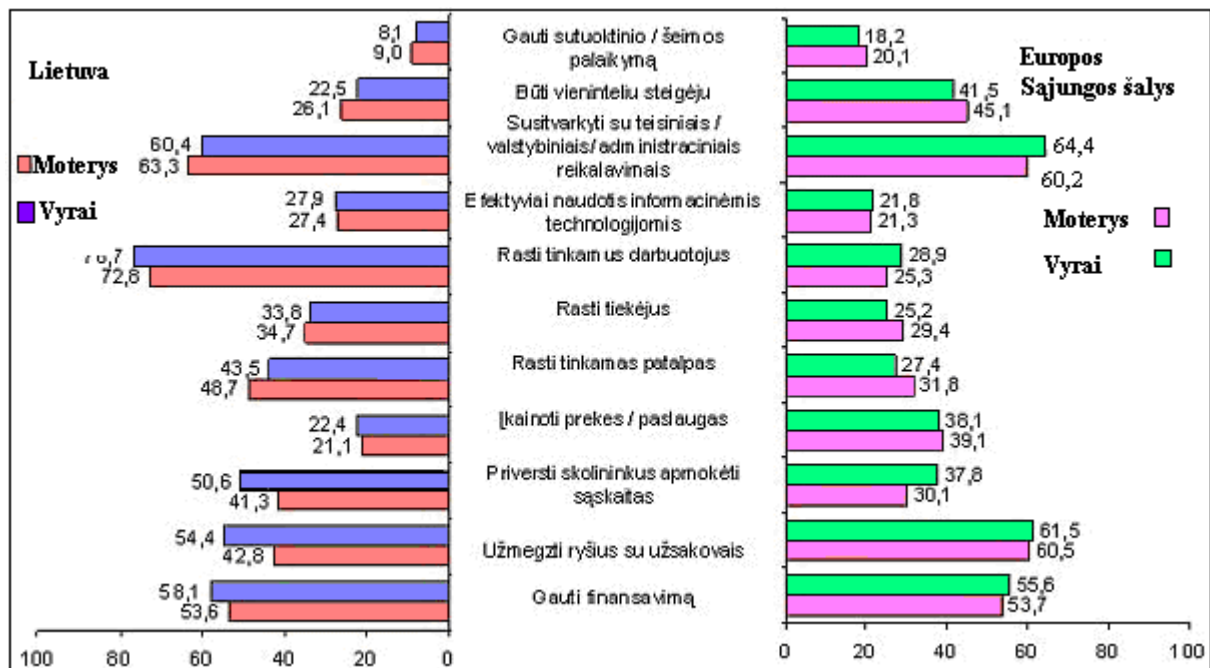
Šis tyrimas parodė, kad svarbiausia priežastis, kuri skatina Lietuvos bei ES šalių verslininkes pradėti verslą, tai „noras būti šeimininku pačiam sau“. Kaip matome iš 11 paveikslo, šią priežastį nurodė 83,2 proc. Lietuvos verslininkių ir 73,6 proc ES šalių verslininkių. Analizuojant kitas priežastis Lietuvos verslininkių nuomonės su ES šalių verslininkėmis gerokai išsiskiria. Lietuvos verslininkės antroje vietoje nurodė „norą išbandyti save versle“ (76,4 proc.), trečioje vietoje - „perspektyva uždirbti daugiau pinigų“ (73,9 proc.), ketvirtoje - „noras pragyventi iš pamėgto užsiėmimo“ (71,9 proc.), penktoje vietoje - „noras sėkmingai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą“ (60,5 proc.) ir šeštoje vietoje jos nurodė „norą išvengti nedarbo (60,2 proc.) ES šalių verslininkės sudėliojo visiškai kitaip : antroje vietoje jos nurodė „perspektyvą uždirbti daugiau pinigų“ (70,5 proc.), trečioje vietoje - „noras išbandyti save versle“ (67,2 proc.), ketvirtoje - „noras išvengti nedarbo“ (49,5 proc.), penktoje - „noras sėkmingai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą“ (49,5 proc.) ir šeštoje vietoje - „noras pragyventi iš pamėgto užsiėmimo“ (35,3 proc.).



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai . 2008 01 24. [Žiūrėta 2009 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2461>

11 pav. Priežastys, paskatinusios pradėti verslą Lietuvoje ir ES šalyse (Procentais)

Analizuojant 12 paveiksle pateiktas verslo kliūtis, galima daryti išvadą, kad Lietuvos verslininkės, steigdamos savo įmones, susiduria su kitokiais sunkumais nei ES šalių verslininkės. Lietuvos verslininkės kaip didžiausią kliūtį steigiant nuosavą verslą įvardijo „rasti tinkamus darbuotojus“ (72,8 proc.), kita gana svarbi kliūtis buvo „susitvarkyti su teisiniais/administraciniais reikalavimais“ (63,3 proc.), trečioje vietoje jos nurodė „gauti finansavimą“ (53,6 proc.), ketvirtoje vietoje – „rasti tinkamas patalpas“ (48,7 proc.) ir penktoje vietoje įvardijo „užmegzti ryšius su užsakovais“ (42,8 proc.). Tuo tarpu ES šalių verslininkės kaip didžiausią kliūtį nurodo „užmegzti ryšius su užsakovais“ (60,5 proc.), antroje vietoje jos įvardija taip pat, kaip ir Lietuvos verslininkės „susitvarkyti su teisiniais/administraciniais reikalavimais“ (60,2 proc.), trečioje vietoje taip pat kaip ir lietuvės susiduria su finansavimo problemomis (53,7 proc.), ketvirtoje vietoje, skirtingai nei Lietuvos verslininkės jos susiduria su problema „būti vieninteliu steigėju“ (45,1 proc.) ir penktoje vietoje pateikia, kad joms yra sunku „įkainoti prekes/ paslaugas“ (39,1 proc.).



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai . 2008 01 24. [Žiūrėta 2009 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2461>

12 pav. Smulkaus ir vidutinio verslo pradžios sunkumai Lietuvoje ir ES šalyse (Procentais)

Statistikos departamento pateiktų duomenų analizė rodo, kad sėkmingai dirbančių Lietuvoje moterų verslininkų skaičius sudaro 25,8 proc. bendro verslininkų skaičiaus. Kaip matome, tai gana žemas rodiklis. ES šalyse moterys verslininkės sudaro 28 proc. ir nors šis rodiklis truputį didesnis nei Lietuvos, tačiau rezultatas taip pat nedžiuginantis.

Analizuojant statistikos departamento duomenis matome, kad Lietuvoje ir Latvijoje 41 proc. vadovių yra moterys, kai tuo tarpu ES vidurkis siekia 33%. Tai galima paaiškinti tuo, kad Baltijos šalyse daugiau moterų turi aukštąjį išsilavinimą. Lietuvoje merginos sudaro maždaug 67 proc. visų studentų skaičiaus. Mažiausias moterų vadovių skaičius Kipre – apie 16 proc.

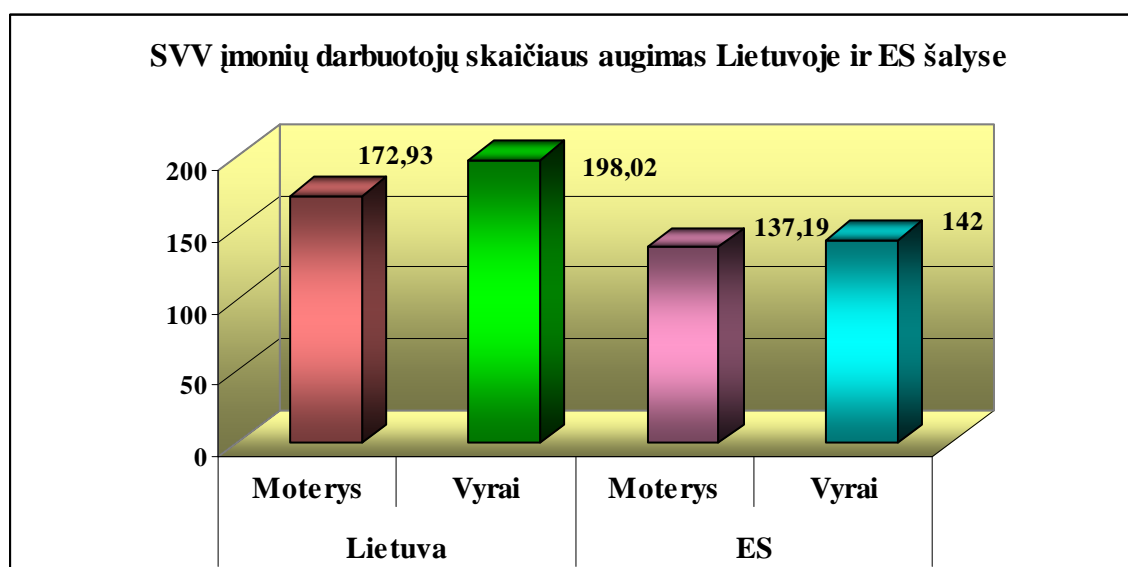
Remiantis statistikos departamento atliktu tyrimu, matome, kad buvo siekiama išsiaiškinti ne tik verslo pradžios sąlygas, bet ir atidžiau pažvelgti į dabartines, t. y. susipažinti su įmonių plėtra – darbuotojų skaičiaus didėjimu, pažangių technologijų ir kitų inovacijų diegimu. Kaip matome, iš antroje lentelėje pateiktų duomenų, ES šalių vidurkis rodo spartesnę darbuotojų skaičiaus augimą jaunų, iki 30 metų amžiaus, verslininkų vadovaujamosiose SVV įmonėse – jų plėtra sudarė 203,3 proc. Didžiausias darbuotojų skaičiaus augimas šios amžiaus grupės verslininkų vadovaujamosiose versle užfiksuotas Čekijoje – 406,9 proc. Vidutinio (31–49 metų) amžiaus Lietuvos verslininkai sparčiausiai, palyginti su kitomis ES šalimis, didino darbuotojų skaičių (207,9 proc.). Lietuva išsiskiria ir vyriausioje verslininkų amžiaus grupėje – darbuotojų skaičius padidėjo 186 proc. Mažiausias darbuotojų skaičiaus augimas buvo Švedijoje ir Danijoje, kuriose įmonių rentabilumą lemia inovacijų diegimas.

Įmonės augimas (darbuotojų skaičius) pagal šalis ir verslininkų amžiaus grupes Lietuvoje ir ES šalyse (Procentais)

	Vidurkis	CZ	DK	EE	IT	LV	LT	LU	AT	PT	SI	SK	SE	BG	RO
Iš viso	141,0	192,2	72,4	165,3	184,3	31,5	192,4	64,8	54,2	21,9	142,3	171,2	54,5	139,1	131,3
Iki 30 metų	203,3	406,9	35,9	248,9	250,2	23,4	166,2	187,4	132,6	28,3	170,4	316,8	103,2	394,8	113,8
31–49	150,0	205,1	50,1	193,5	192,9	39,3	207,9	110,0	41,4	26,9	126,8	168,8	79,1	151,6	158,7
50 ir daugiau	130,6	159,6	86,0	135,4	173,0	27,7	186,0	37,9	55,8	19,0	132,5	154,3	34,6	119,2	125,5

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai . 2008 01 24. [Žiūrėta 2009 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2461>

Moterų verslininkų įsteigtų įmonių daruotojų skaičius, remiantis 13 paveikslo duomenimis, Lietuvoje sudarė 172,93 proc. ir viršijo ES šalių moterų verslininkų rodiklį, kuris siekė 137,19 proc.



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai . 2008 01 24. [Žiūrėta 2009 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2461>

13 pav. SVV įmonių darbuotojų skaičiaus augimas Lietuvoje ir ES šalyse

Daugelyje šalių, išskyrus Italiją, Liuksemburgą ir Švediją, inovacinėje veikloje moterys buvo mažiau aktyvios nei vyrai. Analizuojant 3 lentelės duomenis matome, kad produkto inovacija buvo pagrindinė ir moterų, ir vyrų inovacinės veiklos kryptis. Daugiausia produkto inovacijų diegė Švedijos ir Slovakijos verslininkai.

Moterų inovacinė veikla daugiausia pasireiškė rinkodaros srityje, aktyviausios buvo Švedijos, Portugalijos ir Slovėnijos moterys.

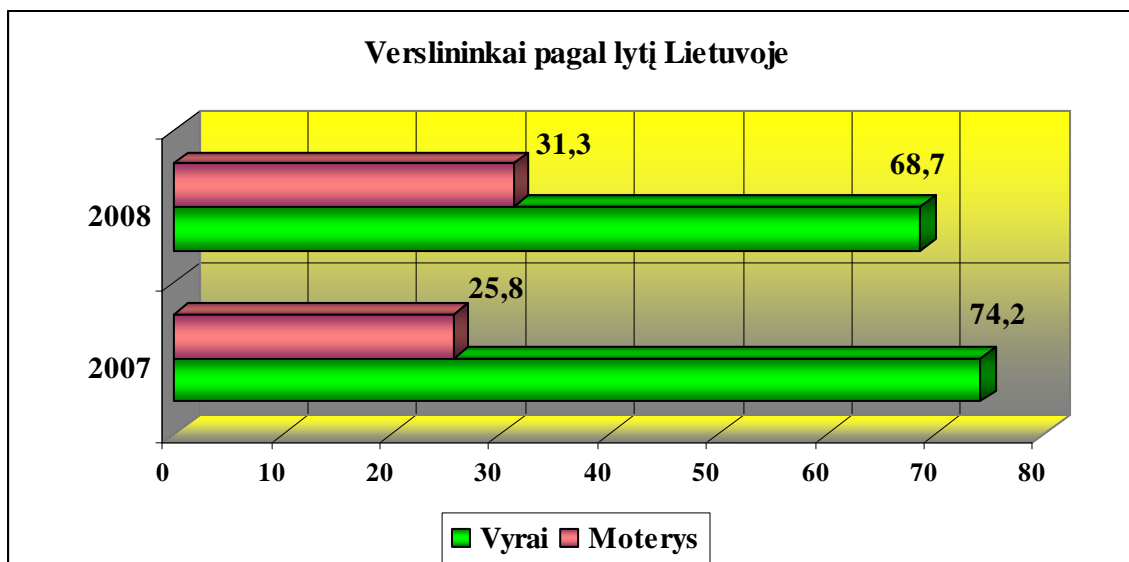
Inovacinės veiklos kryptys pagal verslininkų lytį Lietuvoje ir ES šalyse (Procentais)

		Vidurkis	CZ	DK	EE	IT	LV	LT	LU	AT	PT	SI	SK	SE	BG	RO
Moterys	Produkto inovacija	13,6	17,1	15,6	15,3	11,2	23,9	20,3	23,4	20,9	15,0	24,4	27,5	41,5	8,3	5,9
	Technologinė inovacija	4,1	5,4	7,3	5,7	3,1	10,7	8,5	7,1	3,5	7,4	13,5	11,2	9,3	1,8	2,0
	Organizacinė inovacija	5,2	6,6	3,2	10,7	5,5	9,9	6,4	14,2	5,8	14,2	12,9	8,5	12,3	2,2	2,4
	Rinkodaros inovacija	9,1	12,6	13,0	8,8	6,9	14,5	17,9	18,4	16,7	21,2	20,9	17,4	24,4	7,2	3,3
Vyrai	Produkto inovacija	14,5	20,6	16,5	18,2	8,2	28,0	25,3	26,1	24,2	18,2	31,9	33,7	39,4	10,5	7,1
	Technologinė inovacija	7,8	14,3	9,3	7,2	4,2	13,1	13,6	4,0	6,5	15,2	21,1	22,8	13,7	3,0	3,0
	Organizacinė inovacija	6,5	8,5	4,6	7,9	5,8	9,3	10,6	10,1	7,2	15,3	15,8	12,2	12,5	3,0	2,5
	Rinkodaros inovacija	10,4	18,3	8,7	9,4	5,9	15,7	18,1	14,4	15,7	20,8	20,0	23,1	23,2	6,3	3,8

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. Smulkaus ir vidutinio verslo sėkmės veiksniai . 2008 01 24. [Žiūrėta 2009 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2461>

Pastaruoju metu galima pastebėti, kad veiklos sritys, kuriose dalyvauja moterys, gerokai prasiplėtė. Vis daugiau moterų imasi vyriškų verslų net ir tokiose srityse, kurios išimtinai buvo laikomos vyriškomis, tokiomis kaip statyba ir transportas. Dabar šiose versluose vis daugiau galima pamatyti sėkmingai verslininkaujančių moterų. Lietuva pirmauja moterų verslininkų skaičiumi, tačiau reta jų turi geras apyvartas ir didelį darbuotojų skaičių turinčias įmones. Dauguma užsiima individualia veikla vienkartiniais užsakymams ir pan. Todėl plačiau šiame darbe bus nagrinėjama moterų verslininkų padėtis Lietuvoje.

Lyginant 14 paveiksle pateiktus 2007 m. ir 2008 m. duomenis matome, kad Lietuvoje moterų verslininkų skaičius padidėjo nuo 25,8 proc. 2007 m. iki 31,3 proc. 2008 m..



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

14. pav. Verslininkai pagal lytį Lietuvoje (Procentais)

Iš 4-toje lentelėje pateiktų duomenų matome, kad 8,2 proc. padidėjo moterų verslininkų dalis didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje, 4,7 proc. – nekilnojamojo turto, nuomos ir kito verslo, 3,7 proc. – finansinio tarpininkavimo ir 1,9 proc. – transporto, sandėliavimo ir ryšių veiklose.

4 lentelė

Verslininkų skaičius pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Procentais)

EVRK kodai	Ekonominės veiklos rūšys	Moterys		Vyrai	
		2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
	Iš viso	25,8	31,3	74,2	68,7
D	Apdirbamoji gamyba	18,7	18,9	81,3	81,1
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	-	-	100,0	100,0
F	Statyba	10,3	6,9	89,7	93,1
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	27,3	35,5	72,7	64,5
H	Viešbučiai ir restoranai	60,7	54,0	39,3	46,0
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	17,1	19,0	82,9	81,0
J	Finansinis tarpininkavimas	56,3	60,0	43,8	40,0
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	30,2	35,1	69,8	64,9
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	20,0	60,0	80,0	40,0
	Kitos veiklos	100,0	40,0	-	60,0

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

Atlikus analizę pagal apskritis, iš 5 lentelės duomenų matome, kad Lietuvoje didžiausia dalis moterų verslininkų yra Tauragės apskrityje – 40,6 proc., nors 2008 m. jų dalis šiek tiek sumažėjo, tačiau vis tiek išliko didžiausia – 38,2 proc. Moterų dalies padidėjimas ženkliai matomas

Alytaus apskrityje – net 20,1 proc. O Marijampolės apskrityje pastebimas moterų dalies nedidelis sumažėjimas – 4,3 proc.

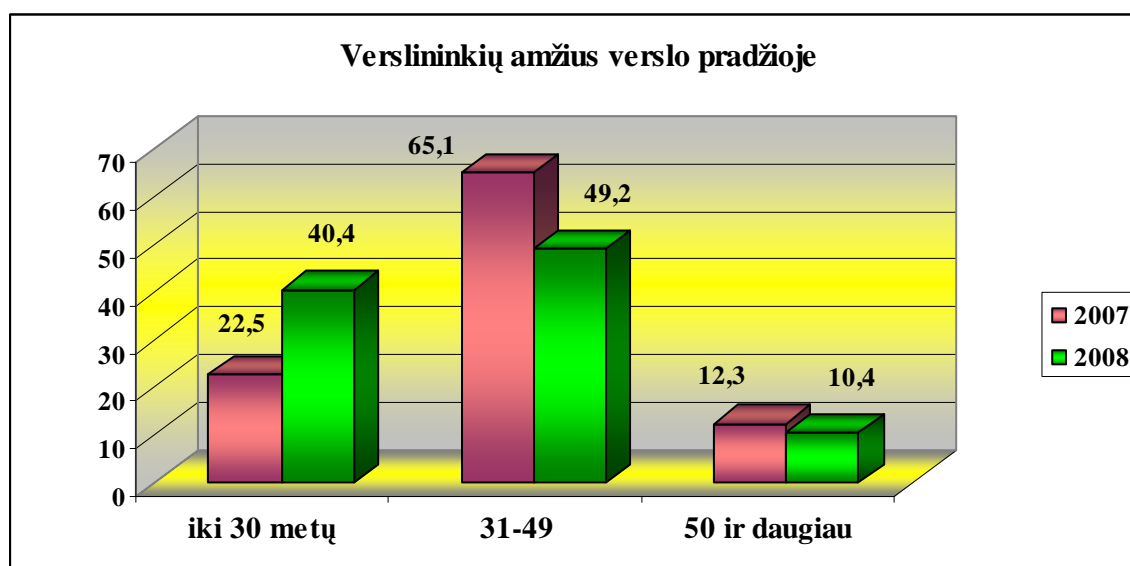
5 lentelė

Verslininkų skaičius pagal apskritis Lietuvoje (Procentais)

Apskritis	Moterys		Vyrai	
	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
Iš viso	25,8	31,3	74,2	68,7
Alytaus	11,9	32,0	88,1	68,0
Kauno	23,8	32,0	76,2	68,0
Klaipėdos	25,8	38,2	74,2	61,8
Marijampolės	26,5	22,2	73,5	77,8
Panevėžio	29,8	27,6	70,2	72,4
Šiaulių	18,2	35,2	81,8	64,8
Tauragės	40,6	38,2	59,4	61,8
Telšių	18,2	34,5	81,8	65,5
Utenos	27,6	18,4	72,4	81,6
Vilniaus	28,5	29,1	71,5	70,9

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpat.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

Analizuojant 15 paveiksle pateiktus duomenis matome, kad didžioji moterų verslininkų dalis yra vidutinio amžiaus, t.y. nuo 31 m. iki 49 m. Šioje amžiaus grupėje 2007 m. buvo 66,1 proc. visų verslininkų, o 2008 m. jų dalis šiek tiek sumažėjo, tačiau vistiek išliko didžiausia ir sudarė 49,2 proc. 2008 m. gerokai didėjo jaunų verslininkų, kurių amžius iki 30 m., skaičius – 17,9 proc., t. y. jei šiai amžiaus grupei 2007 m. priklausė 22,5 proc., tai 2008 m. jų dalis išaugo iki 40,4 proc.



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpat.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

15 pav. Lietuvos verslininkų amžius verslo pradžioje (Procentais)

Analizuojant 6 lentelės duomenis išryškėja svarbi tendencija - 2008 m. *vyresnio amžiaus verslininkų dalis mažėja, o jaunesnio amžiaus verslininkų dalis didėja*. Šią tendenciją galima pastebėti daugelyje veiklų, o ypač nekilnojamojo turto, nuomos ir kito verslo veikloje, kur jaunų, iki 30 metų verslininkų dalis padidėjo net 23,4 proc. Kai tuo tarpu, finansinio tarpininkavimo veikloje jaunų verslininkų dalis 2008 m. sumažėjo net 11,8 proc.

6 lentelė

Verslininkų amžius, verslo pradžioje pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Procentais)

EVRK kodai	Ekonominės veiklos rūšys	Iki 30 metų		31–49		50 ir daugiau	
		2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
	Iš viso	22,5	40,4	65,1	49,2	12,3	10,4
D	Apdirbamoji gamyba	21,0	42,7	65,4	46,2	13,6	11,2
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	-	-	100,0	33,3	-	66,7
F	Statyba	18,6	28,4	63,9	62,7	17,5	8,8
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	21,3	38,0	66,5	51,7	12,2	10,3
H	Viešbučiai ir restoranai	14,8	36,5	80,3	52,4	4,9	11,1
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	28,2	47,6	60,7	44,8	11,1	7,6
J	Finansinis tarpininkavimas	43,8	32,0	43,8	56,0	12,5	12,0
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	26,8	50,2	61,5	39,0	11,7	10,7
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	-	40,0	100,0	40,0	-	20,0
	Kitos veiklos	50,0	20,0	-	60,0	50,0	20,0

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

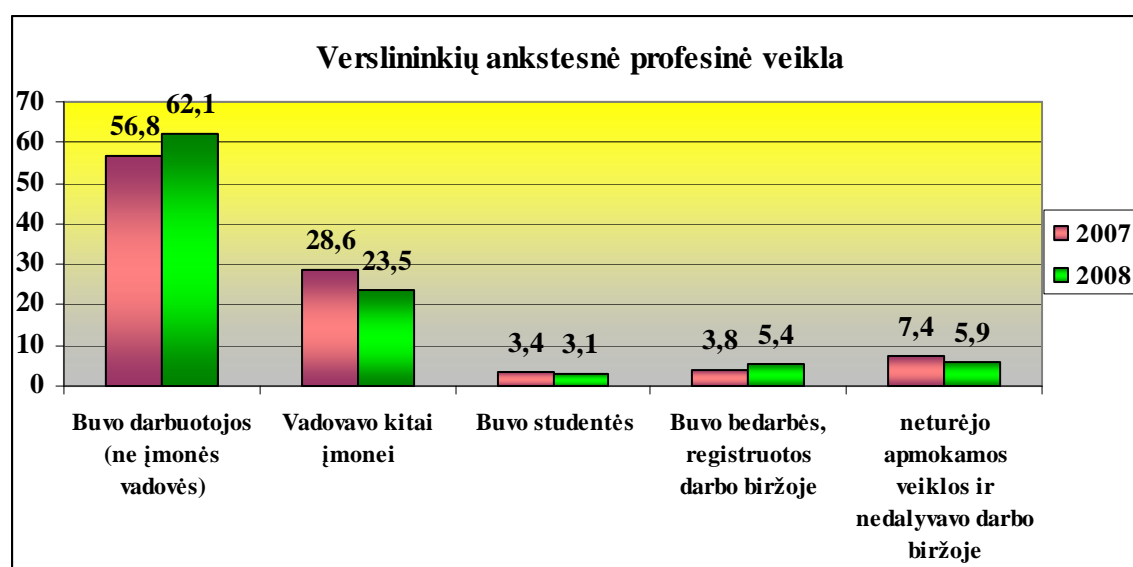
Analizuojant verslininkų amžių pagal apskritis matome, kad jaunų verslininkų skaičius padidėjo Marijampolės (32,5 proc.), Utenos (30,2 proc.) ir Telšių (28,2 proc.) apskrityse. Duomenys pateikti 7 lentelėje.

Verslininkų amžius, verslo pradžioje pagal apskritis Lietuvoje (Procentais)

Apskritis	Iki 30 metų		31–49		50 ir daugiau	
	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
Iš viso	22,5	40,4	65,1	49,2	12,3	10,4
Alytaus	23,8	38,0	66,7	54,0	9,5	8,0
Kauno	22,2	36,0	67,6	51,3	10,3	12,7
Klaipėdos	20,0	43,1	67,1	48,6	12,9	8,3
Marijampolės	14,7	47,2	67,6	47,2	17,6	5,6
Panevėžio	22,6	31,6	64,3	60,5	13,1	7,9
Šiaulių	25,0	27,3	58,0	61,4	17,0	11,4
Tauragės	18,8	29,4	65,6	67,6	15,6	2,9
Telšių	13,6	41,8	68,2	43,6	18,2	14,5
Utenos	17,2	47,4	62,1	42,1	20,7	10,5
Vilniaus	25,3	46,6	64,5	42,3	10,2	11,1

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

Atliekant verslininkų profesinės veiklos, prieš steigiant įmonę, analizę (16 paveikslas) matome, kad tiek 2007 m., tiek 2008 m. didžioji dalis verslininkų buvo įgiję vadybinių įgūdžių, tačiau įmonėms nevadovavo (nebuvo įmonės vadovai) – atitinkamai 56,8 proc. ir 62,1 proc., o 28,3 proc. 2007 m. ir 23,5 proc. 2008 m. verslininkų turėjo tiesioginės patirties versle – buvo kitų įmonių vadovai. Likusią dalį 3,8 proc. 2007 m. ir 5,9 proc. 2008 m. sudarė asmenys nedalyvavę darbo rinkoje ir neturėję mokamo darbo patirties, buvę bedarbiai, registruoti darbo biržoje - 3,8 proc. 2007 m. ir 5,4 proc. 2008 m. bei buvę studentai - 3,4 proc. 2007 m. ir 3,1 proc. 2008 m.



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

16 pav. Lietuvos verslininkų ankstesnė profesinė veikla (Procentais)

Atliekant 8 lentelės duomenų analizę matome, kad visose veiklose ankstesnėje profesinėje veikloje didžioji dalis verslininkų buvo darbuotojos (dirbė ne įmonės vadovais). Daugiausiai jų buvo komunalinio, socialinio ir asmeninio aptarnavimo veikloje – 80,0 proc. 2007 m. ir 100 proc. 2008 m. Vadovavusių kitoms įmonėms, jau turinčių patirtį verslininkų, daugiausiai buvo apdirbamojoje gamyboje – 33,2 proc. 2007 m. ir 33,6 proc. 2008 m., nekilnojamo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje – 33,5 proc 2007 m., ir 24,4 proc. 2008 m. Kaip matome 2008 m. šioje srityje moterų verslininkų sumažėjo, tačiau gerokai išaugo elektros, dujų ir vandens tiekime – 33,3 proc. 2008 m.. Analizuojant 8 lentelės duomenis, pastebimas pozityvus reiškinys – novatoriškų verslininkų tarpe padidėjo buvusių bedarbių, registruotų darbo biržoje, dalis – nuo 3,8 proc. 2007 m. iki 5,4 proc. 2008. Didžiausią dalį jos sudarė finansinio tarpininkavimo (6,3 proc. 2007 m. ir 18,0 proc. 2008 m.) ir viešbučių bei restoranų (1,6 proc. 2007 m. ir 9,5 proc. 2008 m.) veiklose.

Verslininkų ankstesnė profesinė veikla pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Procentais)

EVR K kodai	Ekonominės veiklos rūšys	Buvo darbuotojas (ne įmonės vadovas)		Vadovavo kitai įmonei		Buvo studentas		Buvo bedarbis, registruotas darbo biržoje		Neturėjo apmo- kamos veiklos ir nedalyvavo darbo rinkoje	
		2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
	Iš viso	56,8	62,1	28,6	23,5	3,4	3,1	3,8	5,4	7,4	5,9
D	Apdirbamoji gamyba	51,9	49,7	33,2	33,6	2,8	4,9	4,7	4,2	7,5	7,7
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	100,0	66,7	-	33,3	-	-	-	-	-	-
F	Statyba	64,9	68,6	26,8	22,5	3,1	1,0	-	5,9	5,2	2,0
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	54,8	62,0	27,8	22,6	2,5	2,1	5,2	6,4	9,7	7,1
H	Viešbučiai ir restoranai	62,3	58,7	24,6	19,0	1,6	6,3	1,6	9,5	9,8	6,3
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	62,4	63,8	23,1	21,9	4,3	5,7	4,3	3,8	6,0	4,8
J	Finansinis tarpininkavimas	68,8	54,0	12,5	12,0	12,5	-	6,3	18,0	-	16,0
K	Nekilnojamas turtas, nuoma ir kita verslo veikla	55,3	68,8	33,5	24,4	5,0	3,4	1,7	1,0	4,5	2,4
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	80,0	100,0	-	-	-	-	20,0	-	-	-
	Kitos veiklos	50,0	60,0	-	20,0	50,0	20,0	-	-	-	-

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

Analizuojant 9 lentelėje pateiktus duomenis išryškėjo efektyvus verslumo skatinimo priemonių funkcionavimas daugelyje apskričių – *vis didesnė dalis moterų verslininkų, neturėjusių apmokamo darbo, ne tik pradėjo savo verslą, bet ir sėkmingai jį tęsia iki šiol*. 2007 m. tokių verslininkų dalis didžiausia buvo Marijampolės (23,5 proc.) ir Šiaulių (23,5 proc), o 2008 m. – Tauragės (11,8 proc.) ir Šiaulių (11,4 proc.) apskrityse. Telšių apskrityje pastebimas didelis buvusių bedarbių, registruotų darbo biržoje, padidėjimas – nuo 6,8 proc. 2007 m. iki 10,9 proc. 2008 m.

Verslininkų ankstesnė profesinė veikla pagal apskritis Lietuvoje (Procentais)

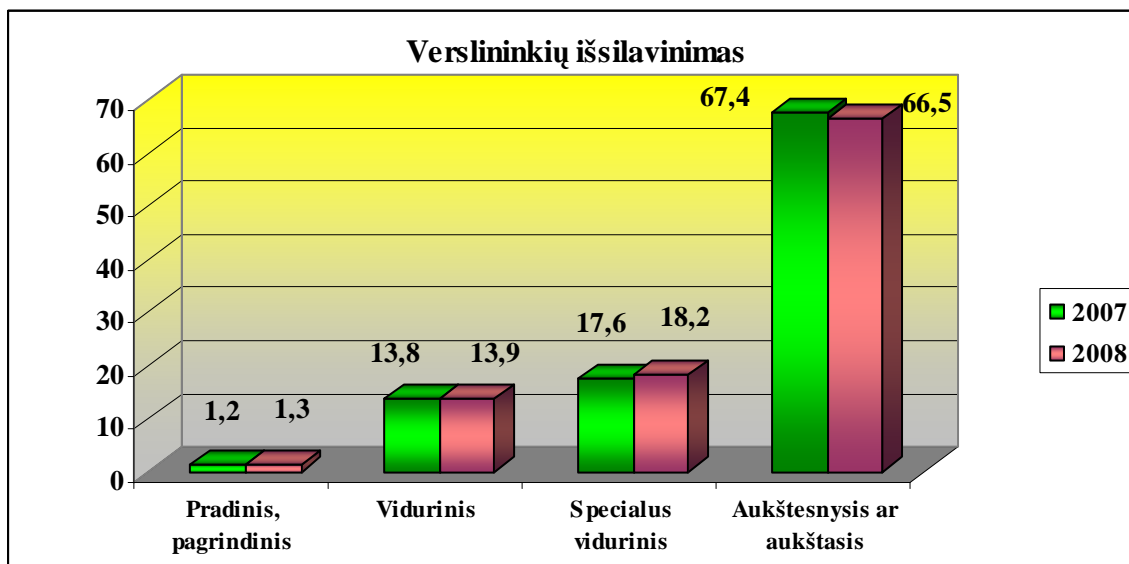
Apskritis	Buvo darbuotojas (ne įmonės vadovas)		Vadovavo kitai įmonei		Buvo studentas		Buvo bedarbis, registruotas darbo biržoje		Neturėjo apmoka- mos veiklos ir nedalyvavo darbo rinkoje	
	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
Iš viso	56,8	62,1	28,6	23,5	3,4	3,1	3,8	5,4	7,4	5,9
Alytaus	47,6	62,0	28,6	16,0	4,8	2,0	11,9	16,0	7,1	4,0
Kauno	57,8	55,3	31,9	28,1	1,1	3,5	4,3	4,8	4,9	8,3
Klaipėdos	52,3	66,7	40,6	20,8	3,2	2,8	0,6	4,9	3,2	4,9
Marijampolės	41,2	66,7	32,4	22,2	-	-	2,9	2,8	23,5	8,3
Panevėžio	59,5	67,1	22,6	21,1	3,6	1,3	7,1	6,6	7,1	3,9
Šiaulių	54,5	63,6	20,5	15,9	3,4	3,4	3,4	5,7	18,2	11,4
Tauragės	62,5	79,4	21,9	5,9	3,1	-	6,3	2,9	6,3	11,8
Telšių	54,5	56,4	29,5	27,3	2,3	1,8	6,8	10,9	6,8	3,6
Utenos	72,4	65,8	13,8	21,1	-	5,3	6,9	5,3	6,9	2,6
Vilniaus	59,1	61,5	26,6	26,4	5,0	4,0	2,7	4,0	6,7	4,0

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpts.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

Sėkmė versle priklauso ne tik nuo įgytos patirties buvusioje darbovietėje, bet ir nuo išsilavinimo lygio. Norint tapti verslininku antrepreneriu tai ypač svarbu.

Matome, kad 2007 m. ir 2008 m., duomenys pateikti 17 paveiksle, daugiau nei 60 proc. verslininkų turėjo aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą.

Tačiau, 13,9 proc. verslininkų, turinčių vidurinį išsilavinimą, verslo sėkmei didesnės reikšmės turėjo verslininkų antreprenerių asmeninės savybės, nes net neturėdamos aukštojo išsilavinimo ir, kai kurios iš jų anksčiau buvusios bedarbėmis, įsteigė nuosavą verslą ir gana sėkmingai jam vadovauja. Gal būt jų dalis tarp sėkmingų verslininkų yra labai nedidelė, tačiau jų gebėjimas gerai orientuotis įvairiose situacijose, intuicija, komunikabilumas, imlumas informacijai, ir didelis atkaklumas yra jų verslo sėkmės garantas. Visas šias išvardintas savybes drąsiai galima priskirti verslumui.



Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

17 pav. Verslininkų išsilavinimas Lietuvoje

Kaip rodo 10 lentelėje pateikti duomenys, aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą buvo įgiję visų ekonominių veiklų dauguma verslininkų. Nekilnojamojo turto, nuomos ir kito verslo veikloje (83,2 proc. 2007 m. ir 82,4 proc 2008 m.) verslininkės turėjo aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą bei statyboje - 75,3 proc. 2007 m. ir 76,5 proc. 2008 m. O iš turinčiųjų pradinį, pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą daugiau verslininkų dalyvavo transporto, sandėliavimo ir ryšių veiklose - 2008 m 3,8 proc. ir 18,1 proc.

Verslininkų išsilavinimas pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (Procentais)

EVRK kodai	Ekonominės veiklos rūšys	Pradinis, pagrindinis		Vidurinis		Specialus vidurinis ar povidurinis		Aukštesnysis ar aukštasis	
		2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
	Iš viso	1,2	1,3	13,8	13,9	17,6	18,2	67,4	66,5
D	Apdirbamoji gamyba	1,4	0,7	19,2	14,0	18,7	20,3	60,7	65,0
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	-	-	-	-	50,0	33,3	50,0	66,7
F	Statyba	-	2,0	7,2	10,8	17,5	10,8	75,3	76,5
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	1,2	1,4	13,6	15,9	18,1	21,9	67,0	60,8
H	Viešbučiai ir restoranai	-	1,6	18,0	19,0	31,1	20,6	50,8	58,7
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	0,9	3,8	14,5	18,1	28,2	22,9	56,4	55,2
J	Finansinis tarpininkavimas	-	-	12,5	16,0	-	18,0	87,5	66,0
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	2,2	0,5	9,5	7,3	5,0	9,8	83,2	82,4
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	-	-	20,0	20,0	20,0	20,0	60,0	60,0
	Kitos veiklos	-	-	-	-	-	-	100,0	100,0

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpts.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

Atliekant analizę pagal apskritis matome, kad aukštesnįjį bei aukštąjį išsilavinimą daugiau verslininkų turi didžiausių šalies miestų apskrityse, o ypač Vilniaus ir Kauno. Mažesnėse apskrityse, o ypač Marijampolės, turinčių pradinį, pagrindinį ir vidurinį išsilavinimus sudarė gana nemaža dalis verslininkų. Marijampolėje 2008 m. tokių buvo 5,6 proc. (Duomenys pateikti 11 lentelėje).

Verslininkų išsilavinimas pagal apskritis Lietuvoje (Procentais)

Apskritis	Pradinis, pagrindinis		Vidurinis		Specialus vidurinis ar povidurinis		Aukštesnysis ar aukštasis	
	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.
Iš viso	1,2	1,3	13,8	13,9	17,6	18,2	67,4	66,5
Alytaus	-	4,0	11,9	12,0	23,8	22,0	64,3	62,0
Kauno	-	0,9	13,5	12,3	14,1	14,5	72,4	72,4
Klaipėdos	-	1,4	16,1	16,0	15,5	27,8	68,4	54,9
Marijampolės	-	5,6	20,6	11,1	23,5	16,7	55,9	66,7
Panevėžio	2,4	-	15,5	13,2	22,6	26,3	59,5	60,5
Šiaulių	3,4	3,4	20,5	19,3	29,5	21,6	46,6	55,7
Tauragės	-	-	15,6	20,6	21,9	26,5	62,5	52,9
Telšių	4,5	-	11,4	12,7	36,4	30,9	47,7	56,4
Utenos	3,4	2,6	17,2	18,4	24,1	23,7	55,2	55,3
Vilniaus	1,2	0,8	10,7	12,7	12,4	10,8	75,7	75,7

Šaltinis: Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf

3.6. Moterų verslumo skatinimas – nacionalinis prioritetas

Moterų verslumo skatinimas yra galimybė valstybei labai pigiai užtikrinti papildomų darbo vietų kūrimą. Pastaruosius kelerius metus moterų verslumo skatinimas yra vienas iš svarbesnių Lietuvos nacionalinių programų prioritetų. Įvairios moterų verslumą skatinančios priemonės numatytos Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programoje, Europos Sąjungos remiamoje Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų 2007-20013 metais programoje, Smulkaus ir vidutinio verslo iki 2008 metų strateginėse kryptyse. Pasibaigus šioms programoms, moterų verslumo skatinimo priemonės bus įtrauktos ir į naujo laikotarpio strateginius dokumentus. Ūkio ministerija koordinuoja keletą priemonių, kurios ne tik skatina moteris imtis verslo, bet ir suteikia vertingų žinių bei patirties kaip verslą plėtoti. Smulkųjų ir vidutinį verslą valdančios moterys gali pasinaudoti verslo informacijos centrų bei verslo inkubatorių teikiamomis paslaugomis ir keliais finansiniais instrumentais – mikrokreditavimo sistema bei garantijų institucijos „INVEGA“ paslaugomis. Lietuvos regionuose yra įsteigti 42 verslo informacijos centrai (VIC) ir 6 verslo inkubatoriai (VI). Šiose įstaigose nuolat vyksta seminarai bei mokymai esamiems ir būsimiems verslininkams. Be to, kasmet VIC vyksta informacinės dienos verslininkėms bei norinčioms verslą pradėti moterims.

2001 m. įsteigta garantijų institucija „INVEGA“, teikianti garantiją kredito įstaigoms už mikrokreditus, už paskolas verslui pradėti, už paskolas verslo plėtrai bei už paskolas ES struktūrinių fondų projektams finansuoti. Šiomis paslaugomis gali pasinaudoti smulkios ir vidutinės įmonės.

Nuo 2006 m. Lietuvoje pradėjo veikti mikrokreditavimo sistema, kuria iki 2008 m. pradžios jau pasinaudojo 453 įmonės. Taip pat Ūkio ministerijas remia įvairias iniciatyvas, kurios skatina

verslininkes bendradarbiauti ir dalintis sukaupta patirtimi. Naujienlaiškyje pristatomi du šiuo metu įgyvendinami projektai, kuriantys virtualius verslininkių bendradarbiavimo tinklus ir klubus.

Kai kuriose Europos valstybėse gerų rezultatų davė palyginti nauja iniciatyva – moterų savipagalbos tinklai, kai labiau patyrusios verslininkės globoja pradedančiąsias, dalijasi savo patirtimi, informacija, padeda išanalizuoti nesėkmės priežastis ir jų „gydymo“ būdus. Mažiausia efektyvi yra leidyba. Spausdintinę informaciją sėkmingai keičia patogesnė ir lengviau prieinama elektroninė jos forma. Žinoma, visada svarbus išliks gyvas bendravimas, seminarai, mokymai.

Moterų informacijos centro projektas „Darom verslą“ išrinktas vienu sėkmingiausių moterų verslumo skatinimo pavyzdžių Lietuvoje ir pateko tarp geriausių tokio pobūdžio Europos regiono projektų. Jo vadovė Moterų informacijos centro specialistė Dovilė Rūkaitė teigia, kad geram projektui esminiai du dalykai: idėja bei komanda, kuri ne tik gebėtų idėją kokybiškai įgyvendinti, bet ir efektyviai administruotų visą projektą. Rugsėjį pasibaigusio projekto vertė siekė daugiau nei pusę milijono litų. Lėšos gautos iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų.

Beveik pusantrų metų trukusio projekto tikslai buvo dvejopi. Viena projekto dalis buvo skirta padrašinti Vilniaus, Utenos ir Klaipėdos regionų moteris pradėti savo verslą, o antroji – paskatinti verslininkes plėtoti jau turimą verslą, siekti aukštesnių postų. Šiems tikslams pasiekti buvo pasitelktos kelios priemonės: mokymai, specializuotas leidinys, virtualus moterų verslininkių klubas, informavimas per žiniasklaidos priemones. Kartu sukurta dalijimosi gerąja patirtimi elektroninė sistema – forumas. Projekto mokymuose dalyvavo 142 pradedančiosios ir jau patyrusios verslininkės. Moterys, svarstančios galimybę pradėti savo verslą, gavo esminių žinių apie verslo procesus, finansų valdymą, pardavimą ir rinkodarą. Labiau patyrusios verslininkės turėjo progą kelių dienų seminaruose gilinti savo finansų, verslo teisės, šiuolaikinės vadybos ir kitas žinias. Anot projekto vadovės D. Rūkaitės į moterų verslininkių mokymus, buvo įvestas naujas dalykas tai seminarai apie ryšius su visuomene, elektroninę komunikaciją. Ši iniciatyva buvo itin vykusiai, nes dalis seminaruose dalyvavusių verslininkių sukūrė savo tinklalapius ir verslą vykdo elektroninėje erdvėje. Pasak specialistės, dar viena sėkmingai įdiegta naujovė – projekto tinklalapyje suburtas virtualus moterų verslininkių savipagalbos klubas, kuriame moterys ne tik dalijasi verslo patirtimi, bet ir ieško partnerių, investuotojų.

Analizuojant pasaulio praktiką daugelis pasaulio šalių šią problemą bando spręsti savaip.

- Austrijoje įgyvendinama pagalbos moterims verslininkėms programa, kurios svarbiausias tikslas – padėti mažoms įmonėms rasti laikiną kvalifikuotą darbuotoją. Pavyzdžiui, moteris kurį laiką negali dirbti dėl motinystės ar kitų priežasčių, todėl tuo metu ją pakeičia laikinas darbuotojas. Per metus gaunama apie 500 prašymų rasti laikiną darbuotoją.

- Bulgarijoje nuo pat 1991 m. Renkama metų verslininkė. Šis įvykis susilaukia didelio visuomenės ir žiniasklaidos dėmesio. Rinkimus globoja pirmoji šalies ponija, o atrankos komisiją sudaro žinomi visuomenės veikėjai.

- Suomijoje šiuo metu įgyvendinamas projektas, padedantis moterims įsitvirtinti transporto ir logistikos versle. Mokymų metu stiprinamas moterų pasitikėjimas savimi ir praktiniai įgūdžiai.

- Portugalijoje vyksta smulkiajam ir vidutiniam verslui skirtos idėjų ir verslo mugės. Šiuose renginiuose susitinka inovatyvių verslo idėjų turintys vadybininkai ar vadovai ir investuoti pasiryžę verslininkai (partneriai). 2007 m. 26 moterys dalyvavo mugėse – 9 moterys siūlė savo idėjas ir 17 moterų norėjo tapti projektų partnerėmis.

- Švedijoje 2007 m. pradėta programa, kurios metu verslo ambasadorėmis tampa moterys verslininkės iš visos šalies. Verslo ambasadorės keturis kartus per metus vyksta į susitikimus vietos mokyklose, bendruomenėse ar organizacijose. Verslininkės dalijasi savo patirtimi ir siekia įkvėpti jaunas merginas bei moteris imtis verslo. moterys dalyvavo mugėse – 9 moterys siūlė savo idėjas ir 17 moterų norėjo tapti projektų partnerėmis.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, kad reikia keisti istoriškai susiklosčiusias kultūrinės normas, tradicinį darbo pasidalijimą ir lyčių vaidmenų stereotipus. Tokių giliai įsišaknijusių kultūrinių normų, požiūrių ir stereotipų palaikymas, multiplikavimas yra bene svarbiausias veiksnys, stabdantis moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje.

Moterys verslininkės susiduria su problemomis, būdingomis visiems verslininkams. Tačiau be viso to jos dar turi nugalėti sunkumus, susijusius su tuo, kad joms tenka nešti papildomą diskriminacijos našta. Būtina siekti, kad ateityje verslas taptų lankstus, kuriame būtų mažiau hierarchijos.

Moterų verslumo skatinimas yra galimybė valstybei labai pigiai užtikrinti papildomų darbo vietų kūrimą. **Verslumo ugdymą galima laikyti jėga**, nuo kurios priklauso asmens gebėjimas daryti įtaką kolektyviniams tikslams ir socialiniams pokyčiams. Europa privalo visapusiškai pasinaudoti darbuotojų ir piliečių kūrybingumu, skatindama kultūrą, kuri padės jai tapti socialia ir konkurencinga. **Verslumo dvasia didins** piliečių dalyvavimą visuomenės gyvenime

4. TYRIMAS : „MOTERŲ VERSLUMO REALIZAVIMO GALIMYBĖS IR JO SKATINIMAS LIETUVOJE“

4.1. Tyrimo metodika (bendroji charakteristika)

Tyrimo tikslas. Tyrimo tikslas – išsiaiškinti moterų verslumo realizavimo galimybes ir jų skatinimą Lietuvoje. Gauti tyrimo rezultatai leis išsiaiškinti kokios priežastys lemia moterų pasirinkimą imtis nuosavo verslo, susipažinti su kokiomis problemomis susiduriama steigiant verslą, nustatyti su kokiomis verslumo realizavimo ir jų skatinimo problemomis susiduria Lietuvos moterys.

Tyrimo metodų charakteristika. Tyrimas bus atliktas taikant apklausos internetu, bei tiesioginio interviu metodus. Tyrimas kiekybinis, struktūruotas, nes informacija bus renkama pateikiant klausimyną su konkrečiais iš anksto sudarytais klausimais. (1 Priedas).

Klausimyno sudarymas. Siekiant atskleisti moterų verslininkių verslumo skatinimo bei ugdymo ypatumus buvo sudaryta anketa (29 klausimai). Klausimynas buvo sudarytas, remiantis teorinės bei analitinės dalies analize ir sinteze (1 Priedas). Siekiant iširti moterų verslumo skatinimą Lietuvoje buvo atžvelgta į Europos Komisijos parengtą „Žaliąją knygą“ (Žinių ekonomikos forumas. Žalioji knyga), Lisabonos strategiją bei kitų teorinėje dalyje paminėtų autorių metodines bei metodologines rekomendacijas. Klausimynas buvo suskirstytas į keturias grupes:

- 1) klausimai apie respondentą (1-4 kl.);
- 2) klausimai apie įmonę (5-8 kl.);
- 3) klausimai apie verslo pradžią, apie verslo vystymą (9-20 kl.);
- 4) klausimai apie verslumą (21-29 kl.).

Remiantis išvardintomis anketos klausimyno grupėmis, klausimais siekta atskleisti šiuos tiriamo reiškinių aspektus:

a) Klausimai apie respondentą. Šis aspektas apima keturis klausimus (1-4), kuriais siekta išsiaiškinti respondenčių amžių, išsilavinimą, specialybę bei dabartines pareigas įmonėje;

b) Klausimai apie įmonę (5-8 kl.). Šiais klausimais siekta išsiaiškinti kokioje verslo srityje veikia įmonė, kiek šiuo metu įmonėje dirba nuolatinių darbuotojų, kuriais metais įmonė pradėjo veiklą, ar planuojama įmonės plėtra;

c) Klausimai apie verslo pradžią, apie verslo vystymą (9-20 kl.). Šis aspektas apima dvylika klausimų, kuriais siekiama išsiaiškinti kas paskatino respondentes imtis nuosavo verslo, nustatyti sunkumus, kurie įtakojo verslo pradžią, išsiaiškinti kurių verslą remiančių organizacijų pagalba buvo pasinaudota verslo pradžioje. Taip pat siekta sužinoti respondenčių nuomonę apie

pridėtinės vertės kūrimą. Siekiama nustatyti ar respondentės kurdamos ir vystydamos verslą patyrė diskriminaciją dėl lyties arba amžiaus.

d) Klausimai apie verslumą (21-29 kl.). Sudarant klausimyną remtasi nuostata, kad moterų užimtumas labai svarbus faktorius, užtikrinantis jų ekonominį savarankiškumą, o tuo pačiu ir mažesnę moterų bei vyrų nelygybę visuomenėje. Kadangi, būtent verslumas ir yra tas variklis, kuris vairuoja daugelio šalių ekonomiką, moteris reikia paskatinti ugdyti verslumą. Todėl norint šioje srityje pasiekti pažangą, reikia išaiškinti pagrindines moterų verslo problemas, jo plėtojimo kliūtis ir sunkumus. Tad apklausiant respondentes norėta išaiškinti ar respondentės žino, kas tai yra verslumas, kokios verslumo skatinimo formos taikomos Lietuvoje. Su kokių verslumo skatinančių organizacijų veikla respondentėms teko susidurti bei naudotis jų paslaugomis. Taip pat bandoma išaiškinti respondenčių nuomonę, kokiais būdais, galima skatinti bei ugdyti verslumą Lietuvoje.

Tyrimo populiacija. Lietuvos moterų verslininkės.

Tyrimo imtis. Remiantis statistikos departamento duomenimis buvo nustatyta, kad 2009 sausio 1 d. Lietuvoje veikė 63187 SVV įmonės. SVV buvo pasirinktos todėl, kad Lietuvoje moterų daugeliu atveju užsiima smulkiu ir vidutiniu verslu. Moterų verslininkės SVV sudaro 31,3 proc. tuomet moterų verslininkių skaičius 2009 m. sausio 1 d. sudarė 19778 SVV įmonių. Imtį paskaičiuojame pagal formulę (Kardelis, K., 2002, p.115):

$$n = \frac{z^2 * s^2}{\Delta^2}, \quad z - \text{koeficientas}$$

Tarkime, kad patikimumas 99%, tuomet $z = 2,6$

$$S = \sqrt{\% * (100 - \%)}$$

$$S = \sqrt{31,3\% * (100 - 31,3\%)} = 46,37$$

Δ - tikslumas, imame 10%,

$$\text{Tuomet } N = \frac{2,6^2 * 46,37^2}{10^2} = 145$$

Remiantis šiais faktais buvo nustatyta tyrimo imtis $N = 145$ SVV įmonės

Tiriamųjų atranka. Respondentės buvo atrinktos naudojant kvotinę atranką, atsižvelgiant į Lietuvos įmonių pasiskirstymą pagal apskritis bei darbuotojų skaičių. Pasirinktoje įmonėje buvo apklausama vadovė arba savininkė.

Tyrimo eiga. Buvo išplatinta 200 anketų, iš kurių 135 sugrįžo. Dar 10 respondenčių buvo apklausta telefonu arba tiesioginio interviu metodu. Pateikiant anketas respondentėms, buvo pristatytas tyrimo tikslas motyvuojant sąžiningai ir kruopščiai atsakyti į pateiktus klausimus. Taip pat buvo informuota apie konfidencialumo ir anonimiškumo išlaikymą. Apklausa buvo vykdoma nuo 2009-03-02 iki 2009-04-20.

Vykdam anketinę apklausą pastebėta, jog anketos klausimai respondentėms gerai suprantami, tačiau kai kurios respondentės nenorėjo nurodyti savo amžiaus.

Apklausa raštu, kaip ir daugelis kitų tyrimo metodų, turėjo ir privalumų, ir trūkumų. Reikėtų išskirti šiuos anketinės apklausos raštu *privalumus*:

1) taikant šį metodą yra apklausiamas didesnis respondentų skaičius, bei surenkama daugiau kiekybinės informacijos;

2) Persiunčiant klausimyną elektroniniu būdu kiekvienas respondentas gali pasirinkti sau patogų laiką klausimyno užpildymui;

3) Respondentai kalusimyno pildymo metu gali jaustis saugiai, niekeno nestebimi, drąsiai reikšti kylančias emocijas.

Trūkumai:

1) Duomenų rinkimas anketinės apklausos metodu neužtikrina 100 proc. anketų grįžtamumo;

2) Stebimas daugelio respondentų išankstinis nusistatymas apklausos raštu atžvilgiu.

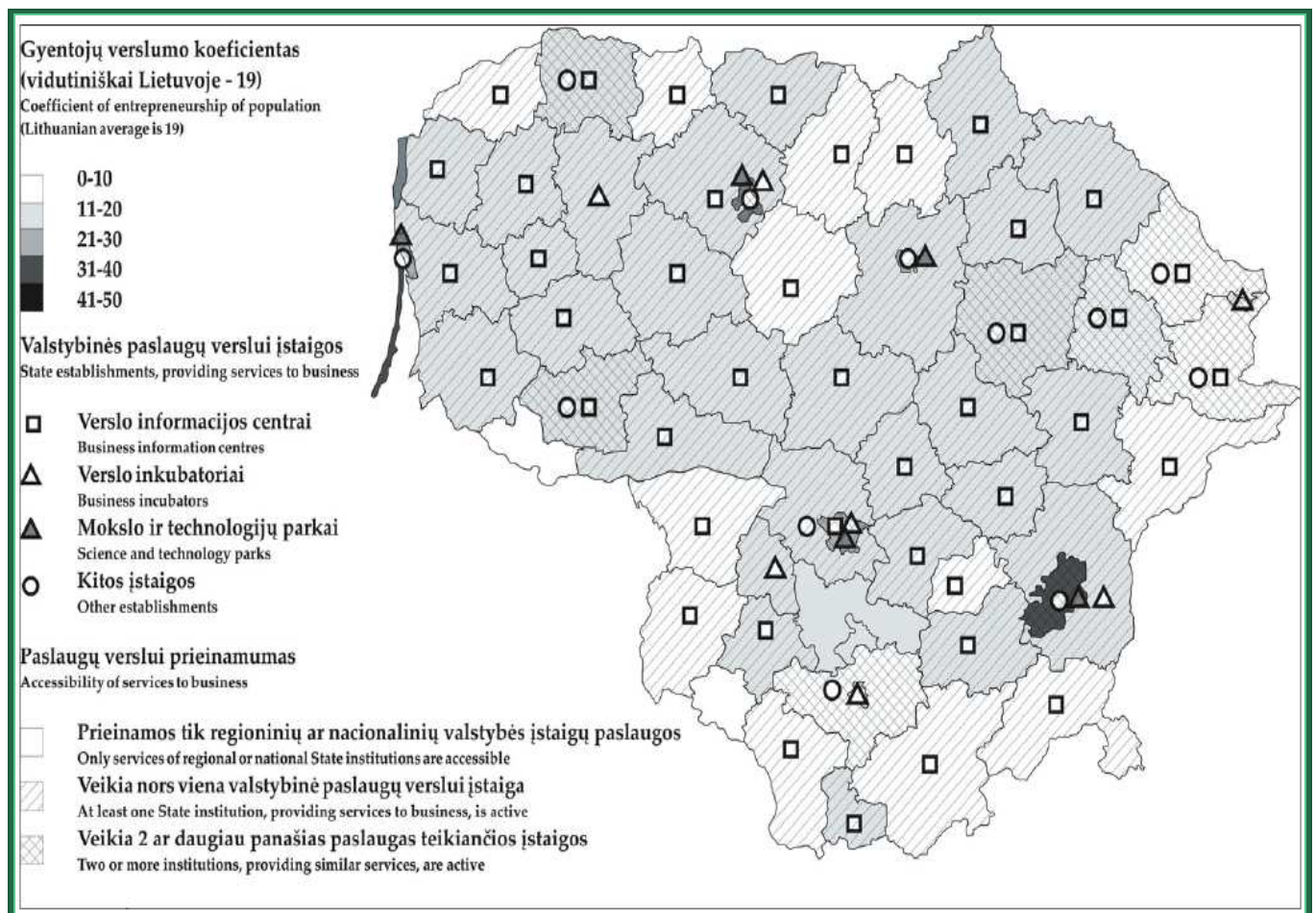
Apklausiant respondentus tiesioginio interviu bei telefoninio pokalbio metodu užtikrinamas 100 proc. klausimų atsakymas, tačiau užima daugiau laiko.

4.2. Tyrimo rezultatų analizė

Šiame darbo skyriuje pateikiama atlikto tyrimo „Moterų verslumo skatinimas Lietuvoje“ duomenų analizė. Atlikto tyrimo tikslas paskatinti Lietuvos moteris ugdyti verslumą, kuris suteiks joms žinių kelyje į ekonominį savarankiškumą.

Tyrimo rezultatai atskleidžia moterų verslininkių padėtį dabartinėje Lietuvoje. Verslininkėms verslumo ugdymui paramos įstaigų tinklas Lietuvoje yra gana nemažas. Iš 60 Lietuvoje esančių savivaldybių net 49 įkurti verslo inkubatoriai, taip pat šiose savivaldybėse kartu su verslo inkubatoriais veikia ir kitos valstybės finansuojamos institucijos, kurios teikia verslininkėms paramą lengvatinėmis sąlygomis. Detali šių įstaigų struktūra pateikta 18 pav. Iš pateiktos schemos matome, kad verslumo ugdymo paslaugas teikiančių institucijų nėra įsikūrusių tik mažose Lietuvos savivaldybėse: Birštono, Prienų, Trakų, Kalvarijos, Pagėgių, Neringos. Didžiosiose Lietuvos miestose, išskyrus Klaipėdą ir Panevėžį yra įkurti verslo inkubatoriai. Kaip matyti iš 18 paveikslo jie įsikūrę Vilniuje, Kaune, Šiauliuose, Alytuje ir Telšiuose. Taigi, galima teigti, kad verslumui ugdyti įstaigų Lietuvoje yra pakankama, tačiau ar jis yra efektyvus parodys atliktas tyrimas „Moterų verslumo skatinimas Lietuvoje“.

Šių valstybės įkurtų verslumo ugdymo ir verslo paramos įstaigų funkcijas galima įvardinti kaip verslumo ugdymą, verslo aplinkos gerinimą, pagalbą kuriant įmonę, jos palaikymą bei plėtrą.



Šaltinis: Smaguruskienė, Ligita. Geologijos ir geografijos institutas. Teritorinė institucinė verslo skatinimo sistema Lietuvoje, *Annales Geographicae* 41(1-2) t., 2008. [Interaktyvus]. Žiūrėta: 2009 m. balandžio 10 d. Prieiga per internetą: <http://www.geo.lt/geo/uploads/media/90-102.pdf>

18 pav. Lietuvos gyventojų verslumo lygis ir paslaugų verslumui skatinti prieinamumas

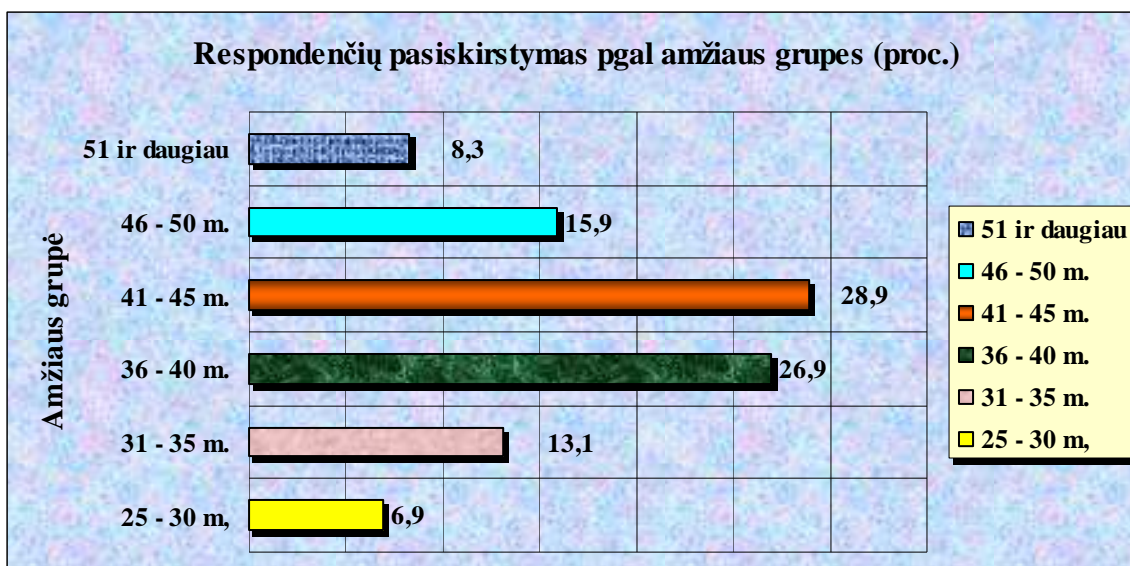
Tačiau įvertinti verslumą yra labai sunku, nes verslumas yra asmens savybė ar būdo bruožas, o ne ekonominis rodiklis.

Lietuvoje nėra patvirtintos metodikos, kuri leistų įvertinti verslumo ugdymo įstaigų efektą verslumui skatinti, verslui kurti ir jį plėtoti, steigti kokybiškas darbo vietas ir jas išlaikyti.

Klausimai apie respondentą. Tiriamųjų Lietuvos verslininkių amžius gana įvairus, nuo 25 iki 55 metų. Didžiąją dalį sudarė 36 - 50 amžiaus grupės verslininkės. Dauguma vyresnio amžiaus respondentėlių verslą pradėjo atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje, prasidėjus naujų įmonių kūrimosi bangai.

Analizuojant anketos duomenis iš 19-tame paveiksle pateiktų duomenų matome, kad iš 145 tiriamųjų verslininkių didžiausią dalį (28,9 proc.) sudarė 41 – 45 metų amžiaus grupės respondentės, kita nemaža grupė (26,9 proc.) 36 – 40 amžiaus grupės respondentės, (15,9 proc.) 46 – 50 amžiaus grupės respondentės, (13,1 proc.) 31 – 35 amžiaus grupė ir dvi pačios mažiausios

grupės tai (8,3 proc.) 51 ir daugiau metų bei (6,9 proc.) 25 – 30 metų amžiaus grupės respondentės.



Šaltinis: Sukurta autoriaus

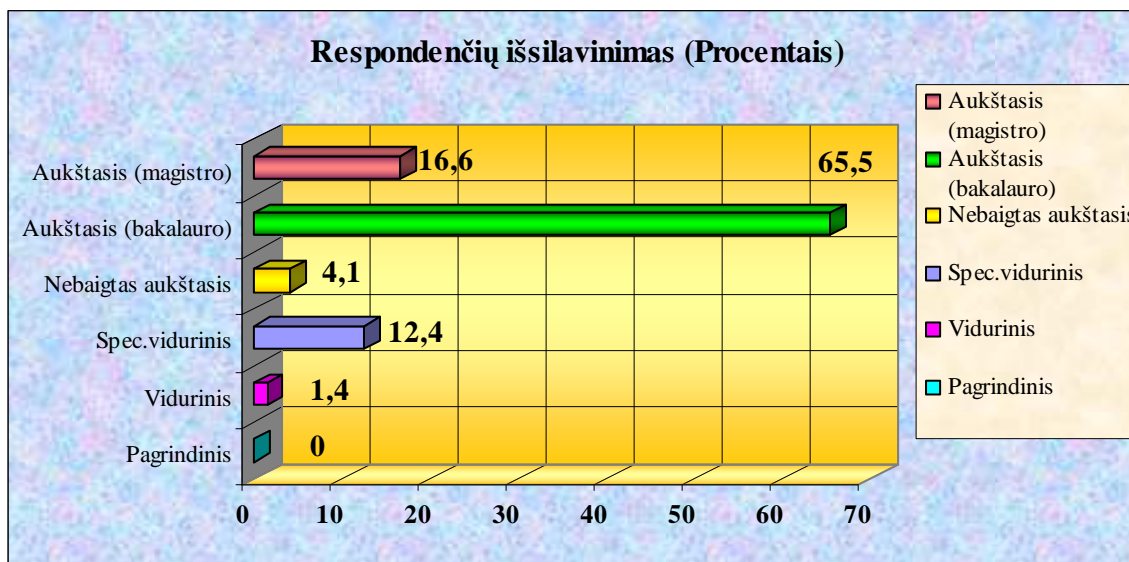
19 pav. Respondenčių amžius pagal amžiaus grupes Lietuvoje (Procentais)

Verslininkų išsilavinimas yra labai svarbus verslumo ugdymui. Aukštesnis išsilavinimas suteikia žinių, kaip tradicinius dalykus atlikti kokybiškiau ir efektyviau, leidžia maksimaliai išnaudoti savo ir darbuotojų kompetenciją, įgūdžius ir žinias. Turinčios aukštesnį išsilavinimą verslininkės būna lankstesnės, emociškai stipresnės kritinėse situacijose.

Didžioji dalis respondentų savo verslui pradėjo vadovauti pasiklaudamos šeimos ir draugų patirtimi, intuicija. Vėliau jau vadovaudamos savo verslui siekė įgyti aukštesnį išsilavinimą.

Net 75,8 proc. respondentų nuosavas verslas yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. o 8,1 proc. 25 – 30 metų amžiaus grupės atstovių, turinčių aukštąjį išsilavinimą sugebėjo vadovauti savo įmonei ir dar atlikti samdomo darbuotojo pareigas kitoje įmonėje.

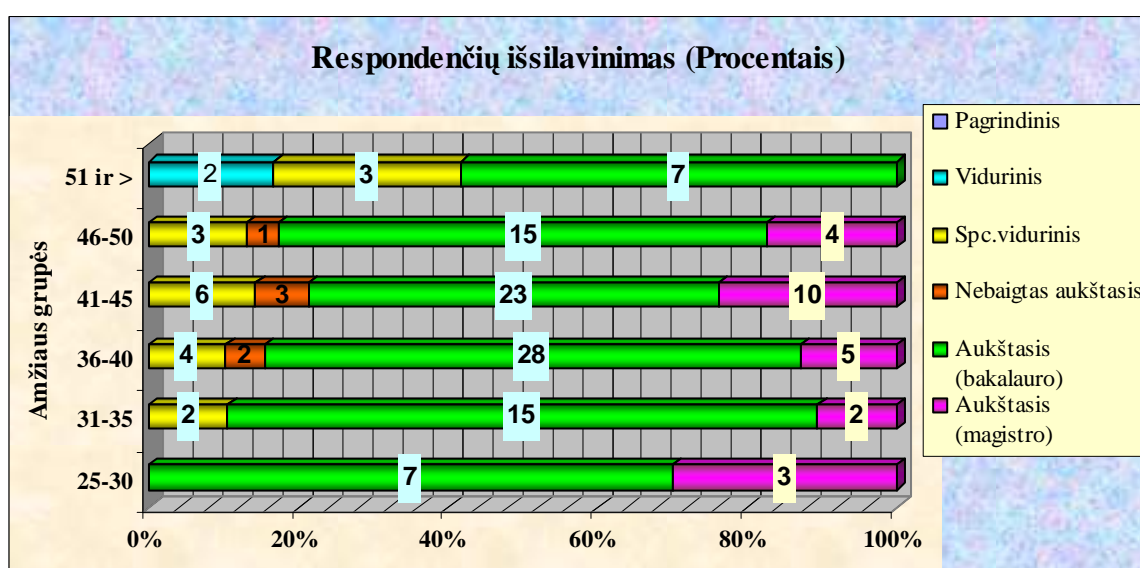
Atliekant anketinės apklausos duomenų analizę pagal išsilavinimą galima drąsiai teigti, kad Lietuvoje verslininkų išsilavinimo lygis yra labai aukštas. Analizuojant 20 pav. duomenis matome, kad iš 145 apklaustų respondentų 16,6 proc. turėjo aukštąjį (magistro kvalifikacinį laipsnį), 65,5 proc. respondentų aukštąjį (bakaluro kvalifikacinį laipsnį), 4,1 proc. tiriamųjų buvo pradėję, tačiau nebaigę aukštojo mokslo, 12,4 proc. turėjo specialių vidurinių išsilavinimą, 1,4 proc. – tik vidurinį.



Šaltinis: Sukurta autoriaus

20 pav. Respondenčių išsilavinimas (Procentais)

Atliekant respondenčių išsilavinimo analizę pagal amžiaus grupes iš 21 pav. matome, kad daugiausiai tiriamųjų turėjo aukštąjį bakalauro ir magistro išsilavinimą 36 – 40 (3,4 proc.-magistro, 19,3 proc.- bakalauro, 1,4 proc. – nebaigtą aukštąjį, 2,8 proc.- specialųjį vidurinį) ir 41-45 (6,9 proc.- magistro, 15,9 proc.- bakalauro, 2,1 proc. – nebaigtą aukštąjį, 4,1 proc.- specialųjį vidurinį) amžiaus grupių respondentės. Kitose amžiaus grupėse atitinkamai: 25 -30 amžiaus grupėje (2,1 proc. magistro, 4,8 proc. aukštąjį bakalauro); 31-35 amžiaus grupėje (1,4 proc. magistro, 10,3 proc. aukštąjį bakalauro, 1,4 proc. specialųjį vidurinį išsilavinimą), grupėje 51 ir > 1,4 proc. turėjo vidurinį išsilavinimą, 2,1 proc. – specialųjį vidurinį ir 4,8 proc. aukštąjį bakalauro išsilavinimą.



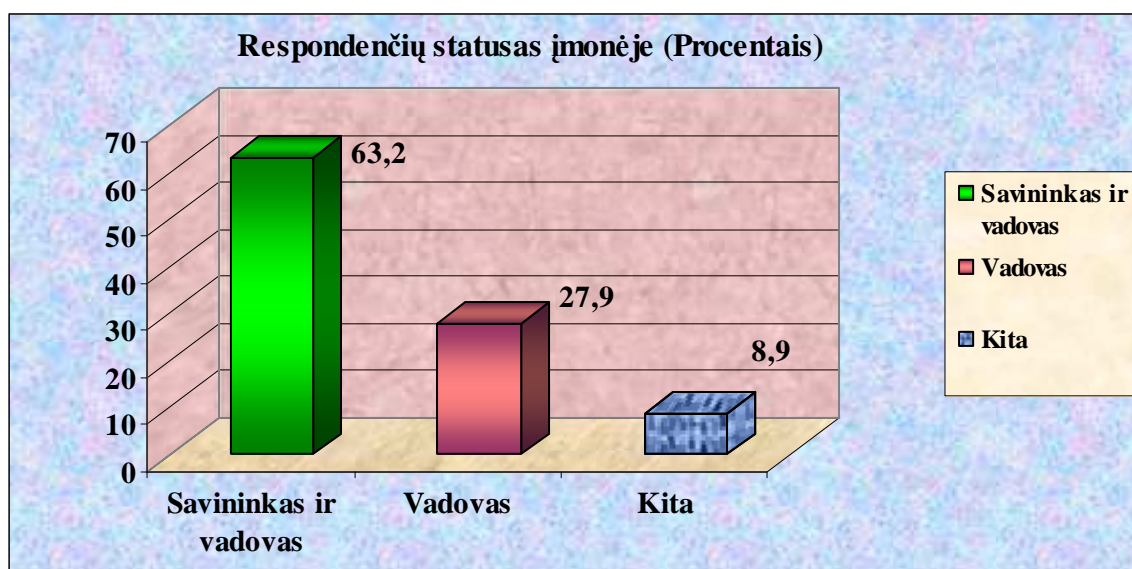
Šaltinis: Sukurta autoriaus

21 pav. Respondenčių išsilavinimas pagal amžiaus grupes (Procentais)

Atliekant šį tyrimą paaiškėjo, kad nemaža dalis respondenčių buvo vienturtės arba vyresniosios dukterys šeimoje. Vaikystėje šios moterys daugiau bendravo su tėvu, įsijungdamos į vyriškas pramogas (kartu žvejojė, buriavo, žaidė šachmatais, ir kt.). Jų tėvai turėjo aukštąjį arba bent jau specialųjį vidurinį išsilavinimą, o ir pačios šios moterys baigusios studijas tobulinosi toliau. Tėvai skatindami jas mokytis, specialybę ir mokymosi įstaigą pasirinkti leido joms pačioms. Taigi galima daryti išvadą, kad šių respondenčių polinkis lyderiauti buvo skatinamas ir palaikomas šeimos. Šios respondentės vaikystėje ir jaunystėje labai aktyviai dalyvavo visuomeninėje veikloje, o kartais ir pačios buvo vadovaujančio lyderio pozicijoje. Šios respondentės iš anksto planavo savo karjerą, nors ir ne visoms pradžia buvo sėkminga, tačiau daugelis iš jų rinkosi tas įmones, kuriose matė perspektyvų kilti aukščiau.

Į anketoje pateiktą klausimą „*Kokia Jūsų specialybė?*“ respondentės atsakė sekančiai: 47,0 procentai tiriamųjų turėjo vadybos ir administravimo specialybę, 8,0 proc. - odontologės, 2,5 proc. - gydytojos, 6,0 proc. - kirpėjos, 4,5 proc. - ekonomistės, 9,1 proc. - finansininkės, 5,0 proc. - psichologės, 7,0 proc. - teisininkės, 1,5 proc. - agronomės, 4,1 proc. - pedagogės, 1,8 proc. - žurnalistės, 3,5 proc. – viešojo administravimo.

Į anketoje pateiktą klausimą: „*Kokios dabartinės Jūsų pareigos/statusas įmonėje?*“ respondenčių atsakymai pasiskirstė sekančiai: 63,2 proc. – yra ir įmonių savininkės, ir vadovauja verslui, 27,9 proc. vadovauja įmonei, bet nėra savininkės (šeimos verslas) ir 8,9 proc. kitos vadovaujančios pozicijos. (22 paveikslas).



Šaltinis: Sukurta autoriaus

22 pav. Tiriamųjų respondenčių pasiskirstymas pagal užimamą statusą įmonėje (Procentais)

Klausimai apie įmonę. Į anketoje pateiktą klausimą „*Kokioje srityje veikia Jūsų įmonė*“ respondentės nurodė, kad 27,4 proc. tiriamųjų užsiima didmenine bei mažmenine prekyba, 25,2 proc. turi viešbučių ir restoranų verslą, 24,8 proc. įkūrusios įvairias paslaugas teikiančias įmones (Odontologijos paslaugos, sporto klubai, siuvimas, grožio salonai, sveikatos priežiūros centrai), 21,5 proc. verčiasi finansiniu tarpininkavimu ir 1,1 proc. atsakiusiųjų užsiima ūkininkavimu žemės ūkyje.

Į klausimą „*Kiek šiuo metu Jūsų įmonėje dirba nuolatinių darbuotojų ?*“, respondenčių atsakymai pasiskirstė sekančiai: didžiausią darbuotojų skaičių nurodė didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje turinčios verslus respondentės (nuo 10 iki 50 darbuotojų), antroje vietoje viešbučių ir restoranų verslas (nuo 5 iki 15 darbuotojų) , mažiausiai darbuotojų samdo finansinio tarpininkavimo, paslaugų versle bei žemės ūkyje turinčios verslus respondentės.

Įdomus faktas, kad kuo aukštesnis tiriamųjų išsilavinimas, tuo jų įmonėje daugiau samdomų darbuotojų ir atvirksčiai.

Tiriamųjų respondenčių įmonės veikia nuo 1 iki 15 metų.

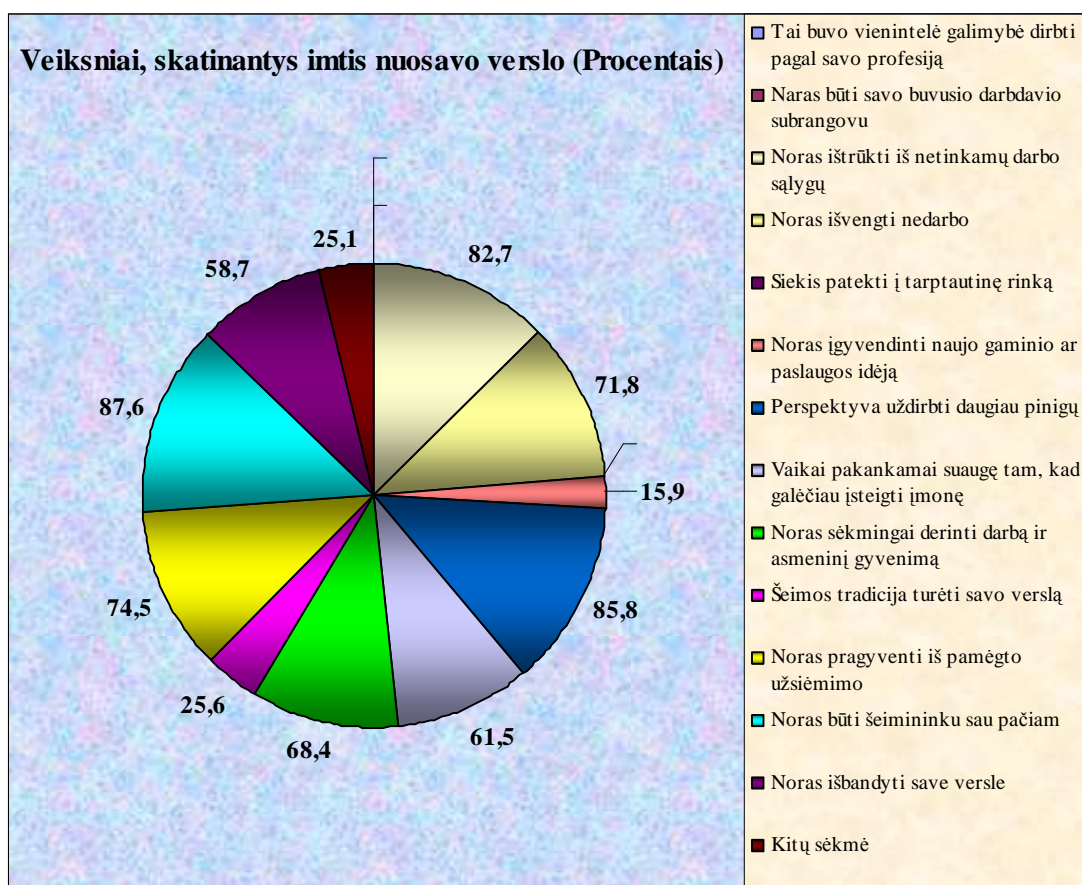
Į pateiktą klausimą „*Ar planuojate įmonės plėtrą artimiausiu laikotarpiu?*“, beveik visos respondentės atsakė neigiamai. Ir tai suprantama – juk Lietuvoje finansinė krizė.

Pradėti nuosavą verslą yra sudėtingas procesas, kuris iš verslininko reikalauja fizinių, psichologinių jėgų, protinių sugebėjimų bei aukšto intelekto. Todėl norėdamas pradėti verslą jis turi atsakyti į klausimą, kas jį skatina pradėti savo verslą. Tai gali būti teigiami ir neigiami dalykai. Prie teigiamų galima priskirti norą būti pačiam sau šeimininku, galimybė uždirbti daugiau pinigų , savo įgūdžių bei kompetencijos panaudojimas ir kt. Neigiami dalykai gali būti noras ištrūkti iš netinkamų darbo sąlygų, išvengti nedarbo, darbo užmokestis neatitinkantis atliekamo darbo ir kt. Nuo šių veiksmų teisingo įvertinimo įgyvendinant savo užsibrėžtus tikslus, labai priklauso pasirinkto verslo sėkmė.

Klausimai apie verslo pradžią ir jo plėtrą. Kaip parodė tyrimo rezultatai (Tyrimo duomenys pateikti 12 lentelėje ir 23 paveiksle), atsakydamos į pateiktą klausimą „*Kokios priežastys Jus paskatino imtis verslo?*“ dauguma respondenčių atsakė, kad jas verslo imtis paskatino „noras būti šeimininku sau pačiam“ (87,6 proc.), antroje vietoje - „perspektyva uždirbti daugiau pinigų“ (85,8 proc.) bei trečioje vietoje „noras ištrūkti iš netinkamų darbo sąlygų“ (82,7 proc.) ir „noras pragyventi iš pamėgto užsiėmimo“ (74,5 proc). Tyrimas parodė, kad didelę dalį respondenčių į verslą atvedė teigiami dalykai, tačiau tarp atsakiusiųjų buvo ir tokių, kurias imtis verslo paskatino neigiami dalykai.

Priežastys paskatinusios imtis nuosavo verslo (Procentais)

Eil.nr.	Priežastys, paskatinusios imtis nuosavo verslo	Taip	Ne	Nežinau
1.	Tai buvo vienintelė galimybė dirbti pagal savo profesiją		58,6	41,4
2.	Noras būti savo buvusio darbdavio subrangovu		74,3	25,7
3.	Noras ištrūkti iš netinkamų darbo sąlygų	82,7	5,2	12,1
4.	Noras išvengti nedarbo	71,8	2,1	26,1
5.	Siekis patekti į tarptautinę rinką		19,5	80,5
6.	Noras įgyvendinti naujo gaminio ar paslaugos idėją	15,9	4,6	79,5
7.	Perspektyva uždirbti daugiau pinigų	85,8	0,2	14,0
8.	Vaikai pakankamai suaugę tam, kad galėčiau įsteigti įmonę	61,5	3,2	35,3
9.	Noras sėkmingai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą	68,4	0,5	31,1
10.	Šeimos tradicija turėti savo verslą	25,6	10,3	64,1
11.	Noras pragyventi iš pamėgto užsiėmimo	74,5	1,8	23,7
12.	Noras būti šeimininku sau pačiam	87,6	0,1	12,3
13.	Noras išbandyti save versle	58,7	3,1	38,2

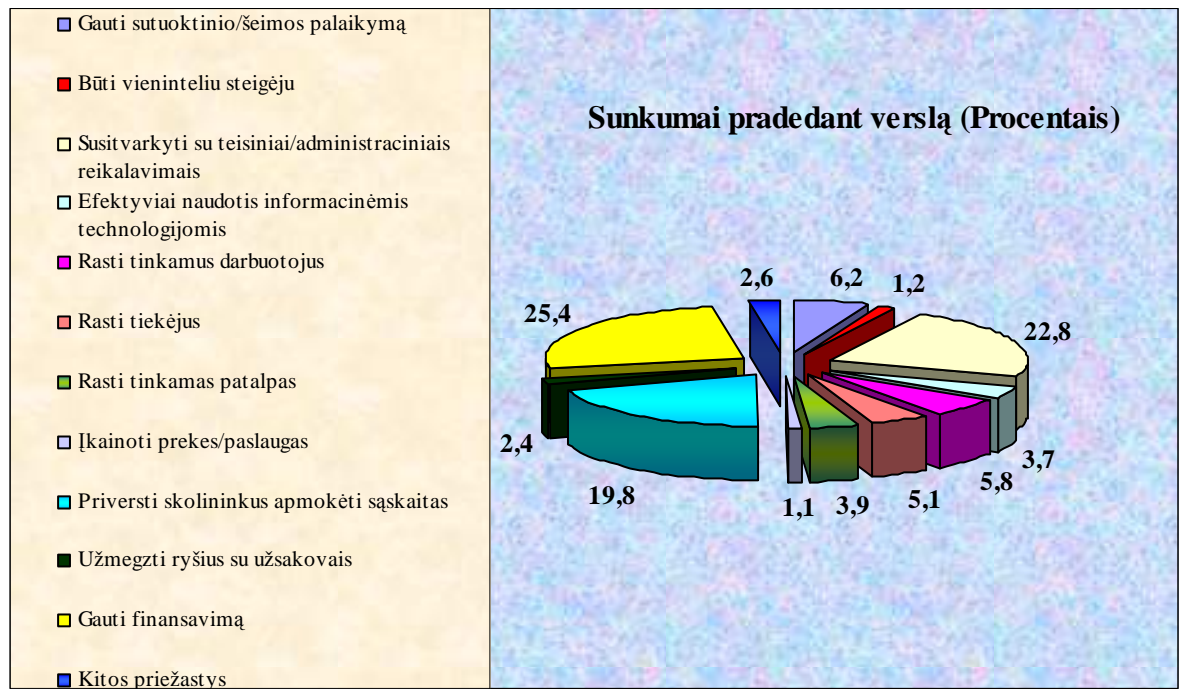


Šaltinis: Sukurta autoriaus

23 pav. Veiksniai, paskatinę imtis nuosavo verslo (Procentais)

Prieš pradėdant analizuoti respondenčių atsakymus į klausimą „*Ar sunku buvo pradėti verslą?*“, pirmiausiai reikia išsiaiškinti kodėl moterys nedrąsiai eina į verslą. Bendraujant su respondentėmis paaiškėjo, kad jos dažnai susiduria su aplinkinių tvirtinimu, jog moteriai verslas ne visada sėkmingas, kad tai vyrų pasaulis. Gal būt todėl tiek mažai moterų stambiajame versle, Lietuvoje moterys kuria smulkius ir vidutinius verslus, kuriuose daugeliu atveju jos siekia išgyventi, išvengti skurdo bei išlaikyti šeimą. Į anketoje pateiktą klausimą „*Ar Jums buvo sunku pradėti verslą?*“ 84,7 proc. respondenčių atsakė teigiamai, 9,1 proc. teigia, kad joms verslą pradėti buvo „nei sunku, nei lengva“ ir tik 6,2 proc. atsakė, kad verslą pradėti buvo „lengva“.

Vienas iš svarbesnių šio tyrimo tikslų buvo išsiaiškinti kokie sunkumai įtakojo tiriamųjų verslo pradžią. Įvertinus visus respondenčių atsakymus, kurie pateikti 24 pav., išryškėjo sekančios tendencijos: net 25,4 proc. tiriamųjų svarbiausia kliūtimi, kuri įtakojo verslo pradžią nurodė sunkumus gaunant finansavimą, antroje vietoje 22,8 proc. respondenčių mano, kad tai sunkumai susiję su teisiniais administraciniais reikalavimais, trečioje vietoje buvo sunkumai priversti skolininkus apmokėti sąskaitas (19,8 proc.), gauti sutuoktinio/šeimoms palaikymą (6,2 proc.), rasti tinkamus darbuotojus (5,8 proc.) bei tiekėjus (5,1 proc.). Mažiausiai problemų respondentėms buvo įkainoti prekes/paslaugas (1,1 proc.), būti vieninteliu steigėju (1,2 proc.), užmegzti ryšius su užsakovais (2,4 proc.).



Šaltinis: Sukurta autoriaus

24 pav. Sunkumai įtakojo verslo pradžią Lietuvoje (Procentais)

Apklausiant tiriamas verslininkes paaiškėjo, kad verslininkėms, norinčioms pradėti arba vystyti savo verslą labai trūksta verslo steigimo, jo valdymo, finansavimo ir apskaitos tvarkymo

praktinių konsultacijų. Teoriškai tokių paslaugų tiekėjų Lietuvoje yra nemažai, bet praktiškai jų teikiamų paslaugų kokybė nepakankama. Vienas iš pagrindniū konsultavimosi šaltinių, kaip nurodė respondentės (51,3 proc.) buvo „šeima ir draugai“, tap pat respondentės gerai įvertino nevyriausybinės organizacijas (NVO) (40,6 proc.) , kurių centrai yra įsikūrę beveik visuose didžiosiose Lietuvos miestuose. Gal būt reikėtų išskirti Kauno Moters užimtumo centrą, prie kurio nuo 1996 m. sėkmingai veikia „Moterų verslininkų klubas – XXI amžius“. Klubas vienija 44 verslininkes. Šios moterys skatina mentorystę, ugdo verslumą, yra savarankiškos, pasitikinčios savimi. Jų noras surasti nišą globalėjančiame verslo pasaulyje, vystyti verslą, kuris suteiktų galimybę išlaikyti save ir savo šeimas. Tai moterys, kurios žino ko nori ir kaip to pasiekti. 5,4 proc. respondenčių naudojosi profesionalių firmų paslaugomis ir 2,7 proc. – darbo biržos teikiamomis paslaugomis.

Tyrimo rezultatai rodo, kad verslo sėkmė yra veiklos pobūdis, verslininko asmeninės savybės, verslo finansavimo galimybės taip pat išorinė aplinka – teisinė, ekonominė, socialinė bazė. Globalėjant verslo pasauliui, didėjant konkurencijai verslininkai savo versluose turi diegti naujoves, žinias, t.y. ugdyti ir skatinti verslumą.

Tiriamųjų respondenčių nuomonė į pateiktą klausimą „*Jūsų nuomone, kurie iš pateiktų savybių versle padeda kurti pridėtinę vertę?*“ pasiskirstė sekančiai: 62,2 proc. išskyrė verslumą, kūrybiškumą, iniciatyvą, lyderiavimą, gebėjimą įvertinti riziką, gebėjimą priimti sprendimus, vadybinius įgūdžius, 37,8 proc. respondenčių atsakė, kad tai gebėjimas kurti pridėtinę vertę, pasitikėjimas savimi, loginis mąstymas, atsakomybės jausmas, bendravimo menas, gebėjimas planuoti savo laiką.

Tyrimo rezultatai rodo, kad moterys steigdamos verslą bei jį plėtodamos susiduria su tokiais pat sunkumais kaip ir vyrai, tačiau moterims jie pasireiškia stipriau ir dažniau. Tai nulemia verslo aplinka, pasirinktos verslo rūšys bei sritys, informacijos prieinamumas, kontaktų trūkumas, šeimos ir verslo derinimas. Todėl į anketoje pateiktą klausimą „*Ar patyrėte nepalankų požiūrį dėl lyties ar amžiaus?*“ 64,2 proc. respondenčių atsakė teigiamai. Iš jų 37,8 proc. patyrė diskriminaciją dėl lyties ir 26,4 proc. – dėl amžiaus. Dėl amžiaus diskriminaciją dažniau patiria vyresnio amžiaus respondentės arba tik pradėjusios verslą, tai 20 – 25 metų amžiaus verslininkės. 35,8 proc. respondenčių į pateiktą klausimą atsakė neigiamai.

Į anketoje pateiktą klausimą „*Ar Jūs patartumėte kitiems imtis verslo?*“ didžioji dalis respondenčių (87,4 proc.) atsakė teigiamai. Respondentės palankiai vertina savo pasirinkimą imtis verslo. Jų nuomone nuosavas verslas suteikia finansinę bei psichologinę nepriklausomybę, nors ir gana dažnai tenka susidurti su įvairiomis nesėkmėmis bei problemomis. 12,6 proc. respondenčių į šį klausimą atsakė „Nežinau“.

Atsakydamos į anketoje pateiktą klausimą „*Kokiomis aplinkybėmis Jūs atsisakytumėte savo verslo?*“ daugelio respondenčių (69,7 proc.) atsakymas buvo „nuosavo verslo atsisakytų tik bankroto atveju“, 21,5 proc. respondenčių verslo atsisakytų „ligos atveju“, 8,8 proc. mano, kad turint mažamečius vaikus veiklą reikėtų pristabdyti.

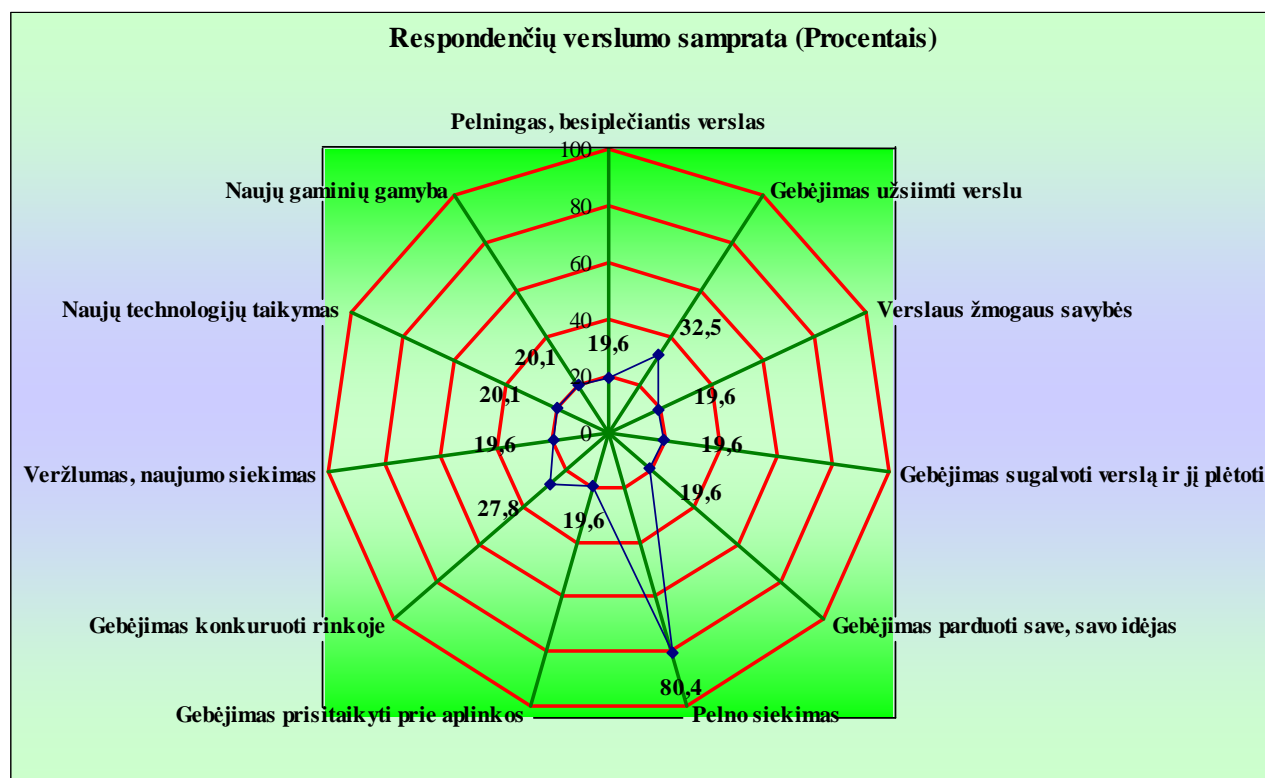
Panašiai buvo atsakyta ir į sekantį anketoje pateiktą klausimą „*Ar Jūs nusivylėte pradėjusi savo verslą?*“. 81,1 proc. tiriamųjų teigė, jog nuosavas verslas jų tikrai nenuvylė, jis suteikė pasitikėjimo, skatino atsakomybės jausmą, kūrybiškumą, iniciatyvumą, verslumą. 18,9 proc. respondenčių atsakė „Nežinau“. Jų abjones lėmė sunkumai susiję su teisiniais/administraciniais reikalavimais, finansavimo gavimu, naujovių diegimu bei gebėjimu įvertinti riziką. Iš pateiktų atsakymų aiškėja, kad respondentėms labai trūksta žinių apie verslumo ugdymą, verslumo įgūdžių pritaikymą versle, paramos verslui gavimu, rizikos baime. Dauguma tiriamųjų negali tinkamai apibūdinti verslumo.

Atsakydamos į klausimą „*Ar nesėkmės atveju Jūs bandytumėte dar kartą imtis verslo?*“ 39,8 proc. tiriamųjų nesėkmės atveju verslą vėl pradėtų iš naujo. Patirti nesėkmę yra nemalonu, tačiau reikia mokėti garbingai pralaimėti. Verslo nesėkmė neturi tapti pasaulio pabaiga. Dauguma respondenčių mano, kad nesėkmės netgi užgrūdina. Nesėkmės priverčia ateityje viską gerai apgalvoti, pasverti, išmoko pajusti grėšiančius pavojus, geriau įvertinti riziką ir galimybes bei priimti geresnius sprendimus. 11,8 proc. respondenčių nesėkmės atveju verslo nebesiimtų. Toks sprendimas labai priklauso nuo moters asmeninių charakterio savybių. Vyresnio amžiaus ar mažiau išsilavinę tokį sprendimą priima greičiau. 48,4 proc. tiriamųjų šiuo klausimu nuomonės neturėjo.

Atliekant šį tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti analizuojamo reiškinių esmę, struktūrą ieškant atsakymų į klausimus – iš ko susideda verslumas, kokia jo struktūra, kaip jis įtakoja moterų verslą. Siekiant sujungti atskirus komponentus į vieną visumą nagrinėjami reiškiniai buvo siejami su išorine aplinka, kurioje jie funkcionuoja. Siekta analizuoti tiriamus objektus ne tik analizuojant jų vidinę struktūrą, bet ir vertinti juos aplinkos kontekste.

Mokslinėje literatūroje, kurio analizė pateikta teorinėje šio darbo dalyje, verslumas analizuojamas dviem aspektais. Vieni autoriai verslumą priskiria prie įgimtų ir įgytų žmogaus savybių, kurios leidžia jam novatoriškai mąstyti ir aktyviai veikti bei rizikuoti, kiti autoriai teigia, kad verslumas, tai iniciatyva žmonių, kurie pasižymi aktyvumu, žiniomis ir smalsumu, polinkiu į naujoves bei tvirta vidine motyvacija yra taupūs ir mėgsta rizikuoti. Kita vertus plėtojant verslą vien verslaus žmogaus savybių ir gebėjimų neužtenka, jie turi būti derinami su išoriniais verslumą skatinančiais veiksniais. Verslą galima apibūdinti kaip egzistuojantį tam tikroje aplinkoje. Verslumas labai priklauso nuo to ar žmonės yra skatinami imtis verslo, koks yra prieinamumas prie žinių, naujausios informacijos, finansavimo galimybes.

Klausimai apie verslumą. Iš atlikto tyrimo aiškėja koks yra respondenčių požiūris į verslumą, kaip jos jį supranta. Iš gautų atsakymų į pateiktą klausimą „**Kaip Jūs suprantate verslumą?**“ tik 19,6 proc. respondenčių atsakė teisingai, 80,4 proc. tiriamų respondenčių verslumą vertina kaip būdą uždirbti pinigų, o ne realizuoti idėjas. Iš jų 20,1 proc. teigė, kad verslumas yra naujų technologijų taikymas bei naujų gaminių gamyba, 32,5 proc. mano, kad tai gebėjimas užsiimti verslu, 27,8 proc. respondenčių verslumą supranta kaip gebėjimą konkuruoti rinkoje (25 paveikslas).



Šaltinis: Sukurta autoriaus.

25 pav. Respondenčių verslumo samprata (Procentais)

Išsakydamos savo nuomonę į pateiktą klausimą „**Ar prieš Jums pradėdant verslą Jūsų verslumas buvo skatinamas? Jei taip, kokiais būdais?**“ didesnė dalis respondenčių (78,2 proc.) teigė, kad jų verslumas nebuvo skatinamas. 21,8 proc. tiriamų respondenčių į pateiktą klausimą atsakė teigiamai, nurodydamos įvairius moterų nevyriausybinių organizacijų vykdomus projektus, mentorystės programą, bei dalijimąsi patirtimi kaip priemonės jų verslumui skatinti.

Tyrimas rodo, kad 25,3 proc. respondenčių į klausimą „**Ar Jūs esate susipažinusi su moterų verslumo skatinimo politika?**“ teigė, kad apie verslumo skatinimą sužinojo iš nevyriausybinių organizacijų, tokių kaip prie Kauno moters užimtumo centro veikiančio moterų verslininkų klubo „XXI amžius“. Šio klubo veikloje dalyvaujančios moterys dalyvauja mentorystės programoje, projektinėje veikloje, dalijasi patirtimi. Panašiai veikia įkurtos moterų organizacijos Vilniuje, Panevėžyje, Klaipėdoje, Alytuje, Utenoje. Čia moterų verslumas skatinamas vykdam įvairius

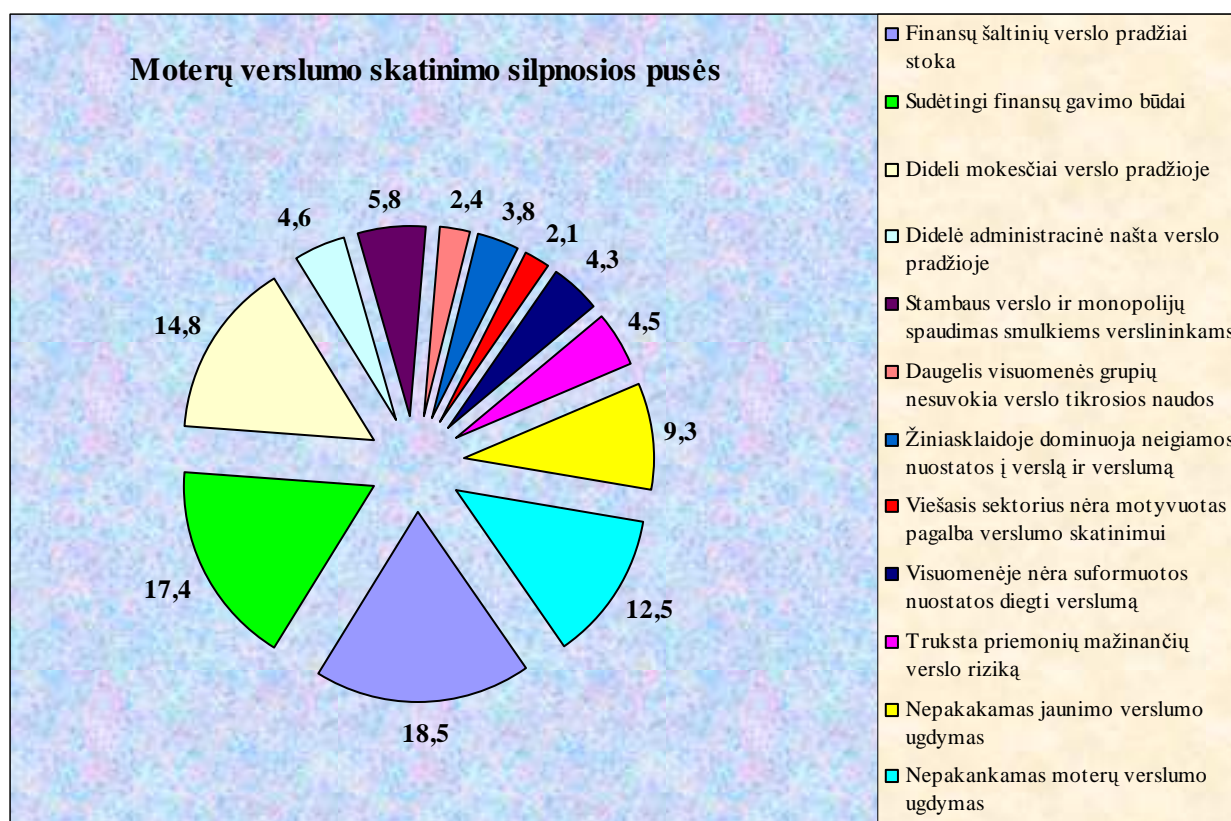
projektus, vienas iš jų, kurių paminėjo teigiamai atsakiusios respondentės buvo projektas „Darom verslą“. Verslumui skatinti buvo pasitelktos kelios priemonės: buvo organizuoti verslumo ugdymo mokymai, įkurtas virtualus moterų verslininkų klubas, sukurta elektroninė gerosios patirties dalijimosi sistema. Buvo išleistas praktinių patarimų leidinys „Būk versli“. Taip pat teikiama daug informacijos apie verslo finansavimą bei paramos verslui gavimo būdus. Dar respondentės paminėjo Lietuvos verslininkų asociaciją, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos verslo moterų tinklą (LPPARA), kurio tikslas sukurti moterų grupes kiekvienoje iš 10 apskričių ir taip sustiprinti moterų verslininkų balsą ir įtaką verslo savivaldoje, užtikrinti priėjimą prie ES, Nacionalinių ir vietinių finansavimo šaltinių. Ši organizacija ne tik siekia vykdyti veiklą, kuri padėtų įgyti moterims žinių apie verslumą, bet ir padrašinti moteris dalyvauti ekonominės plėtros programose ne tik savo šalyje bet ir įvairiuose tarptautiniuose projektuose. LPPARA šiuo metu įgyvendina projektą „Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija skatina moterų verslumą ir stiprina partnerystę“. Šiame projekte dalyvauja Kauno ir Šiaulių prekybos pramonės ir amatų rūmai. Projekto organizatoriai tikisi padėti moterims verslininkėms laisvanoriškai, partnerystės pagrindu susivienyti, tai padėtų ugdyti bei skatinti verslumą, o tuo pačiu vystyti verslą. Taip pat tikimasi paskatinti moteris būti aktyvesnėms sprendimų priėmimo bei tarptautiniame bendradarbiavime.

Respondenčių nuomone siekiant skatinti verslumą reikia išlaikyti balansą tarp moterų ir vyrų. Nors siekiant gerų verslo rezultatų moterims reikia įdėti daugiau pastangų nei vyrams, tačiau moterų gebėjimas vienu metu įvertinti daugiau faktorių leidžia joms šiuos savo gebėjimus naudoti kovoje su negandomis bei krizėmis. Kaip teigia respondentės prieš pradėdant mokyti moteris verslumo reikia skatinti moteris verslininkes jungtis į europinius moterų tinklus ir projektus.

Analizuojant respondenčių nuomonę apie verslumo skatinimo organizacijas Lietuvoje dar buvo paminėtos šios organizacijos: verslo informacijos centrai (jų Lietuvoje įsteigta 42), 6 verslo inkubatoriai, kuriuose verslininkės bei norinčios pradėti verslą gali lankyti seminarus bei mokymus. Taip pat „INVEGA“ teikianti garantijas smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms už mikrokreditus, paskolas verslo plėtrai pradėti bei ES struktūrinių fondų projektams finansuoti

Iš tyrimo rezultatų paaiškėjo, kad į pateiktą klausimą „*Kokias silpnasias vykdomos moterų verslumo skatinimo politikos puses Jūs galėtumėte išvardinti?*“ didžiausia problema respondentės laiko nepakankamą finansavimą verslo pradžiai (18,5 proc.) bei sudėtingus jo gavimo būdus (17,4 proc.). 14,8 proc. respondenčių grėsmę mato valstybės vykdomoje mokesčių politikoje. Didelė dalis respondenčių (12,5 proc.) mano, kad moterų bei jaunimo verslumo ugdymas yra nepakankamas. Jų nuomone smulkus verslas yra valstybės ateitis, todėl valstybė privalo skatinti verslumą. Neretai yra paminėjama, kad verslumas yra vienas iš svarbiausių akcentų nurodytų Lisabonos strategijoje. Respondenčių nuomone nepakankamas verslumo ugdymas yra viena iš pagrindinių smulkaus ir

vidutinio verslo plėtojimo problemų. Dėl nepakankamo supratimo apie privatų verslą bei verslumo žinių trūkumą moterų verslininkių skaičius vis dar yra nedidelis. Iš 26 paveiksle pateiktų duomenų matome, kad kitų respondenčių nuomonė pasiskirstė sekančiai: stambaus verslo ir monopolijų spaudimas smulkiems verslininkams (5,8 proc.), verslo pradžioje patiriama didelė administracinė našta (4,6 proc.), trūksta priemonių mažinančių verslo riziką (4,5 proc.), visuomenėje nepakankamai suformuotos nuostatos verslumo ugdymui (4,3), žiniasklaidoje dominuoja neigiamos nuostatos į verslą, verslumą bei moteris (3,8 proc.), daugelis visuomenės grupių nesuvokia verslo tikrosios naudos (2,4 proc.), viešasis sektorius nėra motyvuotas pagalba skatinti verslumą (2,1 proc.).



Šaltinis: Sukurta autoriaus

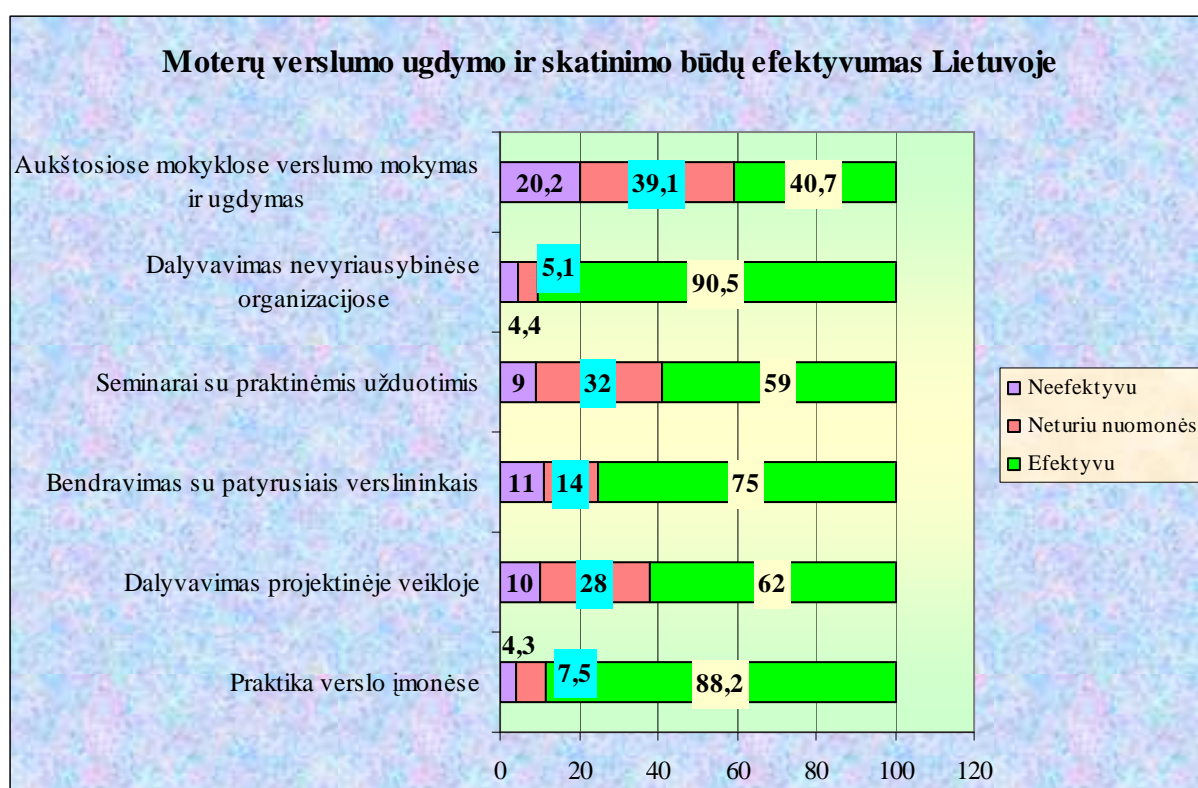
26 pav. Moterų verslumo skatinimo Lietuvoje silpnosios pusės (Procentais)

Atliekant šio tyrimo analizę derėtų atkreipti dėmesį į moterų verslumo skatinimo bei ugdymo būdų efektyvumą Lietuvoje. Moterų gyvenimo kokybė sukuriama jų darbu bei teisingu finansiniu mąstymu. Gyvenimo kokybę galima pagerinti gerinant darbo kokybę bei jo efektyvumą. Tuo tikslu būtina sukurti verslią komandą, kuriai vadovauja lyderis. Skatinant moterų verslumą reikia pažymėti, kad norint tinkamai suprasti kas tai yra verslumas, reikia laiku ir tinkamai ugdyti šias savybes pradėdant vaikystėje ir tęsiant ugdymą visą gyvenimą.

Todėl į pateiktą klausimą „*Kaip vertinate moterų verslumo ugdymo ir skatinimo būdų efektyvumą Lietuvoje?*“ respondenčių nuomone tai turėtų būti visuomenės ir valdžios savalaikis,

nuoseklus verslininkų verslumo ugdymas tiek formalioje, tiek neformalioje aplinkoje įtraukiant ir švietimo įstaigas. Kaip teigia respondentės visų pirma valstybė bei žiniasklaida privalo suformuoti teigiamą požiūrį į verslą ir verslininkus. Jų nuomone lėšos skirtos verslumo ugdymui turi tapti efektyvia valstybės ir visuomenės investicija, kurios grąža taptų mažėjantis bedarbių skaičius, didėjančios gyventojų pajamos, mažėjantis jaunimo, išvykstančio uždarbiauti svetur, skaičius.

Apklaustų responečių nuomonė (27 pav.) apie verslumo ugdymo ir skatinimo būdų efektyvumą Lietuvoje pasiskirstė sekančiai : didžioji dalis respondenčių teigia, kad efektyviausios pagalbos sulaukia iš nevyriausybinų organizacijų (90,5 proc.), antroje vietoje (88,2 proc.) jos laiko praktiką verslo įmonėse (tai gal būt labai svarbu pradedančioms verslą bei jaunoms verslininkėms). Tai dalijimasis patirtimi su patyrusiomis verslininkėmis.



Šaltinis: Sukurta autoriaus.

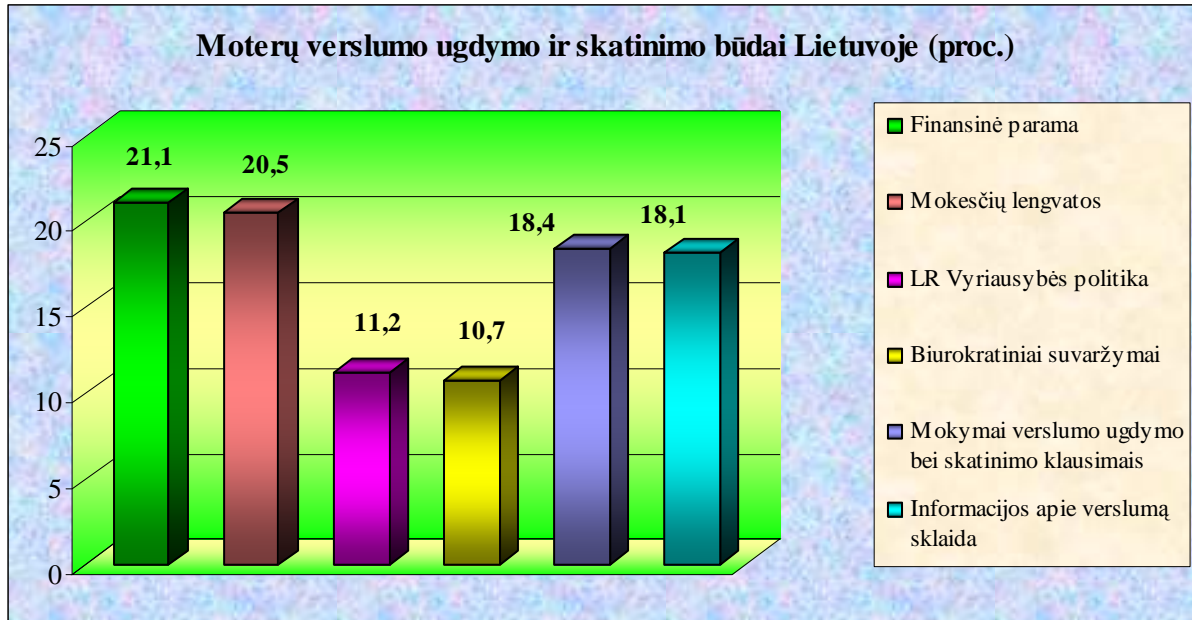
27 pav. Moterų verslumo ugdymo ir skatinimo būdų efektyvumas Lietuvoje (Procentais)

Trečios respondenčių grupės nuomonė (62,0 proc.) – dalyvavimas projektinėje veikloje. Šių projektų tikslas padeda verslininkėms keistis tarptautine patirtimi, kuri stiprina ryšius su organizacijomis palaikančiomis moteris verslininkes.

Nemaža dalis tiriamųjų (75,0 proc.) pabėžia bendravimą su patyrusiais verslininkais, kurių patyrimas ir žinios suteikia joms galimybę pasidalinti patirtimi. Taip pat respondenčių nuomone (

59,0 proc.) labai svarbu ir seminarai su praktinėmis užduotimis. Čia moterys bendrauja, dalijasi patirtimi, mokosi.

40,7 proc. atsakusių respondenčių pabrėžia, kad būsimieji verslininkai verslumo žinių turėtų gauti studijuojant aukštosiose šalies mokyklose.



Šaltinis: Sukurta autoriaus

28 pav. Moterų verslumo ugdymo ir skatinimo būdai Lietuvoje (Procentais)

Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad Lietuvos moterų verslininkių į pateiktą klausimą „*Kokiais būdais, Jūsų nuomone, būtų galima skatinti ir ugdyti verslumą Lietuvoje?*“ atsakymai pasiskirstė labai panašiai. Iš 28 pav. pateiktos schemos matome, kad respondentės pagrindiniais šaltiniais, verslumui ugdyti bei skatinti, įvardija finansinę paramą (21,1 proc.), mokesčių lengvatas (20,5 proc.), mokymus verslumo ugdymo bei skatinimo klausimais (18,4 proc.) ir informacijos apie verslumą sklaidos trūkumą (18,1 proc.). Kiek mažiau pažymėjo LR Vyriausybės vykdomą politiką (11,2 proc.) ir biurokratinius suvaržymus (10,7 proc.). Tačiau tai nereiškia, kad šiuos aspektus jos laiko ne itin svarbiais. Atsakydamos į anksčiau pateiktus klausimus respondentės pabrėžė šių aspektų ypatingą svarbą.

Tyrimo išvados

1. Tyrime dalyvavo 145-ios 25–55 metų amžiaus verslininkės, kurių išsilavininimas visose amžiaus grupėse buvo gana aukštas. 63,2 proc. tyrime dalyvavusių verslininkių pačios vavovavo savo įkurtoms įmonėms. Dauguma jų vertėsi didmenine bei mažmenine prekyba bei vadovavo įvairias paslaugas teikiančioms įmonėms. Didžiąją dalį tyrime dalyvavusių verslininkių verslo imtis

paskatino „noras būti šeiminku sau pačiam“, „perspektyva uždirbti daugiau pinigų“, bei „noras išstrūkti iš netinkamų darbo sąlygų.

2. Tyrimas leidžia daryti išvadą, kad užsiimti verslu moteris stabdo dideli mokesčiai, finansų trūkumas verslo pradžiai ir plėtrai, neefektyviai veikiantis paramos institucijų tinklas. Moterims nepakanka gaunamos informacijos ir konsultacijų verslo vystymo, paramos gavimo bei finansavimo klausimais. Lietuvoje verslą stabdo per didelės administracinio ir teisinio reguliavimo kliūtys.

3. Tyrimo rezultatai rodo, kad moterys steigdamos verslą bei jį plėtodamos susiduria su tokiais pat sunkumais kaip ir vyrai, tačiau moterims jie pasireiškia stipriau ir dažniau. Tai nulemia verslo aplinka, pasirinktos verslo rūšys bei sritys, informacijos prieinamumas, kontaktų trūkumas, šeimos ir verslo derinimas.

4. Atliekant šį tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti analizuojamo reiškinių esmę, struktūrą ieškant atsakymų į klausimus – iš ko susideda verslumas, kokia jo struktūra, kaip jis įtakoja moterų verslą. Siekiant sujungti atskirus komponentus į vieną visumą nagrinėjami reiškiniai buvo siejami su išorine aplinka, kurioje jie funkcionuoja. Siekta analizuoti tiriamus objektus ne tik analizuojant jų vidinę struktūrą, bet ir vertinti juos aplinkos kontekste.

5. Tyrimo metu paaiškėjo, jog duomenų apie moterų verslumą Lietuvoje trūkumas neleidžia numatyti tinkamas priemones jų verslumui skatinti. Nėra numatyta kriterijų, kaip išmatuoti moterų verslumo skatinimo efektyvumą. Lėšos skiriamos verslumo ugdymui turi tapti efektyvia valstybės ir visuomenės investicija, kurios grąža taptų mažėjantis bedarbių skaičius, didėjančios gyventojų pajamos, mažėjantis jaunimo, išvykstančio uždarbiauti svetur, skaičius.

6. Moterų verslumo problemos sprendimu turi būti suinteresuota ne tik valstybė, bet ir nevyriausybinės organizacijos (NVO). Nevyriausybinių organizacijų metodai yra itin palankūs verslumui ugdyti, nes yra paremti praktiniu, bei patyriminiu mokymu, be to yra lankstesni.

IŠVADOS

1. *Veršlumas* - tai asmens įgimtos ir įgytos savybės, kurios padeda jam suvokti kaip vykdyti naujas rizikingas veiklas pasiekiant aukštų rezultatų, t.y. konkretūs gebėjimai formuluoti tikslus ieškant naujų galimybių, diegiant naujoves ir išradimus, formuojant komandą, veikiant kryptingai užsibrėžto tikslo link, prisimant riziką.

Dėl moterų ir vyrų nelygių galimybių darbo rinkoje ypatingą reikšmę turi moterų verslumo ugdymas. Verslumo ugdymas apima – 1) Ekonominės žinias (Sąvokas, ekonomines sistemas, ekonomikos rokičius, tarptautinę rinką, valstybės vaidmenį ekonomikoje); 2) Finansinį raštingumą (Finansines paslaugas, asmeninių finansų tvarkymą); 3) Asmeninių savybių ugdymą (Lyderystę, asmeninę vadybą); 4) Socialinius gebėjimus (Bendravimo gebėjimus, komandinį darbą, bendravimo etiką, konfliktų valdymą); 5) Informacinius ir komunikacinius gebėjimus; 6) karjeros planavimą (Situacijos analizę; gebėjimų, būtinų karjerai, ugdymą).

2. Autorės sukurtas moterų verslumo skatinimo modelis, susideda iš kelių lygmenų ir leidžia apibrėžti pagrindinius veiksnius sudarančius sąlygas moterų verslumui ugdyti. Modelis apima *Teorinį lygmenį*, kuris leidžia daryti išvadą, kad daugelis autorių verslumą apibrėžia kaip išugdomų savybių rinkinį. (Jie verslumą pristato kaip verslo kūrimą), *Empyrinį lygmenį*, kuris susideda iš *Makro lygmens* ir apima pinigų, fiskalinę, pajamų ir tarptautinių ekonominių santykių politiką, *Mikro lygmens* ir apima namų ūkį, įmonių veiklą, *Mezo lygmens* ir apima rinkoje vykstančius institucinius ir tarpsektorinius ryšius. Taip pat pateikiamas verslumą skatinančios organizacijos modelis, Modelis jungia įmonės vidinę ir išorinę aplinkas, *apimdamas individualų lygmenį*: verslininką, jo verslumo skatinimą, galimybių pastebėjimą, verslumo ugdymą, pokyčių valdymą); *organizacijos lygmenį*: jungia verslumą skatinančios bei ugdančios organizacijos elgseną, tos elgsenos galimus rezultatus, organizacijos verslumo skatinimo bei ugdymo kultūrą. Makro lygmuo jungia išorės verslo aplinkos veiksnius.

3. *Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumai ES šalyse* priklauso nuo šalies istorinių, sociokultūrinių aspektų bei socialinės gerovės sampratos. Ir nors ES moterų užimtumo politikai skiriamas ypatingas dėmesys, ES šalyse vis dar tebeegzistuoja darbo rinkos segregacija, šeimos ir darbo vaidmenų konfliktai, skurdas ir socialinė atskirtis. Daroma prielaida, kad ES šalyse vyriausybės vykdoma lygių galimybių politika užimtumo srityje neatitinka šiandienos realijų ir iš esmės nepasiūlo jokių radikalesnių priemonių tam tikslui pasiekti.

4. *Statistinių duomenų analizė parodė, kad ES darbo rinkoje tebeegzistuoja moterų ir vyrų užimtumo bei darbo užmokesčio skirtumai.* Moterų užimtumas ES 2008 m. sudarė 57,2 proc. Moterys ES uždirba vidutiniškai 17,4 proc. mažiau, o privačiame sektoriuje – iki 25 proc. mažiau negu vyrai, ir šis skirtumas nemažėja. Viena iš priežasčių yra nusistovėjusios nuostatos, kurių paveiktos moterys

pasirenka tam tikrą studijų kryptį ar profesinę karjerą ir tokiu būdu atsiduria itin moteriškame sektoriuje, kuriame atlyginimai yra mažesni nei vyrų. Dėl stereotipų įtakos moterų darbas mažiau vertinamas lyginant su vyrais. Už darbus, kuriuose reikalingas panašus pasirėngimas ar patirtis moterims yra atlyginama mažiau.

5. *Atlikus statistinių duomenų apie moterų verslą ES analizę paaiškėjo, kad moterų verslas yra daugiau orientuotas vidaus rinkoje, o ir verslai, kuriuos moterys renkasi yra mažiau pelningi.* Daugeliu atveju moterys steigia smulkias ir vidutines įmones. Finansų rinkoje egzistuoja nuosavybės teisių nelygybė - veiklose, kurios yra gausiai finansuojamos iš valstybės biudžeto, dominuoja vyrai, moterims lieka mažiau finansuojamos veiklos. Verslo pradžioje bei jį plėtodamos moterys susiduria su didesnėmis kliūtimis: gaunant kreditus verslui, galimybėmis pasinaudoti technine parama bei kvalifikacijos kėlimu. Šiuolaikiniam verslui globalėjant, apimant vis didesnes rinkas, bei stiprėjant konkurencijai, *versli organizacija, verslumo ugdymas bei jo skatinimas tampa svarbiausiu faktoriumi verslo organizacijos valdymo politikoje.*

6. Anketinio tyrimo „*Moterų verslumo realizavimo galimybės ir jo skatinimas Lietuvoje*“ metu buvo nustatyta, kad dauguma verslininkų kaip kliūtis verslo pradžiai nurodo išorines aplinkos priežastis (finansavimo trūkumą, informacijos stoka), tačiau neįvardina vidinės aplinkos priežasčių, kurios susijusios su asmeninėmis savybėmis (verslumo įgūdžiais). Moterims labai trūksta mokymų kaip atpažinti verslo idėją ir ją generuoti.

7. Tyrimas leidžia daryti išvadą, kad užsiimti verslu moteris stabdo dideli mokesčiai, finansų trūkumas verslo pradžiai ir plėtrai, neefektyviai veikiantis paramos institucijų tinklas. Moterims nepakanka gaunamos informacijos ir konsultacijų verslo vystymo, paramos gavimo bei finansavimo klausimais. Lietuvoje verslą stabdo per didelės administracinio ir teisinio reguliavimo kliūtys.

8. Tyrimo metu paaiškėjo, jog duomenų apie moterų verslumą Lietuvoje trūkumas neleidžia numatyti tinkamas priemones jų verslumui skatinti. Nėra numatyta kriterijų, kaip išmatuoti moterų verslumo skatinimo efektyvumą. Lėšos skiriamos verslumo ugdymui turi tapti efektyvia valstybės ir visuomenės investicija, kurios grąža taptų mažėjantis bedarbių skaičius, didėjančios gyventojų pajamos, mažėjantis jaunimo, išvykstančio uždarbiauti svetur, skaičius. Moterų verslumo problemos sprendimu turi būti suinteresuota ne tik valstybė, bet ir nevyriausybinės organizacijos (NVO). Nevyriausybinių organizacijų metodai yra itin palankūs verslumui ugdyti, nes yra paremti praktiniu, bei patyriminiu mokymu, be to yra lankstesni.

Iš šiame darbe pateiktų išvadų matome, kad iškelta hipotezė: požiūris į lyčių vaidmenis mūsų visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje ir jų verslumo realizavimui“ pilnai pasitvirtina.

PASIŪLYMAI

1. Mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, didinti užimtumą. Vienodas darbo užmokestis už tos pačios vertės darbą motyvuotų moteris dirbti našiau, o tuo pačiu padidintų jų ekonominę nepriklausomybę.
2. Keisti visuomenės nuostatas bei požiūrį į moteris, verslą ir verslininkus. Naikinti iki šiol visuomenėje egzistuojančius stereotipus. Norint derinti darbą ir asmeninį gyvenimą moterys ir vyrai šeimoje ir namų ūkyje atliekamus darbus turi pasidalinti po lygiai.
3. Moterys siekdamos karjeros susiduria su „Stiklinių lubų“ fenomenu. Tai riba, kurią moterims peržengti yra labai sunku. Būtina siekti, kad verslas taptų lankstesnis ir jame būtų mažiau hierarchijos.
4. Nepakankamas moterų verslumas trukdo joms imtis pelningų, didelių verslų. Todėl būtina skatinti moterų verslumą. Verslumas ugdomas visą gyvenimą, pradedant jau vaikystėje.
5. Verslumo ugdymą švietimo įstaigose reikia nukreipti į verslumo įgūdžių ugdymą, nes šiuo metu yra apsiribojama tik mokymu apie verslumą.
6. Lietuvoje būtina atlikti gilesnius tyrimus apie vidines priežastis, kurios trukdo imtis verslo. Daugelis moterų priežastimis verslo pradžiai nurodo išorines priežastis (finansavimo trūkumą, informacijos stoką). Moterims labai trūksta mokymų kaip atpažinti verslo idėją ir ją generuoti.
7. Moteris užsiimti verslu stabdo dideli mokesčiai, finansų verslo pradžiai bei jo plėtrai trūkumas, neefektyviai veikiantis paramos institucijų tinklas. Moterims nepakanka gaunamos informacijos ir konsultacijų verslo vystymo, paramos gavimo bei finansavimo klausimais. Lietuvoje verslą stabdo per didelės administracinio ir teisinio reguliavimo kliūtys.
8. Duomenų trūkumas apie moterų verslumą Lietuvoje neleidžia numatyti tinkamas priemones jų verslumui skatinti. Nėra numatyta kriterijų, kaip išmatuoti moterų verslumo skatinimo efektyvumą.

KRIKŠČIUKIENĖ, Birutė. (2009) Women's entrepreneurship promotion in Lithuania. Graduation Paper. Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University. 84 p.

SUMMARY

The object of this work - *the promotion of women entrepreneurship in Lithuania*. The aim of this work: to assess Lithuanian women's participation in business opportunities, to take measures for their entrepreneurship.

Women and men equal opportunities and gender equality is not a fully realized in Lithuania and in many other countries. There is still a very large gap between men's and women's wages. Up to these days exist stereotypical attitude to the role of women in the family. Because of this it is more difficult to integrate women into the labor market.

Society is little informed of gender equality and access issues, and others. The main reason - the lack of effective mechanisms to ensure effective implementation of gender equality policy. According to sociologists, in Lithuania there is age discrimination and because of that for women, particularly older, is much more difficult to find even a minimum-paid job. Therefore, one way to reduce unemployment, may be starting their own business. In this case, business becomes as a tool to achieve the economic independence for women.

Women entrepreneurship development has a special meaning for men and women unequal opportunities in the labor market. Entrepreneurship education includes - 1) economic knowledge (concepts, economic systems, economic index, the international market, the state role in the economy), 2) financial literacy (financial services, personal financial management), 3) development of personal qualities (leadership, personal management); 4) social skills (communication skills, teamwork, communication, ethics, conflict management), 5) information and communication skills; 6) career planning (situation analysis; skills, necessary for career development, education).

The work consists of four parts, the working volume is 86 pages. Is presented 28 paintings and 12 tables, 2 affixes, is used 56 literature sources and 45 internet search sources.

LITERATŪRA

1. BARTKUS, edverdas Vaclovas. (2007) Smulkaus ir vidutinio verslo vadyba. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. 214 p. ISBN 978-9986-19-979-6.
2. .GINEITIENĖ, Zita .(2005) Verslo kūrimas ir valdymas. Vilnius:Rosma. 327 p. ISBN 9986-00-444-6.
3. KANOPIENĖ, VIDA. (1995) Moterys darbo rinkoje: padėtis ir problemos // Lietuvos šeima. - Vilnius.
4. KANOPIENĖ VIDA. (2005) Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas.- *Socialinis darbas*. Vilnius: MRU, 2005, Nr. 4 (2) ISSN 16-48-47-89
5. KANOPIENĖ, Vida. (2000). Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje. //Filosofija, sociologija. 2000, Nr. 4.
6. KARDELIS, Kęstutis (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex, p. 400. ISBN 9986-948-65-7.
7. LYDEKA, Zigmas (1996). Verslumas ir verslininkystė // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, Nr.2, p. 137-147.
8. LYDEKA, Zigmas (2000). Verslumas ir verslininkystės sėkmė // *Ekonomika. Mokslo darbai*. Nr.52, p. 51-61.
9. LUKAŠEVIČIUS, Kazys;MARTINKUS, Bronislovas; PIKTYS, Romualdas. (2005) Verslo ekonomika, Kaunas: Technologija. p. 175. ISBN 9955-09-888-0.
10. MITRIKAS, A.A.(2003). Šeimos vertybių kaita: pagrindinės tendencijos ir bruožai. - *Besivienijanti Europa*. Vilnius, p. 19-39.
11. MITRIKAS, A.A. (2001). Moters vaidmens vertinimas Lietuvoje ir Europos šalyse. *Filosofija.Sociologija*, Nr. 4, p. 18-24.
12. Moterys ir verslas Lietuvoje.(1998) Tyrinėjimo rezultatai ir pasiūlymai (Fulbright'o stipendininkės Rūtos Aidid). Vilnius..-36p (rankraštis).
13. RAKAUSKIENĖ O.G. Makroekonominė politika: genderinis požiūris // *Viešoji politika ir administravimas*. LTU, 2002, Nr. 3. 1 sp.l.
14. RAKAUSKIENĖ, G., O., CHLIVICKAS, E., BIKAS, E.IR LISAUSKAITĖ, V. (2008). Pažvelkime kartu.
15. REINGARDIENĖ, Jolanta (2004),Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika ES: Mokomoji knyga Kaunas: Vyatuto Didžiojo universitetas.ISBN 9955-12-025-8
16. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004). *Sociologija. Mintis ir veiksmas* Nr.1,Moterų karjeros ir šeimos dilemos', *Sociologija*. ISSN 1392-3358

17. STRIPEIKIS, Osvaldas. Antrepreneriškumo formavimas Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse. Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai. 44/2007, (141 – 151), 367 KB.
18. Statistikos departamentas.(1997),Lietuvos apskritys. Ekonominė ir socialinė raida. Leid. Nr2290, Vilnius, 219p.
19. TRINKŪNIENĖ, I.; TRINKŪNAS, J. (1999). „Patriarchalizmo apraiškos Lietuviškoje tradicijoje“, Moterys: tapatumo paieškos. Vilnius: Mokslo aidai.
20. TUREIKYTĖ, D. (1999). „Lietuvos moterys: subjektyvus padėties visuomenėje vertinimas“, Moterys: tapatumo paieškos. Vilnius: Mokslo aidai.
21. ŽUKAUSKIENĖ R., ŠAKALYTĖ J. Moterų profesinė karjera. V., 2003.
22. ROBERTS, John, (2006). Moderni firma . 303 p. Vilnius : Vaga ISBN 5-415-01926-X.
23. BAROS.(1989), Marketing to Women./A glaobal perspective.Harvard business school press..-320p.
24. BOOTH, A. L., FRANCESCONI, M. &FRANK, G. (2000). Temporary Jobs: who gets them, what are they worth, and do they lead anywhere? EEEG, 2000.
25. BUCK, Bernhard. (2005) Verslumas – naujas iššūkis profesiniam rengimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr.5, 108-117 p.
26. CROUCHLEY, R. & OSKROCHI, R. (2000). Teesting for origin dependence in socio-economic duration data. Enviroment and Planning A, 32, 1857-1868.
27. CULBERSTON, F. M. (1997). Depression and gender: An international review. American Psychologist, 52(1), 25-31.
28. DRUCKER, PETER F (2006). Innovation and Entrepreneurship– Practice and Principles. HarperCollins Publishers , 277 psl., ISBN:0060851139
29. EUROPEAN COMMISSION. (2000).European Innovative Enterprises: Lessons from successful applications of research results to dynamics markets. Luxembourg: European Commission.
30. GLOVER, Judith, (2006), Women, employment and organizations London ; New York (N.Y.) : Routledge : Taylor & Francis Group,182 p ISBN 0-415-32838-1.
31. GORMAN, G., HANLON, D., & KING, W. 1997. Some research perspectives on entrepreneurship education. International Small Business Journal, 15(3): 56–77.
32. HAYNES, M., UPWARD, R. &WRIGHT, P. (1999).Smooth and sticky adjustment: a comparative anglysis of US and UK. Research Paper 99/7, Centre for Research on Globalisation and Labour Markes, University of Nottingham.
33. HISRICH, R.D., PETERS, M.P. (2002). Entrepreneurship: starting, developing and managing a new enterprice , p. 70, 5th ed. Boston: McGraw-Hill.

34. HOLTER, ØYSTEIN GULLVÅG (2003). Ar vyrai sugebės? : vyrai ir lyčių lygybė: Šiaurės šalių patirtis / Øystein Gullvåg Holter ; iš anglų k. vertė Jūratė Juškienė. - Vilnius : Apostrofa : Lygių galimybių plėtros centras, [2005] (Vilnius : Sapnų sala). - 231, [1] p. : iliustr. ; 25 cm. - Vert. iš: Can men do it? - Orig. antr.: Kan menn? - Bibliogr.: p. 223-230. - R-klė: p. 231. - Tiražas 600 egz. - ISBN 9955-605-16-2
35. HOLTER, ØYSTEIN GULLVÅG: Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. I: Hjort, Katrin & Baagøe Nielsen, Steen (red.) *Mænd og omsorg*, København, 2003, Gyldendal, ISSN 0908-6692/ISBN 92-893-0845-1
36. O’HIGGINS, N. (1997). The Challenge of Youth Unemployment. The employment training paper, No.7. Strasbourg: International Labour Office.
37. KIRK C. HERIOT, editor. - Upper Saddle River (N.J.) : Pearson : Prentice Hall, (2006), Cases in entrepreneurship and small business management, 193 p. ISBN 0-13-154272-9
38. KLING, K. C., HYDE, J. S., SHOWERS, C. J., & BUSWELL, B. (1999). Gender Differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125 (4), 470-500.
39. KANTER, Rosabeth M. (1983). *The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
40. KANTER, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. N.Y.: Basic Books.
41. LEONTARIDI, M. R. (1998). Segmente labour markes: theory and evidence, *Journal of Economic Surveys*, 12, 63-101
42. MARTINKUS, Br., ŽIČKIENĖ, Sk.(2006) Šiauliai: UAB „Šiaulių knygriškykla“. 293 p. ISBN 9986-38-635-7.
43. MCCLELLAND DAVID C. (1969). *Winter David G. Motivating Economic Achievement*. New York: The Free Press..
44. MEGGINSON, Leon C. (2006), *Small business management : an entrepreneur’s guidebook* 5th ed. - Boston (Mass.) 518 p ISBN 0-07-297256-4
45. NICHOLLS, Alex. (2006), *Social entrepreneurship : new models of sustainable social change / edited by Alex Nicholls*. - Oxford : Oxford University Press, 444 p ISBN 0-19-928387-7
46. PINCHOT, G (1985). *Intrapreneuring: Why Yuo Don’t Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur*. Harper & Row. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.pinchot.com/MainPages/BooksArticles/Books/Intrapreneuring.html>>
47. PIOTKOWSKI, C., S., Rapoport, R.N & Rapoport, R. (1987). Families and work. In M.B. Sussman & S.K.Steinmetz (Eds.), *Handbook of Marriage and the family* (p.p.251-284). New York: Plenum Press.
48. ROBERT D.HISRICH, MICHAEL P. PETERS, DEAN A.Shepherd. (2005). *Enterpreneurship*. New-York: McGraw-Hill.

49. SCHUMPETER, J.A. (1961). The Teory of Economic Development. New York: Oxford University Press.
50. SHAPIRO, A. (1975). Entrepreneurship anr Economic Development. Wiskonsisn.
51. SIROPOLIS N.C. (1994), Small business management. Houghton Mifflin Company. Boston. USA.
52. SHEIKH, Sonja, Steiber, Nadia. (2002),European Commission. Good practices in the promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries Austrian Institute for Small Business Research (IfGH), Vienna, December 2002.
53. STOKES David (1992). Small business management: an active-learning approach. p. 175. London : DP Publications.
54. STEVENSON, H. (1993). The Heart of Entrepreneurship // Harvard Business Review (March – April).
55. TURNER, COLIN (2004). Passion V Pension: Developing Corporate Entrepreneurship (Hardcover) , 21st Century Books UK Ltd, 272 p., ISBN-10: 1904956033
56. WEBER, MAX (1947). The Theory of Social and Economic Organization. Translated by A. M. Henderson & Talcott Parsons. NY: The Free Press.
57. WILLIAMS, C. (1995). Still a man's world: Men who do women's work. Berkeley: University of California Press.
58. Women at the Top./ A study on Women as Leaders in the Private Sector/ Helsinki. 1994-68p.
59. Vilniaus miesto savivaldybė. Žinių ekonomikos forumas [interaktyvus]. Žalioji knyga . „Kodėl Jūsų verslas imlus žinioms ir kokias galimybes tai atveria? [žiūrėta 2007m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.zef.lt/uploads/ZEF_zalia%20knyga_ZIV_050415_RV1.pdf >.
60. VARKULEVIČIUS, Rimas. Verslo plano turnyras. „Verslo idėja ir verslo plano pagrindai“. [interaktyvus]. Šiaurės miestelio technologijų parkas. [žiūrėta 2007 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.versloturnyras.lt/index.php?id=374>>.
61. VAIDELIS, Giedrius. Nacionalinė jaunimo verslumo skatinimo programa (2007-2011). Konferencija „Jaunimo verslumo plėtros instrumentai.Lietuvos dabartis ir perspektyvos. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 kovo 15 d.]. Prieiga per internetą:< <http://www.npi.lt/site/Failai/6%20Giedrius%20Vaidelis.pdf>>.
62. SNITKA, V.; Mikrosistemų ir nanotechnologijų mokslinis centras, KTU, 2003 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą:<http://www.ktu.lt/lt/mokslas/moksliniai_tyrimai/mt2003/334.pdf>.
63. GORMAN, GARY; HANLON, DENNIS ; KING, WAYNE (1997). Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small business

- management: a ten-year literature review. International Small Business Journal, April-June 1997 v15 n3 p56(22). [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. balandžio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: [http://intranet.puj.edu.co/Emprendimiento/Biblioteca%20documentosEmp/SOME%20RESEARCH%20PERSPECTIVES%20ON%20ENTRENEURSHIP%20EDUCATION%201997v15\(3\)p56.pdf](http://intranet.puj.edu.co/Emprendimiento/Biblioteca%20documentosEmp/SOME%20RESEARCH%20PERSPECTIVES%20ON%20ENTRENEURSHIP%20EDUCATION%201997v15(3)p56.pdf)
64. HISRICH R.D., PETERS M.P. Entrepreneurship (1989). p. 66-67. Europa. Europos Sąjungos veiklos sričių apžvalga.[monės [interaktyvus] „MVI – ES verslo pagrindas“. [žiūrėta 2007m. kovo 28 d.].Prieiga per internetą: <http://europa.eu/pol/enter/overview_lt.htm>
65. Europos Parlamentas , IP/06/148, Briuselis (2006). Europos Komisija siūlo planą, skirtą verslumo įgūdžiams mokyklose ir universitetuose ugdyti.[interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/148&format=HTML&aged=1&language=LT&guiLanguage=en>>
66. Žinių ekonomikos forumas.Žalioji knyga [interaktyvus].Kodėl jūsų verslas imlus žinioms ir kokias galimybes tai atveria? Prieiga per internetą: <http://www.zef.lt/uploads/ZEF_zalia%20knyga_ZIV_050415_RV1.pdf>
67. Europos komisija. Vladimir Špidla [interaktyvus]. Europos vertybės globalizacijos laikais: darbo ir galimybių visiems. [žiūrėta 2008 m. gegužės 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/commission_barroso/spidla/policies_lt.cfm>
68. Quick MBA. Entrepreneurship.[Interaktyvus]. A definition of Entrepreneurship. [Žiūrėta 2008 m. Gegužės 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.quickmba.com/entre/definition/>>
69. ES: moterų ir vyrų lygios galimybės. Briuselis (2007) IP/07/295. [interaktyvus].[žiūrėta 2007 kovo 30 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.gap.lt/index.php?cid=285>>
70. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra (SVV) Statistinė informacija apie moterų verslą (2007) [interaktyvus].[žiūrėta 2007 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>
71. Integracijos žinios. Putelytė, Giedrė. 2007-11-14 [interaktyvus]. Kova dėl lygių moterų ir vyrų galimybių tęsiasi. [žiūrėta 2008 m. birželio 19 d.]. Prieiga per internetą: http://iz.euro.lt/popup2.php?ru=bS9tX2FydGlibGUvZmlsZXMvdI9hcnRpY2xIX3ByaW50LnBocA==&tmpl_name=m_article_print_view&article_id=388
72. Lietuvos darbo birža. (2007). Šalies darbo rinkos rodikliai [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą:< http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>
73. Lietuvos statistikos departamentas. Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida. Vilnius (2006) UDK 314 (474.5) Li235 . [interaktyvus] . [žiūrėta 2007 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą:<http://www.stat.gov.lt/uploads/42_Lietuvos_gyventojai.pdf?PHPSESSID=b240be7452096cffe2600ebd5de94d0>.

74. Leidinys „Verslo lyderiai [elektroninis išteklius]. Kasmetinis (2004/2005)
75. Europa.Konstitucija Europai. [interaktyvus]. 2 skirsnis.Socialinė politika III-214 straipsnis.[žiūrėta 2007 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/constitution/lt/ptoc43_lt.htm>.
76. 2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.i-manager.lt/upload/200611/VP_Zmogiskujuistekliu.doc>.
77. Eurostat News Release 2006/29 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 4 d.] Prieiga per Internetą: <<http://www.svv.lt/EasyAdmin/sys/files/Knyga%20liet.pdf>>.
78. The Entrepreneurial Gap Between Women and Men.- Eurostat, 2002.SVV tyrimas„Verslo sėkmės veiksniai“[interaktyvus][žiūrėta 2007 m. balandžio 15 d.] prieiga per internetą:<<http://www.svv.lt/index.php/lt/37398/>>
79. European Commissio. Enterprise and industry. Women Entrepreneurs . Past Commissio Activities Women entrepreneurs and co-entrepreneurs [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.] Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm>>.
80. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra.“Moterų verslas ES“. [interaktyvus][žiūrėta 2007m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą:[http://www.svv.lt/EasyAdmin/sys/files/WES%20Activities%20Report%202005_FINAL%20\(2\).doc](http://www.svv.lt/EasyAdmin/sys/files/WES%20Activities%20Report%202005_FINAL%20(2).doc)>.
81. „Good practices in the promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries) (European Commission Enterprise Directorate General. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 28 d.] Prieiga per internetą:<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/documents/study-female-entrepreneurship-en.pdf>>.
82. „Evaluating Actions and Measures Promoting Female EntrepreneurshipA Guide“) (European Commission Enterprise Directorate General. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 28 d.] Prieiga per internetą:<<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/documents/evaluation-guide.pdf>>
83. Female Entrepreneurship Database anglų kalba Prieiga per internetą:<<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/database-women.htm>>
84. Enterprise and Industry. Women’s entrepreneurship portal.[interaktyvus].[žiūrėta 2007 m. balandžio 28 d.].Prieiga per internetą:<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/womenentr_portal.htm>.

85. European Commissio. Enterprise and industry. Women Entrepreneurs. Past Commissio Activities Women entrepreneurs and co-entrepreneurs <<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm>>.
86. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas:Atskirų tikslinių grupių (Jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė.[interaktyvus][žiūrėta 2007 m. balandžio 30 d.].Prieiga per internetą <http://www.ukmin.lt/lt/pramone_ir_verslas/smulkusis_ir_vidutinis/doc/verslumas_galutinis_priedai.doc>.
87. Evaluating Actions and Measures Promoting Female EntrepreneurshipA Guide [interaktyvus][žiūrėta 2007 m. gegužės 5 d.].Prieiga per internetą:<<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/documents/evaluation-guide.pdf>>.
88. Statistikos departamentas. statistikos leidinys „moterysir vyrai lietuvoje 2007“.[interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 m. gruodžio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2462>>
89. Female Entrepreneurship Database. [interaktyvus][žiūrėta 2007 m.gegužės 7 d.].Prieiga per internetą:<<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/database-women.htm>>.
90. Enterprise and Industry. Women’s entrepreneurship portal.[interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 28 d.].Prieiga per internetą:<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/womenentr_portal.htm>
91. Gender Equality. A Roadmap for equality between women and men... [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7205596_en.pdf
92. The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries.[interaktyvus]. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment The national experts and co-authors [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf>
93. Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries [interaktyvus]. Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment The national experts and co-authors [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf>
94. Eurostat duomenų bazė. European Commission. Eurostat home page. Stasistical books. {interaktyvus}. The life of women and men in Europe 2008 edition. A statistical portrait. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-80-07-135>.

95. Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries.[interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8107103_en.pdf>
96. Communication from the commission to the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. Brussels, 18.7.2007 COM(2007) 424 final . [interaktyvus]. Tackling the pay gap between women and men. [Žiūrėta 2009 m. vasario 27 d.] Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>>
97. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. C 44/84 . 2007 m. spalio 25 d., EK, Briuselis [interaktyvus]. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Verslumo ugdymo ir Lisabonos Darbotvarkės (2008/C 44/20). [Žiūrėta 2008 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:044:0084:0090:LT:PDF>>
98. Report on equality between women and men 2008.[interaktyvus]. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1 Manuscript completed in January 2008. [Žiūrėta 2008 m. gruodžio 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf>
99. Statistikos departamentas. [interaktyvus]. SVV įmonių verslo sėkmės veiksniai.[Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.uzsidirbkpats.lt/filemanager/download/258/Verslo_sekmes_veiksniai.pdf>
100. Lietuvos inovatyvių profesinio rengimo įstaigų asociacijos prezidentės Nijolės Deksnienės parengta medžiaga - „Neformalus verslumo ugdymas“. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lipria.lt/saugykla/failai/Prane%C5%A1imai/NEFORMALUS%20VERSLUMO%20UGDYMAS.ppt>
101. Mano karjera.lt. [interaktyvus]. Moterų lyderystės era dar tik prasideda. 2008.05.13. [Žiūrėta 2009 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.manokarjera.lt/Default4.aspx?ArticleID=a2342349-c712-4e49-abb2-97be49180db2>>

ANKETA

ATSAKYMŲ ŽYMĖJIMO PAVYZDŽIAI	TAIP	NE			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>	Savininkas			
	<input type="radio"/>	Vadovas			
	NE	ne	nežinau ?	taip	<input type="radio"/> TAIP

KLAUSIMAI APIE JUS

1. Koks Jūsų amžius	_____
	(Irašykite skaičių)

2. Koks Jūsų išsilavinimas?	<input type="radio"/>	Pagrinidinis
	<input type="radio"/>	Vidurinis
	<input type="radio"/>	Specialus vidurinis
	<input type="radio"/>	Nebaigtas aukštasis
	<input type="radio"/>	Aukštasis (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)
	<input type="radio"/>	Aukštasis (magistro kvalifikacinis laipsnis)
	<input type="radio"/>	Kita _____
	(Irašykite)	

3. Kokia Jūsų specialybė?	_____ _____ _____
	(Irašykite)

4. Kokios dabartinės Jūsų pareigos/statusas įmonėje?	<input type="radio"/>	Vadovas
	<input type="radio"/>	Savininkas ir vadovas
	<input type="radio"/>	Kita

KLAUSIMAI APIE JŪSŲ ĮMONĘ

5. Kokioje srityje veikia Jūsų įmonė?	<input type="radio"/>	Gamyba
	<input type="radio"/>	Prekyba
	<input type="radio"/>	Teikia paslaugas
	<input type="radio"/>	Kita _____
	(Irašykite)	

6. Kiek šiuo metu Jūsų įmonėje dirba nuolatinių darbuotojų?	_____			
	(Irašykite skaičių)			
7. Kuriais metais Jūsų įmonė pradėjo veiklą?	_____			
	(Irašykite metus)			
8. Ar planuojate įmonės PLĖTRĄ artimiausiu laikotarpiu?	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●	
KLAUSIMAI APIE JŪSŲ VERSLO PRADŽIĄ				
9. Kokios PRIEŽASTYS Jus paskatino imtis verslo?	TAIP	NE	NEŽINAU	
Tai buvo vienintelė galimybė dirbti pagal savo profesiją	TAIP	Ne	?	
Noras būti savo buvusio darbdavio subrangovu	TAIP	Ne	?	
Noras ištrūkti iš netinkamų darbo sąlygų	TAIP	Ne	?	
Noras išvengti nedarbo	TAIP	Ne	?	
Siekis patekti į tarptautinę rinką	TAIP	Ne	?	
Noras įgyvendinti naujo gaminio ar paslaugos idėją	TAIP	Ne	?	
Perspektyva uždirbti daugiau pinigų	TAIP	Ne	?	
Vaikai pakankamai suaugę tam, kad galėčiau įsteigti įmonę	TAIP	Ne	?	
Noras sėkmingai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą	TAIP	Ne	?	
Šeimos tradicija turėti savo verslą	TAIP	Ne	?	
Noras pragyventi iš pamėgto užsiėmimo	TAIP	Ne	?	
Noras būti šeimininku sau pačiam	TAIP	Ne	?	
Noras išbandyti save versle	TAIP	Ne	?	
Kitų sėkmė	TAIP	Ne	?	
Kitos priežastys	_____			
	(Irašykite)			
10. Ar Jums buvo sunku PRADĖTI verslą?	Labai sunku ●	Sunku ●	Nei sunku, nei lengva ●	Lengva ●
Kokie SUNKUMAI įtakojo Jūsų verslo pradžia:	TAIP	NE	NEŽINAU	
Gauti sutuoktinio/šeimos palaikymą	TAIP	NE	NEŽINAU	

Būti vieninteliu steigėju	TAIP	NE	NEŽINAU
Susitvarkyti su teisiniais/administraciniais reikalavimais	TAIP	NE	NEŽINAU
Efektyviai naudotis informacinėmis technologijomis	TAIP	NE	NEŽINAU
Rasti tinkamus darbuotojus	TAIP	NE	NEŽINAU
Rasti tiekėjus	TAIP	NE	NEŽINAU
Rasti tinkamas patalpas	TAIP	NE	NEŽINAU
Įkainoti prekes/paslaugas	TAIP	NE	NEŽINAU
Priversti skolininkus apmokėti sąskaitas	TAIP	NE	NEŽINAU
Užmegzti ryšius su užsakovais	TAIP	NE	NEŽINAU
Gauti finansavimą	TAIP	NE	NEŽINAU
Kitos priežastys	(Irašykite)		

12. Ar kurdama verslą Jūs naudojotės verslą remiančių organizacijų pagalba?	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●
--	------------------	----------------	---------------------

13. Jei TAIP, nurodykite organizacijas.	(Irašykite)		
--	-------------	--	--

14. Jūsų nuomone, kurie iš pateiktų savybių versle padeda kurti PRIDĖTINĘ VERTEĮ	TAIP	NE	NEŽINAU
Atsakomybės jausmas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Loginis mąstymas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Gebėjimas priimti sprendimus	TAIP	Ne	NEŽINAU
Kritiškas požiūris	TAIP	Ne	NEŽINAU
Bendravimo menas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Kūrybiškumas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Iniciatyvumas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Gebėjimas planuoti savo laiką	TAIP	Ne	NEŽINAU
Vadybiniai įgūdžiai	TAIP	Ne	NEŽINAU
Pasitikėjimas savimi	TAIP	Ne	NEŽINAU
Lyderiavimas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Gebėjimas įvertinti riziką	TAIP	Ne	NEŽINAU
Verslumas	TAIP	Ne	NEŽINAU
Gebėjimas kurti pridėtinę vertę	TAIP	Ne	NEŽINAU
Kita	TAIP	Ne	NEŽINAU
(Irašykite)			

15. Ar patyrėte nepalankų požiūrį:?
--

Dėl Jūsų lyties	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●	
Dėl Jūsų amžiaus	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●	
16. Ar Jūs patartumėte kitiems imtis verslo?	Tikrai NE ●	Lyg ir ne ●	Lyg ir taip ●	Tikrai TAIP ●
17. Kokiomis aplinkybėmis Jūs atsisakytumėte savo verslo?				
	(Irašykite)			
18. Ar Jūs NUSIVYLĖTE pradėjusi savo verslą?	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●	
19. Jei TAIP, kokios priežastys lėmė Jūsų nusivylimą?				
	(Irašykite)			
20. Ar nesėkmės atveju Jūs bandytumėte dar kartą imtis verslo?	TAIP ●	NE ●	Nežinau ●	
KLAUSIMAI APIE VERSLUMĄ				
21. Kaip Jūs suprantate VERSLUMĄ:	TAIP	NE	Neturiu nuomonės	
Pelningas, besiplečiantis verslas	TAIP	NE	?	
Gebėjimas užsiimti verslu	TAIP	NE	?	
Verslaus žmogaus savybės	TAIP	NE	?	
Gebėjimas sugalvoti verslą ir jį plėtoti	TAIP	NE	?	
Gebėjimas parduoti save, savo idėjas	TAIP	NE	?	
Pelno siekimas	TAIP	NE	?	
Gebėjimas prisitaikyti prie aplinkos	TAIP	NE	?	
Gebėjimas konkuruoti rinkoje	TAIP	NE	?	
Veržlumas, naujumo siekimas	TAIP	NE	?	
kita	TAIP	NE	?	

	(Irašykite)		
22. Ar prieš Jums pradedant verslą Jūsų verslumas buvo SKATINAMAS?	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●
23. Jei TAIP, kokiais būdais?			
	(Irašykite)		
24. Ar Jūs esate susipažinusi su MOTERŲ VERSLUMO skatinimo politika Lietuvoje?	TAIP ●	NE ●	NEŽINAU ●
25. Jei TAIP, kokias STIPRIAŠIAS vykdomos Moterų verslumo skatinimo politikos puses Jūs galėtumėte išvardinti?			
	(Irašykite)		
26. Jei TAIP, kokias SILPNAŠIAS vykdomos Moterų verslumo skatinimo politikos puses Jūs galėtumėte išvardinti?			
	(Irašykite)		
27. Kokias žinote Moterų verslumą SKATINANČIAS organizacijas Lietuvoje?			
	(Irašykite)		

28. Kaip VERTINATE žemiau išvardintų MOTERŲ verslumo ugdymo ir skatinimo būdų efektyvumą Lietuvoje?

	Visai neefektyvu	Neefektyvu	Neturiu nuomonės	Efektyvu	Labai efektyvu
Praktika verslo įmonėse	NE	ne	?	taip	TAIP
Dalyvavimas projektinėje veikloje	NE	ne	?	taip	TAIP
Bendravimas su patyrusiais verslininkais	NE	ne	?	taip	TAIP
Seminarai su praktinėmis užduotimis	NE	ne	?	taip	TAIP
Dalyvavimas nevyriausybinėse organizacijose	NE	ne	?	taip	TAIP
Aukštosiose mokyklose verslumo mokymas ir ugdymas	NE	ne	?	taip	TAIP
Kita	NE	ne	?	taip	TAIP

29. Kokiais būdais, Jūsų nuomone, būtų galima skatinti ir ugdyti MOTERŲ VERSLUMĄ Lietuvoje?

(Irašykite)

ES MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMO MAŽINIMO KAMPANIJA

ESNaujienos. ES pradeda moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo kampaniją Antradienis, 03 Kovas 2009 14:59 [interaktyvus].[Žiūrėta 2009 m. gegužes 5 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.esnaujienos.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=648:es-pradedamoter-ir-vyr-darbo-umokesio-skirtumo-mainimo-kampanij-&catid=71:uimtumas-socialiniai-&Itemid=90

Europos Komisija šiandien pradėjo ES masto kampaniją, kuria siekiama mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą. Visoje ES moterys vidutiniškai uždirba 17,4 proc. mažiau nei vyrai.

Informavimo apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, jo priežastis ir galimus problemas sprendimo būdus kampanija pradedama kovo 8 d. – Tarptautinę moters dieną. Jos esmė – principas „vienodas darbas – vienodas darbo užmokestis“.

„Šia kampanija bus didinamas informuotumas apie tai, kodėl moterys Europoje vis dar uždirba daug mažiau nei vyrai ir kaip galime spręsti šią problemą, – sakė už lygias galimybes atsakingas Europos Komisijos narys Vladimír Špidla. – Šiandienos ekonominėje situacijoje moterų ir vyrų lygybė kaip niekad svarbi. Šią krizę įveiksime tik jeigu leisime atsiskleisti visų mūsų talentams.“

Vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą – vienas iš pamatinių Europos Sąjungos principų, įtvirtintas 1957 m. Romos sutartyje ir patvirtintas 1975 m. direktyvoje, kuria draudžiama bet kokia diskriminacija, susijusi su moterų ir vyrų darbo užmokesčiu už tą patį arba vienodos vertės darbą.

Dėl veiksmingų Europos ir nacionalinių vienodo darbo užmokesčio teisės aktų labai sumažėjo „paprastų ir matomų“ tiesioginės diskriminacijos atvejų – kai vyras ir moteris, atliekantys tokį patį darbą, turėdami vienodą patirtį ir gebėjimus, ir pasiekiantys tokių pačių rezultatų, gauna nevienodą atlyginimą.

Tačiau ES vis tiek išlieka 17,4 proc. moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas rodo visos ekonomikos vidutinio valandinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio prieš atskaitant mokesčius skirtumą. Šis skirtumas rodo, kad moterys tebepatiria diskriminaciją ir nelygybę darbo rinkoje.

Pavyzdžiui, moterų atliekamas darbas dažnai laikomas ne tokiu vertingu ir moterys dažnai dirba sektoriuose, kuriuose vidutinis darbo užmokestis yra mažesnis nei sektoriuose, kuriuose dominuoja vyrai, pavyzdžiui, prekybos centruose dirbančios kasininkės paprastai uždirba mažiau nei parduotuvėse dirbantys vyrai.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas taip pat sumažina moterų viso gyvenimo pajamas ir pensiją, dėl ko jos vėliau gyvenime patiria skurdą. 21 proc. 65 metų ir vyresnių moterų gresia skurdas, palyginti su 16 proc. vyrų.

Kampanija pradedama atsižvelgiant į 2007 m. paskelbtą Komisijos politinį komunikatą dėl darbo užmokesčio skirtumo, kuriame buvo analizuojamos skirtumo priežastys ir nustatytos ES lygmens veiksmų kryptys.

Komunikate buvo pabrėžiamas poreikis gerinti informuotumą apie darbo užmokesčio skirtumą ir jo mažinimo būdus imantis veiksmų visuose lygmenyse, įtraukiant visas suinteresuotąsias šalis ir skiriant dėmesio visiems ši skirtumą lemiantiems veiksniams.

2009 m. moterų ir vyrų lygybės ataskaitoje, kurią Komisija taip pat pristato šiandien, patvirtinama, kad, nepaisant tam tikros moterų ir vyrų lygybės pažangos, keliose srityse vis dar lieka didelių trūkumų.

Pastaraisiais metais moterų užimtumo lygis nuolat didėjo (dabar jis siekia 58,3 proc., palyginti su 72,5 proc. vyrų užimtumo lygiu), tačiau moterys vis dar dažniau negu vyrai dirba ne visą darbo dieną (31,2 proc. moterų ir 7,7 proc. vyrų).

Daugiau moterų dirba sektoriuose, kuriuose darbo užmokestis yra mažesnis (daugiau kaip 40 proc. moterų, t. y. du kartus daugiau nei vyrų, dirba sveikatos priežiūros, švietimo ir viešojo administravimo srityse). Tačiau moterys sudaro 59 proc. visų universitetų absolventų.

Naujoje Komisijai parengtoje ekspertų ataskaitoje patvirtinama, kad priimant ekonominius sprendimus ir Europos politikoje moterims taip pat labai mažai atstovaujama.

Visų 27 ES valstybių narių centrinių bankų valdytojai yra vyrai. Palyginti mažai moterų dirba didelėse bendrovėse. Šių bendrovių valdybose vyrai sudaro apie 90 proc. narių (kalbama apie visų šalių bendroves, kurių akcijos šalių biržose yra likvidžiausios). Šis rodiklis per pastaruosius metus tik šiek tiek pagerėjo.

Moterų nacionaliniuose parlamentuose skaičius per praėjusį dešimtmetį išaugo maždaug 50 proc. – nuo 16 proc. 1997 m. iki 24 proc. 2008 m. Europos Parlamente moterų kiek daugiau – 31 proc.

Nacionalinėse vyriausybėse ministrų vidutiniškai yra maždaug tris kartus daugiau nei ministrių (75 proc. vyrų ir 25 proc. moterų).

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo buvimą galima paaiškinti įvairiomis kompleksinėmis ir dažnai tarpusavyje susijusiomis priežastimis.

Tiesioginė diskriminacija

Kai kurios moterys gauna mažesnę atlyginimą nei vyrai, nors dirba tą patį darbą. (Šis veiksnys, susijęs su ES ir nacionalinės teisės aktų efektyvumu, paaiškina tik mažą moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo dalį.)

Nepakankamas moterų darbo vertinimas

Moterys dažniau uždirba mažiau nei vyrai už tokios pat vertės darbus. Viena iš pagrindinių priežasčių yra tai, kaip vertinama moterų kompetencija lyginant su vyrais.

Darbai, kuriems reikia panašių įgūdžių, kvalifikacijų ar patirties, paprastai būna prasčiau apmokami ir nepakankamai įvertinami, jei juose dominuoja moterys, o ne vyrai. Pavyzdžiui, kasininkės prekybos tinkluose (daugiausiai moterys) paprastai uždirba mažiau nei darbuotojai (daugiausiai vyrai), kraunantys prekes į lentynas ir atliekantys kitus daugiau fizinės jėgos reikalaujančius darbus.

Be to, našumo vertinimas, o tuo pačiu ir darbo užmokesčio dydis bei karjeros galimybės taip pat gali būti iškreipiami vyrų naudai. Pavyzdžiui, jei moterys ir vyrai yra vienodai geros kvalifikacijos, daugiau vertės gali būti skiriama atsakomybei už kapitalą nei atsakomybei už žmones.

Segregacija darbo rinkoje

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą taip pat didina segregacija darbo rinkoje. Moterys ir vyrai vis dar yra linkę dirbti skirtingus darbus. Viena vertus, moterys ir vyrai dažnai dominuoja skirtinguose sektoriuose. Kita vertus, tame pačiame sektoriuje ar įmonėje moterys dominuoja tarp mažiau vertinamų ir blogiau apmokamų profesijų.

Moterys dažnai dirba tokiuose sektoriuose, kur jų darbas mažiau vertinamas ir blogiau apmokamas nei srityse, kuriose dominuoja vyrai. Daugiau nei 40 proc. moterų dirba sveikatos, švietimo ir viešojo administravimo srityse. Vyrų šiuose sektoriuose dirba net dukart mažiau. Jei atskirai pažvelgsime į sveikatos ir socialinio darbo sektorių, 80 proc. jo darbuotojų yra moterys.

Be to, moterys dažnai dirba administratorių padėjėjomis, pardavėjomis arba žemos kvalifikacijos ar nekvalifikuotomis darbuotojomis – šios profesijos sudaro beveik pusę moterų darbo jėgos. Daug moterų dirba pagal menkai apmokamas profesijas, pavyzdžiui, valymo ir priežiūros darbus.

Moterys nepakankamai atstovaujamos vadovų ir vyresniųjų pareigūnų poste. Pavyzdžiui, ES valstybėse moterys sudaro vos 32 proc. bendrovių vadovų, 10 proc. didžiausių įmonių valdybos narių ir 29 proc. mokslininkų ir inžinierių visoje Europoje.

Tradicijos ir stereotipai

Segregacija dažnai siejama su tradicijomis ir stereotipais. Kartais tai atspindi asmenines nuostatas, bet tradicijos ir stereotipai gali turėti įtakos, pavyzdžiui, merginoms ir moterims renkantis mokymosi kryptis ir atitinkamai profesinę karjerą.

Nors 55 proc. universitetų absolventų yra moterys. Jos sudaro mažumą tokiose srityse kaip matematika, informatika ir inžinerija.

Iš 1000 20–29 metų amžiaus moterų tik 8,4 baigia matematikos, tikslųjų mokslų ir technologijų studijas lyginant su 17,6 vyrų.

Todėl mažiau moterų dirba mokslinius ir techninius darbus. Daugeliu atvejų dėl to moterys dirba mažiau vertinamuose ir blogiau apmokamuose ekonomikos sektoriuose.

Dėl šių tradicijų ir stereotipų tikimasi, kad moterys sutrumpins savo darbo laiką arba išeis iš darbo rinkos norėdamos gimdyti vaikus ar rūpintis pagyvenusiais žmonėmis.

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas

Moterys susiduria su didesniais sunkumais nei vyrai, kai tenka derinti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Šeimos ir priežiūros pareigomis vis dar dalijamasi ne po lygiai. Nesavarankiškų šeimos narių priežiūros užduotis dažniausiai tenka moterims. Gerokai daugiau moterų nei vyrų nusprendžia imti vaiko priežiūros atostogas. Tai, kaip ir vaikų ir vyresnio amžiaus žmonių priežiūros vietų trūkumas, reiškia, kad moterys dažnai yra verčiamos pasitraukti iš darbo rinkos: išlaikomų vaikų turinčių moterų užimtumo lygis siekia tik 62,4 proc., o išlaikomų vaikų turinčių vyrų – 91,4 proc.

Darbas ne visą darbo dieną gali būti ir asmeninis pasirinkimas, bet moterys taip dažniausiai dirba tam, kad galėtų suderinti darbą ir pareigas šeimai. Darbo užmokesčio skirtumas matosi ir pažvelgus į visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų valandinį atlyginimą. Europoje ne visą darbo dieną dirba daugiau nei trečdalis moterų ir tik 8 proc. vyrų. Daugiau nei trys ketvirtadaliai visų ne visą darbo dieną dirbančių asmenų yra moterys.

Todėl moterys dažniau laikinai nutraukia karjerą arba dirba mažiau valandų nei vyrai. Tai gali pakenkti jų karjerai ir aukštesnių pareigų skyrimo galimybėms. Tai taip pat reiškia mažiau pelningą karjerą.

Kaip kovoti su šia problema?

Kodėl svarbu kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu?

- Moterų ir vyro darbo užmokesčio skirtumo mažinimas ne tik padeda kurti lygesnę visuomenę, bet ir yra prasmingas verslo požiūriu.
- Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas naudingas darbdaviams ir darbuotojams

- Moterų ir vyrų lygybė būtina kuriant kokybiškas darbo vietas. Lyčių perspektyvos įtraukimas gali padėti įmonėms:

- samdyti ir išlaikyti geriausius darbuotojus;
- kurti pozityvią darbo aplinką ir įgyti savo darbuotojų pasitikėjimą;
- geriausiai išnaudoti žmogiškuosius išteklius ir gerinti darbo našumą bei konkurencingumą;

- sukurti geresnį įvaizdį visuomenėje, didesnę vertę akcininkams bei platesnę ir labiau patenkintą klientų bazę.

- Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas visą ekonomiką daro pelningesnę

Moterys atliko labai svarbų vaidmenį Europos užimtumui ir ekonomikos augimui, jų įgūdžiai ir talentas būtini ekonominei ir socialinei mūsų visuomenių plėtrai. Bet tai neatspindima jų darbo užmokestyje ir padėtyje darbo rinkoje. Nepakankamas moterų darbo vertinimas ir nepakankamas jų įgūdžių išnaudojimas – tai prarastas išteklius ekonomikai ir visai visuomenei. Geresnis moterų įgūdžių naudojimas leidžia joms labiau prisidėti prie ekonomikos kaip visumos.

- Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas skatina socialinį teisingumą ir lygias galimybes;

- Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas gali padėti sukurti lygesnę ir darnesnę visuomenę. Moterų darbo ir įgūdžių įvertinimas motyvuos jas dirbti našiau bei padidins ekonominę jų nepriklausomybę. Didinant moterų pajamas visu gyvenimo ciklu sumažės pavojus atsidurti skurde. Skurdo rizikos norma siekia 32 proc. vienišoms motinoms ir 21 proc. vyresnėms nei 65 metų moterims, palyginti su 16 proc. norma vyresniems nei 65 metų vyrams.

Veiksmai nacionaliniu lygiu:

Teisės aktai

Švedijos 1991 m. lygių galimybių statyme numatyta, kad visi darbdaviai, kuriems dirba bent dešimt darbuotojų, turi parengti metinį lygių galimybių planą bei vienodo darbo užmokesčio veiksmų planą. Jei reikia daugiau informacijos, apsilankykite [Švedijos vyriausybės tarnybų](#) svetainėje ir [Švedijos lyčių lygybės](#) svetainėje.

Jungtinės Karalystės [lygybės įstatyme \(2006 m.\)](#) numatyta privaloma pareiga visoms valdžios institucijoms tinkamai atsižvelgti į būtinybę naikinti neteisėtą diskriminaciją ir priekabiavimą bei skatinti vyrų ir moterų galimybių lygybę.

Ispanijoje 2007 m. kovą buvo priimtas [naujas lyčių lygybės įstatymas](#). Šiame įstatyme yra konkrečių nuostatų dėl kovos su diskriminacija, leidžiančių imtis pozityvių priemonių

kolektyvinėse sutartyse, dėl raginimo derinti darbą ir šeimos gyvenimą, lygybės planų skatinimo ir gerų praktikų puoselėjimo.

Prancūzijoje [2006 m. buvo priimti teisės aktai dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio lygybės](#), kuriuose numatyta įmonių pareiga imtis veiksmų moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti iki 2010 m. gruodžio 31 d. bei numatoma mokėti kompensacines darbo užmokesčio išmokas po motinystės ar įvaikinimo atostogų. Teisės aktuose nustatoma pareiga derėtis dėl lyčių darbo užmokesčio įmonėse ir sektoriuose.

Vengrijoje priimti teisės aktai, [skatinantys savanorišką lygių galimybių reguliavimą](#). Valstybiniai darbdaviai ir privatūs darbdaviai, kai valstybei priklauso daugiau nei 50 proc. akcijų, turi vykdyti metinį lygių galimybių planą.

Italijoje [teisės aktai](#) įpareigoja valstybines ir privačias įmones, kuriose dirba daugiau nei 100 darbuotojų, kas du metus teikti statistinę informaciją apie darbo sąlygas, išskaidžius ją pagal lytis. Įmonės privalo įteikti ataskaitą vietiniams konsultantams lygybės klausimais ir profesinėmis sąjungoms.

Liuksemburge [teisės aktuose reikalaujama, kad darbdaviai derėtųsi dėl vienodo vyrų ir moterų traktavimo](#), įskaitant derybas dėl lygybės plano. Visose kolektyvinėse sutartyse turi būti numatytas vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principų taikymas.

Socialinis dialogas / sutartys su socialiniais partneriais

[Lyčių lygybės veiksmų programoje](#), dėl kurios 2005 m. susitarė Europos socialiniai partneriai, pateikiamas įsipareigojimas mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą bei skatinti vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą.

Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) parengė [rezoliuciją dėl kovos su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu](#). Ši rezoliucija atspindi ETUC įsipareigojimą „skirti prioritetą veiksams, mažinantiems moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą visomis galimomis priemonėmis, ypač kolektyvinėmis derybomis, kovojant su mažu darbo užmokesčiu, iš naujo nustatant moterų darbo vertę ir kovojant už vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą“.

Prancūzijos teisės aktuose reikalaujama lygybės derantis dėl darbo užmokesčio ir kitų aspektų. Pagal įstatymą taip pat privaloma sektorių lygiu derėtis „dėl veiksmų siekiant lyčių lygybės darbe [...] ir aptiktų nelygybių šalinimo priemonių kas trejus metus“. [Nacionalinis sektorių susitarimas dėl lyčių lygybės ir lyčių pusiausvyros darbo jėgos sudėtyje](#) buvo pasirašytas 2004 m. balandžio mėn. ir apima priemones dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo, motinystės atostogų ir segregacijos darbo rinkoje. Susitarime numatyta, kad nepagrįstus neatitikimus lyties pagrindu reikia ištaisyti.

Prancūzijoje socialiniai partneriai dviejose dujų ir elektros įmonėse (EDF-GDF) pasirašė susitarimą, skatinantį [lyčių lygybę užimtumo srityje](#) darbo užmokesčio, karjeros galimybių, sandymo, darbo laiko ir mokymo aspektais. Taip siekiama per tris metus sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą 5 proc.

Nyderlanduose, įkūrę dvišalį patariamąjį [Darbo fondą](#), darbdaviai ir profesinės sąjungos inicijavo vyriausybinių planų siekdami vienodo darbo užmokesčio, įskaitant vienodo darbo užmokesčio kontrolinį sąrašą, kuriuo socialiniai partneriai naudosis derėdamiesi dėl darbo užmokesčio.

Liuksemburge socialiniai partneriai privalo derėtis dėl vienodo darbo užmokesčio (2004 m. birželio įstatymas). Kolektyvinėse derybose būtina nuostata dėl moterų ir vyrų vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo. [Moterų ir vyrų lygybės veiksmų planas buvo parengtas 2006 m.](#)

Belgijoje nacionalinis susitarimas įpareigoja socialinius partnerius ir toliau siekti [moterų ir vyrų lygybės](#), įskaitant darbo vietų klasifikacijos pakeitimą, kad ji būtų neutrali lyčių atžvilgiu.

Airijoje nuostatos dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo buvo įtrauktos į du paskutinius nacionalinius partnerystės susitarimus, ir dėl to buvo vykdomi įvairūs veiksmai siekiant mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą viešajame sektoriuje. Naujausiame socialinės partnerystės susitarime [Laukiant 2016-ųjų](#) (pasiektas 2006 m.) pateikiama priemonių, kaip toliau nagrinėti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo priežastis, siekiant toliau jį mažinti.

Švedijos socialiniai partneriai savivaldybių ir apskričių darbo rinkose vykdė projektą, kurio metu buvo parengtos gairės, skirtos formuluoti ir įgyvendinti darbo užmokesčio strategijas, kurios nėra tiesiogiai ar netiesiogiai grindžiamos lytimi, ir taip užtikrinti, kad jos neturėtų neigiamos įtakos lyčių aspektu.

Suomijoje įsigaliojo atskirai suderėti darbo užmokesčio skalių pakeitimai. [Darbo užmokesčio lyčių aspektas](#) buvo specialiai įtrauktas į derybų darbotvarkę nacionaliniuose darbo užmokesčio susitarimuose, naudojant „lygybės išmoką“. Atskirai sutarti darbo užmokesčio padidinimai mažiausiai apmokamoms darbuotojoms padėjo žymiai sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą keliuose moterų dominuojamuose sektoriuose.

Jungtinėje Karalystėje socialinių partnerių susitarimas [Permainų darbotvarkė](#) padėjo įvesti naują darbo užmokesčio sistemą nacionalinėje sveikatos priežiūros tarnyboje. Sistema apima plačius darbo vietų vertinimus ir darbo užmokesčio peržiūrėjimus, dėl kurių darbo užmokesčiai, rangai, karjeros galimybės ir darbo valandos tapo vienodesni moterims ir vyrams.

Jungtinėje Karalystėje vietos valdžios sudarytas [Vieno statuso susitarimas](#) turėjo įtakos iš naujo įvertinant menkai apmokamą ir nepakankamai vertinamą darbą, kurį daugybė moterų dirba priežiūros sektoriuje.

Lygybės planai

Jungtinės Karalystės Lygybės ir žmogaus teisių komisija nustatė sistemą [vienodo darbo užmokesčio](#) peržiūroms viešojo sektoriaus įstaigose. Kai kuriose organizacijose istorinės ar vietinės priežastys lėmė lankstumo nuostatas, premijas ar kitus mokėjimus, dėl kurių moterys buvo nepalankesnėje padėtyje. Kaip pavyzdį galima paminėti Aplinkos agentūrą, kuri atliko bendrą darbo užmokesčio peržiūrą, o rangų sistema atskleidė paplitusią diskriminaciją. Dėl to buvo sudarytas susitarimas dėl naujos rangų struktūros.

Didžiausia apylinkės administracinė valdyba Švedijos vakaruose „[Vastra Gotaland](#)“ atliko visų 650 darbuotojų, dirbančių 15 skyrių, darbo užmokesčio patikrą lyčių aspektu. Nustatyta, kad vyrų darbo užmokestis buvo didesnis ir labiau individualizuotas, o vidutinis moterų darbo užmokestis už panašų darbą buvo mažesnis. Imtasi veiksmų šiai situacijai keisti.

[Suomijos policija](#) gavo apdovanojimą už savo iniciatyvą planuojant lygybę. 1997 m. jos darbo grupė parengė planą, kuriame buvo vertinami įvairūs su lytimi susiję klausimai, įskaitant darbo užmokesčio struktūrą. Šio plano sėkmė nuo tol peržiūrima kasmet, naudojant specialiai sukurtus rodiklius. Daugiau informacijos:

Belgijoje 2006 m. federalinė vyriausybė remdamasi ataskaitomis nusprendė kasmet vertinti pažangą mažinant [moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą](#). Pirmoji ataskaita buvo paskelbta 2007 m. kovo mėn. Valonijoje užimtumo agentūra, 3300 darbuotojų turintis viešojo sektoriaus darbdavys, atliko lyčių lygybės patikrą, kurioje dalyvavo darbdaviai ir profesinės sąjungos.

Sąmoningumo didinimas

Belgijoje nustatyta kasmetinė [Vienodo darbo užmokesčio diena](#), taip siekiant didinti visuomenės žinias apie išliekančią moterų ir vyrų darbo užmokesčio nelygybę.

Graikijoje buvo parengtos [lyčių lygybės integravimo gairės](#) įmonėse, įskaitant vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, su rekomendacijomis viešosioms įstaigoms ir socialiniams partneriams.

Portugalijoje parengtus [lyčių lygybės mokymus](#) teisėjams ir kitiems pareigūnams, dalyvaujantiems vykdant teisingumą, Lygybės darbo ir užimtumo srityse remia Komisija.

Kitos iniciatyvos

Suomijoje trišale [Vienodo darbo užmokesčio programa 2007–2011 metams](#) siekiama sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą nuo maždaug 20 proc. iki 15 proc. Ši programa apima veiksmus, skirtus segregacijai naikinti ir darbo užmokesčio sistemoms plėtoti, priemones moterų karjeros galimybės gerinti ir raginimus socialiniams partneriams sudaryti sutartis, kuriomis siekiama sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą.

Švedijoje [darbdaviai, turintys dešimt](#) ar daugiau darbuotojų, privalo teikti su lytimis susijusią informaciją apie darbo užmokestį, jei to prašoma. Tokių statistinių duomenų gali prašyti profesinės sąjungos ar darbuotojų atstovai. Daugiau informacijos:

Prancūzijoje darbdaviai privalo teikti informaciją apie [moterų ir vyrų darbo užmokestį](#), ir tai padaryti reikia kasmet, prieš derantis dėl darbo užmokesčio. 2000 m. teisės aktai buvo papildyti nuostatomis, reikalaujančiomis, kad darbdaviai inicijuotų kasmetines derybas dėl lyčių lygybės.

Portugalijoje darbdaviai privalo [nurodyti darbuotojų darbo užmokesčius](#), išskyrus centrinės, regioninės ir vietos valdžios įstaigas, viešuosius institutus ir kitus kolektyvinius viešuosius subjektus, taip pat vidaus reikalų tarnybų darbdavius.

Vokietijos naujajame [Uždario statistinių duomenų įstatyme](#), įgyvendintame 2007 m., numatoma duomenų bazė, skirta darbo užmokesčio nelygybės atsiradimui ir priežastims tirti, su galimybėmis imtis kovos strategijų ir šalinti tokias priežastis.

Belgijoje darbdaviams ir profesinėms sąjungoms pateikiamas [darbų klasifikacijos vadovas](#), taip siekiant išvengti lyčių nelygybės darbo užmokesčio sistemose ir ją panaikinti (2006 m.). Daugiau informacijos:

JK [aukštojo mokslo sektoriuje](#) buvo įsteigta jungtinė darbo grupė dėl lygaus darbo užmokesčio, siekianti kovoti su paplitusia diskriminacija darbo užmokesčiu, nustatyta ataskaitoje dėl diskriminacijos darbo užmokesčiu. Tai apima visų kategorijų darbuotojus aukštojo mokslo srityje, įskaitant aptarnaujantį, administracinį ir mokymo personalą. Susitarta dėl nacionalinio įgaliojančiojo susitarimo ir nacionalinių įgyvendinimo vietos lygiu gairių.

Kipre vyriausybė susitarė [vykdyti darbų vertinimą](#) viešajame ir privačiame sektoriuose, siekiant spręsti darbo užmokesčio nelygybės problemą.

Vokietijoje federacinė valdžia parengė [praktikos kodeksą, skirtą vienodam užmokesčiui už vienodos vertės darbą įgyvendinti](#).

