

VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Tarptautinio verslo studijų programa

Kodas 61203S112

VILMA ALEKSEJŪNIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ VEIKLOS GALIMYBĖS LIETUVOS DARBO RINKOJE

Kaunas 2007

VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

VILMA ALEKSEJŪNIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ VEIKLOS GALIMYBĖS LIETUVOS DARBO RINKOJE

Darbo vadovas _____

Magistrantas _____

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2007

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	4
IŠVADAS	5
1. TEORINIAI DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE ASPEKTAI	7
1.1. Diskriminacija ir jos rūšys.....	7
1.2. Diskriminavimo teorijos.....	10
1.3. Moters padėties visuomenėje raida	13
2. MOTERŲ PADĖTIS APMOKAMO DARBO RINKOJE	17
2.1. Moterys Europos Sąjungos šalių darbo rinkoje ir lygių galimybių įgyvendinimas	17
2.2. Moterų padėtis apmokamo darbo rinkoje Lietuvoje	24
2.3. Moterų bedarbystė.....	37
2.4. Moterų aktyvumas versle	40
3. DARBDAVIŲ PIRMENYBĖS SAMDANT DARBUOTOJUS	44
3.1. Darbuotojų paklausa Lietuvoje	44
3.2. Lyties reikšmė darbo skelbimuose	47
3.3. Moterų padėties darbo rinkoje gerinimo galimybės.....	48
IŠVADOS	50
SUMMARY	53
LITERATŪRA	54
INFORMACIJOS ŠALTINIAI	55
PRIEDAI	58

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Diskriminavimo teorijų palyginimas.....	12
2 lentelė. Moters padėties visuomenėje raida	16
3 lentelė. Vyrų ir moterų padėties įvairiose srityse Lietuvoje vertinimai (%).....	24
4 lentelė. Moterų dalis Lietuvoje ir ES 2006 m., %	25
5 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis ES valstybėse narėse 2003-2005 m., %	28
6 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius Lietuvoje (Lt)	30
7 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje 2000-2006 m.,%	31
8 lentelė. Užimti Lietuvos gyventojai valstybiniame ir privačiame sektoriuose 2006 m.....	35
9 lentelė. Užimtų moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje pagal ekonominės veiklos rūšis 2004 ir 2006 m., %	36
10 lentelė. Ilgalaikis nedarbo lygis, procentais	37
11 lentelė. Tyrimų palyginimai.....	46

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Pagrindinės diskriminacijos rūšys	7
2 pav. Savarankiškai dirbančių asmenų dalis visų dirbančiųjų skaičiuje ES šalyse ir Lietuvoje 2005 m., %	22
3 pav. Vidutinis mėnesinis moterų darbo užmokestis (Lt) ir moterų dalis bendrame užimtųjų skaičiuje (%) pagal ekonominės veiklos rūšis 2006m.	27
4 pav. Gyventojų užimtumo lygis	32
5 pav. Užimtų moterų lyginamoji dalis pagal ekonomines veiklas Lietuvoje ir ES 2005 m., %.....	35
6 pav. Nedarbo lygis pagal lytį Lietuvos apskrityse 2006 m., %	40
7 pav. Moterų vadovių dalis bendrame vadovų skaičiuje ES 2005 m., %	42
8 pav. Naujai Lietuvoje įsteigtų įmonių vadovai pagal lytį 1998-2005 m., %.....	43
9 pav. Požymiai, pagal kuriuos buvo analizuojami darbo skelbimai	45
10 pav. Populiariausios pareigos 1996 ir 2005 metais (%) Lietuvoje.....	45

ĮVADAS

Stebint statistinius duomenis, galima pastebėti, kad moterų diskriminavimo atvejų mažėja. Tačiau vis dar pasitaiko, kai pirmenybė teikiama vyrams, vien todėl, kad jie vyrai. Mane labai domina šita tema, todėl noriu labiau išsiginčyti į šią problemą.

Tyrimo objektas – moterų veikla Lietuvos darbo rinkoje.

Apie moterų karjeros galimybes pradėta kalbėti ne taip jau seniai. Seniau joms užtekdavo (o dažniausiai neturėdavo kito pasirinkimo) būti tik namų šeimininkėmis, laikui bėgant moteriškoji lytis po truputį pradėjo skverbtis į taip vadinamąjį „vyrišką“ pasaulį. Ir galima pastebėti, kad joms labai gerai sekėsi, vien todėl, kad kokia yra šiandieninė daugelyje šalių moterų padėtis visuomenėje – seniau moterys net pasvajoti apie tai negalėjo. Dabar pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją, 29 straipsnį: „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“ (WIDOM, C. S., 1984). Taigi dabar visis lygūs.

Į įprastą vyrų pasaulį – verslą – vis sparčiau žengia moterys. Nors šiuo metu vyrams ir moterims sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, tačiau pagrindiniai verslo kūrėjai yra vyrai. Lietuvoje 2004 m. savarankiškai dirbančios moterys sudarė apie 42,5% visų savarankiškai dirbančių žmonių. ES šis rodiklis gerokai mažesnis ir siekia vos 32,66%. Statistikos departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis 2005 m. Lietuvoje 43 procentai visų vadovų (įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų) buvo moterys. Moterų vadovių daugiau tik Latvijoje – 44 (Europos Sąjungos valstybėse – 32 procentai).

Lietuvoje moterys buriasi į įvairias organizacijas, kurios gina jų interesus ir teises, įgyvendina moterų verslo plėtros iniciatyvas, užmezga ir plėtoja tarpusavio ryšius bei ryšius su užsienio partneriais. Moterų verslininkų organizacijos veikia įvairiuose Lietuvos regionuose. Kiekviena iš jų turi savo veiklos tikslus ir uždavinius, vykdomus projektus, savus narius.

Tyrimo tikslas – įvertinti moterų veiklos, įsidarbinimo, užimtumo padėties pokyčius, visuomenės požiūrį į moteris „karjeristes“.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti diskriminavimo teorijas;
2. Apibūdinti diskriminaciją ir jos rūšis;
3. Apibūdinti moterų padėtį visuomenėje;
4. Palyginti moterų „karjerisčių“ padėtį Lietuvos darbo rinkoje su Europos Sąjungoje;
5. Aptarti atlyginimų skirtumą, moterų užimtumą, nedarbo lygį;
6. Apibūdinti sėkmingą karjerą ir įtakojančius veiksnius;
7. Įvertinti moterų įsidarbinimo galimybes lyčių atžvilgiu.

Darbo struktūra. Pirmoje teorinėje dalyje yra nagrinėjama diskriminacija, jos sąvoka, rūšys, teorijos. Apžvelgiama moterų padėtis visuomenėje nuo Aristotelio laikų iki dabar.

Antroje dalyje nagrinėjama moterų padėtis Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Aptariama lygių galimybių įgyvendinimas ES šalių darbo rinkoje. Pateikiami moterų bedarbystės, užimtumo, darbo užmokesčio, moterų vadovių skaičiaus, moterų aktyvumo versle duomenys.

Trečios dalies tikslas – įvertinti lyčių diskriminavimo pokyčius, taip pat įvertinti, kam lengviau įsidarbinti – vyrams ar moterims. Nagrinėjant 2005 metų sausio, vasario ir kovo mėnesių šeštadieninių numerių darbo skelbimus ir lyginant su 1996 metų „Lietuvos ryto“ pirmo pusmečio darbo skelbimais. Prieduose (1 PRIEDAS ir 2 PRIEDAS) pateikti vienodi gyvenimo aprašymai vyro ir moters, ir buvo išsiųsti darbdaviams. Taip norėta sužinoti, ką darbdaviai labiau renkasi, ir ar turi įtakos lytis įsidarbinimo stadijoje.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, sintezė, lyginamoji medžiagos apie moterų, siekiančių karjeros, padėtį analizė.

Pasirinktam tyrimui atlikti bus išanalizuota statistinė medžiaga, naudojamosi internetinė informacija, panaudoti Lietuvos Statistikos Departamento sukaupti statistiniai duomenys, bus renkama informacija iš įvairių organizacijų jau atliktų tyrimų. Pasitelkiau įvairių autorių literatūrinę medžiagą.

Darbe yra pateikta 11 lentelių ir 10 paveikslų. Buvo naudojamosi 32 literatūros šaltiniais.

1. TEORINIAI DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE ASPEKTAI

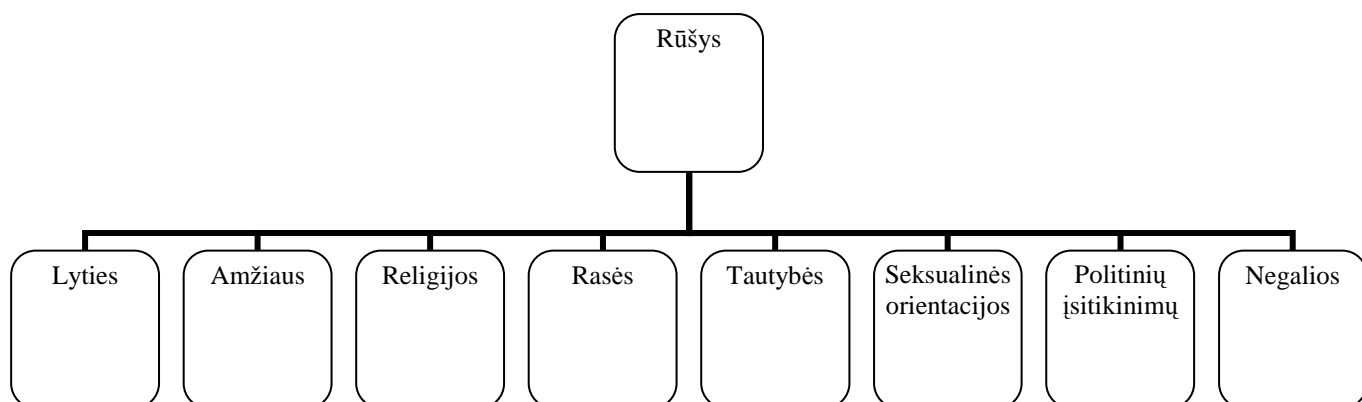
Šiame skyriuje pateikiama diskriminacijos sąvoka bei aptariamos jos rūšys, teorijos. Analizuojama moters padėties visuomenėje raida, nuo Aristotelio iki šių laikų.

1.1. Diskriminacija ir jos rūšys

Diskriminacija darbo rinkoje – tai atskirų asmenų ar jų grupių išskyrimas, remiantis išoriniais požymiais, lemiantis blogesnę šių asmenų padėtį darbo rinkoje (mažesnę atlyginimą, mažesnes įdarbinimo bei karjeros galimybes, žemesnio hierarchinio lygmens darbą ir pan.). (Lechner, A. (1998), p. 22. – cit. pagal.: Matiušaitytė, R. Daktaro disertacija, Kaunas, 2001, p. 37)

Naujosios taisyklės apima tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją. Tiesioginė diskriminacija būna tada, kai dėl rasinės ar tautinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos su vienu žmogumi elgiamasi ne taip palankiai, negu su kitu tokioje pačioje situacijoje. Tiesioginės diskriminacijos pavyzdys gali būti skelbimas apie laisvą darbo vietą, kuriame nurodoma „neįgaliesiems nesikreipti.“ Arba skelbimai „reikalinga sekretorė“ arba „reikalingas vadovas“ (Plačiau apie tai, tiriamasis darbas 3 dalis 45 psl.). Tačiau kasdieniniame gyvenime diskriminacija yra kur kas subtilesnė. Būtent todėl čia kalbama ir apie netiesioginę diskriminaciją. Netiesioginė diskriminacija būna tada, kai iš pažiūros neutrali sąlyga, kriterijus ar praktinė veikla stato žmones į nepalankią padėtį dėl rasinės ar tautinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos, išskyrus tuos atvejus, kai tokią praktiką pateisina įstatymu pagrįsti tikslai. Netiesioginės diskriminacijos pavyzdys gali būti darbdavio reikalavimas, kad visi kandidatai į laisvą darbo vietą laikytų kalbos egzaminą, net jei ta kalba nebūtina konkrečiam darbui. Egzaminas gali atmesti tuos žmones, kuriems reikalaujama kalba nėra gimtoji.

Pagrindinės, labiausiai paplitusios diskriminacijos rūšys pateikiamos 1 paveikslėlyje:



Šaltinis: sudaryta autorės

1 pav. **Pagrindinės diskriminacijos rūšys**

Išskirtos pagrindinės diskriminacijos rūšys trumpai apibūdinamos:

- Lyties;

Yra parengta nemažai tam skirtų teisinių dokumentų bei įsteigtos institucijos, padedančios įgyvendinti lyčių lygybės principą ir lygias galimybes darbo rinkoje, tačiau šis tikslas yra dar nepasiektas. Moterų įsidarbinimo galimybes sąlygoja dar gana tvirtai įsišaknijęs stereotipinis požiūris į moters ir vyro socialinį vaidmenį, nors daugumos pasaulio valstybių teisės aktai numato vienodas teises ir lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau vyrams lengviau gauti darbo, nes manoma, kad už šeimos išlaikymą pirmiausia yra atsakingi jie. Pagal susiformavusius stereotipus vyrams priskiriamas ne tik šeimos maitintojo įvaizdis: darbdaviai juos laiko kompetentingesniais, labiau jaučiančiais atsakomybę, racionaliau priimančiais sprendimus (Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas, 2003).

- Amžiaus;

Senėjimo klausimas nepaprastai svarbus visiems. Nemažą ir svarbią visuomenės dalį sudaro vyresnio amžiaus žmonės. Daugelis jų jau nebeturi galimybių taip lengvai, kaip jaunimas, prisitaikyti prie rinkos ekonomikos teikiamų galimybių, jų turėta profesinė kvalifikacija prarado aktualumą. Todėl vyresnio amžiaus žmonės atsiduria nelengvoje ekonominėje ir dvasinėje situacijoje, daugelis pasijunta socialiai atskirti ir nereikalingi. Jiems darbo galimybės gali arba galėjo būti apribotos mokant mažesnę atlyginimą arba neleidžiant kilti karjeros laiptais. Dažnai vietoje vyresnių darbuotojų norima priimti jaunesnius arba jie negali rasti darbo, nes ieškoma jaunesnių. Visi šie faktai rodo diskriminaciją dėl amžiaus (Kauno moters užimtumo ir informacijos centras).

Pagrindinės jaunų žmonių integravimosi į darbo rinką kliūtys yra nepaklausė įgyta profesija arba jos neturėjimas, kompetencijos bei socialinių įgūdžių trūkumas. Jaunimo kvalifikacijos lygis yra žemesnis nei vyresnio amžiaus žmonių, ką lemia aukštas „nubyrėjimo“ pagrindinio mokslo laikotarpiu lygis. Galima išskirti tokias konkrečias jaunimo grupes, turinčias didesnių problemų darbo rinkoje, ir šių problemų priežastis:

1. Našlaičiai. Jie dažnai įgyja netinkamą, nepaklausų išsilavinimą.
2. Jaunuoliai, atlikę karo prievolę. Šie asmenys dažnai turi labai menką išsilavinimą ir per tarnybos laikotarpį yra nutraukti socialiniai ryšiai, kurie padėtų įsilieti į darbo rinką.
3. Kaimo jaunimas. Dėl nepalankios geografinės padėties šie asmenys neturi arba turi menką išsilavinimą, neturi patirties, praktinių įgūdžių ir ganėtinai silpni jų socialiniai ryšiai.
4. Besimokantis jaunimas. Šiuos asmenis vengiama priimti į darbą, nes retoje darbovietėje yra prieinamas lankstus darbo grafikas, būtinas besimokantiems asmenims.
5. Jaunos šeimos. Joms taip pat būtinas lankstus darbo grafikas.

6. Vieni iš mažiausiai ginamų bei institucijų dėmesio susilaukiantys yra nepilnamečiai tėvai, kurie dėl šeimos sukūrimo ar gimdymo ar vaiko priežiūros priversti mesti mokslą ir tampa lengviausiai pažeidžiama darbo rinkos dalimi – nekvalifikuotu darbuotoju. Nors tai nėra masinis reiškinys, tačiau tokiems asmenims trūksta paramos (Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas, 2003).

- Religijos;

Mūsų šalyje diskriminacija dėl religijos nėra žymi, kadangi vyrauja vienas tikėjimas – krikščionybė. Tai būdinga daugiau šalims, į kurias atvyksta ar gyvena daugiau svetimšalių, tuo pačiu kitatikių. Ne daugelis darbdavių, manau, norėtų įdarbinti, tarkim, musulmonų, kuriuos tikėjimas įpareigoja net ir vidury dienos mestus darbus, melstis.

- Rasės;

Rasė - istoriškai susiformavusi biologinė ir teritorinė žmonių grupė, turinti paveldimų išorinių požymių. Kiek ir kokių žmonių rasių yra ir ar šis terminas žmonių atžvilgiu išvis turi prasmę yra ginčytinas. Rasių teorijas ypatingai diskreditavo nacionalsocialistai, propagavę „valdančiųjų rasės“ teorijas bei kitos rasistinės teorijos. Šiuo metu bandymai žmones skirstyti į rases pagal išorinius požymius (odos spalva, plaukų spalva, kūno sudėtis ir pan.) yra įdomūs daugiau istoriniu požiūriu.

Išskiriamų rasių skaičius įvairiais laikais labai skyrėsi. Tradiciškai nuo Linkėjo laikų išskiriamos trys pagrindinės rasės: 1. Europidai (Europa, Artimieji Rytai, Šiaurės Afrika, Indija); 2. Mongolidai (Rytų Azijos ir senieji Amerikos gyventojai); 3. Negridai (Afrika) (Wikipedia laisvoji enciklopedija, 2007).

Rasizmas - įsitikinimas, kad rasė yra pagrindinis veiksnys, apsprendžiantis žmogaus gabumus, kad tam tikra rasė yra viršesnė ir/arba kad su žmonėmis reikia elgtis priklausomai nuo jų rasinės kilmės (Wikipedia laisvoji enciklopedija, 2007).

Ši diskriminacijos rūšys Lietuvoje taip pat nėra paplitusi. Bet labai ryški kitose šalyse. Ir labiausiai „skriaudžiama“, diskriminuojama rasė yra negridai. Nuo seniausių laikų jie dirba pačius juodžiausius darbus

- Tautybės;

Nustatyta užsieniečių įdarbinimo tvarka yra daugiapakopė, besiremianti kvotomis bei pažymomis iš įvairių institucijų. Daug užsieniečių neįsidarbina vien dėl to, kad sunku yra įveikti biurokratinius barjerus, o ne dėl to, kad jiems sąmoningai nebūtų leista dirbti (nors pasitaiko ir tokių atvejų).

- Seksualinės orientacijos;

Pastaruoju metu itin garsiai reklamuojasi įvairios netradicinės orientacijos organizacijos nariai. Ne visi žmonės yra liberalių pažiūrų, ir ne visi priima kitą kaip asmenybę, žinodami ir

nekreipdami dėmesio į jo seksualinę orientaciją. Ir vienas iš seksualinių mažumų diskriminavimo požymių yra tai, jog tos pačios lyties atstovams neleidžiama tuoktis (galima tik Nyderlanduose ir Belgijoje).

- Politinių įsitikinimų;

Tokia diskriminacija gali pasireikšti, jei darbuotojas itin domisi politika, ar priklauso kokiai politinei partijai, o darbdavys nesidomi politika, ar palaiko/priklauso kitai partijai. Taip gali kilti konfliktas, žeminimas, diskriminavimas kito asmens dėl politinių įsitikinimų.

- Negalios;

Pagrindiniai žmonių su negalia užimtumą ribojantys veiksniai: nepakankamai prieinamas aukštasis ir aukštesnysis išsilavinimas, nepritaikyta viešoji ir darbinė aplinka, profesinės rehabilitacijos sistemos nebuvimas, nepakankamai skatinami darbdaviai įdarbinti žmones su negalia (Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas, 2003).

Jungtinių Tautų darbo agentūros ekspertai pranešė, kad, nepaisant sparčios demokratijos plėtros, diskriminacija darbe tebesitęsia ir kelia grėsmę socialiniams ryšiams bei politiniam stabilumui. JT Tarptautinė darbo organizacija teigia, kad pačios ryškiausios diskriminacijos formos jau praeityje, tačiau kiekvieną dieną milijonai žmonių susiduria su kiek subtilesne diskriminacija. Iš ataskaitos apie asmenų lygybę darbe matyti, kad plačiausiai diskriminuojama grupė yra moterys, ypač atlyginimų skirtumų tarp skirtingų lyčių asmenų atžvilgiu. Taip pat išlieka rasinės ar etninės diskriminacijos apraiškos, tačiau vis didesni susirūpinimą kelia pakankamai naujos diskriminacijos rūšys – tai diskriminacija dėl amžiaus, seksualinės orientacijos, neįgaliųjų ar sergančių AIDS diskriminacija. Ataskaitoje pabrėžiama, kad diskriminaciją draudžiantys įstatymai yra būtini taip pat, kaip ir institucijos ar priemonės, skirtos jiems įgyvendinti. Atitinkamas dėmesys turi būti skiriamas ir švietimui, mokymo bei stebėjimo programoms (JT tarptautinė darbo organizacija, 2003).

1.2. Diskriminavimo teorijos

Ekonominė diskriminacija yra tada, kai moteriai, kuri turi tokius pat sugebėjimus, išsilavinimą ir patirtį kaip ir vyras, yra rodomas mažesnis palankumas dėl priėmimo į darbą, paaukštinimo ar atlyginimo.

Diskriminacijos teorijos. Darbo rinkoje diskriminacija gali būti klasifikuojama į keturias teorijas (pagal Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986):

1. Darbo užmokesčio diskriminacija - reiškia, kad moterims yra mokama mažiau negu vyrams už tą patį darbą. Atlyginimo diskriminacija egzistuoja, kai atlyginimo skirtumai yra paremti ne produktyvumo skirtumais, o kitomis aplinkybėmis (Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986, p. 149). M Kreimer šį diskriminavimo darbo rinkoje tipą apibūdina kaip už pasiekimus,

orientuotą ne išskirtinai į šį pasiekimą, bet į ir nuo asmens nepriklausančias charakteristikas (lytį, rasę), kurios jų galimybėms yra nereikšmingos (Kreimer, M., 1999, p. 80. – cit. pagal.: Matiušaitytė, R. Daktaro disertacija, Kaunas, 2001, p. 38)

2. Užimtumo diskriminacija - kai moterų nedarbo dalis yra neproporcingai didesnė. Pvz.: moterys susiduria su problema, kad yra paskutinės priimamos į darbą ir pirmos atleidžiamos iš jo.

3. Darbo diskriminacija - reiškia, kad moterys savavališkai atribotos nuo įsitraukimo į tam tikrą darbą, net jeigu jos yra tokios pat talentingos kaip ir vyrai atliekant tuos darbus, ir yra „įtraukiamos“ į darbus, kuriuose jos dažnai yra pernelyg ribojamos.

4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija yra kai moterys turi mažiau galimybių produktyvumo augimui, tokių kaip oficialūs ar darbo apmokymai.

Pirmosios trys diskriminacijos kategorijos yra dažnai vadinamos po - rinkos (taip pat dabartine ar tiesiogine) diskriminacija, dėl akivaizdžios priežasties, nes jos yra sutinkamos „po“ individo įėjimo į darbo rinką. Ketvirtoji kategorija vadinama iki - rinkos (taip pat praeities ar netiesiogine) diskriminacija, nes ji įvyksta prieš individui siekiant darbo.

Patirtis rodo, kad moterų atlyginimas už darbą yra mažesnis negu vyrų, o nedarbo lygis didesnis nei vyrų.

Ekonomistai daug prisidėjo dirbant su diskriminacijos problemomis ir jų tiesioginiai uždaviniai yra apibendrinami keturiose teorijose (pagal Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986, p. 152):

- Polinkio diskriminacija. Modelis vaizduoja diskriminaciją kaip „polinkį“, dėl kurios diskriminatorius yra pasiruošęs mokėti. Šis modelis nurodo, kad darbdavys nediskriminuos moterų ir vyrų, kai moters ir vyro atlyginimo santykis bus lygus $1/(1+d)$, d yra darbdavio diskriminacijos koeficientas. Pasiūloje ir paklausoje modelis nurodo, kad:

1. Diskriminacijos koeficiento mažėjimas padidins moterų atlyginimų santykį iki vyrų ir tuo pačiu padidins moterų užimtumą;

2. Moterų ir vyrų atlyginimų dydis keisis tiesiogiai su moterų pasiūla.

- Rinkos galios modelis. Jis nurodo, kad darbdaviai, turintys rinkos galią, mokės moterims mažiau negu vyrams. To priežastis yra ta, kad moterų darbo pasiūlos kreivė yra tariamai mažiau elastinga negu vyrų, kadangi moterys turi mažiau alternatyvių darbo galimybių dėl darbo segregacijos. Kai kurie ekonomistai laiko šį modelį neįtikinamu kai jis yra susijęs su ištekėjusiomis moterimis. Tada prielaida, kad moterų darbas yra mažiau elastingas negu vyrų, gali būti svarstoma, nes moterys, skirtingai negu vyrai, darbus namuose gali laikyti taip pat svarbiais. Moterų atlyginimas galėtų būti toks pat, ar didesnis už vyrų atlyginimą, jei būtų mokama už darbus namuose.

- Statistinės diskriminacijos teorija. Ši teorija teigia, kad detalus informacijos gavimas apie pretendento į darbą potencialų produktyvumą daug kainuoja. Pelno siekiantys darbdaviai, priimdami sprendimą, remiasi darbuotojų grupės charakteristikomis. Grupės charakteristikos primetimas asmenims diskriminuoja daugelį asmenų tose grupėse. Pvz.: darbdavys gali žinoti, kad vidutiniškai, ištekėjusi moteris yra linkusi po dviejų metų išeiti iš darbo, kadangi pastoja ar jos vyras gauna darbą kitame mieste. Ir nors jų išsilavinimai ir gabumai vienodi, darbdavys ieškodamas darbuotojo, bus linkęs samdyti vyrą.

- Susibūrimo modelis sutelktas į profesijos segregaciją. Naudojant pasiūlos ir paklausos analizę jis parodo, kad profesijos susibūrimas baigiasi mažesniais moterų ir didesniais vyrų atlyginimais. Profesijos segregacijos rodiklis matuoja santykį moterų ar vyrų, kurie turėtų pakeisti profesiją, kad būtų vienodas profesijos paskirstymas moterų kaip ir vyrų.

1 lentelė

Diskriminavimo teorijų palyginimas

Teorija	Polinkio diskriminacija	Rinkos galios modelis	Statistinės diskriminacijos teorija	Susibūrimo modelis
Palyginimas	Nurodo, kad moterų ir vyrų atlyginimų dydis keisis tiesiogiai su moterų pasiūla.	Nurodo, kad darbdavys, turintis rinkos galią, mokės moterims mažiau negu vyrams.	Teigia, kad pelno siekiantys darbdaviai, priimdami sprendimą dėl pretendento į darbą, remiasi darbuotojų grupės charakteristikomis.	Sutelktas į profesijos suskirstymą. Profesijos susibūrimas baigiasi mažesniais moterų atlyginimais.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986

Atsižvelgiant į darbo rinkos diskriminaciją matom, kad nagrinėtos keturios teorijos yra sutelktos į darbdavius. Akivaizdu, kad darbdaviai turi daugiausiai galimybių vykdyti diskriminaciją, kadangi, jie sprendžia ką priimti, atleisti, paaukštinti ar siųsti į apmokymus. Tai skatino profsąjungas ir vyriausybės vykdyti antidiskriminacinę veiklą.

Riba, iki kurios profsąjungos toleruoja diskriminaciją, pirmiausiai priklauso nuo:

a) darbo jėgos sudėties – koks yra moterų skaičius, t.y. kiek jų samdo profsąjunga ir kokią darbo jėgą jos sudaro.

b) kiek profsąjungos yra stiprios prieš pramonines sąjungas. Šiuo metu profsąjungų įtaka moterų bei vyrų atlyginimų proporcijai yra kukli (Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986).

Pagal Kremer M. (1999) diskriminavimo teoriją galima išskirti tik į dvi kategorijas:

1. Diskriminacija dėl diskriminuojančių darbdavių preferencijų, dėl išankstinio teigiamo požiūrio į vienas darbo rinkos grupes ir neigiamo nusistatymo prieš kitas (Henneberger F, Sousa-Poza A., 1998, p. 3; Littmann-Wernli S., 1999, p. 55 – cit. pagal: Matiušaitytė, R. daktaro disertacija, Kaunas, 2001, p. 38). Esant darbuotojų diskriminavimo preferencijoms darbo rinkoje egzistuoja darbų segregacija be darbo užmokesčio skirtumų. Esant vartotojų diskriminacinėms

pažiūroms taip pat susidaro darbų segregacija be darbo užmokesčio skirtumų. Tokio tipo diskriminacija galima tik srityse, kuriose vartotojai tiesiogiai kontaktuoja su darbuotojais (paslaugų sfera), tuo tarpu perkant prekę pirkėjas nežino, kokie darbuotojai ją gamino. Esant šiai diskriminacijai diskriminuojamieji susitelkia tose sferose, kuriose nėra tiesioginio kontakto su vartotojais (Matiušaitytė, R. daktaro disertacija, Kaunas, 2001, p. 40).

2. Diskriminacija vyksta dėl rinkos netobulumo: netobulos informacijos (statistinė diskriminacija), rinkos galios susikoncentravimo ir pan. Statistinė diskriminacija siaurąją prasme vyksta dėl informacijos asimetrijos priimant į naują darbuotoją. Darbo našumą apsprendžia ne tik kvalifikacija ir išsilavinimas, tačiau ir asmeninės žmonių savybės, kurias dažniausiai negalima nustatyti iš pirmo žvilgsnio. Plačiaja prasme „statistinė diskriminacija pasireiškia dėl skirtingo įmonėje dirbančių asmenų produktyvumo vertinimo remiantis išorinėmis charakteristikomis (Matiušaitytė, R. daktaro disertacija, Kaunas, 2001, p. 40).

1.3. Moters padėties visuomenėje raida

Aristotelio reputacija tarp šiuolaikinių feministinės pakraipos mąstytojų platesnė negu Platono – žinoma, jog jis nedviprasmiškai pajungė moterį remdamasis tuo, kad šito reikalauja jos prigimtis. Aristotelis moterį visiškai panardina namų ūkyje, atima iš jos bet kokią galimybę viešai kalbėti ar vaidinti visuomenėje tam tikrą vaidmenį, užkerta kelią moters keitimuisi bėgant laikui. Jis kalba apie tai, kad moteris „iš prigimties“ yra žemesnė, o tai, Aristotelio teigimu, paaiškina ir pateisina žemesnę socialinę ir politinę padėtį; vadinamuosius „vyriškąjį“ ir „moteriškąjį“ pradus jis lygina su formaliuoju ir materialiuoju savo epistemologijos (pažinimo teorijos) pradais. *Metafizikoje* jis rašo: „... nes moteriškasis pradas apvaisinamas vieninteliu apvaisinimo aktu, tuo tarpu vyriškasis pradas apvaisina daug moteriškųjų. Taigi lytis yra materijos ir formos atitikmuo.“ (Aristotelis, 1997, p. 11) Vyras, tęsia jis, sueities metu įdiegia žmogaus formą. Moteryje jis palieka mažytį homunkulą, kuriam moteris yra tarsi indas, kol ši būtybė bręsta. Pati moteris nesuteikia nieko esmingo ar lemiamo. Savo jau ir taip dirbtinę moters prigimties teologiją jis paremia ydingu biologinių ir dauginimosi procesų mokslu. Aristotelio nuomone, moterys, vergai ir vaikai negali dalyvauti visapusiškoje dorybės ir proto sklaidoje, nes jie yra menki asmenys, lyginant su aukštesniais asmenims – vyrais.

Nors vyriškuosius ir moteriškuosius santykius Aristotelis pateisina išvelgdamas „iš prigimties valdančiojo ir valdomojo“ pradų „interesų bendrumą“ – tai būtina jiems, „kad išgyventų“. (Aristotelis, 1997, p. 29). Aristotelio moterys buvo *idiotės* graikiškąja šio žodžio prasme, asmenys, negalėję dalyvauti ir nedalyvavę polyje ar viešojo gyvenimo „gėryje“, individai, neturėję viešo balso, pasmerkti tylėjimui, kuris buvo jiems paskirta sritis ir jų gyvenimo sąlyga. Kadangi klasė ar kategorija „moteris“ žemesnė už klasę ar kategoriją „vyras“, iš moterų atimta

pilietybė, jos nušalintos nuo aktyvaus dalyvavimo polyje. Tik vyrai pasižymi piliečiui būdingais bruožais. (Elshtain J. B., 2002, p. 59-67). Tokia moters padėtis buvo Aristotelio laikais. Platonas nebuvo toks kategoriškas moterų atžvilgiu. Jis tvirtina, kad ir kategorijoje „moterys“ galima rasti gabių individų, turinčių visas sargybiniui reikalingas ypatybes. Tokios ypatingos moterys gali imtis tų pačių uždavinių ir lavinimosi kaip ir vyrai, nes „jei moterims pavesime tuos pačius darbus kaip ir vyrams, tai jas reikės lygiai taip pat mokyti“. Jeigu vyras ar moteris turi gabumų tam tikram užsiėmimui, moteriai imtis jo kartu su tam tinkamu vyru nėra joks išminties ar dorybės pažeidimas. Politinės valdžios atžvilgiu Platonas pareiškia: „...tarp su valstybės tvarkymu susijusių užsiėmimų nėra nė vieno, tinkamo moteriai kaip moteriai arba tinkamo vyrui kaip vyrui. Gabumai yra paskirstyti lygiai abiem lytims, ir moteris iš prigimties tinka visoms pareigoms kaip ir vyras, tik visuose užsiėmimuose vyras būna pranašesnis už moterį.“ (Elshtain J. B., 2002, p. 51 – 52) Popiežius Leonas XIII 1880 m. enciklikoje „Apie krikščioniškąją moterystę“ rašo: „Vyras yra šeimoje pirmaujantis ir moters galva. Kadangi moteris yra kūnas iš jo kūno ir kaulas iš jo kaulų, ji turi vyro klausyti, bet ne kaip tarnaitė, o kaip jo draugė.“ (Strindbergas A., 1992, p. 20). Laikui bėgant moterys vis garsiau pradėjo kalbėti, reikšti savo nuomonę, po truputį „skverbtis“ į vyrų pasaulį. Ir atvira lyčių kova, prasidėjusi XIX amžiuje ir XX amžiuje išaugusi į platų moterų – feminizmo – judėjimą, įrodė, kad lyčių socialinius vaidmenis lėmė ne vien gamta, bet ir žmonių sukurtos visuomenės struktūros, religija, filosofija ir mokslas. Moterys parodė, kad valdžios pasiskirstymas pagal lytį patriarchalinėje visuomenėje yra nepagrįstas, kad vyro valdžia visuomenėje ir šeimoje pasmerkia moterį teisinei, politinei, socialinei, moralei, psichologinei nelygybei. Du amžius trukusi lyčių kova baigėsi moterų laimėjimais: moterys įgijo balsavimo teisę, 1979 m. buvo priimta Moterų visų diskriminavimo formų panaikinimo konvencija, lyčių lygių galimybių įstatymai. (Povilionienė A. M., 1998, p. 5)

Švedų prozininkas, dramaturgas Augustinas Strindbergas (1849 – 1912), garsus antifeministas, apribojo moters nepriklausomybę savo sukurtu pasauliu. Jis pateisina žmonių sąjungą tik dėl vaikų atsiradimo; vaikai yra kariaujančių pusių tarpininkai, gydantys nuo savanaudiškumo. Tačiau reikia pasakyti, kad žymiausių Strindbergo lyčių dvikovos dramų moterys yra iškilios ne todėl, kad yra motinos, o todėl, kad pasižymi asmenybės jėga ir šia prasme yra lygiavertės personažams vyrams. Tuo tarpu norvegų dramaturgas bei poetas Henrikas Ibsenas (1828 – 1906) literatūros kritikoje apibūdinamas kaip moterų užtarėjas. Jis, paklusęs XIX a. pabaigos visuomenės moralės šmėkloms, savo dramų veikėjoms suteikė didesnę nei Strindbergas pasirinkimo galimybę. XIX a. antroje pusėje, kai dar niekas plačiai nekalbėjo apie moterų kūrybą, lyties, giminės problemas, du didieji skandinavai iškėlė lyties, giminės, lyčių sociologijos ir psichologijos reikšmę žmogaus gyvenimui. Būtent todėl šių rašytojų tiesioginė ir netiesioginė įtaka feminizmo istorijai turėtų būti įvertinta ir pripažinta (Povilionienė A. M., 1998, p. 82, 87).

Iš tiesų būtina keisti ir šalinti moterišką lytį diskriminuojančius papročius, tradicijas, nuostatas bei įstatymus, tačiau nėra reikalo neigti individualizmo, kadangi ir vyro, ir moters metamarfozė prasideda iš vidaus, ir nekiekvienas individas taip lengvai išsilydo kolektyvinėje sąmonėje (Povilionienė A. M., 1998, p. 82).

Amerikiečių psichiatrės S. Cox ir L. Radloff teigia, kad „depresijos būdingos moterims ne todėl, kad biologiškai jos yra moterys ir patiria daugiau stresų, o todėl, kad lyčių vaidmenų įteisinimas padarė jas imlesnes depresijai“ (Widom C. S., 1984, p. 133).

Per pastaruosius trisdešimt metų daugumoje Vakarų šalių, buvusiose socialistinėse valstybėse, moterys paliko namų židinį ir aktyviai įsitraukė į visuomenės gyvenimą – švietimo, politikos ir apmokamo darbo sferas. Šis pokytis buvo labai reikšmingas tiek visuomenės, tiek šeimos gyvenime: dirbanti moteris ir motina tapo socialine norma. Tačiau sienos tarp visuomeninės ir privačios srities sugriovimo nereikia, kad buvo panaikintas šimtmečius egzistavęs darbo pasidalijimas tarp lyčių. Moterų ir vyrų padėties ir pareigų skirtumai visose srityse, tarp jų ir darbo rinkoje, tebėra labai ryškūs, nors pagal daugumos valstybių įstatymus jie turi lygias teises, o diskriminaciją lyties pagrindu draudžia ir tarptautinės konvencijos, ir atskirų šalių teisinės normos.

Daugelyje vakarų valstybių (JAV, Kanadoje, ES, Skandinavijos šalyse ir kt.) vykdoma lygių užimtumo galimybių politika, sujungianti socialinės – ekonominės politikos priemones bei programas, kurių tikslas – panaikinti kliūtis, trukdančias moterims visiškai integruotis į darbo rinką. Šios kliūtys yra pirmiausia pačioje apmokamo darbo sferoje ir susijusios su darbdavių nuostatomis, sprendimais ir veiksmais, kuriant naujas darbo vietas, atliekant darbuotojų atranką ir samdą, organizuojant jų mokymą ir perkvalifikavimą, numatant profesinio mobilumo galimybes. Tam tikros kliūtys – tiesioginės ir netiesioginės – egzistuoja ir už darbo rinkos ribų. Jos susijusios su moterų šeimyninėmis pareigomis, mergaičių ir berniukų socializacija ir egzistuojančiais stereotipais apie lyčių vaidmenis visuomenėje.

Įvairios šalys, vykdydamos moterų užimtumo politiką, atsižvelgia į skirtingas kliūtis. Priklausomai nuo šios politikos tikslų ir priemonių, skiriami trys jos modeliai (pagal Kanopienė, V., 1996):

- „diskriminacinis“, kai nelygė darbo rinkoje aiškinama pirmiausia darbdavių elgsena; ši politika formuojama, įstatymais apibrėžiant galimas darbdavių elgsenos ribas; svarbiausias dėmesys skiriamas įstatymų vykdymo priežiūrai, atitinkamų institucijų (teismų, arbitražo ir pan.) veiklai;
- „pritariamųjų veiksnių“, kai ypatingas dėmesys kreipiamas į lyčių nelygės darbo rinkoje rodiklius: užsiėmimų segregaciją, darbo apmokėjimo skirtumus ir t.t. Svarbiausios priemonės skiriamos personalo politikai tobulinti organizacijose, siekiant pakeisti darbuotojų atrankos, apmokėjimo, perkvalifikavimo sistemas, kad būtų suteikta daugiau galimybių moterims;

- „galimybių plėtimo“, pagrįstas požiūriu, jog svarbiausios moterų nelygybės darbo rinkoje priežastys glūdi už jos ribų. Manoma, kad šeimyniniai vaidmenys neleidžia moterims skirti pakankamai dėmesio profesiniai karjerai, todėl įvairiomis priemonėmis bandoma palengvinti jų buitinių pareigų našą.

Nors dauguma šalių, vykdydamos lygių užimtumo galimybių politiką, remiasi įvairiomis priemonėmis, strategija, pagrįsta pirmojo ir antrojo modelio nuostatomis, būdinga JAV, Kanadai, Jungtiniai Karalystei, antrojo ir trečiojo – Švedijai, Prancūzijai. (Kanopienė V., 1998, p. 4-6).

Lyčių nelygybės modelius lemia ne vien tik ideologinės priežastys, bet taip pat ir gerovės valstybės struktūra bei socialinės apsaugos sistema. Valstybės intervencija yra viena iš pagrindinių socialinės nelygybės prielaidų. Kalbėdama apie valstybės vaidmenį, Mósesdóttir (2001) pateikia pavyzdį, kaip viešojo sektoriaus „susitraukimas“ sužlugdė solidarumo politiką Švedijoje bei paaštrino lyčių antagonizmą, tarpgeneracinius ir etninius konfliktus. Gerovės valstybės vaidmuo (pvz., institucinė globa) įvairiose šalyse yra veikiamas ten dominuojančių nuostatų apie lyčių vaidmenis visuomenėje ir kartu dar labiau sustiprina tuos įsitikinimus.

2 lentelė

Moters padėties visuomenėje raida

Laikotarpis	Apibūdinimas
Aristotelis (384 – 322 pr. m. e.)	Moterį visiškai panardina namų ūkyje, atima iš jos bet kokią galimybę viešai kalbėti ar vaidinti visuomenėje atm tikrą vaidmenį, užkerta kelią moters keitimuisi bėgant laikui. Jis kalba apie tai, kad moterys yra „iš prigimties“ žemesnės, o tai, Aristotelio teigimu, paaiškina ir pateisina žemesnę socialinę ir politinę padėtį. Aristotelio nuomone, moterys, vergai ir vaikai negali dalyvauti visapusiškoje dorybės ir proto sklaidoje, nes jie yra menki asmenys, lyginant su aukštesniais asmenimis – vyrais.
Platonas (422 – 347 pr. m. e.)	Kategorijoje „moterys“ galima rasti gabių individų, turinčias visas sargybiniui reikalingas savybes. Gabumai yra paskirstyti lygiai abiem lytims, ir moteris iš prigimties tinka visoms pareigoms kaip ir vyras, tik visuose užsiėmimuose vyras būna pranašesnis už moterį.
Popiežius Leonas XIII (1880m.)	Moteris yra kūnas iš vyro kūno ir kaulas iš jo kaulų, ji turi vyro klausyti, bet ne kaip tarnaitė, o kaip jo draugė.
XIX – XX a.	Atvira lyčių kova išaugo į platų moterų – feminizmo – judėjimą, įrodė, kad lyčių socialinius vaidmenis lėmė ne vien gamta, bet ir žmonių sukurtos visuomenės struktūros, religija, filosofija ir mokslas. Moterys parodė, kad valdžios pasiskirstymas pagal lytį patriarchalinėje visuomenėje yra nepagrįstas, kad vyro valdžia visuomenėje ir šeimoje pasmerkia moterį teisei, politinei, socialinei, moralei, psichologinei nelygybei. Du amžius trukusi lyčių kova baigėsi moterų laimėjimais: moterys įgijo balsavimo teisę, 1979 m. buvo priimta Moterų visų diskriminavimo formų panaikinimo konvencija, lyčių lygių galimybių įstatymai.
XXI a.	Teisiškai yra sudarytos sąlygos abiem lytim vienodos. Tačiau dar vis pasitaiko nemažai moterų diskriminavimo atvejų.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Pavilionienė A. M. „Lyčių drama“ (1998)

2. MOTERŲ PADĖTIS APMOKAMO DARBO RINKOJE

Šioje dalyje nagrinėjama moters padėtis apmokamo darbo rinkoje ir lygių galimybių įgyvendinimas. Pradedant nuo Europos Sąjungos valstybių iki konkrečiai Lietuvos. Pateikiami 2004 metais savarankiškai dirbančių moterų Europos Sąjungoje ir Lietuvoje duomenys. Plačiai nagrinėjama moterų padėtis mūsų šalyje. Pateikiami duomenys apie jų nedarbą, užimtumą, darbo užmokestį.

2.1. Moterų Europos Sąjungos šalių darbo rinkoje ir lygių galimybių įgyvendinimas

Pirmieji istoriniai moterų pasiekimai lyčių lygių galimybių srityje yra susiję su jų pilietinių ir socialinių teisių įtvirtinimu teisinėje sistemoje. Vienokio ar kitokio pobūdžio antidiskriminaciniai įstatymai, įtvirtinantys bent minimalius socialinius standartus arba lygias galimybes viešajame sektoriuje XX amžiuje tapo beveik visų ES šalių teisine norma. Tačiau realybė pasirodo esanti daug sudėtingesnė nei ją apibrėžiančios teisinės normos. Nepaisant iš pažiūros neprikaištingos teisinės bazės, beveik visose ES šalyse lyčių lygių galimybių įgyvendinimas ekonomikos sektoriuje išlieka problemiškas, o politinės ir teisinės antidiskriminacinės priemonės akivaizdžiai nepakankamos. Šiaurės šalių patirtis rodo, kad, įgyvendinant lygių galimybių politiką užimtumo srityje, principinį vaidmenį vaidina moterų atstovavimas, priimant sprendimus ir strateginiai ideologinių bei institucinių kliūčių šalinimo mechanizmas (Ellina, A. Christalla, 2003, p. 13).

Skirtingus ES lyčių nelygybės modelius iš esmės lemia istorinė ideologinė individo ir šeimos/bendruomenės svarbos visuomenėje samprata bei valstybės vaidmuo socialinės gerovės procesuose. Šiaurės šalis charakterizuoja piliečių universaliosios lygybės ideologija ir jos lygių galimybių, pilietybės (socialinių teisių individualizacijos) ir socialinės partnerystės principai. Teisinėje lyčių santykių reguliavimo plotmėje iš esmės ginamos individų kaip piliečių, o ne kaip darbo rinkos dalyvių teisės. Tokiose šalyse kaip Vokietija tradicinė šeima yra pagrindinė visuomenės atrama; lyčių papildomumas skirtingumo pagrindu yra vienas iš esminių visuomenę organizuojančių principų. Jungtinėje Karalystėje dominuoja liberalioji lygybės samprata, kurios pagrindas – individų laisvas apsisprendimas ir vienodos galimybės dalyvauti formaliai lygiaverčiuose ekonominiuose mainuose (Behning, Ute, Pascual S. Amparo, 2001, p. 46). Šios skirtingos ideologinės nuostatos sukuria iš esmės skirtingas lyčių aspekto integravimo strategijos prielaidas, priemones ir įgyvendinimo būdus.

Kaip teigia Duncan ir Pfau-Effinger (Duncan, Simon, Pfau-Effinger Birgit, 2000, p. 29), skirtingos lyčių kontraktų sąlygos subtiliai veikia lyčių vertybinį psichologinį lygmenį. Moterų nenoras siekti karjeros, pradėti verslą ar dalyvauti politikoje neturi jokio natūralaus pagrindo. Tai patriarchalinio mąstymo, požiūrio ir struktūros rezultatas, kurie nubrėžia moteriai jos ribas

visuomenėje ir kontroliuoja, kad jos nebūtų peržengtos. Nors daugumos šalių nacionalinės veiksmų programos numato priemones, orientuotas į patriarchalinės tvarkos ir esamų tradicinių lyčių modelių reorganizaciją, tuo pat metu didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas ideologiniams veiksniams (dominuojančiai karjeros, politinės kultūros, darbo namų ūkyje, tėvystės/motinstės įgūdžių sampratai ir pan.). Formuojant ir įgyvendinant tam tikras politines gaires, pamažu turi būti keičiama dominuojanti vyriška samprata, sąlygojanti nepageidaujamas net ir pačių originaliausių priemonių įgyvendinimo pasekmes.

Lyčių nelygybės modelių transformacija taip pat susijusi su institucinių struktūrų reformomis. Siekiant palengvinti moterų integraciją į darbo rinką bei sudaryti palankesnę kontekstą šeimos ir darbo vaidmenų suderinimui, ES šalyse vykdomos trejopo pobūdžio institucinės reformos: vykdoma viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūros plėtra, diegiami paslankesni vaikų priežiūros atostogų modeliai, vykdoma naujų darbo laiko alternatyvų paieška. (Crompton, Rosemary, 1999, p. 61). Pozityviausias šių institucinių permainų simptomas yra tai, kad pagaliau šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos objektu tampa ne tik moterys, bet ir vyrai.

Viešųjų priežiūros paslaugų tinklo plėtra yra vienas iš sėkmingiausių lyčių lygybės projektų Šiaurės šalyse. Olandijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir Liuksemburge, priešingai, vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugos neatitinka visuomenės poreikių nei kiekybės, nei kokybės prasme. Dėmesys šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo priemonėms yra vienas iš pagrindinių Europos lyčių lygybės prioritetų. Nepaisant ES lygių galimybių politikos teikiamų privalumų priežiūros paslaugų plėtrai, ji dažnai kritikuojama dėl ydingos lygybės sampratos. Šioje lygybės strategijoje tradicinis vyriško vaidmens modelis laikomas norma, o paslaugų plėtra, kaip manoma, turėtų palengvinti moterims pritaikyti prie šių modelių reprezentuojančios tvarkos. Tačiau, kaip teigia Fraser (Fraser, Nancy, 1994, p. 6), siekiant užtikrinti vienodas moterų ir vyrų galimybes socialiai pripažintose ir vertinamose veiklos sferose, mažai dėmesio skiriama tos socialinės vertės apibrėžties ir matavimo kriterijų analizei.

Vokietijos ir Austrijos nacionalinėse užimtumo strategijose didelis dėmesys skiriamas paslankių vaikų priežiūros atostogų modelių plėtrai, atsižvelgiant į šių valstybių socialinės gerovės sistemos ir tradicinės šeimos santykį. Dar kitų ES šalių instituciniai sprendimai yra susiję su paslankesnių darbo organizavimo ir naujų darbo laiko alternatyvų paieška. Šioje srityje labiausiai pažengusios Šiaurės šalys. Vokietijoje, Liuksemburge, Jungtinėje Karalystėje, Olandijoje taip pat paplitęs moterų dalinis užimtumas, tačiau skirtingos sąlygos įvairiose šalyse lemia įvairias jo organizavimo ir turinio formas. Pvz., ES darbo rinkos analitikų nuomone, dalinis užimtumas Jungtinėje Karalystėje yra daugiau darbo jėgos valdymo strategijų, o ne lygių galimybių politikos rezultatas (Fraser, 1994, p. 8). Olandijoje, priešingai, savanoriškas dalinis moterų užimtumas yra viena iš politinės strategijos gairių, siekiant didesnio moterų užimtumo ir jų integracijos į darbo

rinką, kartu užtikrinant joms patrauklias socialinės apsaugos garantijas. Nepaisant šių privalumų, pripažįstama, kad dalinis užimtumas vis dėlto neišsprendžia moterų ekonominės priklausomybės arba lyčių pajamų, atsakomybės ir galios nelygybės problemos, todėl Olandijoje pajamų nelygybę siūloma spręsti pagal kombinuotos atsakomybės scenarijų, kuris pamažu transformuotų šios šalies lyčių tvarką į dvigubo šeimos maitintojo/dvigubo šeimos globėjo modelį (Behning, Ute, Pascual S. Amparo, 2001, p. 39).

Be aukščiau pristatytų politinių sprendimų šeimos ir profesinio gyvenimo vaidmenų derinimo srityje, daugelyje ES senųjų ir naujųjų šalių taip pat taikomos pozityviosios diskriminacijos priemonės. Šių priemonių poreikį lemia patriarchalinis kontekstas, kuriame lyčių socialinė tvarka istoriškai buvo organizuojama viešo/privataus dichotomijos principu, padalijusiu žmonijos egzistenciją į vyro viešumą ir moters privatumą, lyties pagrindu supriešinusiu erdves, veiklos sferas ir sąveikos tipus. Šis principas atsispindi užimtumo ir mokesčių politikos bei socialinės apsaugos sistemos ideologinėse prielaidose ir struktūrose, kurios daugeliu atveju tik dar labiau sustiprina lyčių stereotipus ir apibrėžia moters ribotą vaidmenį viešojoje sferoje. Šią situaciją bandoma spręsti įvairiomis politinėmis priemonėmis, tačiau, vėlgi, dėmesys problemos simptomams dažnai užgožia problemos priežasčių sprendimą iš esmės. Beveik visas aukščiau aptartas iniciatyvas apibendrintai galima pavadinti pozityviųjų veiksmų pavyzdžiais, tačiau, nepaisant to, jos susilaukia nemažai kritikos, nes, kaip teigia Ellina (Ellina, A. Christalla, 2003, p. 15) sprendžiant „moteriškas“ problemas pasigendama platesnio požiūrio į individų teises, politinės valios ir drąsos griauti pamatines patriarchato hegemonijas.

Vienas iš pagrindinių politinių lyčių aspekto strategijos ypatumų yra susijęs su aktyviu moterų politiniu dalyvavimu ir procesų stebėseną politiniame lygmenyje. Šiaurės šalyse moterys, atstovaudamos skirtinguose politiniuose lygmenyse, kuria ir stiprina tarpinstitucinius tinklus, skleidžia gerą bendradarbiavimo patirtis tarp skirtingų politinių partijų, stiprina koordinuoto požiūrio įgyvendinimo galimybes. Moterų politinis atstovavimas Šiaurės šalyse yra viena iš sėkmingiausių lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo prielaidų. Kitose šalyse (pvz., Vokietijoje) moterų koalicijos pagrįstai baiminasi dėl neadekvačios lyčių aspekto integravimo strategijos sampratos politiniame lygmenyje, kuri gali sukurti prielaidas įvairioms politinėms manipuliacijoms, sukurti finansines kliūti moterims palankių priemonių ir programų įgyvendinimui. Ne mažiau svarbus šiuo atveju ir kompetencijos bei išmanymo apie lyčių klausimus trūkumas tarp politikų ir valstybės tarnautojų, jau nekalbant apie tuos, kuriems pavedamos atsakingiausios lyčių lygybės politikos įgyvendinimo pareigos. Pastaruoju metu pasigirsta vis daugiau kritikos dėl „iš viršaus“ formuojamos ES lyčių aspekto integravimo strategijos, kuria siekiama suvienodinti skirtingus ES lyčių santykių kontraktus ir tapatybių kultūras. Valstybinės institucijos, kurios dažniausiai atsakingos už lygių galimybių politiką, atitinkamai kritikuojamos,

kad per menkai atsižvelgia į moterų organizacijų pasiūlymus (perspektyvą „iš apačios“) ir kultūrinius lyčių tapatybių ypatumus.

Apibendrinant ES lyčių aspekto integravimo strategijos progresą įvairiose šalyse, galima išskirti kelias pozityvias tendencijas. Pirmiausia, lyčių nelygybės socialinis matomumas yra viena iš priemonių, padedančių atverti ir tyrinėti ideologines ir kultūrines lyčių diskriminacijos nišas bei galutinio jų sunaikinimo prielaidas. Daugelyje šalių kaupiami lyčių aspektu diferencijuoti statistiniai rodikliai ir vykdomi nuoseklūs tyrimai (pvz., politinių sprendimų poveikio abiem lytims tyrimai). Tai vienas iš labiausiai paplitusių ir pozityviausių lyčių aspekto integravimo strategijos rezultatų, nes statistiniais rodikliais ir tyrimais atskleista empirinė realybė praplėtė diskusijų spektrą bei sustiprino politinius argumentus. Šiaurės šalys ypač pasižymi lyčių tyrimais, pasekmių analize bei rekomendacijomis. Lyčių aspekto integravimas čia pasitelkiamas kaip darbinis metodas, nors pati strategija, žinoma, suprantama žymiai platesne prasme – kaip prielaida įvairių politinių sprendimų įgyvendinimui. Antra, kai kurios šalys jau priėmė principinius sprendimus, siekdamas sutvirtinti moterų politinio atstovavimo pozicijas. Galų gale, lyčių perspektyva palengva įsitvirtina ir į politinių procesų stebėseną. Šiame skyriuje aptartų veiksmų kompleksas rodo, kad strateginiai lygių galimybių politikos sprendimai neatsiejami nuo tarpdisciplininio ir tarpinstitucinio teisinio, ekonominio, politologinio, sociologinio, kultūrologinio ir net psichologinio požiūrio, tam tikrų metodologinių priemonių ir, svarbiausia, jautrumo lyčių klausimams (Reigardienė Jolanta, 2004).

Lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimas ES atskleidžia kompleksinę socialinių ir ekonominių kontekstą bei nacionalinius skirtumus ir pasiekimus, kovojant su lyčių diskriminacija.

Šiaurės ir daugelyje naujų ES šalių moterų ir vyrų ekonominio aktyvumo tempai bei užimtumo rodikliai yra aukšti. Išsimokslinimo lygis yra sąlyginai aukštas, didžioji dalis vyrų ir moterų dirba visiško užimtumo sektoriuje. Pagrindinė lyčių lygybės problema šių šalių užimtumo srityje – didelė profesinė ir vertikalioji lyčių segregacija darbo rinkoje. Šiaurės šalyse daugiausia moterų dirba viešajame sektoriuje, t.y. švietimo, sveikatos, socialinio darbo srityse. Moterų integraciją į darbo rinką šiose šalyse paspartino valstybės dėmesys viešosioms vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugoms. Valstybė, plėtodama šių socialinių sluoksnių priežiūros infrastruktūrą, vaidina svarbų vaidmenį, siekiant palengvinti profesinių ir šeimos vaidmenų bei įsipareigojimų suderinamumą (svarstomi vaikų priežiūros subsidijų, steigiamų priežiūros centrų, patrauklaus apmokestinimo, valstybinio švietimo finansavimo klausimai). Tiksliausiai šių šalių lyčių kontraktas apibrėžiamas kaip dvigubo šeimos maitintojo modelis. Pagrindinės šių šalių lyčių problemos susijusios su kultūriškai moterims priskiriama didžiausia atsakomybe už namų ruošos darbus ir darbo rinkoje vyraujančia lyčių segregacija.

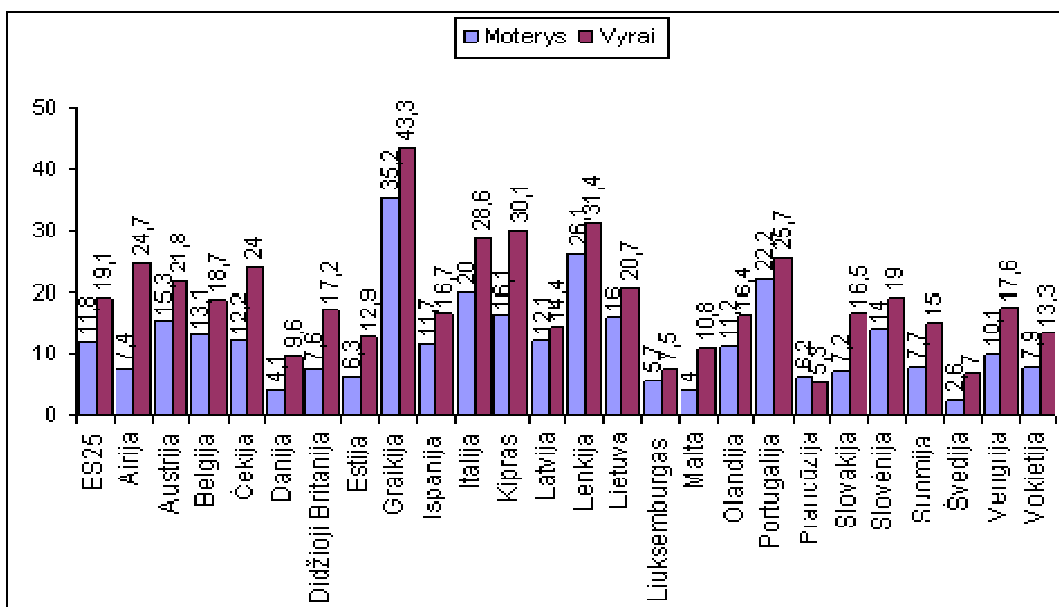
Kontinentinės Europos šalyse (Olandijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Liuksemburge) ir Jungtinėje Karalystėje moterų dalis visiško užimtumo srityje yra mažesnė nei vyrų, be to, jos

dominuoja dalinio užimtumo sektoriuje. Šiose šalyse dominuoja vyro-šeimoms maitintojo ir žmonos, dirbančios nepilną darbo dieną bei prižiūrinčios namus, modelis. Nors šis modelis yra dominuojantis, moterų pasirinkimas dirbti dalį darbo dienos ne visada yra savanoriškas. Viešosios vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugos šiose šalyse nėra taip gerai išplėtos kaip Šiaurės šalyse, be to, pirminė atsakomybė už namų ruošą tenka moteriai. Tokiomis sąlygomis moterims, auginančioms mažamečius vaikus, dalinis užimtumas tampa vienintele alternatyva. Reikėtų paminėti ir tai, kad tokiose šalyse kaip Olandija, Vokietija ir Austrija darbuotojų socialinė apsauga dalinio užimtumo sistemoje yra pakankamai gera, lyginant su Jungtine Karalyste, kurioje sąlygos netenkina daugumos dirbančiųjų.

Pietų Europos šalyse – Graikijoje, Italijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje – dalinis užimtumas yra žymiai mažiau paplitęs nei kitose šalyse, o moterų užimtumo ir ekonominio aktyvumo lygis yra žemesnis nei vyrų. Daugiausia dirbančių moterų dirba visą darbo dieną. Šiose šalyse šeima yra gerovės sistemos atrama ir pirminis globos šaltinis. Lyčių darbo pasidalijimas į viešą/vyrišką ir privačią/moterišką sferas yra akivaizdesnis nei kitose šalyse. Lyčių kontraktas šiose šalyse išgyvena pereinamąjį laikotarpį: transformuojasi iš vis dar dominuojančio vyro-šeimoms maitintojo, žmonos-namų šeimininkės į dvigubą šeimos maitintojo modelį (jis tampa ypač patrauklus tarp jaunesnės kartos asmenų). Be to, didėjantis moterų užimtumas ir valstybės nepakankamas dėmesys institucinei vaikų priežiūrai tiesiogiai veikia vis mažėjantį gimstamumo lygį šiose šalyse (išskyrus Prancūziją, kurioje viešosios vaikų priežiūros paslaugos yra labiau prieinamos nei kaimyninėse pietų šalyse).

Nepaisant aukščiau išvardintų skirtumų ir jų galimo poveikio nacionalinėms lyčių aspekto integravimo strategijoms realizuoti, visoms šioms šalims būdingos ir tam tikros bendros diskriminacijos problemos, kaip antai, darbo rinkos segregacija ar lyčių vaidmenų pasidalijimas šeimoje. Darbo sąlygų skirtumai ar moterų pasiskirstymas dalinio užimtumo sistemoje taip pat priklauso nuo jų išsimokslinimo, darbo patirties, nuolatinio mokymosi galimybių ir šeimyninės padėties. Šie saviti istoriškai susiformavę lyčių kontrakto tipai ir jų pereinamosios būsenos sudaro specifines kliūtis kiekvienoje šalyje adekvačiam lyčių aspekto integravimo politikos įgyvendinimui užimtumo strategijoje (Lygių galimybių plėtros centras, 2005).

Toliau pateikiami duomenys apie savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris Lietuvoje bei ES šalyse 2005 metais (žr. 2 pav.).



Šaltinis: Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje: Statistikos tyrimai, Vilnius, 2005.

2 pav. Savarankiškai dirbančių asmenų dalis visų dirbančiųjų skaičiuje ES šalyse ir Lietuvoje 2005 m., %

2005 m. tik 16% užimtų moterų buvo darbdavės ar savarankiškai dirbančios, o didžioji dalis jų (85,4%) dirbo samdomąjį darbą.

2005 m. ES 18,9% visų dirbančiųjų sudarė savarankiškai dirbantys asmenys. Jų tarpe buvo tik 24,8% moterų, t.y. daug mažesnė dalis nei Lietuvoje (37,7%).

2005 m. daugiausia savarankiškai dirbančių moterų buvo Graikijoje (35,2% visų dirbančių moterų) ir Lenkijoje (26,1%), mažiausiai – Švedijoje (2,6%), Maltoje (4,0%) ir Danijoje (4,1%). Didžiausias skirtumas tarp savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų užfiksuotas Airijoje (vyrų – 24,7%, moterų – 7,4%), Kipre (vyrų – 30,1%, moterų – 16,1%) bei Čekijos Respublikoje (vyrų – 24,0%, moterų – 12,2%).

Visame pasaulyje moterys užima mažiau vadovaujančių postų akademiname pasaulyje. Tyrimo (vadovavo Švedijos Karolinska instituto mokslininkė Ingrid E. Lundberg) metu nustatyti, kad šiems skirtumams įtakos turi kultūriniai ir politiniai veiksniai atskirose šalyse. Daugelyje šalių vadovaujančius postus akademiname pasaulyje užima vyrai, kurių skaičius juose gerokai viršija moterų. Grupė mokslininkų nusprendė paaiškinti šį skirtumą ir ištirti, ar šis skirtumas atspindi skirtingą moterų ir vyrų skaičių, ar veiksnius, būdingus tam tikrai konkrečiai šaliai. Tyrimo metu tarptautinė moterų gydytojų moterų grupė analizavo lyčių tendencijas tarp medicinos studentų, gydytojų ir profesorių Europoje, Šiaurės Amerikoje, Lotynų Amerikoje, Japonijoje ir Turkijoje. Tyrimo duomenys rodo, kad atskirose šalyse vadovaujančias pareigas užimančių moterų skaičius labai skiriasi, tai leido manyti, kad įtakos turi nacionaliniai ir kultūriniai veiksniai. Procentinė dalis

moterų šiose pareigose atskirose šalyse skyrėsi dešimtadaliu. Daugiausia moterų užimančių vadovujančias pareigas buvo Turkijoje, Brazilijoje ir Meksikoje. Švedijoje, kurioje buvo pastebėtos tos pačios tendencijos, kaip ir visoje Europoje, mokslininkai nustatė, kad beveik pusė (46%) reumatologijos specialistų 2003 metų sausio mėnesį buvo moterys, jos sudarė tik 22% reumatologijos profesorių. Nors JAV aukštas pareigas einančių moterų skaičius nuo 1970 metų išaugo, jis neišaugo taip sparčiai, kaip studentų įstojusių mokyti skaičius. Japonijoje užfiksuotas dar didesnis atotrūkis tarp lyčių. Šioje šalyje tik 14,4% visų gydytojų sudaro moterys ir tik 4,1% vadovujančių pareigų medicinos mokyklose užima moterys. Tačiau yra keletas labai ryškių išimčių. Meksikoje 36% reumatologijos koledžo narių yra moterys, o tarp mokslininkų reumatologų 34% sudaro moterys. Brazilijoje vyrauja panaši tendencija: 43,4% moterų reumatologų, kurios sudaro 41,3% vadovujančias pareigas užimančių reumatologų. Turkijoje buvo užfiksuotas didžiausias vadovujančias pareigas užimančių moterų skaičius. Šioje šalyje reumatologijoje yra 40% moterų ir jos sudaro 43% mokslinį laipsnį aštuoniuose Turkijos universitetuose turinčių reumatologų.

Tyrimo autoriai atkreipia dėmesį, kad Europoje, Lotynų Amerikoje ir Šiaurės Amerikoje pastaraisiais metais didėja įstojančių mokyti moterų skaičius, tačiau vadovujančiose pareigose moterų ir vyrų santykis išlieka tas pats. Kai kuriose srityse mažesnį moterų skaičių vadovujančiose pareigose galima paaiškinti mažu tą specialybę turinčių moterų skaičiumi, tačiau toks paaiškinimas netinka reumatologijai. Kiti veiksniai, tokie kaip didesnis dėmesys šeimai, o ne karjerai, paaiškina šiuos skirtumus tik iš dalies, bet ne visiškai. Turkijoje, kur daugiau moterų užima vadovujančias pareigas, vienas iš svarbių veiksnių buvo vyriausybės, kuri skatino moterų švietimą ir dalyvavimą profesiniame gyvenime, politika siekiant pakeisti moters padėtį visuomenėje. Norėdami paaiškinti, kodėl pokyčiai šioje srityje vyksta taip lėtai, mokslininkai mini neformalias tebegaliojančias akademinio mokslo normas, kultūrinės normas ir moterų vaidmenį atskirose šalyse. Moterų ir vyrų santykis, mokslininkų nuomone, nepasikeis, jeigu vyriausybė nesiims konkrečių veiksmų. Dėl tokių veiksmų lyties klausimui gali būti skiriama daugiau dėmesio, t. y. konferencijose gali būti didesnis pranešimus skaitančių moterų skaičius, moterims gali būti suteiktos gausesnės galimybės siekiant karjeros. Savo išvadose tyrimo autoriai rašo, kad mažas moterų įsitraukimas į mokslą kelia grėsmę lygioms galimybėms visuomenėje ir mokslo ateičiai. Lyčių įvairovė skatintų mokslinių tyrimų kūrybiškumą ir įvairovę, todėl mokslas galėtų aprėpti daugiau poreikių (Moterų Informacijos Centro Internetinis leidinys Nr. 20).

2.2. Moterų padėtis apmokamo darbo rinkoje Lietuvoje

Šiame poskyryje smulkiau nagrinėsiu moterų padėtį Lietuvos visuomenėje ir darbo rinkoje, jų užimtumą, atlyginimų skirtumą, darbų segregaciją, lyginant su vyru.

Lietuvos patirtis moterų ir vyrų lygių galimybių srityje siekia daugiau nei 500 metų. Nežiūrint to, dar šiandien pripažįstama, kad moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra pilnai įgyvendintos tiek Lietuvoje, tiek ir daugelyje kitų šalių. Vis dar pastebimas žymus atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, iki šių dienų išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims integruotis į darbo rinką, pastebimas žemas visuomenės informuotumo lygis lyčių lygybės ir galimybių klausimais ir kt. Pagrindinė priežastis - veiksmingų mechanizmų, užtikrinančių efektyvų lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, trūkumas.

Pastaruoju metu šalyje atliekama vis daugiau tyrimų, bandant išsiaiškinti, kaip Lietuvos gyventojai vertina moterų ir vyrų padėtį įvairiose socialinio gyvenimo srityse, lyčių vaidmenų pasidalijimą ir diskriminacijos priežastis. 2004 metais liepos mėnesį buvo atlikta reprezentatyvi Lietuvos gyventojų apklausa, kurią atliko TNS Gallup. Šiame tyrime, be to, buvo siekiama sužinoti gyventojų nuomonę apie Lietuvos lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmus, moterų padėties perspektyvas, lyčių vaidmenis ir lytiškumo reikšmes senosiose ES šalyse. Dauguma Lietuvos gyventojų pritaria lyčių lygybės kaip demokratinės vertybės, saviraiškos laisvės ir pilnaverčių tarpasmeninių santykių nuostatoms ir kartu pripažįsta demokratijos silpnybes šioje srityje, nes, jų nuomone, sąlygos vyrams beveik visose srityse Lietuvoje yra palankesnės nei moterims (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

Vyrų ir moterų padėties įvairiose srityse Lietuvoje vertinimai (%)

Kaip Jūs vertinate vyrų ir moterų padėtį šiose srityse Lietuvoje?	Sąlygos žymiai palankesnės vyrams		Sąlygos šiek tiek palankesnės vyrams		Sąlygos vyrams ir moterims yra vienodos		Sąlygos žymiai palankesnės moterims		Sąlygos šiek tiek palankesnės moterims		Nežinau	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Šeimos gyvenime	10,4	31,3	20,4	26,1	56,3	36	3,3	2,9	3,8	0,4	5,8	3,3
Darbo rinkoje	30,7	41,7	34	29,2	24,4	19,2	3,4	3	2,9	2,2	4,6	4,8
Mokymo/ugdymo įstaigose	4,2	16,8	7,5	12,5	59,4	53,1	14,6	6,6	6,7	4	7,5	7
Politikoje	47,5	61,9	25,4	21,6	19,2	10,6	1,3	1,5	0,8	0,4	5,8	4
Įstatymuose	22,2	33,5	15,1	18	42,3	40,1	4,6	2,6	5	0,4	10,9	5,5
Socialinėse normose, papročiuose, tradicijose	12,5	21,3	19,6	19,1	43,8	35,7	8,8	10,3	5	4,4	10,4	9,2

Šaltinis: Reingardienė Jolanta, 2005

Respondentų nuomone, darbo rinka ir politika yra labiausiai moteris diskriminuojančios sritys Lietuvoje. Apklausoje dalyvavusios moterys išreiškė šiek tiek kritiškesnę nuomonę nei vyrai moterų diskriminacijos atžvilgiu. Paklausti, kodėl moterys daug dažniau užima mažiau atsakingas pozicijas darbo rinkoje nei vyrai, respondentai dažniausiai nurodė tris priežastis: laiko trūkumą moterims dėl jų didesnės atsakomybės už šeimą ir vaikus (52,5%), darbdavių vyrų nepasitikėjimą moterimis (31,1%) bei moterų žymiai mažesnę nei vyrų pasiruošimą kovoti dėl karjeros (30,5%). Įdomu pastebėti tai, kad vyrai buvo dažniau linkę kaltinti moteris dėl jų nepasirengimo karjerai, o moterys – darbo aplinkoje dominuojančius vyrus dėl jų nepasitikėjimo moterimis.

2005 m. moterys Lietuvoje sudarė daugiau nei pusę šalies gyventojų - 53,3% (100 vyrų teko 114 moterų). Šis rodiklis nuo 1990 m. iki 2002 m. nežymiai didėjo, o per paskutiniuosius trejus metus išliko nepakitęs – 53,3%. Rodiklio dydis Lietuvoje ir 25 Europos Sąjungos šalyse narėse (toliau - ES) yra labai panašus: 2005 m. ES moterys sudarė 51,3% visų gyventojų, o Lietuvoje - 53,3%.

4 lentelė

Moterų dalis Lietuvoje ir ES 2006 m., %

Rodikliai	Lietuva	ES
Moterų dalis bendrame gyventojų skaičiuje	53,4	51,3
Darbingo amžiaus moterų dalis darbingo amžiaus gyventojų skaičiuje	51,8	50,1

Šaltiniai: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2006.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2006; European Labour Force Survey Principal Results 2006.- Eurostat, 2006. (Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra, 2007)

Šiuolaikinėje visuomenėje individo darbinė veikla tai yra ne tik priemonė patenkinti išgyvenimo poreikius, bet ir jo statusą visuomenėje įtakojantis rodiklis. Įvairūs darbai yra nevienodai vertinami ir atlyginami. Objektiviūs jų vertinimai turėtų atspindėti paties darbo esmines charakteristikas: tai, kokių įgūdžių, pastangų bei atsakomybės jis reikalauja, kokiomis sąlygomis atliekamas. Tačiau praktikoje pastebima tai, kad darbo vertinimas dažniau susijęs su tam tikromis jį atliekančių asmenų savybėmis - pavyzdžiui, jų lytimi. Tiek vyrai, tiek moterys visuomet dirbo, tačiau jiems prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas daugiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“, nei nuo jų, kaip individų, gabumų. Šios etiketės varijuoja įvairiose visuomenėse. Jos taip pat skiriasi atskirais tos pačios visuomenės istoriniais periodais. Šiandien moteris, kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus. Tačiau gana žymūs skirtumai tarp vyrų ir moterų darbinių patirčių išlieka. Ypač tai pastebima ištekėjusių ir turinčių vaikų moterų atžvilgiu. Jos neša dvigubą darbinę naštą - skirtingai nei dirbantys vedę vyrai, jos ne tik atlieka apmokamą darbą ne namuose, bet kartu yra atsakingos už namų priežiūrą ir vaikų auginimą. Būtent šios pareigos šeimai, o ne profesinė veikla laikomos

pagrindiniu moters pašaukimu ir priederme. Darbų pasidalijimas namuose dažnai riboja moterų galimybes uždirbti pajamų „išorėje“. Be to, pastebimi skirtumai pačiuose vyrų ir moterų atliekamuose darbuose. Moterys ir vyrai išlieka segreguoti pagal skirtingus užsiėmimus, laikomus moterišku ar vyrišku darbu. Lyties atžvilgiu segreguota darbo rinka charakterizuojama tuo, kad yra grupė darbų, kuriuose dirba beveik vien vyrai (vairuotojai, mechanikai), ir kita grupė darbų, tipiškai laikomų antrarūšiais, kuriuose dirba pagrindė tik moterys (pvz.: auklė, seselė, valytoja). Ši segregacija apriboja įsidarbinimo galimybes abiejų lyčių atstovams, tačiau ji nepalankesnė dirbančioms moterims, nei vyrams. Taip yra todėl, kad tai, kas vadinama „moterų darbu“, dažnai turi negatyvų atspalvį. Darbų segregacija pagal lytį neigiamai veikia tuos individus, kurie įsidarbina darbuose, „neatitinkančiuose“ jų lyties. Pavyzdžiui, vyrai, kurie tampa auklėmis ar slaugėmis (lietuvių kalboje netgi nėra atitikmens, kuris išreikštų šių profesijų vyrišką giminę), dažnai susiduria su tuo, kad jų klientai, kolegos ir viršininkai pradeda abejoti jų vyriškumu. O kadangi moterys dažniau, negu vyrai, peržengia lyties ribą savo darbinėje veikloje, jos daugiau susiduria su įtarumu ir priešišku savo darbo vietoje. Pastebima tendencija, kad su moterimis darbdaviai, klientai ir kolegos linkę bendrauti labiau remdamiesi jų lytimi, nei individualiais bruožais ar atliekamu darbu. Darbuotojai, atliekantys darbus, neatitinkančius jų lyties, savo darbo vietoje yra tarsi „išskirtiniai“, „krentantys į akį“, todėl tampa visuotinio dėmesio stebėjimo objektu. Tai juos skatina įtemptai siekti pasisekimo, kas kuria stresinę darbinę situaciją. Be to, jie susiduria su tokiu reiškiniu kaip „sienos statymas“ - tai yra, dominuojantys pagal lytį darbuotojai siekia pabrėžti skirtumus tarp savęs ir „skirtingo“ asmens ir elgtis su juo kaip su pašaliniu. Be to, moterys darbe neretai susiduria su tokiu reiškiniu, kaip „seksualinis priekabiavimas“ (nepageidautini komentarai, pasiūlymai, fizinis kontaktas ir pan.). Žmonės, nukentėję dėl seksualinio priekabiavimo, yra ginami Lietuvos įstatymų. Žmogaus asmuo neliečiamas skelbia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 21 straipsnis, įtvirtinantis vieną iš pagrindinių ir svarbiausių žmogaus teisių. Lietuvos Respublikos Konstitucijos II skirsnio Žmogus ir valstybė 29 straipsnis skelbia, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Lyties diskriminacija apima ir seksualinį priekabiavimą. Tačiau daugelis, norėdami išsaugoti savo darbo vietą ar nenorėdami viešinti, susitaiko su darbdavio priekabiavimais ir nesinaudoja savo teisėmis (arba paprasčiausiai nežino kur kreiptis).

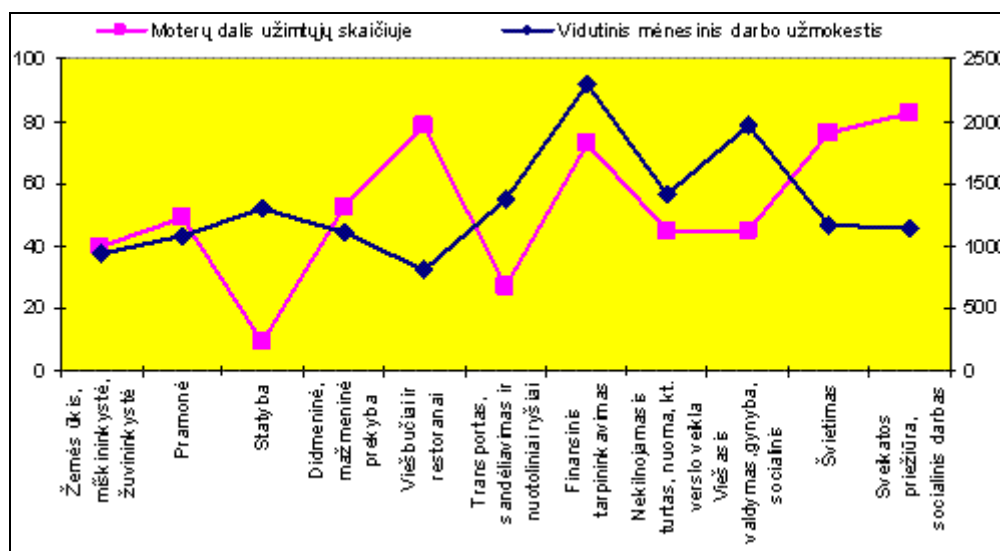
Galiojančiame Baudžiamojo kodekso 119 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už prispyrimą moteris lytiškai santykiuoti arba kitokia forma tenkinti lytinę aistrą, jeigu tai padarė asmuo, nuo kurio moteris yra materialiai ar tarnybiškai priklausoma, t.y. kaltininko visiškai arba iš dalies išlaikoma, pavaldinė arba priklausoma nuo kaltininko tarnybinių veiksmų.

Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pataria, kaip elgtis su priekabiautoju, kokius įrodymus rinkti bei kaip sustabdyti šiuos nepageidaujamus veiksmus. Jeigu kyla abejonių, ar

tikslinga pateikti skundą Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriui, tarnybos darbuotojai pataria ir, esant reikalui, padeda surašyti skundą dėl seksualinio priekabiavimo (Nevyriausybinių organizacijų koalicija moterų teisėms ginti, 2004).

Tačiau praktikoje nėra taip paprasta ir moterys dažnai susiduria su priekabiavimu įvairiose darbinės veiklos srityse, tačiau dažniausiai tai pasireiškia „vyriškuose“ darbuose, kur moterys yra naujokės. Tuo būdu vyrai nori parodyti savo pranašumą ir pasiekti dominavimą ir kontrolę moterų atžvilgiu, parodyti, kad jos vis tiek nėra jiems lygios. Tačiau nepriklausomai nuo to, kokio tipo darbe moterys susiduria su seksualiniu priekabiavimu, jo pasekmės darbuotojoms moterims yra rimtos ir skausmingos. Tai pasireiškia kaip chroniški kaklo ir nugaros skausmai, blogas virškinimas, valgymo ir miego sutrikimai, moterys tampa neringos ir irzlios. Įtampa, nemaloni savijauta darbo vietoje trukdo moteriai normaliai jaustis darbe ir gerai atlikti savo darbinius įsipareigojimus, tuo pačiu siekti karjeros. 1997 metais Vilniaus Universiteto Moterų studijų centro atlikto tyrimo duomenimis, 16,3% apklaustų moterų buvo susidūrę su nepadoriais juokais ir pastabomis jų atžvilgiu savo darbo vietoje; 13,5% buvo bendradarbių ar viršininkų liečiamos, tapšnojamos prieš jų valią; 6% respondenčių buvo leista suprasti, kad paklusę viršininko įgeidžiams, jos bus gerai atlygintos (gaus geresnes pareigas, didesnę algą) (Abromovičius Almantas).

Darbo rinkos segregacija lyties atžvilgiu neapsiriboja psichologinėmis pasekmėmis. Labai svarbi ekonominė šio reiškinio pasekmė - tai nevienodas vyrų ir moterų darbinės veiklos atlyginimas. Toliau pateikiami Lietuvos statistikos departamento duomenys apie moterų vidutinį atlyginimą įvairiose veiklose (žr. 3 pav.).



Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2006.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2007.

3 pav. Vidutinis mėnesinis moterų darbo užmokestis (Lt) ir moterų dalis bendrame užimtųjų skaičiuje (%) pagal ekonominės veiklos rūšis 2006m.

Statistiniai duomenys rodo, kad tose veiklos srityse, kuriose didžiąją dirbančiųjų dalį sudaro moterys, darbo užmokestis yra kur kas mažesnis nei ten, kur dirba daugiau vyrų. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualių įmonių) 2006 m. sudarė 1431,8 lito, palyginti su 2005 m. padidėjo 16,4 procento, valstybės sektoriuje – 1509,8 lito, palyginti su 2005 m., padidėjo 17,1 procento, o privačiame sektoriuje – 1356,4 lito ir buvo 16,2 procento didesnis negu 2005 m. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2006 m. šalies ūkyje (be individualių įmonių) buvo 17,9 procento mažesnis negu vyrų. Tarnautojos moterys uždirbo 1,8 karto daugiau nei darbininkės.

5 Lentelė

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis ES valstybėse narėse 2003-2005 m., %

Valstybės	2003	2004	2005
ES25	15	15	15
Belgija	-	6	7
Čekija	19	19	19
Danija	18	17	18
Vokietija	23	23	22
Estija	24	24	25
Graikija	11	10	9
Ispanija	18	15	13
Prancūzija	12	12	12
Airija	14	11	9
Italija	-	7	9
Kipras	25	25	25
Latvija	16	15	17
Lietuva	17	16	15
Vengrija	12	11	11
Malta	4	4	4
Nyderlandai	18	19	18
Lenkija	11	10	10
Portugalija	9	5	9
Slovėnija	-	8	8
Slovakija	23	24	24
Švedija	16	17	16
Didžioji Britanija	22	22	20

Šaltinis: Eurostat 2006.

Atotrūkiui tarp moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio apskaičiuoti naudojamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis. Lietuvoje 2005 m. šis rodiklis buvo lygus 15% ir,

palyginti su 2004 m., sumažėjo 1 procentiniu punktu bei susilygino su vidutiniu ES lygiu (15%) (žr. 5 lentelę). Nagrinėjant ES valstybių narių vidutinio darbo užmokesčio duomenis, labiausiai išsiskiria Malta, kurioje 2005 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis sudarė vos 4%. Taip pat mažai moterų ir vyrų vidutinis darbo užmokestis 2005 m. skyrėsi Belgijoje, Slovėnijoje, Graikijoje, Airijoje, Italijoje ir Portugalijoje, o didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų uždarbio buvo Kipre, Estijoje, Slovakijoje, Vokietijoje ir Didžiojoje Britanijoje.

Darbo užmokesčio dydžio nustatymas nėra reglamentuojamas, todėl skiriasi priklausomai nuo įmonės, įstaigos, organizacijos, veiklos srities, rezultatų ir pan. Konkrečius valandinius atlygius, mėnesines algas, kitas darbo apmokėjimo formas ir sąlygas, darbo normas įmonėse nustato įmonių savininkai (darbdaviai) ir įteisina darbo ir kolektyvinėse sutartyse Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka. Visgi darbuotojų darbo užmokestis negali būti mažesnis nei nustatytas minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga. Nuo 2007 m. sausio 1 d. pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimą Nr. 298 minimalus valandinis atlygis yra 3,66 lito, o minimali mėnesinė alga - 600 litų. (Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra, 2007)

Remiantis Vakarų šalių tyrimais, galima pastebėti, kad kuo didesnis moterų procentas dirba tam tikrą darbą, tuo žemesnis yra to darbo vidutinis atlyginimas. Daug darbdavių, ekonomistų ir viešosios politikos kūrėjų pripažįsta, kad „moterų darbas“ beveik visuomet yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“, tačiau jie laikosi nuomonės, kad tam tikri darbai tapo „moteriškais“ todėl, kad didelė dalis moterų laisvai pasirinko dirbti juose. Pagrindinis šios nuomonės atstovų argumentas yra teiginys, kad moterys pirmiausia yra ištikimos namams ir šeimai. Todėl jos ieško „nereiklių“ darbų, kuriuose pasiruošimui, įgūdžių įgijimui nereikia didelio asmeninio indėlio, ir jos gali geriau atlikti savo įsipareigojimus namams. Kitaip tariant, moterys pačios pasirenka investuoti į darbinę veiklą mažiau, nei vyrai, todėl ir gan mažesnę atlyginimą. Tokį paaiškinimą pateikia žmogiškojo kapitalo teorija.

Tuomet kyla klausimas, ką išties reiškia moterų „pasirinkimas“, kalbant apie jų darbinę veiklą. Iš tiesų, moterys teikia pirmenybę savo pareigoms namams ir šeimai, tačiau visiškai neaišku, kiek tai yra „savanoriška“. Žmogiškojo kapitalo teorija neatskiria paties individo prisiimtų darbinės veiklos apribojimų nuo struktūriškai primestų apribojimų. Pavyzdžiui, ar galima pasakyti, kad bedarbės motinos, kurios negali rasti patikimos ir kartu prieinamos vaiko priežiūros, išties „laisvai pasirenka“ likti už darbo rinkos ribų? Dažnai moterys pasirenka žemiau apmokamą darbą todėl, kad jis geriau suderinamas su vaiko priežiūros pareigomis. Tyrimai taip pat rodo, kad darbuotojų pasirinkimas priimti specifinius darbus atspindi jiems prieinamas darbinės galimybes. Ne į visus darbus moterys buvo ar yra samdomos. Pavyzdžiui, nemaža dalis darbdavių mano, kad tam tikriems darbams vyrai ar moterys yra tiesiog netinkami iš prigimties. Taip pat egzistuoja abstrakčios

prielaidos apie tai, kokie darbai patinka darbuotojams priklausomai nuo jų lyties. Pavyzdžiui, „Moterims šis darbas nepatiktų” arba „Šis darbas yra švarus, moterims tai patinka”.

Tačiau tarkim, kad žmogiškojo kapitalo teorija šiuo atveju yra teisinga: moterys pasirenka darbus, kuriems reikia mažiau įgūdžių ir laiko sąnaudų, mažiau pasiruošimo, nei tiems darbams, kuriuos renkasi vyrai. Kiek tai paaiškintų vyrų ir moterų algų skirtumus? Skirtumai tarp vyrų ir moterų išsilavinimo, darbinės patirties, darbo tęstinumo, iš darbo specifikos kylančių darbo laiko ir vietos reikalavimų, ir praleistų darbo dienų skaičius atspindi jų gaunamų atlyginimų skirtumus. Visi šie ištirti faktoriai, paimti kartu, negalėjo atspindėti nei paaiškinti vyrų ir moterų gaunamų atlyginimų skirtumo. Žemiau pateikiami palyginimui 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 ir 2006 metų duomenys vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius Lietuvoje (Lt)

	Šalies ūkis		Valstybės sektorius		Privatus sektorius	
	moterys	vyrų	moterys	vyrų	moterys	vyrų
2000	956	1170	980	1272	918	1087
2001	962	1181	989	1288	925	1109
2002	1010	1244	1018	1360	998	1174
2003	1050	1297	1065	1416	1029	1228
2004	1110	1366	1154	1523	1057	1290
2005	1230	1493	1290	1654	1168	1421
2006	1340	1517	1509	1768	1356	1617

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Statistikos Departamento prie Lietuvos Respublikos duomenimis, 2005m.

Kalbant apie darbo atlikimui reikalingus įgūdžius, prieinama prie kito žmogiškojo kapitalo teorijos sunkumo: ji teigia, kad „moteriškuose darbuose” automatiškai reikia mažiau įgūdžių, pastangų bei atsakomybės nei tradiciniuose vyrų darbuose. Ji nepaaiškina, kodėl moteriški darbai, kuriuose reikia tiek pat įgūdžių, pastangų bei atsakomybės, kaip ir tradiciškai vyriškuose darbuose, visgi yra žemiau apmokami. Matyt, tai susiję su plačiai paplitusia nuostata, kai įgūdžiai, vartojami tipiškai „moteriškuose” užsiėmimuose, tokiuose kaip mokymas, slauga, socialinis darbas, dažnai nelaikomi atlygintiniais įgūdžiais, kadangi jie suvokiami tarsi moterų neapmokamo darbo namuose „pratęsimas”. O moterų darbas namuose istoriškai buvo laikomas savaime suprantamu, paprastu ir nereikalaujančiu jokio papildomo lavinimo ar apmokymo.

Nepaisant objektyvios moterų darbinės veiklos, darbdavių bei bendradarbių įsitikinimas, kad moters vieta yra namie, padeda pateisinti moterų diskriminavimą jas samdant, aukštinant pareigose ir kituose apmokamo darbo veiklos aspektuose. Gajūs stereotipai apie moterims ir vyrams tinkamus vaidmenis stiprina ir gilina darbo vietų seksualinę segregaciją ir jos pasekmes, tame tarpe ir vyrų /

moterų uždarbio skirtumus. Atrodo, išlieka nuomonė, kad viešasis darbo pasaulis išlieka vyrų valdžioje, o privatus namų pasaulis priklauso moterims. Jei moterys ir yra darbo rinkoje, jų darbas laikomas antriniu, lyginant su vyrų darbine veikla.

Darbingo amžiaus moterų ir vyrų skaičius bendrame darbingo amžiaus žmonių skaičiuje 2006 m. Lietuvoje buvo pasiskirstęs beveik po lygiai ir sudarė atitinkamai 50,2% ir 49,8%. Pensinio amžiaus moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas gana žymus - 2006 m. 67,7% pensinio amžiaus asmenų sudarė moterys.

7 lentelė

Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje 2000-2006 m.,%

	2000		2004		2006	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
15-64	67,1	74,2	65,6	72,7	64,9	72,0
15-24	30,6	41,7	21,5	30,8	20,5	29,3
25-54	88,0	89,7	86,8	90,7	85,8	90,0
55-64	35,9	57,6	44,0	63,5	44,5	63,8
65+	6,1	10,3	2,6	6,4	2,6	6,3

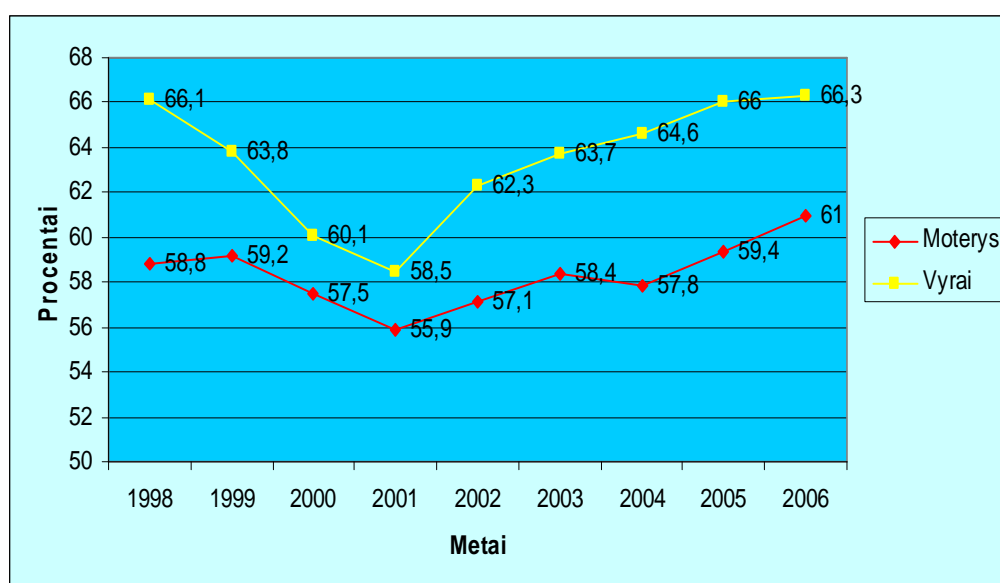
Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūros duomenimis

Kaip rodo 7 lentelėje pateikti duomenys, 2006 m. ekonominis moterų aktyvumas Lietuvoje buvo žemesnis nei vyrų: moterų aktyvumas siekė 64,9%, o vyrų - 72,0%. Moterų ir vyrų aktyvumo lygis nuo 2000 m. Lietuvoje nuolat mažėjo.

Lietuva (1990 – 1998 metais), kaip ir kitos socialistinės šalys, išsiskyrė itin dideliu moterų ekonominiu aktyvumu, kuris buvo užtikrinamas, vykdant kryptingą “visuotinio užimtumo” ir socialinę politiką. Marksistinė ideologija moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje laikė svarbiausia lyčių lygiateisiškumo užtikrinimo prielaida, todėl visuomenėje buvo aktyviai formuojamas negatyvus požiūris į kiekvieną, pasirinkusią motinos ir namų šeimininkės, o ne darbininkės ar tarnautojos karjerą. Nuo 1970-tųjų metų moterys sudarė daugiau nei pusę darbininkų ir tarnautojų, jų užimtumo rodikliai labai nežymiai skyrėsi nuo vyrų. 1989 m. Gyventojų surašymo duomenimis, šalies ūkyje dirbo 81% darbingo amžiaus moterų, atitinkamas vyrų rodiklis buvo 86.1% (Lietuvos Statistikos Departamentas).

Atgavus Lietuvai nepriklausomybę, moterų darbo vaidmuo šalies ūkyje pradėjo mažėti. 1991-1995 metų laikotarpiu bendras užimtų moterų skaičius sumažėjo net 195.8 tūkst., arba 19%, kai tuo tarpu užimtų vyrų - 58.2 tūkst., arba 6,6%. Moterų dalis bendrojo užimtųjų skaičiaus

sumažėjime sudarė daugiau nei ketvirtadalius - net 77 %. Atitinkamai pastebimai sumažėjo moterų dalis bendrame užimtų gyventojų skaičiuje - nuo 53,8% 1991 metais iki 50,2% 1995 metais. Akivaizdu, kad nežymiai pasikeitus darbingo amžiaus gyventojų skaičiui (jis per šį laikotarpį sumažėjo 16,8 tūkst.), dirbančiųjų skaičiaus mažėjimas buvo susijęs su ženkliais gyventojų ekonominio aktyvumo pokyčiais. Moterų užimtumo lygis 1991-1995 metais sumažėjo net 18,6 procentinio punkto (nuo 99,0 iki 80,4%), na o 2004 metų paskutinio ketvirčio duomenimis moterų užimtumo lygis buvo 58,2%. Tuo tarpu vyrų – sumažėjo atitinkamai 4.5 procentinio punkto (nuo 79,9 iki 75,4%), 2004 metais – 64,8% (Lietuvos Statistikos Departamentas). Ketvirtame paveiksle pateikti duomenys (%) apie gyventojų užimtumą nuo 1998 iki 2006 metų Lietuvoje, pagal lytį.



Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis

4 pav. Gyventojų užimtumo lygis

1991 metų kovo mėn., priėmus Gyventojų užimtumo įstatymą, Lietuvoje pradėta oficialiai registruoti nauja pagal užimtumo statusą gyventojų grupė - nedirbantys, t.y. bedarbiai ir ieškantys darbo asmenys. Jau pirmaisiais nepriklausomybės metais nedirbančių gyventojų skaičius pradėjo labai sparčiai augti, pasiekdamas beveik 110 tūkstančių 1995 metais. Pažymėtina, kad beveik per visą šį laikotarpį (išskyrus 1993 m.) moterys sudarė daugiau nei pusę oficialiai užregistruotų nedirbančių asmenų 1996 metų pabaigoje - 1997 metais kartu su ekonomikos augimu pradėjo didėti ir dirbančiųjų skaičius, šiek tiek sumažėjo nedarbo lygis, tačiau šios pozityvios tendencijos darbo rinkoje, kaip matyti iš pateiktų duomenų, susijusios su vyrų ekonominio aktyvumo augimu: jų užimtumo lygis išaugo iki 77,8%, o bendras dirbančiųjų skaičius padidėjo net 29,5 tūkst. Tuo tarpu moterų tarpe buvo ir toliau stebimas užimtųjų skaičiaus mažėjimas, atitinkamai sumažėjo ir jų užimtumo rodikliai (iki 79,0%) bei dalis dirbančiųjų tarpe (iki 49,2%).

Kadangi išsamią informaciją apie vertikaliąją užsiėmimų segregaciją pateikia Gyventojų surašymų duomenys, šiandien būtų sunku tiksliai įvertinti pokyčius atskiruose “profesijų piramidės” segmentuose. Lietuvos Statistikos departamento atliktų darbo jėgos tyrimų duomenimis, 1994-1998 m. laikotarpiu sumažėjo moterų dalis “užsiėmimų piramidės” viršūnėje (pvz., jų lyginamasis svoris įstatymų leidėjų, vyriausių pareigūnų ir valdytojų tarpe sumažėjo nuo 39.6 iki 34.1%), tuo tarpu kai kuriose “masinėse” profesijose jų darbo svarba išaugo (pvz., technikų tarpe moterų dalis padidėjo nuo 60,7 iki 69%). Būtina pažymėti, kad moterys ir šiuo metu sudaro daugumą tarp tarnautojų (85%), aptarnavimo ir prekybos darbuotojų (71%), specialistų (70%) ir mažumą (nuo 15 iki 25%) - daugumoje darbininkų profesijų (Lietuvos Statistikos Departamentas).

Analizuojant horizontaliąją darbo rinkos segregaciją pagal lytį, būtina, visų pirma, atsižvelgti į bendruosius pasikeitimus, kurie įvyko šalies ūkio struktūroje ekonominių reformų pasėkoje. Kaip žinia, tarybiniais metais Lietuva tapo gana modernia industrializuota respublika, kurioje didelė dirbančiųjų dalis buvo sukoncentruota pramonėje (mašinų gamybos, chemijos, elektrotechnikos, tekstilės ir kitose šakose), statyboje ir transporte; tačiau, palyginus su rinkos ekonomikos šalimis, paslaugų sektorius vaidino žymiai mažesnę vaidmenį gyventojų užimtumė. Pereinamuoju į rinkos ekonomiką laikotarpiu, ypač pirmaisiais nepriklausomybės metais (vadinamuoju ekonominės krizės periodu - 1990-1993 m., kuomet BVP šalyje sumažėjo beveik 60%), dėl itin sunkios bendrosios ūkio situacijos didžiosios šalies pramonės įmonės, statybinės organizacijos buvo priverstos smarkiai mažinti gamybos ir darbų apimtį. Dėl to žymiai sumažėjo užimtumas industriniame sektoriuje: per 1989-1993 metų laikotarpį užimtumas pramonėje sumažėjo 35%, - statyboje - 45%, transporte - 40%. Tačiau, kartu su privataus sektoriaus plėtra, pastebimai padidėjo užimtumas aptarnavimo sektoriuje ir socialinių paslaugų sferoje: dirbančiųjų prekyboje skaičius išaugo 43%, finansiniame tarpininkavime ir komercinėje veikloje - 60% (užimtųjų sveikatos apsaugoje ir švietime skaičius beveik nepasikeitė).

Nuo 1994 m., pasibaigus ekonominio nuosmukio laikotarpiui, šalies ūkio raidos rodikliai pradėjo gerėti, šiek tiek pradėjo augti ir pramonės gamyba.. Tačiau dirbančiųjų persilieėjimas iš vienos veiklos sričių į kitas tebevyksta: auga aptarnavimo sferos vaidmuo gyventojų užimtumė, atitinkamai mažėja pramonės, statybos reikšmė: jeigu 1994 m. dar daugiau nei pusė visų dirbančiųjų buvo sukoncentruota vadinamosiose “gamybinės sferos” šakose, tai 1997 m. aptarnavimo sferos ir socialinių paslaugų dalis jau viršijo industrinio sektoriaus dalį.

Ekonominės reformos ir privatizacijos procesų pasekoje šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų “persilieėjimas” iš valstybinio į privatų sektorių: 1990-1997 m. laikotarpiu bendras dirbančiųjų valstybinėse įmonėse, įstaigose ir organizacijose skaičius sumažėjo nuo 1332.9 tūkst. iki 518.8 tūkst., arba daugiau nei 60%, atitinkamai užimtųjų privačiose įmonėse skaičius išaugo beveik 2 kartus (nuo 564.7 tūkst. iki 1117.7 tūkst.). 1998 m. pradžioje privataus sektoriaus dalis bendroje

užimtumo struktūroje sudarė beveik du trečdalius (68,3%), lyginant su 34,5% 1991 m. Pažymėtina, kad didesnę pusę (apie 58%) valstybinio sektoriaus darbuotojų sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni yra vyrai (jų dalis siekia 57%).

Moterys koncentruojasi daugiausiai paslaugų sferoje, tarkim 2004 metų duomenimis, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo srityse (atitinkamai 84,2% ir 76,4%), aptarnavimo sferoje (viešbučių ir restoranų srityje užimta 77,4% moterų), prekyboje ir buitės paslaugų srityje – 58,9%, kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninio aptarnavimo veikloje jų užimtumas viršija 56%. Šiose srityse sukuriama apie 30% BVP, tarp jų: vidaus prekyboje – 15,4%, švietimo srityje – 7,2%, sveikatos ir socialinio aptarnavimo srityje – 3,8%.

Pramonėje ir žemės ūkyje, t.y. gamybiniame ūkio sektoriuje, ir valstybės valdyme moterų užimtumas nesiekia 50: atitinkamai 46,3; 39,7; 38,4. Šiuose ūkių segmentuose sukuriama didžioji dalis – apie 58 BNP.

Privačiųjų namų ūkių veikla tapo visiškai „okupuota“ moterų – jų užimtumas šioje srityje siekia net 98,2, tačiau šioje srityje sukuriamos pridėtinės vertės dalis visiškai menka ir statistiškai neapčiuopiama. (III Lietuvos moterų suvažiavimo medžiaga, 2004, p. 39)

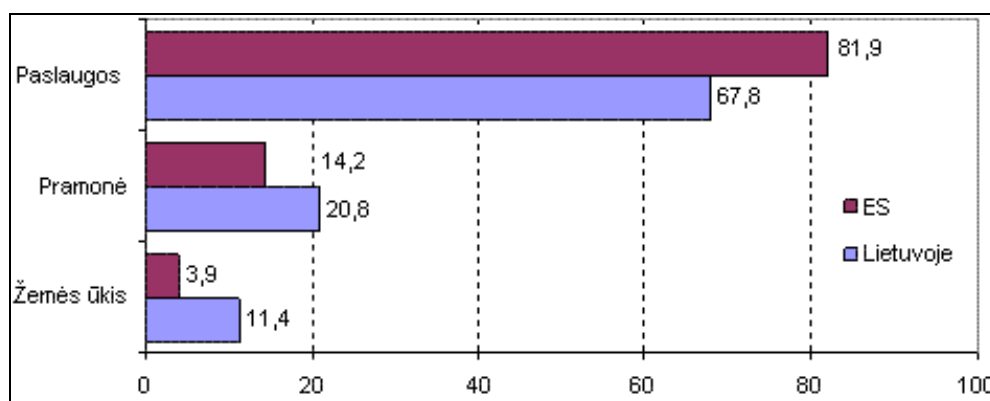
Būtina pažymėti, kad moterų ir vyrų darbo jėgos koncentracija tam tikrose profesinės veiklos sferose buvo būdinga ir centralizuotai planuojamai, ir rinkos ekonomikai. Visur, nepaisant visuomeninės santvarkos ir ūkio ypatumų, lyčių specializacija apmokamo darbo sferoje glaudžiai susijusi su jų tradiciniais vaidmenimis visuomenėje ir šeimoje: moterys vyrauja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferoje, tuo tarpu vyrai - industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Kita vertus, moterys ir vyrai darbo rinkoje užima skirtingą hierarchinę padėtį ir atlieka skirtingo statuso darbus, kas leidžia kalbėti ir apie vertikaliosios užsiėmimų segregacijos pagal lytį egzistavimą (Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės).

Šie procesai sąlygojo ir tam tikrus pokyčius moterų užimtumo struktūroje. Mažėjant moterų darbo vaidmeniui šalies ekonomikoje, nuo 1992-tųjų metų ženkliai sumažėjo moterų dalis beveik visose ūkio šakose, išskyrus švietimą ir sveikatos apsaugą: didžiausias sumažėjimas yra prekyboje (16,1 procentinio punkto), viešbučių ir restoranų versle (12,8 procentinio punkto), transporte ir ryšiuose (10,4 procentinio punkto) apdirbamojoje pramonėje (8,2 procentinio punkto). Persiskirstant darbo jėgai, pastebimai išaugo vyrų užimtumas kai kuriose anksčiau feminizuotose veiklose, pvz., prekyboje jų skaičius išaugo daugiau negu du kartus.

Darbo jėgos šakinės struktūros pokyčiai yra susiję tiek su privataus ekonomikos sektoriaus plėtra, ypač paslaugų sferoje, tiek su žemės reformos procesais kaime, kur tarybiniais metais didžioji dauguma (virš 80%) gyventojų buvo kolūkiečiai ar tarybinių ūkių darbininkai. 1990 m, šalyje buvo tik 2.9 tūkst. privačių ūkininkų, tačiau jau 1994 metais jų skaičius pasiekė 111 tūkst..

Žemės nuosavybės formų pakeitimas, susijęs su visa eile negatyvių procesų užimtumo srityje (paslėptu nedarbu), labai skaudžiai atsiliepė moterims, ypač toms, kurios anksčiau dirbo socialinėje sferoje: masiškai uždarinėjant ikimokyklinės vaikų įstaigas, mažinant kaimo vietovėse mokyklų, bibliotekų, sveikatos įstaigų skaičių, kvalifikuotos darbuotojos prarado darbo vietas ir buvo priverstos dažnai tapti namų šeimininkėmis (Moterų Informacijos Centro Internetinis leidinys).

Didžiausia moterų dalis Lietuvoje ir ES dirba paslaugų sektoriuje, tačiau ES ši dalis 2005 m. buvo kur kas didesnė (81,9% visų užimtų moterų) nei Lietuvoje (67,8%). Pramonėje dirbo 20,8% Lietuvos užimtų moterų ir 14,2% ES moterų. Ryškiausiai skyrėsi žemės ūkyje dirbusių moterų dalis Lietuvoje ir ES, nes Lietuvoje 2005 m. šiame sektoriuje dirbo 11,4%, o ES – tik 3,9% moterų.



Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis *EU Labour Force Survey Principal Results 2005*. – Eurostat 2006.

5 pav. Užimtų moterų lyginamoji dalis pagal ekonomines veiklas Lietuvoje ir ES 2005 m., %

Didėja moterų ir vyrų užimtumo lygis. 15–64 m. amžiaus moterų užimtumo lygis per metus išaugo nuo 57,8 procento 2004 m. iki 59,4 procento 2005 m. Vyrų atitinkamai nuo 64,6 iki 66 procentų. Moterų nedarbo lygis buvo 8,3 procento, t. y. šiek tiek aukštesnis negu vyrų (8,2 procento). Mažiausias moterų nedarbo lygis buvo Airijoje (4 procentai), Jungtinėje Karalystėje (5 procentai), didžiausias – Lenkijoje (19 procentų), Slovakijoje (17 procentų). Vyrų mažiausias nedarbo lygis buvo Airijoje, Kipre, Nyderlanduose – (4 procentai).

8 lentelė

Užimti Lietuvos gyventojai valstybiniame ir privačiame sektoriuose 2006 m.

Sektoriai	Pasiskirstymas pagal lytį, %	
	moterys	vyrų
Valstybės sektorius	65,0	35,0
Privatus sektorius	43,0	57,0

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis

Analizuodami užimtų moterų pasiskirstymą pagal sektorius nuo 2001 m. pastebime, kad lyginamoji moterų dalis valstybiniame sektoriuje tolygiai didėja: valstybiniame sektoriuje 2001 m. dirbo 43,2% visų dirbančių moterų, o 2006 m. – 65,0%. Nors moterys iki šiol dominuoja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose „moteriškose“ veiklose, moterų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. (žr. 9 lentelę).

9 lentelė

Užimtų moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje pagal ekonominės veiklos rūšis 2004 ir 2006 m., %

Ekonominė veikla	Moterų dalis užimtųjų gyventojų skaičiuje	
	2004m.	2006m.
Iš viso	48,9	49,1
Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė ir žuvininkystė	41,4	39,7
Pramonė	48,7	49,2
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	21,6	21,5
Statyba	8,6	9,1
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	50,9	52,4
Viešbučiai, restoranai	80,3	78,6
Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai	25,3	27,0
Finansinis tarpininkavimas	69,5	72,9
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	45,4	45,1
Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas	41,9	44,8
Švietimas	78,2	76,2
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	83,8	82,5
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	65,0	66,1
Privačių namų ūkių, turinčių samdinių, veikla	58,6	58,1

Šaltiniai: Sudaryta autorės, remiantis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2004.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2005; Moterys ir vyrai Lietuvoje 2005.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius 2007. Taip pat užimtumas ir darbo rinka – Lietuvos statistikos departamentas

2006 m. 64% visų užimtų moterų dirbo paslaugų sektoriuje ir tik 21,6% pramonės bei 14,4% žemės ūkyje. Tuo tarpu ES 2006 m. paslaugų sektoriuje dirbo net 84,4% moterų, pramonės sektoriuje - 12,5%, o žemės ūkyje – tik 3,1% moterų.

2005 metais šalyje mažėjo registruotų bedarbių skaičius bei jų dalis tarp darbingo amžiaus šalies gyventojų. Vidutinis metinis bedarbių procentas 2005 metais buvo 4,8 arba 2,0 proc. punktais mažesnis negu 2004 metais.

Ilgalaikis nedarbo lygis, procentais

Rodikliai	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ilgalaikio nedarbo lygis	38,6	52,0	58,8	54,9	50,2	53,3	52,4	51,1
Moterų	34,9	49,9	56,1	54,5	51,4	54,4	57,1	57,3
Vyrų	41,3	53,4	60,7	55,2	49,1	52,2	42,9	41,7

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis

Per 2005 metus į teritorines darbo biržas kreipėsi 163,9 tūkst. bedarbių, vidutiniškai 13,7 tūkst. kiekvieną mėnesį. Besikreipiančių bedarbių skaičius, palyginti su 2004 metais sumažėjo 40,3 tūkst. arba 19,7 proc.

Mažėjant darbo jėgos pasiūlai, paklausa išliko aukšta. Per metus teritorinėse darbo biržose įregistruota 101,9 tūkst. laisvų darbo vietų nuolatiniam įdarbinimui ir 22,2 tūkst. – terminuotam.

2006 m. sausio 1 d. šalyje buvo 87,2 tūkst. registruotų bedarbių. Per metus bedarbių skaičius sumažėjo 31 proc. arba 39,2 tūkst. Bedarbiai tarp darbingo amžiaus gyventojų sausio 1 d. sudarė 4,1 proc., tai 1,9 proc. punkto mažiau negu 2005 m. sausio 1 d.

2005 metais ir toliau didėjo moterų dalis tarp bedarbių. 2003 metų pradžioje moterų ir vyrų dalis bedarbių struktūroje buvo beveik lygūs, tačiau nuo to laiko moterų dalis vis didėja. 2004 m. sausio 1 d. moterys sudarė 53,6 proc. visų bedarbių, 2005 m. sausio 1 d. – 57 proc., o 2006 m. sausio 1 d. – per 61 proc.

2006 m. sausio 1 d. šalyje buvo 13,7 tūkst. bedarbių, kuriems iki pensijos liko ne ilgiau kaip 5 m., jie sudarė 15,7 proc. visų bedarbių. 2005 m. sausio 1 d. priešpensinio amžiaus asmenys sudarė 11,4 proc. bedarbių. Tuo tarpu jaunų iki 25 m. amžiaus bedarbių dalis per metus sumažėjo nuo 8,1 iki 6,7 proc.

Moterims ir priešpensinio amžiaus asmenims sunkiau integruotis į darbo rinką. Daugiau moterų, 67,6 proc., yra tarp ilgalaikių bedarbių, o tarp tų, kurių nedarbo trukmė daugiau kaip 2 m., moterų net 69,4 proc. Per 36 proc. visų ilgalaikių bedarbių - vyresni kaip 55 m. amžiaus asmenys. Tarp priešpensinio amžiaus bedarbių moterų – 67,2 proc. (Lietuvos darbo birža, 2007).

2.3. Moterų bedarbystė

Dešimtmečio pradžioje dirbančių moterų buvo žymiai daugiau nei vyrų, bet šis santykis palaipsniui keitėsi, ir dabar bedarbių moterų skaičius auga greičiau, nei bedarbių vyrų (Lyginant 1999 ir 2006 metų duomenis) (žr. 10 lentelė). Lietuvoje atliktų visuomenės apklausų rezultatai rodo, kad trūkstant darbo vietų, visuomenė pasisako už tai, jog vyrai turi daugiau teisių į darbo vietą nei moterys. Tai rodo ir darbdavių polinkis į aukštesnes ir geriau apmokamų profesijų sferas rinktis

vyrus. Šiuo metu Lietuvoje, kaip ir kitose posocialistinėse šalyse, labai dažnai susiduriame su raginimais sugrąžinti moterį į šeimą, namų ūdinį. Tam tikra prasme tai natūrali reakcija į neigiamas moterų profesinės veiklos pasekmes, kai, nesudarius palankių sąlygų, joms teko vadinama „dvigubo“ užimtumo našta (Sociumas – internetinis žurnalas, 1998).

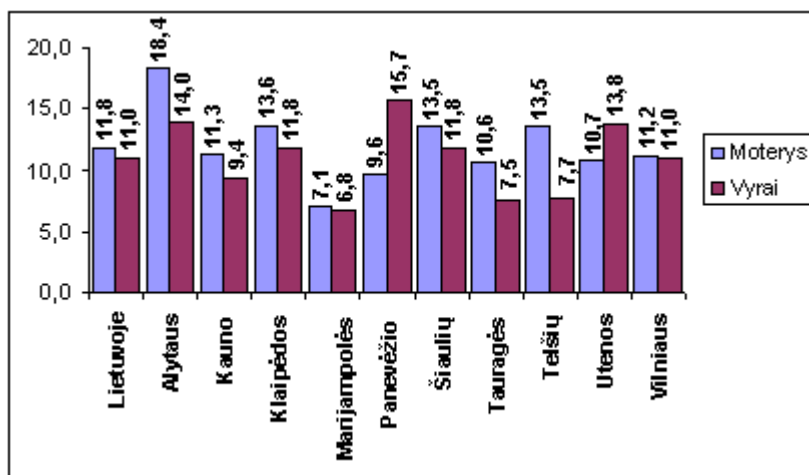
Politinės, ekonominės ir socialinės reformos, prasidėjusios Lietuvoje 1990-tųjų metų pradžioje, sąlygojo esminius pokyčius visose visuomenės gyvenimo srityse, jų tarpe ir apmokamo darbo sferoje: gamybos smukimas neišvengiamai įtakojo dirbančiųjų skaičiaus mažėjimą ir nedarbo lygio augimą; privatizacijos ir ekonomikos modernizacijos procesų pasėkoje pasikeitė gyventojų užimtumo struktūra, atsirado naujos pagal ekonominį statusą užimtųjų grupės: darbdaviai, savarankiški ir samdomi darbuotojai. Šalyje, kaip ir kitose pokomunistinėse šalyse, susiformavo specifinė darbo rinkos struktūra, kurioje, be tradicinių (užimtumas - nedarbas), išryškėjo dar du segmentai: paslėptas nedarbas ir neoficialus užimtumas, neatsispindintys oficialiojoje statistikoje. Ekspertų nuomone, „šešėlinėje ekonomikoje“ dirba nuo 200 tūkst. iki 400 tūkst. žmonių, nuo 70 iki 180 tūkst. ieškančiųjų darbo nėra įsiregistravę darbo biržose (Lietuvos Statistikos Departamentas). Tai gerokai apsunkina užimtumo analizę, juo labiau, kad Statistikos departamento ir Darbo biržos duomenys bei specialių darbo jėgos tyrimų rezultatai pateikia šiek tiek skirtingą informaciją apie padėtį darbo rinkoje.

Lyginant pastaruosius metus – 2003 – 2004 metus, galima pastebėti akivaizdų bedarbių mažėjimą. 2004 m. bedarbių skaičius buvo mažiausias per pastaruosius 4 metus. Jų 2004 m. buvo 184 tūkst., o 2001 m. – 284 tūkst., t.y. 100 tūkst. daugiau. Mažėja jaunų, 15–24 metų amžiaus, bedarbių skaičius. Jų skaičius ketvirtąjį 2004 m. ketvirtį sumažėjo iki 30 tūkst. (17 proc.), o 2003 m. jų buvo 36 tūkst. (19 proc. visų bedarbių). Didėjant jaunimo migracijai, sumažėjo jaunimo nedarbo lygis. 2003 m. 15–24 metų amžiaus žmonių nedarbo lygis buvo 24,8 procento, o 2004 m. jis sumažėjo iki 22,5 procento. 2003 – 2004 metais vyrų nedarbo lygis sumažėjo 1,7 procentais, moterų – 0,4 procento. Toks lėtas moterų nedarbo lygio mažėjimas Lietuvoje rodo, kad lyčių lygių teisių klausimas tikrai nėra dar iki galo išspręstas (nors pagal Lietuvos Civilinį Kodeksą, moterų ir vyrų yra lygios galimybės ir jokia diskriminacija nėra teisėta). Galima pasidžiaugti nors tuo, kad nedarbo lygis tarp moterų bent nedidėja. Pagrindinis veiksnys, sąlygojantis nedarbo mažėjimą mūsų šalyje, yra spartus ekonomikos augimas bei Lietuvos įstojimas į Europos sąjungą (2003 m.). Tapus šios sąjungos nare, užsieniečiams atsirado daugiau perspektyvų mūsų šalyje. Daugėja darbo vietų. Statistikos departamento tyrimo duomenimis, ketvirto 2004 m. ketvirčio pabaigoje šalyje buvo 7,5 tūkst. laisvų darbo vietų samdomiems darbuotojams. Trečiąjį ketvirtį jų buvo 7 tūkst., arba 0,5 tūkst. mažiau. Daugiausia laisvų darbo vietų ketvirtajame ketvirtyje buvo paslaugų sferoje. Jų šioje veikloje buvo 6,8 tūkst., arba apie 90 procentų visų laisvų darbo vietų.

Pirmieji bedarbiai teritorinėse darbo biržose buvo užregistruoti 1991 metų pabaigoje, kuomet jų skaičius siekė 4.2 tūkst. (tame tarpe 3.0 tūkst. moterų). 1992 metais šis rodiklis išaugo iki 20.7 tūkst.; ypač dideli bedarbių augimo tempai buvo tų metų rudenį, kuomet kas mėnesį buvo užregistruojama apie 4 tūkst. bedarbių. Sekančiais metais bedarbių skaičiaus augimo tempai stabilizavosi, 1993 m. pabaigoje jis siekė 31 tūkst., 1994 m. pabaigoje - 33.3 tūkst. Kadangi iki 1995 m. šalies statistikoje buvo fiksuojamos dvi nedirbančių asmenų kategorijos: turintys oficialųjį bedarbio statusą ir ieškantys darbo asmenys, užsiregistravę darbo biržoje, tai bendras nedirbančiųjų skaičius buvo gerokai didesnis (1994 m. pabaigoje jis viršijo 77,9 tūkst.). Pažymėtina, kad beveik per visą šį laikotarpį (išskyrus 1993 m.) moterys sudarė daugumą (virš 60%) bedarbių, tuo tarpu jų dalis ieškančių darbo asmenų tarpe buvo gerokai mažesnė - apie 40% (Kanopienė Vida, 2002). Pastarųjų metų nedarbo lygis tarp vyrų ir moterų pateikta 10 lentelėje.

Kadangi bedarbio statusas buvo suteikiamas tik asmenims, kurie buvo atleisti iš darbo dėl objektyvių priežasčių (etatų mažinimas, įmonės ar įstaigos likvidavimas ir pan.), akivaizdu, kad moterys pradiniam ekonominių reformų etape atsidūrė žymiai blogesnėje padėtyje. Specialūs tyrimai, kuriuos atliko autorė 1992 m. pabaigoje Vilniaus darbo biržoje parodė, kad didelę dalį (arti 40%) bedarbių moterų sudarė kvalifikuotos specialistės, turinčios aukštosios mokyklos baigimo diplomą (inžinierės, ekonomistės, humanitarinių mokslų atstovės), anksčiau dirbusios pramonės įmonėse, valdymo sferoje, mokslo įstaigose, taip pat įvairiose privačiose firmose. Lyginant su vyrais, moterų bedarbystės trukmė buvo gerokai ilgesnė: kas trečia darbo ieškojo 3-4 mėnesius, kas penkta - 5-6 mėnesius arba jo visai nesurado. Tokių asmenų vyrų tarpe buvo atitinkamai 20 ir 7% (Professional, 1995). 1995-1996 metais bedarbių skaičius toliau sparčiai didėjo, pasiekdamas 109.4 tūkst. (jų tarpe moterų - 59.6 tūkst.) laikotarpio pabaigoje. Nors sekančiais metais nedarbo lygis sumažėjo, tačiau moterų bedarbystės rodikliai išliko aukštesni (10 lentelė). Analizuojant nedarbo dinamiką, svarbu yra atsižvelgti ne tik darbo biržų duomenis, bet ir specialių darbo jėgos tyrimų, kuriuos atlieka Statistikos departamentas, rezultatus. Šie tyrimai parodo žymiai aukštesnį nedarbo lygį šalyje, kadangi jie pateikia informaciją ir apie nedirbančius asmenis, kurie nėra užsiregistravę teritorinėse darbo biržose. Pavyzdžiui, 1998 m. gegužės mėn., darbo jėgos tyrimo duomenimis bedarbių skaičius šalyje viršijo 262 tūkst. (jų tarpe moterų - 116.5 tūkst.), nedarbo lygis siekė 14.3%; tuo tarpu darbo biržos duomenimis, šie rodikliai buvo atitinkamai 110.3 tūkst. (moterų 50,0 tūkst.) ir 6,2 %. Pažymėtina, kad oficialiai užregistruotų nedirbančių moterų skaičius šalyje ir toliau didėja: 1998 m. III ketvirčio pabaigoje jis viršijo 53.6 tūkst. (moterys sudarė 54% visų bedarbių), IV ketvirčio pabaigoje - 61,1 tūkst., arba 49,8%. Visais metais nuo 1998-ųjų, vyrų nedarbas buvo didesnis nei moterų. Ir ypatingai ryškus skirtumas buvo 2001 metais, jis siekė net 19,9%, kai tuo tarpu tarp moterų nedarbas siekė 14,7%. Nuo 1998-ųjų iki 2001-ųjų metų bedarbių moterų taip pat ir vyrų procentas didėjo. O nuo 2001-ųjų jis žymiai ėmė mažėti, 2006 metais vyrų bei moterų nedarbo

lygis siekė atitinkamai – 11% ir 11,8%. Lyginant su 1998 metais, moterų nedarbo lygis nedaug ką pasikeitė: buvo – 11,6% dabar – 11,8%. Tuo tarpu vyrų – ryškiau sumažėjo: buvo – 14,7%, dabar 11%. Nedarbo lygio pasiskirstymas Lietuvos apskrityse yra nevienodas. Didžiausias moterų nedarbas 2006 m. buvo Alytaus apskrityje (18,4%), o mažiausias - Marijampolės apskrityje (7,1%) (Žr. 6 pav.).



Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis

6 pav. Nedarbo lygis pagal lytį Lietuvos apskrityse 2006 m., %

2.4. Moterų aktyvumas versle

Į įprastą vyrų pasaulį – verslą – vis sparčiau žengia moterys. Nors šiuo metu vyrams ir moterims sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, tačiau pagrindiniai verslo kūrėjai yra vyrai. Lietuvoje 2003 m. savarankiškai dirbančios moterys sudarė apie 42% visų savarankiškai dirbančių žmonių. ES šis rodiklis gerokai mažesnis ir siekia vos 32%.

Kokios yra lėtesnės privataus sektoriaus feminizacijos priežastys? Visų pirma, vadinamosios „moteriškos“ ūkio šakos (švietimas, sveikata ir socialinis darbas) praktiškai tebelieka valstybinio sektoriaus dalimi, tuo tarpu „vyriškos“ veiklos sferos (statyba, kai kurios apdirbamosios pramonės šakos) yra beveik visiškai privatizuotos. Kita vertus, kaip rodo specialūs tyrimai, moterys lėčiau negu vyrai įsitraukia į privatų verslą. Antai, Statistikos departamento atlikto 1998 m. gegužės mėn. darbo jėgos tyrimo duomenimis, moterys darbdavių tarpe sudaro mažiau nei trečdalį, savarankiškų, arba dirbančių sau asmenų tarpe - apie 40% (Lietuvos Statistikos Departamentas). Tarptautinio projekto „Lietuvos šeima ir gimstamumas“ (jį vykdant, 1994-1995 metais buvo apklausta 5000 Lietuvos gyventojų, kurių amžius - 18-49 metai) rezultatai parodė, kad didžioji dauguma moterų (83,7%) neketina imtis privačios iniciatyvos, pradėti savarankišką verslą (tuo tarpu atitinkamas vyrų rodiklis buvo gerokai mažesnis – 64,1%) (Kanopienė V., 1998, p. 12).

R.Aidis, remdamasi verslininkų apklausos, atliktos 1997 m. rezultatais, išskyrė visą eilę priežasčių, dėl kurių moterims yra sunkiau pradėti savo verslą ir įsitvirtinti privačios veiklos sferoje:

- Visų pirma, tai patriarchalinės mūsų visuomenės tradicijos ir nuostatos: „asimetriškas“ vaidmenų pasiskirstymas šeimoje (moterys visiškai atsakingos už mažamečių vaikų priežiūrą bei namų ruošą), plačiai paplitęs stereotipinis požiūris į moterų ir vyrų sugebėjimus, dėl ko „moteriai reikia juos įrodinėti, ...sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos pripažinimo“. Antai, net 86% moterų teigė, kad moteriai būti verslininke sunkiau negu vyrui, 71% jautė tiesioginę diskriminaciją dėl lyties.

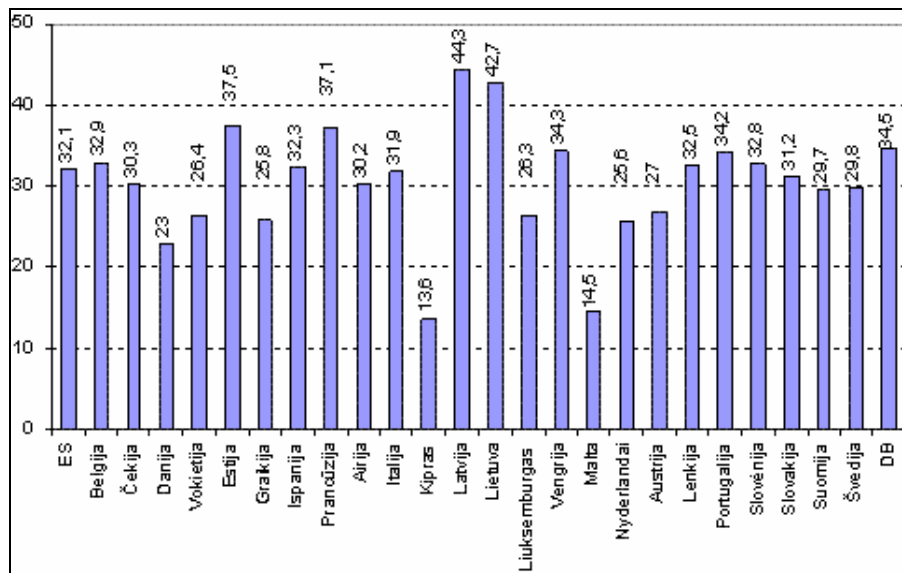
- Ne mažiau svarbų vaidmenį vaidina nepalanki verslui aplinka, susidariusi dėl atitinkamos vyriausybės vykdomos ekonominės politikos: nuolatinė įstatymų kaita, gniuždantys mokesčiai, labai menkos galimybės gauti kreditus ir pan.

- Gana dažnai moterų galimybes pradėti ir sėkmingai vystyti privačią veiklą riboja ir žinių bei informacijos, asmeninės patirties, specifinių įgūdžių versle stoka. (Aidis R., 1999, p. 44) Tikėtina, kad vyrų vaidmens didėjimas privačiame sektoriuje (2003 m. darbo jėgos tyrimo duomenimis, šioje sferoje dirbo net 73% užimtų šalies ūkyje vyrų, lyginant su 59% moterų) dar labiau sustiprins egzistuojančią ekonominę lyčių nelygybę ir pagilins darbo rinkos segregaciją pagal lytį. Šios tendencijos matyti, analizuojant struktūrinius gyventojų užimtumo pokyčius atskirose ūkio šakose.

Pagrindinės priežastys, lemiančios mažesnę moterų dalyvavimą versle:

- Užsisenėjęs stereotipinis požiūris į moters socialinį vaidmenį;
- Sunkus šeimos ir verslo suderinamumas;
- Pasitikėjimo savimi trūkumas;
- Rizikos baimė;
- Specifinių, verslui reikalingų žinių trūkumas ir kt.

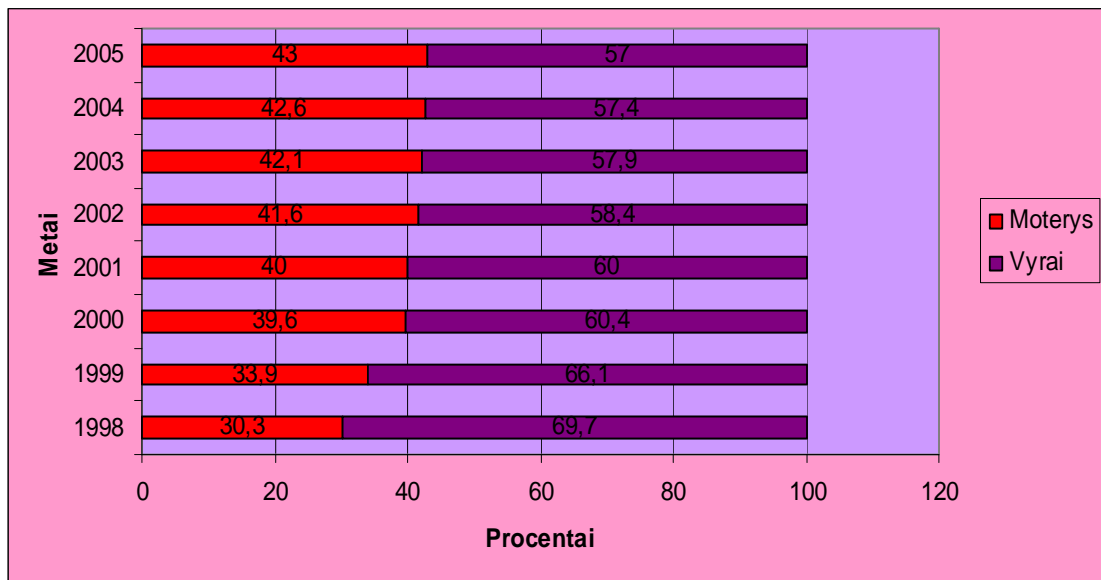
Nepaisant šių aplinkybių, moterų padėtis versle gerėja. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės kartu su Lietuvos Respublikos ūkio ministerija 2001 m. atlikto mažų ir vidutinių įmonių verslo sąlygų tyrimo duomenimis, tarp įmonių vadovų gausėja moterų. Jei 2000 m. Lietuvoje moterų vadovių buvo vos 29,2%, tai 2005 m. - jau 43% įmonių vadovų skaičiaus. Septintame paveiksle pateikiami duomenys, kokią procentinę dalį užima moterys tarp Lietuvos verslininkų 2005 metais.



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostat duomenimis.

7 pav. Moterų vadovių dalis bendrame vadovų skaičiuje ES 2005 m., %

Absoliučiai visose amžiaus grupėse vyrų vadovų yra daugiau. Šis skirtumas itin ryškus 21 - 30 metų grupėje. Daugiausiai verslo vadovių yra 31 - 50 amžiaus grupėse. Vyrų verslininkų vyraujantis amžius yra 41 - 60 metų. Moterų situacija Lietuvoje ir ES yra labai panaši. Visose amžiaus grupėse (25 - 39, 40 - 49, 50+) moterų verslininkų mažiau nei vyrų. Daugiausiai moterų verslininkų ES taip pat ir Lietuvoje yra 50 ir daugiau metų amžiaus grupėje (5,5% visų to amžiaus dirbančių moterų). Šiek tiek mažiau - 4,5% verslininkų 40 - 49 amžiaus grupėje bei 3%- 25 - 39 metų amžiaus grupėje. Didžiausia moterų – vadovių dalis 2003 m. buvo Prancūzijoje (36% vadovų sudarė moterys), Didžiojoje Britanijoje (32%) ir Ispanijoje (32%), mažiausia – Italijoje (20%), Danijoje (21%) ir Liuksemburge (22%). Moterys labiau nei vyrai linkusios dirbti ne savo įsteigtoje įmonėje. Vos 21 - 24% verslininkų visose amžiaus grupėse yra moterys. Tačiau pastaraisiais metais, naujai įsteigtose įmonėse, vis daugiau moterų imasi vadovės pareigų (žr. 8 pav.). Statistikos departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis 2005 m. 43 procentai visų vadovų buvo moterys.



Šaltinis: Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje.– V.: Statistikos tyrimai, Vilnius, 2006.

8 pav. Naujai Lietuvoje įsteigtų įmonių vadovai pagal lytį 1998-2005 m., %

Vyrų yra gerokai aktyvesni steigiant naujas įmones, tačiau moterų padėtis pastaraisiais keletą metų gerėja. Jei 1997 m. tik 28,8% naujai įsteigtų įmonių vadovais buvo moterys, tai 2004 m. šis skaičius išaugo iki 42,6%. Lietuvos verslininkės veiklą plėtoja dažniausiai šiose srityse: siuvimas, plaukų kirpimas, grožio salonai, maži restoranai ir kavinės, privatūs stomatologijos kabinetai ir privatūs gydytojų kabinetai, sporto klubai ir kt. ES apie 30% moterų verslininkių dirba mažmeninėje ir didmeninėje prekyboje, apie 13% moterų dirba viešbučių- restoranų sektoriuje bei apie 12% - visuomeninių ir privačių paslaugų sektoriuje. Moterys labiau linkusios steigti mažas įmones. Apie 70% ES moterų verslininkių valdo mažesnes nei 5 darbuotojų įmones, 16% moterų – įmones, kuriose dirba 6 - 10 darbuotojų, 11% moterų - 11- 49 darbuotojų turinčias įmones ir tik 2,5% valdo įmones, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Tai, kad moterys dažniausiai steigia mažas įmones susiję su moters vaidmeniu šeimoje: namų ir vaikų priežiūra. Be to, moterys verslininkės labiau linkusios įdarbinti moteris. Didelės įtakos tiek verslo steigimui, tiek ir profesiniam vadovo įvaizdžio kūrimui turi verslininko išsilavinimas bei praktinė patirtis. Apžvelgus statistinius duomenis, matyti, kad nėra jokio pagrindo teigti, kad moterys negali vadovauti (2001 m. aukštąjį išsilavinimą turėjo 13,5% moterų ir 11,5% vyrų). Kaip matyti, moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, yra daugiau, tačiau tai toli gražu negarantuoja joms geresnių nei vyrams karjeros galimybių. Tam dažniausiai trukdo verslui nepalankios moterų charakterio savybės: nuolaidumas, kuklumas, baimė rizikuoti ir pan. Moters vadovės įvaizdyje turėtų pasireikšti daugiau vyriškų savybių, tačiau nereikėtų pamiršti ir moteriškumo, kuris dažnoje situacijoje gali tapti ne kliūtimi, o privalumu.

3. DARBDAVIŲ PIRMENYBĖS SAMDANT DARBUOTOJUS

Šiame skyriuje pateikiami 1996 metų atlikto V. Kanopienės tyrimo, bei 2005 metais autorės atlikto tyrimo palyginimai, svarbiausi kriterijai, pagal kuriuos buvo skirstomi darbo skelbimai. Buvo vertinama lyties reikšmė darbo skelbimuose. Taip pat pateikiamos moterų padėties darbo rinkoje gerinimo galimybės. Norint įvertinti moterų įsidarbinimo galimybes, buvo atliktas tyrimas.

3.1. Darbuotojų paklausa Lietuvoje

Darbo skelbimai žiniasklaidos priemonėse, pirmiausia, dienraščiuose, yra vienas labiausiai paplitusių darbuotojų samdos bei darbo vietų paieškos būdų. Darbo skelbimas yra savotiška darbo jėgos pasiūlos „padidinimo“ priemonė, leidžianti darbdaviams atsirinkti jiems tinkamiausius kandidatus (-es) tam tikrai darbo vietai užimti.

Darbo skelbimuose paprastai pateikiami reikalavimai dėl būsimų darbuotojų kvalifikacijos, aptariami darbo veiklos ypatumai (apmokėjimas, profesinės karjeros galimybės ir pan.). Daugelio šalių įstatymai draudžia darbo skelbimuose nurodyti būsimo darbuotojo lytį bei kitas socialines – demografines charakteristikas (amžių, rasę, tautybę ir pan.). Šių reikalavimų nepaisymas vertinamas kaip piliečių diskriminavimas ir atitinkamai baudžiamas.

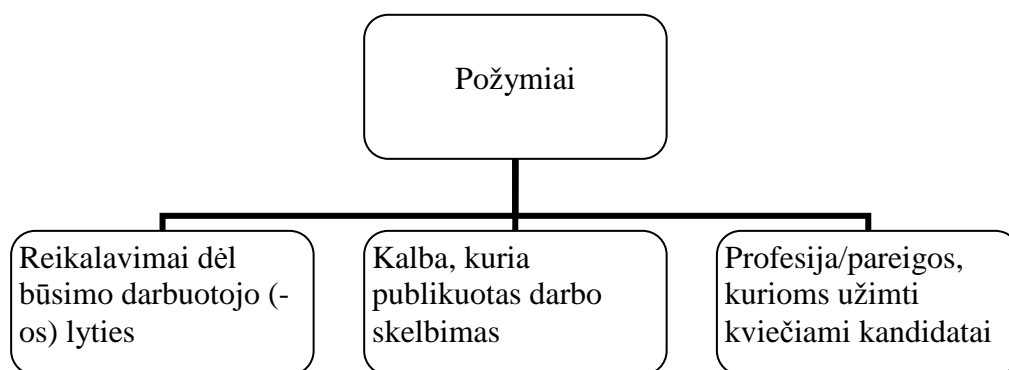
Nagrinėjant Lietuvos situaciją, pastebima, kad darbo rinkoje moterų diskriminacija įgyja gan ciniškas formas. Atvira moterų diskriminacija matoma jau pirmoje „įėjimo į darbo rinką“ fazėje, kuomet darbo skelbimuose plačiai taikomi amžiaus-lyties kriterijai. Moterims siūlomų užsiėmimų ratas ribojamas mažesnės kvalifikacijos ir prestižo darbais (sekretorė, auklė ir pan.), o pradedančioms verslininkėms dirbtinai sudaromos kliūtys gauti lengvatinius kreditus, licenzijas ir pan. Nesunku aptikti darbdavių skelbimų, kuriuose kviečiami į darbą tik vyrai arba tik iki 35 metų moterys, kartais pabrėžiant „malonios išvaizdos“, nors pareigos su šiais reikalavimais nedaug ką turi bendro.

Siekiant įvertinti lyčių diskriminavimą mūsų šalies dienraščiuose publikuojamuose darbo skelbimuose, 2005 metais atlikta darbo skelbimų dienraštyje „Lietuvos rytas“ analizė. Ir gauti duomenys palyginti su Kanopienės V. tyrimo (atlikto 1996 metais, „Lietuvos ryto“ darbo skelbimų) turimais duomenimis. Svarbiausi tyrimo uždaviniai buvo šie:

- atskleisti tiesioginio būsimų darbuotojų lyties nurodymo atvejus bei jų dažnumą;
- parodyti kokie užsiėmimai laikomi „vyriškais“ ir kokie – „moteriškais“.

Dienraštis „Lietuvos rytas“ buvo pasirinktas kaip vienas populiariausių ir turinčių didžiausią tiražą bei plačiausią skaitytojų auditoriją šalyje. Darbo skelbimų šiame dienraštyje yra gerokai daugiau, palyginti su kitais. Skelbimus apie laisvas darbo vietas „Lietuvos ryte“ publikuoja tiek Lietuvos, tiek bendros šalies ir užsienio, tiek kitų valstybių tarptautinės kompanijos.

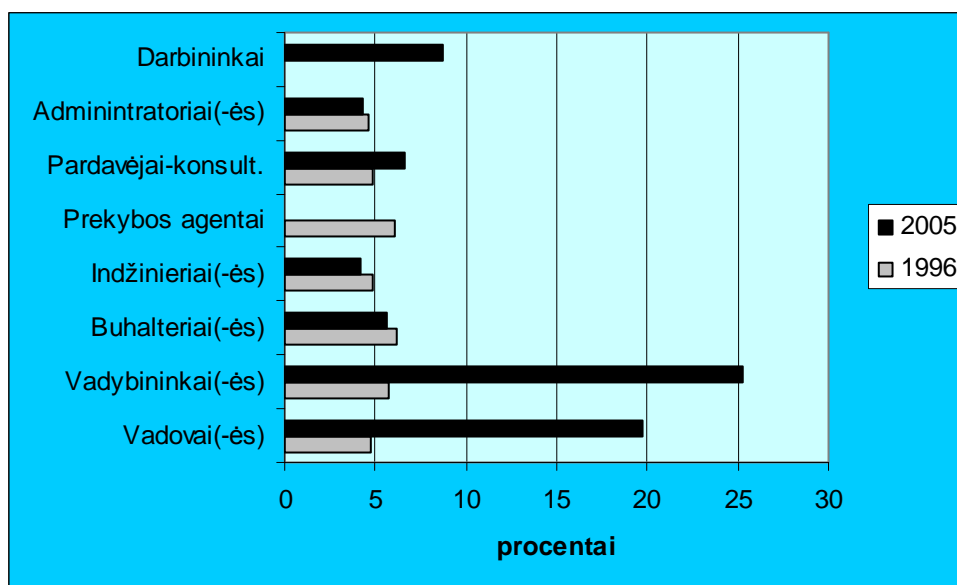
Buvo atrinkti 2005 metų sausio, vasario bei kovo šeštadienių numerių darbo skelbimai. Informacija darbo skelbimuose buvo analizuojama pagal požymius (žiūrėti 9 paveikslėli):



Šaltinis: sudaryta autorės

9 pav. Požymiai, pagal kuriuos buvo analizuojami darbo skelbimai

Analizuojant informaciją apie darbo skelbimuose nurodytas pareigybes, jos buvo suskirstytos į panašių, tarpusavyje susijusių užsiėmimų grupes (pvz., padavėjai/barmenai, sekretorės/sekretorės referentės, dizaineriai/architektai ir t.t.). Populiariausi užsiėmimai pateikiami 10 paveikslėlyje.



Šaltinis: Sukurta autorės pagal autorės ir KANOPIENĖS V. tyrimo duomenis.

10 pav. Populiariausios pareigos 1996 ir 2005 metais (%) Lietuvoje

Pirmaujančios pareigybės ir 2005 ir 1996 metais yra panašios, tik jų procentinė dalis akivaizdžiai skiriasi. Tarkim, 2005 metais labiausiai pageidautini yra vadybininkai – 25,3%, 1996 metais jie taip pat išskiriami prie populiariausių, bet jų procentinė dalis yra tik 5,7%. Antroje vietoje pagal populiarumą 2005 metais yra įv. vadovų pareigos – 19,7%, 1996 metais vadovai sudarė 4,7%. Toliau pagal populiarumą 2005 metais išsiskiria įv. darbininkų pareigos 8,7%, o 1996 metais tokios

pareigos nepriskiriamos prie labiausiai pageidautinų užsiėmimų. Pardavėjai – konsultantai sudaro 6,6% 2005-ųjų metų darbo skelbimų, 1996-ųjų metų – 4,9%. Administratorių poreikis nedaug ką pasikeitė per visus šiuos metus: 1996 m. – 4,6%, 2005 m. – 4,3%. Gan populiarai, 6,8% užimanti specialybė 2005 metais yra – vairuotojai. Keista, bet 1996 metais vairuotojai nepatenka į populiariausių užsiėmimų sąrašą. Šiek tiek sumažėjo paklausa inžinieriams nuo 4,9% iki 4,2%. Viena populiariausių pareigų 1996 metais buvo prekybos agentai 6,1%, o dabar jų poreikis ryškiai sumažėjo tik 0,1%. Daugelyje įstaigų net jie visai nepageidaujami. Kita vertus, nemažai profesijų buvo paminėtos tik vieną ar kelis kartus (konstruktorius, dailininko, režisieriaus, aludario ir kt.).

Kadangi darbo skelbimams nėra taikomi griežti standartai ir jie rašomi pakankamai laisva forma, informacija pagal išvardytus požymius buvo pateikta, be abejojimo, ne visuose skelbimuose. Toliau, 11 lentelėje, pateikiami V. Kanopienės ir autorės tyrimų palyginimai.

11 lentelė

Tyrimų palyginimai

Požymiai	V. Kanopienės tyrimas (1996)	Autorės tyrimas (2005)
Kalba, kuria publikuotas skelbimas	Lietuvių – 95,2 % Anglų – 4,2% Vokiečių – 0,4%	Lietuvių – 94,2% Anglų – 5,7% Vokiečių -0,08%
Profesija/ pareigos, kurioms užimti kviečiami kandidatai (-ės)	Vadybininkai – 5,7% Vadovai – 4,7% Darbininkai – nepopuliari pareigybė Pardavėjai/konsultantai – 4,9% Administratoriai – 4,6% Inžinieriai – 4,9% Prekybos agentai – 6,1%	Vadybininkai – 25,3% Vadovai – 19,7% Darbininkai – 8,7% Pardavėjai/konsultantai – 6,6% Administratoriai – 4,3% Inžinieriai – 4,2% Prekybos agentai -0,1%
Reikalavimai dėl būsimo darbuotojo (-os) lyties	Darbo skelbimuose tiesioginiu būdu vyriška lytis buvo nurodyta net 67% visų darbo skelbimų, o moteriška – 19,4%.	Darbo skelbimų, kuriuose kandidato (-ės) darbo vietai užimti lytis nurodyta tiesioginiu būdu, mano nagrinėtuose darbo skelbimuose neatsirado. Dažniausiai lytis buvo nurodyta netiesioginiu būdu (pvz.: „reikalingas vadovas“ ar „reikalinga administratorė“ ir pan.). Netiesioginis pageidavimas, kad būsimo darbuotojas būtų vyras, dažniausiai nurodytas kandidatams į šias profesijas: vadybininkų (26,8%), įvairaus rango vadovų (23,9%), darbininkų (12,5%), vairuotojų (11,9%), inžinierių (4,3%). Su netiesioginiu pageidavimu, kad būsimo darbuotoja būtų moteris, buvo šioms pareigoms: administratorės (40,6%), buhalterės (34,4%), pardavėjos/konsultantės (6,2%).

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorės atliktu tyrimu ir Kanopienės V. atliktu tyrimu

Dėl lietuvių kalbos ypatumų būsimo darbuotojo (-os) lytį galima nurodyti ne tik tiesioginiu būdu (pvz., reikalinga mergina sekretorės pareigom), bet ir netiesiogiai, rašant atitinkamą vyriškos ar moteriškos giminės daiktavardį (pvz., reikalingas vadybininkas, pardavėja ir pan.). Šiuo atveju reikalavimai dėl kandidato (-ės) lyties tarytum užmaskuojami, tačiau nėra abejonės, kad toks

formulavimas irgi leidžia apriboti pretendentų į tam tikrą darbo vietą ratą. Siekiant to išvengti, darbo skelbimuose naudojamas “dvigubos galūnės” variantas, pvz., reikalingas prekybos atstovas (-ė). Kartu pabrėžiama, kad būsimo darbuotojo lytis neturi reikšmės.

3.2. Lyties reikšmė darbo skelbimuose

Autorės tyrimo tikslas buvo – nustatyti, ar egzistuoja moterų diskriminacija „įėjimo“ į darbo rinką fazėje, t.y. darbuotojų samdos procese. Be to turimus duomenis galėjome palyginti su Kanopienės V. daryto 1996 metais tyrimo rezultatais. Buvo renkami duomenys trijų mėnesių darbo skelbimuose, Kanopienė V. – šešių mėnesių. Publikuotų skelbimų skaičius skiriasi tik 1040 (autorės – 2491, Kanopienės V. – 3531). Tam turi reikšmės klestinti Lietuvos ekonomika, steigiamos įmonės, taip sukuriama daugiau darbo vietų. Galima pasidžiaugti ir tuo, kad 2005 – ujų metų nagrinėtuose darbo skelbimuose, neatsirado nei vieno, kuriame tiesiogiai būtų nurodyta kandidato (-ės) lytis. O 1996 metais jų buvo 281 atvejis (152 atvejais darbdaviai pageidavo vyro, 129 atvejais – moters). Duomenys surinkti iš 2005 pirmų trijų mėnesių šeštadieniniuose dienraščio „Lietuvos rytas“ numeriuose publikuotų darbo skelbimų (N=2491), parodė, kad 1426 –iuose darbo skelbimuose (57,2% visų skelbimų) užsiėmimas/profesija nurodyti, naudojant vyriškos giminės daiktavardžius, tik 32-uose (1,3%) – moteriškos. 1996 – ū metų duomenimis net 67% visų darbo skelbimų tam tikroms pareigoms užimti buvo naudojami vyriškos lyties daiktavardžiai, 19,4% – moteriškos. Lyginant duomenis, galima matyti, kad netiesioginiai darbdavių pageidavimai dėl kandidato (-ės) lyties, sumažėjo nuo 1996-ųjų. Tačiau vyrų ne taip žymiai kaip moterų. Jų sumažėjo net 18,1%, vyrų – 9,8%. Populiariausi užsiėmimai/profesijos ir 2005 ir 1996-aisiais buvo: vadovai (-ės), vadybininkai (-ės), inžinieriai (-ės), buhalteriai (-ės). Nuo 1996 – ujų ryškiai sumažėjo pageidavimas prekybos agentų (nuo 6,1% iki 0,1%), nors gatvėje ar įstaigose jų sutinkama dar nemažai. Tai yra todėl, kad žmonės vaikstantys ir siūlydami prekes gali būti vadinami vadybininkais, nes ši specialybė gali būti suprata labai palčiai.

Dažnai darbdaviai, norėdami išvengti lygių galimybių kontrolierių nemalonės, darbo skelbimus rašo teisingai. Tačiau atrankos stadijoje, atsirenka kandidatus pagal savo kriterijus (vienas tų kriterijų yra lytis). Norėdama įvertinti darbdavių pirmenybę samdant darbuotojus, atsižvelgiant į lytį, atlikau tyrimą. Norint „daryti“ karjerą, pirmiausia reikia turėti darbą. Darbo skelbimų pasiūla yra labai didelė ir įvairi. Tačiau norint susirasti darbą, nėra taip paprasta. Įvertinti moterų karjeros galimybes Lietuvoje, atliktas tyrimas - kam lengviau susirasti darbą: moterims ar vyrams.

Buvo sudaryti du analogiški gyvenimo aprašymai, vienas – moters, kitas – vyro. Tačiau jų išsilavinimas, patirtis, kalbų mokėjimas, savybės – vienodos. Gyvenimo aprašymų pavyzdžiai – prieduose (1PRIEDAS ir 2 PRIEDAS).

Renkami darbo skelbimai šeštadieniniuose dienraščio „Lietuvos rytas“ numeriuose, internetiniuose portaluose: www.cv.lt, www.cvonline.lt, www.cvbankas.lt, www.cvmarket.lt.

Abu gyvenimo aprašymai buvo išsiųsti vienodom 80 kompanijom. Specialybės pasirenkamos: projektų vadovas, prekių grupės vadybininkas, klientų aptarnavimo vadybininkas, gamybos logistikos specialistas, pardavimų vadybininkas, rinkodaros vadybininkas, komercijos vadybininkas ir panašios.

Šio tyrimo tikslas buvo nustatyti, kam lengviau susirasti darbą, vyrams ar moterims. Tyrimo objektas: moterys, ieškančios darbo. Kadangi yra nusistovėję stereotipai, kad moteris turi rūpintis šeima, vaikais ir tai gali trukdyti darbui, arba negali jos tiek dėmesio skirti darbui, kaip vyrai.

Į moters gyvenimo aprašymą atsiliepė 16 kartų, į vyro – 5 kartus. Tik viena įmonė (užsiimanti viešbučių aprūpinimu higienos bei kosmetikos priemonėmis) pasirinko tik vyro kandidatūrą į šias pareigas. Visos kitos įmonės rinkosi arba tik moters kandidatūrą arba abiejų.

Iš šio atlikto tyrimo duomenų galima daryti išvadą, kad darbdaviai labiau renkasi moteris savo darbuotojomis, nei vyrus. Manau tai turi įtakos moterų didesnis kruopštumas, atsakingumas nei daugumos vyrų.

3.3. Moterų padėties darbo rinkoje gerinimo galimybės

Manytume, ne lytis lemia asmenybės vertę, o asmenybės turinys išryškina lyties grožį ir ypatingumą. Kai žmogaus savybės skaidomos į „amžinas vyriškąsias ir moteriškąsias“, kai žmogus nuo mažens yra ugdomas iliustruoti būdingus vienos lyties bruožus, jo prigimtis dirbtinai ribojama. Kai individas atsisako apsiriboti vienos lyties stereotipiniais vaidmenimis, jo vidaus pasaulis darosi harmoningesnis, reakcija į aplinką – ramesnė. (Povilionienė M. A., 1998, p. 18).

Bet kokia diskriminacija priklauso nuo kiekvieno žmogaus asmeninių pažiūrų į gyvenimą. Moterų diskriminacija, taip pat ir kitos, yra išugdoma nuo mažens. Ir tai priklauso nuo auklėjimo, nuo aplinkos, žmonių su kuriais bendraujama. Moterų diskriminavimas darbe pirmiausia prasideda nuo darbdavio. Norint mažinti žmonių išskyrimą pagal lytį darbe (ir ne tik), pirmiausia reiktų atkreipti dėmesį į darbdavių pažiūras apie darbuotojus (ar išskiriami darbuotojai pagal jų lytį ar ne). Kiekvienas darbuotojas turi žinoti savo pareigas, tuo tikslu reiktų rengti įvairias konferencijas apie diskriminavimą, atskirai darbdaviams ir darbuotojams. Supažindinant juos su dabartine situacija apie diskriminuojamus asmenis. Reiktų pateikti daugiau informacijos, kur galima kreiptis pagalbos, kai juntama diskriminacija dėl lyties ar priekabiavimas darbe. Darbdaviams taip pat reiktų organizuoti įvairius seminarus su psichologų ir dar įvairių specialistų pagalba.

Gimstamumas Lietuvoje pastaruosius metus mažėja ir dar vis pasitaiko atvejų, kai darbdaviai, priimant į darbą moteris, verčia pasirašyti sutartį ar pasižadėti, kad artimiausiu metu dar neplanuoja vaikų. Tai nėra išeitis išlaikyti darbuotoją. Reikia sudaryti palankesnes sąlygas

besilaukiančiai, maitinančiai ir auginančiai vaikus moteriai. Kol kas tokioms dirbti Lietuvos darbo rinkoje yra sudėtinga.

Kaip rodo statistika, Lietuvoje taip pat ir ES, vyrų verslininkų skaičius visose amžiaus grupėse yra didesnis nei moterų. Tai rodo, kad joms yra netiesiogiai užkertamas kelias į “vyrų valdas”, arba paprasčiausiai pačioms trūksta pasitikėjimo savo jėgomis. Vyriausybei reiktų daugiau remti moterų smulkų bei vidutinį verslą. Vėlgi, pagrindinė problema – informacijos trūkumas, ne visos žino savo teises. Reikia naudotis įstatymais, nes jie palaiko lyčių lygybę ir neiškiria nei vienos iš jų.

IŠVADOS

Atlikus moterų veiklos galimybių Lietuvos darbo rinkoje analizę bei tyrimus, galima daryti tokias išvadas:

1. Diskriminaciją galima apibūdinti kaip tam tikrų asmenų nuvertinimą. Darbo rinkoje moterų diskriminacija pasireiškia nenorint jų priimt į darbą, paaukštint ar mokant mažesnius atlyginimus lyginant su vyrais. Diskriminacija gali vykti diskriminuojant asmenį pagal: lytį, amžių, religiją, rasę, tautybę, seksualinę orientaciją, politinius įsitikinimus ir t.t. Darbo rinkoje yra tokios diskriminavimo rūšys: atlyginimo, užimtumo, darbo bei žmogiškojo kapitalo diskriminacija.

2. Diskriminacijos problemos yra apibendrinamos šiose teorijose: polinkio diskriminacija, rinkos galios modelis, statistinės diskriminacijos teorija, susibūrimo modelis.

3. Moterų diskriminacija egzistuoja nuo seniausių laikų. Tik lyčių kova, prasidėjusi XIX amžiuje ir XX amžiuje išaugusi į platų moterų – feminizmo – judėjimą, atvėrė moterims kelią į mokslą, politiką bei lygias teises su vyrais.

4. Europos sąjungoje daug pastangų dedama, kad būtų lyčių lygybė. Tačiau moterys vis tiek užima mažiau vadovaujančių postų ir daugeliu atveju gauna mažesnius atlyginimus lyginant su vyrais. Siekiant palengvinti moterų integraciją į darbo rinką bei sudaryti palankesnę kontekstą šeimos ir darbo vaidmenų suderinimui, ES šalyse vykdomos trejopo pobūdžio institucinės reformos: vykdoma viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūros plėtra, diegiami paslankesni vaikų priežiūros atostogų modeliai, vykdoma naujų darbo laiko alternatyvų paieška. 2005 m. tik 16% užimtų moterų buvo darbdavės ar savarankiškai dirbančios, o didžioji dalis jų (85,4%) dirbo samdomąjį darbą. 2005 m. ES 18,9% visų dirbančiųjų sudarė savarankiškai dirbantys asmenys. Jų tarpe buvo tik 24,8% moterų, t.y. daug mažesnė dalis nei Lietuvoje (37,7%).

5. Šiuolaikinėje visuomenėje individo darbinė veikla tai yra ne tik priemonė patenkinti išgyvenimo poreikius, bet ir jo statusą visuomenėje įtakojantis rodiklis. Įvairūs darbai yra nevienodai vertinami ir atlyginami. Objektyvūs jų vertinimai turėtų atspindėti paties darbo esmines charakteristikas: tai, kokių įgūdžių, pastangų bei atsakomybės jis reikalauja, kokiomis sąlygomis atliekamas. Tačiau praktikoje pastebima tai, kad darbo vertinimas dažniau susijęs su tam tikromis jį atliekančių asmenų savybėmis - pavyzdžiui, jų lytimi. Tiek vyrai, tiek moterys visuomet dirbo, tačiau jiems prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas daugiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“, nei nuo jų, kaip individų, gabumų. Šios etiketės varijuoja įvairiose visuomenėse. Jos taip pat skiriasi atskirais tos pačios visuomenės istoriniais periodais. Šiandien moteris, kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus. Tačiau gana žymūs skirtumai tarp vyrų ir moterų darbinių patirčių išlieka. Ypač tai pastebima ištekėjusių ir turinčių vaikų moterų atžvilgiu. Lietuvoje moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių

lygybė nėra pilnai įgyvendintos.

7. Analizuodami užimtų moterų pasiskirstymą pagal sektorius nuo 2001 m. pastebime, kad lyginamoji moterų dalis valstybiniame sektoriuje tolygiai didėja: valstybiniame sektoriuje 2001 m. dirbo 43,2% visų dirbančių moterų, o 2005 m. – 65,0%. Nors moterys iki šiol dominuoja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose “moteriškose” veiklose, moterų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į “vyriškąsias” veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. 2004 m. 64% visų užimtų moterų dirbo paslaugų sektoriuje ir tik 21,6% pramonės bei 14,4% žemės ūkyje. Tuo tarpu ES 2004 m. paslaugų sektoriuje dirbo net 84,4% moterų, pramonės sektoriuje - 12,5%, o žemės ūkyje – tik 3,1% moterų. 2005 metais ir toliau didėjo moterų dalis tarp bedarbių. 2003 metų pradžioje moterų ir vyrų dalis bedarbių struktūroje buvo beveik lygūs, tačiau nuo to laiko moterų dalis vis didėja. 2004 m. sausio 1 d. moterys sudarė 53,6 proc. visų bedarbių, 2005 m. sausio 1 d. – 57 proc., o 2006 m. sausio 1 d. – per 61 proc.

8. Į įprastą vyrų pasaulį – verslą – vis sparčiau žengia moterys. Nors šiuo metu vyrams ir moterims sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, tačiau pagrindiniai verslo kūrėjai yra vyrai. Lietuvoje 2003 m. savarankiškai dirbančios moterys sudarė apie 42% visų savarankiškai dirbančių žmonių. ES šis rodiklis gerokai mažesnis ir siekia vos 32%. Pagrindinės priežastys, lemiančios mažesnę moterų dalyvavimą versle: užsisenėjęs stereotipinis požiūris į moters socialinį vaidmenį, sunkus šeimos ir verslo suderinamumas, pasitikėjimo savimi trūkumas, rizikos baimė, specifinių, verslui reikalingų žinių trūkumas ir kt. Nepaisant šių aplinkybių, moterų padėtis versle gerėja. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės kartu su Lietuvos Respublikos ūkio ministerija 2001 m. atlikto mažų ir vidutinių įmonių verslo sąlygų tyrimo duomenimis, tarp įmonių vadovų gausėja moterų. Jei 2000 m. Lietuvoje moterų vadovių buvo vos 29,2%, tai 2005 m. - jau 43% įmonių vadovų skaičiaus. Septintame paveiksle pateikiami duomenys, kokią procentinę dalį užima moterys tarp Lietuvos verslininkų 2005 metais.

9. Siekiant įvertinti lyčių diskriminavimą mūsų šalies dienraščiuose publikuojamuose darbo skelbimuose, 2005 metais buvo atlikta darbo skelbimų dienraštyje “Lietuvos rytas” analizė. Ir gauti duomenis palyginti su Kanopienės V. tyrimo (atlikto 1996 metais, “Lietuvos ryto” darbo skelbimų) turimais duomenis. Svarbiausi tyrimo uždaviniai buvo šie: atskleisti tiesioginio būsimų darbuotojų lyties nurodymo atvejus bei jų dažnumą; parodyti kokie užsiėmimai laikomi “vyriškais” ir kokie – “moteriškais”. Mano atlikto tyrimo rezultatai: darbo skelbimų, kuriuose kandidato (-ės) darbo vietai užimti lytis nurodyta tiesioginiu būdu, mano nagrinėtuose darbo skelbimuose neatsirado. Dažniausiai lytis buvo nurodyta netiesioginiu būdu (pvz.: „reikalingas vadovas“ ar „reikalinga administratorė“ ir pan.). Netiesioginis pageidavimas, kad būsimas darbuotojas būtų vyras, dažniausiai nurodytas kandidatams į šias profesijas: vadybininkų (26,8%), įvairaus rango vadovų

(23,9%), darbininkų (12,5%), vairuotojų (11,9%), inžinierių (4,3%). Su netiesioginiu pageidavimu, kad būsima darbuotoja būtų moteris, buvo šioms pareigoms: administratorės (40,6%), buhalterės (34,4%), pardavėjos/konsultantės (6,2%). Tuo tarpu V. Kanopienės atlikto (1996 metais) tyrimo rezultatai: darbo skelbimuose tiesioginiu būdu vyriška lytis buvo nurodyta net 67% visų darbo skelbimų, o moteriška – 19,4%.

ALEKSEJŪNIENĖ, Vilma. (2007) Women activity possibilities in Lithuanian work market. MBA Graduation Paper. Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University. 59 p.

SUMMARY

The object of research – womens activities possibility in the labor market of Lithuanian.

Discrimination concept and its sorts are present in first part of this work. There is also discussing about the theories of market discrimination. From the material presented above different theories of discrimination can be concluded that current labor market discrimination is the result of force that hinder competition or labor market adjustments to competitive forces.

The second part is about womens position in the labor market. There is talking about discrimination against womens in the Europe and equal rights realizations. There is also represented the comparison the womens position in the Europe with the womens position in Lithuanian. It is also talking about women salary, occupation, unemployed and activity in the labor market of Lithuanian.

There is also represented the comparison jobs insertions seek for men with jobs insertions seek for women in 1996 and 2005.

LITERATŪRA

1. POVILIONIENĖ, Marija Aušrinė. (1998) *Lyčių drama*. Vilniaus universiteto leidykla. 309 p. ISBN 9986-19-321-4.
2. KANOPIENĖ, Vida. (1998) *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilnius 45 p.
3. ELLINA, A. CHRISTALLA. (2003) *Promoting Women's Rights: Politics of Gender in the European Union*. New York: Routledge. 174 p.
4. WIDOM, C. S. (1984) *Sex Roles and Psychopathology*. New York. 145 p.
5. ELSHTAIN, Jean Beathke. (2002) *Vyro viešumas, moters privatumas*. Vilnius: Pradai. 403 p. ISBN 9986-943-74-4
6. ARISTOTELIS. *Politika*. Vilnius:Pradai. Vertė (1997) Mindaugas Strockis
7. STRINDBERGAS, Augustinas. (1992) *Vienišas. Pamišėlio išpažintis*. Vilnius: Vaga. 324 p. ISBN 6-83623-152-6
8. BEHNING, UTE, PASCUAL S., AMPARO. (2001) *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. Brussels: ETUI. 202 p.
9. DUNCAN, SIMON, PFAU-EFFINGER Birgit. (2000) *Gender, Economy and Culture in the European Union*. London and New York: Routledge. 198 p.
10. CROMPTON, ROSEMARY. (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press. 341 p.
11. FRASER, NANCY. (1994) *After the family wage. Gender Equity and the Welfare State*, *Political Theory*, 22(4): 591-618
Grudis, Karla, red. (1995) *Feminizmo ekskursai: moters samprata nuo antikos iki postmodernizmo*. Vilnius: Pradai. 247 p. ISBN 4-89814-327-5
12. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė (2001) *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas. Kaunas
13. III Lietuvos moterų suvažiavimo medžiaga (2003). *Lietuvos moterys amžių sandūroje*. Vilnius. P. 206. ISBN 9955-466-01-4
14. HARTSOCK, NANCY. (1983) *The feminist historical materialism*. 324 p.
15. GUNEW, SNEJA. (1991) *A reader in Feminist Knowledge*. Routledge, London. 280 p.
16. GATENS, MOIRA. (1991) *Feminism and Philosophy. Perspectives on Difference and Equality*. Polity, Cambridge. 416 p.
17. KOIVUNEN, LILJESTROM. (1998) *Sprendžiamieji žodžiai. 10 žingsnių feminizmo link*. Vilnius: Tyto alba. 303 p. ISBN 9986-16-108-8

INFORMACIJOS ŠALTINIAI

1. DEGUTIENĖ, Irena. (2004) *Požiūris* [interaktyvus], Irenos Degutienės internetinis puslapis, [žiūrėta 2005 m. gruodžio 12d.]. Prieiga per internetą <<http://www.degutiene.lt/?s0=poziuris&item=5>>.
2. Karjeros centro specialistai (2004) *derybos su Baltijos šalių atstovais* [interaktyvus], Karjeros centras [žiūrėta 2005 lapkričio 16d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.karjeroscentras.lt/lt.php/domu/straipsniai/derybos su baltijos ali atstovais/10807](http://www.karjeroscentras.lt/lt.php/domu/straipsniai/derybos_su_baltijos_alii_atstovais/10807)>
3. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra (2007) *Statistinė informacija apie moterų verslą* [interaktyvus], [žiūrėta 2007 kovo 16d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.svv.lt/index.php/lt/34539>>
4. ALERT, Eureka (2003) *Visame pasaulyje moterys užima mažiau vadovaujančių postų akademiniam pasaulyje* [interaktyvus], Moterų Informacijos Centro Internetinis leidinys [žiūrėta 2005 lapkričio 20d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/article.php?id=239>>
5. ABROMOVIČIUS, Almantas *Lyčių nelygiavertiškumas spaudoje* [interaktyvus], Lyčių studijų centras [žiūrėta 2005 lapkričio 20d.]. Prieiga per internetą: <http://www.moterys.lt/index.php?show_content_id=506>
6. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004) *Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės* [interaktyvus], Vytauto Didžiojo universitetas, [žiūrėta 2005 m. gruodžio 20d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.gap.lt/ells>>
7. Lygių galimybių plėtros centras. (2005) *ES lyčių nelygybės modeliai* [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. gruodžio 20d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.gap.lt/5>>
8. ŽUKAUSKIENĖ, Rita. (2005) *Kodėl moterys geresnės vadovės* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. sausio 16d.]. Prieiga per internetą: <[file:///C:/Documents%20and%20Settings/vilma/Local%20Settings/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/LK3AFNDZ/256,1,Psichologiniai moterų karjeros aspektai](file:///C:/Documents%20and%20Settings/vilma/Local%20Settings/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/LK3AFNDZ/256,1,Psichologiniai_moteru_karjeros_aspektai)>
9. ŠUNOKAITĖ, Alina. (2005) *Pasitenkinimą darbu įtakojantys veiksniai* [interaktyvus], Akrisida [žiūrėta 2006 m. sausio 16d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.manager.lt/karjera/index.php?st=32>>
10. KUPLIAUSKIENĖ, Alicija. (2002) *Nuo lygių teisių prie lygių galimybių* [interaktyvus], Moterų Informacijos Centro Internetinis leidinys [žiūrėta 2006 m. sausio 16d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=67>>

11. Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės. (2006) *Gyventojai ir socialinė statistika* [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1304>>
12. ŽIELYS, Povilas. (2006) *Moterų padėtis Lietuvoje: rojus ar pragaras?* [interaktyvus]. OMNI naujienos, [žiūrėta 2006 m. balandžio 23d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.omni.lt/?i\\$9359_70693\\$z_342851](http://www.omni.lt/?i9359_70693z_342851)>
13. LR Vyriausybė. (2003) *Europos bendrijų iniciatyvos Equal bendrasis programavimo dokumentas*. [interaktyvus]. LR Vyriausybės projektas [žiūrėta 2006 m. balandžio 20d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lsa.lt/esparama/images/EQUAL_bpd.doc>
14. Kauno moters užimtumo ir informacijos centras. *Diskriminacija dėl amžiaus*. [Interaktyvus]. Informacinis portalas moterims [žiūrėta 2007 m. sausio 13d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/ITC/verslas.php?id=17>>
15. Wikipedija laisvoji enciklopedija. (2006) *Kita informacija*. [interaktyvus]. Wikimedia Foundation [žiūrėta 2005 m. gruodžio 17]. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Ras%C4%97>>
16. JT tarptautinė darbo organizacija (2003) *Diskriminacija darbe tebekelia grėsmę*. [interaktyvus]. Pagal JT informaciją [žiūrėta 2006 m. balandžio 21d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.exjure.com/lithuania/lt/pn/p-news.php?pn=detail&id=3>>
17. Nevyriausybių organizacijų koalicija moterų teisėms ginti. (2004) *Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*. [interaktyvus]. Socialinių inovacijų fondas. [žiūrėta 2006 m. balandžio 25d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.moterukoalicija.webinfo.lt/index.htm>>
18. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2005) *Užimtumas ir nedarbas*. [interaktyvus]. Socialinės politikos analizės ir prognozavimo departamentas. [žiūrėta 2007 m. balandžio 26d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1357866884>>
19. Lietuvos darbo birža (2007) *Situacijos darbo rinkoje apžvalga*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. Balandžio 19d.] . Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>
20. Sociumas internetinis žurnalas (1998). *Moterų padėtis apmokamo darbo rinkoje*. [interaktyvus]. Penki kontinentai. [žiūrėta 2007 m. balandžio 25d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sociumas.lt/Lit/Nr1/moterys.asp>>
21. KANOPIENĖ, Vida. (2002) *Moterų padėtis darbo rinkoje*. [Interaktyvus]. Moterų informacijos centro internetinis leidinys [žiūrėta 2006 balandžio 2 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17>>
22. FRANCO, Ana. (2007) *The intreprenurial gap between men and women*. [interaktyvus] Eurostat. [Žiūrėta 2007m. balandžio 19d.] Prieiga per internetą: <

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-030/EN/KS-SF-07-030-EN.PDF>

GYVENIMO APRAŠYMAS

Vardas Vilma
 Pavardė Aleksejūnienė
 Gimimo data 1982 09 06
 E-mail aavilma@yahoo.com
 Kontaktinis tel. +37068823710

IŠSILAVINIMAS

1988 – 2000 A. Brazausko vidurinė mokykla
 2000 – 2005 Vilniaus universitetas Kauno humanitarinis fakultetas, Verslo administravimo ir vadybos specialybė;
 2005 Vilniaus universitetas Kauno humanitarinis fakultetas, Tarptautinis verslas specialybė

PROFESINĖ PATIRTIS

2001 – 2003 UAB „Patikimas auditas“, administratorė
 2004 10 – 2005 12 D. Bacevičienės IĮ, vadybininkė
 2005 12 UAB „Savex“, tiekimo vadybininkė

PROFESINĖ VEIKLA

- klientų konsultavimas, aptarnavimas;
- korespondencija su finansinėmis institucijomis ir verslo partneriais;
- prekių užsakymas;
- sąskaitų – faktūrų išrašymas;
- darbas su kompiuteriu;
- bendravimas su esamais tiekėjais ir naujų paieška;

KALBOS	Kalbėjimas	Rašymas
Lietuvių	gimtoji	gimtoji
Anglų	8	8
Rusų	8	7

KITA INFORMACIJA – ASMENINĖS SAVYBĖS

- Struktūrizuotas mąstymas;
- Atsakinga;
- Kruopšti;
- Siekianti tikslo;
- Laisvai bendraujanti;
- Norinti tobulėti.

GYVENIMO APRAŠYMAS

Vardas Vytautas
 Pavardė Bacevičius
 Gimimo data 1982 11 10
 E-mail masina@omni.com
 Kontaktinis mob. +370 644 34 026
 tel.

IŠSILAVINIMAS

1988 - 2000 Kaišiadorių V.Giržado vidurinė mokykla
 2000 - 2005 VU Kauno humanitarinis fakultetas, Verslo administravimo ir vadybos bakalauras
 2005 VU Kauno humanitarinis fakultetas, Tarptautinio verslo magistras, II kursas

PROFESINĖ PATIRTIS

2001 - 2002 UAB „Patikimumo garantas“ administratorius
 2004 10 – 2005 12 Optika – vadybininkas
 2005 12 UAB „Savage“ – tiekimo vadybininkas

PROFESINĖ VEIKLA

- prekių užsakymas;
- darbas su kompiuteriu;
- korespondencija su finansinėmis institucijomis ir verslo partneriais;
- klientų konsultavimas, aptarnavimas;
- sąskaitų – faktūrų išrašymas;
- bendravimas su esamais tiekėjais ir naujų paieška;

KALBOS

	Kalbėjimas	Rašymas
Lietuvių	10	10
Anglų	8	7
Rusų	8	7

KITA INFORMACIJA

- Lengvai bendraujantis;
- Atsakingas;
- Aktyvus, kruopštus;
- Siekiantis tikslo;
- Vairuotojo pažymėjimas