

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Tarptautinio verslo studijų programa
Kodas 62103S130

TOMA BARANAUSKAITĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ NEDARBAS LIETUVOJE

Kaunas 2007

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

TOMA BARANAUSKAITĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ NEDARBAS LIETUVOJE

Darbo vadovas _____
(parašas)

(darbo vadovo mokslo laipsnis, mokslo
pedagoginis vardas, vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2007

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS	5
ĮVADAS.....	6
1. DARBO RINKOS IR NEDARBO TEORINIAI ASPEKTAI.....	10
1.1 DARBO RINKA.....	10
1.2 NEDARBAS.....	11
1.2.1 Nedarbo rūšys	13
1.2.2 Nedarbo priežastys.....	16
1.2.3 Nedarbo pasekmės.....	17
1.3 DARBO JĖGOS STRUKTŪRA	18
1.4 MOTERŲ NEDARBAS	19
1.4.1 Diskriminacija darbo rinkoje.....	19
1.4.2 Moters padėtis visuomenėje ir šeimoje	22
2. MOTERŲ PADĖTIS DARBO RINKOJE.....	24
2.1 MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE	24
2.2 MOTERŲ NEDARBO PROBLEMA EUROPOS SĄJUNGOJE	30
3. MOTERŲ PADĖTIES LIETUVOS DARBO RINKOJE TYRIMAS.....	35
3.1 ANKETINĖ APKLAUSA.....	35
3.2 EKSPERIMENTAS	46
IŠVADOS	48
PASIŪLYMAI	50
SUMMARY.....	51
MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS	52

INFORMACIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	54
1 PRIEDAS „VYRIŠKAS“ GYVENIMO APRAŠYMAS.....	56
2 PRIEDAS „MOTERIŠKAS“ GYVENIMO APRAŠYMAS	57
3 PRIEDAS ANKETA	58
4 PRIEDAS APKLAUSOS REZULTATAI	61

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 PAV. ŠALIES GYVENTOJŲ SKIRSTYMAS.....	12
2 PAV. LIETUVOS GYVENTOJŲ SKAIČIUS, TŪKST.....	25
3 PAV. 2000-2006M BEDARBIAI PAGAL LYTĮ (VIDUTINIS METINIS SKAIČIUS).....	27
4 PAV. NEDARBO LYGIS PAGAL LYTIS LIETUVOS APSKRITYSE 2004 M, %	28
5 PAV. SPECIFINĖS MOTERŲ PROBLEMOS IEŠKANT DARBO 2004 M, %	29
6 PAV. BEDARBĖS MOTERYS PAGAL IŠSIMOKSLINIMĄ 2004 M, %	29
7 PAV. MOTERŲ DARBO ATSIŠAKYMO PRIEŽASTYS 2004 M, %	30
8 PAV. APKLAUSIAMŲJŲ ĮMONIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL MIESTUS, PROC.....	37
9 PAV. APKLAUSIAMŲJŲ ĮMONIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL VEIKLOS SRITIS, PROC	37
10 PAV. APKLAUSIAMŲJŲ ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ SKAIČIUS	38
11 PAV. MOTERŲ DALIS BENDRAME APKLAUSIAMŲ ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ KOLEKTYVE	39
12 PAV. MOTERŲ DARBO PRODUKTYVUMO VERTINIMAS.....	40
13 PAV. ŠEIMOS ĮTAKA MOTERŲ DARBUI	41
14 PAV. MOTERŲ – DARBUOTOJŲ SAVYBIŲ VERTINIMO PALYGINIMAS.....	43
15 PAV. POTENCIALIŲ DARBUOTOJŲ SAVYBIŲ VERTINIMAS	45

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 LENTELĖ. DARBO JĖGOS PASISKIRSTYMO KRITERIJAI IR POŽYMIAI.....	18
2 LENTELĖ. BECKER IR ROSEN DISKRIMINAVIMO TEORIJŲ PALYGINIMAS.....	21
3 LENTELĖ. LIETUVOS GYVENTOJŲ SKAIČIUS PAGAL LYTĮ MIESTE IR KAIME METŲ PRADŽIOJE, TŪKST.	26
4 LENTELĖ. UŽIMTUMO LYGIS PAGAL AMŽIAUS GRUPES LIETUVOJE IR ES, %.....	32
5 LENTELĖ. MOTERŲ, KAIP DARBUOTOJŲ, PRIVALUMŲ VERTINIMAS	41
6 LENTELĖ. MOTERŲ, KAIP DARBUOTOJŲ, TRŪKUMŲ VERTINIMAS.....	42
7 LENTELĖ. PRIORITETAI PRIIMANT DARBUOTOJĄ Į DARBĄ.....	44

ĮVADAS

Temos aktualumas. Šiandieninėje visuomenėje nedarbas yra viena iš pagrindinių ekonominių problemų. Visišką šalies gyventojų užimtumą, kaip prioritetinį tikslą, galėtų įvardinti kiekvienos valstybės ekonominės bei socialinės politikos vykdytojai, tačiau šio tikslo pasiekti neįmanoma. Net ir labiausiai išsivysčiusios šalys susiduria su nedarbo reiškiniu, nes nedarbas yra neišvengiamas. Natūralus nedarbas yra netgi naudingas ekonomikai, tačiau didėjantis nedarbas šalyje skatina ekonominių nuostolių atsiradimą. Nedarbą minimizuoti gali tinkamai parinkta ir vykdoma vyriausybės politika. Svarbu išnagrinėti nedarbo priežastis, jo pasekmes bei ieškoti įvairių nedarbą skatinančių veiksnių mažinimo būdų.

Visi žmonės nori turėti gerą darbą ir gauti gerą darbo užmokestį. Kai šalyje vyrauja didelis nedarbas, yra eikvojami įvairūs resursai, kurie yra nepanaudojami pagal paskirtį ir galimybes, o tai savo ruožtu įtakoja žmonių gyvenimus ne tik iš finansinės pusės, bet paliečia ir jų asmeninį bei šeimos gyvenimą. Nedarbas daro atitinkamą poveikį individualiai ne tik kiekvienam šalies gyventojui, bet ir visiems šalies gyventojams, kaip visumai.

Iki nepriklausomybės atkūrimo, kol Lietuva priklausė planinės ekonomikos sistemai, nedarbas kaip problema oficialiai neegzistavo. Tačiau po nepriklausomybės atgavimo, pereidama prie rinkos ekonomikos, Lietuvos valstybė susidūrė su nedarbo reiškiniu.

Moterys sudaro specifinę darbo rinkos dalį, kadangi jų galimybę susirasti darbą įtakoja ne tik bendros darbo rinkos tendencijos, bet ir kiti veiksniai. Moterys yra labiau pažeidžiamos emociškai, jos yra fiziškai silpnesnės už vyrus. Sprendžiant moterų nedarbo problemą, susiduriama su moterų diskriminacija darbo rinkoje. Visuomenėje yra susiformavęs gana neigiamas ir skeptiškas požiūris į karjerą darančias moteris, nes dar tvirtai žmonių sąmonėje laikosi nuomonė, kad moters vieta šeimoje.

Moterų bedarbystė šiandien yra ne tik Lietuvoje, bet ir visose šalyse egzistuojanti problema. Dėl įvairių visuomenėje nusistovėjusių stereotipų moterys nors ir ne visada, bet sąlyginai dažniau nei vyrai susiduria su nedarbu. Nors yra įkurtos įvairios institucijos, pavyzdžiui “Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba”, įsigaliojo ir turėtų veikti atitinkami įstatymai, tačiau šios priemonės dar negali garantuoti moterų ir vyrų vienodo vertinimo darbo rinkoje.

Ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje yra bandoma kovoti su moterų diskriminacija ir siekiama pagerinti moterų užimamą padėtį. Labai svarbu yra spręsti skurdo problemą, kuri siejasi su nedarbo lygiu. Suvienijus šalių patirtį ir pastangas veikti būtų galima pasiekti apčiuopiamų rezultatų.

Problemos ištyrimo lygis. Darbo rinkoje egzistuoja nelygybė tarp vyrų ir moterų. Dažniausiai moterys susiduria su diskriminacija darbo rinkoje dėl amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties. Ši problema egzistuoja ne tik Lietuvoje, bet ir kitose tiek daugiau, tiek mažiau išsivysčiusiose šalyse, kuriose skiriasi tik šios problemos mastai.

Moterų nedarbo problema yra aktuali šiandieninėje visuomenėje. Šia tema galima rasti įvairios mokslinės literatūros. Darbo rinko sampratos atskleidimui remtasi K. B. Paulavičiaus ir C. R. McConnell teiginiais. Pačio nedarbo sampratą ir jo rūšis savo moksliniuose darbuose nagrinėjo P. R. Samuelson, R. Kinderis, B. Martinkus, R. Matiušaitytė, R. Paliulytė, B. S. Lysovyk ir kiti autoriai. Kiek sudėtingiau yra rasti mokslinių darbų, kuriuose būtų tyrinėjama bendra moterų padėtis Lietuvos darbo rinkoje, iš tokių darbų autorių galima paminėti V. Kanopienę, B. Martinkų, R. Matiušaitytę. Informacijos apie moterų nedarbą Lietuvoje gausiau informaciniuose šaltiniuose, tačiau juose daugiau dėmesio yra skiriama padėties didžiuosiuose Lietuvos miestuose ar apskrityse nagrinėjimui. Dėl skirtingų ekonominių sąlygų įvairiose Lietuvos dalyse sunku sudėlioti bendrą vaizdą, kuris objektyviai atspindėtų bendrą Lietuvos darbo rinkoje esančių moterų padėtį.

Tyrimo objektas – moterys, kaip viena iš sudėtinių darbo jėgos dalių.

Tyrimo tikslas – remiantis teorine medžiaga apie darbo jėgos sudedamąsias dalis bei nevienodą tų dalių vertinimą darbo rinkoje, įvertinti moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje bei pateikti galimus pasiūlymus moterų padėties gerinimui.

Tyrimo uždaviniai:

1. Teoriškai apibrėžti nedarbo sąvoką, išskirti nedarbo rūšis, atskleisti nedarbo daromą poveikį .
2. Įvardinti moterų nedarbo priežastis.
3. Įvertinti moterų nedarbo rodiklius ir nustatyti jų priežastis Lietuvoje.
4. Apžvelgti moterų nedarbo rodiklius Europos Sąjungos šalyse.
5. Pateikti galimus pasiūlymus moterų nedarbo mažinimui.

Hipotezės:

1. Darbo rinkoje egzistuoja lyčių nelygybė
2. Moterims yra sunkiau susirasti darbą nei vyrams

Darbo struktūra. Darbą be įvado ir išvadų sudaro trys pagrindinės dalys:

- Pirmoje teorinėje darbo dalyje nagrinėjama nedarbo samprata, nedarbo rūšys, moterų nedarbas, kaip viena iš nedarbo rūšių, moterų nedarbo priežastys.
- Antroje praktinėje darbo dalyje atliekama antrinių statistinių duomenų analizė, siekiant įvertinti esamą moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, bei palyginant Lietuvos rodiklius su Europos Sąjungos rodikliais.
- Trečioje dalyje darbo dalyje atliekamas apklausos ir eksperimento metu gautos informacijos apibendrinimas, sisteminimas, analizė bei pateikiami galimi problemų sprendimo būdai

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros šaltinių (knygų, straipsnių) analizė ir sintezė, palyginimas bei apibendrinimas. Šie metodai leidžia įvertinti skirtingų autorių požiūrį į nedarbą bei darbo jėgos sudedamąsias dalis. Galima palyginti skirtingų autorių požiūrius tuo pačiu klausimu. Vertinant moterų nedarbą skirtingose regionuose, galima susieti atskirus veiksnius ir gauti bendresnius duomenis. Apibendrinus mokslinę literatūrą galima daryti išvadas tam tikrų klausimų sprendimui.

Statistinių duomenų analizė bei kiekybiniai statistinių duomenų apdorojimo metodai gali padėti įvertinti oficialiai skelbiamą informaciją su apklausos metu gautais duomenimis. Gauti rezultatai gali padėti priimti reikšmingas išvadas apie bendrą moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

Eksperimento bei apklausos atlikimas padeda įvertinti esamą moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, atskleisti pagrindines problemas, rasti galimus tų problemų sprendimų variantus.

Praktinė ir teorinė darbo reikšmė. Yra parašyta daug mokslinių darbų nedarbo tema, kas rodo šios ekonominės problemos aktualumą. Šiuo darbu siekiama išskirti moteris, kaip vieną iš darbo rinkos dalyvių grupių, ir parodyti jų padėtį bendroje Lietuvos darbo rinkoje. Atlikta apklausa ir eksperimentas pateikia tokius duomenis, kurių bendroji šalies statistika neišskiria, tai ne tik atsakymai į standartizuotus klausimus, bet ir asmeninės nuomonės. Tokiu būdu galima išvelgti ne tik bendras mokslininkų jau įvardintas ir tapusias “bendrinėmis” moterų nedarbo priežastis, bet ir atskleisti specifines priežastis, šiuo konkrečiu atveju atitinkančias šiandieninę moterų situaciją Lietuvos darbo rinkoje.

Darbo apribojimai ir sunkumai. Kaip svarbiausią apribojimą rašant šį darbą galima įvardinti žmogiškųjų išteklių trūkumą. Siekiant atlikti išsamų tyrimą reikėtų, kad tyrimą atliktų ir gautus duomenis apdorotų didesnis žmonių kiekis. Dar vienas apribojimas yra tas, kad apklausa buvo atliekama pasitelkiant elektroninio pašto paslaugas, o tai reiškia, kad elektroninio pašto neturinčios įmonės automatiškai nepatenka į apklausiamų respondentų sąrašą.

Žmogiškųjų išteklių trūkumo problema iškilo ir atliekant eksperimentą – teko į pagalbą kviesti pašalinius žmones, kurie buvo visiškai nesusiję su rašomu darbu. Nėra taip paprasta sumotyvuoti žmones sudalyvauti eksperimente, kuris visiškai nesusijęs su jų veikla. Šis faktas šiek tiek apsunkina ir informacijos gavimą bei tinkamą gautos informacijos įvertinimą. Plačiau apribojimai minimi trečioje darbo dalyje, kurioje kalbama apie atliktą apklausą bei eksperimentą.

Dar vienas apribojimas yra oficialių statistinių duomenų prieinamumas – dažnai patys naujausi duomenys yra pateikiami tik už tam tikrą mokestį, o nemokamai prieinami duomenys būna jau kiek pasenę.

Visą darbą sudaro 55 puslapiai (be priedų). Statistinė informacija ir kiti duomenys pateikiami 7 lentelėse, 15 paveikslų bei 4 prieduose.

1. DARBO RINKOS IR NEDARBO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1 DARBO RINKA

Visos rinkos turi du svarbius savo egzistavimui komponentus – pirkėjus ir pardavėjus. Ne išimtis yra ir darbo rinka. Čia pirkėjai yra darbdaviai, kurie perka jiems reikalingą darbo jėgą, o pardavėjai – darbo ieškantys žmonės, kurie tam tikra prasme parduoda save, savo sugebėjimus. Kaip ir visose rinkose, darbo rinkoje taip pat veikia rinkos dėsniai. Per didelė arba per maža pasiūla (ar paklausa) tiesiogiai įtakoja darbo rinkos funkcionavimą, keičia darbo jėgos pasiskirstymą, koreguoja darbo, kaip prekės, kainą.

Darbo rinkos sąvokos pirminė reikšmė buvo suprantama kaip vieta, kurioje perkama bei parduodama darbo jėga. Žmogus, turėdamas tokias savybes, kaip mąstymas, patirties kaupimas, darbas bei dar daugelis kitų, gali daryti poveikį aplinkai ir ją pritaikyti savo poreikiams. Darbo jėgos esmę sudaro žmogaus sugebėjimas dirbti. (K.B. Paulavičius, 2002, 6 p.)

Platesne prasme aiškinant darbo rinkos esmę, ji suprantama daug plačiau nei vien tik darbo jėgos pirkimas ar pardavimas. Darbo rinkoje yra sprendžiamos tiek ekonominės, tiek ir socialinės problemos. Darbo rinka sprendžia racionalaus darbo išteklių panaudojimo problemas, kuria naujas darbo vietas bei įvairias užimtumo programas, vertina bedarbių kiekį gyventojų tarpe. (K.B. Paulavičius, 2002, 7 p.)

Darbo rinką sudaro visi darbo jėgą perkantys ir darbo jėgą parduodantys asmenys, net jei esamuoju metu jie yra neaktyvūs, tai yra šiuo metu neieško darbo ar nesiūlo laisvų darbo vietų. (C.R. McConnell, 1986, 26 p.)

Jei darbuotojų ar laisvų darbo vietų yra ieškoma šalies mastu, tai tokia rinka yra laikoma nacionaline darbo rinka. Jei darbuotojų ar laisvų darbo vietų yra ieškoma lokaliai, tokia darbo rinka yra vadinama vietine arba lokalia darbo rinka. (C.R. McConnell, 1986, 26 p.)

Pasiūlos ir paklausos neatitikimas darbo rinkoje yra vienas svarbiausių veiksnių, kuris sudaro prielaidas nedarbo atsiradimui. Minėtas darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimas gali būti sąlygotas įvairių veiksnių, tokių kaip bendro šalies ekonominio augimo arba nuosmukio, šalies vykdomos ekonominės ir socialinės politikos, naujų technologijų atsiradimo bei demografinių pokyčių, kurie apima ne tik gyventojų gimstamumo ir mirštamumo rodiklius, bet ir gyventojų migracijos rodiklius.

1.2 NEDARBAS

Nedarbas yra viena iš sudėtingiausių ekonominių - socialinių problemų. Šią problemą daugelį metų bandė išspręsti įvairių ekonominių teorijų atstovai siūlydami įvairius variantus, tačiau sprendimas nebuvo rastas. Panaudojant ekonomines – politines – socialines priemones šalis gali daryti įtaką nedarbo lygiui, tačiau pasiekti visiško šalies gyventojų užimtumo neįmanoma.

Žmonėms natūraliai gali kilti klausimas - kaip pasaulyje gali būti tiek bedarbių, kai aplink matome tiek daug nepadarytų įvairių darbų? Nedarbas yra viena iš pagrindinių problemų, kurios sprendimo ieško modernioji visuomenė. (P.R. Samuelson, 1985, 206 p.)

Nedarbo sąvoka glaudžiai siejasi su bedarbių ir darbo išteklių sąvokomis. Bedarbiai – asmenys, neturintys darbo, bet aktyviai jo ieškantys. Pagal Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymą, bedarbiais yra laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos.¹ (R. Kinderis, 2004, 11p.; 49 p.)

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos, kuri yra specializuota Jungtinių tautų organizacijos agentūra, siekianti socialinio teisingumo taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo², metodologiją bedarbių grupei priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, kurie užsiregistravo arba neužsiregistravo darbo biržoje ir atitinka tokius tris reikalavimus:

- Tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos;
- Per paskutines keturias savaites aktyviai ieškojo darbo;
- Jei bus pasiūlytas darbas, gali pradėti dirbti dviejų savaičių bėgyje. (K.B. Paulavičius, 2002, 81 p.)

Darbo ištekliai – dirbantys ir nedirbantys darbingo amžiaus šalies gyventojai, kurie gali dalyvauti visuomenės veikloje kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Darbo išteklius sudaro aktyvūs gyventojai, kurie dirba arba ieško darbo, ir neaktyvūs gyventojai, kurie nedirba ir neieško darbo. Neaktyvūs gyventojai nėra priskiriami bedarbių kategorijai. Darbo ištekliai reiškia visuomenės disponuojamą gyvojo darbo kiekį. (R. Kinderis, 2004, 11p.; 49p.), (R.Matiušaitytė, 2005), (K.B. Paulavičius, 2002, 16p.)

¹ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (1996) Prieiga per Internetą :

http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=222827 [žiūrėta 2006m. gruodžio 08d.]

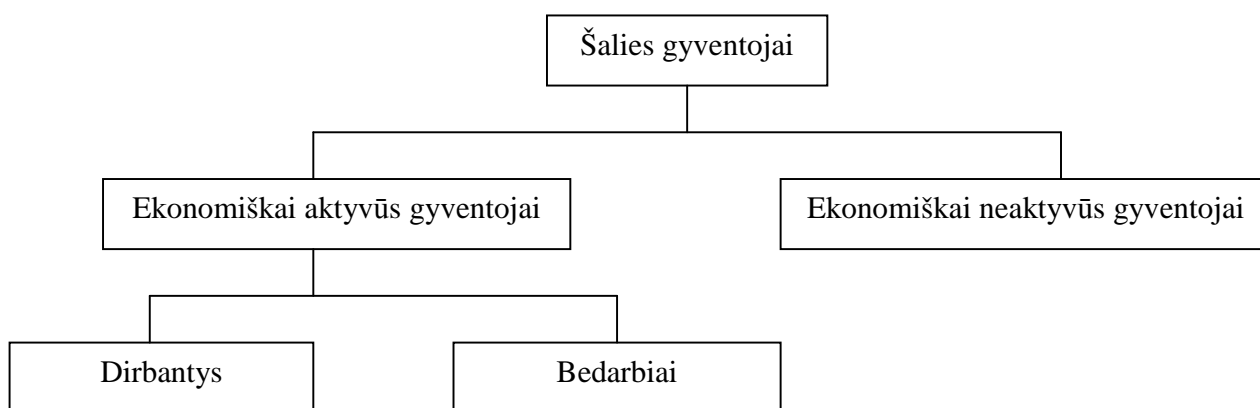
² Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. *Tarptautinės darbo organizacijos tikslai*. Prieiga per Internetą: <http://www.lrtt.lt/tdo.html> [žiūrėta 2006m. gruodžio 08d.]

Nedarbas apibūdinamas nedarbo lygio sąvoka. Nedarbo lygis – ekonominis rodiklis, kuris parodo neužimtų darbo išteklių dalį, tai yra parodo, kokią procentinę dalį darbo ištekliuose sudaro bedarbiai arba kitaip tariant nedarbo lygis yra darbo jėgos dalis, kurią sudaro asmenys, neturintys darbo. (G.N. Mankiw, 1998, 289 p.), (B.Martinkus, 2003, 74p.), (R. Paliulytė, 2004, 121p.),

Galima teigti, jog visus šalies gyventojus galima suskirstyti pagal jų ekonominę aktyvumą į:

- ekonomiškai aktyvius, kurie yra pasirengę dalyvauti darbinėje veikloje;
- ekonomiškai neaktyvius, kurie nėra įtraukiami į dirbančiųjų ir bedarbių skaičių.

Ekonomiškai aktyvūs gyventojai dar skirstomi į dirbančius ir bedarbius. (R. Paliulytė, 2004. 121 p.)



Šaltinis: sudaryta autorės pagal R. PALIULYTĖ (2004) Makroekonomika, p.121.

1 pav. Šalies gyventojų skirstymas

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos standartus ekonomiškai aktyviais gyventojais yra laikomi šalies gyventojai, kurie dirba arba yra pasirengę dalyvauti darbinėje veikloje. Ekonomiškai neaktyvių gyventojų kategorijai priskiriami gyventojai, kurie yra neįtraukiami į dirbančiųjų ir bedarbių skaičių (vaikai, invalidai, pensininkai, namų šeimininkės, studentai ir panašiai). Bedarbiais yra laikomi asmenys, kurie yra darbingo amžiaus arba vyresni, kurie neturi darbo, yra pasirengę tuoj pat dirbti ir aktyviai ieško darbo. (R. Paliulytė, 2004, 121p.)

Net ir geriausiai išsivysčiusios ir ekonomiškai stipriausios šalys susiduria su nedarbu, nes jis yra neišvengiamas. Kartais yra vartojama sąvoka “visiškas užimtumas”, kuri suprantama ne kiekybine ar statistine prasme, bet kokybine ir socialine – ekonomine prasmėmis. “Visiškas užimtumas” nereiškia, kad šalyje nėra bedarbių. Tokio rodiklio neįmanoma pasiekti, bet žiūrint iš ekonominių pozicijų jis

netgi būtų nenaudingas. Jei šalyje visiškai nebūtų bedarbių, tai reikštų, kad gyventojai nenori tobulėti, ieškoti geresnių galimybių. Tokiu atveju ekonomika visą laiką būtų stagnacijoje ir nesivystytų, nekistų šalies ekonominė gerovė. Pilnas ir efektyvus užimtumas reiškia, kad gyventojai turi galimybę ir sąlygas dirbti pasirinktoje darbo sferoje, pagal savo išsilavinimą ir sugebėjimus. (P.R. Samuelson, 1985, 217-218 p.), (R. Ehrenberg, 1997, 493 p.), (B.S. Lysovyk, 1991, 127 p.)

Taigi, geriausia situacija valstybei ir jos gyventojams yra tada, kai šalyje yra natūralus nedarbo lygis, kuris ir suprantamas kaip “visiškas užimtumas”. Natūralus nedarbo lygis – tai lygis, kuriam esant darbo ir prekių bei paslaugų rinkos yra subalansuotos. Esant natūraliam nedarbo lygiui, kainų ir darbo užmokesčio infliacija yra stabili, be tendencijos didėti ar mažėti. Natūralus nedarbas būtinas tam, kad ūkis būtų efektyvus. Teigiama, kad pilnas užimtumas arba natūralus nedarbo lygis vyrauja kai darbo rinkoje nėra ciklinio nedarbo (plačiau apie ciklinį nedarbą ir kitas nedarbo rūšis kitame šio darbo skyriuje). (P.R. Samuelson, 1985, 217-218 p.), (R. Ehrenberg, 1997, 493 p.), (M.Parkin, 2005, 138 p.)

Nors tiek visiško užimtumo sąvoka, tiek ir natūralaus nedarbo sąvokos egzistuoja, tačiau jų vartojimas kasdieniame gyvenime nėra dažnas. Dauguma žmonių, ypač neturinčių darbo, tikrai nesutiktų su teiginiu, kad nedarbas yra “natūralus”. (M. Parkin, 2005, 138 p.)

„Natūralaus“ nedarbo šalyje vertinimą taip pat apsunkina tai, kad jis neatspindi padėties atskiruose šalies regionuose. Dažnai tai yra bendras šalies vidurkis, kuris gali parodyti sušvelnintą atskirų šalies regionų nedarbo problemos mastą.

1.2.1 Nedarbo rūšys

Įvairūs autoriai išskiria skirtingas nedarbo rūšis, tačiau dažniausiai yra minimos trys pagrindinės:

1. **Frikinis nedarbas.** Ši nedarbo rūšis literatūroje kartais dar vadinama “tekamuojų nedarbu”. Šio nedarbo atsiradimas yra sąlygotas nepertraukiamo žmonių judėjimo keičiant gyvenamąsias vietas, darbus, kintant jų gyvenimo ciklui. Darbuotojai turi skirtingus sugebėjimus, poreikius, todėl jie gali arba iš darbo išeiti savo noru, arba verčiami susiklosčiusių aplinkybių. Kol asmuo susiras darbą ir pradės dirbti, statistiniuose duomenyse jie bus atvaizduojami kaip bedarbiai. Paprastai frikinis nedarbas trunka neilgai. Tačiau net esant pilnam užimtumui, ši nedarbo rūšis egzistuoja, kadangi žmonės nuolat ieško geresnių galimybių, todėl šio tipo bedarbiai dar yra vadinami “bedarbiais – savanoriais”. Ši nedarbo rūšis yra naudinga tiek pačiam bedarbiui, nes jis ieškodamas geresnio darbo siekia pagerinti savo padėtį, tiek pačiai šalies ekonomikai, kadangi žmogus tobulėja, įgyja kvalifikaciją ir dėl to ieško geresnės pozicijos, didėja žmogaus

pajamos. Šis nedarbas yra labai priklausomas nuo informacijos apie darbo rinką išsamumo. Kuo ši informacija pilnesnė ir išsamesnė, tuo lengviau “bedarbiui – savanoriui” susirasti kitą darbą. Šiai bedarbių grupei priskiriami ir pirmą kartą darbo ieškantys jauni žmonės. (P.R. Samuelson, 1985, 216 p.), (R. Matiušaitytė, 2001, 24 p.), (B. Martinkus, 2003, 77 p.)

2. Struktūrinis nedarbas. Ši nedarbo rūšis atsiranda kai darbo rinkoje yra pasiūlos ir paklausos neatitikimų. Tokie neatitikimai atsiranda, kai paklausa vienai profesijai ženkliai padidėja, o kitai sumažėja, kai tuo tarpu rinka nespėja greitai prisitaikyti prie pokyčių. Šis nedarbas taip pat pasireiškia, kai iškyla paklausos ir pasiūlos neatitikimų skirtinguose regionuose. Su didesnėmis struktūrinio nedarbo problemomis susiduria vyresnio amžiaus gyventojai, kadangi jiems būna sunkiau persikvalifikuoti. Šio tipo nedarbas trunka ilgesnį laiką, kadangi tenka keisti darbuotojų kvalifikaciją arba pagerinti jų mobilumą. Darbo jėgos mobilumas yra labai svarbus veiksnys, kuris daro įtaką struktūriniam nedarbui. Didesnis struktūrinis nedarbas yra labiau išsivysčiusiose šalyse, kadangi sparčiai vystantis mokslui ir technologijoms, kai žmonių darbą daug kur gali pakeisti mašinos ir įrengimai, net atskiros profesijos tampa nereikalingomis ir šių profesijų atstovai yra priversti persikvalifikuoti ir keisti darbą. Darbo rinka per lėtai reaguoja į technologinius pokyčius, todėl darbo netenka žemos kvalifikacijos darbuotojai ir rinkoje ima trūkti specialistų. Yra gana sudėtinga atskirti struktūrinį nedarbą nuo frikcinio, tačiau pagrindiniai skirtumai yra nedarbo trukmė ir pačių bedarbių turimo darbui reikalingos žinios: – frikcinis nedarbas trunka trumpesnį laiką nei struktūrinis ir šio nedarbo atstovai turi reikalingų žinių ar kvalifikaciją, o tuo tarpu struktūrinio nedarbo atstovai neturi reikiamų žinių ir turi persikvalifikuoti. Struktūrinio nedarbo pasekmės yra sunkesnės nei frikcinio nedarbo. (P.R. Samuelson, 1985, 216 p.), (R. Matiušaitytė, 2001, 26 p.)

3. Ciklinis nedarbas. Šis nedarbas pasireiškia, kai yra maža darbo jėgos paklausa. Tokia situacija rinkoje susidaro ekonomikos recesijos metu. Ekonomikai esant recesijos stadijoje ima lėtėti visa ekonominė veikla - stabdoma gamyba, krenta paklausa produkcijai, o tai savo ruožtu daro įtaką nedarbo augimui. Ekonomikai kylant ši nedarbo rūšis turi išnykti savaime. (P.R. Samuelson, 1985, 216 p.), (R. Paliulytė, 2004, 122 p.)

Dar gali būti išskiriamos tokios nedarbo rūšys :

- **Sezoninis nedarbas.** Jis atsiranda, kai kalendoriniais metais keičiasi darbo pasiūla ir paklausa (dažniausiai turizmo srityje, žemės ūkyje). Šio nedarbo mastai priklauso nuo ekonomikos struktūros šalyje, nuo to, kokios yra svarbiausios šalies pramonės šakos ir kiek jos yra veikiamos sezoninių svyravimų. (R. Paliulytė, 2004, 122p)

- **Paslėptasis nedarbas.** Ši nedarbo forma apima darbuotojus, kurie yra priversti dirbti ne visą darbo laiką, kurį jie galėtų dirbti arba nėra įtraukti į oficialią nedarbo statistiką. Pavyzdžiui vystantis technologijoms ir augant darbo žemės ūkyje darbininkų reikia vis mažiau, tačiau negaudami darbo kitur, tokie darbininkai yra priversti ir toliau dirbti žemės ūkyje. Tokio darbuotojo įnašas į produkciją yra nulinis arba neigiamas, ir ekonomikai yra naudingiau aiškiai tai pripažinti ir perkelti jį į produktyvesnį darbą. Manoma, kad „paslėptieji“ bedarbiai sudaro apie 6 - 9% darbo jėgos (R. Paliulytė, 2004, 122 p.), (K.B. Paulavičius, 2002, 90 p.), (R.Matiušaitytė, 2005)
- **Sustingęs (prislėgtasis) nedarbas.** Tai nedarbo rūšis, kuriai priklauso darbingo amžiaus gyventojai, kuriems būdingas didelis darbo nereguliarumas ir ilga nedarbo trukmė. Šių gyventojų grupei priklauso namudininkai, nusivylę bedarbiai, vadinamųjų „skurdo zonų“ gyventojai, asocialūs visuomenės nariai. Jie dažniausiai būna atleidžiami iš darbo pirmieji ir pasamdomi paskutiniai. Manoma, kad „prislėgtieji“ bedarbiai sudaro 0.1 - 0.5% darbo jėgos (K.B. Paulavičius, 2002, 92 p.), (R.Matiušaitytė, 2005)
- **Šešėlinis nedarbas arba nelegalus užimtumas.** Šalia oficialios darbo rinkos veikia ir neoficiali – šešėlinė - darbo rinka. Šioje rinkoje dirbantys asmenys neįgyja oficialaus darbo stažo, negali pretenduoti į pilną senatvės pensiją. Tokie asmenys gali oficialiai registruotis darbo biržoje kaip bedarbiai, gauti bedarbio pašalpas ir kitas lengvatas. Tuo pačiu metu jie nemoka jokių mokesčių valstybei už savo šešėlinėje darbo rinkoje gaunamas pajamas. Manoma, kad šešėlinio nedarbo „atstovai“ sudaro apie 10 - 20% nuo registruotų bedarbių skaičiaus (K.B. Paulavičius, 2002, 73-74 p.), (R.Matiušaitytė, 2005)

Visos nedarbo rūšys turi tam tikrus specifinius bruožus, kurie leidžia nedarbančius žmones priskirti vienai ar kitai bedarbių kategorijai. Nedarbo rūšys tarpusavyje skiriasi šiais bruožais:

- nedarbo trukmė (ilgalaikis ar trumpalaikis nedarbas);
- nedarbo atsiradimo sąlygom (ekonominių ar sezoninių sąlygų įtakojimas);
- bedarbių žinių vertinimu (skirtingų profesijų ar kvalifikacijų poreikis);
- ekonomika, kurioje nedarbas yra (oficialioji ar šešėlinė).

Statistikoje frikcinio ir struktūrinio nedarbo suma yra laikoma „natūraliu“ nedarbu, todėl „natūralių“ bedarbių skaičius turį būti lygus laisvų darbo vietų skaičiui. Ciklinis nedarbas turėtų būti lygus laisvų darbo vietų skaičių viršijančiam bedarbių skaičiui. (R.Matiušaitytė, 2005)

Yra gana sunku nustatyti kuri nedarbo rūšis yra vyraujanti Lietuvoje, kadangi pateikiami statistiniai darbo rinkos duomenys nėra klasifikuojami pagal nedarbo rūšis. Tačiau galima teigti, kad Lietuvoje tikrai egzistuoja frikcinis nedarbas. Žmonės ieškodami geresnių galimybių ne tik ieško geresnio darbo Lietuvoje, bet dažnai ryžtasi ir išvykti i užsienio šalis. Nors Lietuvoje nepastebimas ženklus technologijų augimas, tačiau atskiruose verslo sektoriuose imant taikyt naujoves, vis labiau mechanizuojant darbus kyla struktūrinio nedarbo grėsmė. Ypač tai būdinga stambioms bendrovėms, kuriose dirba daug darbuotojų. Įdiegus naujoves arba jei įmonė uždaroma dėl nesugebėjimo prisitaikyti prie naujovių darbo netenka daug žmonių. Ciklinio nedarbo požymių Lietuvoje sunku rasti, kadangi kaip teigia dabartinė šalies valdžia ekonomika yra auganti. Sezoninis nedarbas yra egzistuojantis reiškinys. Paslėptąjį ir sustingusį nedarbą sunku įvertinti, kadangi tokie bedarbiai dažnai nėra linkę apie tai kalbėti ir būna sąlygota psichologinių ar socialinių priežasčių. Kaip ir visos ekonomikos, Lietuvos ekonomika turi ir savo neoficialiąją ekonomiką, kurioje susidaro šešėlinis nedarbas. Nors šešėlinės ekonomikos egzistavimas yra faktas, bet jos rodiklius, tarp jų ir šešėlinį nedarbą įvertinti praktiškai neįmanoma.

1.2.2 Nedarbo priežastys

Nedarbo atsiradimas gali būti sąlygojamas daugelio veiksnių, tačiau yra išskiriamos penkios pagrindinės priežastys (K.B. Paulavičius, 2002, 86-88 p.):

1. Mokslinė techninė revoliucija – gamybos procesų mechanizavimas ir automatizavimas, pažangių valdymo bei kontrolės sistemų įvedimas, bei kitų naujovių kūrimas iš pagrindų pakeitė darbo turinį. Padidėjo protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmė, kas sąlygojo bedarbių skaičiaus didėjimą tarp žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų asmenų.
2. Didėjantis darbo našumas ir intensyvumas – vis daugiau žmonių netenka darbo, kadangi gamyba plėtojasi lėčiau, nei auga darbo našumas ir intensyvumas.
3. Ekonominės krizės – tai veiksniai, kurių negali pašalinti net valstybės įsikišimas. Nors dabar krizės nebėra tokios aštrios kaip anksčiau, tačiau jos turi tendenciją kartotis nuolat.
4. Struktūrinis ūkio pertvarkymas mokslinės techninės revoliucijos sąlygomis – konkurencija tarp gamintojų sąlygoja greitesnį dar nenusidėvėjusių įrengimų keitimą naujais, tobulesniais. Keičiant seną techniką į naują yra atleidžiama dalis darbuotojų.
5. Spartus gyventojų skaičiaus augimas – tai skatina konkurenciją darbo rinkoje. Tai ypač pastebima mažiau ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse, kur spartus gyventojų prieaugis

nebuvo kompensuotos spartaus ekonominio augimo. Tai sąlygoja migracijos augimą. Migracija gali būti nuolatinė arba ciklinė. (N.A. Gorelov, 1989, 72p.)

Nuo nepriklausomybės atkūrimo Lietuva susidūrė su visomis pagrindinėmis nedarbo rūšimis išskyrus gyventojų skaičiaus augimo, kadangi gyventojų skaičius nuolat mažėjo. Šiai dienai visos nedarbo atsiradimo priežastys yra taip pat egzistuojančio, tačiau pačių priežasčių vystymosi tempai yra sulėtėję.

1.2.3 Nedarbo pasekmės

Nedarbas sukelia tam tikras pasekmes kiekvienam bedarbiui kaip individui, tai pat bendras šalies gyventojų nedarbas daro įtaką plačiaja prasme - bendrai visai šalies ekonomikai. Nedarbo kaštai plačiaja prasme gali būti grupuojami į tris pagrindines grupes:

- a. **Ekonominiai kaštai.** Užimtumas ir nedarbas daro tiesioginę įtaką šalies ekonomikai, nes žmogaus darbas yra vienas pagrindinių gamybos veiksnių, be kurių kapitalas ir žemė negali dalyvauti gamybos procese. Dėl bedarbystės šalis netenka dalies nacionalinio produkto. Tai dalies pajamų praradimas. Šalies gyventojų skaičius parodo kiekybinį darbo potencialą, o gyventojų išsimokslinimo lygis – kokybinį darbo potencialą. Kuo daugiau yra asmenų su aukštesne kvalifikacija, tuo daugiau yra sukuriama materialinių vertybių ar suteikiama paslaugų. (R. Kinderis, 2004, 65 p.), (B. Martinkus, 1998, 126 p.), (R. Matiušaitytė, 2005)
- b. **Fiskaliniai kaštai.** Valstybė patiria nuostolius išmokėdama bedarbių pašalpas. Tuo pat metų į valstybės biudžetą nepatenka pajamos, kurias galėtų uždirbti bedarbiai. (R. Matiušaitytė, 2005)
- c. **Visuomeniniai kaštai.** Visuomenė patiria psichologinius – socialinius kaštus. Padidėja nusikalstamumas, prarandamas žmogiškasis kapitalas, susidaro palankios sąlygos diskriminacijai darbo rinkoje vystytis. (R. Matiušaitytė, 2005)

Nedarbo pasekmės siaurąja prasme apima nedarbo įtaką atskiram asmeniui. Netekęs darbo žmogus išgyvena tam tikrą stresą. Pradedama keistis žmogaus požiūris į save, savęs vertinimas. Ši žmogaus reakcija labai priklauso nuo lyties, amžiaus, nedarbo laiko. Žmogus prarandą dalį arba visas pajamas. Žmogus gali prarasti profesinius sugebėjimus. Nedarbas iššaukia socialines problemas, tokias kaip žemesnis gyvenimo lygis, sveikatos draudimo praradimas. Statistikos rodikliai rodo, kad padidėjus

nedarbui padaugėja savižudybių, mirties dėl širdies ligų, psichinių sutrikimų bei nusikaltimų skaičius. (R. Kinderis, 2004, 64-65p.)

1.3 DARBO JĖGOS STRUKTŪRA

Darbo jėgos struktūra yra vadinamas šalies darbuotojų pasiskirstymas pagal tam tikrus požymius ar kriterijus. Darbo jėgos išteklius galima vertinti atsižvelgiant į kokybinius ar kiekybinius kriterijus. Darbo jėgos struktūros kitimas yra sąlygojamas technologinio vystymosi. (K.B. Paulavičius, 2002, 19-20 p.), (B. Martinkus, 2003, 71 p.)

1 lentelė

Darbo jėgos pasiskirstymo kriterijai ir požymiai

Darbuotojų pasiskirstymo kriterijai	Požymiai
Pagal ekonomines veiklas	Žemės ūkis, pramonė, statyba, transportas, prekyba, ryšiai ir kt.
Pagal išsilavinimą	Aukštasis, aukštesnysis, vidurinis, pradinis ir kt.
Pagal kvalifikaciją	Aukštos kvalifikacijos, kvalifikuotas, nekvalifikuotas ir kt.
Pagal lytį	Vyrai, moterys.
Pagal amžių	Nuo 14 iki 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-59, 60 ir vyresni.
Pagal vietovę	Miestas, kaimas, rajonas.
Pagal aktyvumą	Aktyvūs, neaktyvūs.
Pagal darbo stažą	Iki 1 metų, 2-3 metai, 4-5 metai, 6-7 metai, 8-9 metai, 10 metų ir daugiau.
Pagal užimtumo statusą	Darbdaviai, savarankiškai dirbantys asmenys, samdomieji darbuotojai, padedantys šeimos nariai.
Pagal šeimyninę padėtį	Nevedę (netekėjusios), vedę, gyvenantys kartu nesusituokę, išsiskybę, našliai.
Pagal nuosavybės sektorių	Privatus, kooperatinis, valstybinis.
Pagal užimtumo laipsnį	Užimti, užimti nepilną darbo savaitę, sezoniniai darbininkai, bedarbiai.

Šaltinis: PAULAVIČIUS K.B.(2002) Darbo rinka, p.20.

1.4 MOTERŲ NEDARBAS

Darbo jėgą sudarančius asmenis galima skirstyti į įvairias grupes atsižvelgiant į tam tikrus požymius. Moterys, kaip viena iš darbo jėgos sudedamųjų dalių, yra priskiriamos probleminėms darbo jėgos grupėms (tokioms kaip jaunimas, pagyvenę asmenys, invalidai), kadangi dalyvaudamos darbo rinkoje jos susiduria su daugiau sunkumų.

Analizuojant moterų nedarbą galima rasti įvairių priežasčių. Skirtingose šalyse labiau akcentuojamos atskiros moterų nedarbo priežastys, kiekvienai šaliai būdinga tam tikra specifika, tačiau ne vienodą įtaką turintys veiksniai daugiau ar mažiau egzistuoja visose visuomenėse. Kiekviena moteris susiduria su skirtingais veiksniais, kurie įtakoja jos padėtį darbo rinkoje. Kaip svarbiausi moterų nedarbą įtakojantys veiksniai yra išskiriama diskriminacija darbo rinkoje ir visuomenės požiūris į moterį bei moters padėtis šeimoje.

1.4.1 Diskriminacija darbo rinkoje

Diskriminacija darbo rinkoje – tai nelygių sąlygų sudarymas darbo rinkoje skirtingoms dirbančiųjų grupėms, kurie į tas grupes skirstomi pagal atskirus požymius, tai atskirų asmenų ar socialinių grupių išskyrimas, sudarantis prielaidas integraciniams trukdžiams darbo rinkoje susidaryti. Darbuotojai gali būti diskriminuojami dėl jų rasės, lyties, religijos ar kitų ypatybių. Nors diskriminacija gali būti ir teigiama, tačiau dažniausiai ji suprantama neigiama prasme. (S. Roščyn, 2001, 258 p.), (B. Martinkus, 2005, 43 p.)

Yra išskiriamos įvairios diskriminacijos formos. Svarbiausios iš jų, kurios labai aktualios moterims:

1. Diskriminacija priimant į darbą (arba atleidžiant iš darbo) – tai tokia situacija, kai tam tikrai darbuotojų grupei yra taikomos skirtingos sąlygos ir kriterijai, kas lemia jų skirtingą vertinimą priimant į darbą. Dažniausiai tai lemia jų sunkesnę priėmimą į darbą ir greitesnę atleidimą iš darbo. Kaip ir kitos probleminės darbo rinkos sudedamosios dalys, moterys susiduria su šia diskriminavimo forma³. Gali būti pasiūlytos mažiau palankios darbo sąlygos, skirtingas darbo laikas ar net reikalaujama atlikti kitokio pobūdžio darbą. Nors teigiama, kad moterys į darbo rinką patenka su geresniu išsilavinimu nei vyrai, tačiau tai neužtikrina geresnių ar bent jau lygių pozicijų su vyrais.

³ Europos bendrijų iniciatyvos *EQUAL* bendrasis programavimo dokumentas 2004-2006m. projektas. (2003). [interaktyvus]. Prieiga per Internetą: <http://www.lsa.lt/esparama/images/EQUAL_bpd.doc> [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.].

Darbdavys dažniau renkasi mažiau išsilavinusį vyrą nei moterį. Ši diskriminacija yra daugiau susijusi su asmeniniu vadovo požiūriu arba įmonės vykdoma politika. (S. Roščyn, 2001, 258 p.), (R. Ehrenberg, 1997, 290 p.), (V.Kanopienė, 2004).

2. Pareigybinė diskriminacija – ji pasireiškia, kai tam tikriems asmenims ar asmenų grupėms yra nesudaromos sąlygos dirbti tam tikrų darbų, užimti tam tikras pareigas, neatsižvelgiant į tai, kad jie atitinka keliamus reikalavimus. Ši diskriminacijos rūšis dar gali būti vadinama profesine segregacija. Nors reikia pripažinti, kad moterys negali pretenduoti į absoliučiai vienodas pareigas, kartu su vyrais, viena iš priežasčių gali būti fiziniai lyčių skirtumai, tačiau dažnai susiduriama su atvejais, kai pirmenybė vyrams teikiama nenurodant svarių priežasčių. (S. Roščyn, 2001, 258 p.), (R. Ehrenberg, 1997, 290 p.)
3. Darbo užmokesčio diskriminacija – ji pasireiškia kai už vienodą darbą yra mokamas skirtingas darbo užmokestis, atsižvelgiant į individualias asmens ar asmenų grupės savybes. Vyrai yra ne tik labiau pageidaujami gerai apmokamuose darbuose, bet dažnai pasitaiko, kad už tokį patį darbą moterims yra mokamas mažesnis darbo užmokestis nei vyrams. (S. Roščyn, 2001, 258 p.), (V.Kanopienė, 2004).
4. Diskriminacija dėl asmens amžiaus – ji pasireiškia kai asmens amžius yra vienas iš svarbiausių kriterijų, apibudinančių jo realias galimybes darbo rinkoje⁴. Pastebimas moterų diskriminavimas dėl amžiaus. Tokio pačio amžiaus vyrui yra lengviau susirasti darbą nei moteriai. Ypač tai pastebima kalbant apie vyresnio amžiaus potencialius darbuotojus. (V.Kanopienė, 2004).

Remiantis S. Roščyn ir C.R. McConnell, diskriminacijos tipai dar gali būti išskiriami atsižvelgiant į jos priežasties sukėlimo faktorius:

1. Diskriminacija iš darbuotojų pusės – ji pasireiškia, kai didesnioji darbuotojų dalis vengia bendradarbiavimo darbiniam kolektyve su diskriminuojamą darbuotoju, ar darbuotojų grupe. Su tokia diskriminacijos forma gali susidurti moterys dirbančios vyriškuose kolektyvuose. Su diskriminuojamu asmeniu gali būti atsisakoma atlikti bendras užduotis ar šiaip neteikti jam reikalingos pagalbos.
2. Diskriminacija iš užsakovų pusės – ji pasireiškia, kai užsakovas nevienodai traktuoja darbuotojus, kurie siūlo jam vienodas paslaugas. Dažnai pasitaiko, kai daugiau

⁴ Europos bendrijų iniciatyvos *EQUAL* bendrasis programavimo dokumentas 2004-2006m. projektas. (2003). [interaktyvus]. Prieiga per Internetą: <http://www.lsa.lt/esparama/images/EQUAL_bpd.doc> [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.].

atsakomybės reikalaujančių darbų atlikimui yra pasirenkami vyrai manant, kad moteris tokio pačio darbo nesugebėtų atlikti arba jo neatliktų taip gerai kaip vyras.

3. Darbdavių diskriminacija – ji pasireiškia, kai darbdavys nevienodai traktuoja darbuotojus, kurie turi vienodas charakteristikas. Dažnai remiamasi prielaida, kad diskriminuojamas asmuo yra mažiau naudingas kompanijai.
4. Monopsoninė diskriminacija - ji apibūdinama tokia situacija, kai darbdavys – monopsonistas moka darbuotojams nevienodą darbo užmokestį. Kai darbdavys mato, kad darbuotojo darbo pasiūla yra neelastinga arba mažai elastinga, jis gali mokėti mažesnę darbo užmokestį ir taip pasiekti didesnę pelną.
5. Statistinė diskriminacija – tai tokia diskriminacijos forma, kai darbdavys dėl informacijos trūkumo sprendžia apie darbuotojus bendrai, neįvertindamas jų individualių savybių. Tokiu atveju pirmenybė yra teikiama vyrams, nes darbdaviai nesitiki, kad moteris gali turėti reikiamas savybes ir tam tikrą darbą atlikti net geriau už vyrą. Pirmas išspūdis ne visada yra teisingas, o darbdavys dažnai renkasi darbuotoją tik bendrai apžvelgęs bendrą situaciją ir neįsigilinęs į esmę. Prie šios diskriminacijos formos galima taip pat paminėti faktą, kad dažniau pasirenkamas vyras su mažesniu išsilavinimu, o ne aukštesnį išsilavinimą turinti moteris.

Skirtingi autoriai kiek kitaip vienas nuo kito apibūdina diskriminacijos formas ar jos atsiradimą lemiančius veiksnius. Ypač yra pabrėžiama rasinė ir lyties diskriminacija.

Neigiamai nuostatai ir diskriminacijai yra priskiriamas seksualinis priekabiavimas, atlyginimo skirtumai, neigiamas nusistatymas dėl karjeros galimybių, įvairiose situacijose moters suvokimas pirmiausia kaip moters, o tik po to kaip bendradarbės. (R. Žukauskienė, 2003, 16 p.)

Becker ir Rosen diskriminavimo teorijos yra gerai žinomos. Nors jos abi nagrinėja moterų diskriminacijos klausimą, tačiau pateikia skirtingas diskriminacijos pasireiškimo formas:

2 lentelė

Becker ir Rosen diskriminavimo teorijų palyginimas

BECKER diskriminavimo teorija	ROSEN diskriminavimo teorija
Darbdaviai diskriminuoja moteris mokėdami joms mažesnę darbo užmokestį, kuris jų nuomone yra lygus moters samdymo išlaidoms.	Darbdaviai diskriminuoja moteris nesuteikdami joms galimybės užimti aukštų postų ar siekti karjeros. Moterys gauna mažiau darbo pasiūlymų.

BECKER diskriminavimo teorija	ROSEN diskriminavimo teorija
Feministinis siekis - vienodas darbo užmokestis, kuris gali būti pasiektas savaime per tam tikrą laikotarpį, kadangi nediskriminuojantys darbdaviai pagerins savo pelnus ir tokiu būdu išstums iš rinkos diskriminuojančius darbdavius.	Feministiniai siekiai nebus įgyvendinti be tam tikrų veiksmų, nes diskriminacinė pusiausvyra yra vienintelė stabili pusiausvyra.
Teigiami veiksmai, kurie neįtakoja diskriminacijos lygio, gali turėti įtakos tam, kad bus samdomi mažiau kompanijai naudingi asmenys ir tokiu būdu mažės ekonominis efektyvumas.	Teigiami veiksmai prives prie kompromiso ir tai gali padidinti ekonominį efektyvumą.

Šaltinis: DIJKSTRA G. (1997) Gender and Economics. A European Perspective, 50p.

Šių dviejų diskriminavimo teorijų palyginimas parodo, kaip remiantis neoklasikine tradicija gali būti išvystyti ekonominiai modeliai, kurie daug labiau atitinka feministinį mastymą nei iki tol buvę ekonominiai modeliai, kurie nagrinėjo darbo pasidalijimo šeimoje ir diskriminacijos klausimus. (Dijkstra G., 1997, 50)

1.4.2 Moters padėtis visuomenėje ir šeimoje

Po II-ojo Pasaulinio karo ypač išaugo moterų vaidmuo daugumos šalių ekonominiame ir socialiniame gyvenime. Labai padaugėjo šeimų, kur šeimos galvos vaidmuo jau priklausė ne vyrui, o moteriai. Moterys dažniau ėmė rinktis ne šeimyninį gyvenimą, o atskirą. Vis daugiau moterų ėmė atsisakyti namų šeiminių vaidmenų ir įsitraukė į darbo jėgos gretas. (Blau F.D., 1998, 76)

F.D. Blau nagrinėdama moterų, vyrų ir darbo ekonominius ryšius išskiria keletą veiksnių, kurie prisidėjo prie moterų dalies darbo jėgoje didėjimo. Tuos veiksnius autorė suskirstė į rinkos įtakojamus, kurie pavadinti “rinkos laiko verte”, ir bendrus veiksnius, kurie pavadinti “ne rinkos laiko verte”.

Rinkos įtakojami veiksniai:

- Vienas iš svarbesnių veiksnių – moterų uždarbio lygio augimas. Nors moterų darbo užmokestis dažnai būna mažesnis nei vyrų, tačiau palyginant dabartinius moterų darbo

užmokesčius su ankstesnių metų, pastebimas augimas, kai tuo tarpų vyrų darbo užmokesčio dydis yra beveik pastovus.

- Dabartinės jaunos moterys turi geresnį išsilavinimą, pastebima, kad aukštesiose mokyklose didžioji dalis studentų yra merginos.
- Yra gana ženkli moterų darbo jėgos paklausa atskiruose verslo sektoriuose ar tam tikrose pareigose.
- Moterys, kaip darbo jėga, gana ženkliai prisideda prie ekonominio našumo augimo, kadangi jos taip pat sukuria atitinkamą bendro produkto dalį.

Bendri veiksniai:

- Technologiniai pokyčiai ir substitutai rinkoje leido moterims mažiau laiko skirti namams, kadangi tapo paprasta rinkoje įsigyti produktus, kuriuos anksčiau tekdavo auginti kiekvienai šeimai (daržovės, vaisiai). Taip pat atsiradę įvairūs, pusgaminiai leido sutaupyti daug laiko. Tuo pačiu metu technologiniai pokyčiai įtakojo namų ruošos palengvinimą. To įtakoje moterys pradėjo teikti pirmenybę savo darbui už namų ūkių ribų.
- Urbanizacija lėmė tai, kad persikėlimas į miesto teritoriją taip pat mažino darbą namų ūkyje savo poreikiams. Pasikeitė laisvalaikio leidimo būdai – pasivažinėjimus dviračiais ar plaukiojimą pakeitė teatrai, sporto įvykiai, televizija.
- Demografiniai pokyčiai, kurie pamažu mažėjo, rodė tai, kad moterys nėra linkusios apsiriboti tik žmonos ir motinos vaidmenimis. Didėjantys šeimų skyrybų rodikliai bei mažėjantis gimstamumas taip pat įtakojo moterų darbinio aktyvumo augimą, kadangi moterys norėjo turėti tam tikrą finansinį stabilumą skyrybų atveju arba po skyrybų turėjo ieškoti būdų kaip išlaikyti save.⁵

Vis dar didelė kliūtis moterims siekti karjeros yra visuomenėje susiformavęs požiūris į moterį. Dalies visuomenės nuomone, moterų karjera yra nesuderinama su šeimos pareigomis. Moterims kyla problemų derinant darbą (ar mokslą) su šeima. Neigiamai yra žiūrima į pertraukas moterų darbe. Darbdaviai nėra suinteresuoti laikyti darbo vietą moteriai, kuri susilaukė vaiko ir nežinia, kada nuspręs grįžti į darbą. Dažnai darbo vieta yra saugoma tik ribotą ir gana neilgą laiko tarpą. Moterys yra labiau

⁵ Europos bendrijų iniciatyvos *EQUAL* bendrasis programavimo dokumentas 2004-2006m. projektas. (2003). [interaktyvus]. Prieiga per Internetą: <http://www.lsa.lt/esparama/images/EQUAL_bpd.doc>[žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.].

psichologiškai pažeidžiamos ir po ilgo bedarbystės laikotarpio mažėja jų pačių pastangos susirasti darbą, atsiranda nepasitikėjimas savo jėgomis. (V.Kanopienė, 2004).

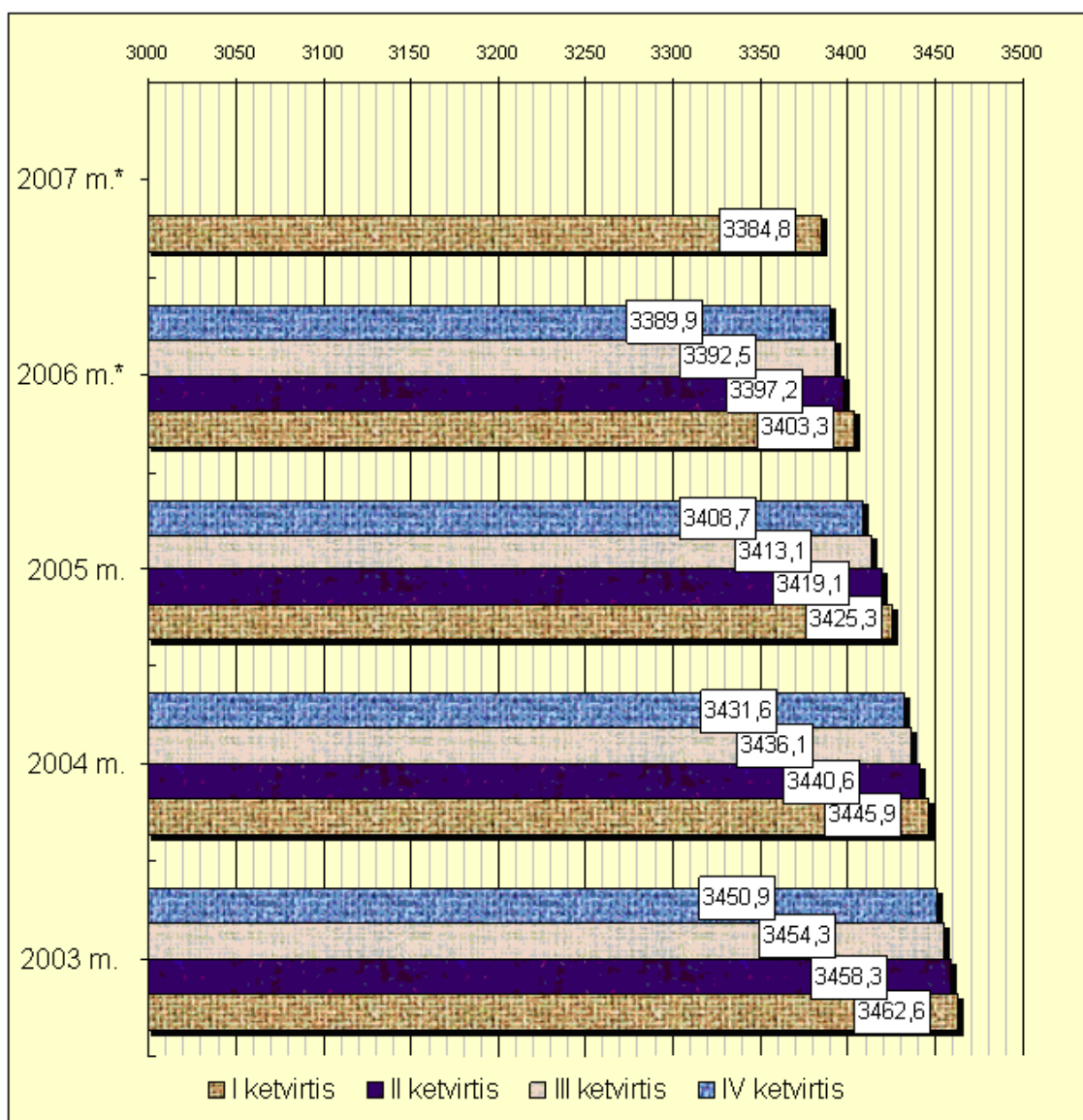
Taip pat nemažai moterims kyla problemų, susijusių su skurdu. Lietuvoje skurstančiųjų tarpe moterų sudaro didesniąją dalį, taip pat dažniau skurstančiųjų kategorijai yra priskiriami tie namų ūkiai, kurių šeimos galva yra moteris. Pažymėtina, kad gyvenančių kaime moterų padėtis yra sunkesnė nei gyvenančių miestuose. Nedidelių miestelių darbo biržos siunčia moteris mokytis į didesnius miestus, o tai iš karto reikalauja laiko ir finansinių išteklių, kurių esamuoju metu gali būti moteris neturi. Bedarbio pašalpa yra mokama tik šešis mėnesius, o tai yra trumpas laiko tarpas. Vyresnio amžiaus moterims gali neužtekti tiek laiko darbo susiradimui. Tokiu atveju tai tampa ne tik finansine, bet ir psichologine moters problema. (V.Kanopienė, 2004).

2. MOTERŲ PADĖTIS DARBO RINKOJE

Moterys sudaro daugiau nei pusę visų Lietuvos gyventojų, todėl yra svarbu išsiaiškinti kokią dalį jos sudaro tarp dirbančiųjų ir bedarbių visos Lietuvos mastu. Ši analizė bus atlikta pasitelkiant oficialiąją statistiką, kurią teikia Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

2.1 MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE

Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis 2007 metų I ketvirtį Lietuvoje gyveno 3384,8 tūkst. gyventojų. Lyginant pastarųjų penkerių metų gyventojų skaičiaus statistinius rodiklius yra pastebimas gyventojų skaičiaus mažėjimas. Nuo 2003 m. kiekvieną ketvirtį statistinis Lietuvos gyventojų skaičius sumažėdavo apie 3 – 4 tūkst., tai sudaro daugiau nei 10 tūkst. Mažiau gyventojų kiekvienais metais. Pagal išankstinius 2007 metų I ketvirčio duomenis matosi, kad gyventojų mažėjimo tendencija išlieka.



* išankstiniai duomenys

Šaltinis: Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 balandžio 6 d.].
 Prieiga per Internetą : <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1642>>

2 pav. Lietuvos gyventojų skaičius, tūkst.

Beveik trečdalis Lietuvos gyventojų gyvena kaimo teritorijose. Šie rodikliai taip pat tendencingai žemėja. Kadangi bendras moterų skaičius Lietuvos gyventojų tarpe yra didesnis, jis išlieka didesni už vyrų skaičių tiek vertinant moterų skaičių mieste, tiek ir kaime. Ryškių pokyčių tarp gyvenančių mieste ir kaime žmonių skaičiaus per pastaruosius kelerius metus nepastebima.

Lietuvos gyventojų skaičius pagal lytį mieste ir kaime metų pradžioje, tūkst.

	Iš viso			Mieste			Kaime		
	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys
2000	3512,1	1644,3	1867,8	2357,1	1086,6	1270,5	1155	557,7	597,3
2001	3487	1630,9	1856,1	2334,2	1073,3	1260,9	1152,8	557,6	595,2
2002	3475,6	1624,5	1851,1	2326,2	1068,5	1257,7	1149,4	556	593,4
2003	3462,5	1617,3	1845,2	2317,2	1063,3	1253,9	1145,3	554	591,3
2004	3445,9	1608,7	1837,2	2297,4	1052,9	1244,5	1148,5	555,8	592,7
2005	3425,3	1598,1	1827,2	2281,4	1043,9	1237,5	1143,9	554,2	589,7
2006	3403,3	1586,7	1816,6	2268,8	1036,7	1232,1	1134,5	550	584,5
2007*	3384,8	1578	1806,8	2260,2	1032,9	1227,3	1124,6	545,1	579,5

* išankstiniai duomenys

Šaltinis: Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 balandžio 06d.]. Prieiga per internetą : < <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1290>>

Lietuvoje pirmieji bedarbiai teritorinėse darbo biržose buvo užregistruoti 1991 metų pabaigoje, kuomet jų skaičius siekė 4.2 tūkst. (tame tarpe 3.0 tūkst. moterų). Moterys visą laiką sudarė didesnę bedarbių dalį. Ši situacija yra nepakitusi iš šiandien. (V.Kanopienė, 2004)

Per 2005 m. šalyje buvo įregistruota 163,9 tūkst. bedarbių, vidutiniškai 13,7 tūkst. kiekvieną mėnesį. 2007 metų balandžio 1 d. šalyje buvo 78,5 tūkst. registruotų bedarbių. Tai yra 3,4 tūkst. mažiau negu kovo 1 dieną. Kovo mėnesį šalies teritorinėse darbo biržose bedarbiais įregistruota 13,6 tūkst. asmenų. Darbo biržoje registruoti bedarbiai 2007 m. balandžio 1 d. sudarė 3,7 proc. šalies darbingo amžiaus gyventojų. Pastebima, kad kiekvienais metais prasidedant pavasario sezonui bedarbių sumažėja. 2007 m. balandžio 1 d. šalyje buvo 47,3 tūkst. bedarbių moterų ir jos sudarė 4,4 proc. šalies darbingo amžiaus moterų skaičiaus. Moterų nedarbas, palyginti su 2007 m. kovo 1 d. sumažėjo 0,2 proc. , o palyginti su 2006 m. balandžio 1 d. yra 0,3 proc. mažesnis. 2007 m. balandžio 1 d. Lietuvoje tarp darbingo amžiaus vyrų buvo 3,0 proc. bedarbių. Vyrų nedarbo rodiklis per kovą sumažėjo 0,1 proc. Palyginti su 2006 m. balandžio 1 d., vyrų nedarbas taip pat mažesnis 0,1 proc.⁶

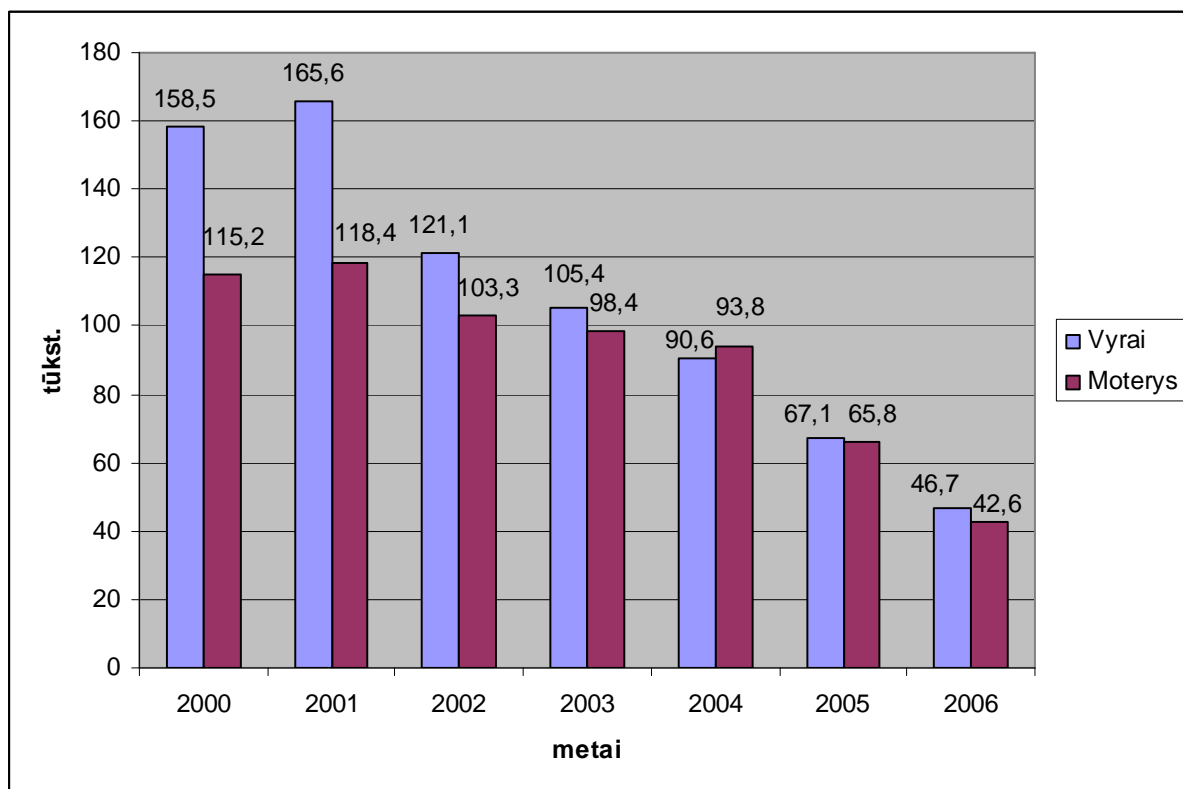
Darbo biržai tarpininkaujant, kovo mėnesį buvo įdarbinta 10,1 tūkst. ieškančių darbo asmenų. Moterys tarp įdarbintųjų sudaro 58 proc., vyrai 42 proc.⁷

2006 m. Lietuvoje buvo užregistruoti 89,3 tūkst. bedarbių, iš kurių 46,7 tūkst. sudarė vyrai (tai sudaro 52,3 proc. visų bedarbių), o 42,6 tūkst. sudarė moterys (tai sudaro 47,7 proc. visų bedarbių).

⁶ Lietuvos darbo birža. [interaktyvus] .[žiūrėta 2007 balandžio 21 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>

⁷ Lietuvos darbo birža. [interaktyvus] .[žiūrėta 2007 balandžio 21d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>

Lyginant su 2005 m. vyrų nedarbas sumažėjo 20,4 tūkst., o moterų nedarbas sumažėjo 23,2 tūkst. Kaip matosi iš grafiko duomenų vyrų nedarbo rodikliai 2000 ir 2001 metais buvo ženkliai didesni už moterų nedarbo rodiklius. Vėliau skirtumas tarp nedarbo rodiklių sumažėjo, nors išliko ta pati tendencija. Tik 2004 m. Lietuvoje buvo daugiau bedarbių moterų nei vyrų.⁸



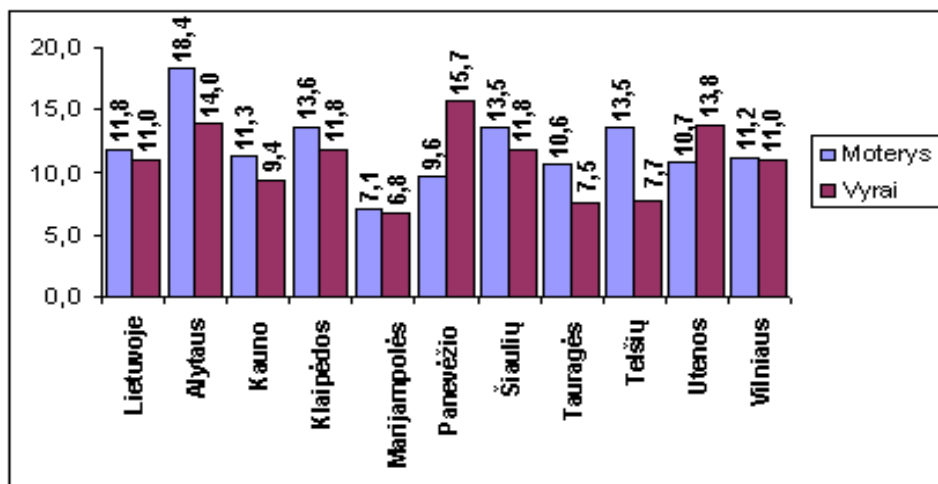
Šaltinis: sudaryta autorė pagal Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenis. [žiūrėta 2007 balandžio 06d.]. Prieiga per Internetą : <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1321>>.

3 pav. 2000-2006m Bedarbiai pagal lytį (vidutinis metinis skaičius)

2006 m. Lietuvoje dirbo 1499 tūkst. gyventojų, šis skaičius yra 25,1 tūkst. didesnis nei 2005 m. Darbo jėgą 2005 m. sudarė 1606,8 tūkst. gyventojų, o 2006 m šis rodiklis sumažėjo iki 1588,3 tūkst. Nors iš aukščiau pateikto grafiko duomenų matyti, kad vyrų bedarbių skaičius viršija moterų bedarbių skaičių, tačiau vyrų užimtumo lygis 2006 m. buvo aukštesnis nei moterų užimtumo lygis – atitinkamai 66,3 proc. ir 61 proc. (Lietuvos Statistikos Departamentas, 2007, 52p.)

⁸ Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 sausio 05d.]. Prieiga per Internetą : <http://db.stat.gov.lt/sips/leid/p2012006II/p2012006II_lenteles2.htm>

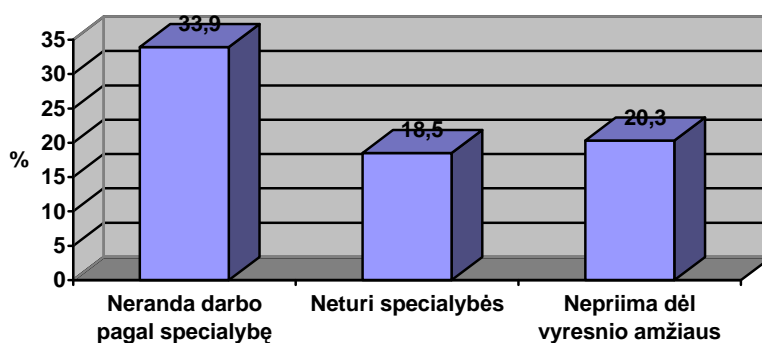
Lietuvos darbo birža pateikia tik oficialius duomenis, kurie neatspindi tikrosios padėties Lietuvos darbo rinkoje. Tikrasis nedarbas yra didesnis ir tai galima pasakyti ne tik apie moterų, bet ir apie vyrų nedarbo lygį.



Šaltinis: Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>

4 pav. Nedarbo lygis pagal lytis Lietuvos apskrityse 2004 m. %

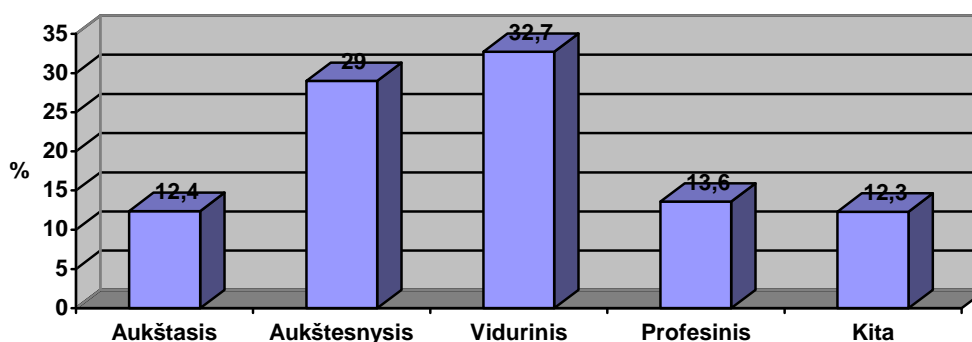
Nedarbo lygio pasiskirstymas Lietuvos apskrityse yra nevienodas. Kaip matome pateiktame paveiksle, didžiausias moterų nedarbo procentas 2004 m. teko Alytaus apskričiai (18,4 proc.), o mažiausias Marijampolės apskričiai (7,1 proc.). Tarp dešimties apskričių tik Panevėžio ir Utenos apskrityse moterų nedarbo lygis buvo žemesnis nei vyrų. Vilniaus apskrityje vyrų ir moterų nedarbo lygis beveik nesiskiria, šie rodikliai labai artimi bendriems Lietuvos rodikliams. Kituose dviejuose didžiuosiuose miestuose – Kaune ir Klaipėdoje - vyrų ir moterų nedarbo lygis skiriasi panašiai, nes abiejuose miestuose moterų nedarbas yra beveik 2 proc. didesnis už vyrų nedarbą. Lentelėje pateikti duomenys yra tik 2004 m., kadangi norint gauti naujesnius duomenis, reikia mokėti. Naujesni duomenys bus prieinami visiems vartotojams tik praėjus bent porai metų, kai esamuoju momentu jie vėl bus pasenę.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal Socialinių inovacijų fondas.(2004) Moterų nedarbas Lietuvoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per Internetą:<<http://vingi.sc-uni.ktu.lt/sif/lt/moterys.html>>

5 pav. Specifinės moterų problemos ieškant darbo 2004 m, %

Ieškodamos darbo moterys susiduria su įvairiomis problemomis. Negalima teigti, kad su panašiomis problemomis nesusiduria vyrai, tačiau kai kurios priežastys yra specifinės. Pavyzdžiui vyresnio amžiaus problema. Vyrams ši problema yra daug mažiau aktuali, o tuo tarpu moterims virš 40 metų tai yra labai svarbu. Taip pat svarbi problema yra darbo pagal turimą išsilavinimą ar specialybę susiradimas. Moterys dažnai sunkiau nei vyrai prisitaiko prie rinkos pokyčių, jos yra sudėtingiau pakeisti savo specialybę, todėl kai darbo rinkoje jų turima specialybė pasidaro nebepaklausi, moterys užtrunka daugiau laiko nei vyrai ieškodamos darbo, arba jos yra priverstos rinktis darbą, kuris reikalauja mažesnės kvalifikacijos.

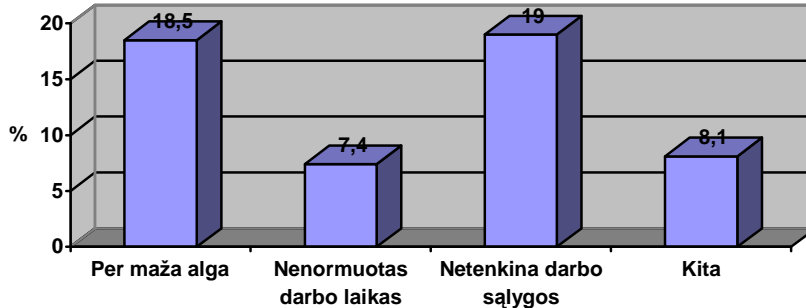


Šaltinis: Sudaryta autorės pagal Socialinių inovacijų fondas.(2004) Moterų nedarbas Lietuvoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per Internetą:<<http://vingi.sc-uni.ktu.lt/sif/lt/moterys.html>>

6 pav. Bedarbės moterys pagal išsimokslinimą 2004 m, %

Grafike atspindėti duomenys patvirtina teiginį, kad didžioji dalis bedarbių moterų yra įgijusios išsilavinimą. Moterys su aukštesniu išsilavinimu nei vyrai neranda darbo, kai tuo tarpu vyrams iškyla

daug mažiau su išsilavinimu susijusių problemų. Daugiau nei trečdalis nedirbančių moterų turi aukštesnį nei vidurinis išsilavinimą ir vis vien negali susirasti darbo.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal Socialinių inovacijų fondas.(2004) Moterų nedarbas Lietuvoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per internetą: <<http://vingi.sc-uni.ktu.lt/sif/lt/moterys.html>>.

7 pav. Moterų darbo atsisakymo priežastys 2004 m, %

Negalima teigti, kad moterys nesugeba susirasti darbo ar kad joms visiškai nėra siūlomos darbo vietos. Dalis moterų darbo atsisako dėl svarių priežasčių. Kaip viena iš svarbesnių priežasčių yra nurodomas per mažas darbo užmokestis. Dažnai pasitaiko, kad vyrai atlikdami tokį patį darbą ar užimdami tokias pačias pareigas gauna didesnę darbo užmokestį už moterį. Taip pat svarbios priežastys yra tinkamų darbo sąlygų nebuvimas bei nenormuotas darbo laikas. Pasitaiko atveju, kai darbo sutartyje nurodytas darbo pobūdis bei darbo laikas nesutampa su tikraisiais darbdavio reikalavimais.

2.2 MOTERŲ NEDARBO PROBLEMA EUROPOS SĄJUNGOJE

Europos Sąjunga didelį dėmesį skiria socialinei sričiai bei nedarbo mažinimo problemos sprendimui. 1997 m. lapkričio mėnesį, priėmus Amsterdamo sutartį, Liuksemburge buvo patvirtinta Europos užimtumo strategija. Šios strategijos keliami tikslai buvo darbo rinkos politikos konvergencijos skatinimas, šių rinkų struktūros gerinimas, geresnės kokybės darbo vietų sukūrimas. Iki 2003m. užimtumo strategijos tikslai buvo suskirstyti į 4 grupes:

1. Darbingumas;
2. Verslumas;
3. Adaptacija;
4. Lygios galimybės.⁹

⁹ Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>

Kiekvienais metais pagal šias grupes yra apibrėžiamos Europos užimtumo gairės. Šios gairės yra perkeliamos į Europos Sąjungos valstybių narių užimtumo nacionalines veiksmų programas. Europos komisija jas apibendrina bendroje Europos Sąjungos užimtumo ataskaitoje, vėliau jos tampa pagrindu išvadoms bei konkretiems siūlymams kiekvienai valstybei narei.¹⁰

Moterų užimtumas yra viena iš svarbiausių moterų ekonominės autonomijos ir visuomenės ekonominės gerovės prielaidų, todėl lyčių lygybės politika yra neatsiejama Europos Sąjungos politikos dalis, taip pat vienas iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos prioritetų. Jos gairėse išdėstyti tikslai nurodo poreikį peržiūrėti lyčių lygybės rodiklius ir vykdyti lyčių aspekto integravimo politiką visuose lygmenyse.¹⁰

Nors bendras Europos Sąjungos užimtumas didėja, tačiau to negalima pasakyti apie gana žemą rodiklį išlaikantį moterų užimtumą. Probleminėmis grupėmis būtų galima įvardinti pagyvenusio amžiaus moteris, moteris imigrantes bei etninių mažumų atstovės. Šių grupių atstovės dažnai renkasi nelegalų darbą, kas negarantuoja jokios socialinės apsaugos.¹¹

Siekiant gerinti moterų padėtį darbo rinkoje ir teisiškai reglamentuoti lygias teises tarp vyrų ir moterų buvo priimtos tokios direktyvos:

- Pirmoji direktyva dėl vienodo požiūrio, priimta 1975 m., reglamentuoja vienodą užmokestį.
- 1976 m. buvo priimta direktyva, skirta vienodam požiūriui užimtumo srityje. Šią direktyvą gerokai pakeitė 2002 m. direktyva 2002/73, apibrėžusi „priekabiavimą“ ir „seksualinį priekabiavimą“.
- 1978 m. buvo priimta direktyva dėl įstatyminių apsaugos schemų.
- 1986 m. buvo priimta direktyva, įvedanti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą profesinėse socialinės apsaugos sistemose. Vėliau ši direktyva buvo pataisyta.
- 1986 m. buvo priimta direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, numačiusi nuostatas dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu.
- 1992 m. buvo priimta direktyva dėl nėščių darbuotojų – sveikatos ir apsaugos priemonė, apimanti įstatyminę teisę į ne trumpesnes negu 14 savaičių motinystės atostogas, galimybes išėiti iš darbo nėštumo ir gimdymo medicininėms apžiūroms, taip pat apsaugą nuo atleidimo.
- 1995 m. Europos lygmens įvairių pramonės šakų organizacijos priėmė bendrą susitarimą dėl tėvystės atostogų, kuris vėliau buvo priimtas kaip direktyva; tai rodo, kad vienodas požiūris turi

¹⁰ Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>

¹¹ Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>

reikšti ir priemonės, taikomas vyrams, taip pat pripažįstama tėvo svarba vaikų globoje. Vėliau ši direktyva buvo pataisyta ir išplėsta įtraukiant JK bei Šiaurės Airiją.

- 1997 m. buvo priimta direktyva dėl įrodinėjimo pareigos.¹²

Siekiant apsaugoti moteris nuo diskriminacijos užimtumo srityje svarbų vaidmenį atlieka Europos Teisingumo Teismas. Pažymima, kad su diskriminacija susiduria ne tik moterys bet ir vyrai.¹²

Moterys bendrame gyventojų skaičiuje Lietuvoje sudaro kiek daugiau nei pusę visų gyventojų. Šis rodiklis yra labai panašus į Europos Sąjungos šalių rodiklį. 2004 m. Europos Sąjungoje moterys sudarė 51,3 % visų gyventojų, o Lietuvoje - 53,3%. Išskiriant darbingo amžiaus moteris galima teigti, kad Lietuvoje darbingo amžiaus moterų yra nežymiai mažiau nei Europos Sąjungoje. Atitinkamai : Lietuvoje 2004 m. bendrame moterų skaičiuje darbingo amžiaus moterys sudarė 65,3%, o Europos Sąjungoje - 65,6%.¹³

4 lentelė

Užimtumo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje ir ES, %

Amžiaus grupės	Lietuvoje				ES	
	2004		2005		2005	
	Moterų	Vyrų	Moterų	Vyrų	Moterų	Vyrų
15-64	57,8	64,6	59,4	66,0	56,3	71,3
15-24	16,6	23,9	17,4	24,6	33,8	39,7
25-54	77,3	81,7	78,8	83,3	68,9	85,5
55-64	39,0	57,3	41,7	59,1	33,7	51,8
65+	2,4	6,2	2,6	6,3

Šaltiniai: Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>.

Analizuojant 2005 m. Lietuvos ir ES moterų užimtumo lygį pagal amžiaus grupes, galima pastebėti, kad bendras moterų užimtumas nuo 15 iki 64 metų Lietuvoje yra netgi šiek tiek didesnis nei

¹² *Women's specific situation in Lithuania*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.women-employment.lt/lithuani.htm>>

¹³ *Women's specific situation in Lithuania*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 15 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.women-employment.lt/lithuani.htm>>

Europos Sąjungoje. Tačiau ryškus skirtumas pastebimas 15 – 24 metų amžiaus grupėje, kur Lietuvos rodiklis beveik 20 proc. žemesnis už Europos Sąjungos rodiklį. Kitose išskirtose dvejose amžiaus grupėse Lietuvos rodikliai yra šiek tiek aukštesni už Europos Sąjungos rodiklius. Taigi apibendrinus pateiktus rodiklius galima teigti, kad moterų užimtumas Lietuvoje yra didesnis už vidutinį Europos Sąjungos rodiklį.¹⁴

Apžvelgiant kitų Europos Sąjungos šalių narių moterų užimtumo rodiklius yra svarbu išskirti šalis, kurios jau 2004 metai buvo pasiekusios Lisabonos strategijoje numatytą moterų užimtumo lygį 60 proc.: Danija - 71,6 proc., Švedija - 70,5 proc., Olandija - 65,8 proc., Didžioji Britanija - 65,6 proc., Suomija - 65,6 proc.. Mažiausias moterų užimtumo lygis tarp Europos Sąjungos šalių narių 2004 metais buvo: Maltoje - 32,8 proc., Italijoje - 45,2 proc., Graikijoje - 45,2 proc., Lenkijoje - 46,2 proc. 2005 metais pirmaujančiomis šalimis išliko Danija (71,9 proc.) bei Švedija (70,2 proc.), po to sekė Suomija (66,5 proc.), Olandija (66,4 proc.), Didžioji Britanija (65,9 proc.). Mažiausias užimtumas išliko pietinėse Europos Sąjungos valstybėse – Maltoje (33,7 proc.), Italijoje (45,3 proc.), Graikijoje (46,1 proc.). Pastebima, kad vyrų užimtumo lygis šiose šalyse panašus į vidutinį Europos Sąjungos vyrų užimtumo lygį.¹⁵

2005 m. šių šalių moterų užimtumo rodikliai

Moterų užimtumo problema yra tik dalis bendros gyventojų užimtumo problemos sprendime. Veikia daug įvairių organizacijų bei susivienijimų ne tik Lietuvos, bet ir visos Europos bei pasauliniu mastu. Yra ruošiami projektai su pasiūlymais užimtumo problemos sprendimui. Žinomiausios tarptautinės organizacijos ir projektai, kuriuose dalyvauja ir Lietuva:

- Tarptautinė darbo organizacija (TDO) yra specializuota Jungtinių tautų organizacijos agentūra, kurios tikslas- siekti socialinio teisingumo taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo. TDO formuoja tarptautinius darbo standartus, Konvencijomis ir Rekomendacijomis nustatydamas minimalius bazinius darbo teisės standartus: asociacijų laisvę, teisę jungtis į organizacijas, kolektyvines derybas, priverstinio darbo panaikinimą, lygias galimybes ir kitus darbo santykių standartus.¹⁶
- EURES – tai Europos užimtumo tarnybų tinklas, apjungiantis Europos Komisiją ir valstybių, priklausančių ES/EEE bei Šveicarijos, valstybines užimtumo tarnybas. Taip pat

¹⁴ Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>.

¹⁵ Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>.

¹⁶ Lygių galimybių plėtros centras. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą: <<http://www.gap.lt/2>>

šiam tinklui priklauso ir kitos su užimtumo klausimais susijusios institucijos, t.y. profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos bei teritorinės ir regioninės valdžios institucijos.¹⁷

- WAPES (the World Association of Public Employment Services) – tai pasaulinė valstybinių įdarbinimo tarnybų asociacija. Šios asociacijos tikslai yra ryšių tarp įvairių šalių vystymas, keitimasis informacija bei darbo patirtimi.¹⁸
- EQUAL - tai Europos Bendrijų iniciatyva, kuri išbando ir skatina naujus kovos būdus su darbo rinkoje egzistuojančia visų formų diskriminacija ir nelygybe, kurią patiria tiek dirbantys, tiek ir ieškantys darbo asmenys. EQUAL yra Europos užimtumo ir Europos kovos su diskriminacija bei atskirtimi strategijų dalis.¹⁹
- PHARE projektai, kurie padėjo Lietuvai pasiruošti įstojimui į Europos Sąjungą. Taip pat Europos regioninės plėtros bei Europos socialinis fondas.

¹⁷ LATIA “Socialinis dialogas Europos Sąjungoje” (2004m) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą : < textil.stfi.de/download/sites/download_script.asp?filename=1067_.doc >

¹⁸ Eures Lietuva. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą : <http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/apie_eures/?menu_id=202>

¹⁹ Socialinių inovacijų fondas.(2004) Moterų nedarbas Lietuvoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per Internetą: <<http://vingi.sc-uni.ktu.lt/sif/lt/moterys.html>>

3. MOTERŲ PADĖTIES LIETUVOS DARBO RINKOJE TYRIMAS

Nuolatos yra atliekami įvairūs tyrimai, kurių rezultatai yra pateikiami statistine forma visuomenei. Tačiau surinkta informacija būna bendro pobūdžio, standartizuota ir neatskleidžia specifinių problemų. Siekiant įvertinti moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, jų galimybes bei požiūrį į pačias moteris buvo atlikta apklausa bei eksperimentas. Tiek apklausa, tiek ir eksperimentas atliekami vertinant privatų verslo sektorių.

3.1 ANKETINĖ APKLAUSA

Apklausa yra vienas patogiausių metodų gauti pirminę informaciją, kadangi ji yra gaunama tiesiogiai iš respondentų. Apklausa atliekama pasitelkiant anketas. Apklausa būna įvairių tipų, ir jų pasirinkimas priklauso nuo tokių faktorių kaip laikas, išteklių, užduodamų klausimų specifika ir kiti.

Atliekant šią apklausą buvo pasirinktas apklausos elektroniniu paštu variantas. Šio apklausos tipo vienas iš privalumų yra greitas atsakymų gavimas, šis apklausos metodas neturi brangių atlikimo kaštų. Pagrindinis trūkumas yra tai, kad respondentas būtinai turi turėti elektroninio pašto adresą. Kadangi šiais laikais per elektroninį pašta yra prisiunčiama daug virusų ir nereikalingos informacijos, dažnai žmonės ištrina gautus laiškus nuo nepažystamų žmonių, o tai sumažina atsakymo į anketą gavimo galimybę.

Apklausei buvo paruošta anketa, kurią sudarė dvylika klausimų. Gal apklausiamiesiems žmonėms būtų lengviau atsakinėti į anketos klausimus buvo siekiama vengti atviro tipo klausimų. Aštuoni klausimai buvo uždaro tipo, tai reiškia, kad respondantai turėjo pasirinkti ir pažymėti vieną atsakymą, trys klausimai pateikė keletą atsakymo alternatyvų ir reikėjo jas įvertinti pagal svarbumą balais, vienas klausimas buvo atviro tipo, kuriame respondentas galėjo išreikšti savo asmeninę nuomonę. Anketa buvo paruošta Microsoft Excel programos pagalba, kadangi tokie rezultatai gali būti labai lengvai apdorjami. (Anketos pavyzdys pridedamas priede Nr.3.)

Atliekant apklausą buvo siekiama gauti ne tik bendrą informaciją apie dirbančias moteris, bet ir sužinoti darbdavių pozicijas pasirenkant darbuotojus.

Apklausa buvo atlieka atsitiktiniu būdu pasirenkant įmones, kurios savo elektroninio pašto adresus yra paskelbusios www.imones.lt ir www.visalietuva.lt internetinėse svetainėse. Specialiai apklausos atlikimui buvo sukurta elektroninio pašto dėžutė internetinėje svetainėje www.gmail.com.

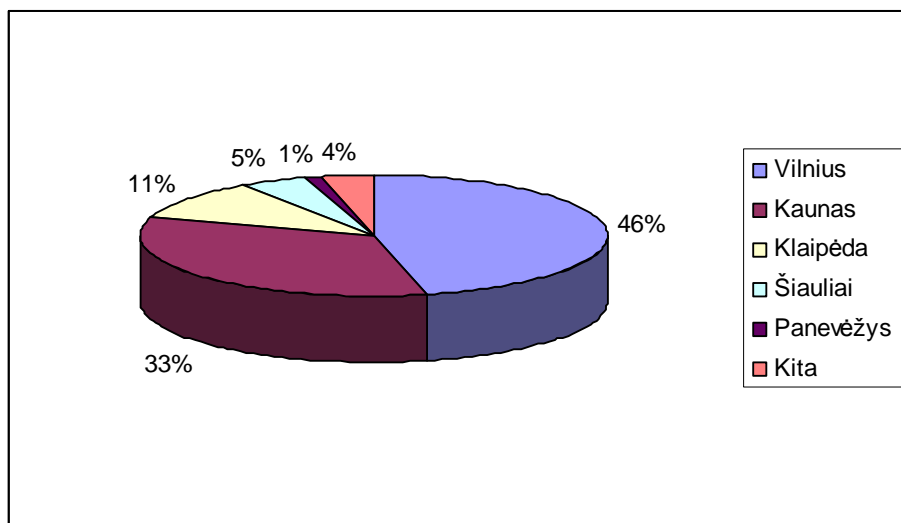
Šios pašto dėžutės galimybės apsaugojo nuo adresatų, kuriems siunčiamos anketos, dubliavimosi. Apklausa buvo atliekama 2007 metų kovo mėnesį.

Iš viso buvo išsiųsta 1000 anketų veikiančiais elektroninio pašto adresais. Anketų iš viso buvo išsiųsta daugiau, tačiau dalis jų grįždavo kaip nepasiekusios adresato, tokiu atveju adresas buvo išsaugomas, tačiau pati anketa ištrinama. Apklausiamų įmonių skaičius buvo pasirinktas remiantis tuo, kad Lietuvoje tik dalis įmonių turi arba viešai skelbia savo elektroninių pašto dėžučių adresus, ir surinkti 1000 nesikartojančių ir veikiančių įmonių adresų buvo gana sudėtinga. Kadangi įmonių elektroninių pašto dėžučių adresai buvo atrenkami atsitiktiniu būdu, tai apklaustų įmonių veiklos sritys, miestai, kuriose jos dirba bei darbuotojų skaičius yra labai skirtingi.

Kiekvienam respondentui siunčiamame laiške buvo pristatomas tyrimas, jo tikslas, tyrimą atliekantis asmuo bei mokslo įstaiga, kuriai atstovaujama. Respondentams buvo garantuotas anonimiškumas, todėl konkrečių įmonių pavadinimai šio tyrimo apibendrinime nėra pateikiami.

Iš išsiųstų 1000 anketų atgal buvo atsiųsti 86 atsakymai, iš kurių tik 75 anketos buvo pilnai užpildytos. Apie 70 proc. iš anketas pildžiusių respondentų sudarė moterys. Šis rodiklis buvo nustatytas apžvelgus pasirašiusiuosius asmenis. Nors anketoje nebuvo klausimo apie anketą pildančio asmens lytį, tačiau visi atsakiusieji pasirašė savo vardus ir pavardes, o dalis net nurodė savo užimamas pareigas įmonėje.

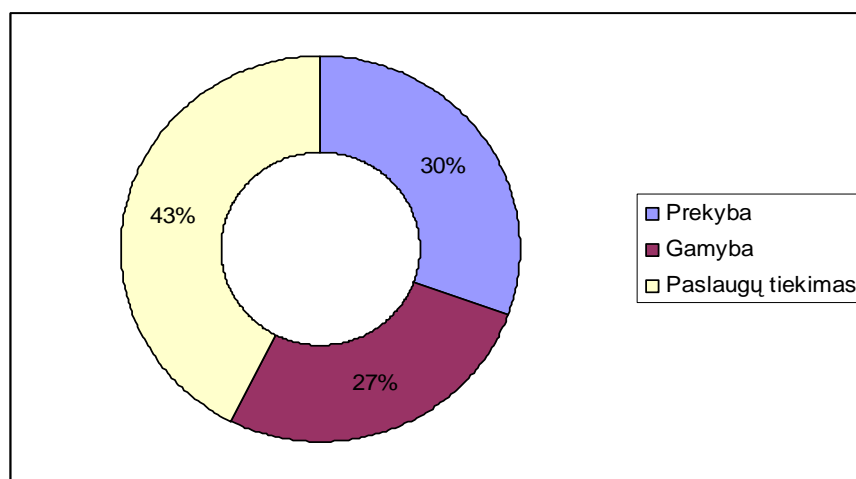
Pirmasis anketos klausimas buvo apie miestą, kuriame yra įmonė įsikūrusi. Didieji Lietuvos miestai yra savotiški ekonominiai centrai, kurie sutraukia verslo įmones, todėl nenuostabu, kad didžioji dalis atsakymus į anketos klausimus atsiuntusių įmonių savo veiklas vykdo Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje. Tik penkios iš atsakiusių įmonių nurodė, kad veiklą vykdo daugiau nei viename mieste. Iš kitų miestų buvo paminėta: Alytus, Marijampolė, Jonava.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

8 pav. Apklausiamųjų įmonių pasiskirstymas pagal miestus, proc.

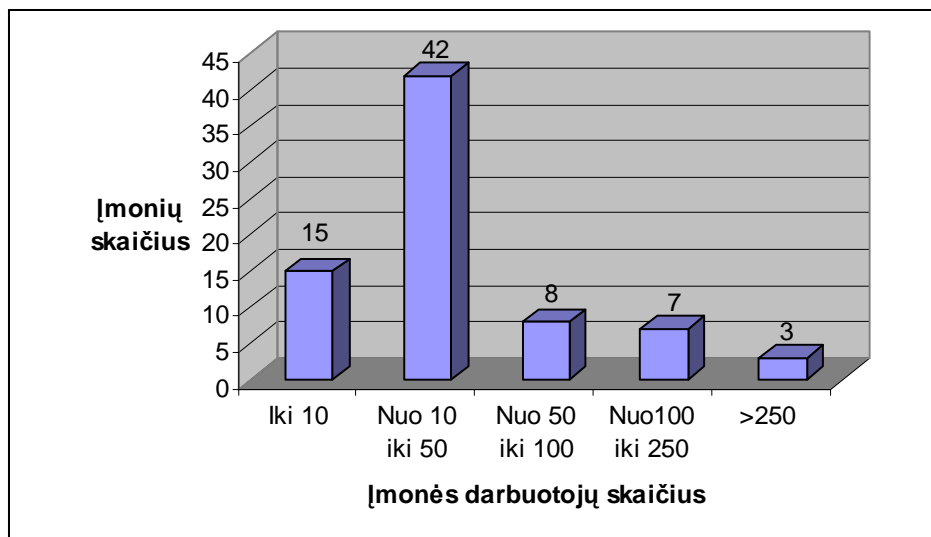
Visos apklaustos įmonės veikia privačiame sektoriuje. Iš apklaustų įmonių 18 įmonių nurodė daugiau nei viena veiklos sritį. Visos įmonės savo veiklos srities apibūdinimą rinkosi iš pateiktų variantų (gamyba, prekyba, paslaugos). Tik 4 įmonės įvardino tikslias savo veiklos rūšis, tai buvo inžinerines paslaugas teikianti įmonė, informacinių technologijų paslaugas teikianti įmonė ir dvi statybų įmonės. Kaip matosi žemiau pateiktame paveiksle, nebuvo išskirta kuri nors viena verslo sritis ir visoms verslo sritims tenka gana panašios proporcijos. Paslaugų tiekimas kiek didesnis, nes būtent su šia verslo sritimi dubliavosi kitos tos pačios įmonės veiklos sritys.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

9 pav. Apklausiamųjų įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sritis, proc.

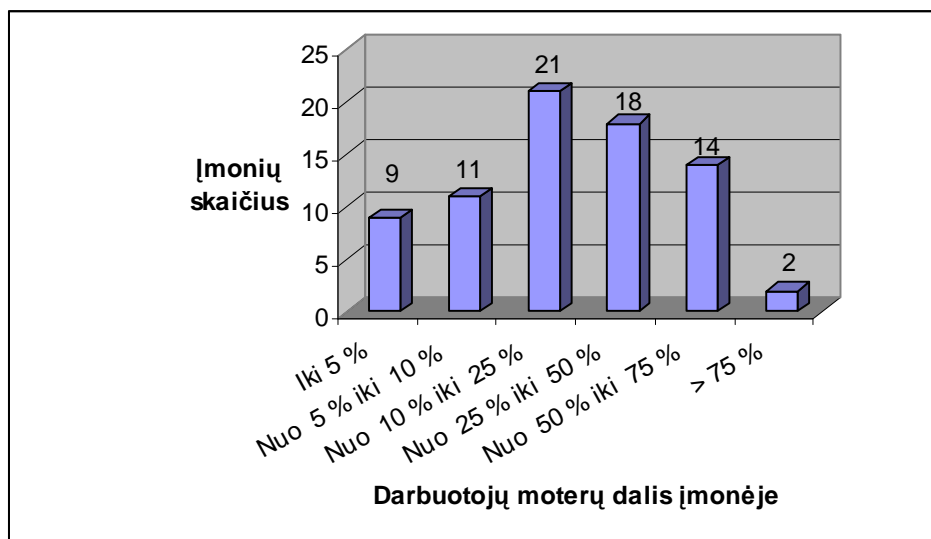
Apklauso duomenys rodo, kad daugiausiai iš atsakiusių į anketas įmonių yra vidutinio dydžio, kuriose dirba nuo 10 iki 50 žmonių. Nors anketos buvo siunčiamos ir į stambias bei gerai žinomas įmones, iš jų atsakymai neatėjo. Smulkesnio verslo atstovai yra labiau linkę bendradarbiauti. Trys įmonės atsakydamos į anketos klausimą apie darbuotojų skaičių nurodė konkrečius duomenis: 26, 2400 ir 800 darbuotojų.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

10 pav. Apklausiamųjų įmonių darbuotojų skaičius

Darbuotojų moterų dalis bendrame kolektyve yra gana įvairi. Kadangi nebuvo įvardinti tikslūs įmonių darbuotojų skaičiai, yra gana sudėtinga nustatyti tikslų moterų skaičių. Akivaizdu, kad dažniausiai pasitaikantis atvejis yra nuo 10 proc. iki 25 proc. ir nuo 25 proc. iki 50 proc. Tai didele dalimi priklauso ir nuo įmonės veiklos rūšies. Tam tikros darbo rūšys yra laikomos „vyriškomis“, todėl tokiose įmonės moterų dalis yra maža. Iš šio teiginio galima daryti išvadą, kad darbo rinkoje egzistuoja segregacija. Tik iš vienos įmonės atėjo atsakymas į anketą, kad asmuo būtų atsakęs į klausimus, tačiau negali to padaryti, nes jų įmonėje nedirba nei viena moteris. Taigi ši situacija rodo, kad privačiame sektoriuje vyrai sudaro didesniąją dalį dirbančiųjų tarpe. Tokią tendenciją patvirtina ir Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. skelbiami duomenys, kad 2005 metais 43 proc. privataus sektoriaus darbuotojų sudarė moterys, o 57 proc. - vyrai. Tuo tarpu padėtis valstybiniame sektoriuje yra visiškai priešinga, čia 2005 metais net 65 proc. visų darbuotojų buvo moterys, o vyrai sudarė tik 35 proc.



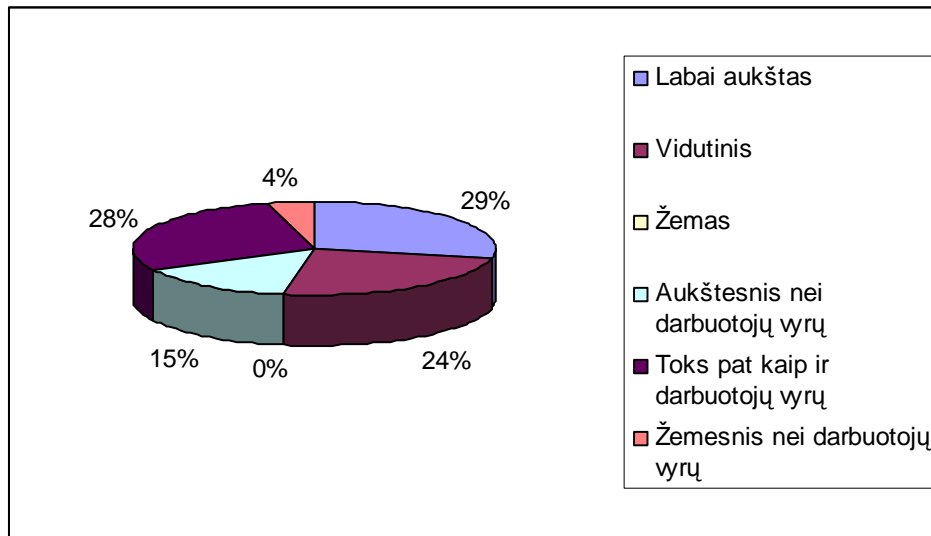
Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

11 pav. Moterų dalis bendrame apklausiamų įmonių darbuotojų kolektyve

Siekiant išsiaiškinti išsilavinimo svarbą moterų darbe respondentams buvo užduotas klausimas apie darbuotojų moterų išsilavinimą jų įmonėse. Sudėtinga vertinti ir tarpusavyje palyginti gautus atsakymus, kadangi ne visi respondentai teisingai suprato ir atsakė į šį klausimą. Buvo paprašyta nurodyti kokia dalis moterų turi atitinkamai vienokį ar kitokį išsilavinimą, jų kiekį vertinant procentine išraiška, tačiau daug respondentų tik pažymėjo kokio išsilavinimo moterys dirba jų įmonėje. Bendrai apžvelgus rezultatus ir neišskiriant konkrečių skaičių galima pastebėti, kad vyraujantys išsilavinimo tipai yra aukštasis išsilavinimas ir aukštesnysis. Tai patvirtina teiginį, kad į darbo rinką moterys ateina su geru išsilavinimu. Įmonėje dirbančių moterų išsilavinimo rodiklis dažnai priklauso nuo įmonės veiklos srities, nes, pavyzdžiui, gamybinėse įmonėse (siuvyklose ir kitose) yra vyraujantis profesinis moterų išsilavinimas, kitose srityse pakanka net vidurinio išsilavinimo. 12 apklaustųjų nurodė, kad jų įmonėse visos dirbančios moterys turi aukštąjį išsilavinimą. 22 respondentų nors ir nenurodė moterų išsilavinimo procentine išraiška, tačiau pažymėjo vienintelį atsakymo variantą – „aukštasis“, kas leidžia daryti prielaidą, kad jų įmonėje dirbančios moterys turi aukštąjį išsilavinimą.

Vertinant moterų darbo produktyvumą respondentams buvo pateikti dviejų tipų atsakymai, kurių pasirinkimas priklausė tik nuo subjektyvios respondento nuomonės. Tai nėra vertinimas darbuotojų produktyvumo plačiąja prasme, kuris suprantamas, kaip tam tikros šalies bendro vidaus produkto dalies sukūrimas. Tai labiau psichologinis visuomenės požiūris į tai, kaip skirtingai yra vertinamas atliktas darbas, priklausomai nuo to ar jį atlieka vyras ar moteris. Didesnė dalis respondentų

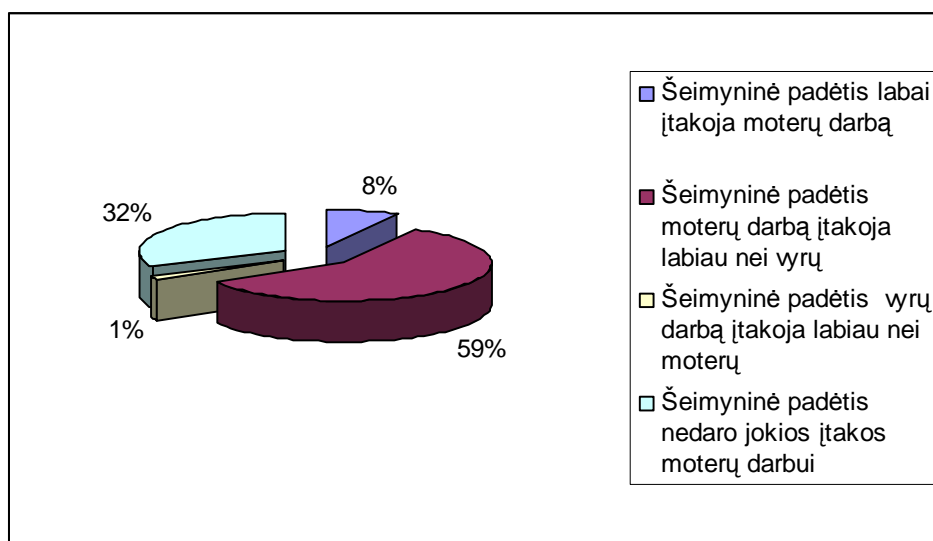
rinkosi neutralius atsakymus (labai aukštas, vidutinis, žemas), o 47 proc. apklaustųjų vis dėl to lygino moterų ir vyrų darbo produktyvumą. Galima pastebėti, kad įvertinimus „labai aukštas“ ir „aukštesnis nei darbuotojų vyrų“ nurodė į anketas atsakiusios moterys, rečiau jos rinkosi atsakymą, kad produktyvumas „toks pat kaip ir darbuotojų vyrų“. „Vidutini“ bei „žemesnį nei darbuotojų vyrų“ produktyvumo įvertinimą rinkosi į anketas atsakę vyrai. Nei vienas apklausiamasis nepasirinko moterų darbo produktyvumo apibūdinimo „žemas“.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

12 pav. Moterų darbo produktyvumo vertinimas

Visuomenėje egzistuoja nusistovėjęs požiūris, kad moters vieta yra šeimoje. Šeima daro įtaką tiek moterims, tiek vyrams, tačiau apklausos duomenys rodo, kad beveik 60 proc. apklaustųjų mano, kad moterų darbą šeimyninė padėtis įtakoja labiau nei vyrų. Trečdalis apklaustųjų teigia, kad šeimyninė padėtis neįtakoja moterų darbo, svarbus faktas yra tas, kad šį atsakymo variantą rinkosi tik moterys. Moters ir jos šeimos santykius kaip vieną svarbiausių faktorių respondentai įvardino ir atsakydami į atviro tipo klausimą apie priežastis, kurios sudaro kliūtis moterų įsidarbinimui. Šeima daugiau ar mažiau įtakoja visų žmonių gyvenimą, net tik jų darbą, ir šeimos didesnė svarba moterų gyvenime neturėtų būti laikoma kliūtimi siekiant karjeros profesinėje srityje.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

13 pav. Šeimyninė padėtis ir moterų darbas

5 ir 6 lentelėse pateikti moterų, kaip darbuotojų, privalumų ir trūkumų vertinimai. Kiekvienas respondentas pateikė savo asmeninę nuomonę apie jo įmonėje dirbančių moterų privalumus ir trūkumus. Nors prie abiejų anketos klausimų buvo pateiktas atsakymo variantas „kita“, kur respondentai galėjo įrašyti jiems svarbią ir nepaminėtą savybę, tačiau dauguma respondentų apsiribojo pateiktais atsakymų variantais. Vienas respondentas prie teigiamų moterų – darbuotojų savybių dar priskyrė kantrybę, gebėjimą kruopščiai atlikti nuobodžias operacijas, gebėjimą vienu metu dirbti prie keleto užduočių. O prie neigiamų savybių trys respondentai išskyrė tokius jų nuomone moterims – darbuotojoms būdingus trūkumus: iniciatyvumo trūkumas, sunkus technikos naujovių perėmimas, pastangų trūkumas optimizuojant savo atliekamą darbą.

5 lentelė

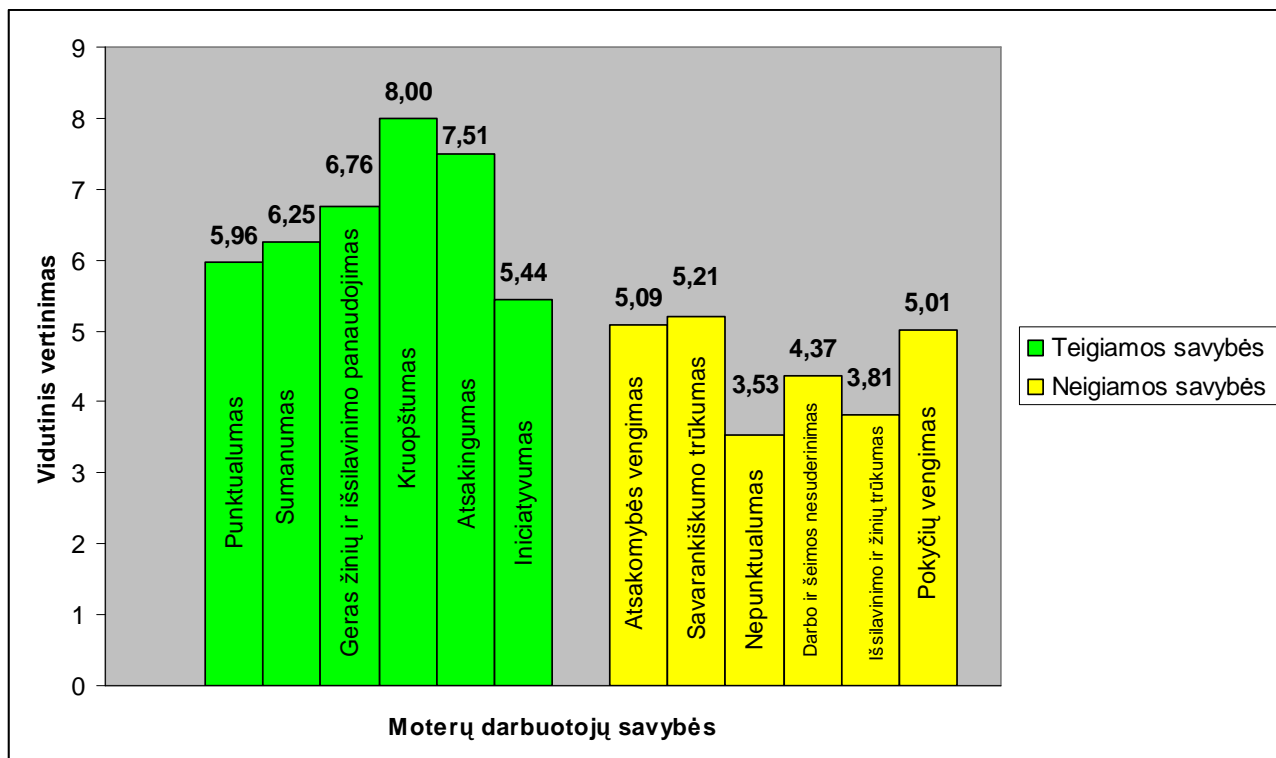
Moterų, kaip darbuotojų, privalumų vertinimas

Elementas	Balai									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Punktualumas;	7	3	3	1	7	7	10	7	12	11
Sumanumas	3	0	0	2	8	8	14	17	4	10
Geras žinių ir išsilavinimo panaudojimas;	4	0	0	0	4	12	8	18	9	13
Kruopštumas;	7	1	0	1	3	3	7	9	17	28
Atsakingumas;	5	1	0	0	3	2	3	12	18	25
Iniciatyvumas;	2	1	3	4	12	9	8	11	9	4

Moterų, kaip darbuotojų, trūkumų vertinimas

<i>Elementas</i>	<i>Balai</i>									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Atsakomybės vengimas;</i>	12	2	2	4	4	7	7	12	3	11
<i>Savarankiškumo trūkumas;</i>	9	3	5	1	5	4	7	12	7	10
<i>Nepunktualumas;</i>	13	6	5	3	8	4	7	3	4	4
<i>Nesugebėjimas suderinti darbo ir šeimos pareigų;</i>	8	7	2	3	7	4	7	6	8	6
<i>Išsilavinimo ir žinių trūkumas;</i>	9	8	3	6	8	6	5	6	1	6
<i>Pokyčių vengimas;</i>	9	6	7	4	7	5	1	9	6	12

14 paveiksle atsispindi vidutinis skirtingų moterų – darbuotojų savybių vertinimas. Iš teigiamų savybių, kaip svarbiausios išsiskiria kruopštumas ir atsakingumas. Taip pat yra vertinamas geras žinių ir išsilavinimo panaudojimas, kas dar kartą patvirtina teiginį, jog moterys prieš patekdamos į darbo rinką turi reikalingą išsilavinimą. Mažiausiai vertinimų iš teigiamų savybių sulaukė iniciatyvumas, o dažnai respondentų pasisakymuose būtent iniciatyvumo trūkumas buvo nurodomas kaip vienas iš didesnių trūkumų. Kaip matyti iš 5 ir 6 lentelių rezultatų, moterų trūkumai buvo vertinami žemesniais balais, tarsi siekiant jų nesureikšminti, todėl ir 14 lentelėje neigiamų savybių vidutiniai vertinimai turi žemesnius rezultatus. Tačiau net ir su žemesniais vidutiniais įvertinimais pastebima, kad išsiskiria tokie neigiami bruožai kaip savarankiškumo trūkumas, atsakomybės bei pokyčių vengimas.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

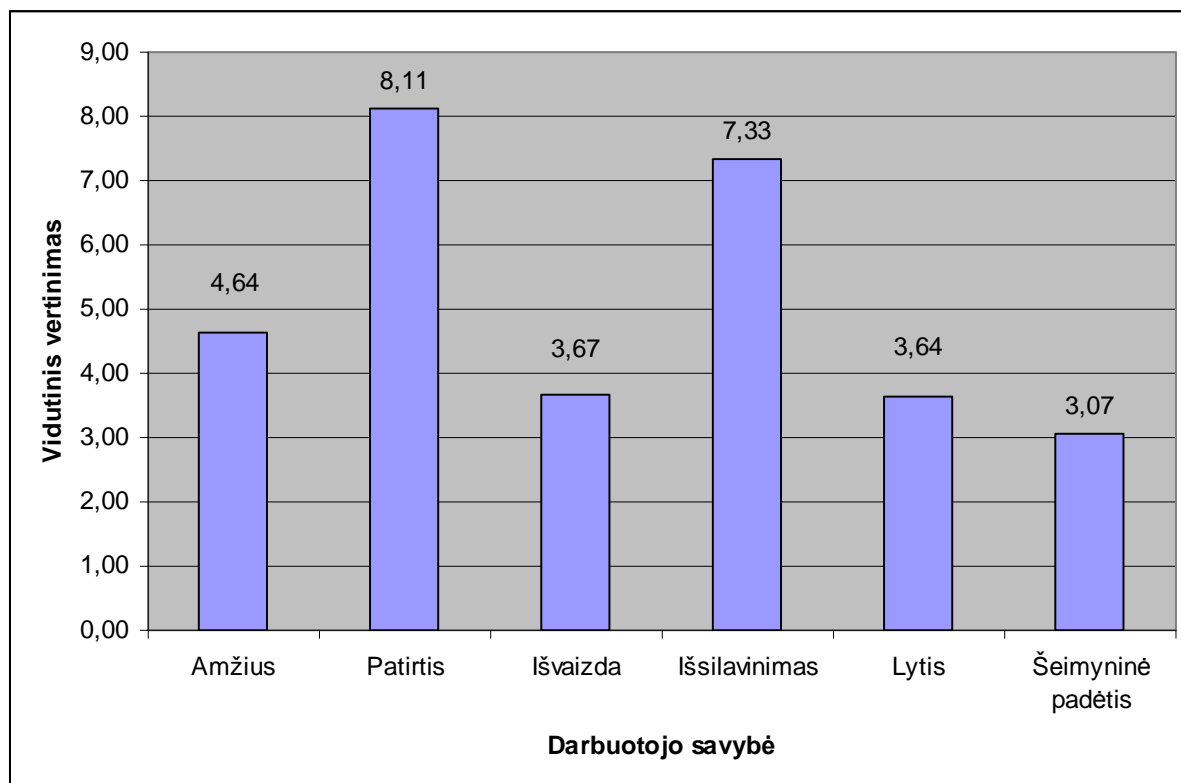
14 pav. Moterų – darbuotojų savybių vertinimo palyginimas

Kiekvienas potencialus darbuotojas turi tam tikras savybes, kurios išskiria jį iš kitų potencialių darbuotojų. Kai kurios savybės yra daugiau priklausančio nuo kiekvieno individo, tokios kaip būdo bruožai, atitinkami sugebėjimai, o kitos gali būti bendros, būdingos daugeliui žmonių, tokios kaip lytis, amžius. Daug prieštaravimų gali sukelti priimamo į darbą asmens prioritetinių savybių vertinimas, dažnai tai gali būti nulemta subjektyvaus darbdavio asmeninio požiūrio. Nors lygių galimybių įstatymas ir turėtų padėti išvengti diskriminavimo pagal skirtingus asmenų bruožus, tačiau kartais tai yra neišvengiama. Tam tikros specialybės gali reikalauti atitikti specifinius reikalavimus, kuriuos ne visi gali patenkinti. Pavyzdžiui, tam tikrose pareigose yra privaloma turėti ginklą, o Lietuvos Respublikos įstatymai leidžia turėti ginklą ne savignai tik nuo 25 metų amžiaus. Tam tikri darbai reikalauja specialaus fizinio pasiruošimo ar didesnės fizinės jėgos, kas yra ne kiekvienam įmanoma. Šiais atvejais darbuotojų pasirenkamumas atsižvelgiant į specifinius kriterijus neturėtų būti laikomas diskriminavimu.

Prioritetai priimant darbuotoją į darbą

<i>Savybės</i>	<i>Balai</i>									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Amžius</i>	6	6	4	5	5	9	8	17	3	0
<i>Patirtis</i>	4	0	0	2	3	3	3	10	8	39
<i>Išvaizda</i>	10	8	6	3	13	5	8	5	2	1
<i>Išsilavinimas</i>	3	0	1	0	3	2	4	17	27	11
<i>Lytis</i>	13	12	1	3	14	5	4	8	1	2
<i>Šeimyninė padėtis</i>	17	10	3	2	10	5	5	4	1	2

Kaip rodo 7 lentelė, darbdaviai labai skirtingai vertina potencialių darbuotojų savybes. Kaip jau minėta, tai gali priklausyti ne tik nuo subjektyvaus darbdavio požiūrio, bet ir nuo veiklos specifikos. 15 paveikslas pateikia apibendrintus 7 lentelės rezultatus. Akivaizdu, kad darbdaviai kaip svarbiausius bruožus išskyrė patirtį ir išsilavinimą. Šie du rodikliai yra apie du kartus didesni nei kiti likę. Tokių savybių kaip lytis ar išvaizda vidutinis vertinimas nesiekia 4 balų, kas dešimties balų vertinimo skalėje reiškia labai mažą svarbą. Šeimyninės padėties vidutinis vertinimas siekia vos daugiau nei tris balus. Kadangi prie šio klausimu respondentai taip pat galėjo pateikti ir savo variantus, buvo paminėtos tokios savybės kaip noras dirbti, kompetencija, iniciatyvumas, perspektyvumas, konstruktyvus požiūris į darbą bei kolegas, sąžiningumas, žmogiškosios savybės, motyvacija darbui. Vienas respondentas pateikė patikimumo kriterijų, kuris jo nuomone galimas tik darbuotoją priimant iš pažįstamų žmonių rato.



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal atliktos apklausos duomenis

15 pav. Potencialių darbuotojų savybių vertinimas

Pateikti respondentų atsakymai yra daugiau tokie, kokius visuomenė norėtų matyti. Paradoksalus dalykas yra tas, kad atvirame klausime apie kliūtis moterų įdarbinimui, respondentai nurodo būtent tokias didžiausias kliūtis moterų įdarbinimui kaip amžius, šeimyninė padėtis, išvaizda. (Pvz. „Manau, kad didelę reikšmę turi išvaizda ir amžius, o po to išsilavinimas, šeimyninė padėtis ir t.t.“). Vadinasi šio savybės turėtų būti išskirtos kaip svarbiausios atrenkant darbuotojus, o pateikti atsakymai tiesiog prieštarauja patys sau. Dažnai nurodomos moterų darbo susiradimą apsunkinančios priežastys yra nusistovėję visuomenės stereotipai, moterų neryžtingumas ir pasitikėjimo savimi trūkumas. (Pvz. „Pačių moterų per menkas savęs vertinimas sąlygotas stereotipinio mąstymo apie moterų vietą ir paskirtį visuomenėje.“). Nemažai respondentų pabrėžia, kad darbai yra skirstomi į „vyriškus“ ir „moteriškus“, todėl moterys nesugeba atlikti „vyriškų“ darbų. (Pvz. „Mūsų įmonėje darbo specifika, o apskritai visuomenėje tai galbūt įsisenėjusi nuomonė, kad moteris nėra lygiavertė vyrui tiek protiniais, tiek fiziniais sugebėjimais, nusistovėjęs darbų skirstymas į moteriškus ir vyriškus.“; Diskriminacija ir darbų skirstymas į "vyriškus" ir "moteriškus".). Didelė problema yra moters – darbuotojos šeimyninė padėtis ir turimi vaikai. (Pvz. „Manau, šeimyninė padėtis ir vaikai.“; „Didelė

atsakomybė už vaikus kartais nesuderinama su kokybišku darbo atlikimu: dažnai praranda kvalifikaciją po dekretinių atostogų: bendras neigiamas visuomenės požiūris į moterį-verslininkę (vyrai norėtu matyti moteris prie puodu, su chalatu , amžinai nėščias , bejėges ir labai priklausomas).“). taip pat atsakymuose minima ir darbdavio kaltė bei nenoras priimti moterį į darbą. (Pvz. „Darbdavių kvailas nusistatymas“.) . 23 respondentai mano, kad moteriai susirasti darbą jokių kliūčių nėra, arba nepateikė savo nuomonės šiuo klausimu. Keletas respondentų paminėjo, kad būtent jų įmonėje jokių kliūčių nėra arba, kad tokios kliūtys būna kitose įmonėse. Tuo tarsi norėta pabrėžti, kad jie neprisideda prie lyčių nelygybės palaikymo darbo rinkoje, tačiau žino, kad toks reiškinys egzistuoja. Vienas respondentas tiesiog atsakė, kad didžiausia kliūtis moteriai susirasti darbą yra ta, kad ji yra moteris. (Pvz. „Dėl to, kad ji moteris.“).

Apibendrinant atliktą apklausą galima teigti, kad nors atsakymai į uždaro ir bendro pobūdžio klausimus apie moterų nedarbą rodo vienus rezultatus, įvertinus asmeniškus kiekvieno respondento atsakymus susidaro kiek kitoks vaizdas. Akivaizdus pavyzdys yra vertinant atsakymus į klausimą apie darbdavių prioritetus ir kliūtis siekiant moterims susirasti darbą. Taigi taip pat galima vertinti ir bendrą šalies statistinę analizę. Ji pateikia apibendrintus rezultatus, neįsigilinant į svarbias atskirų respondentų nuomones, kurios nors ir skirias, tačiau turi ir nemažai bendrų bruožų. Įsigilinus į subjektyvias apklausiamųjų nuomones galima ieškoti ne tik moterų nedarbo priežasčių, bet ir galimų jų sprendimo būdų, atsižvelgiant į konkrečias situacijas, nes ne visi būdai gali būti taikomi visuotinai.

Atlikta apklausa yra aktuali šiandieninei visuomenei, tai rodo ir tas faktas, kad apibendrintus apklausos rezultatus pageidavo gauti 71 proc. į anketas atsakiusių asmenų.

Atsižvelgiant į anketos rezultatus, galima teigti, kad ši anketa patvirtino pirmąją darbe iškeltą hipotezę, kad Lietuvos darbo rinkoje iš tiesų egzistuoja vyrų ir moterų nelygybė. Šią hipotezę labiausiai pagrindė respondentų atsakymai į atviro tipo klausimą, išsakant atvirą asmeninę nuomonę.

3.2 EKSPERIMENTAS

Siekiant įvertinti vyrų ir moterų įsidarbinimo galimybes buvo atliktas nedidelis eksperimentas. Eksperimento tikslas - atskleisti darbdavių prioritetus darbuotojų lyties atžvilgiu Buvo paruošti du gyvenimo aprašymai, populiariai vadinami „CV“(žiūrėti priedą Nr. 1 ir priedą Nr. 2). Minėti gyvenimo aprašymai buvo užregistruoti internetinėje svetainėje www.cv.lt.

Abu gyvenimo aprašymai buvo labai panašūs, asmenys buvau panašaus amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties, tik skyrėsi vienu esminiu dalyku – asmens lytimi. Anketos buvo „pritaikytos“

būsimiems vadybininkams, tai reiškia, kad buvo siekiama susirasti darbą pagal vieną populiariausių šiais laikais specialybių – vadybininko.

Anketos buvo siunčiamos pagal įvairius www.cv.lt internetinėje svetainė patalpintus skelbimus, o taip pat jos turėjo „atviros“ anketos statusą – jas galėjo peržiūrėti visi darbdaviai, tai yra ne tik tie, pagal kurių skelbimus buvo siunčiama.

Eksperimentas truko viena mėnesį. Per šį laikotarpį abu gyvenimo aprašymai buvo išsiųsti pagal 20 skelbimų. Skelbimai buvo siunčiami ne tą pačią dieną, kad nekiltų įtarimo. Per minėtą laikotarpį į pagal „vyrišką“ gyvenimo aprašymą paskambino ir į pokalbį dėl darbo kvietė 9 kartus, o pagal „moterišką“ gyvenimo aprašymą tik 2 kartus. „Vyriškasis“ gyvenimo aprašymas buvo darbdavių peržiūrėtas 3 kartus (darbdavių, pagal kurių darbo skelbimus nebuvo siųsti gyvenimo aprašymai), o moteriškasis tik 1 kartą.

Nedidelė darbo patirtis paminėta gyvenimo aprašymuose galėjo būti viena iš priežasčių, kodėl darbdaviai nebuvo labai suinteresuoti būtent šiais potencialiais darbuotojais. Kaip priežastį dėl didesnio dėmesio „vyriškajam“ gyvenimo aprašymui būtų galima įvardinti nusistovėjusią darbdavių nuomonę, kad vadybininko darbui labiau tinkami yra vyrai. Tai dar karta parodo, kad darbo rinkoje yra įsitvirtinusi darbų segregacija pagal lytį. Nors vadybininko pasirinkimas pagal lytį dažnai priklauso nuo parduodamo produkto ar paslaugos specifikos, tačiau verta atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys ieškodamas vadybininko skelbime dažniausiai nurodo vyriškąją daiktavardžio giminę ir nurodo moteriškosios daiktavardžio formos galūnę (pvz. „Reikalingas vadybininkas (-ė)“). Tuo tarpu tokių darbo pozicijų kaip pavyzdžiui administratorių darbo skelbimai dažnai yra sudėlioti priešingai (pvz. „Siūlomas darbas administratori (-iui)“). Vystoma lyčių lygių galimybių politika siekia apsaugoti asmenis nuo jų diskriminavimo atsižvelgiant į lytį. Tokie darbo skelbimų pavyzdžiai tarsi parodo, kad darbdavys pripažįsta abiejų lyčių teisę į darbą, tačiau tuo pat metu tarsi netiesiogiai atskleidžia savo prioritetus.

Eksperimento rezultatai leidžia patvirtinti antrąją darbe iškeltą hipotezę, kad moterims yra sunkiau susirasti darbą nei vyrams, net jei aplinkybės yra labai panašios.

IŠVADOS

1. Šiandieninėje visuomenėje nedarbas yra viena iš pagrindinių ekonominių problemų, su kuria susiduria net ir labiausiai išsivysčiusios šalys, nes nedarbas yra neišvengiamas. Moterų nedarbas yra specifinis reiškinys.
2. Kaip ir visos egzistuojančios rinkos, darbo rinka taip pat turi du pagrindinius komponentus – pirkėjus (darbdaviai perkantys darbo jėgą) ir pardavėjus (darbuotojai parduodantys darbo jėgą). Darbo rinkoje taip pat sprendžiamos svarbios ekonominės ir socialinės problemos.
3. Nedarbas laikomas viena iš sudėtingiausių ekonominių – socialinių problemų. Nedarbas gali būti apibūdinamas nedarbo lygio sąvoka. Nedarbo lygis yra darbo jėgos dalis, kurią sudaro asmenys, neturintys darbo.
4. Yra išskiriamos trys pagrindinės nedarbo rūšys – frikcinis, struktūrinis ir ciklinis. Friccinio ir struktūrinio nedarbo suma yra laikoma „natūraliu“ nedarbu, todėl „natūralių“ bedarbių skaičius turį būti lygus laisvų darbo vietų skaičiui. Ciklinis nedarbas turėtų būti lygus laisvų darbo vietų skaičių viršijančiam bedarbių skaičiui.
5. Nedarbo atsiradimas gali būti sąlygotas įvairių veiksnių, tačiau pagrindinėmis nedarbo priežastimis yra laikoma mokslinė techninė revoliucija, darbo našumo augimas, ūkio struktūrinis pertvarkymas, ekonominės krizės bei ženklus gyventojų skaičiaus augimas.
6. Nedarbas sukelia pasekmes ne tik kiekvienam nedirbančiam asmeniui kaip individui, bet taip pat ir jo šeimai, bei visai visuomenei. Galima teigti, kad nedarbas turi tiek ekonominius, tiek fiskalinius, tiek ir visuomeninius kaštus.
7. Pagrindinės moterų nedarbo priežastys yra: lyčių diskriminacija, diskriminacija dėl amžiaus bei mokamo darbo užmokesčio, tradicinis visuomenės požiūris į moterį ir jos vaidmenį šeimoje, skurdo problema, pačių moterų požiūris į darbą ir šeimą.
8. Lietuvai atgavus nepriklausomybę „atsirado“ ir nedarbo problema, kuri egzistuoja ir šiandien. Nors paskutiniaisiais Lietuvos darbo biržos duomenimis nedarbas Lietuvoje mažėja, tačiau moterų nedarbas viršija vyrų nedarbą.
9. Darbo paieškos metu tiek vyrai tiek moterys susiduria su įvairiomis problemomis. Moterims labai aktualia išlieka vyresnio amžiaus problema. Dėl nepalankių sąlygų, tokių kaip per mažas darbo užmokestis, tinkamų darbo sąlygų nebuvimas ar nenormuotas darbo laikas, dalis moterų atsisako darbo.

10. Tyrimo metu atliktos apklausos rezultatai patvirtino hipotezę, kad moterys ir vyrai yra skirtingai traktuojami darbo rinkoje. Vyrauja stereotipinis mąstymas apie moterų galimybes dirbti tiek iš darbdavių, tiek iš kitų darbo rinkos dalyvių. Yra pripažįstama, kad darbo rinkoje egzistuoja darbų ar pareigų skirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“. Kaip viena iš pagrindinių „kliūčių“ moterų darbui yra įvardijama šeimyninė padėtis.
11. Apklausa parodė, kad atsakydami į uždaro tipo klausimus respondentai dažnai renkasi atsakymus, kurie jų manymu turėtų būti „teisingi“, o ne tuos kurie pateiktų jų subjektyvią nuomonę. Tuo tarpu į atvirus klausimus atsakant yra parodoma daugiau atvirumo ir asmeniškumo. Tai pastebima palyginus atsakymus į uždaro ir atviro tipo klausimus, kurių rezultatai prieštarauja vieni kitiems.
12. Eksperimento metu gauti rezultatai patvirtino hipotezę, kad moterims yra sunkiau nei vyrams susirasti darbą, kai kitos sąlygos yra vienodos. Priimdami į darbą darbdaviai linkę teikti pirmenybę vyrams, kai turi pasirinkimą iš vyro ir moters kandidatūrų, kurios turi panašias asmenines savybes ir įgūdžius. Lytis yra vienas iš svarbiausių kriterijų pasirenkant darbuotojus.
13. Nors oficialūs šaltiniai teigia, kad tiek atskirai moterų, tiek bendras nedarbas mažėja, tačiau reikia būtinai įvertinti ir patį gyventų skaičiaus mažėjimo faktą.

PASIŪLYMAI

1. Spręsti moterų nedarbo problemas galima pasitelkiant įvairias priemones. Viena iš jų - gerai funkcionuojanti įstatyminė bazė. Su priimtais ir galiojančiais įstatymais turėtų būti supažindinama visuomenė, kad visi jos piliečiai žinotų savo teises. Teisių žinojimas labai svarbus žmogui įsidarbinant ar tiek išėinant iš darbo, taip pat priimant darbo sąlygas ar derantis dėl darbo apmokėjimo.
2. Lygių lyčių teisių užtikrinimas darbo rinkoje turėtų apsaugoti moteris nuo įvairių diskriminacijos formų. Priimant į darbą moterys neturėtų būti diskriminuojamos dėl savo lyties, amžiaus, išvaizdos ar šeimyninės padėties. Reikėtų padidinti darbdavių atsakomybę už diskriminavimą pagal kurį nors iš požymių.
3. Būtina yra spręsti skurdo problemas, kurios yra labiau aktualios rajonuose. Moterų nedarbo mažinimo programų rengimas galėtų padėti moterims integruotis į darbo rinką. Moterims reikia turėti vienodas galimybes ne tik į mokslą, bet ir į darbą gavus išsilavinimą.
4. Labai svarbu yra pakeisti nusistovėjusį požiūrį į moters padėtį tiek šeimoje, tiek darbe. Šį požiūrį turėtų pakeisti ne tik vyrai, bet ir pačios moterys, ne tik darbdaviai, bet ir kiti darbuotojai. Šeima ar vaikai neturi būti traktuojami kaip kliūtis moterų darbui ar karjeros siekimui.
5. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, moterų problemoms turėtų būti skiriama daugiau dėmesio. Šis procesas vyksta, tačiau gana lėtais tempais. Reikėtų įkurti daugiau moterų informavimo centrų, kuriose moterys gautų visą jas dominančią ar reikalingą informaciją bei pagalbą įvairiais klausimais.

SUMMARY

Societies in every country face the negative phenomenon known as unemployment. The government in every country could make full employment of their respective labour force a primary policy objective. However, this goal is impossible to achieve as evidenced by the fact that even the most developed countries can not avoid unemployment. Furthermore, natural unemployment is even useful for the economy.

Every individual desires to have a good job and to earn a good salary. A high unemployment rate in the country indicates that many resources are not being used properly and are consequently being wasted. Unemployment causes many problems for a person. These problems are not only financial, but also personal. It is very important to note, that unemployment not only influences the lives of the single man and his family, but also impacts every person in the country as a whole complex.

Women's unemployment is an exceptional part of common unemployment. If one compares separate segments in the labour market, such as the youth or handicapped, it is evident that different reasons cause the origin of women's unemployment. For instance, women are more emotionally vulnerable and physically weaker. In addition, women in the labour market often face discrimination. Women's unemployment is not only a big problem in Lithuania, but also it is a major concern in the whole world.

The purpose of this paper is to evaluate the situation of women in Lithuania's labour market. In order to obtain this goal, it is necessary to resolve several issues. Primarily, it is essential to explain the theoretical meaning of unemployment, to find the main factors that influence women's unemployment, and to discover possible solutions for women's unemployment.

The volume of the current work is 50 pages. The information is presented in 7 charts and 15 pictures.

MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. BARTKUS, Edverdas Vaclovas; MATIUŠAITYTĖ, Raimundė; ŠARKIŪNAITĖ, Ingrida; PAŠKEVIČIŪTĖ, Greta. (2006) *Metodiniai nurodymai socialinių mokslų krypties studentų darbams*. Kaunas. 56 p. ISBN 9986-19-966-2
2. BLAU, Francine D.; FERBER, Marianne A.; WINKLER, Anne E. (1998) *The Economics of Women, Men, and Work. 3rd edition*. Prentice Hall Inc. 396 p. ISBN 0-13-565979-5
3. EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. (1997) *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy. 6th edition*. Addison-Wesley Educational Publishers Inc. 652 p. ISBN 0-673-98013-8
4. *Gender and Economics. A European Perspective*. (1997) Redagavo: DIJKSTRA Geske A.; PLANTENGA, Janneke London and New York. 172 p
5. GORELOV, Nikolai A. (1989) *Ekonomyka trudovykh resursov*. Maskva: "Vyšaja škola". 208p. ISBN 5-06-000022-2
6. KANOPIENĖ, Vida. (2004) Moterų padėtis darbo rinkoje [interaktyvus]. *Lygus.lt*, [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/ITC/verslas.php?id=20>>
7. KINDERIS, Remigijus. (2004) *Lietuvos darbo išteklių tyrimas*. Vilnius: UAB "Ciklonas". 78 p. ISBN 9955-497-64-5
8. (2002) *Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process: Changing Perspectives and Policy Options*. Washington: World Bank. 406 p. ISBN 0-8213-5008-0
9. LYSOVYK, Boris S. (1991) *Trud y rynek* Sankt – Peterburgas: Sankt – Peterburgčeskyi Morskoy Technyčeskyi universitet. 176 p. ISBN 5-288-00980-5
10. MANKIW, Gregory N. (1998) *Principles of macroeconomics*. The Dryden Press. 512 p. ISBN 0-03-024501-X
11. MARTINKUS, Bronislovas. (1998) *Darbo ištekliai ir jų naudojimas*. Kaunas: Technologija. 131 p. ISBN 9986-13-659-8
12. MARTINKUS, Bronislovas; SAKALAS, Algimantas.; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (2003) *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija. 221p. ISBN 9986-13-853-1
13. MARTINKUS, Bronislovas; BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2005) *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija. 171 p. ISBN 9955-09-957-7
14. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2001) *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Nepublikuota mokslų daktaro disertacija. Kaunas. 173 p.

15. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2005) Nedarbas. Iš Ekonomika. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 183-196 p. ISBN 9955-12-103-3
16. McCONNELL, Campbell R.; BRUE, Stanley L. (1986) *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill Inc. 607 p. ISBN 0-07-044911-2
17. PALIULYTĖ, Regina. (2004) *Makroekonomika*. Vilnius: UAB "Sapnų sala". 182 p. ISBN 9955-528-08-7
18. PARKIN, Michael. (2005) *Macroeconomics. 17th edition*. Pearson Education. 462 p. ISBN 0-321-25360-4
19. PAULAVIČIUS, Kęstutis Balys. (2002) *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla. 173 p. ISBN-9955-516-24-6
20. ROŠČYN, S.; RAZUMOVA, T. O. (2001) *Ekonomyka truda*. Maskva: Infra – M. 398 p. ISBN 5-16-000146-8
21. SAMUELSON, Paul R.; NORDHAUS, William D. (1985) *Economics. 12th ed.* Halliday Lithograph Corporation. 950p. ISBN 0-07-054685-1
22. SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. (1992) *Macroeconomics. 14th edition*. McGraw-Hill Inc. 437 p. ISBN 0-07-054892-7
23. ŽUKAUSKIENĖ, Rita; ŠAKALYTĖ, Jurgita. (2003) *Moterų profesinė karjera*. Vilnius: A. Malinausko IĮ. 127 p. ISBN 9955-580-02-X

INFORMACIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Socialinių inovacijų fondas. (2004) Moterų nedarbas Lietuvoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://vingi.sc-uni.ktu.lt/sif/lt/moterys.html>>
2. Europos bendrijų iniciatyvos *EQUAL* bendrasis programavimo dokumentas 2004-2006m. projektas. (2003). [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.lsa.lt/esparama/images/EQUAL_bpd.doc>
3. Finansų ministerijos mokymo centras. (2004) 2 paskaita. Nacionalinės sąskaitos. Užimtumas ir nedarbas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.fmmc.lt/lit/world/paskaita2-18.htm>>
4. Nevyriausybinų organizacijų koalicija moterų teisėms ginti. (2004) Nevyriausybinų organizacijų atstovių nuomonė apie faktinę moterų teisių padėtį Lietuvoje bei jų pasiūlymai moterų problemoms spręsti. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per internetą: <http://www.moterukoalicija.webinfo.lt/dg_isvados.htm>
5. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>>
6. *Women's specific situation in Lithuania*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą <<http://www.women-employment.lt/lithuani.htm>>
7. Lygių galimybių plėtros centras. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą: <<http://www.gap.lt/2>>
8. LATIA “Socialinis dialogas Europos Sąjungoje” (2004m) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą :
< textil.stfi.de/download/sites/download_script.asp?filename=1067_.doc >
9. Lietuvos respublikos trišalė taryba. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/tdo.html>>
10. Eures Lietuva. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 01 d.] Prieiga per Internetą :
<http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/apie_eures/?menu_id=202>
11. Lietuvos darbo birža. [interaktyvus] .[žiūrėta 2006 gegužės mėn.]. Prieiga per Internetą:
<http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>

12. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (1996) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006m. gruodžio 01d.] Prieiga per Internetą :
<http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=222827>
13. Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 sausio 05d.]. Prieiga per Internetą :< <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1642>>
14. Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 sausio 05d.]. Prieiga per Internetą :
<<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1290&PHPSESSID=d4e0873e3e9953642aa1ad8afd22c391>>
15. Lietuvos darbo birža. [interaktyvus] .[žiūrėta 2007 sausio 05d.]. Prieiga per Internetą:
<http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>
16. Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 sausio 05d.]. Prieiga per internetą :
<http://db.stat.gov.lt/sips/leid/p2012006II/p2012006II_lenteles2.htm>
17. Statistikos Departamentas (2007) *Lietuvos ekonominė ir socialinė raida 2007/2*. Mėnesinis biuletenis. Vilnius: Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 197p. ISSN 1392-2874

„VYRIŠKAS“ GYVENIMO APRAŠYMAS

GYVENIMO APRAŠYMAS (CV)

VARDAS, PAVARDĖ: Mindaugas Sabulis
GYMIMO DATA: 1982 07 16
EL. PAŠTAS: mindaugas_s@yahoo.com
TELEFONO NUMERIS: 861266480
ŠEIMYBINĖ PADĖTIS: Nevedęs

IŠSILAVINIMAS

2005 m. – dabar Vilniaus Universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas,
verslo administravimo specialybės II kurso magistrantas.
 2001 m. – 2005 m. Vilniaus Universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas,
verslo vadybos ir administravimo specialybės bakalauro studijos.
 1989 m. – 2001 m. S. Neries vidurinė mokykla .(Kaunas)

DARBO PATIRTIS

2005 m. liepa – 2006 m. rugpjūtis UAB “Laubriga” – vadybininkas.

ĮGUDŽIAI:

KALBOS

	<i>Supratimas</i>	<i>Žodžiu</i>	<i>Raštu</i>
Lietuvių	Gimtoji	Gimtoji	Gimtoji
Anglų	Labai geras	Labai geras	Labai geras
Rusų	Labai geras	Geras	Vidutinis
Lenkų	Geras	Geras	Pagrindai

DARBAS KOMPIUTERIU

MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), Interneto naršyklės.

VAIRAVIMO PATIRTIS

Vairuotojo pažymėjimas (A kategorija nuo 2000m., B kategorija nuo 2001m.)

POMĖGIAI

Motociklai, automobiliai, audiotechnika, sportas.

„MOTERIŠKAS“ GYVENIMO APRAŠYMAS

GYVENIMO APRAŠYMAS

Vardas: **Toma**
 Pavardė: **Baranauskaitė**
 Gimimo data: 1983 03 31
 El. Paštas: tomuke@hotmail.com
 Tel. : 861244343
 Šeimyninė padėtis: Netekėjusi

DARBO PATIRTIS

2004 m. liepa – 2004 m. rugpjūtis AB „Šatrija“ – administratorė.
 2005 m. spalio – 2006 m. lapkritis UAB „Plastograna“ – vadybininkė.

IŠSILAVINIMAS

2005 m. – dabar Vilniaus Universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, tarptautinio verslo specialybės magistro studijos. (II kursas).
 2001 m. – 2005 m. Vilniaus Universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, verslo vadybos ir administravimo specialybės bakalauro studijos.
 1997 m. – 2001 m. Raseinių „Žemaičio“ gimnazija (sustiprinto realinio profilio klasė).
 1989 m. – 1997 m. Raseinių 2-oji vidurinė mokykla

KALBOS

	Supratimas	Žodžiu	Raštu
Lietuvių	Gimtoji	Gimtoji	Gimtoji
Anglų	Labai geras	Labai geras	Labai geras
Rusų	Labai geras	Geras	Vidutinis

DARBAS KOMPIUTERIU

Laisvai dirbu Windows, MS Office, pagrindinėmis internetinėmis programomis, buhalterinės apskaitos programa „Pragma“ 3.2.

KULTŪRINĖ VEIKLA

1989 m. rugsėjis – 1997 m. gegužė Meno mokykla

VAIRAVIMO PATIRTIS

Vairuotojo pažymėjimas B kategorija nuo 2001m.

POMĖGIAI

Knygos, automobiliai, gyvūnai, kinas.

ANKETA

Įrašykite arba simboliu X pažymėkite pasirinktą atsakymą (atsakymus)

ANKETA

MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE

1. Įmonė yra įsikūrusi:

<i>MIESTAS</i>	X
<i>Vilnius</i>	
<i>Kaunas</i>	
<i>Klaipėda</i>	
<i>Šiauliai</i>	
<i>Panevėžys</i>	
<i>Kita (įrašykite);</i>	

2. Įmonės veiklos sritis:

<i>VEIKLOS SRITIS</i>	X
<i>Prekyba</i>	
<i>Gamyba</i>	
<i>Paslaugų tiekimas</i>	
<i>Kita (įrašykite);</i>	

3. Darbuotojų skaičius:

<i>DARBUOTOJŲ SKAIČIUS</i>	X
<i>Iki 10</i>	
<i>Nuo 10 iki 50</i>	
<i>Nuo 50 iki 100</i>	
<i>Nuo 100 iki 250</i>	
<i>>250</i>	
<i>Jūsų skaičius</i>	

4. Įmonėje dirbančių moterų skaičius

<i>MOTERŲ SKAIČIUS</i>	X
<i>Iki 5 %</i>	
<i>Nuo 5 % iki 10 %</i>	
<i>Nuo 10 % iki 25 %</i>	
<i>Nuo 25 % iki 50 %</i>	
<i>Nuo 50 % iki 75 %</i>	
<i>> 75 %</i>	
<i>Jūsų skaičius</i>	

5. Jūsų įmonėje dirbančių moterų išsilavinimas (%)

	%
<i>Vidurinis;</i>	
<i>Aukštesnysis;</i>	
<i>Aukštasis;</i>	
<i>Profesinis;</i>	
<i>Kita (įrašykite);</i>	

6. Moterų darbo produktyvumas Jūsų įmonėje

	X
<i>Labai aukštas</i>	
<i>Vidutinis</i>	
<i>Žemas</i>	
<i>Aukštesnis nei darbuotojų vyrų</i>	
<i>Toks pat kaip ir darbuotojų vyrų</i>	
<i>Žemesnis nei darbuotojų vyrų</i>	

7. Šeimos įtaka moterų darbui

	X
<i>Šeimyninė padėtis labai įtakoja moterų darbą</i>	
<i>Šeimyninė padėtis moterų darbą įtakoja labiau nei vyrų</i>	
<i>Šeimyninė padėtis vyrų darbą įtakoja labiau nei moterų</i>	
<i>Šeimyninė padėtis nedaro jokios įtakos moterų darbui</i>	

8. Moterų, kaip darbuotojų, privalumai

(Pažymėkite svarbos didėjimo tvarka: 10- svarbiausias, 1 – mažiausiai svarbus)

<i>ELEMENTAS</i>	<i>BALAI</i>
<i>Punktualumas;</i>	
<i>Sumanumas</i>	
<i>Geras žinių ir išsilavinimo panaudojimas;</i>	
<i>Kruopštumas;</i>	
<i>Atsakingumas;</i>	
<i>Iniciatyvumas;</i>	
<i>Kita (įrašykite);</i>	

9. Moterų, kaip darbuotojų, trūkumai

(Pažymėkite svarbos didėjimo tvarka: 10- svarbiausias, 1 – mažiausiai svarbus)

<i>ELEMENTAS</i>	<i>BALAI</i>
<i>Atsakomybės vengimas;</i>	
<i>Savarankiškumo trūkumas;</i>	
<i>Nepunktualumas;</i>	
<i>Nesugebėjimas suderinti darbo ir šeimos pareigų;</i>	
<i>Išsilavinimo ir žinių trūkumas;</i>	
<i>Pokyčių vengimas;</i>	
<i>Kita (įrašykite);</i>	

10. Priimant darbuotoją į darbą Jūsų įmonėje svarbu:

(Pažymėkite svarbos didėjimo tvarka: 10- svarbiausias, 1 – mažiausiai svarbus)

<i>ELEMENTAS</i>	<i>BALAI</i>
<i>Amžius</i>	
<i>Patirtis</i>	
<i>Išvaizda</i>	
<i>Išsilavinimas</i>	
<i>Lytis</i>	
<i>Šeimyninė padėtis</i>	
<i>Kita (įrašykite);</i>	

11. Kas, Jūsų nuomone, sudaro didžiausias kliūtis moterų įdarbinimui?

--

12. Ar norėtumėte sužinoti apibendrintus apklausos rezultatus?

	X
<i>Taip</i>	
<i>Ne</i>	

AČIŪ UŽ DĖMESĮ !

4 PRIEDAS APKLAUSOS REZULTATAI

1. Įmonė yra įsikūrusi:

<i>MIESTAS</i>	X
<i>Vilnius</i>	39
<i>Kaunas</i>	28
<i>Klaipėda</i>	9
<i>Šiauliai</i>	4
<i>Panevėžys</i>	1
<i>Kita (įrašykite);</i>	1 (Alytus, Jonava, Marijampolė)

* dalis respondentų nurodė kelis miestus, kuriuose veikia įmonės

2. Įmonės veiklos sritis:

<i>VEIKLOS SRITIS</i>	X
<i>Prekyba</i>	28
<i>Gamyba</i>	25
<i>Paslaugų tiekimas</i>	39
<i>Kita (įrašykite);</i>	Inžinerija, IT paslaugos, statybos

* dalis respondentų nurodė kelias įmonės veiklos rūšis

3. Darbuotojų skaičius:

<i>DARBUOTOJŲ SKAIČIUS</i>	X
<i>Iki 10</i>	16
<i>Nuo 10 iki 50</i>	41
<i>Nuo 50 iki 100</i>	8
<i>Nuo 100 iki 250</i>	7
<i>>250</i>	
<i>Jūsų skaičius</i>	26; 2400; 800

4. Įmonėje dirbančių moterų skaičius

<i>MOTERŲ SKAIČIUS</i>	X
<i>Iki 5 %</i>	9
<i>Nuo 5 % iki 10 %</i>	11
<i>Nuo 10 % iki 25 %</i>	19
<i>Nuo 25 % iki 50 %</i>	18
<i>Nuo 50 % iki 75 %</i>	14
<i>> 75 %</i>	2
<i>Jūsų skaičius</i>	54; 60 (absolūtus skaičius)

5. Jūsų įmonėje dirbančių moterų išsilavinimas (%)

	%
<i>Vidurinis;</i>	4X; 37,78%
<i>Aukštesnysis;</i>	11X; 31,51%
<i>Aukštasis;</i>	33X; 66,7%
<i>Profesinis;</i>	5X; 35,46%
<i>Kita (įrašykite);</i>	5,76 %

* X žymi pasirinktų variantų skaičių (nenurodytos procentinės išraiškos)

** procentais išreikštas atsakymų su procentinėmis išraiškomis aritmetinis vidurkis

6. Moterų darbo produktyvumas Jūsų įmonėje

	X
<i>Labai aukštas</i>	21
<i>Vidutinis</i>	18
<i>Žemas</i>	0
<i>Aukštesnis nei darbuotojų vyrų</i>	11
<i>Toks pat kaip ir darbuotojų vyrų</i>	22
<i>Žemesnis nei darbuotojų vyrų</i>	3

7. Šeimos įtaka moterų darbui

	X
<i>Šeimyninė padėtis labai įtakoja moterų darbą</i>	6
<i>Šeimyninė padėtis moterų darbą įtakoja labiau nei vyrų</i>	44
<i>Šeimyninė padėtis vyrų darbą įtakoja labiau nei moterų</i>	1
<i>Šeimyninė padėtis nedaro jokios įtakos moterų darbui</i>	24

8. Moterų, kaip darbuotojų, privalumai

(Pažymėkite svarbos didėjimo tvarka: 10- svarbiausias, 1 – mažiausiai svarbus)

<i>Elementas</i>	<i>Balai</i>									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Punktualumas;</i>	7	3	3	1	7	7	10	7	12	11
<i>Sumanumas</i>	3	0	0	2	8	8	14	17	4	10
<i>Geras žinių ir išsilavinimo panaudojimas;</i>	4	0	0	0	4	12	8	18	9	13
<i>Kruopštumas;</i>	7	1	0	1	3	3	7	9	17	28
<i>Atsakingumas;</i>	5	1	0	0	3	2	3	12	18	25
<i>Iniciatyvumas;</i>	2	1	3	4	12	9	8	11	9	4

9. Moterų, kaip darbuotojų, trūkumai

(Pažymėkite svarbos didėjimo tvarka: 10- svarbiausias, 1 – mažiausiai svarbus)

<i>Elementas</i>	<i>Balai</i>									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Atsakomybės vengimas;</i>	12	2	2	4	4	7	7	12	3	11
<i>Savarankiškumo trūkumas;</i>	9	3	5	1	5	4	7	12	7	10
<i>Nepunktualumas;</i>	13	6	5	3	8	4	7	3	4	4
<i>Nesugebėjimas suderinti darbo ir šeimos pareigų;</i>	8	7	2	3	7	4	7	6	8	6
<i>Išsilavinimo ir žinių trūkumas;</i>	9	8	3	6	8	6	5	6	1	6
<i>Pokyčių vengimas;</i>	9	6	7	4	7	5	1	9	6	12

10. Priimant darbuotoją į darbą Jūsų įmonėje svarbu:

(Pažymėkite svarbos didėjimo tvarka: 10- svarbiausias, 1 – mažiausiai svarbus)

<i>Savybės</i>	<i>Balai</i>									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Amžius</i>	6	6	4	5	5	9	8	17	3	0
<i>Patirtis</i>	4	0	0	2	3	3	3	10	8	39
<i>Išvaizda</i>	10	8	6	3	13	5	8	5	2	1
<i>Išsilavinimas</i>	3	0	1	0	3	2	4	17	27	11
<i>Lytis</i>	13	12	1	3	14	5	4	8	1	2
<i>Šeimyninė padėtis</i>	17	10	3	2	10	5	5	4	1	2

11. Kas, Jūsų nuomone, sudaro didžiausias kliūtis moterų įdarbinimui?

- Objektivių kliūčių nėra.
- Manau, šeimyninė padėtis ir vaikai.
- Jų neryžtingumas ir savarankiškumo stoka.
- Šeimyninė padėtis, be to daug daugiau moterų nei vyrų turi aukštąjį išsilavinimą.
- Tai kad daugumoje sričių klientai labiau pasitiki vyrais.
- Seniausiais laikais susiklostęs stereotipas, jog vyrai yra pranašesni už moteris.
- Vyrų, nesugebantys tinkamai įvertinti moters, kaip darbuotojo gabumus.
- Manau, kad didelę reikšmę turi išvaizda ir amžius, o po to išsilavinimas, šeimyninė padėtis it t.t.
- Daugelyje kitų įmonių - amžius ir išvaizda.
- Gal nuskambės paradoksaliai, bet ta kliūtis - pačios moterys. Jos arba užsidaro savyje ir nedrįsta realizuoti savęs, arba atvirai provokuoja ir tikisi jog joms bus padarytos nuolaidos dėl lyties.
- Patirties stoka.
- Nesugebėjimas savęs pristatyti.
- Jų pačių nepakankamai geras požiūris į save ir nuomonė apie save, neryžtingumas, nepakankamas užsispyrimas ir kompleksai.
- Mūsų darbe nepakankamos žinios dirbant šioje darbo specifikos srityje.

- Pačių moterų per menkas savęs vertinimas sąlygotas stereotipinio mąstymo apie moterų vietą ir paskirtį visuomenėje.
- NĖRA.
- Nemanau, kad yra kažkokių kliūčių, nebent kai moteris labai nori gauti daugiau vyrams skirtą darbo vietą.
- Nuomonė, kad vyras dirba geriau (todėl uždirba daugiau) ir šeimyninė padėtis.
- Mūsų darbo specifiška-darbas statybos aikštelėse.
- Manau tai, jog vis tiek egzistuoja nuomonė, kad kur moterys ten intrigos.
- Mūsų įmonėje jokių kliūčių nėra.
- Melavimas, nepunktualumas, blogos asmeninės savybės.
- Mūsų įmonėje darbo specifiška, o apskritai visuomenėje tai galbūt įsisenėjusi nuomonė, kad moteris nėra lygiavertė vyrui tiek protiniais, tiek fiziniais sugebėjimais, nusistovėjęs darbų skirstymas į moteriškus ir vyriškus.
- Didelių kliūčių moterų įdabinimui nematau, gal tik auginimas vaikų, kuris atima nemažai laiko ir sveikatos dalį.
- Jokių išskirtinimų lyties atžvilgiu nėra.
- Darbdavių požiūris į moteris, kaip į silpnesnes ir mažiau naudingas negu vyrai; ir moterų nepasitikėjimas savo jėgomis.
- Manau, šeimyninė padėtis ir vaikai.
- Jų neryžtingumas ir savarankiškumo stoka.
- Manau, kad įdarbinti moteris nėra jokių kliūčių, tačiau mums labiausiai reikia kelių remonte dirbančių darbuotojų tarpe gali būti ir moterys, tačiau joms toks darbas manau per sunkus.
- Didžiausias kliūtis moterų įdarbinimui sudaro nepakankamas moterų įvertinimas, tarkime tokiose srityse, kur įprasta, kad dirba vyrai. Tada moterys yra nuvertinamos kaip "nesugebėsiančios atlikti tokio darbo" ir dažniausiai net nesudaro galimybių joms tai išbandyti, be to, moterys tikrai turi sunkiau dirbti, lyginant su vyrais, kad įrodytų darbdaviams, jog jos tinkamos esamoms pareigoms užimti.
- Lyties svarba priklauso nuo darbo pobūdžio.
- Nenoras dirbti, neatsakingas požiūris į šeimą ir darbą, lengvo darbo ieškojimas, nepasitikėjimas savo jėgomis.
- Didelė atsakomybė už vaikus kartais nesuderinama su kokybišku darbo atlikimu: dažnai praranda kvalifikaciją po dekretinių atostogų: bendras neigiamas visuomenės požiūris į moterį-verslininkę (vyrai norėtų matyti moteris prie puodu, su chalatu , amžinai nėsčias , bejėges ir labai priklausomas).
- Manau kad moterims vyrų kolektyve ,didžiausia kliūtis koketavimas ir pastovus pasiteisinimai.:)
- Niekas.
- Stereotipai.
- Mūsų įmonėje tokių kliūčių nėra!!!
- Pačių moterų nepasitikėjimas savimi.
- Moterų proc. Dalis dažniausiai visada būna didesnė nei vyrų įmonėse, todėl į vyrus palankesnis požiūris; plius vyrai negimdo vaiku, darbdaviai nebijo jų įdarbinti. Dar vyrai atsparūs stresui manau.
- Nežinau tokių.
- Darbdavių kvailas nusistatymas.

- Jos pačios būna gana dažnai nepakankamai ryžtingos ir pasiduoda "pasroviui".
- Nėra tokių šiuo metu aplamai.
- Kliūtis yra pati moteris, reikia mokėti save pristatyti ir pateikti.
- Dėl to, kad ji moteris.
- Dažniausiai moterys yra labai geros vykdytojos, tačiau nenoriai imasi iniciatyvos, trūksta savarankiškumo ir ambicijų siekiant tikslo. Nėra linkusios su užsidegimu dirbti aukojant laisvalaikį.
- Mūsų įmonėje-pamaininis darbas.
- Darbo specifika, patriarchalinis vadovo įvaizdis ir prestižas (į vadovo darbo vietą moterys priimamos rečiau dėl vizualinio „solidumo“ trūkumo).
- Diskriminacija ir darbų skirstymas į "vyriškus" ir "moteriškus".
- Pačių nusistatymas.
- Tikimybė, kad moteris turės vaikų. Amžius.
- Niekas.
- Darbo pobūdis.
- Mažas pasitikėjimas savo jėgomis. Ir nusistovėjusios nuostatos, dėl to kad vyras yra pagrindinis šeimos aprūpinimo šaltinis.
- Pačių moterų nenoras dirbti.
- Pasitikėjimo savo galimybėmis stoka.
- Sunkus fizinis darbas, moterys dirba tik administracijoje.
- Fizinės jėgos, silpnoji lytis, vaikai.
- Pačių moterų požiūris į save ir manymas, kad yra prastesnės darbuotojos nei vyrai - nepasitikėjimas savo jėgomis bei baimė suklysti.
- Įmonės veikla (statyba).
- Darbdavio įsitikinimas dėl vaikų trukdymo moters darbui, nenoras priimti moterį, kuri po metu gali susilaukti vaiku.

* atsakymai neredaguoti, išskyrus gramatines klaidas.

12. Ar norėtumėte sužinoti apibendrintus apklausos rezultatus?

	X
<i>Taip</i>	53
<i>Ne</i>	22