



ISSN 2029–2236 (print)
ISSN 2029–2244 (online)
SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJOS
SOCIAL SCIENCES STUDIES
2010, 4(8), p. 69–88.

MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOJE SIEKIANČIAMS KARJEROS

Aistė Dromantaitė-Stancikienė

Mykolas Romeris universiteto Politikos ir vadybos fakulteto
Vadybos katedra
Valakupių g. 5, LT-10101 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2740 637
Elektroninis paštas aistes@mruni.eu

Zina Gineitienė

Mykolas Romeris universiteto Ekonomikos ir finansų valdymo fakulteto
Verslo ekonomikos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2714 733
Elektroninis paštas zina.gineitiene@gmail.com

Pateikta 2010 m. spalio 18 d., parengta spausdinti 2010 m. gruodžio 10 d.

***Anotacija.** Įvairūs politiniai, ekonominiai, socialiniai, kultūriniai, ekologiniai procesai neišvengiamai turi įtakos visuomenės gebėjimams ir pasaulėžiūrai formuotis bei persistruktūruoti. Didelei visuomenės daliai vis dar būdingas stabilios ateities garantijų ir pagalbos iš valdžios troškimas rodant minimalią iniciatyvą pačiam kurti savo gyvenimą. Ypač didelis skirtumas yra tarp vyrų ir moterų, siekiančių profesinės karjeros, ir apskritai – lyčių lygybės klausimu. Pastebima, jog visame pasaulyje vyrai užima geresnes ir aukštesnes pozicijas nei dirbančios tokios pačios profesijos moterys. Tokia moterų padėtis ir kiti gausūs faktai rodo, jog vis dar tebeegzistuoja vyrų ir moterų lygių galimybių problema, į kurią būtina atkreipti dėmesį bei ieškoti sprendimo būdų, nes moterų intelektualinis potencialas ir jų indėlis į valstybės konkurencingumo didinimą nėra visiškai panaudotas. Straipsnyje autorės analizuoja moterų padėtį darbo rinkoje, jų dalyvavimą priimančioms sprendimams, analizuojami lyčių lygių galimybių klausimai plėtojant šeimos politiką ir aptariamas atliktas empirinis*

tyrimas „Subalansuotas lyčių atstovavimas siekiant karjeros versle ir valstybės valdyje“. Jo tikslas – išsiaiškinti, kaip savivaldybių, NVO ir verslo atstovai vertina moterų ir vyrų lygių galimybių padėtį Lietuvoje siekiant profesinės karjeros.

Reikšminiai žodžiai: moterų profesinė karjera, lytis, lygios galimybės, darbo rinka, stereotipai, vadyba.

Įvadas

Demokratinėse valstybėse veiklios moterys vis aktyviau dalyvauja priimant svarbius valdymo sprendimus sustiprindamos pozityvius pokyčius ekonomikoje, socialiniame, visuomeniniame ir politiniame gyvenime. Tačiau žymūs profesinės karjeros tyrinėtojai S. N. Hesse-Biber, L. Gregg pažymi, kad moterys, susidūrusios su profesinės karjeros kliūtimis, linkusios save nuvertinti¹. A. A. Berthoin ir D. N. Izreali teigia, kad turbūt vienintelė ir didžiausia kliūtis moterims užimti vadovaujamas pareigas yra vis dar išlikęs stereotipas, kad vadovavimas asocijuojamas su vyru².

Nepaisant įstatymų, draudžiančių diskriminaciją dėl lyties, nemažai socialinių ekonominių rodiklių byloja, jog Lietuvoje yra didelis atotrūkis tarp formalios ir realios lyčių lygybės. Lietuvos pilietinė visuomenė yra dar silpna, nepakankamai Lietuvos moterys įtraukiamos į demokratizacijos procesus, dėl išsisknijusių lyčių skirtumų nepakankamai vertinamas moterų lyderių potencialas šalies ekonomikai, verslui ir politikai.

Straipsnio autorių pateikta empirinio tyrimo apklausos anketa buvo aprobuota seminare-konferencijoje „Moterų vadovių įtaka demokratijos vystymui“. Siekta išsiaiškinti, kaip savivaldybių, NVO ir verslo atstovai vertina moterų ir vyrų lygių galimybių padėtį Lietuvoje. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais būtų siekiama aktyvinti NVO organizacijų veiklą stiprinant pilietinę visuomenę, skatinant Lietuvoje visuomenės demokratizacijos procesus, plėsti moterų lyderių bendradarbiavimą, įtraukti valdžios institucijas į sprendimų priėmimo procesą, stiprinti nevyriausybinį moterų organizacijų tinklą, teikti rekomendacijas ir kurti koaliciją su vyriausybinėmis struktūromis. Taigi šio tyrimo objektas – vyrų ir moterų požiūris į lyčių nelygybę, diskriminaciją, profesinę karjerą, tikslas – ištirti veiksnius, lemiančius lyčių lygybės padėtį Lietuvoje, diskriminaciją lyties atžvilgiu bei profesinės karjeros kliūtis lyčių aspektu. Kaip tyrimo metodai

1 Hesse-Biber, S. N.; Gregg, L. C. *Working Women in America* [interaktyvus]. New York, NY: Oxford University Press, 2005, p. 77 [žiūrėta 2008-11-12]. <http://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling#cite_note-3>.

2 Berthoin, A. A.; Izreali, D. N. A global comparison of women in management: Women managers in their homelands and as expatriates. In E. Fagenson (ed.). *The Inaugural International Women and Leadership Conference 2006. 16 and 17 November 2006* „Women in management: trends, issues, and challenges in managerial diversity“ [interaktyvus]. Newbury Park, CA: Sage, 2006, p. 52–96 [žiūrėta 2008-11-12]. <www.cbs.curtin.edu.au/wiser>.

buvo pasitelkti mokslinės literatūros ir įvairių šaltinių analizė, lyginamoji statistinių ir antrinių duomenų analizė, anketinė apklausa.

1. Lyčių ne/lygybė

Lyčių lygybės aspektas (angl. *gender mainstreaming*) apima įvairias sritis – ekonomiką, sociologiją, filosofiją, istoriją, psichologiją ir kt.; moksliniai tyrimai, susiję su lyčių lygybe, apima teorinius, socialinių grupių, visos visuomenės ir asmenybės aspektus ir praktinius jų įgyvendinimo klausimus plačiąja prasme ekonominėje, socialinėje ir valstybės valdymo politikoje.

Lyčių lygybė Lietuvoje suprantama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų, kuris grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienoda elgsena su abiem lytimis. Tai vienas iš pagrindinių ekonominės, socialinės ir demokratinės raidos tikslų. Moterų ir vyrų lygybė – būtina Lietuvos ekonominės plėtros sąlyga.

Kaip teigia J. Reigardienė, lygių galimybių aspektas yra vienas iš pagrindinių žmogaus teisių ir Europos Sąjungos (toliau – ES) politikos principų³. Lygių galimybių standartai yra tiek pirminės, tiek antrinės ES teisės dalis, įtvirtinta ES sutartyse ir direktyvose, kurios perkeltos į ES šalių narių teisės aktus. 1997 m. Amsterdamo sutarties 13 straipsnis įgalioja Ministrų Tarybą imtis „atitinkamų veiksmų“ kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Skiriamos šios pagrindinės ES lygių galimybių politikos gairės, formuluojamos atsižvelgiant į esamą padėtį užimtumo srityje:

- lyčių skirtumų įveikimas,
- šeimos gyvenimo ir darbo suderinimas,
- (re)integracijos į darbo rinką palengvinimas,
- parama įvairių socialinės atskirties grupių integracijai į darbo rinką⁴.

Užimtumo sritis, nors ir tendencingai, gerėja kiekybine prasme, vis dėlto išlieka dar pakankamai diskriminuojanti. Nelygybė, moteris verčianti rinktis tarp darbo, profesinės karjeros ir šeimos, tik didėja, todėl moterų padėtis darbo rinkoje yra gana sudėtinga, užimtumas – mažas, skurdo lygis – aukštas, o moterų kvalifikacija ir žmogiški išteklių panaudojami neefektyviai. Pagrindinėmis priežastimis, lemiančiomis tokią situaciją, daugelis mokslininkų laiko lanksčių formų nebuvimą ar nepopuliarumą, vaikų priežiūros paslaugų bei nestacionarių socialinių paslaugų šeimoje globojamiems asmenims trūkumą.

Taigi iš esmės lyčių lygių galimybių tikslas – organizuoti darbą taikant įvairias lanksčias priemones, užtikrinti lyčių lygybę įsidarbinant, teikiant su darbu susijusias

3 Reigardienė, J. *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-06-26]. <<http://www.gap.lt/3.4>>.

4 *Ibid.*

garantijas, siekiant sumažinti pajamų skirtumus derinant darbo ir asmeninio gyvenimo sferas skiriant pakankamą dėmesį vaikų priežiūrai ir kt.

2. Moterų padėtis Lietuvos darbo rinkoje

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje moterys 2009 m. sudarė 53,5 % šalies gyventojų (100 vyrų teko 114 moterų). Šis rodiklis nuo 1990 m. kito labai nedaug – nuo 1990 m. (52,7%) iki 2002 m. (53,3 %) jis didėjo tolygiai, nuo 2002 m. išliko nepakitęs iki 2006 m. (53,4 %). Vėliau dar vienu procentiniu punktu padidėjo 2008 m. (53,5 %) ir šiuo metu yra stabilus. Šitoks rodiklio dydis Lietuvoje ir Europos Sąjungos senbuvėse šalyse yra labai panašus: 2007 m. ES moterys sudarė 51,7 % visų gyventojų, o Lietuvoje – 53,4 %. Moterų, nors ir sudarančių kiekybinę daugumą šalyje, padėtis tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose vis dar yra prastesnė nei vyrų⁵.

Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje moterys vis dar labiau išsilavinusios nei vyrai: 2009 m. duomenimis, aukštąjį išsilavinimą turinčių vyrų buvo 217,7 tūkst., moterų – 330,2 tūkst. Vidurinį ir aukštesnįjį išsilavinimą įgijusių mieste gyvenančių jaunų vyrų ir moterų skaičius taip pat skiriasi: 2009 m. tokių vyrų buvo 88 %, moterų – 94 %.

Kaip rodo statistikos duomenys, 2007 m. vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą turėjo 92 % 20–24 metų amžiaus Lietuvos moterų ir 87 % vyrų. Europos Sąjungoje, be Lietuvos, 90 % šis rodiklis didesnis tik Slovėnijoje, Slovakijoje, Lenkijoje ir Čekijoje. 2008–2009 mokslo metų pradžioje mūsų šalies universitetuose ir kolegijose merginos sudarė 59 % visų studentų. Populiariausios studijų sritys merginoms tebėra socialinės paslaugos – 90 % studentų sudarė moterys, sveikatos priežiūra – 81, žurnalistika – 79, pedagogika ir humanitariniai mokslai – 77, socialiniai mokslai – 74 %. 2008 m. Lietuvos aukštosios mokyklos parengė 42,5 tūkst. aukštojo mokslo specialistų, iš jų 67 % buvo moterys. Tarp įgijusiųjų bakalauro ir magistro laipsnius moterys sudarė 67 %, daktaro mokslo laipsnį – 56 %. Universitetuose moterys sudarė 49 %, kolegijose – 70 % visų dėstytojų. Tarp tyrėjų, dalyvaujančių mokslo tiriamojame veikloje, moterys sudarė 53 %, tačiau tarp profesorių jų tebuvo 14, habilituotų daktarų – 17 %.

Iš Lietuvos universitetų parengtų specialistų skaičiaus matyti, kad moterų skaičius tendencingai augo: 2002 m. parengtų moterų specialistų buvo 6 071 tūkst., vyrų – 4 207, 2009 m. moterų – 13 974 tūkst., vyrų – 7 620 tūkst. Moterų specialistų skaičius išaugo beveik dvigubai. Lygiai taip pat tendencingai augančia progresija keitėsi ir universitetuose studijuojančių studentų skaičius. 2000–2001 m. studijuojančių vyrų buvo 31 733 tūkst., moterų – 44 579 tūkst., 2009–2010 m. atitinkamai vyrų – 46 440 tūkst., moterų – 65 840 tūkst. Tačiau, kaip teigia J. Čiburienė ir J. Guščinskienė, Lietuvoje kol kas nėra bendrojo sisteminio požiūrio į jaunimo verslumo skatinimą, nes švietimo, darbo rinkos, profesinio orientavimo, smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės

5 Jouhette, R. F. *Statistics in focus: Population and Social Conditions. Labour Market*. 13/2006. European Communities, 2006.

nėra tarpusavyje subalansuotos. Anot autorių, šias sritis reguliuojančios valstybės institucijos dirba skirtingomis kryptimis⁶.

Būtina sąlyga lyčių lygybei įgyvendinti yra ir moterų dalyvavimas priimant sprendimus. Deja, visų pasaulio šalių valdymo struktūrose ir priimant sprendimus vis dar dominuoja vyrai. Lietuva nėra išimtis. Tose šalyse, kur valdžioje yra dauguma moterų, pakinta ir politikos prioritetai, geriau ginami moterų interesai, yra siekiama, kad visuomenėje vienodai saugiai jaustųsi abiejų lyčių atstovai. Demokratinėje visuomenėje priimant sprendimus privalo dalyvauti visi gyventojai – ir moterys, ir vyrai, ir abiejų lyčių atstovams turi būti vienodai atstovaujama valdžios postuose. Lygus moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus nėra tik paprasto socialinio teisingumo ar demokratijos reikalavimas. Tai pagrindas siekti aiškios ir atsakingos valdžios, lyčių pusiausvyros, rodančios visuomenės sudėtį, garantas. Abiejų lyčių aktyvus dalyvavimas formuojant politiką ir teikiant sprendimus padeda geriau atspindėti visuomenės įvairovę. Tad moterų atstovavimas visais valdžios lygiais Lietuvoje vis dar nepakankamas, nors padėtis tikrai keičiasi⁷: 1992–1996 m. Lietuvos Respublikos Seime buvo 10 moterų (7,1 %) ir 131 vyras (92,9 %), t. y. moterų, išrinktų į Seimą, dalis padidėjo nuo 7 % 1992 m. iki 22 % 2004 m. Keturioliktoje Vyriausybėje ministrės, viceministrės, ministerijų valstybės sekretorės sudaro beveik trečdalį. Tačiau 2008 m. moterų, išrinktų į Lietuvos Respublikos Seimą, dalis sumažėjo nuo 22 % 2004 m. iki 18,4 %. Penkioliktoje Lietuvos Respublikos Vyriausybėje yra tik viena moteris ministrė. 2007 m. į savivaldybių tarybas išrinktos moterys sudaro 22 % visų išrinktųjų (344 moterys ir 1 206 vyrai). Europos parlamente narių pasiskirstymas taip pat ryškiai skiriasi: 2004 m. moterys buvo 4 (38,4 %), o vyrai – 8 (61,5 %), o 2009 m. moterų buvo vos 3 (25 %), vyrų – 9 (75 %).

Tad moterų dalyvavimas priimant sprendimus visais lygmenimis Lietuvoje yra per mažas. Moterys neturi regimos įtakos politikai. Pasaulio mastu 2010 m. Lietuva užima 63 vietą pagal moterų skaičių nacionaliniame parlamente. Pirmame penketuke yra Ruanda, Švedija, Pietų Afrika, Kuba ir Islandija⁸.

Lietuvai atgavus Nepriklausomybę, perėjimas į rinkos ekonomiką labai sustiprino diskriminacijos klausimą – buvo pastebėtas ryškus moterų užimtumo nuosmukis ir moterys sudarė tik du trečdalius (68 %) bendro užimtųjų skaičiaus. Anot V. Kanopienės, nemažai moterų ilgesnį laiką neradusios darbo liovėsi registruotis teritorinėse darbo biržose ir tapo namų šeimininkėmis arba užsiėmė veikla „šešėlinėje ekonomikoje“, kurios vaidmuo gyventojų užimtumui buvo ypač ryškus pradinuose ekonomikos reformų etapuose⁹. Tad moterų darbo vaidmuo šalies ūkyje ėmė mažėti. Tačiau politinės, ekonominės ir socialinės reformos nulėmė esminius pokyčius – gamybos nuosmukis turėjo įtakos dirbančiųjų skaičiaus mažėjimui ir nedarbo lygio didėjimui. Tačiau pastaruoju

6 Čiburienė, J.; Guščinskienė, J. Jaunimo verslumas: lyčių aspektas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1(14): 62–69.

7 Purvaneckienė, G. Moterys Lietuvos visuomenėje. *Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje*. Vilnius, 1999, p. 115.

8 *Moterys nacionaliniuose parlamentuose*. 2010 m. vasario 28 d. duomenys [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-05-09]. <<http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif300906.htm>>.

9 Kanopienė, V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekste. *Socialinis darbas*. 2005, 4(2): 5–12.

metu darbingo amžiaus moterų skaičius bendrame darbingo amžiaus žmonių skaičiuje Lietuvoje yra didesnis nei vyrų. 2009 m. IV ketvirčio duomenimis, užimti vyrai sudarė 57,1 %, moterys – 60,2 %. Vyrų užimtumo mažėjimas pastebimas nuo 2009 m. I ketvirčio, kai jis siekė 61 %, moterų – 60,9 %.

Analizuojant Lietuvos moterų užimtumo lygį pagal amžiaus grupes galima pastebėti įdomią tendenciją. Moterų užimtumo lygis labai varijuoja, tačiau didžiausias procentas pastebimas 40–44 amžiaus grupėje: nuo 2005 m. iki 2009 m. užimtų moterų vidurkis buvo 82,84 %. Antra amžiaus grupė būtų 35–39 m. (2 lentelė).

2 lentelė. Moterų užimtumo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje, %

	2005	2006	2007	2008	2009
15–64	59,4	61	62,2	61,8	60,7
20–24	34,2	39,6	38,7	40,6	38,4
25–29	74,9	76,7	75	75	74,8
30–34	79,4	83,1	82,8	79,9	81,1
35–39	80,9	82,8	82,9	82,9	77,7
40–44	84,1	81,6	83,1	83,5	81,9
45–49	78,3	79,2	82,6	82,1	78,4
50–54	73,4	72,7	77,3	73,8	74
55–59	61,2	67,5	65,4	60,6	61,2
60–64	22,5	22,4	28,8	32,6	33

Viena vertus, taip gali būti todėl, kad šio amžiaus moterys dažniausiai jau neturi šeimyninių įsipareigojimų – užauginusios vaikus ir pasiekusios karjeros, jos gali toliau tvirtinti savo profesines pozicijas ir visavertiškai save realizuoti. Jaunesnės moterys yra labiau užimtos – jos ne tik bando atrasti save, veiklos sritį, kurioje galėtų dirbti visą gyvenimą, bet ir gimdo, augina bei prižiūri mažus vaikus. Kita vertus, kadangi vyresnio amžiaus moterys prisiima atsakomybę už pagyvenusius artimuosius, laiko, skiriamo darbui ir tobulėjimui, vėl sumažėja. O kadangi Lietuvoje iš esmės labai prastai suderinta šeimos politika lanksčių sistemų klausimu derinant globą, priežiūrą ir profesinę veiklą, dėl to darbingo amžiaus jaunų moterų nėra labai daug. Be to, Europos Tarybos teigimu, vaikų priežiūros įstaigų trūkumas yra viena iš pagrindinių moterų ekonominio aktyvumo kliūčių, todėl nurodoma, kad siekiant Lisabonos tikslų ES valstybės narės iki 2010 m. turi užtikrinti geresnes vaikų priežiūros paslaugas. Tačiau didėjant užimtumui matome, kaip, deja, bet augo ir bedarbių skaičius.

Statistikos departamento duomenimis, moterų ir vyrų nedarbo lygis nuo 2002 m. tolygiai ėmė mažėti iki 2008 m.: 2002 m. vyrų nedarbo lygis nuo 18,8 % sumažėjo iki 14,6 %, moterų – nuo 13,9 % iki 12,9 %. Tik 2009 m. bedarbių vyrų ir moterų skaičius vėl išaugo – vyrų bedarbių –139,8 tūkst., arba 17 %, moterų – 85,3 tūkst., arba 10,4 %.

Tad paskutiniųjų ketverių metų nedarbingumo lygio mažėjimo tendencija vėl sugrįžo į ankstesnę padėtį ir greičiausiai nedarbingų asmenų skaičius, deja, tik augs. Nedarbo lygio tendencijos matyti 3 lentelėje.

3 lentelė. Vyrų ir moterų nedarbo lygis šalyje, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Iš viso pagal amžių										
Vyrai	18,8	19,9	14,6	12,7	11	8,2	5,8	4,3	6	17
Moterys	13,9	14,7	12,9	12,2	11,8	8,3	5,4	4,3	5,6	10,4

Moterų ir vyrų užimtumo lygio skirtumai (angl. *employment gender gap*) Lietuvoje yra net 8,3 procentinio punkto mažesni už visų ES valstybių narių vidutinį rodiklį, nuo 2001 m. lyčių užimtumo skirtumas Lietuvoje didėja (4 lentelė).

4 lentelė. Lyčių užimtumo rodikliai Lietuvoje ir ES 2000–2009 m., %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU 27	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6
EU 25	62,4	62,8	62,8	63,0	63,4	64,0	64,8	65,8	66,3	65,0
EU 15	63,4	64,1	64,2	64,5	64,9	65,4	66,2	66,9	67,3	65,9
Lietuva	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1

Šaltinis: Eurostat duomenų bazė¹⁰.

Taigi, kaip matyti, devyniolika iš dvidešimt penkių ES valstybių narių šis rodiklis keičiasi moterų naudai, tačiau Lietuvoje, kaip ir Čekijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Slovakijoje, Švedijoje, jis vis didėja.

2.1. Darbo rinkos segregacija

Kai kuriose srityse Lietuvoje egzistuoja stipri horizontalioji darbo rinkos segregacija – ryškus pasiskirstymas į *vyriškas* ir *moteriškas* profesijas. Statistikos departamento duomenimis, 2005 m. vyrai dominavo statybų – 90,9 %, transporto – 73 %, elektros, dujų, vandens tiekimo – 78,9 %, žemės ūkio – 60,3 % srityse; moterys – sveikatos priežiūros – 82,5 %, švietimo – 76,2 %, restoranų, viešbučių ūkio – 78,6 %, socialinių paslaugų – 66,1% srityse. Panašiai esti ir 2009 m.: vyrai tebedominuoja žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės, pramonės, statybos srityse, tuo tarpu moterų daugiau nei vyrų yra tik viešojo valdymo, socialinės, komunalinės veiklos srityje. Dominuojančios

10 Eurostat duomenų bazė [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-05-09]. <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsiem010>>.

sritys yra didmeninė ir mažmeninė prekyba, transporto, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, informacijos ir ryšių (8 lentelė).

Toks pasiskirstymas turi neigiamos įtakos šių sričių plėtrai, mažina jų inovacinį potencialą, lemia santykinai žemesnį moterų atlyginimo lygį ir dar labiau sustiprina visuomenės stereotipus apie *vyrishkus* ir *moterishkus* vaidmenis visuomenėje.

Horizontalios segregacijos požymiai atsiranda jau stojant į mokymo įstaigas (profesinio, aukštesniojo, aukštojo) bei renkantis profesiją, nes vyrai labiau renkasi technines specialybes, moterys – socialinės ir humanitarinės srities. Šis faktas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų, nes *vyrishkomis* laikomų profesijų darbo užmokestis paprastai yra didesnis.

Nors moterys iki šiol dominuoja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose „moterishkose“ veiklose, dirbančių valstybiniame sektoriuje lyginamosios analizės mažėjimas rodo ir statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į *vyrishkasias* veiklos sritis, tokias, kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas bei kt. Tačiau privatus sektorius vis dar yra laikomas vyrishkąja sritimi.

Nagrinėjant šalies dirbančiųjų pasiskirstymą valstybiniame ir privačiame sektoriuose, akivaizdu, kad daugiau moterų nei vyrų dirba valstybiniame sektoriuje. 2008 m. valstybiniame sektoriuje dirbo daugiau nei perpus moterų (66,6 %) negu vyrų (33,4 %), tačiau privačiame – atvirkščiai: daugiau nei pusė vyrų (57,1 %), o moterų – 42,9 %. Taigi valstybinis sektorius liko labiau feminizuota sritis, tačiau, deja, nemažai duomenų rodo, jog moterys labiausiai joje ir diskriminuojamos.

Statistiškai įrodyta ir tai, jog moterys ir uždirba mažiau negu vyrai. 2007 m. moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis buvo beveik ketvirtadaliu – (24,4 %) mažesnis negu vyrų. 2007 m. moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis gamyboje ir paslaugų sferoje sudarė 9,57, vyrų – 12,66 lito (2006 m. – atitinkamai 8,11 ir 10,41 Lt). Europos Sąjungos valstybėse narėse 2007 m. moterų vidutinis valandinis darbo užmokestis buvo 21,6 % mažesnis už vyrų. Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo Estijoje (išankstiniais duomenimis – 31 %), mažiausias – Bulgarijoje (išankstiniais duomenimis – 13,5 %) ir Švedijoje (13,7 %).

Europos gyventojų forume, vykusiame 2003 m. Ženevoje, pateikti mokslinių tyrimų rezultatai parodė, kad Europoje jau nuo 1990 m. veikia dėsningumas: kuo didesnė moterų dalis yra darbo rinkoje, tuo didesnis gimstamumas. Taigi moterų užimtumo didinimas Lietuvoje sprendžia ne tik lyčių lygybės problemas, bet ir gerina demografinę padėtį. Tačiau kintantys įstatymai ir nepalanki šeimai politika, lanksčių sistemų nebuvimas šią demografinę situaciją ir moterų buvimą darbo rinkoje vėl pakankamai ap sunkina.

3. Empirinis tyrimas ir jo rezultatai

Siekiant išsiaiškinti, kaip savivaldybės, NVO ir verslo atstovai vertina lyčių nelygybės situaciją Lietuvoje įvairiais – diskriminacijos, užimtumo, profesinės karjeros ir kt. – aspektais buvo atliktas kiekybinis tyrimas „Subalansuotas lyčių atstovavimas

siekiant karjeros versle ir valstybės valdyme“. Anketinėje apklausoje buvo pateikti uždari klausimai, tiriamųjų kontingentui surinkti buvo naudojama netikimybinė tikslinė atranka – atrankos elementais pasirinktos dviejų skirtingų lyčių – vyrų ir moterų grupės. Šis tyrimas remiasi trianguliacijos koncepcija, kai derinama deskriptyvi teorinė analizė su interaktyvia apklausa bei apklausa raštu. Sudarant klausimus buvo siekiama tokių tikslų:

1. Išsiaiškinti, kokios lyties ir kokio amžiaus respondentai yra labiau linkę manyti, jog lyčių lygybė Lietuvoje egzistuoja;
2. Sužinoti, kas, respondentų manymu, labiausiai turi įtakos lyčių lygybei Lietuvoje;
3. Išsiaiškinti, kaip respondentai vertina moterų ir vyrų padėtį įvairiose socialinio gyvenimo srityse;
4. Išsiaiškinti, ar moterys siekia profesinės karjeros ir kokios subjektyvios bei objektyvios kliūtys pasitaiko jų kelyje;
5. Sužinoti respondentų nuomonę apie Vyriausybės vykdomas priemones, kurios skatina lyčių lygybę.

Tyrimas buvo atliktas Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos apskrityse.

Tiriamųjų socialinė-demografinė charakteristika. Apklausta 117 asmenų, jie pagal amžiaus grupes pasiskirsto taip: 20 – 24 m. – 6 respondentai, arba 5 % visų apklaustųjų, 25 – 54 m. – 84 respondentai, arba 72 %, 55 – 64 m. – 27, arba 23 %. Iš jų yra 103, arba 88 % visų respondentų, moterys ir 14, arba 12 %, vyrų (N = 117).

Tiriamųjų socialinė-demografinė charakteristika. Apklausta 117 asmenų, kurie pagal amžiaus grupes pasiskirstė įvairiai: 20–25 m. ir 26–30 m. – po 22,0 %, 31–40 m. – 38,5 %, 41–50 m. ir daugiau – 17,5 %. Iš jų yra 94 moterys, arba 86,2 % visų respondentų, ir 15 vyrų, arba 13,8 % (N = 117). Pagal geografinę padėtį respondentai pasiskirstė šitaip: iš Vilniaus yra 42,1 %, Kauno – 31,8 %, Kretingos – 26,1 %. Netekėjusių/nevedusių yra kiek daugiau nei trečdalis visų respondenčių – 22,9 %. Didžioji dalis – 52,3 % – ištekęsusių/vedusių. Išsiskyrusių/išsituokusių yra kiek daugiau nei dešimtadalis visų respondenčių – 14,7%. Gyvenančių neregistruotoje santuokoje yra kiek mažiau – 8,3 % visų apklaustųjų. Našlio/-ės statusą turinčių – vos 1,8 %. Į klausimą „ar turite vaikų“ atsakė „taip“ daugiau nei pusė visų tiriamųjų, t. y. 67 %. Iš jų daugiausia turi vieną vaiką – net 43,9 %, du – 40,9 % visų respondentų. Dešimtadalis apklaustųjų – 10,6 % – turi tris ir 4,5 % – keturis vaikus. Neturinčių vaikų respondentų yra 33 % (N = 117). Aukštąjį išsilavinimą turi 32,1 % visų respondentų. Nebaigtą aukštąjį turi trečdalis visų atsakiusiųjų – 17,4 %. Profesines mokyklas baigė panašus skaičius respondentų – 16,5 %. Kiek daugiau turi aukštesnįjį (specialųjį vidurinį) išsilavinimą – 22,9 % visų respondentų; vidurinį išsilavinimą – 11,0 %.

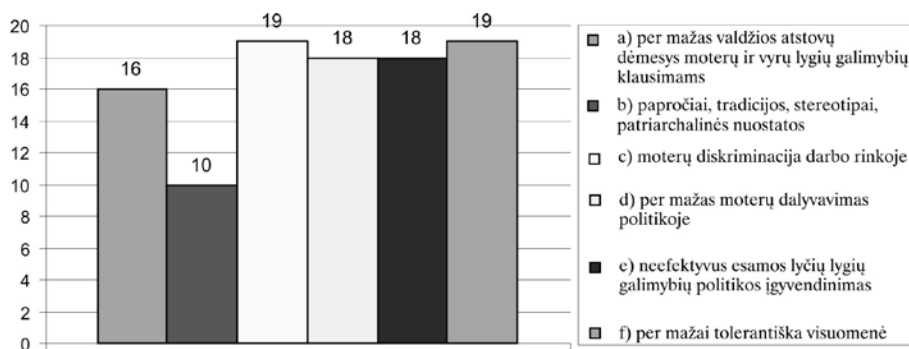
3.1. Lyčių lygybei įtakos darantys veiksniai

Ar egzistuoja lyčių nelygybė Lietuvoje, skirtingo amžiaus vyrai ir moterys atsakė nevienodai. Tiek 15–24 m. amžiaus vyrai, tiek moterys yra linkę manyti, jog lyčių nelygybė neegzistuoja, t. y. taip mano 29,2 % šio amžiaus moterų ir tik 20 % šio amžiaus vyrų. Dauguma šio amžiaus respondentų, tiek moterų (45,8 %), tiek vyrų (64 %), nepasprendė. Net 71,7 % 25–54 m. amžiaus grupės moterų pritaria, jog lyčių nelygybė

egzistuoja, 15,2 % mano priešingai, 13 % neapsisprendė. 39,3 % 25–54 m. amžiaus grupės vyrų mano, jog lyčių nelygybė egzistuoja, 17,9 % mano priešingai ir net 42,9 % vyrų neapsisprendė. 66,7 % 55–64 m. amžiaus moterų ir 77,8 % vyrų į klausimą atsakė teigiamai. Tik 11,1 % šios amžiaus grupės moterų mano priešingai; taip manančių vyrų nebuvo.

Taigi nuomonė apie lyčių nelygybės egzistavimą labai priklauso nuo respondentų amžiaus ir lyties. Jaunesnio amžiaus respondentai mažiau linkę manyti, jog lyčių nelygybė egzistuoja. Daugiausiai šios amžiaus grupės respondentų neapsisprendė. Toks atsakymų pasiskirstymas gali būti nulemtas mažesnės jų gyvenimiškos patirties. 25–54 m. amžiaus grupės respondentės moterys mano, jog moterų ir vyrų galimybės nėra lygios. Apklausti šio amžiaus vyrai taip pat mano, jog lyčių nelygybė Lietuvoje egzistuoja, tačiau nemaža jų dalis (42,9 %) neapsisprendė. Daugiausia taip manančių buvo tarp 55–64 m. amžiaus respondentų.

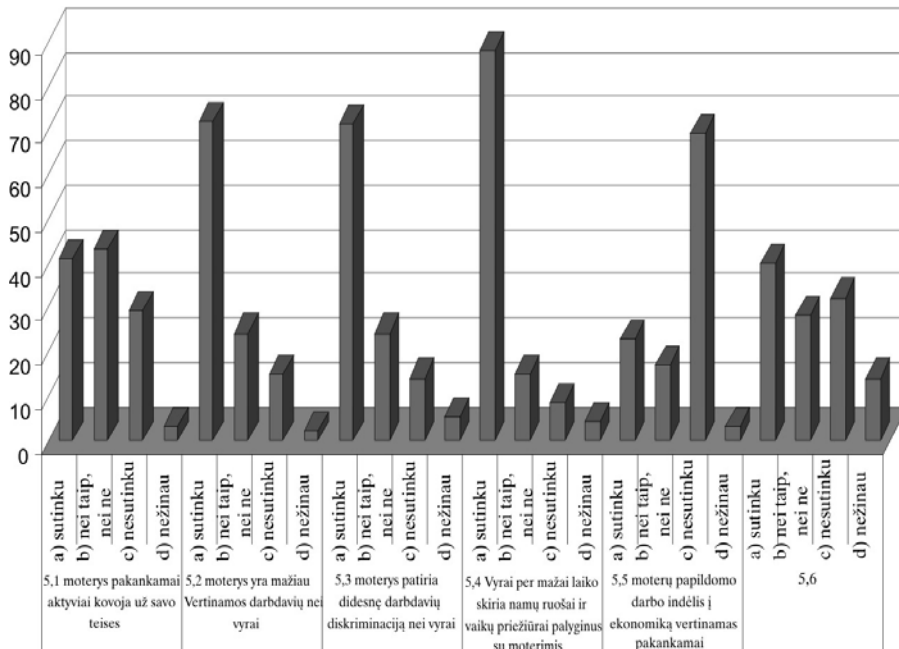
Kaip svarbiausi ir labiausiai įtakos lyčių nelygybei Lietuvoje darantys veiksniai buvo išskirta moterų diskriminacija darbo rinkoje ir per maža visuomenės tolerancija. Ir vienu, ir kitu aspektu taip mano 19 % visų apklaustųjų. Antroje vietoje išskiriamas per mažas moterų dalyvavimas politikoje ir neefektyvus esamos lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas. Šiuos veiksnius išskyrė 18 % visų apklaustųjų. Trečia veiksmų grupė, kurią išskyrė 16 % visų respondentų, yra per mažas valdžios atstovų dėmesys moterų ir vyrų lygių galimybių klausimams ir 10 % respondentų išskyrė papročių, tradicijų, stereotipų, patriarchalinių nuostatų grupes (2 pav.).



2 pav. Svarbiausi ir labiausiai įtakos lyčių nelygybei įtakos turintys veiksniai, %

Taigi visuomenės nuostatos ir požiūris bei jį formuojantys valdžios atstovai turėtų atsižvelgti į šiuos veiksnius ir suvokti, jog didesnis dėmesys lyčių lygybės klausimams galėtų gerokai sumažinti lyčių nelygybės problemą Lietuvoje.

Moterų ir vyrų padėtis įvairiose socialinio gyvenimo srityse. Siekiant išsiaiškinti, kaip respondentai vertina moterų ir vyrų padėtį įvairiose socialinio gyvenimo srityse, respondentams buvo pateikti 6 teiginiai (3 pav.).



3 pav. Moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje Lietuvoje respondentų vertinimas

Didžiausias svoris teikiamas teiginiui, kad vyrai per mažai laiko skiria namų ruošai ir vaikų priežiūrai, palyginti su moterimis, – taip mano 88 respondentai. Šis atsakymų skaičius buvo vienodai pasirinktas ir respondentų vyrų, ir moterų.

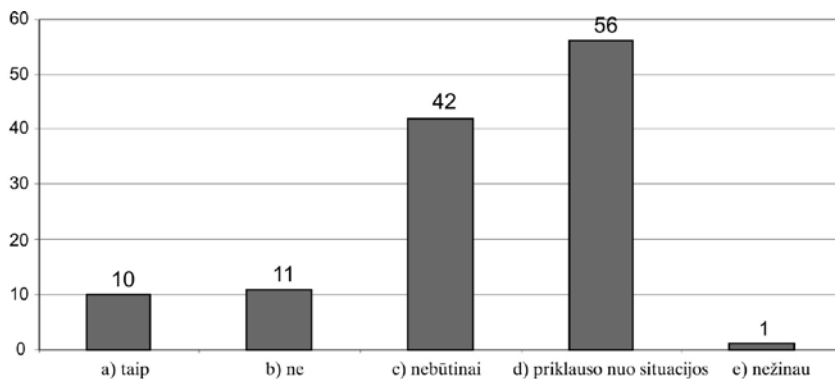
Antroje vietoje pasirinktas teiginys, jog moterys mažiau vertinamos darbdavių nei vyrai – taip mano 72 respondentai. Nuo šio atsakymo vietos vienu atsakymu skiriasi tai, jog moterys patiria didesnę darbdavių diskriminaciją nei vyrai (71 resp.). Ir 69 respondentai mano, kad moterų papildomo darbo indėlis į ekonomiką nėra vertinamas pakankamai.

Priemonių, skatinančių lyčių lygias galimybes, vertinimas. Atkreipiant dėmesį į vyrų ir moterų nuomones bei požiūrį į lyčių lygias galimybes, darbą, užimtumą, profesinę karjerą, diskriminaciją atsižvelgta ir į bendrą socialinę bei ekonominę situaciją, visuomenėje vyraujančius stereotipus ir į objektyvias bei subjektyvias kliūtiis siekiantiems asmeninio tobulėjimo.

Į klausimą, „kas lengviau pasiekia profesinės karjeros – moterys ar vyrai?“, buvo vienareikšmiškai atsakyta, jog vyrai – taip mano 62 % visų apklaustųjų (N=117).

Ar respondentai gauna vienodą darbo užmokestį už tą patį darbą, kaip ir kitos lyties kolega, dauguma respondentų – 53 % – atsakė „taip“. Tad šios apklausos respondentai, rodos, nesusiduria su diskriminacija atlyginimų atžvilgiu.

Klausiami apie šeimos vaidmenį karjerai, 42 % visų apklaustųjų atsakė, kad nebūtina pirma sukurti šeimos, o po to siekti karjeros (4 pav.).

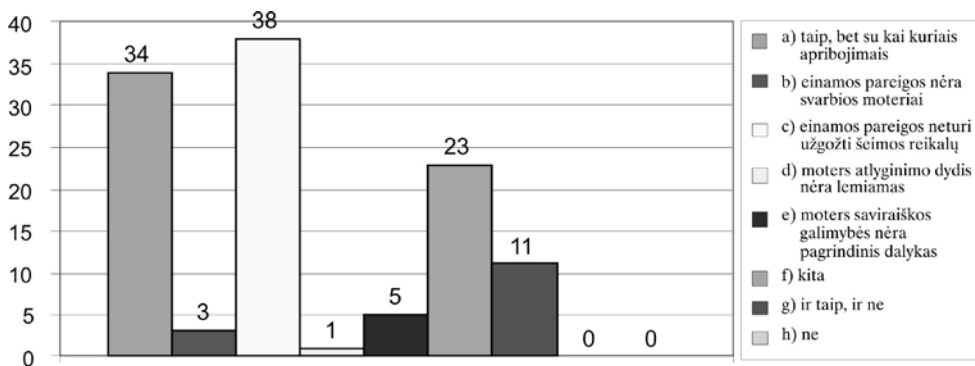


4 pav. Atsakymų, ar pirma reikia siekti karjeros, o tik po to planuoti šeimą, pasiskirstymas, %

56 % visų apklaustųjų mano, jog profesinės karjeros ir šeimos planavimas priklauso nuo tam tikros konkrečios situacijos.

Klausiami, ar vaikai trukdo siekti profesinės karjeros, daugiau nei pusė – 73 % – visų tiriamųjų atsakė, jog „ne“.

Kita vertus, nustebino atsakymų variantai į klausimą, ar moterys turėtų siekti profesinės karjeros. 38 apklaustosios, arba 32 % moterų, mano, jog einamos pareigos neturi užgožti šeimos reikalų. Taip pat 30 % visų respondentų mano, jog moterys turėtų siekti profesinės karjeros, tačiau su kai kuriais apribojimais. 20 % respondentų teigia, jog einamos pareigos nėra svarbios moteriai; 10 % – „ir taip, ir ne“. Taip pat yra manančių, jog moters saviraiška nėra pagrindinis dalykas, – taip manė 4 % visų apklaustųjų (5 pav.).



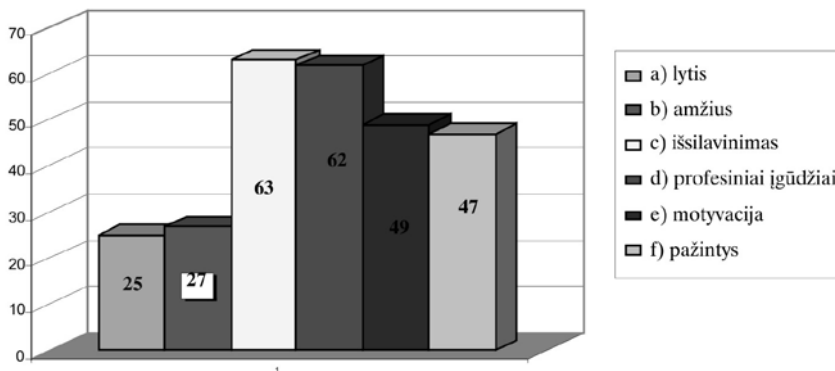
5 pav. Atsakymų, ar moterys turėtų siekti profesinės karjeros, pasiskirstymas

Tad galima daryti apibendrinimus, kad pačios moterys save apriboja tarsi kažko bijodamos, nenorėdamos, nedrįsdamos, jos pačios yra linkusios save nuvertinti.

Tai įrodo ir atsakymų į klausimą, kokios yra esminės kliūtis, trukdančios pačioms moterims siekti profesinės karjeros, atsakymų pasiskirstymas. 38 % respondentų išskyrė pasitikėjimo savimi ir savo įgūdžiais stoką. 23 % apklaustųjų pirmenybę teikia šeimai ir vaikams. 13 % tiriamųjų išskyrė atsakomybės ir savarankiškumo baimę bei nepalankų situotinio požiūrį ir 10 % nurodė rizikos baimę. Vadinas, reikėtų ne tik ryškių aplinkos pokyčių, bet ir pačioms moterims mokytis lyderystės meno, ugdyti savo stipriąsias savybes ir nebijoti siekti.

Kalbant apie veiksniai, kurie turi įtakos profesinei karjerai, atsakymai pasiskirstė apylygiai. Daugiau nei pusė respondentų, t. y. 23 %, pažymėjo, kad daugiausia įtakos turi išsilavinimas. 62 respondentai, arba 23 % visų apklaustųjų, nurodė profesinius įgūdžius, o 18 % respondentų kaip vieną esminių profesinei karjerai pasirinko motyvaciją. Įdomu, jog 17 % apklaustųjų kaip vieną svarbių veiksnių karjerai išskyrė pažintis, o tai reikštų, jog stereotipinis mąstymas apie Lietuvą kaip pažįstamą kraštą ir kad tik taip įmanoma pasiekti karjeros vis dar egzistuoja. Tik 10 % respondentų išskiria motyvacijos veiksnį.

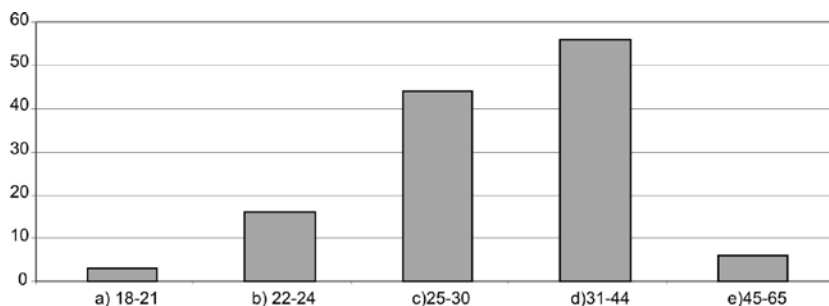
Lytis šiuo atveju vaidina mažiausią vaidmenį – šį kriterijų pažymėjo vos 9 % visų tiriamųjų (N=117). Tai reikštų, kad lytis kaip veiksnys įtakos karjerai neturi (6 pav.).



6 pav. Atsakymų į klausimą, kokie veiksniai turi įtakos profesinei karjerai apskritai, pasiskirstymas, %

Atsakant į klausimą, „kaip manote, koks amžiaus tarpas tinkamiausias moteriai pasiekti profesinės karjeros?“, kaip tinkamiausi profesinei karjerai siekti buvo išskirti du amžiaus tarpniai. Daugiausia pasirinktas amžiaus tarpnis buvo „31–44 m.“ – taip mano 45 % visų respondentų. Šis laikotarpis vadinamas stabilizacijos profesinėje srityje metu, todėl respondentų nuomonė sutampa su karjeros teorijos teiginiais. Tačiau pastebima ir kita tendencija, jog 31–44 m. moterys dažniausiai darbo rinkoje yra labiausiai diskriminuojamos.

Antroje vietoje išskirtas „25–30 m.“ tarpsnis – tokį atsakymą pažymėjo 35 % visų tiriamųjų (N=108). Šis amžiaus tarpsnis mokslinėje literatūroje vadinamas „įsitvirtinimo, kai siekiama įgyti nuolatinį darbą arba net keisti profesiją“ (7 pav.).



7 pav. Klausimo, koks amžiaus tarpas tinkamiausias moteriai pasiekti profesinės karjeros, atsakymų pasiskirstymas, sk.

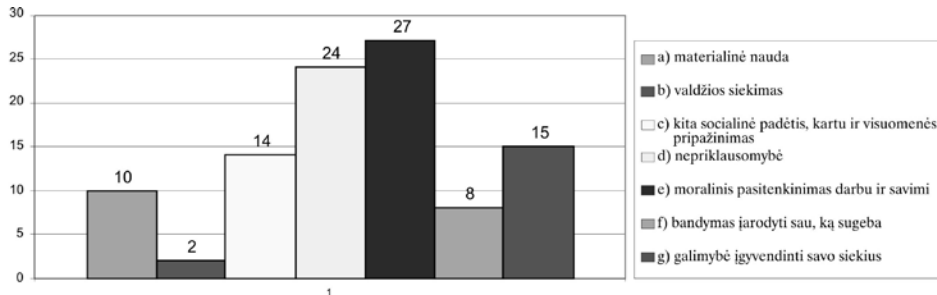
Tad pabaigusios studijas moterys iš esmės dar yra ieškojimų kelyje. Kaip minėta, išsilavinimas yra vienas esminių veiksnių, bet labai svarbus ir profesinių įgūdžių, kurie susideda iš profesinės patirties bei kvalifikacijos, valdymas. Atitinkamo amžiaus, t. y. 31–40 m., žmonės orientuojasi nebe į pradinį darbo paieškos etapą, blaškymąsi, o į galimybę save tobulinti, ieškoti galimybių save labiau realizuoti ir išreikšti savo sukauptą patirtį. Šis laikotarpis yra stabilesnis ir giluminis. Dažniausiai įtemptas gyvenimo tempas sulėtėja užauginus vaikus, sukūrus bendrą šeimos gerovę, kai nebereikia taikytis prie nuolatinių pokyčių šeimoje. Atsiranda daugiau laiko, tad svarbu jį tinkamai išnaudoti ir paskirstyti. Profesinė patirtis atsiranda bėgant metams, tad natūralu, jog ir tuo laiku moterys kelia kvalifikaciją. Kvalifikacija yra asmens gebėjimai ir tam tikros srities žinios, kurie atsiskleidžia veikloje asmeniui siekiant įvairaus sudėtingumo tikslų. Kvalifikacija įgyjama įgimtų gabumų ir mokymosi bei lavinimosi pagrindu¹¹. Tačiau kvalifikacijos sąvoka šiuolaikinėje situacijoje keičiasi. Anksčiau ji buvo siejama su profesinėmis žiniomis, o šiuolaikinės vadybos požiūriu kvalifikacijos neįmanoma apibrėžti neatsižvelgiant į bendruosius asmens gebėjimus, t. y. į universalius gyvenimiškus gebėjimus bendrauti, bendradarbiauti ir kritiškai mąstyti, spręsti problemas priimant vieno ar kitokius sprendimus, planuoti ir veikti, analizuoti ir vertinti veiklos veiksmingumą bei jos tobulinimo galimybes. Vystantis žinių visuomenei didėja bendrųjų gebėjimų poreikis asmeninėje, viešojoje ir profesinėse srityse. Keičiasi žmonių galimybės gauti informaciją ir paslaugas, taip pat kinta visuomenės struktūra.

Kaip vienas reikšmingiausių vienetų, skatinančių siekti karjeros, išskirtas moralinis pasitenkinimas darbu ir savimi (8 pav.). Tokį atsakymo variantą pasirinko 27 % visų respondentų. Antroje vietoje išskiriama su profesine karjera atsirandantis nepriklausomybės jausmas – taip mano 24 % respondentų. Apylygiai pasirinkti „galimybė įgyven-

11 *Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2007/8*. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija; Darbo ir socialinių tyrimo institutas, 2008, p. 33.

dinti savo siekius“ variantas – 15 % ir „kita socialinė padėtis ir visuomenės pripažinimas“ – 14 %. Vadinasi, profesinė karjera, suteikdama išorinį nepriklausomybės jausmą, suteikia ir pasitenkinimo jausmą bei įvertinimą.

Tik 10 % apklaustųjų išskiria materialinę naudą ir 8% įrodymo sau, ką sugeba, veiksnį (8 pav.).



8 pav. Klausimo, kas labiausiai skatina moteris siekti karjeros, atsakymų pasiskirstymas, %

Klausiant apie sunkumus derinant profesinę ir šeimyninę veiklas, dauguma respondentų – net 50 % – teigia, jog „taip, visiškai“ ir 49 % „iš dalies“ tai galima suderinti. Ir įdomu tai, jog taip atsakė moterys.

Tačiau klausiant, ar jaučiama įtampa derinant motinos-žmonos-darbuotojos vaidmenis, 53 % visų apklaustųjų teigia, jog „taip, kartais“, 24% – „dažnai“ ir 15 – „niekada“. Tik 8 % respondenčių tokią įtampą patiria visada.

Nepaisant esamos įtampos partnerio požiūris į kito asmens darbą yra palaikantis – taip pažymėjo 22 % visų apklaustųjų respondentų moterų ir 24 % vyrų. Apylygiai pasiskirstė ir kiti atskirų lyčių respondentų atsakymai:

- 20 % moterų ir 21 % vyrų palaiko priimant sprendimus;
- 19 % moterų ir 18 % vyrų palaiko ir vertina partnerio profesinę veiklą;
- 16 % moterų ir 19 % vyrų konkrečiai prisideda vykdant konkrečias užduotis arba pataria;
- 14 % moterų ir 12 % vyrų nuolat teiraujasi apie kito partnerio darbą.

Tad iš esmės palaikymo esama ir iš vienos, ir iš kitos pusės. Tai pagrindžia atsakymų, jog retai kuris asmuo šeimoje patiria įtampą derindamas profesinę ir šeimos sritis. Tai suteikia vilčių, kad jei ir sunku derinti tokius vaidmenis, galima tikėtis palaikymo iš antrosios pusės.

Karjeros teorijoje ir praktikoje labai aktualus yra pusiausvyros tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nustatymas. Tai vienas esminių dalykų planuojant profesinę karjerą. Vidinio diskomforto buvimas neleidžia darbuotojui (pa)siekti profesinės karjeros, kadangi nuolatos jaučiama vidinė įtampa dėl vieno ar kito neatlikto iki galo vaidmens. Karjeros tikslai turėtų būti susieti ir su gyvenimo sritimis, turėtų bent jau iš dalies sutapti, kadangi kitu atveju karjeros tikslai gali užgožti kitas gyvenimo sritis ir nuo to tik nukentės karjera.

Kaip viena pagrindinių moterims darbe pasitaikančių kliūčių išskiriamas vis dar egzistuojantis tradicinis požiūris, jog egzistuoja vyriški ir moteriški darbai. Taip mano 20 % visų respondentų.

Darbdavių diskriminaciją priimant į darbą ir diskriminaciją atlyginimo atžvilgiu atitinkamai nurodė 18 % ir 17 % (N=109) respondentų. Taip pat kaip viena ryškesnių problemų išskiriamas vyresnės moters amžius. Taip mano 15% visų apklaustųjų. Tad moters amžius išlieka viena svarbiausių kliūčių darbe tiek siekiant karjeros, tiek apskritai keliant kvalifikaciją, tobulėjant. Argumentų turi ir darbdaviai – jie nesuinteresuoti tobulinti vyresnių darbuotojų, ir patys darbuotojai – dauguma jų užėmę „nepajudinamas“ pozicijas ir nebenori nieko daugiau siekti. Tačiau tokių dažniausiai yra mažuma, kadangi kaip tik vyresnio amžiaus moterys tampa geriausiomis darbuotojomis, nes nebėra didelių išpareigojimų šeimai ir jos visiškai gali atsiduoti profesinei karjerai.

Kalbant apie diskriminaciją, matyti, kad ši tema tebėra opi, nes respondentai atsakydami į šį klausimą buvo ypač aktyvūs: 50 % apklaustųjų teigė, kad nepatyrė ir 42 % teigė, jog „taip“, yra patyrę diskriminaciją. Aiškinantis tokios diskriminacijos pobūdį, atsakymai pasidalijo skirtingai.

Daugiausia respondentų patyrė diskriminaciją neįvertintų savo profesinių žinių atžvilgiu. Šią kategoriją išskyrė 72 % visų respondentų. Septyniais procentiniais punktais mažiau buvo pasirinkta neįvertinta patirtis – 65 %. Taip pat opus klausimas išlieka suteiktos lengvatos – 60 % visų tiriamųjų pažymėjo, jog nebuvo suteiktos įstatymais numatytos lengvatos vyrui ir lygiai tiek pat respondentų pažymėjo apie lengvatų nesuteikimą moterims. Tai stebina, kadangi visos šios teisės yra numatytos įstatymiškai. Tačiau čia ir yra *de jure*, ir *de facto* reiškinys, kai praktiškai nėra vykdoma tai, kas numatyta teisiškai.

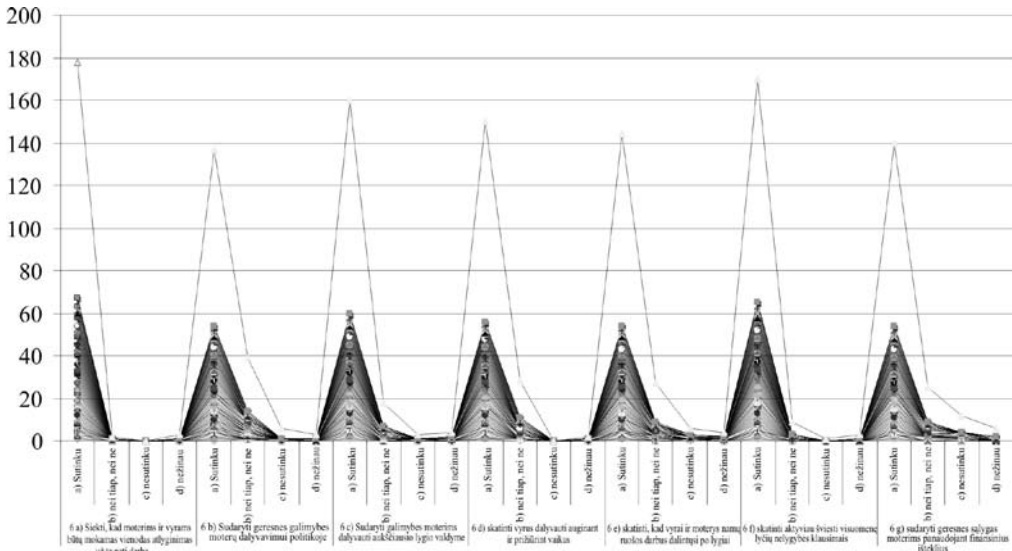
58 % respondentų jautėsi neįvertinti dėl turimo išsilavinimo. Fizinis, išorinis patrauklumas taip pat gali būti diskriminacijos priežastis – tai pažymėjo 56 % visų apklaustųjų. Egzistuoja ir seksualinis priekabiavimas – 50 %.

Lanksčios politikos taikymas derinant šeimos ir profesinę veiklą leistų išvengti nemažai problemų. Tad pateikus klausimą, ar organizacijoje taikomos lanksčios sistemos, 46 % apklaustųjų pažymėjo, jog „taip“, 29 % – „ne“ ir 19 % nežino. Tačiau paklausus, ar tomis taikomomis lanksčiomis sistemomis naudojasi vyrai, 33 % visų apklaustųjų, deja, atsakė, jog „ne“, 32 % – „taip“ ir 26 % apie tai nelabai žino. Jei vyrai naudojami tokiomis lanksčiomis sistemomis, ar jie patyrė kokią nors spaudimą iš darbdavio, kolegų ar draugų, – 49 % nežino, 31 % – ne, 16 – taip.

Klausiant, „ar darbdaviai pakankamai rūpinasi Jūsų kaip savo darbuotojos/-o karjera?“, atsakymai pasiskirstė atitinkamai: „ne“ atsakė 39 % visų apklaustųjų; „taip, iš dalies“ – 32 %. Toks atsakymų pasiskirstymas liūdina, kadangi darbdavys nėra suinteresuotas savo darbuotojų profesinės karjeros galimybėmis. Kaip minėta anksčiau, kaip vienas profesinės karjeros aspektų yra kvalifikacijos kėlimas. Kvalifikuota darbo jėga – tai varomoji organizacijos jėga, galimybė modernėti, tobulėti, kuo lanksčiau prisitaikyti prie įvairių vidaus ir išorės pokyčių. Ji neatskirama nuo darbo išteklių¹².

12 Griškevičienė, D. *Žmoniškųjų išteklių valdymas šalies ūkyje ir transporto sektoriuje*. Vilnius: Technika, 2006, p. 78.

Galiausiai siekiant sužinoti respondentų nuomonę apie Vyriausybės vykdomas priemones, kurios skatina lyčių lygybę, buvo pateikti 8 teiginiai (9 pav.).



9 pav. Klausimo, ar Vyriausybė turėtų imtis šių priemonių, skatinančių lygias moterų ir vyrų galimybes, atsakymų pasiskirstymas

Taigi 97 % visų apklaustųjų mano, kad reiktų siekti, jog vyrams ir moterims už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas.

92 % visų apklaustųjų mano, jog reiktų aktyviau skatinti šviesti visuomenę lyčių nelygybės klausimais.

Trečioji išskirta ryški sąlyga – tai sudaryti galimybes moterims dalyvauti aukščiausio lygio valdyse. Šią kategoriją išskyrė 86 % visų apklaustųjų.

Toliau atsakymai pasiskirstė taip:

- 84 % apklaustųjų išskyrė vyrų skatinimą auginant ir prižiūrint vaikus;
- 79 % siūlo skatinti, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalytųsi po lygiai;
- 75 % respondentų rekomenduoja sudaryti geresnes sąlygas moterims panaudojant finansinius išteklius;
- 72 % tiriamųjų teigia, jog reiktų sudaryti geresnes galimybes moterims dalyvauti politikoje.

Apibendrinami galime teigti, jog moterys labiau nei vyrai yra suinteresuotos aktyvesniu Vyriausybės priemonių, skatinančių lygias moterų ir vyrų galimybes, įgyvendinimu.

Išvados

1. Nors ES pateikia aiškius lyčių lygybės standartus, Lietuvoje atspindi lyčių politikos paviršutiniškumas. Lietuva buvo pirmoji Centrinėje ir Rytų Europoje priėmusi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, tačiau lyčių principas nebuvo ir nėra pats svarbiausias klausimas formuojant makroekonominę politiką. Lietuvoje lyčių aspekto integravimo strategija dar nepakankamai suderinta su ES direktyvų reikalavimais, o tai trukdo pasiekti tikrąją lygybę visose gyvenimo srityse.

2. Lyčių aspekto integravimo strategija reikalauja visuotinio moterų ir vyrų dalyvavimo visose gyvenimo sferose, taip pat ir sprendimų priėmimo lygių galimybių užtikrinimo procese. Tačiau atlikta statistinių duomenų analizė parodė, kad moterų atstovavimas visais valdžios lygmenimis yra nepakankamas.

3. Žmonių išteklių rengimas reikalauja sukurti palankias organizacijoms ir įmonėms strategijas, kad jos, atsižvelgdamos į nuolatinius pokyčius ir naujoves, nuolatos tobulėtų ir skatintų tobulėti savo darbuotojus, nuolat papildyti ir atnaujinti gebėjimus ir žinias. Organizuojant darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ir mokymą individualius darbuotojų poreikius būtina derinti su organizacijos tikslais.

4. Atlikta statistinių duomenų ir anketinės apklausos duomenų analize pagrįstai įrodoma, jog, nepaisant vykstančių teigiamų pokyčių, kai daugėja išsilavinusių moterų skaičius ir gerėja jų dalyvavimas darbo rinkoje, dar pastebimas gana ryškus atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir apskritai skirtinga lyčių padėtis Lietuvos darbo rinkoje. Tą įrodo daugelis darbo rinkos rodiklių – nedarbas, užimtumas, gaunamas atlygis už darbą, vertikalioji ir horizontalioji darbo rinkos segregacija. Moterų situacija darbo rinkoje yra sudėtingesnė dar ir todėl, kad moteris yra sąmoningai ar nesąmoningai verčiama rinktis tarp vaikų ir karjeros. Viena iš pagrindinių priežasčių, lemiančių tokią padėtį, yra lanksčių sistemų nepopuliarumas, vaikų priežiūros paslaugų bei nestacionarių socialinių paslaugų šeimose globojamiems asmenims trūkumas. Iki šių dienų išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris dar retkarčiais trukdo moterims integruotis į darbo rinką, pastebimas žemas visuomenės informuotumo lygis lyčių lygybės ir galimybių klausimais ir kt.

5. Tyrimo rezultatai byloja, kad 68 % visų tiriamųjų mano, jog lyčių nelygybė Lietuvoje egzistuoja. Atsakymai rodo ir tai, jog pačios moterys yra labiau linkusios save nuvertinti, nepasitiki savo gebėjimais. Kita vertus, jos labiau nei vyrai yra suinteresuotos aktyvesniu Vyriausybės priemonių, skatinančių lygias moterų ir vyrų galimybes, įgyvendinimu.

 Literatūra

- Berthoin, A. A.; Izreali, D. N. A global comparison of women in management: Women managers in their homelands and as expatriates. In E. Fagenson (ed.) *The Inaugural International Women and Leadership Conference 2006. 16 and 17 November 2006* „Women in management: trends, issues, and challenges in managerial diversity“ [interaktyvus]. Newbury Park, CA: Sage, 2006 [žiūrėta 2008-11-12]. <www.cbs.curtin.edu.au/wiser>.
- Brown, S. B.; Lent, R. W. *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons, Inc, 2005.
- Čiburienė, J.; Guščinskienė, J. Jaunimo verslumas: lyčių aspektas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009, 1(14).
- Griškevičienė, D. *Žmogiškųjų išteklių valdymas šalies ūkyje ir transporto sektoriuje*. Vilnius: Technika, 2006.
- Hesse-Biber, S. N.; Gregg, L. C. *Working Women in America* [interaktyvus]. New York, NY: Oxford University Press, 2005 [žiūrėta 2008-11-12]. <http://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling#cite_note-3>.
- Jouhette, R. F. *Statistics in focus: Population and Social Conditions. Labour Market*. 13/2006. European Communities, 2006.
- Kanopinė, V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekste. *Socialinis darbas*. 2005, 4(2).
- Moterys nacionaliniuose parlamentuose*. 2010 m. vasario 28 d. duomenys [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-05-09]. <<http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif300906.htm>>.
- Purvaneckienė, G. Moterys Lietuvos visuomenėje. *Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje*. Vilnius, 1999.
- Reigardienė, J. *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-06-26]. <<http://www.gap.lt/3.4>>.
- Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2007/8*. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija; Darbo ir socialinių tyrimo institutas, 2008.
-

SITUATION OF WOMEN SEEKING A CAREER IN LITHUANIA

Aistė Dromantaitė-Stancikienė, Zina Gineitienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *Social changes taking place in Lithuania highlight the problematic issues of gender equality. The strategy of gender mainstreaming requires full participation of both women and men in all spheres of life, decision-making process included. However, statistical data show that women representation in all levels of governmental structures is insufficient. Quite a big gap between men and women possibilities in seeking professional career and a lack of gender equality in general is noticeable.*

This article deals with a review of an empirical study ‘Gender Balance in Seeking Career in Business and Politics’ in which women’s position in the labour market, their participation in decision-making processes and equal gender opportunities with regard to

family policy were analysed. The goal of this research was to clarify the attitude of local self-government, NGOs and business representatives towards equal opportunities of women and men in Lithuania.

The study showed quite a significant gap existing in men's and women's wages and, in general, a different gender positioning in the labour market in Lithuania. Women's situation in the labour market is more complicated in comparison to the situation of men, because they often are forced to choose between children and career. The absence of a flexible policy system, the lack of childcare services and ambulatory social security for disabled persons in families are some of the main causes of such a situation. The existing stereotypes of women's role in the family also prevent their integration into the labour market. The questionnaire survey carried out revealed that women were more inclined to underestimate themselves than men, and that they did not rely on their own skills. However, they were found to be more interested in active implementation of governmental measures to promote gender equality than men. In general, certain problems regarding gender equality still exist in Lithuania.

Keywords: *women's professional career, equal opportunities (jobs), labour market, stereotypes, management.*

Aistė Dromantaitė-Stancikienė, Mykolo Romerio universiteto Politikos ir vadybos fakulteto Vadybos katedros asistentė. Mokslinių tyrimų kryptys: socialinė politika, užimtumas, mokymasis visą gyvenimą, profesinės karjeros valdymas, organizacinė elgsena, lyčių studijos.

Aistė Dromantaitė-Stancikienė, Mykolas Romeris University, Faculty of Policy and Management, Department of Management, assistant. Research interests: social policy, employment, lifelong learning, adult education, professional career, career management, organizational behaviour, gender studies.

Zina Gineitienė, Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir finansų valdymo fakulteto Verslo ekonomikos katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: smulkusis ir vidutinis verslas, projektų vadyba, žinių ekonomika ir vadyba.

Zina Gineitienė, Mykolas Romeris university, Faculty of Economics and Finance Management, Department of Business Economics, associate professor. Reserch interests: small and medium business, project management, knowledge management and economics.