

DARBO RINKA LIETUVOJE: MOTERŲ IR VYRŲ PADĖTIS

Jūratė Guščinskienė

jurate.guscinskiene@ktu.lt

Kauno technologijos universitetas,

Sociologijos katedra

Jadvyga Čiburienė

jadvyga.ciburienne@ktu.lt

Kauno technologijos universitetas,

Ekonomikos ir tarptautinės prekybos katedra

1. Įvadas

Reguliuojant Europos Sąjungos (ES) plėtros tolesnę ekonominę politiką daugiausia dėmesio skiriama darbo rinkai ir pirmiausia – moterų ir vyrų lygioms galimybėms joje. Lyčių lygybė, taip pat ir darbo rinkoje, nusako principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų bei vyrų elgesys, siekiai, poreikiai ir rezultatai yra lygiaverčiai ir neskatina nelygybės. Straipsnyje atskleidžiama, kad lyčių lygybė šiandieninėmis sąlygomis tiek visuomeniniame gyvenime, tiek politikoje ir ekonomikoje tampa politikos prioritetu.

Tyrimo problema. Globalizacijos ir europinės ekonominės integracijos procesai skatina ekonomikos plėtrą, o tai tiesiogiai susiję su darbo rinkai. Ekonomikos atvirumo didėjimas lemia visų ūkio veiklos rūšių, tarp jų ir darbo jėgos, judumą, ypač tuomet, kai nepatenkinami darbuotojų lūkesčiai turėti lygias darbo užmokesčio, darbo sąlygų, lanksčių darbo organizavimo formų taikymo ir pan. galimybes.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti moterų ir vyrų padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

Tyrimo uždaviniai: charakterizuoti moterų ir vyrų galimybių situaciją darbo rinkoje ir jos reguliavimą, apibūdinti lygių galimybių esmę rinkos ekonomikos sąlygomis, iširti respondentų požiūrį į moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros, dokumentų ir statistinių duomenų analizė, anketinė apklausa.

Moterų ir vyrų lygybės problemas mokslinėje literatūroje analizuoja įvairių sričių specialistai – psichologai, sociologai, ekonomistai ir kt. Ekonominę diskriminacijos analizę išsamiai atliko G. S. Becker (JAV, Čikagos universitetas), 1992 m. už šiuos tyrimus įvertintas Nobelio ekonomikos premija. Diskriminacija vertinama kaip pajamų skirtumai, nulemti individų asmeninių savybių skirtumų, nesusijusių su gebėjimais (Samuelson, Nordhaus 1985), kaip nelygūs santykiai su lygiais, vertinant asmenines darbuotojo savybes, nesusijusias su darbine veikla. Šios savybės yra lytis, tautybė, tikėjimas ir pan. Užsienio autoriai, pavyzdžiui, D. Sainsbury (1996 m.), charakterizavo moterų ir vyrų socialines teises; lyčių klausimus gerovės ekonomikos valstybėje tyrė J. Bussemaker ir K. van Kersberger (1996 m.), M. Daly ir K. Rake (2003 m.), D. Sainsbury (2003 m.); amžiaus ir lyties įtaką socialinei atskirčiai, lyties ir ilgojo laikotarpio nedarbo klausimus (aktyvumo lygį darbo rinkoje, skurdo riziką) analizavo C. Fagan, P. Urwin ir K. Melling; vyrų ir moterų darbo problemas gvildeno A. Lee (2007 m.).

Lyčių lygių galimybių problema yra aktuali ir Lietuvoje, todėl tiriami įvairūs jos aspektai. Pavyzdžiui, demografinių veiksnių įtaką verslininkystės ir nedarbo tarpusavio sąveikai analizuoja G. Startienė ir R. Remeikienė (2009); lygių galimybių strategijos problemas gvildena J. Reingardienė; darbo rinkos segmentacijos klausimus tyrinėja B. Martinkus, S. Stoškus ir D. Beržinskienė (2009). Ekonominėje analizėje atsispindi šiandieninės aktualios problemos: naujus lygių galimybių principo realizavimo iššūkius charakterizuoja B. Melnikas (2007); lyčių asimetrijos grėsmę įsisavinant ES struktūrinių fondų lėšas akcentuoja O. G. Rakauskienė, R. Chvilickas (2007), kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos, įgyvendinant Lisabonos strategiją ir siekiant subalansuotos ekonomikos plėtros, svarbą nagrinėja R. Tamošiūnienė, S. Šidlauskas ir I. Trumpaitė (2007), lyčių ekonomikos metodologinius požiūrius gvildena V. Grybaitė (2005), lyčių nelygybės ir profesinės segregacijos aspektus tiria R. Brazienė (2005), moterų padėtį Lietuvos visuomenėje – G. Purvaneckienė ir A. Purvaneckas (2001), vertikalią ir horizontalią veiklos segregaciją pagal lytį darbo rinkoje – R. Brazienė ir J. Guščinskienė (Brazienė *et al.* 2008) ir t. t. Darbo rinkos struktūros pokyčius analizavo J. Čiburienė ir J. Guščinskienė (2008), G. Startienė ir R. Remeikienė (Startiene, Remeikiene 2008). Ūkio subjektų veikla, kaip teigia Z. Lydeka (2001), O. G. Rakauskienė (2006) ir kt., ekonominėje sistemoje neatsiejama nuo pačios sistemos ir yra jos dalis.

2. Užimtumo kitimo tendencijos ir jo reguliavimas šiuolaikinėmis sąlygomis

2004 m. Europos Komisija (EK) patvirtino, kad ekonominis ūkinės sistemos plėtros aspektas ypač svarbus, palyginti su socialiniu ir aplinkosauginiu aspektais, todėl darbo rinkos ir užimtumo problemų (visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo) sprendimas yra viena pagrindinių Lisabonos strategijos (2000 m.), siekiančios suaktyvinti ES ekonominį augimą ir suteikti naują impulsą jos konkurencingumui pasauliniu mastu didinti, įgyvendinimo priemonių. Darbo rinkos, taip pat ir užimtumo, problemos vertinamos kaip bendrų ES šalių interesų sritis. Kita vertus, nors kiekviena ES šalis narė yra pati atsakinga už savo vykdomą politiką, tačiau turi atitikti bendrą ES strategiją. Užimtumas kiekvienoje šalyje glaudžiai susijęs su šalies darbo ištekliais ir šalies plėtros ypatybėmis (ūkio restruktūrizacija, privatizacija ir pan.). Vienas iš mažai analizuotų darbo išteklių veiksnių, darančių įtaką situacijai darbo rinkoje, – lyčių lygios galimybės.

2008 m. kovą Europos Vadovų Taryba (EVT) pradėjo naują 3 metų (2008–2010 m.) Lisabonos strategijos įgyvendinimo etapą, kurio esmę apibūdina spartesnis reformų, siekiant ES ekonomikos augimo ir konkurencingumo didinimo, vykdymas. Atitinkamai Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Penkioliktosios ... 2008) patvirtino Nacionalinės Lisabonos strategijos vykdymo 2008–2010 m. programą, kurioje išskirti ekonomikos augimo ir užimtumo skatinimo uždaviniai ir priemonės jiems įgyvendinti. Išskirti šie strateginiai tikslai: įveikti neigiamus struktūrinės ūkio reformos ir išorės poveikio padarinius gyventojų užimtumui ir darbo rinkai; didinti gyventojų užimtumą, mažinti nedarbą ir subalansuoti darbo rinką; pasirengti prisidėti prie ES užimtumo strategijos koordinavimo. Svarbus dėmesys skiriamas įvairiems moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje aspektams (1 lentelė).

1 lentelė. Moterų ir vyrų lygių galimybių politikos aspektai (Medaiskis *et al.* 2002)

Table 1. The policy of women and men equal opportunities (Medaiskis *et al.* 2002)

Lygių galimybių politikos aspektai	Charakteristika
Lygių galimybių įgyvendinimo sritys	Horizontaliai įgyvendinama visose ūkinės veiklos ir politikos srityse
Sąlygų sudarymas	Teisinių, socialinių ir ekonominių sąlygų lygioms galimybėms įgyvendinti sudarymas
Lygių galimybių politikos aspektai pagal moterų gyvenamąją vietą	Miestas, kaimas
Lygių galimybių politikos aspektai pagal moterų amžiaus grupes	Jaunuolės (mergaitės), jaunos moterys, brandaus amžiaus moterys

Siekiant sudaryti lygias moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje ypač svarbu (Medaiskis *et al.* 2002): užtikrinti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės būtų prieinamos moterims, atsižvelgiant į jų šeimyninę padėtį; siekti, kad moterys ir vyrai vienodai dalyvautų ekonominėje veikloje; įgyvendinti vienodo darbo apmokėjimo už tą patį ar tos pačios vertės darbą principą; sudaryti sąlygas moterims savanoriškai naudotis lanksčiomis darbo organizavimo formomis, kad nenukentėtų jų užimtumo kokybė; sudaryti palankias sąlygas tobulinti kvalifikacijai, dalyvauti profesinio rengimo programose, naudotis nuolatinio mokymosi sistemos teikiamomis galimybėmis, lavinti įgūdžiams informacinių technologijų, vadybos, kalbų bei kitų pagrindinių žinių ir gebėjimų srityse.

Finansinės ekonominės krizės metu, 2009 m., ypač aktualios buvo šios problemos (Metinė ... 2009):

- mažėjant vartojimo ir paslaugų poreikiui darbdaviams buvo sunku išlaikyti esamas darbo vietas, mažėjo laisvų darbo vietų skaičius, nes naujų darbo vietų buvo sukuriama žymiai mažiau negu jų likviduojama;
- darbo rinkoje susiformavo darbo pasiūlos perteklius;
- sumažėjo jaunimo ir kitų socialinės rizikos asmenų, tarp jų jaunų ir vyresnio amžiaus moterų, įsidarbinimo galimybės.

2 lentelė. Lisabonos strategijos užimtumo politikos uždavinių įgyvendinimo vertinimo rodikliai, % (Metinė ... 2009)

Table 2. Employment policy objectives of the Lisbon strategy implementation indicators, % (Metinė ... 2009)

Rodiklis	2007 m.	2008 m.	2009 m. II ketv.	Lietuvoje tikslas 2010 m.	ES-27 vidurkis 2008 m.
15–64 metų gyventojų užimtumo lygis	64,9	64,3	60,3	68,8	65,9
15–64 metų moterų užimtumo lygis	62,2	61,8	60,4	63,5	59,1
15–24 metų gyventojų užimtumo lygis	25,2	26,7	21,9	30,0	37,6
55–64 metų gyventojų užimtumo lygis	53,4	53,1	52,7	54,5	45,6
55–64 metų moterų užimtumo lygis	47,9	47,7	48,3	48,0	36,9
15–64 metų gyventojų aktyvumo lygis	67,9	68,4	70,0	70,0	70,9
15–64 metų moterų aktyvumo lygis	65,0	65,5	67,5	66,0	63,9

2 lentelėje pateikti Lisabonos strategijos užimtumo politikos uždavinių įgyvendinimo vertinimo rodikliai rodo, kad 15–64 metų gyventojų užimtumo lygis 2009 m. II ketv., palyginti su 2007 m., sumažėjo nuo 64,9 % iki 30,3 %. Moterų užimtumo lygis tuo pačiu laikotarpiu sumažėjo nuo 62,2 % iki 60,4 %, nors išliko aukštesnis negu ES-27 vidurkis 2008 m. 15–64 metų gyventojų aktyvumo lygis nuo 2007 m. didėjo ir pasiekė 70 % lygį 2008 m., tačiau atsiliko nuo ES-27 vidurkio 2008 m., kuris siekė 70,9 %. 15–64 metų moterų aktyvumo lygis Lietuvoje 2008 m. buvo 67,5 % ir viršijo ES-27 vidurkį 2008 m., kuris buvo 63,9 %.

Dabar, finansinės ekonominės krizės sąlygomis, svarbiausi darbo rinkoje sprendžiami užimtumo politikos uždaviniai yra šie:

- užimtumo situacijos darbo rinkoje stabilizavimas;
- įsidarbinimo galimybių, siekiant užtikrinti atleistų darbuotojų reintegraciją į darbo rinką ir išvengti ilgalaikio nedarbo, paieška.

Lietuvoje, palyginti su ES, tik labai nedidelė darbuotojų dalis dirba ne visą darbo laiką, todėl ypač rekomenduojamas lanksčių darbo organizavimo formų taikymas (darbas ne visą darbo dieną, terminuotas darbas, nuotolinis darbas ir pan.) (Penkioliktosios ... 2008). Pasaulinė praktika rodo, kad svarbios priemonės, užtikrinančios efektyvesnę migracijos ir emigracijos procesų valdymą bei siekiamą susigrąžinti bent dalį emigravusių šalies gyventojų. Kita vertus, svarbios ir ekonominės paskatos vyresnio amžiaus gyventojams, ypač moterims, ilgiau likti darbo rinkoje – tai mažintų darbo jėgos paklausą iš trečiųjų šalių.

3. Lygių galimybių esmė rinkos sąlygomis

Darbo rinkoje išskylančios moterų ir vyrų padėties problemos siejamos su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, moterų diskriminacija ir pan. Akivaizdu, kad reikalingas išsamus darbo rinkos pokyčių tyrimas ir vertinimas. Lyčių lygybė šiandieninėmis sąlygomis tiek gyvenime, visuomenėje, tiek politikoje ir ekonomikoje, įskaitant verslą, tampa politikos prioritetu. Moterys sudaro daugiau negu pusę pasaulio, ir Lietuvos, gyventojų (51,3 %). Todėl, nepanaudojant jų gebėjimų ir talentų, nuostoliai yra didžiuliai. Ekonomika laimi mažinant apribojimus moterims įsijungti į darbo rinką. Apskaičiuota, kad Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono šalys dėl moterų darbo galimybių nepanaudojimo kiekvienais metais patiria 42–46 mln. USD nuostolių (Hausman *et al.* 2007: 20). Pasaulio banko vertinimais, Vidurio ir Rytų Europos šalys taip pat patiria didelius nuostolius, nes tik trečdalis moterų įsijungusios į darbo rinką. Charakterizuojant vyrų ir moterų

galimybes darbo rinkoje būtina atkreipti dėmesį į lyčių vaidmens (stereotipų) koncepciją, kuri, viena vertus, apima: 1) racionalaus išteklių naudojimo ir jų kontrolės klausimus; 2) dalyvavimo gamybos ir reprodukcijos procesuose bei jų skatinimo problemas ir 3) pareigų pasiskirstymo namų ūkių veikloje klausimus, tačiau dažniausiai ji apsiriboja namų ūkių veiklos analize (Rakauskienė 2006). Asimetriškumo principas, ekonominių galimybių darbo rinkoje požiūriu vertinant vyrų ir moterų galimybes, ryškus, tradiciškai nusistovėjęs vyro vadovo, verslininko stereotipas.

Kita vertus, G. Startienė ir R. Remeikienė (2008) teigia, kad lyčių skirtumai pradedant ir plėtojant verslą yra globalinė problema, nes lygios galimybės nėra iki galo įgyvendintos nei Lietuvoje, nei daugelyje kitų šalių. Tai rodo, kad stereotipai apie moterų vaidmenį įsitvirtinę ne tik šeimoje, bet ir darbo rinkoje, ypač saviažimtumo srityje. Pavyzdžiui, dažniausiai moterų smulkaus ir vidutinio verslo (SVV) tiek pradžiai, tiek plėtrai reikalinga parama, kurios viena pagrindinių formų yra valstybinė parama (Ginevicius *et al.* 2008). Mokslinėje literatūroje (Adamonienė, Trifonova 2007) nurodoma, kad net 15 % SVV niekada nesinaudojo valstybine parama.

Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferose, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Nors moterų daugiau valstybiniame sektoriuje (švietimo, sveikatos priežiūros ir kt. veikloje), tačiau šios lyginamosios dalies mažėjimas rodo, kad jos vis sparčiau žengia į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt.

R. Brazienė, J. Guščinskienė ir M. Jankauskaitė (Brazienė *et al.* 2008), analizuodamos paskutiniųjų 10 metų moterų ir vyrų užimtumo duomenis pagal ekonomines veiklos rūšis, nustatė, kad faktiškai išliko tokio pat lygmens ar net pagilėjo horizontali darbo rinkos segregacija. Pagrindine moterų veiklos sritimi išlieka sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (2007 m. jos sudarė 85,5 %, 2002 m. – 85,1 %, 1998 m. – 82,3 %) bei švietimas (2007 m. moterys sudarė 81,9 %, 2002 m. – 78,6 %, 1998 m. – 76,2 %). Kasybos, elektros, dujų ir vandens tiekimo, statybos, transporto ir sandėliavimo bei ryšių veiklos srityse daugumą darbuotojų sudaro vyrai. Moterys sudaro daugiau nei 67 % valstybinio sektoriaus darbuotojų. Lėtesnės privataus sektoriaus feminizacijos priežastys susijusios su tuo, kad vadinamosios „moteriškosios“ ūkio šakos (švietimas, sveikata ir pan.) išlieka valstybinio sektoriaus dalimi, o „vyriškosios“ ūkio šakos, vykdančios ūkio restruktūrizaciją, privatizuojamos. Vienas pagrindinių lyčių nelygybės aspektų

yra profesinė lyčių segregacija, lemianti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą, veikianti individų karjerą ir lyčių nelygybę. Lyčių segregacija ypač reiškiasi rinkos ekonomikos sąlygomis. Horizontali darbo rinkos segregacija formuoja nemažus moterų ir vyrų atlyginimų skirtumus, parodytus 3 lentelėje.

3 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius, Lt* (Statistikos departamento duomenys)

Table 3. Average monthly gross earnings by economic sectors, Lt* (Data from Department of Statistics)

Metai	Šalies ūkis		Valstybės sektorius		Privatus sektorius	
	moterys	vyrų	moterys	vyrų	moterys	vyrų
2000	956	1170	980	1272	918	1087
2005	1230	1493	1290	1654	1168	1421
2006	1432	1743	1510	1913	1356	1677
2007	1677	2115	1740	2193	1621	2087

*Be individualių įmonių.

3 lentelės duomenys rodo, kad nuo 2000 m. didėja atotrūkis tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2006 m. šalies ūkyje buvo 17,9 % mažesnis negu vyrų, sudarė 1431,8 Lt ir, palyginti su 2005 m., padidėjo 16,4 %; valstybės sektoriuje – 1509,8 Lt ir, palyginti su 2005 m., padidėjo 17,1 %, o privačiame sektoriuje – 1356,4 Lt ir buvo 16,2 % didesnis negu 2005 m. Vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2006 m. sudarė 1743,3 Lt ir, palyginti su 2005 m., padidėjo 16,8 %. Privačiame sektoriuje vidutinio moterų ir vyrų atlyginimo skirtumas sudarė 19,1 %, o valstybiniame sektoriuje – 22,1 %. Didžiausias skirtumas 2006 m. buvo finansinio tarpininkavimo srityje (vyrų – 4502 Lt, moterų – 2618 Lt) ir sudarė 41,8 %. Šie duomenys rodo, kad vyrų vidutinis darbo užmokestis yra ne tik didesnis už moterų, bet ir didėja sparčiau. R. Brazienės, J. Guščinskienės ir M. Jankauskaitės (Brazienė *et al.* 2008) atliktas tyrimas rodo, kad kai kuriose srityse moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra mažesnis daugiau nei minimalus darbo užmokesčio dydis už vyrų vidutinį mėnesinį darbo užmokestį ir kad Lietuvoje nėra nei vienos, net ir stipriai feminizuotos, ekonominės veiklos srities, kur moterys ir vyrai turėtų vienodas galimybes. Išskiriamos šios tendencijos (Brazienė *et al.* 2008): visose ūkio šakose moterys

uždirba mažiau nei vyrai; dažniausiai atlyginimai yra didesni tose ūkio šakose, kur daugumą darbuotojų sudaro vyrai; aukščiausi atlyginimai yra finansinio tarpininkavimo srityje. Ypač didelis skirtumas tarp vyrų ir moterų atlyginimų yra dėl to, kad moterys atlieka menkai apmokamas technines užduotis, o vyrai – gerai apmokamą ekspertinį darbą.

Pasak R. Brazienės (2005), rinkos ekonomikos ir privatizacijos plėtra iš esmės pakeitė profesinę lyčių segregaciją Lietuvoje. Profesinės segregacijos lygis čia yra daug aukštesnis nei daugelyje išsivysčiusių Vakarų šalių, bet panašus kaip Rusijoje ir kitose Rytų ir Vidurio Europos šalyse. Profesinės segregacijos lygis aukščiausias Rusijoje (47 %), Lenkijoje (45 %), Ukrainoje (39 %), Vengrijoje (37 %) bei Kazachstane (34 %).

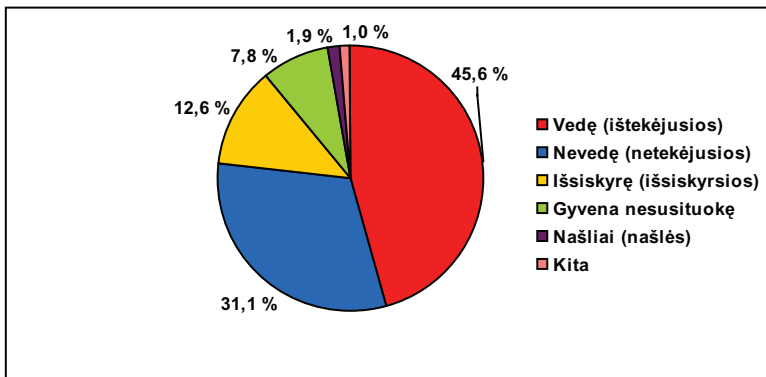
G. Purvaneckienės (Purvaneckienė, Purvaneckas 2001) teigimu, Lietuvos moterų dalyvavimą darbo rinkoje dažnai lemia tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena. Iš atlikto tyrimo paaiškėjo, kad vyksta konkurencija profesinės veiklos srityje dėl darbo vietų, pareigų, atlyginimų ir pan. Socialiniai bei demografiniai veiksniai (lytis, amžius, šeimyninė padėtis ir vaidmenys joje) dažnai neatrodo akivaizdūs, matomi, tačiau iš tikrųjų yra labai svarbūs. Išnagrinėjus moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, galima teigti, kad vyrų galimybės darbo rinkoje dėl įvairių priežasčių yra geresnės. Nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo, vyrai greičiau kyla profesinės karjeros laiptais, užima aukštesnes pareigas ir gauna didesnius atlyginimus. Iki šių dienų išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims integruotis į darbo rinką.

4. Tyrimo metodika ir jo rezultatų aptarimas

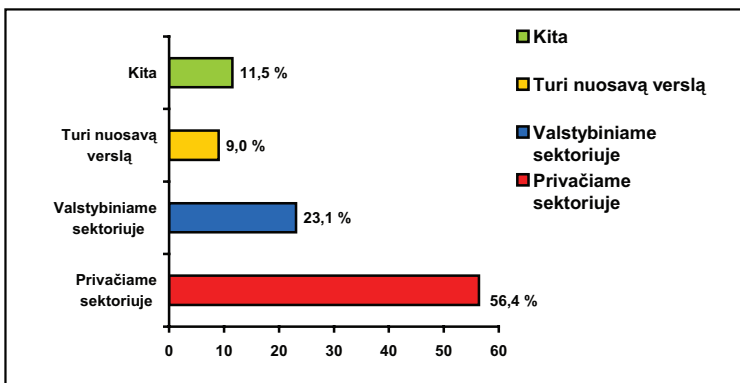
Siekiant išsiaiškinti moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje buvo atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 103 respondentai, užpildę jiems pateiktus klausimynus. Tiriamųjų imtį sudarė įvairių Kauno miesto organizacijų esami ir buvę darbuotojai bei atsitiktiniai, gatvėje sutikti, žmonės. Tyrimas buvo atliktas 2009 m. gegužės mėnesį.

Socialinė demografinė respondentų charakteristika: tyrime dalyvavo 103 respondentai, kurių amžius – 22–65 metai, 55,3 % moterų, 44,7 % vyrų (1, 2 pav.).

Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsimokslinimą: 41,3 % moterų turėjo aukštąjį, 17,4 % – aukštesnįjį, 8,7 % – nebaigtą aukštąjį, 13,0 % – vidurinį su profesiniu mokymu, 4,3 % – vidurinį, 6,5 % – pagrindinį su profesiniu mokymu ir 2,2 % – pagrindinį išsilavinimą.



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį
 Fig. 1. The distribution of questioned people by marital status



2 pav. Dirbančių tiriamųjų pasiskirstymas pagal tai, kokiame sektoriuje dirba
 Fig. 2. The distribution of questioned employed persons according to their dependence to the sector of their activity

Analizuojant moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje (4 lentelė), buvo klausiama darbuotojų nuomonės, dėl ko jie neteko darbo paskutinėje darbovietėje. 28,1 % apklaustų moterų nurodė, kad jų netenkino darbo sąlygos. Šią priežastį nurodė mažiau vyrų – 26,1 %.

4 lentelė. Moterų ir vyrų atsakymų į klausimą „Jūsų nuomone, dėl ko Jūs netekote darbo paskutinėje darbovietėje?“ pasiskirstymas

Table 4. The distribution of women and men by answer to the question: “According to your opinion, why have you lost a job in your last work place?”

Respondentų nurodytos priežastys	Moterys (N)	Vyrai (N)
Netenkino darbo sąlygos (atlyginimas ir pan.)	28,1 % (16)	26,1 % (12)
Įmonės restruktūrizavimas	1,8 % (1)	8,7 % (4)
Įmonės bankrotas	10,5 % (6)	23,9 % (11)
Sveikatos problemos	5,3 % (3)	2,2 % (1)
Vaikų ir ligonių priežiūra	5,3 % (3)	0,0 % (0)
Neteko susidurti su tokia problema	42,1 % (24)	26,1 % (12)
Kita (reikėjo įrašyti savo nuomonę)	7,1 % (4)	13,0 % (6)
Iš viso	100,0 % (57)	100,0 % (46)

Tiriant respondentų nuomonę apie jų padėtį darbo rinkoje (5 lentelė), buvo klausama darbuotojų nuomonės apie jų pastebėtus dažniausius nelygybės (diskriminacijos) atvejus. Apklaustos moterys nurodė, kad svarbiausia nelygybės forma yra diskriminacija dėl lyties (61,4 %), vyrai taip pat įvardijo lyties problemą, tik jos svarba, jų vertinimu, yra menkesnė (32,6 %).

5 lentelė. Moterų ir vyrų atsakymų į klausimą „Jūsų nuomone, kokie Lietuvoje dažniausi nelygybės (diskriminacijos) atvejai?“ pasiskirstymas

Table 5. The distribution of women’s and men’s responses to the question: “What do you consider to be the most common cases of inequality?” in Lithuania

Moterų nurodytos nelygybės formos pagal svarbą (N)		Vyrų nurodytos nelygybės formos pagal svarbą (N)	
Lyties	61,4 % (35)	Lyties	32,6 % (15)
Amžiaus	19,3 % (11)	Negalios	21,7 % (10)
Seksualinės orientacijos	7,3 % (4)	Amžiaus	19,6 % (9)
Rasės (tautybės)	5,3 % (3)	Seksualinės orientacijos	19,6 % (9)
Negalios	5,3 % (3)	Rasės (tautybės)	6,5 % (3)
Religijos	0,0 %	Religijos	0,0 %
Iš viso	100 % (57)	Iš viso	100,0 % (46)

Apibendrinant atsakymus į klausimą „Ar Jūs asmeniškai buvote susidūręs (-usi) su nelygybės (diskriminacijos) atveju darbo rinkoje dėl lyties?“ (6 lentelė), 19,3 % moterų ir 19,6 % vyrų nurodė, kad susidūrė su šia problema.

6 lentelė. Moterų ir vyrų atsakymų į klausimą „Ar Jūs asmeniškai buvote susidūręs (-usi) su nelygybės (diskriminacijos) atveju darbo rinkoje dėl lyties?“ palyginimas

Table 6. The distribution of women's and men's responses to the question: "Have you personally been confronted with inequality (discrimination) cases based on sex in employment?"

Atsakymai	Moterys (N)	Vyrai (N)	Iš viso (N)
Taip	19,3 % (11)	19,6 % (9)	19,4 % (20)
Ne	80,7 % (46)	80,4 % (37)	80,6 % (83)
Iš viso	100,0 % (57)	100,0 % (46)	100,0 % (103)

Apklaustos privačiame sektoriuje dirbančios moterys dažniau (63,6 %) negu dirbančios valstybiniame sektoriuje (18,21 %) nurodė, kad buvo susidūrusios su nelygybės (diskriminacijos) dėl lyties atveju darbo rinkoje. Apklausti dirbantys tuose pačiuose sektoriuose vyrai nurodė, kad buvo susidūrę su šia nelygybės forma, atitinkamai 44,5 % ir 33,3 %. Taigi privačiame sektoriuje dirbančios moterys dažniau susidūrė su nelygybės dėl lyties forma negu vyrai. Tačiau šią formą moterys ir vyrai patiria tiek valstybiniame sektoriuje, tiek turintys savo verslą ar dirbantys savarankiškai (7 lentelė).

7 lentelė. Moterų ir vyrų atsakymų į klausimą „Ar Jūs asmeniškai buvote susidūręs (-usi) su nelygybės (diskriminacijos) dėl lyties atveju darbo rinkoje“ palyginimas pagal veiklos sektorius

Table 7. The distribution of women's and men's responses to the question: "Have you personally been confronted (busy) with inequality (discrimination) cases based on sex in employment?"

Sektorius	Moterys, (N)	Vyrai, (N)
Valstybės sektorius	18,2 % (2)	33,3 % (1)
Privatus sektorius	63,6 % (7)	44,5 % (2)
Savo verslas	9,0 % (1)	22,2 % (1)
Kita (įrašyti)	9,0 % (1)	0
Iš viso	100,0 % (11)	100,0 % (9)

5. Išvados

Darbo rinkos, taip pat ir užimtumo pagal lytį problemos vertinamos kaip bendrų ES šalių interesų sritis, todėl Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą nuolat derinami teisiniai dokumentai, susiję su moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis darbo rinkoje.

Dažniausiai išskiriami moterų diskriminacijos tipai darbo rinkoje pasireiškia tuo, jog moterys dirba mažiau prestižinėse darbo vietose, jų darbo užmokestis už tą patį darbą yra mažesnis. Šiame procese, anot tyrinėtojų, neigiamą įtaką daro šalyje vis dar gajūs lyčių stereotipai.

2008 m. atlikto empirinio žvalgomojo tyrimo rezultatai rodo, jog tyrime dalyvavę respondentai – įvairių Kauno miesto organizacijų esami ir buvę darbuotojai bei atsitiktiniai gatvėje sutikti žmonės. Apklaustos darbo netekę moterys ir vyrai nurodė jo praradimo priežastis. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad 42 % moterų ir 26 % vyrų nebuvo praradę darbo, o darbo netekę respondentai nurodo priežastis: dėl netinkamų darbo sąlygų (28,1 % moterų ir 26,1 % vyrų) ir dėl įmonės bankroto (10,5 % moterų ir 23,9 % vyrų).

Moterų ir vyrų nuomonė apie nelygybės (diskriminacijos) patirtį skiriasi. Anot tyrimo dalyvavusių moterų, Lietuvoje dažniausiai patiriama diskriminacija dėl lyties (61,4 %) ir amžiaus (19,3 %). Vyrų manoma, kad šalyje dažniausiai diskriminuojama dėl lyties (32,6 %), negalios (21,7 %) ir amžiaus (19,6%). 19 % respondentų yra patys asmeniškai patyrę diskriminaciją. Analizuojant atlikto tyrimo rezultatus buvo pastebėta, kad privačiame sektoriuje dažniau negu valstybiniame susiduriama su nelygybe darbo rinkoje dėl lyties. Tai nurodė 63,6 % moterų ir 44,5 % vyrų.

Literatūra

- Adamonienė, R.; Trifonova, J. 2007. The State support for Small and Medium sized Companies: general and practical Aspects of Lithuania, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (1): 16–21.
- Brazienė, R. 2005. *Socialinės stratifikacijos skaitiniai*. Kaunas: KTU. 80 p.
- Brazienė, R.; Guščinskienė, J.; Jankauskaitė, M.; Pečiūrienė, J.; Purvaneckienė, G.; Šeduikienė, J. 2008. *Veiksmų planas, skirtas vertikalčiai ir horizontalčiai darbo rinkos segregacijai mažinti, ypač jaunų žmonių tarpe (18–29 m.)*, parengtas įgyvendinant projektą „Subalansuoto atstovavimo darbo rinkoje skatinimas, mažinant vertikalčią ir horizontalčią darbo rinkos segregaciją“, Nr. BPD2004-ESF-2.3.0-04-06/0021. Kaunas.
- Čiburienė, J.; Guščinskienė, J. 2008. Darbo rinkos struktūros pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis, iš *Ekonomika ir vadyba-2008* [Economics and ma-

- nagement-2008:] 13-osios tarptautinės mokslinės konferencijos, įvykusios Kaune 2008 m., pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija, 475–483. ISSN 1822-6515.
- Dagytė, I. 2008. Lietuvos moterys moksle: vadybiniai aspektai, *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 9(1): 65–72.
- Ginevicius, R.; Podvezko, V.; Bruzge, S. 2008. Evaluating the Effect of State Aid to Business by Multicriteria Methods, *Journal of Business Economics and Management* 9(3): 167–180. doi: 10.3846/1611-1699.2008.9.167-180
- Grybaitė, V. 2005. Lyčių ekonomikos teorijos apžvalga. *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 6(2): 94–100.
- Hausman, R.; Tyson, L. D.; Zahidi, S. 2007. *The Global gender gap. Report*. Geneva.
- Lydeka, Z. 2001. *Rinkos ekonomikos tapimas: teoriniai svarstymai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Martinkus, B.; Stoškus, S.; Beržinskienė, D. 2009. Changes of Employment through the Segmentation of Labour Market in the Baltic States, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (3): 41–49.
- Melnikas, B. 2007. New challenges for the Cultural and Economic Development in the European Union: the long term transformations, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (2): 34–43.
- Medaiskis, T.; Biliūnaitė, L.; Dobravolskas, A.; Misiūnas, P. A.; Poškutė, V. 2002. *Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių strategija* [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. spalio 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ilgalaike_ukio.php>.
- Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2009 m. spalio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt>>.
- Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programa* [interaktyvus]. 2008. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimo Nr. XI–52 priedas [žiūrėta 2009 m. spalio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt>>.
- Purvaneckienė, G.; Purvaneckas, A. 2001. Lietuvos visuomenės požiūrio į moteris politikoje kaita 1994–2000 metais, iš *Lietuvos sociologija amžių sandūroje*: konferencijos pranešimų medžiaga. Vilnius, 43–48.
- Rakauskienė, O. G. 2006. *Valstybės ekonominė sistema*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 770 p. ISBN 9955-19-032-9.
- Rakauskienė, O. G.; Chvilickas, R. 2007. Public Finance of Lithuania: Gender perspective, *Journal of Business Economics and Management* 8(1): 11–27.
- Samuelson, P.; Nordhaus, W. 1985. *Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Startienė, G.; Remeikiene, R. 2008. Gender Gap in Entrepreneurship, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (5): 95–103.
- Startienė, G., Remeikiene, R. 2009. The Influence of Demographical Factors on the Interaction between Entrepreneurship and Unemployment, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (4): 60–71.
- Tamošiūnienė R.; Šidlauskas, S.; Trumpaitė, I. 2007. EU structural support and its impact on Lithuania's progress, *Journal of Business Economics and Management* 8(3): 177–187.

LABOUR MARKET IN LITHUANIA: GENDER SITUATION

J. Guščinskienė, J. Čiburienė

Summary

The article analyses the situation of men and women in the labour market in the globalization and economic integration into the European Union conditions and demonstrates that gender equality under the current conditions and social life, politics and economy is becoming a political priority. The aim of the paper is: to analyze the situation of men and women in the labour market and its regulation; to study the respondents' view on the situation of men and women in the labour market. Empirical study showed that 42% of women and 26% of men have never lost their jobs and the people who have, have mentioned several reasons for this. Respondents, both women and men, generally lose work because of inadequate working conditions and the company's bankruptcy. Meanwhile, the response of men's and women's opinion on the inequality/discrimination experience is different. According to women, involved in the study, in Lithuania they mostly experienced discrimination based on sex and age, while men consider to be most discriminated on grounds of sex, disability and age. Almost one fifth of the respondents have personally experienced discrimination themselves in the labour market because of sex.

Keywords: labour market, equal opportunities, discrimination, employment, entrepreneurship.