MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS KATEDRA

AGNĖ GAILIUŠAITĖ

MOTERŲ UŽIMTUMAS RECESIJOS LAIKOTARPIU: SITUACIJA LIETUVOJE IR NAUJOSIOSE EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovė
Prof. dr. V. Kanopienė

VILNIUS, 2010

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS KATEDRA

MOTERŲ UŽIMTUMAS RECESIJOS LAIKOTARPIU: SITUACIJA LIETUVOJE IR NAUJOSIOSE EUROPOS SAJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE

Gerovės sociologijos magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 62405S103

Vadovė
Prof. dr. V. Kanopienė
2010 12

Recenzentas

2010 12

Atliko
GSmns9-01 gr. stud.
A. Gailiušaitė
2010 12 15

VILNIUS, 2010

TURINYS

ĮVADAS 7
1. VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS DARBO RINKOJE 10
1.1. Lyčių segregacijos darbo rinkoje apibrėžimas 10
1.2. Segregacijos ir socialinės nelygybės santykis 12
2. LYČIŲ SEGREGACIJOS DARBO RINKOJE PRIEŽASTYS IR PASEKMĖS 14
2.1. Lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastys 14
2.2. Egalitarizmo įtaka segregacijai 24
2.3. Lyčių segregacijos darbo rinkoje pasekmės 27
3. VYRŲ IR MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS, ESTIJOS IR SLOVĖNIJOS DARBO RINKOSE 29
3.1. Ekonominė padėtis 29
3.2. Vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje 33
3.2.1. Bendrieji vyrų ir moterų užimtumo rodikliai 33
3.2.2. Vyrų ir moterų užimtumas pagal ekonominių veiklų rūšis 36
3.2.3. Vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje pagal profesijų grupes 41
3.2.4. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis 44
3.3. Vyrų ir moterų pasiskirstymas švietime 47
3.3.1. Vyrų ir moterų pasiskirstymas profesiniame ir bendrajame švietime 47
3.3.2. Pasiskirstymas poviduriniame švietime pagal studijų sritis 50
3.4. Egalitarinių nuostatų paplitimas 56
4. MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE RECESIJOS LAIKOTARPIU 63
4.1. Darbdavių pasirinkimų analizė 63
4.2. Ieškančių darbo arba darbuotojų pasirinkimų analizė 65
4.3. Ekonominės recesijos įtaka 67
4.4. Lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnio mažinimas 68
IŠVADOS 73
LITERATŪRA 76
ANOTACIJA 81
ANOTATION 82
SANTRAUKA 83
SUMMARY 84
PRIEDAI 85

PRIEDAI

1 PRIEDAS. LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS EKONOMINĖS PADĖTIS 86
2 PRIEDAS. LIETUVOS, ESTIJOS IR SLOVĖNIJOS BENDRIEJI VYRŲ IR MOTERŲ UŽIMTUMO RODIKLIAI 88
3 PRIEDAS. LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL EKONOMINES VEIKLAS..... 89
4 PRIEDAS. LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS DARBO RINKOJE PAGAL PROFESIJŲ GRUPES..... 94
5 PRIEDAS. LIETUVOS IR SLOVĖNIJOS VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKIS 97
6 PRIEDAS. LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS BENDRAJAME IR PROEFESINIAME ŠVIETIME 99
7 PRIEDAS. EKSPERTŲ INTERVIU IŠRAŠAI 102

LENTELĖS

1 lentelė. Lietuvoje parengta specialistų vyrų pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys..... 51
2 lentelė. Lietuvoje parengta specialisčių pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys..... 52
3 lentelė. Slovėnijoje parengta specialistų vyrų pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys..... 53
4 lentelė. Slovėnijoje parengta specialisčių pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys 53
5 lentelė. Estijoje parengta specialistų vyrų pagal studijų sritis 2004 – 2008 m., asmenys..... 54
6 lentelė. Estijoje parengta specialisčių pagal studijų sritis 2004 – 2008 m., asmenys..... 55

PAVEIKSLAI

1 pav. Realiojo BVP augimas, procentiniai punktai..... 30
2 pav. Moterų užimtumo lygis, proc..... 33
3 pav. Vyrų užimtumo lygis, proc. 34
4 pav. Moterų nedarbo lygis, proc. 34
5 pav. Vyrų nedarbo lygis, proc. 35
6 pav. Kai darbų nepakanka, vyrai turėtų turėti daugiau teisių į darbą nei moterys (1995/1998m.)..... 56
7 pav. Kai darbų nepakanka, vyrai turėtų turėti daugiau teisių į darbą nei moterys (1999/2000m.)..... 57
8 pav. Vyrai – geresni politiniai lyderiai nei moterys..... 58
9 pav. Universitetinis išsilavinimas svarbesnis vaikinams nei merginoms..... 58
10 pav. Jei moteris uždirba daugiau nei vyras, tai kelia problemų..... 59

ĮVADAS

Dabartinė finansų krizė – viena iš didžiausių finansinių ir ekonominių krizių visoje istorijoje. Ji prasidėjo 2008 m. trečią ketvirtį, o 2009 m. jau apėmė globalią ekonomiką (International Labour Organization (ILO), 2010). Pasaulinė finansų ir ekonomikos recesija padarė nemenką įtaką daugeliui socialinės gerovės sričių. Viena iš svarbiausių sferų, kurios pokyčius lėmė recesija – tai gyventojų užimtumas, kadangi darbo rinkos pasiūla itin glaudžiai susijusi su ekonomikos svyravimais.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo rinkoje dalyvauja tiek vyrai, tiek moterys, ir recesija paveikė abiejų lyčių darbuotojų padėtį, moterų padėties analizė, neatsižvelgiant į vyrų situaciją, neleistų objektyviai įvertinti ekonominio nuosmukio sukeltų pokyčių. Taigi šiame darbe vyrų padėtis darbo rinkoje yra labai svarbus aspektas, jis suprantamas kaip atskaitos taškas siekiant kuo bešališkiau ir kompleksiškiau įvertinti moterų užimtumo situaciją. Dėl šių priežasčių moterų užimtumas šiame darbe nagrinėjamas per lyčių segregacijos darbo rinkoje prizmę.

Visame pasaulyje vyrai ir moterys dirba skirtingus darbus – bendras lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnis beveik nesikeitė bent jau nuo 1900 m. Šis stabilumas stebina, turint galvoje didžiulius ekonomikos struktūros pokyčius: užsiėmimų pasikeitimą, kai pasenę užsiėmimai išnyksta ir išsivysto nauji, mažėjančius skirtumus išsilavinimo srityje tarp vyrų ir moterų, panašėjančius vyrų ir moterų darbo modelius per visą gyvenimą (Women‘s work, men‘s work, 1994); taip pat ir kitus ne mažiau svarbius faktorius: lyčių lygybę užtikrinančius įstatymus, darbui būtinų fizinių savybių reikšmingumo sumažėjimą, šeimos vaidmenų pokyčius (European Commission (EC), 2009), butinės technikos prieinamumą, mažėjantį gimstamumą (Giddens, 2005). Taigi nepaisant didelių pokyčių įvairiose srityse, vyrų ir moterų segregacija darbo rinkoje išlieka **aktualia** darbo rinkos **problema**, kadangi tokios sąlygos, kai darbo vietos skiriamos remiantis diskriminaciniu pagrindu (šiuo atveju – lytimi) neigiamai veikia tiek visuomenę, tiek individus, tiek ekonomiką (Women‘s work, men‘s work, 1994) .

Lyčių segregacija darbo rinkoje nėra nauja tema mokslo pasaulyje, tačiau šiame darbe į ją bus siekiama pažvelgti **naujai** – vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje nagrinėjamas atsižvelgiant į recesijos sukeltus darbo rinkos pokyčius, tuo siekiant papildyti jau turimą informaciją apie vyrų ir moterų segregaciją naujomis įžvalgomis.

Lietuvoje vyrų ir moterų padėtį darbo rinkoje analizavo Daukantienė (2004), Grybaitė (2005), Guščinskienė, Čiburienė, (2008), Kanopienė (2000, 2006), Maslauskaitė (2008), Purvaneckas ir Purvaneckienė (2001), Reingardienė (2004a), Šidlauskienė (2008). Moterų padėtį akademinėje bendruomenėje nagrinėjo Novelskaitė (2001), Žvinklienė (2003). Apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus rašė Grybaitė (2006). Subjektyvų karjeros vertinimą analizavo Zdanevičius (2004), Valackienė (2003), Matonytė (2002), Urbonienė, Stanišauskienė (2006). Socializacijos įtaką

moterų karjerai nagrinėjo Reingardienė (2004b), lyčių stereotipus – Maslauskaitė (2004), Mitrikas (2001), Urbonienė (2009). Taigi Lietuvoje moterų užimtumo padėties aspektų tyrimai nėra nauja sritis, tačiau šiuo darbu siekiama išnagrinėti moterų užimtumą per lyčių segregaciją darbo rinkoje, atsižvelgiant į **ekonominės recesijos** sukeltus pokyčius, kadangi lyčių segregacijos darbo rinkoje tokio sunkaus ekonominio nuosmukio metu analizė turėtų atnešti naujų įžvalgų apie šio reiškinio ypatumus. Kitaip tariant, nors kai kuriuose iš anksčiau išvardintų darbų taip pat kalbama ir apie lyčių segregaciją darbo rinkoje, tačiau **šio darbo naujumas** – tai laikotarpis, kuriuo nagrinėjama lyčių segregacija. Daroma prielaida, kad pasikeitus ekonominei situacijai, vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje nėra vienoda. Analizuojant vyrų ir moterų užimtumo pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas, profesijų grupes, darbo užmokesčio skirtumus ir kitus rodiklius, tiriama, kaip būtent pasikeitė užimtumas recesijos laikotarpiu, tuo siekiant išsiaiškinti, kokia yra ekonomikos ciklų reikšmė segregacijai darbo rinkoje ir moterų padėčiai joje.

Tyrimo problema: kaip ir kodėl pasikeitė moterų užimtumas darbo rinkoje recesijos laikotarpiu

Tyrimo objektas: moterų užimtumas recesijos laikotarpiu

Tyrimo tikslas: išanalizuoti ekonominės recesijos įtaką moterų užimtumo situacijai

Tyrimo uždaviniai:

1) Identifikuoti pagrindinius moterų padėties darbo rinkoje veiksnius, remiantis lyčių segregacijos modeliu;

2) Palyginti naujųjų Europos Sąjungos (ES) valstybių narių ir Lietuvos moterų ir vyrų pasiskirstymą darbo rinkoje recesijos laikotarpiu;

3) Palyginti naujųjų ES valstybių narių ir Lietuvos moterų užimtumo situacijas pagal pagrindinius lyčių segregacijos darbo rinkoje veiksnius;

4) Atskleisti pagrindinius veiksnius, lemiančius moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje recesijos laikotarpiu.

Darbe naudoti tokie **tyrimo metodai**: mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų analizė, ekspertų interviu.

Taigi pirmiausiai siekiama teoriškai pagrįsti lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastis. Lyčių segregacija – daugialypis reiškinys, todėl siekiama bent apytiksliai išsiaiškinti įvairių veiksnių įnašą į lyčių segregacijos egzistavimą ir įvertinti, kiek įtakos turi ekonominė situacija.

Toliau darbe lyginamos Estijos, Lietuvos ir Slovėnijos situacijos recesijos laikotarpiu, aptariami įvairūs statistiniai rodikliai, kurie galėtų paaiškinti, kodėl skiriasi vyrų ir moterų padėtys šiose šalyse. Būtent šios šalys pasirinktos remiantis Norkaus (2008) įžvalga, kad Estija ir Slovėnija yra kraštiniai pokomunistinių šalių kapitalizmo tipų taškai: Estija yra ryškiausias liberalios rinkos ekonomikos, o

Slovėnija – koordinuojamos rinkos ekonomikos pavyzdžiai. Kapitalizmo šalyje tipas svarbus nagrinėjant lyčių segregaciją darbo rinkoje, kadangi nuo jo priklauso užimtumo apsaugos įstatymų stiprumas, o tai turi didelę įtaką lyčių pasiskirstymui darbo rinkoje (Estevez-Abe, 2005). Svarbu atsižvelgti ir į tai, kad visos trys nagrinėjamos šalys yra ES sudėtyje, todėl pagrindiniai statistiniai rodikliai lyginami ir su 27 ES narių rodikliais

Trečiąja darbo dalimi siekiama įsigilinti į Lietuvos situaciją ir paaiškinti jau turimą informaciją bei pateikti naujų įžvalgų, remiantis autorės surinktų ekspertinių interviu informacija. Šioje darbo dalyje siekiama ištirti, kokią vaidmenį įvairūs lyčių segregacijos darbo rinkoje veiksniai vaidina būtent Lietuvoje. Ekspertai atrinkti pagal netikimybinę tikslinę atranką, buvo siekiama pateikti kuo įvairesnių nuomonių nagrinėjama tema. Atlikus interviu, informacija apibendrinta ir pateiktos ekspertų nuomonės apie tai, kokį vaidmenį lytis turi renkantis, kokį darbą dirbti ar kokią specialybę pasirinkti, taip pat kaip darbdaviai atsižvelgia į kandidatų lytį samdydami darbuotojus ar juos paaukštindami, aptarta, kokią įtaką recesija padarė vyrų ir moterų pasiskirstymui darbo rinkoje, ir kaip tai paveiks darbo rinką recesijai pasibaigus. Taip pat ekspertai pateikė savo nuomones, ar verta skatinti darbo rinkos desegregaciją lyčių atžvilgiu ir būdus, kaip tai būtų galima įgyvendinti.

Išvadose pateikiamos pagrindinės darbo mintys ir kritiniai taškai, į kuriuos rekomenduojama atsižvelgti, siekiant mažinti lyčių segregaciją darbo rinkoje.

Sąvokų interpretacija:

Lyčių segregacija darbo rinkoje – reiškinys, kai vyrai ir moterys dirba skirtingus darbus. Vertikali segregacija rodo, kad vyrai ir moterys dirba skirtingą statusą turinčiuose postuose, paprastai – kad vyrai užima vadovaujančius postus, o moterys dirba žemesnėse pareigose; tuo tarpu horizontali segregacija susijusi su skirtingu lyčių pasiskirstymu veiklos srityse.

Recesija – „laikotarpis, kurio metu mažiausiai du ketvirčius iš eilės krenta realusis BNP“ (Leading economic indictors, 1991, p. 111).

Užimti gyventojai – „15 metų ir vyresni asmenys, dirbantys bet kokį darbą, gaunantys už jį darbo užmokestį pinigais ar natūra arba turintys pajamų ar pelno“ (Lietuvos statistikos departamentas[1]).

[1] Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibrėžimai. http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308 [žiūrėta 2009 10 24]

1. VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS DARBO RINKOJE

1.1. Lyčių segregacijos darbo rinkoje apibrėžimas

Lyčių segregacija yra vienas iš svarbiausių darbo rinkos aspektų: "lyčių segregacija yra pamatinis pasaulio darbo bruožas" (Women's work, men's work, p. 7, 1994). Kadangi lyčių segregacija yra esminis darbo rinkos požymis, ji daro didelę įtaką moterų padėčiai joje. Taigi lyčių segregacija yra vienas iš svarbiausių aspektų, nagrinėjant moterų užimtumą. Lyginamoji vyrų ir moterų padėties darbo rinkoje analizė leidžia susidaryti išsamesnį ir įvairiapusiškesnį vaizdą apie moterų padėtį darbo rinkoje negu vien tik moterų padėties analizė, kadangi vyrų padėtis darbo rinkoje šiuo atveju tampa atskaitos tašku.

Pasak Anker (1997), "Užsiėmimų segregacija paplitusi visuose regionuose, visuose ekonomikos išsivystymo lygiuose, visose politinėse sistemose, įvairiose religinėse, socialinėse ir kultūrinėse aplinkose. Tai vienas iš svarbiausių ir ilgiausiai besitęsiančių darbo rinkos aspektų visame pasaulyje" (p. 315). Blackburn et al. (2000) įžvelgia aiškią ir universalią tendenciją, kad moterys ir vyrai yra samdomi skirtingiems užsiėmimams. Jie teigia, kad tokios tendencijos paplitimas skirtingose šalyse ir skirtingu laiku varijuoja, tačiau diferenciacija išlieka. Blackburn ir Jarman (2006) taip pat pažymi, jog visose šalyse egzistuoja tam tikras užimtumo segregacijos pagal lytį laipsnis. Europos Komisijos ataskaitose taip pat pabrėžiama, jog Europoje lyčių segregacijos lygis išlieka aukštas (EGGE, 2009). Taigi lyčių segregacija yra suprantama kaip vienas iš svarbiausių darbo rinkos bruožų visuose kultūriniuose ir istoriniuose kontekstuose. Siekiant detaliau ištirti, kodėl taip yra, pirmiausiai reikia apsibrėžti, kas yra segregacija. Literatūroje pateikiami tokie segregacijos apibrėžimai:

- Lyčių segregacija darbo rinkoje – tai „vyrų ir moterų koncentracija skirtinguose darbuose, kuriuose vyrauja viena lytis" (Women's work, men's work, 1994, p. 1).
- Lyčių segregacija darbo rinkoje – „tendencija, kad vyrai ir moterys samdomi skirtingiems užsiėmimams" (Blackburn et al., 2000, p. 120).
- Užsiėmimų segregacija pagal lytį – darbo rinkos „pasidalijimas į „vyriškąjį" ir „moteriškąjį" sektorius" (Kanopienė, 2000, p. 57).

Taigi lyčių segregacija darbo rinkoje yra susijusi su skirtingomis vyrų ir moterų atliekamomis užduotimis, su vyrų ir moterų susitelkimu į sritis, kuriose dominuoja viena lytis bei su tam tikrais įsitikinimais, kokie darbai yra „vyriški", o kokie – „moteriški". Skiriamos dvi segregacijos dimensijos: vertikali ir horizontali. Literatūroje pateikiamos tokios jų sampratos:

- Horizontali segregacija susijusi su fizinių ir nefizinių užsiėmimų segregacija: moterų mažuma fizinėse srityse (gamybos ir amatų) ir dauguma nefiziniame darbe (tarnautojų postuose, pardavimų,

paslaugų srityse). „Vertikali segregacija susijusi su hierarchine nelygybe, vyrų dominavimu aukščiausio statuso užsiėmimuose ir fiziniuose, ir nefiziniuose ekonomikos sektoriuose“ (Charles, 2003, p. 269).

- „Vertikali segregacija susijusi su nepakankamu moterų atstovavimu aukšto statuso užsiėmimuose (pavyzdžiui, vadovų postuose), ir jų per dideliu atstovavimu žemo statuso užsiėmimuose (pavyzdžiui, klerkų postuose). Horizontali segregacija susijusi su nepakankamu moterų atstovavimu gamyboje ir amatų darbuose, ir per dideliu jų atstovavimu paslaugų sektoriuje“ (Estevez-Abe, 2005, p. 183).
- Horizontali segregacija susijusi su tuo, kad „vyrai ir moterys yra susitelkę skirtingose užsiėmimuose/ profesijų grupėse“. Vertikali segregacija susijusi su tuo, kad „netgi tose pačiose užsiėmimų grupėse vyrai ir moterys yra pasiskirstę nevienodai: moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai“ (Kanopienė, 2000, p. 57).

Taigi lyčių segregacija darbo rinkoje iš esmės apibūdina reiškinį, kad vyrai ir moterys dirba skirtingus darbus. Vertikali segregacija nurodo, kad vyrai ir moterys dirba skirtingą statusą turinčiuose postuose, paprastai – kad vyrai užima vadovaujančius postus, o moterys dirba žemesnėse pareigose; tuo tarpu horizontali segregacija susijusi su skirtingu lyčių pasiskirstymu užsiėmimų atžvilgiu, kitaip tariant – kad vyrai ir moterys dirba skirtingose veiklos srityse.

Vertikali segregacija susijusi su stiklinių lubų fenomenu. Stiklinės lubos – tai nematomi, tačiau praktiškai neįveikiami barjerai, užtveriantys kelią moterims į aukščiausius postus, nepaisant jų gebėjimų ir patirties. Terminas apibūdina nuostatas ir organizacinius barjerus, kurie smarkiai apriboja kvalifikuotų kandidačių vertikalaus mobilumo galimybes (Dingell, Maloney, 2002, p. 5). Paprastai terminas naudojamas apibūdinti barjerus, trukdančius užimti aukščiausias vadovaujančias pareigas (Powell, Butterfield, 1994, p. 69). Stiklinės lubos neleidžia moterims pakilti aukščiau tam tikros kartelės. Stiklinių lubų metafora atspindi tai, kad moterys mato savo galimybes, tačiau priartėjus prie jų ribos, jos atsitrenkia į nematomą užtvarą. Stiklinių lubų permatomumas atspindi netiesioginę diskriminaciją, kai formaliai jokių kliūčių tarsi nėra, tačiau siekiant karjeros moteriai vis iškyla trukdžiai, neleidžiantys „prasimušti“ pro stiklines lubas.

Kartais laikoma, kad stiklinės lubos ir vertikali segregacija yra sinonimai (pavyzdžiui, International Labor Organization (ILO), 2004). Tačiau kiti autoriai be stiklinių lubų išskiria ir „lipnių grindų“ (*angl. sticky floors*) efektą. Lipnios grindys susijusios su žemesnes pajamas gaunančių asmenų kategorija, tai yra, kad atlyginimų pasiskirstymo apačioje vyrų ir moterų atlyginimų skirtumas platesnis nei viršuje, ir moterų situacija čia prastesnė (Chi, Li, 2007). Tuo tarpu stiklinės lubos nurodo didesnius vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus atlyginimų pasiskirstymo viršuje, kitaip tariant, kad aukštesnes pajamas gaunančių asmenų kategorijoje moterys uždirba mažiau nei vyrai. Taigi lipnių grindų efektas yra atvirkštinis efektas stiklinių lubų atžvilgiu.

Stiklinės lubų efektas apibūdina atvejus, kai moterys ir vyrai pradeda karjeras tokiomis pačiomis sąlygomis, ir kartu progresuoja, kol tam tikrame taške moterų progresas blokuojamas (Morgan, 1998). Tuo tarpu lipnių grindų modelyje moterų tikimybė būti paaukštintoms yra tokia pati kaip ir vyrų, tačiau tai prastesnės moterų padėties darbo rinkoje nešvelnina, o gali net ją sustiprinti, tik ne per mažesnę paaukštinimo tikimybę, bet per mažesnius atlyginimus, einančius kartu su paaukštinimu (Booth et al., 2003).

Tiek stiklinių lubų, tiek lipnių grindų modeliai apibūdina atlyginimų dydžius ir atlyginimų skirtumus, tik stiklinių lubų terminas taikomas kalbant apie aukštesnes pajamas gaunančius asmenis, o lipnių grindų – apie į žemesnių pajamų kategoriją patenkančius asmenis. Vis tik stiklinių lubų modelis yra platesnis, kadangi apima ne tik atlyginimų skirtumus, bet ir paaukštinimo galimybių skirtumus, tuo tarpu lipnių grindų modelyje remiamasi prielaida, kad paaukštinimo galimybės tiek vyrams, tiek moterims yra vienodos.

Horizontali segregacija metaforiškai apibūdinama kaip stiklinių sienų efektas (ILO, 2004; Rimaševskaja, 2007). Moterų, dirbančių feminizuotose srityse padėtis yra didele dalimi prastesnė dėlto, kad šios moterys dirba kitokiose užimtumo srityse nei kitos moterys, kadangi vyrų, dirbančių šiose srityse atlyginimai taip pat mažesni nei kitų vyrų. Taigi lyčių darbo užmokesčių atotrūkį galima iš dalies paaiškinti moterų koncentracija mažiau apmokamuose darbuose (Blackburn, Jarman, 2006; Bobbit-Zeher, 2007). Vadinasi, horizontalios segregacijos analizė gali padėti paaiškinti kai kuriuos vertikalios segregacijos ypatumus, tačiau tai yra skirtingi vienos problemos aspektai. Vertikali segregacija susijusi su vyrų ir moterų pasiskirstymu vadovaujančiose ir nevadovaujančiose pareigose, tuo tarpu horizontali segregacija apima lyčių pasiskirstymą skirtingose ekonominėse veiklose.

Lyčių segregacija darbo vietoje pasireiškia įvairiomis formomis. Vertikali segregacija susijusi skirtingomis vyrų ir moterų užimamomis pareigomis, ypač kalbant apie moterų mažumą vadovaujančiose pareigose. Tuo tarpu horizontali segregacija reiškia, kad net ir tokias pačias pareigas užimantys vyrai ir moterys dirba skirtingose ekonominėse veiklose. Apbūdinant šiuos reiškinius vartojamos stiklinių lubų ir stiklinių sienų metaforos, apibūdinančios nematomas, tačiau sunkiai įveikiamas užtvaras, apribojančias moterų (o kartais ir vyrų) galimybes siekti karjeros norimoje srityje. Lipnių grindų efektas apima gana siaurą sritį – vyrų ir moterų, priklausančių žemesnes pajamas gaunančių asmenų kategorijai, darbo užmokesčių dydį ir ypač jų atotrūkį tarp dirbančių vyrų ir moterų.

1.2. Segregacijos ir socialinės nelygybės santykis

Užsiėmimas yra svarbiausias veiksnys, lemiantis individo statusą bendruomenėje, uždarbį, gerovę ir gyvenimo stilių. Karjeros pasirinkimas ir trajektorijos turi labai didelės įtakos socioekonominei nelygybei ir mobilumui (Brown, 2002). Blackburn et al. (2000) teigia, jog darbo rinkos segregacija susirūpinta tada, kai buvo atkreiptas dėmesys į vyrų ir moterų nelygybę, o

užsiėmimų struktūros pagal lytį (*angl. gendered occupational structure*) egzistavimas buvo suprantamas kaip viena iš nelygybės priežasčių. Taigi būtina apžvelgti lyčių segregacijos darbo rinkoje ir socialinės nelygybės santykį.

Segregacija gali būti priverstinė ir savanoriška. Pavyzdžiui, daug etniškai identifikuojamų kaimynysčių yra tokios pirmiausia dėl savo pasirinkimo, o ne dėl prievartos, nors prievarta ir ribotos galimybės galėjo turėti tam tikrą vaidmenį kaimynysčių kūrimosi pradžioje. Apskritai segregacijos modeliai gali būti iš dalies priverstiniai ir iš dalies savanoriški, gali būti kilę iš socialinio spaudimo, žinių apie alternatyvas trūkumo, socializacijos ir pasirinkimo kombinacijos (Women‘s work, men‘s work, 1994). Taigi negalima teigti, kad segregacija yra prievartos rezultatas – įmanoma, kad segreguotos grupės pačios ją pasirenka.

Įvairiuose literatūros šaltiniuose pateikiamos skirtingos lyčių segregacijos darbo rinkoje ir socialinės nelygybės santykio interpretacijos. Galima skirti du požiūrius:

1) Segregacija būtinai įtraukia nelygybės elementą (Cohen, Huffmann, 2007; Blackburn, Jarman, 2006)

2) Vertikali segregacija matuoja nelygybę, tuo tarpu horizontali segregacija matuoja skirtumus be nelygybės (Blackburn et al., 2000; EC, 2009).

Taigi vieningai pripažįstama, kad vertikali segregacija visada susijusi su nelygybe. Tačiau dėl tikslesnio jų santykio apibrėžimo tebesiginčijama: vieni autoriai teigia, kad maža moterų dalis vadovaujančiuose postuose yra vienas iš stiklinių lubų egzistavimo įrodymų (Goodman, et al., 2003), kiti – kad tai yra ne lyčių nelygybės įrodymas, o jos priežastis (Wright et al., 1995). Atlikti tyrimai rodo, kad didesnis moterų vadovaujančiuose postuose skaičius mažina lyčių nelygybę ir žemesniuose postuose, tačiau tik tais atvejais, kai moterys dirba aukščiausiuose (o ne vidurinės grandies) vadovaujančiuose postuose (Cohen, Huffman, 2007). Taip pat egzistuoja nuomonė, kad segregacija ir nelygybė neigiamai koreliuoja, kitaip tariant, kuo didesnis lyčių segregacijos lygis visuomenėje, tuo mažesnis lyčių nelygybės laipsnis (Blackburn, Jarman, 2006).

Nuomonės dėl horizontalios segregacijos taip pat išsiskiria: vieni autoriai segregacijos nediferencijuoja ir teigia, kad bet kokia segregacija (taigi ir horizontali) yra susijusi su nelygybe, kiti mano, kad horizontali segregacija nebūtinai yra nelygybės priežastis ar pasekmė.

Kita vertus, kaip jau minėta anksčiau, segregacija nebūtinai yra priverstinė. Nėra jokio pagrindo teigti, kad jei visi barjerai laisviems moterų karjeros pasirinkimams būtų panaikinti, vyrų ir moterų pasiskirstymas įvairiuose užsiėmimuose būtų vienodas. Jis gali toks būti, bet gali ir nebūti. (Women‘s work, men‘s work, 1994). Kadangi nėra vieningos nuomonės dėl lyčių segregacijos darbo rinkoje ir socialinės nelygybės santykio, šiame darbe bus siekiama ištirti įvairius segregacijos aspektus, apimančius tiek individualų pasirinkimą, tiek institucines bei kultūrines aplinkybes, ribojančias vyrų ir moterų pasirinkimo galimybes.

2. LYČIŲ SEGREGACIJOS DARBO RINKOJE PRIEŽASTYS IR PASEKMĖS

2.1. Lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastys

Šiame poskyryje siekiama ištirti, dėl kokių veiksnių darbo rinkoje susiformuoja lyčių segregacija. Ieškoti skirtingo vyrų ir moterų pasiskirstymo darbo rinkoje priežasčių svarbu analizuojant moterų užimtumo padėtį recesijos laikotarpiu, kadangi tai turėtų padėti atsakyti į kitą klausimą – kokią įtaką turi ekonomikos ciklai moterų užimtumui ir kiek nuo jų priklauso lyčių pasiskirstymas darbo rinkoje. Siekiant tai išsiaiškinti, apžvelgiamos pagrindinės lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastys ir jų kritika.

Lyčių segregaciją aiškinančios teorijos gali būti suskirstytos į tris dideles grupes: neoklasikinės ir žmogiškojo kapitalo teorijos; institucinės ir darbo rinkos segmentacijos teorijos; neekonominės ir feministinės teorijos. Šios teorijų grupės persidengia, tačiau nepaisant to, ši klasifikacija suteikia pagrindą diskusijai (Anker, 1997). Toliau šios teorijos bus aptartos detaliau, tačiau pirmiausiai reikėtų apžvelgti biologines teorijas, kadangi biologija tikriausiai yra seniausiais lyčių darbo pasidalijimo paaiškinimas. Dar visai neseniai masinėje gamyboje buvo pabrėžiamos fizinės lyčių savybės, tokios kaip vyriška jėga prieš moterišką vikrumą ar lankstumą. Kai technologijų progresas išlygino fizines galimybes, dėmesys pasislinko link smegenų ir to, kaip veikia vyrų ir moterų protas. Atsižvelgiant į modernias technologijas, santykinė biologinė persvara gali turėti įtakos tik labai ribotame užsiėmimų kiekyje, kur didesni nei vidutiniai gabumai matematikoje ar kalbose, ar kituose dalykuose, turi įtakos produktyvumui, bet netgi šis smulkus vaidmuo negali būti priskirtas vien biologijai (EC, 2009). Charles ir Grusky (2004) pastebi, kad moterys iš tiesų nesamdomos ten, kur reikia daugiau fizinių jėgų nei turi vidutinė moteris, bet tai nepaaiškina, kodėl net ir pakankamai stipri moteris nesamdoma tokiems darbams. Anker (1997) pastebi, kad vyrų dominuojamos sritys nebereikalauja daugiau žinių ir patirties nei feminizuotos sritys, gal net atvirkščiai. Taigi biologinės teorijos šiuolaikinių technologijų amžiuje nebeturi jokios įtakos ir negali paaiškinti vyrų ir moterų segregacijos darbo rinkoje.

Neoklasikinės ir žmogiškojo kapitalo teorijos. Centrinė šių teorijų prielaida yra ta, kad ekonomika veikia efektyviai, o individai yra racionalūs (Anker, 1997). Galima išskirti keletą pagrindinių šių teorijų argumentų:

1) Lyčių socializacijos skirtumai lemia skirtingą lyčių žmogiškojo kapitalo akumuliavimą. Skirtingi žmogiškojo kapitalo kiekiai suprantami kaip tikėtinai paveikiantys vyrų ir moterų produktyvumą darbe, ko pasekmė yra pagrįsti lyčių skirtumai užimtumo pasiskirstymo ir darbo užmokesčio srityse. Tokiu būdu produktyvumas yra pagrindinė žmogiškojo kapitalo teorijos koncepcija, siejanti lyčių skirtumus socializacijos metu su lyčių skirtumais darbo rinkos pasiskirstyme

ir ekonomine nauda (Roos, 1985). Kitaip tariant, moterys turi mažiau žmogiškojo kapitalo nei vyrai, taigi jos mažiau produktyvios ir todėl dirba prastesnius darbus. Tokio požiūrio šalininkai neatsižvelgia į tai, kad tėvai dukteris išmokslina mažiau nei sūnus, todėl pirmųjų pasirinkimai yra apribojami (Anker, 1997).

2) Atsakomybė už vaikų priežiūrą ir namų ruošą krinta ant moterų pečių, dėlto jos įgauna mažiau patirties darbo rinkoje nei vyrai. To rezultatas – moterys dirba prastesnius darbus nei vyrai. Vis tik reikia atsižvelgti į tai, kad per paskutinius dešimtmečius moterų atsidavimas darbui labai sustiprėjo, taip pat sumažėjo namų ruošos ir su šeima susijusių darbų, kadangi beveik visur pastebimos santuokų atidėjimo ir gimstamumo mažėjimo tendencijos, be to, butinė technika tapo prieinama beveik visiems. Svarbu atsižvelgti ir į tai, kad padaugėjo moterų – šeimos galvų skaičius, taigi moterys turi nenutrūkstamai dirbti tam, kad išgyventų. Visa tai turėjo sumažinti segregaciją, tačiau ji išliko labai ryški visame pasaulyje (Anker, 1997).

3) Vyrų ir moterų su užimtumu susiję pasirinkimai veikia ir darbdavių pasirinkimą. Darbai, reikalaujantys daugiau patirties, išsilavinimo ir apmokymų siūlomi vyrams. Moterų darbas laikomas daugiau kainuojančiu, net kai vyrų ir moterų atlyginimai sutampa – toks požiūris grindžiamas tuo, kad moterys daugiau laiko nebūna darbe bei dažniau vėluoja dėl šeimos reikalų; jos dažniau keičia darbus, kad galėtų rūpintis mažais vaikais ir yra ne tokios lanksčios viršvalandžių klausimu. Tačiau empirinės studijos šiuos argumentus paneigė, nors reikia atsižvelgti į tai, kad kartais darbo teisė ir reglamentai (pavyzdžiui, kad darbdavys turi mokėti už motinystės atostogas), apriboja moteris dirbti tam tikrus darbus (Anker, 1997). Taigi toks segregacijos pagrindimas taip pat neatitinka realios situacijos.

4) Darbdaviai, kaip ir daug kitų individų, turi tam tikrų prietarų. Paprastai *preferencija diskriminacijai* nukreipta prieš tuos, kurie aiškiai išsiskiria iš kitų pagal rasę, neįgalumą, amžių, lytį. Darbdaviai siekia samdyti kuo mažiau žmonių iš diskriminuojamų grupių, kadangi remiasi prietarais, jog jiems tai nepelninga. Vis tik šis modelis neatsižvelgia į šiuolaikinį rinkos ekonomikos modelį, kuriame svarbų vaidmenį vaidina konkurencingumas. Galima daryti prielaidą, jog rinkos ekonomikos sąlygomis, mažiau prietaringi darbdaviai samdytų darbuotojus iš diskriminuojamų grupių siekdami sumažinti kaštus ir maksimizuoti pelną; laikui bėgant toks darbdavių elgesys imtų vyrauti dėl konkurencinių kapitalistinės sistemos jėgų. Net darant prielaidą, kad kai kurie darbdaviai yra iš anksto nusiteikę diskriminuoti tam tikrų grupių narius, didelis diskriminuojamų ir nediskriminuojamų grupių narių įgūdžių, pasirinkimų ir kitų aspektų persidengimas turėtų užtikrinti, kad abi lytys būtų iš esmės vienodai pasiskirstę visuose užsiėmimuose – bet taip nėra (Anker, 1997).

5) Kompensuojančių skirtumų *(compensating differentials*) modelis: moterys nori gerų darbo sąlygų, o prastų vengia, todėl mažesnis moterų atlyginimas kompensuojamas kitais būdais (geromis sąlygomis). Šio argumento kritika grindžiama faktu, jog daugelyje šalių gausu šeimų, kur moterų

darbas yra pagrindinis pajamų šaltinis. Be to, daugelio feminizuotų sričių užsiėmimų nebūtų galima pavadinti darbais su maloniomis sąlygomis (Anker, 1997).

Taigi žmogiškojo kapitalo teorijų pagrindas – teiginys, kad moterys dėl įvairių priežasčių įgauna mažiau žmogiškojo kapitalo ir dėlto (ar dėl kitų priežasčių) dirba prasčiau nei vyrai, todėl darbdaviams neracionalu jas samdyti, ir ypač skirti į aukštesnes pareigas. Iš esmės neklasikinės ir žmogiškojo kapitalo teorijos teigia, jog moterys pačios atsakingos už savo darbo vietas. Vis tik, šių modelių pagrindiniai argumentai kritikuojami tiek iš teorinės, tiek iš empirinės pusės ir nepaaiškina lyčių segregacijos darbo rinkoje.

Institucinės ir darbo rinkos segmentacijos teorijos. Institucinės ir darbo rinkos segmentacijos teorijos remiasi neoklasikų prielaida, kad ekonomika veikia efektyviai. Jų išeities taškas – prielaida, kad institucijos, tokios kaip didelės sąjungos ir didelės įmonės, vaidina svarbų vaidmenį nustatant, kas yra samdomas, atleidžiamas ir paaukštinamas ir kiek kam mokama. Be to, darbo rinkos segmentuotos ir darbuotojams sunku judėti tarp jų (Anker, 1997). Pagrindinis institucinių teorijų šalininkų dėmesys skiriamas įstatymams, sukurtiems saugoti ir ginti moteris. Šie instituciniai faktoriai gali paaiškinti horizontalią ir vertikalią segregaciją, pavyzdžiui, lygių galimybių įstatymai skatina moteris eiti į tradiciškai vyriškas aukšto statuso užimtumo sritis, o draudimas moterims dirbti naktinėse pamainose užkerta kelią moterims dirbti tuose darbuose, kuriuos dirbama ir naktinėmis pamainomis. Taip pat tiriamos švietimo sistemos, teigiant, kad profesinės aukštosios mokyklos atkuria horizontalią segregaciją, skatindamos rinktis užsiėmimą pagal lytį (Estevez-Abe, 2005). Taigi šios teorijos pabrėžia galios santykių ir institucinių veiksnių reikšmingumą darbo rinkoje. Toliau bus detaliau išnagrinėti du pagrindiniai šių teorijų modeliai: dvigubos darbo rinkos ir statistinės diskriminacijos teorijos.

Ekonominio dualizmo teorija remiasi prielaida, kad egzistuoja du ekonomikos sektoriai: centras ir periferija. Svarbiausias jų skirtumas – galios turėjimas/neturėjimas. Kitaip tariant, centro įmonės yra monopolinės ar oligopolinės savo produktų rinkose, o periferinės įmonės varžosi tarpusavyje. Centro įmonės, turėdamos didelių rinkos galių, išnaudoja periferines. Dvigubos darbo rinkos teorija išsivystė iš ekonominio dualizmo teorijos. Atitinkamai dviems ekonominiams sektoriams egzistuoja dvi darbo rinkos: pirminė ir antrinė. Esminis jų skirtumas – užimtumo stabilumas ir saugumas, geresnės karjeros galimybės, didesni atlyginimai, geresnės darbo sąlygos centro įmonėse. Tuo tarpu pagal tuos pačius kriterijus antrinis sektorius laikomas prastesniu. Viena iš esminių prielaidų egzistuoti dvigubai darbo rinka yra mobilumo tarp sektorių suvaržymas. Teigiama, kad dviguba darbo rinka iš esmės egzistuoja dėl įmonių siekio maksimizuoti pelną (Hodson, Kaufman, 1982; Anker, 1997). Tai grindžiama dviem būdais:

1) Centriniame sektoriuje darbui reikalingi įgūdžiai yra įmonei (ar pramonės šakai) specifiniai, o darbo vietų seka organizuojama taip, kad einamosios darbo vietos įgūdžiai yra vėlesnės darbo vietos įgūdžių pamatas. Toks įgūdžių specifiškumas kyla iš pažangių technologijų ir procesų integralumo

įmonėje. Tokiu atveju efektyviausias būdas (kaštų prasme) apsirūpinti darbuotojais su reikalingais įgūdžiais būdas yra per apmokymus įmonėje, tačiau tai padidina kaštus darbuotojų kaitos atžvilgiu, kadangi darbuotojai nebėra tiek panašūs, kad galėtų lengvai pakeisti vienas kitą – naujasis darbuotojas turi būti gerai apmokomas, kad pakeistų senąjį darbuotoją. Taigi racionalus centrinių įmonių sprendimas yra užtikrinti užimtumo saugumą ir kitaip motyvuoti darbuotojus (mokant jiems didesnius atlyginimus, suteikiant papildomas lengvatas, geresnes darbo sąlygas ir panašiai). Periferinės įmonės naudoja senesnes gamybos praktikas ir darbo organizavimo metodus, todėl joms nereikia kurti strategijų naujam darbo organizavimo modeliui (Hodson, Kaufman, 1982). Anksčiau apžvelgtas sektorių pobūdis leidžia manyti, kad pirminiame sektoriuje dirba mažai moterų: kadangi šiame sektoriuje užtikrinamas saugumas, įmonės teikia pirmenybę įmonei-specifinei patirčiai ir žemam darbuotojų kaitos lygiui. Iš esmės nepertraukiamas darbo stažas labiau būdingas vyrams, jie turėtų būti labiau pageidaujami pirminio sektoriaus įmonių. Be to, kadangi pirminio sektoriaus įmonės gali mokėti didesnius atlyginimus, jos gali prisivilioti aukštos kvalifikacijos darbuotojus – o tai taip pat rodo, kad tokios įmonės turėtų teikti pirmenybę vyrams, kadangi jie paprastai turi geresnį išsilavinimą ir daugiau patirties nei moterys (Anker, 1997);

2) Periferijai būdinga paprasta (tiesioginė) kontrolė, kuri remiasi asmenine priežiūra. Techninė kontrolė (*angl. technical control*), būdama neatsiejama darbo užduočių organizavimo dalis, ir biurokratinė kontrolė (*angl. bureaucratic control*), kuri yra neatskiriama darbo taisyklių organizavimo dalis, charakterizuoja centrą. Techninės ir biurokratinės kontrolės struktūros sukuria dirbtinę nelygybę ir tokiu būdu skatina darbininkų klasės fragmentaciją įmonėse ir tarp jų. Ši fragmentacija sumažina darbininkų klasės organizacijų (orientuotų į darbo užmokesčio padidinimą) kūrimosi tikimybę ir tokiu būdu prisideda prie ilgalaikio pelno maksimizavimo (Hodson, Kaufman, 1982).

Taigi šis modelis remiasi prielaida, kad egzistuoja du ekonomikos sektoriai: pirminis ir antrinis ir atitinkamai esama dvigubos darbo rinkos. Pirminiame sektoriuje darbo sąlygos (plačiąja prasme) palankesnės, be to, šio sektoriaus įmonės klesti, todėl gali prisivilioti „geresnius“ darbuotojus. Tuo tarpu antrinio sektoriaus įmonės negali pasiūlyti tokių gerų darbo sąlygų ir neturi išteklių samdyti „geriausių“ darbuotojų. Vadinasi, šis modelis taip pat remiasi prielaida, kad vyrai dėl įvairių priežasčių yra „geresni“ ir labiau pageidaujami darbuotojai nei moterys.

Šio modelio kritika remiasi empirinių duomenų, patvirtinančių ekonomikos dualizmą, trūkumu, o kadangi dvigubos darbo rinkos koncepcija glaudžiai su tuo susieta, ji taip pat atmetama. Didelis darbuotojų skaičius centro įmonėse darbų reikalauja žemos kvalifikacijos ir mažiausių atlyginimų. Požiūris, kad monopolinė ar oligopolinė įmonė sukuria geresnes darbo sąlygas, o savo išteklius naudoja „nupirktĭ“ darbuotojus, gerokai nuvertina darbuotojų kaip aktyvių veikėjų vaidmenį. Be to, darbuotojų koncentracijos efektas taip gali būti indikatorius, kad darbuotojai gali reikalauti didesnių atlyginimų iš monopolinių įmonių savininkų. Didelių įmonių darbuotojai turi daugiau galimybių

komunikuoti ir organizuotis negu darbuotojai, dirbantys mažose įmonėse (Hodson, Kaufman, 1982). Taigi šis modelis nepatvirtintas nei empiriškai, nei teoriškai. Be to, darbo rinkos segmentacijos teorijos nenurodo priežasčių, kodėl egzistuoja segmentacija; tie patys užsiėmimai egzistuoja ir pirminiame, ir antriniame sektoriuose. Šios teorijos geriau atskleidžia vertikalios segregacijos ir atlyginimų skirtumų priežastis (Anker, 1997), tačiau nepaaiškina horizontalios segregacijos (Kanopienė, 2000).

Statistinės diskriminacijos teorija remiasi dviem pagrindinėmis prielaidomis (Anker, 1997):

1) Tarp skirtingų grupių darbuotojų (pavyzdžiui, vyrų ir moterų) esama statistinių skirtumų tokių dimensijų kaip produktyvumas, įgūdžiai, patirtis ir kitų atžvilgiu;

2) Paieška ir informacija, susijusi su darbuotojų įdarbinimo ir paaukštinimo sprendimais, brangiai kainuoja.

Taigi paremti statistinius skirtumus tarp skirtingų grupių (vyrų ir moterų) narių sugebėjimų kainuoja mažiau nei atrinkti tinkamus kandidatus iš abiejų lyčių. Esant tokioms sąlygoms, darbdaviams racionalu diskriminuoti tam tikras darbuotojų grupes (pavyzdžiui, moteris): kai kandidato tikrosios savybės negali būti nustatytos, sprendimų priėmėjai gali naudoti lytį kaip pagrindinį elementą, siekdami įvertinti įdarbinimo kaštus, tarpasmeninio bendravimo įgūdžius ir investicijas į išsilavinimą (Anker, 1997; Cohen, Huffmann, 2007). Teorija neatsižvelgia į diskriminacijos darbo rinkoje įamžinimą kitose kartose. Kitaip tariant, kadangi moterys iš esmės yra labiau diskriminuojamos nei vyrai, jos linkę įgyti žemesnį išsilavinimą nei vyrai ir siekti karjeros, įtvirtinančios esamą situaciją. Kai kada teigiama, kad statistinės diskriminacijos teorija nepaaiškina lyčių diskriminacijos paaukštinimo atveju ypatumų (Anker, 1997), tačiau kitais atvejais manoma, kad didesnė vyrų (ar moterų) proporcija įmonėje gali būti ankstesnių pasirinkimų samdyti ir *paaukštinti* vyrus (ar moteris) rezultatas (Cohen, Huffmann, 2007). Tačiau iš esmės teorijos kritika remiasi tuo, kad ji neanalizuoja ankstesnių pasirinkimų (tiek darbdavių, tiek ankstesnių kartų atstovų) įtakos esamai situacijai, todėl šią spragą bus siekiama užpildyti kitais teoriniais modeliais.

Neekonominės ir feministinės teorijos. Lyčių segregaciją darbo rinkoje feministinės teorijos siekia paaiškinti neekonominiais veiksniais. Jos kritikuoja vyraujančias ekonomistų prielaidas, jog darbo pasidalijimas pagal lytį yra savaime suprantamas ir kad lyčių diskriminacijos pagrindas yra ekonominis racionalumas. Šios teorijos akcentuoja neracionalius faktorius, tokius kaip darbdavių skonis ir kultūrinės normos, apibrėžiančios „tinkamus“ lyčių vaidmenis, taip pat socializaciją, kuri daro įtaką moterų karjeros pasirinkimams (Estevez Abe, 2005). Pagrindinė feministinių teorijų prielaida – kad prastos moterų pozicijos darbo rinkoje priežastis yra patriarchija bei subordinuota moterų padėtis visuomenėje ir šeimoje. Visose visuomenėse namų ruoša ir rūpinimasis vaikais yra laikoma moterų atsakomybe, o šeimos maitintojo vaidmuo tenka vyrams. Toks atsakomybių pasidalijimas ir patriarchinė visuomenės tvarka yra instrumentai, determinuojantys, kodėl moterys paprastai sukaupia mažiau žmogiškojo kapitalo nei vyrai prieš įeinant į darbo rinką. Dėl su šeima

susijusių priežasčių daug moterų anksti iškrenta iš darbo rinkos, taip pat daug jų laikinai nutraukia darbą – todėl jos sukaupia vidutiniškai mažiau darbo patirties (Anker, 1997). Taigi šios teorijos orientuojasi į kultūrinius veiksnius ir teigia, kad lyčių pasiskirstymas darbo rinkoje yra platesnio kultūrinio konteksto dalis.

Šiose teorijose horizontali ir vertikali segregacija iš principo suprantama kaip kultūriniai fenomenai, atspindintys dviejų giliai įsišaknijusių doktrinų įtaką. Pirmoji, lyčių esencializmas (*angl. gender essentialism*), pristato moteris kaip turinčias daugiau kompetencijos nei vyrai paslaugų, globos ir socialinių sąveikų sferose. Kita, vyrų viršenybė (*angl. male primacy*), pristato vyrus kaip labiau vertus statuso nei moterys ir tuo pačiu labiau tinkamus valdžios ir dominavimo pozicijoms (Charles, 2003; Charles, Grusky, 2004). Kultūriniai aiškinimai turėtų padėti ištirti abiejų tipų segregaciją: horizontalią, kuri pasireiškia, kai darbai stereotipizuojami kaip vyriški ar moteriški, ir vertikalią, pasireiškiančią, kai kultūrinės normos apibrėžia vadovavimą kaip vyrišką savybę (Estevez-Abe, 2005). Toliau bus trumpai apžvelgta, kaip kiekviena iš šių doktrinų daro įtaką lyčių segregacijai.

Lyčių esencializmas – tai stereotipai apie lyčių skirtumus (Charles, Grusky, 2004). Stereotipai, apibrėžiantys tam tikrus darbus kaip moteriškus, o kitus – kaip vyriškus, turi išliekančią galią, darančią įtaką darbo procesams, darbo santykiams ir įdarbinimo praktikoms visuose kultūriniuose kontekstuose (Charles, 2003). Horizontali segregacija palaikoma ir reprodukuojama didžiąja dalimi dėlto, kad (Charles, Grusky, 2004):

1) Nefiziniai užsiėmimai įkūnija savybes, kurios tipiškai suprantamos kaip moteriškos (pavyzdžiui, orientacija į paslaugas);

2) Fiziniai užsiėmimai įkūnija savybes (veiklumas, stiprumas), kurios suprantamos kaip tipiškai vyriškos.

Kitaip tariant, horizontali segregacija išlieka dėl to, kad nefiziniai užsiėmimai apima užduotis (paslaugos, priežiūra, socialinės interakcijos), kurios plačiai suprantamos kaip moteriškos, tuo tarpu „vyriški“ užsiėmimai yra susiję su savybėmis (veiklumas, fizinis jėga, sąveikos su daiktais), kurios laikomos vyriškomis (Charles, 2003).

Vyrų viršenybės prielaida generuoja vertikalią segregaciją per keletą kultūrinių mechanizmų, iš jų kai kurie yra analogiški tiems, kurie generuoja horizontalią segregaciją. Pavyzdžiui, darbdavio diskriminacijos mechanizmas pasitarnauja abejiems segregacijos tipams, kitaip tariant, darbdavys internalizuoja ne tik esencialistinį požiūrį, kad moterys iš principo yra rūpestingos ir palaikančios, ir todėl joms turi būti skiriamos globos užduotys, bet ir prielaidą, kad vyrai yra ypač kompetentingi ir todėl tinkami aukšto statuso pozicijoms fiziniame ir nefiziniame sektoriuose. „Savęs įvertinimo“ mechanizmas, kurio pamatas taip pat yra internalizacija, taip pat įneša savo indėlį abiejų formų segregacijai. Kitaip tariant, moterys vertina save kaip mažiau kompetentingas bet kokių vyriško tipo užduočių, apimant ir fizinį darbą, ir vadovavimą bei savarankiškumą, atžvilgiu (Charles, Grusky, 2004,

p. 22). Kultūrinė vyrų viršenybės reikšmė transformuojasi į segregaciją per tokius mechanizmus kaip diskriminacija, internalizuotas savęs vertinimas ir tikėtinos sankcijas (Charles, 2003). Taigi segregacija sukuriama ir palaikoma, remiantis stereotipais apie tai, kokie darbai kuriai lyčiai „tinka“, kadangi jais vadovaujamasi ne tik kasdieniame gyvenime, bet ir darbo rinkoje, atsirenkant, kuriuos kandidatus priimti į darbą ir kuriuos paaukštinti, taip pat sprendžiant, kiek kuriam darbuotojui mokėti. Šie sprendimai, pasak feministinių ir kultūrinių teorijų, daromi remiantis vienu pagrindiniu kriterijumi – kandidato lytimi. Svarbu akcentuoti, kad ir pačios moterys turi esencialistinių stereotipų ir vyrų viršenybe besiremiančių įsitikinimų, todėl jos pačios vengia kandidatuoti į aukštesnes pareigas, prašyti padidinti darbo užmokestį bei renkasi joms „tinkamas“ profesijas.

Lyčių socializacijos skirtumai skatina vėlesnę segregaciją darbo rinkoje tokiais būdais (Reskin, 1993):

1) Vystant polinkius „tinkamoms“ jų lyčiai profesijoms ir skatinant vengti „netinkamų“ profesijų;

2) Sukuriant teigiamą požiūrį į darbo sąlygas, įprastas jų lyčiai ir neigiamą – į neįprastas jų lyčiai darbo sąlygas;

3) Mokant įgūdžių, reikalingų tik jų lyčiai įprastiems užsiėmimams;

4) Pateikiant tik tą informaciją, kuri susijusi su jų lyčiai įprastais užsiėmimais.

Dėl tokių skirtumų individai įeina į darbo rinką su jau susiformavusiais įgūdžiais ir nuostatomis, kokie darbai yra „vyriški“, o kokie – „moteriški“ ir, remdamiesi šiomis nuostatomis, renkasi profesiją (Reskin, 1993; Kanopienė, 2000). Tokiu būdu lyčių socializacijos skirtumai prisideda prie lyčių segregacijos darbo rinkoje formavimosi. Kanopienė (2000) teigia, kad ryšys tarp lyčių socializacijos ir segregacijos darbo rinkoje yra abipusis, kadangi segreguotas vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje skatina tokias pačias nuostatas profesijų atžvilgiu.

Analizuojant lyčių segregacijos darbo rinkoje veiksnius, gali būti išskirtos trys paaiškinimų grupės (Wolfers, 2006):

1) Gali būti daug nepastebėtų produktyvumo ar preferencijų skirtumų, koreliuojančių su lytimi;

2) Bendradarbių ar klientų požiūris gali būti toks, kad įmonės ribinės pajamos pasamdžius moterį sumažės, arba atvirkščiai – darbdavys linkęs mažiau gauti pelno, kad tik nereikėtų samdyti moters;

3) Moterų galimybės yra sistemiškai klaidingai vertinamos.

Neoklasikinės ir žmogiškojo kapitalo teorijos gali būti priskiriamos pirmai paaiškinimų grupei, kadangi jos pabrėžia lyčių išsilavinimo, produktyvumo ir preferencijų skirtumus. Pasak Anker (1997), šios teorijos teisingai pastebi, kad moterys mažiau kvalifikuotos nei vyrai tam tikriems užsiėmimams dėl išsilavinimo ir patirties skirtumų. Todėl visame pasaulyje vyrai, ne moterys, yra inžinieriai, nes

labai mažai moterų mokosi būti inžinierėmis; iš kitos pusės, moterys, ne vyrai, dirba medicinos seselėmis, nes labai mažai vyrų mokosi tokios profesijos.

Darbo rinkos segmentacijos modeliai priskirtini antrajai paaiškinimų grupei, kadangi jos pabrėžia pelno maksimizavimo siekį ir kitus racionalius kandidatų pasirinkimo aspektus. Anker (1997) teigia, kad šios teorijos teisios, teigdamos, kad darbo rinkos yra segmentuotos ir ši segmentacija neabejotinai padeda sumažinti moterų atlyginimus dėl perpildymo efekto.

Paskutinei paaiškinimų grupei priklauso neekonominės ir feministinės teorijos, lyčių padėtį darbo rinkoje aiškinančios kultūriniais veiksniais. Būtent ši teorijų grupė, pasak Anker (1997), pateikia įtikinamiausius lyčių segregacijos darbo rinkoje paaiškinimus, kadangi jos akcentuoja didžiulį vyrų ir moterų preferencijų ir sugebėjimų persidengimą, o segregacijos priežastis šios teorijos aptinka ne tik darbo rinkos viduje, bet ir jos išorėje.

Hibridinės teorijos. Daugelis mokslininkų sutinka, kad vieno veiksnio segregacijai paaiškinti neužtenka (EC, 2009, p. 45). Kadangi segregacija yra kompleksinis reiškinys, mokslininkai pateikia lyčių segregacijos teorijas, jungiančias įvairius veiksnius. Pavyzdžiui, Charles ir Grusky (2004) mano, kad segregaciją veikia ne tik kultūrinės, bet ir ekonominės jėgos. Jie teigia, kad paslaugų sektoriaus plėtra ir ekonominė racionalizacija yra ypač svarbūs ekonominių pokyčių segregacijos režimuose šaltiniai. Kadangi lyčių segregacija yra daugialypis fenomenas, šie autoriai atskiria vertikalią ir horizontalią segregaciją ir identifikuoja du atskirus mechanizmus: egalitarizmą ir postindustrializmą. Aukštas lyčių egalitarizmo lygis sumažina vertikalią segregaciją, tačiau paslaugų sferą išplečiantis postindustrializmas paaštrina horizontalią segregaciją, kai moterys dirba ne fizinio darbo sektoriuose. Estevez-Abe (2005) vadina šią teoriją hibridine, kadangi Charles ir Grusky sujungė kultūrinį kintamąjį (lyčių egalitarizmo laipsnį) ir struktūrinį kintamąjį (paslaugų sektoriaus dydį). Šis paaiškinimas tinka Švedijai, kuri turi didelį kultūrinį lyčių egalitarizmo laipsnį ir didelį paslaugų sektorių (postindustrinės visuomenės požymis).

Paslaugų sektoriaus plėtra daro įtaką lyčių segregacijos darbo rinkoje struktūrai dėl dviejų pagrindinių efektų (Charles, Grusky, 2004):

1) Kompozicinio efekto (*angl. compositional effect*) – užsiėmimų kompozicijos pokyčių;

2) Adaptacijos efekto (*angl. adaptive effect)* – įmonių prisitaikymo, nefizinį sektorių paverčiant moterų, turinčių atsakomybių šeimos atžvilgiu, sritimi.

Taigi, pasak šios teorijos, išsiplėtus paslaugų sektoriui, jam užpildyti reikėjo naujų darbuotojų, kuriais tapo moterys. Tokiu būdu šis sektorius tapo feminizuotas, o horizontali segregacija pagilėjo.

Estevez-Abe (2005) nuomone, postindustrializmas, apibūdinamas kaip paslaugų sferos plėtra, neapčiuopia svarbių tarptautinių variacijų. Nors teisinga sakyti, kad paslaugų sektoriaus išsiplėtimas pagilina horizontalią segregaciją, kadangi sukuriama naujų darbo vietų, kur daugiausiai samdomos moterys, šio sektoriaus dydis paprastai priklauso ne nuo rinkos sprendimų. Pavyzdžiui, Skandinavijos

šalyse vyriausybės sprendimai turėjo daug įtakos paslaugų sektoriaus plėtrai. Be to, ši autorė taip pat mano, kad Charles ir Grusky teorijai trūksta dėmesio mikro lygmens veiksnių priežastinių mechanizmų analizei. Jų pagrindiniai kintamieji – lyčių egalitarizmas ir postindustrializmas – jau patys yra sudėtiniai kintamieji.

Estevez-Abe (2005) išplėtoja naują, įgūdžiais paremtą teoriją, kurios centrinė mintis yra tokia: specifiniai įgūdžiai diskriminuoja moteris, o bendri įgūdžiai labiau neutralūs lyčių atžvilgiu. Autorė taip pat remiasi D. Soskice (2005) išskirtais dviem kapitalizmo modeliais: koordinuojamos rinkos ekonomika ir liberalios rinkos ekonomika.

Pasak Estevez-Abe (2005), įgūdžiai varijuoja pagal portatyvumą, mokymo vietą ir tipą. Sekdama Gary Becker (1964), ji skiria įmonei-specifinius (*angl. firm-specific*) ir bendruosius (*angl. general*) įgūdžius. Įmonei-specifiniai įgūdžiai įgaunami darbovietėje, jie turi mažai portatyvumo, nes kitiems darbdaviams sunku juos įvertinti. Dėl riboto portatyvumo darbdaviai jaučiasi saugūs ugdydami specifinius darbuotojų įgūdžius. Bendrieji įgūdžiai individams praverčia labiau, kadangi jie naudingi daugeliui darbdavių. Bendri įgūdžiai yra ypač portatyvūs, kai jie sertifikuojami objektyviai darbdaviams atpažįstama forma (pavyzdžiui, mokyklos baigimo atestatais). Taigi darbdaviams racionalu ugdyti įmonei-specifinius įgūdžius, kadangi tokie įgūdžiai prisideda prie darbuotojų lojalumo įmonei užtikrinimo. Tačiau bendruosius įgūdžius vertina daugelis darbdavių, todėl ieškančiam darbo individui atsiveria platesnės galimybės, kadangi jis gali kandidatuoti į įvairesnių įmonių siūlomas pareigas. Tuo tarpu specifiniai įgūdžiai, pasak Estevez-Abe (2005), yra gerokai rizikingesni. Dėl riboto jų portatyvumo darbuotojai tampa ypač jautrūs potencialiam darbo nutraukimui, nes kitose įmonėse jų kvalifikacija nuvertinama. Tuo tarpu bendrieji įgūdžiai sušvelnina darbo nutraukimo pasekmes, nes atsiskyrimas nuo esamo darbdavio nereiškia šių įgūdžių nuvertinimo. Socialinė apsauga, tokia kaip stiprūs užimtumo apsaugos įstatymai, gali sistemiškai sumažinti riziką darbuotojams, turintiems specifinius įgūdžius. Kai trečia šalis – šiuo atveju vyriausybė – sustiprina tokią apsaugą, ji siunčia stiprų signalą specifinius įgūdžius turintiems darbuotojams, kad jų investicijos į įgūdžius nenukentės. Taigi į šį modelį ne tik individualaus pasirinkimo, kokius įgūdžius ugdyti, veiksnys, bet analizuojamas ir valstybės institucijų vaidmuo. Toliau ši mintis bus apžvelgta plačiau.

Individai, nepaisydami savo norų, turi veikti savo nacionalinių institucijų apribotoje erdvėje. Nacionalinių institucijų rėmai daro įtaką darbuotojų ir darbdavių lūkesčiams. Anot Estevez-Abe (2005), koordinuojamos rinkos ekonomikos šalys turtingos institucijų, kurios skatina abipusius ilgalaikius įsipareigojimus tarp darbuotojų ir darbdavių. Šios šalys iš esmės turi žymiai stipresnę užimtumo apsaugą ir didesnes bedarbių išmokas, o tai suteikia daugiau perspektyvų investicijoms į specifinius įgūdžius. Liberalios rinkos ekonomikoms paprastai trūksta tokių institucijų. To rezultatas – darbdaviai ir darbuotojai mažiau pasiduoda specifinių įgūdžių ugdymui, palyginus su koordinuojamos rinkos šalimis. Daugelyje koordinuojamos rinkos ekonomikos šalių artimas bendradarbiavimas tarp

darbuotojų ir profesinių sąjungų išlaiko gyvybingą profesinį mokymą vidurinėse mokyklose. Dėl stiprios socialinės apsaugos, koordinuojamos rinkos šalyse studentai mato daugiau perspektyvų investuoti į specifinius įgūdžius. Taigi koordinuojamos rinkos ekonomikos šalyse individai labiau skatinami investuoti į specifinius įgūdžius, o liberalios rinkos ekonomikos šalyse – į bendruosius.

Vis tik užimtumo apsauga yra nepakankama apsaugoti moterų investicijas į specifinius įgūdžius. Moterys, darydamos karjeros sprendimus, susiduria su trimis problemomis, kurių vyrai nepajunta (Estevez-Abe, 2005):

1) Rizika dėl atleidimo iš darbo dėl nėštumo ir kitų su šeima susijusių priežasčių;

2) Rizika dėl pajamų praradimo dėl laikino darbo nutraukimo (pavyzdžiui, gimdymo);

3) Rizika dėl įgūdžių nuvertėjimo ir prarastų galimybių formuoti šiuos įgūdžius per laikinus darbo nutraukimus.

Kitaip tariant, užimtumo apsaugos įstatymai neapsaugo moterų investicijų į specifinius įgūdžius, kadangi būtent jos yra labiau linkę laikinai nutraukti savo darbinę karjerą dėl šeimos poreikių. Vyrams šeimos ir karjeros suderinamumo problemų iškyla rečiau. Dėl šios priežasties, anot Estevez-Abe (2005) įgūdžių tipai ir kokiais būdais jie įgyjami vyrams ir moterims turi skirtingas reikšmes. Moterims, kurios planuoja laikinai nutrakti karjerą dėl šeimos, specifiniai įgūdžiai atrodo mažiau patrauklūs dėl riboto jų portatyvumo. Potencialiai trumpas moters darbo vienoje įmonėje laikotarpis investicijų į įgūdžius atsipirkimo tikimybę mažina kiekvieną kartą, kai ji pasitraukia iš darbo rinkos ir grįžta į ją. Be to, kritinis įgūdžių įgavimo periodas dažnai sutampa su moters gimdymo metais. Net kai moterys teikia pirmenybę karjerai, joms vis tiek iškyla problemų dėl darbdavių baimės, kad moterys labiau nei vyrai linkę išeiti. Kadangi naujų darbuotojų samdymas ir apmokymas kainuoja, darbdaviai jautrūs darbuotojų kaitos lygiui. Kaip siūlo statistinės diskriminacijos teorija, taip gali atsitikti nepaisant to, ar individuali moteris planuoja turėti šeimą, ar ne. Specifinius įgūdžius vertinantys darbdaviai turi didesnę motyvaciją diskriminuoti moteris tam, kad sumažintų darbuotojų paieškos ir įdarbinimo kainą. Tokiu būdu specifiniai įgūdžiai padidina statistinės diskriminacijos svarbą. Tokia diskriminacija paneigia moterų šansus įgyti specifinių įgūdžių ir sukuria lyčių žmogiškojo kapitalo skirtumus, ko pasekmė ir yra darbo rinkos segregacija pagal lytį.

Tuo tarpu bendrieji įgūdžiai yra mažiau jautrūs lyčiai. Kadangi šie įgūdžiai portatyvūs, darbuotojai linkę į juos investuoti patys. Bendrieji įgūdžiai, kuriuos pagrindžia sertifikatai, labiau atitinka moterų poreikius. Didžioji dalis sertifikuoto bendrojo išsilavinimo: vidurinės mokyklos baigimo atestatas, bakalauro, magistro diplomai ar licencijos praktikuoti teisę ar mediciną – patenka į šią kategoriją. Moterys gali siekti tokių kvalifikacijų nepaisant darbdavių nuostatų. Kai darbo kvalifikacijos pagrindas yra mokykloje įgyti įgūdžiai, o ne specifiniai įgūdžiai, akumuliuojami darbo vietoje, moterys turi daugiau šansų judėti aukštyn užimtumo hierarchijos laiptais (Estevez-Abe, 2005). Taigi tikimybė, kad moterys dirbs vadovaujančiose pozicijose, yra gerokai didesnė liberalios rinkos

ekonomikose. Koordinuojamos rinkos ekonomikose tai mažiau realu, kadangi kuo svarbesnis darbas, tuo didesnė darbuotojo, turinčio specifinius įgūdžius, praradimo kaina, tuo didesnis vyrų dominavimas (Soskice, 2005).

Liberalios rinkos ekonomikos šalyse, kur vyrauja atlyginimų lankstumas, uždarbis atspindi individo savybes, kitaip tariant, produktyviems darbuotojams yra gausiai atlyginama, mažiau produktyviems – atvirkščiai. Taigi įmonėms nėra jokios ekonominės priežasties diskriminuoti moteris aukštesnio statuso darbuose – diskriminacijos priežasčių reikėtų ieškoti kitur. Koordinuojamos rinkos ekonomikose, koordinuojamos atlyginimų derybos įvairiose pramonės šakose veda prie tolygesnio atlyginimų pasiskirstymo. Tačiau specifinių įgūdžių poreikis sumažina prieigą prie geriau apmokamų darbų privačiame sektoriuje, tuo sustiprindamas lyčių pajamų nelygybę (Soskice, 2005).

Taigi Estevez-Abe (2005) įžvelgia du pagrindinius segregacijos veiksnius:

1) Tikimybė, kad moterys investuos – noriai ar nenoriai – daugiau į bendruosius įgūdžius tikėtinai veda į lyčių segregaciją, nes darbdaviai, reikalaujantys specifinių įgūdžių, tikėtinai samdys vyrus;

2) Nacionalinės institucijos, skatinančios investicijos į specifinius įgūdžius, yra mechanizmas, įamžinantis lyčių segregaciją. Kitaip tariant, koordinuojamos rinkos ekonomikos yra tikėtinai labiau skatinančios lyčių segregaciją.

Šią teoriją taip pat galima pavadinti hibridine, kadangi joje sujungiamos kelios anksčiau aprašytos teorijos. Vienas iš esminių šios teorijos punktų – tai, kad moterys ir vyrai investuoja į skirtingus įgūdžius – remiasi žmogiškojo kapitalo modelio įžvalgomis apie skirtingas lyčių preferencijas. Statistinės diskriminacijos teorija įtraukiama, kai kalbama apie darbdavių polinkį samdyti vyrus nei moteris, remiantis prielaida, kad moterys labiau linkusios nutraukti darbą dėl įsipareigojimų šeimai. Institucinių teorijų indėlis svarbus aiškinant liberalios ir koordinuojamos rinkos ekonomikų skirtumus ir kokią įtaką jie daro individualiems pasirinkimams. Kultūrinių teorijų argumentai naudojami teigiant, kad moterys remiasi stereotipiniais įsitikinimais, kai renkasi, kokius įgūdžius ugdyti.

2.2. Egalitarizmo įtaka segregacijai

Šiandien visos išsivysčiusios industrinės visuomenės yra formaliai įsipareigojusios propaguoti lyčių lygybę daugelyje socialinio gyvenimo sričių. Tačiau daugelyje šių šalių darbo rinkos segregacija pagal lytį išlieka (Estevez-Abe, 2005). Taigi egalitarinės normos nepadarė tokios įtakos lyčių segregacijai, kokios buvo tikėtasi.

Blackburn ir Jarman (2006) pažymi, kad segregacija jokioje šalyje nėra absoliuti: beveik visose užimtumo srityse esama abiejų lyčių darbuotojų, be to, esama tokių užimtumo sričių, kuriose vyrų ir

moterų proporcija yra artima visai darbo jėgos vyrų ir moterų proporcijai. Tačiau šie autoriai sutinka, jog daugelyje šalių, įtraukiant ir ekonomiškai stipriąsias, segregacijos lygis yra pastebimai aukštesnis nei būtų galima tikėtis iš atsitiktinio pasiskirstymo. Aukštu segregacijos laipsniu pasižyminčios šalys yra išsidėstę per visą pasaulį, tačiau su disproporcine reprezentacija ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse. Į žemo segregacijos lygio kategoriją daugiausiai patenka Afrikos ir Azijos šalių, tačiau nė viena ekonomiškai išsivysčiusi šalis. Skandinavijos šalys: Danija, Suomija, Norvegija, Švedija, žinomos dėl savo pasiekimų lyčių lygybės klausimais, iš tikrųjų turi aukštus užsiėmimų segregacijos laipsnius. Pagal kai kuriuos rodiklius, jos netgi nepasiekia anglosaksiškųjų šalių, kuriose trūksta dirbančias motinas remiančios politikos (Estevez-Abe, 2005). Vadinasi, galima manyti, kad egalitarizmas ne tik nemažina segregacijos laipsnio, bet galbūt jį net didina. Toliau pateikiamos įžvalgos, kodėl taip yra.

Iš esmės egalitarizmas ardo vertikalią segregaciją. Egalitarizmo normoms vis giliau ir plačiau besismelkiant, vyrų ir moterų išsilavinimo, šeimos ir karjeros pasirinkimams ir darbdavių sprendimams apie įdarbinimą bei paaukštinimą vis rečiau ir vis mažesniu laipsniu darytų įtaką vyrų viršenybės normos. Moteris vis labiau vertinant kaip sugebančias atlikti aukšto statuso užduotis, darbdaviai palaipsniui atsisakytų vertikalios moterų diskriminacijos, institucinė diskriminacija taptų delegitimuota, o palaipsniui ir visai išnaikinta, ir moterys vis labiau siektų aukšto statuso pozicijų, o jų lūkesčiai dėl diskriminacijos ir kitų sankcijų susilpnėtų. Šiems pokyčiams įtaką turėtų daryti ir rinkos jėgos, kitaip tariant, darbdaviai bus mažiau linkę palaikyti vertikalią segregaciją ne tik dėlto, kad paprasčiausiai jų kultūrinės prielaidos keičiasi, bet ir todėl, kad visuomenėje, kurioje egalitarizmas sklinda ir tampa institucionalizuotas, esama nemažų teisinių, finansinių ir viešųjų ryšių bausmių, skirtų diskriminuojančioms įmonėms (Charles, Grusky, 2004). Be to, įrodymai, kad moterų darbas *klaidingai* vertinamas nepakankamai, bei prielaida, kad rinkos ekonomikos sąlygomis įmonės yra pakankamai motyvuotos atsisakyti pelną mažinančios diskriminacijos, būtų pakankamas pagrindas tikėtis lyčių lygybės (Wolfers, 2006). Vadinasi, lyčių lygybės normos galiausiai turėtų desegreguoti darbo rinką, o šiandieninę segregaciją galima laikyti praeities liekana, kuri laikui bėgant išnyks. Tačiau Charles ir Grusky (2004) nesutinka su tokiu požiūriu teigdami, kad lyčių segregacija yra organinė modernių ekonomikų dalis, kuri ideologiškai derinasi su egalitarizmu. Procedūrinės lygybės normos, teigia šie autoriai, gali būti palaipsniui institucionalizuotos darbovietėse ir delegitimuoti akivaizdžias darbdavių diskriminacijos formas, tačiau subtilesnės diskriminacijos formos, kylančios iš esencialistinių įsitikinimų (pavyzdžiui, kad moterys yra rūpestingesnės), gali egzistuoti ir egzistuoja. Darbo rinkoje šios esencialistinės darbdavių skonio ir darbuotojų pasirinkimų išraiškos atsispindi nuolatinėje horizontalioje segregacijoje.

Horizontalią segregaciją, pasak Charles ir Grusky (2004), palaiko esencialistiniai įsitikinimai, apibrėžiantys lyčių identitetus ir elgesį. Plintant formaliai lygybei, moterys vis dažniau gauna aukštesnį išsilavinimą ir įeina į apmokamo darbo rinką, bet jos tai daro tokiais būdais, kurie suderinami su jų

esencialistinėmis preferencijomis, kitų taikomomis bausmėms, ir darbdavių prietarais. Iš to seka, kad lyčių segregacija moderniu laikotarpiu yra apibrėžiama „skirtingų, bet lygių“ lyčių ir socialinio teisingumo koncepcijomis. Taigi lyčių lygybės normos nemenkina lyčių stereotipų įtakos, o įsilieja į kultūrinį kontekstą ir koegzistuoja kartu su esencialistiniais įsitikinimais.

Vis tik svarbu pažymėti, kad egalitarinės normos keičia situaciją. Sklindant ir vis giliau įsišaknijant liberalioms lyčių lygybės normoms, vyrų ir moterų išsilavinimo, šeimos ir darbo pasirinkimams ir darbdavių sprendimams, susijusiems su įdarbinimu bei paaukštinimu, vis mažesnę įtaką daro vyrų viršenybės normos. Tačiau lyčių lygybės principai užimtumo struktūrą veikia nevienodai. Jų įtaka didžiausia nefizinių darbų sferoje iš dalies dėl viešo matomumo ir esmiškiau dėl meritokratinės kultūros aukšto profesionalumo reikalaujančiose ir vadovaujančiose pareigose. Meritokratiniai darbuotojų samdymo ar paaukštinimo principai iš esmės yra pagrįsti intelekto koeficiento ir pastangų suma, kitaip tariant, jie apibūdina reiškinį, kai darbuotojas yra samdomas ar paaukštinamas remiantis jo žiniomis ir gebėjimais, o ne lytimi ar kitu diskriminaciniu pagrindu (Jackson, 2001). Kadangi kvalifikacija elitinėse nefizinio darbo pozicijose dažnai gali būti pademonstruota oficialiais išsilavinimo raštais, procesai, lemiantys skyrimą į šias vietas, yra griežčiau meritokratiniai. Kandidatai į profesionalias ir vadovaujančias pareigas yra labai išsilavinę ir atsidavę karjerai. Moterys, patenkančios į šią kategoriją, yra labiau suinteresuotos lygiomis galimybėmis nei tos, kurios suvokia savo vaidmenį darbo rinkoje kaip antrinį (Charles, 2003). Vyrų viršenybės normos, kaip jau buvo minėta anksčiau, didesnę įtaką daro vertikaliai segregacijai, todėl šioms normoms prarandant įtaką, vertikalios segregacijos laipsnis mažėja.

Kai kurie autoriai skiria du lyčių egalitarizmo tipus (Chang, 2000):

1) Formalusis egalitarizmas (*angl. formal egalitarianism*) lygias galimybes užtikrina per įstatymus;

2) Tikrasis egalitarizmas (*angl. substantive egalitarianism*) taip pat remiasi įstatymais, tačiau čia taip pat egzistuoja stiprus vyriausybės įsipareigojimas užtikrinti dirbančioms moterims pagrindinę pagalbą, ypač darbo ir šeimos derinimo klausimais.

Formalus egalitarizmas, pasak Chang (2000), užtikrina lygias galimybes vyrams ir moterims dirbti vadovaujančiose pareigose, tuo tarpu tikrasis egalitarizmas veda prie moterų dominuojamo paslaugų sektoriaus. Taigi formalus egalitarizmas mažina vertikalios segregacijos laipsnį, o tikrasis egalitarizmas tik dar labiau gilina horizontalią segregaciją.

Kiti autoriai egalitarizmą apibrėžia remdamiesi kultūriniais aspektais. Pavyzdžiui, Charles ir Bradley (2002) lyčių egalitarizmą apibrėžia kaip „individų polinkį bet kokiame nacionaliniame ir istoriniame kontekste atsisakyti priskirtų lyčių vaidmenų ir pritaikyti normatyvinius lygių galimybių standartus, vertinant lyčių skirtumų teisingumą viešoje ir privačioje sferoje“ (p. 576). Toks egalitarizmo apibrėžimas akcentuoja vertybines individų orientacijas ir pabrėžia stereotipų atsisakymo

svarbą. Tačiau normos, apibrėžiančios lyčių vaidmenis, yra giliai įsišaknijusios bei nulemtos istoriškai. Remiantis šiuo apibrėžimu, ko gero, nė vienos šalies negalėtume pavadinti egalitarine dėl anksčiau aprašytų esencialistinių įsitikinimų. Tačiau toks požiūris į egalitarizmą atskleidžia ne tik teisinės bazės, bet ir individų nuostatų svarbą.

Taigi egalitarinės normos turėtų išnaikinti lyčių segregaciją, tačiau taip nėra. Ypač šioms normoms atspari horizontali segregacija, kadangi esencialistiniai įsitikinimai yra lengvai suderinami su „skirtingų, bet lygių“ (*angl. equal but different*) kultūriniu principu (Charles, Bradley, 2002). Tuo tarpu vertikalią segregaciją lygios galimybės mažina – didžiojoje dalyje ES šalių narių vertikalios segregacijos laipsnis žymiai mažesnis nei horizontalios (EGGE, 2009).

Kaip būtų galima tikėtis, egalitarinėms normoms sklindant, darbo rinkoje turėtų būti pastebima desegregacija. Tačiau realiai toks požiūris tinka tik vertinant vertikalią segregaciją – jos laipsnį mažina viešas matomumas, meritokratinės normos ir vyrų viršenybės normų įtakos praradimas. Tuo tarpu horizontaliai segregacijai didesnę įtaką daro esencialistiniai įsitikinimai, kurie iš esmės yra suderinami su egalitarinėmis normomis. Vis daugiau moterų gauna aukštą išsilavinimą, vis daugiau jų dalyvauja darbo rinkoje – tačiau tik tokiais būdais, kurie neprieštarauja jų pačių ir visuomenės esencialistinėms nuostatoms. Kita vertus, įsipareigojimai šeimai taip pat apriboja moterų pasirinkimo galimybes, tuo tarpu vyrai su tokiais barjerais nesusiduria. Visa tai lemia vertikalios segregacijos nykimą ir nemažėjantį horizontalios segregacijos laipsnį.

2.3. Lyčių segregacijos darbo rinkoje pasekmės

Esama labiau apčiuopiamų lyčių segregacijos darbo rinkoje pasekmių nei tiesiog faktas, kad toks reiškinys apskritai egzistuoja. Viena iš tokių pasekmių – tai, kad segregacija būtinai apriboja individų saviraiškos galimybes, kitaip tariant, nei vyrai, nei moterys neturi laisvės pasirinkti jiems tinkamiausius darbus. Kadangi visuomenė daug investuoja į savo narių įgūdžių vystymą, ji taip pat pralošia, kai darbuotojai skiriami į konkrečias darbo vietas jų lyties, o ne talento pagrindu. Taigi apribodama užimtumo galimybes kitais atžvilgiais tinkamiems darbuotojams, segregacija apsunkina ekonomikos galimybes išnaudoti darbo jėgą tinkamiausiu būdu. Neteisingas žmogiškųjų išteklių paskirstymas slopina nacionalinį produktyvumą. Vadinasi, visuomenė, ekonomika ir individai pralošia, kai sprendimas, į kokias darbo vietas skirti darbuotojus, labiau priklauso nuo tokių charakteristikų kaip lytis, rasė ar amžius nei nuo jų gabumų ar įgūdžių atlikti darbą (Women‘s work, men‘s work, 1994). Taigi segregacijos darbo rinkoje svarbi ne tik kaip individų pasirinkimams įtaką darantis veiksnys, bet ir kaip reikšminga visuomenės bei ūkio dalis.

Manoma, kad nors lyties kategorija turi įtakos tam, kokie darbai yra prieinami abiejų lyčių atstovams, segregacija yra kenksmingesnė moterims visų pirma todėl, kad pareigos, užimamos

daugiausiai moterų, atsižvelgiant į įvairias dimensijas, yra mažiau patrauklios nei tos, kuriose daugiausiai dominuoja vyrai. Be to, kad segregacija daro įtaką mažesniems moterų atlyginimams, moterų dominuojamose pozicijose siūloma mažiau mobilumo galimybių ir mažiau apmokymų darbo vietoje (Women‘s work, men‘s work, 1994).

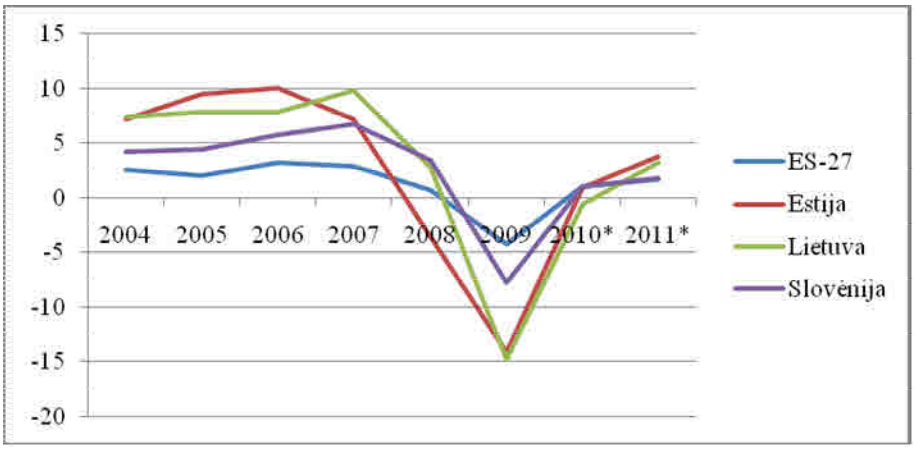
Blackburn ir Jarman (2006) lygino aukšto ir žemo segregacijos laipsnio šalis pagal keturis moterų įgalinimo indikatorius: vietų skaičių parlamente, uždirbamų pajamų proporciją, moterų vadovių proporciją bei moterų profesionalių ir techninių darbuotojų proporciją. Visose autorių lygintose šalyse vyrai gerokai pralenkia moteris. Tačiau įdomi šių autorių įžvalga yra ta, kad pagal visus keturis indikatorius moterų padėtis palankesnė stipriau segreguotose šalyse. Vadinasi, negalima iš anksto daryti prielaidos, kad segregacija darbo rinkoje būtinai neigiamai veikia moterų padėtį, galimas ir atvirkštinis variantas. Tačiau segregacija leidžia palyginti vyrų ir moterų padėtis ir todėl yra svarbus aspektas, nagrinėjant moterų situaciją darbo rinkoje. Kitaip tariant, vien moterų padėties tyrimas nesuteiktų tokio išsamaus vaizdo kaip lyginamoji vyrų ir moterų pasiskirstymo darbo rinkoje analizė, todėl nagrinėjant lyčių segregaciją darbo rinkoje galima tiksliau įvertinti moterų užimtumo situaciją.

3. VYRŲ IR MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS, ESTIJOS IR SLOVĖNIJOS DARBO RINKOSE

Skirtingo vyrų ir moterų pasiskirstymo pagal užsiėmimus, profesijų grupes, gaunamą darbo užmokestį ir kitus rodiklius analizė leidžia objektyviau tirti moterų užimtumą, nes suteikia galimybę ją palyginti su vyrų padėtimi. Šioje darbo dalyje analizuojama vyrų ir moterų padėtis Lietuvos, Estijos ir Slovėnijos darbo rinkose, taip pat pagrindiniai rodikliai lyginami su 27 ES šalių narių situacija. Trijų pagrindinių šalių pasirinkimą nulėmė Norkaus (2008) įžvalga, kad būtent šias šalis – Estiją ir Slovėniją – galima laikyti dviem kraštiniais taškais pokomunistinio kapitalizmo įvairovėje. Autorius teigia, kad Slovėnija yra ryškiausias jau anksčiau minėtos koordinuojamos rinkos ekonomikos pavyzdys, o Estija atsiduria kitame kontinuumo gale – šioje šalyje dominuoja liberalios rinkos ekonomikos modelis. Lietuva, pasak autoriaus, yra „vėluojanti Estija“, nors taip pat sėkmingai galėjo tapti ir „vėluojančia Slovėnija“, jei būtų pasirinkusi kitą kelią. Dėl šių priežasčių tikslinga palyginti Estijos, Lietuvos ir Slovėnijos darbo rinkas.

3.1. Ekonominė padėtis

Pastaroji finansų krizė – viena iš sunkiausių ir giliausių finansinių ir ekonominių krizių visoje istorijoje (Schneider, Kirchgässner, 2009; ILO, 2010). Jos pradžia, anot Tarptautinės Darbo Organizacijos (ILO, 2010), laikomas 2008 m. spalio mėnuo. 2007 m. staigus užimtumo augimas pradėjo lėtėti, o 2008 m. jau visi pasaulio regionai pajuto užimtumo augimo sulėtėjimą. Globalią ekonomiką krizė ištiko 2009 m. Ji padarė didžiulę įtaką darbo pasauliui, o globalios priemonės siekiant stabilizuoti finansines rinkas ir atgaivinti pasaulinį ekonomikos augimą buvo beprecedentės ir jau esama atsigavimo ženklų. Tačiau pabrėžiama, kad atsigavimas nebus pasiektas tol, kol užimtumo situacija nepagerės. Taigi pasauliniu mastu pastaroji finansų krizė yra labai sunki, tačiau aišku, kad įvairias valstybes ji paveikė skirtingai. Dėl šių priežasčių tikslinga palyginti, kaip recesija pakeitė ekonominę situaciją nagrinėjamose šalyse.



*prognozuojami duomenys

Šaltinis: Eurostat[2]

1 pav. **Realiojo BVP augimas, procentiniai punktai**

Realiojo BVP augimo mažėjimas visose trijose šalyse prasidėjo 2007 m., sustojo 2008 m. ir krito iki 2009 m., kaip ir 27 ES narės. Labiausiai nukentėjo Estija ir Lietuva, mažiausiai – Slovėnija. Šių trijų šalių BVP atsigavimas buvo gerokai lėtesnis nei visų 27 ES šalių narių vidurkis. 2010 m. prognozuojamas BVP augimas visoms šalims. Manoma, kad labiausiai augs Estijos ir Lietuvos BVP, Slovėnijai prognozuojamas šiek tiek mažesnis BVP augimas.

Vidutinė metinė infliacija (žr. 1 pav. 1 priede) visose šalyse, taip pat ir 27 ES narėse, piką pasiekė 2008 m. Stabiliausiais infliacijos lygis nuo 2004 m. stebimas Slovėnijoje, tuo tarpu Estijoje ir Lietuvoje šio rodiklio svyravimai gerokai ryškesni. Nepaisant to, Estijos ir Slovėnijos infliacijos dydžiai 2009 m. susilygino. Lietuvos infliacijos lygis išlieka didžiausiais ir siekia apie 4%.

Estijoje ir Lietuvoje fiksuojamas panašus nedarbo lygis (žr. 2 pav. 1 priede) nuo 2005 iki 2009 m. paskutiniais metais nedarbo lygis šiose šalyse išaugo iki 14%. Tuo tarpu Slovėnijos situacija visiškai kitokia: šioje valstybėje nedarbo lygs gana stabilus ir atkartoja ES šalių vidurkio tendencijas, tik yra maždaug trimis procentiniais punktais mažesnis nei visoje Europos Sąjungoje

Galutinės privataus vartojimo išlaidos (žr. 3 pav. 1 priede) apima namų ūkių sektoriaus ir namų ūkiams paslaugas teikiančių ne pelno institucijų sektoriaus galutines vartojimo išlaidas. Šis rodiklis stabiliausias Slovėnijoje, o Lietuvoje ir Estijoje jis pasižymi ryškesniais svyravimais. Estijos privataus vartojimo išlaidų augimas sustojo 2008 m. I ketvirtį – nuo tada iki 2009 m. II ketvirčio stebimas vartojimo išlaidų mažėjimas; nuo 2009 III ketvirčio vėl stebimas vartojimo išlaidų augimas. Tuo tarpu Lietuvoje spartesnis šio rodiklio augimo mažėjimas užfiksuotas 2008 m. I ketvirtį, o tų pačių metų III ketvirtį augimas sustojo ir rasidėjo vgalutinių privataus vartojimo išlaidų kritimas; nuo 2009 m. IV ketvirčio stebimas gana staigus augimas. Paskutiniais turimais duomenimis – 2010 I ketvirtį – Lietuvos

[2] Real GDP growth rate - [tsieb020]. Growth rate of GDP volume - percentage change on previous year. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=0&language=en&pcode=tsieb020 [žiūrėta 2010 05 29]

galutinių privataus vartojimo išlaidų dydžio augimas nežymiai mažesnis nei Estijos, o šiu abiejų šalių – gerokai mažesni nei Slovėnijos, kuri šiuo atžvilgiu susilygino su ES vidurkiu.

Taigi visų trijų nagrinėjamų šalių, BVP augimas sustojo 2008 m., kaip ir visų ES šalių vidurkis. 2009 m. užfiksuotas didžiausias BVP kritimas; 2010 prognozuojamas atsigavimas visoms šalims. Daugiausiai krito Estijos ir Lietuvos BVP, o mažiausiai – Slovėnijos. Aukščiausias infliacijos lygis stebėtas 2008 m., Estijoje ir Lietuvoje jis viršijo 10%, Slovėnijoje – nesiekė 6%. Slovėnijos nedarbo lygis išlieka stabilus net recesijos laikotarpiu, tuo tarpu Estijos ir Lietuvos situacija kitokia – nedarbo lygis šiose šalyse siekė 14% ir daugiau nei dvigubai viršijo Slovėnijos rodiklį. Analizuojant privataus galutinio vartojimo išlaidų tendencijas visose šalyse stebimas augimo mažėjimas iki 2008 m. Nuo tada Slovėnijoje vartojimo išlaidos gana stabilios. Kiek kitokia padėtis matoma Lietuvoje ir Estijoje: šiose šalyse vartojimo išlaidos sparčiai mažėjo, labiausiai – 2009 m. I-III ketvirčiais. Nuo IV 2009 m. ketvirčio stebimas galutinių privataus vartojimo išlaidų augimas.

Naujų įmonių kūrimasis (*angl. the birth of new enterprises*) dažnai laikomas ekonomikos ir konkurencijos augimo indikatoriumi. Daug įvairių faktorių daro įtaką įmonių kūrimuisi, tačiau iš esmės įmonės kuriamos tikintis gauti pelno, o jei taip, tai jos kuriasi tuose sektoriuose, kur pelnas didelis ir stabilus (EC, 2004). Tokią statistiką renka ir Slovėnija bei Estija, tačiau naujausi šių šalių duomenys yra atitinkamai 2007 ir 2008 m. – per seni, kad būtų galima įvertinti recesijos įtaką, todėl šiame darbe nebus nagrinėjami. Lietuvos naujų įmonių kūrimosi rodikliai pateikti 1 lent. 1 priede.

Lietuvoje daugiausiai naujai įregistruotų žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės įmonių buvo 2006 m., vėliau po truputį mažėjo, o 2010 vėl matomas išaugimas. Kasybos ir karjerų eksploatavimo srityje naujų įmonių skaičius nuosekliai augo iki 2009 m., o paskutiniais metais jų įregistruota mažiau nei 2009 m. Didžiausias apdirbamosios gamybos bei finansinės ir draudimo veiklos naujai įsikūrusių įmonių skaičius užfiksuotas 2004 m., 2005 m. jis stipriai nukrito, ir nors vėlesniais metai augo, bet niekada nepasiekė 2004 m. lygio. Nepaisant 2004 m., didžiausias šių sričių naujai įsikūrusių įmonių skaičius užfiksuotas 2008 m., vėliau jų skaičius mažėjo, ir mažiausias jis buvo 2010 m. Elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo srityje didžiausias naujų įmonių skaičius įregistruotas 2009 – 2010 m. Įkuriamų vandens tiekimu, nuotekų valymu, atliekų tvarkymu ir regeneravimu užsiimančių įmonių skaičius 2004 – 2010 laikotarpiu buvo daugmaž stabilus. Naujų statybos įmonių skaičius itin sparčiai didėjo iki 2008 m., 2009 m., palyginus su 2008 m. jų skaičius sumažėjo dvigubai, o sekančiais metais – dar du kartus. Didmeninės ir mažmeninės prekybos; variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto srities įmonių daugiausiai įkurta 2007 – 2008 m., 2009 m. jų skaičius sumažėjo, tačiau 2010 m. vėl išaugo. Panaši situacija ir transporto ir saugojimo srityje – čia daugiausiai įmonių įkurta 2008 m., vėliau skaičius šiek tiek sumažėjo, tačiau 2010 m. vėl paaugo. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityje naujai įkuriamų įmonių skaičius panašus per visą laikotarpį, nors tarp 2008 ir 2009 m. skirtumas ženklus, tačiau 2010 m. jų skaičius vėl išaugo.

Didžiausias naujai įkuriamų informacija ir ryšiais užsiimančių įmonių skaičius užfiksuotas 2008 m. vėliau jų skaičius gana stipriai nukrito. Nekilnojamojo turto operacijų, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, administracinės ir aptarnavimo veiklos, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, bei kitos aptarnavimo veiklos sričių naujai įsikūrusių įmonių daugiausiai užfiksuota 2008 m., vėliau jų skaičius sumažėjo (jis mažėjo tiek 2009 m., palyginus su 2008 m., tiek 2010 m., palyginus su 2009 m.). Daugiausiai naujų švietimo įmonių įregistruota 2007 m., vėliau jų skaičius nuosekliai mažėjo, o įkuriamų menine, pramogine ir poilsio organizavimo veikla užsiimančių įmonių skaičius augo iki pat 2009 m., o 2010 m. šis skaičius sumažėjo.

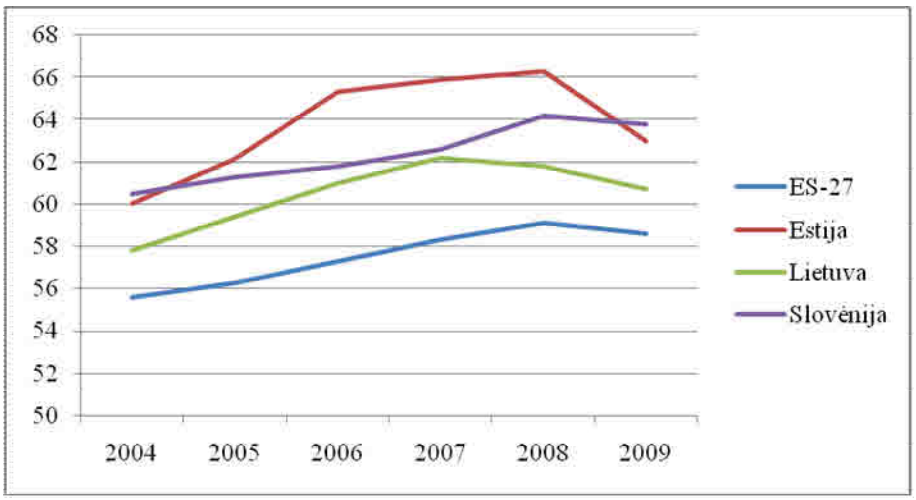
Taigi recesija į naudą išėjo vienintelei sričiai – tai elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo sričiai, kur daugiausiai naujai įkuriamų įmonių užfiksuota 2009 – 2010 m. Krizė nepaveikė vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo sričių, bent jau naujai įkuriamų įmonių atžvilgiu – jų skaičius buvo stabilus per visą laikotarpį. Recesijos įtaka itin stipriai pasireiškė statybų srityje. Sritys, kuriose naujai įkuriamų įmonių skaičius sumažėjo 2009 m., ir toliau mažėjo 2010, yra šios: nekilnojamojo turto operacijų, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, administracinės ir aptarnavimo veiklos, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, kitos aptarnavimo, apdirbamosios gamybos, finansinės ir draudimo veiklos sritys. Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, transportas ir saugojimas, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla – tai tos veiklos, kuriose naujų įmonių skaičius buvo mažiausias 2009 m., tačiau jau 2010 buvo užfiksuotas pagyvėjimas. Taigi daugumos naujai įregistruojamų įmonių skaičių recesija sumažino, ir dauguma jų kol kas neatsigavo.

Reziumuojant, pagal visus nagrinėtus rodiklius Slovėnijos situacija stabiliausia ir labiausiai priartėja prie Europos Sąjungos šalių vidurkio. Tuo tarpu Lietuvos ir Estijos situacija gerokai nepastovesnė – šioms šalims būdingi spartūs rodiklių kritimai ir staigūs augimai. Visa tai galima sieti su jau anksčiau minėtų liberalios ir koordinuojamos rinkos mechanizmais. Liberalios rinkos ekonomikoje vyriausybė mažiau reguliuoja ekonomiką, daugiau laisvės suteikdama rinkai. Tuo tarpu koordinuojamos rinkos ekonomikoje vyriausybės vaidmuo svarbesnis. Taigi galima daryti prielaidą, kad Slovėnijos vyriausybės veiksmų dėka šalies ekonominė situacija išliko gana stabili, pavyzdžiui, stiprūs užimtumo apsaugos įstatymai užtikrino gana nedidelį nedarbo lygį net ir finansų krizės sąlygomis. Išnagrinėti Lietuvos naujai įregistruojamų įmonių duomenys parodė, kad naujų įmonių kūrimuisi recesija įtaką padarė – naujų įmonių skaičius sumažėjo daugumoje ekonominių veiklų.

3.2. Vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje

3.2.1. Bendrieji vyrų ir moterų užimtumo rodikliai

Didelio masto ekonominiai pokyčiai pakeičia užimtumo situaciją ir lyčių pasiskirstymą darbo rinkoje (Chang, 2000). Rives ir Sosin (2002) pažymi, kad recesijų metu vyrų ir moterų nedarbas turi skirtingus modelius. Vyrų ir moterų nedarbo lygio analizė rodo, kad pirmą kartą vyrų nedarbo lygis pranoko moterų 1980-ųjų recesijos metu. Tokia tendencija pasikartojo ankstyvų 1990-ųjų recesijos metu. Maža to, ne recesijų metu 1980-aisiais ir ypač 1990-aisiais lyčių nedarbo lygių skirtumas išnyko. Vadinasi, galima tikėtis, kad recesijos metu visose nagrinėjamose šalyse (Lietuvoje, Estijoje, Slovėnijoje) moterų situacija bus geresnė nei vyrų.

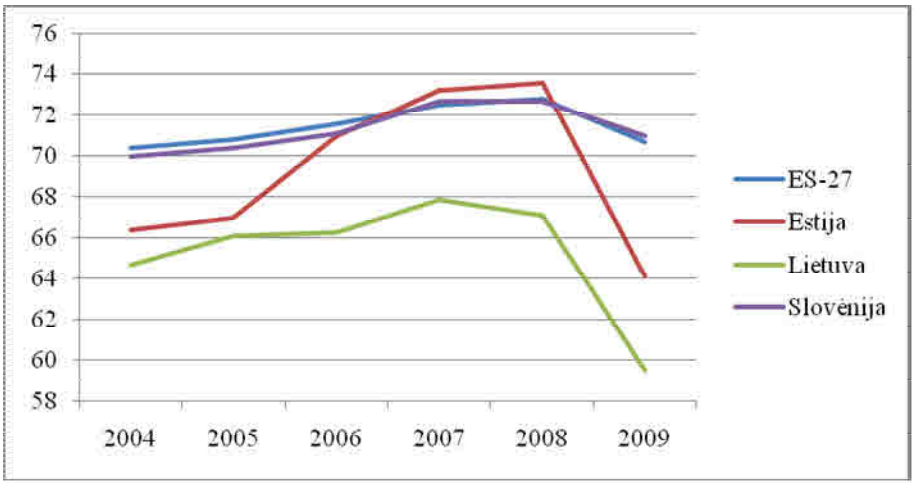


Šaltinis: Eurostat[3]

2 pav. **Moterų užimtumo lygis, proc.**

Visų trijų nagrinėjamų šalių moterų užimtumo lygis pranoksta ES vidurkį. Didžiausias moterų užimtumo lygis Estijoje, mažiausias – Lietuvoje. Recesijos įtaka moterų užimtumui Estijoje galima pavadinti 2008 m. prasidėjusį šio rodiklio kritimą, tačiau šis kritimas nėra labai žymus – tik apie tris procentinius punktus. Slovėnijos moterų užimtumui neigiamos recesijos įtakos visai nepastebima, panaši situacija ir Lietuvoje. Europos Sąjungos narių moterų užimtumo lygio vidurkis 2008 m. nustojo augti, tačiau žymus kritimas taip pat neužfiksuotas.

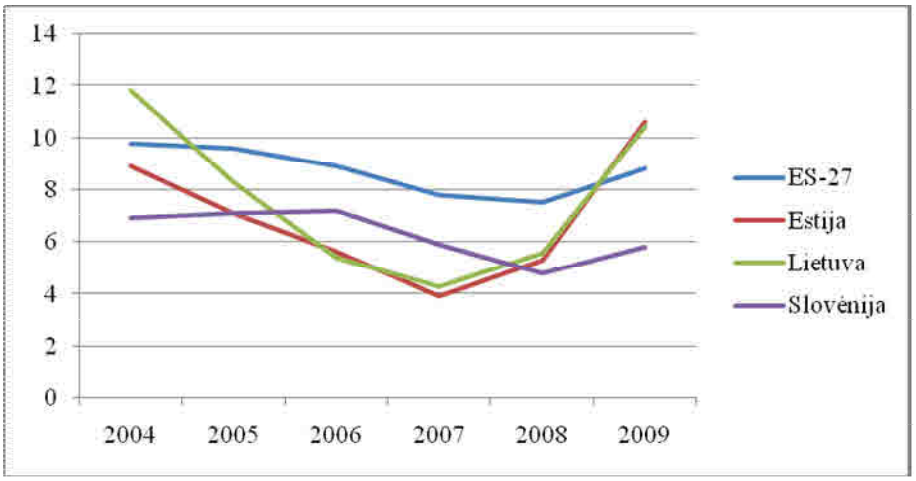
[3] Employment rate by gender - [tsiem010]; Females http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem010 [žiūrėta 2010 06 02]



Šaltinis: Eurostat[4]

3 pav. **Vyrų užimtumo lygis, proc.**

Slovėnijos vyrų užimtumo tendencijos bei dydis atkartoja ES šalių narių vidurkio tendencijas ir dydį. Estijos vyrų užimtumo lygis sparčiai kilo nuo 2005 m. ir 2007 – 2008 m. pralenkė Europos Sąjungos vidurkį, tačiau 2009 m. jau buvo nukritęs žemiau 2004 m. lygio. Lietuvos vyrų užimtumo lygis mažiausias iš visų nagrinėjamų šalių, o recesija jį dar labiau nusmukdė – 2009 m. jis nesiekė 60%.



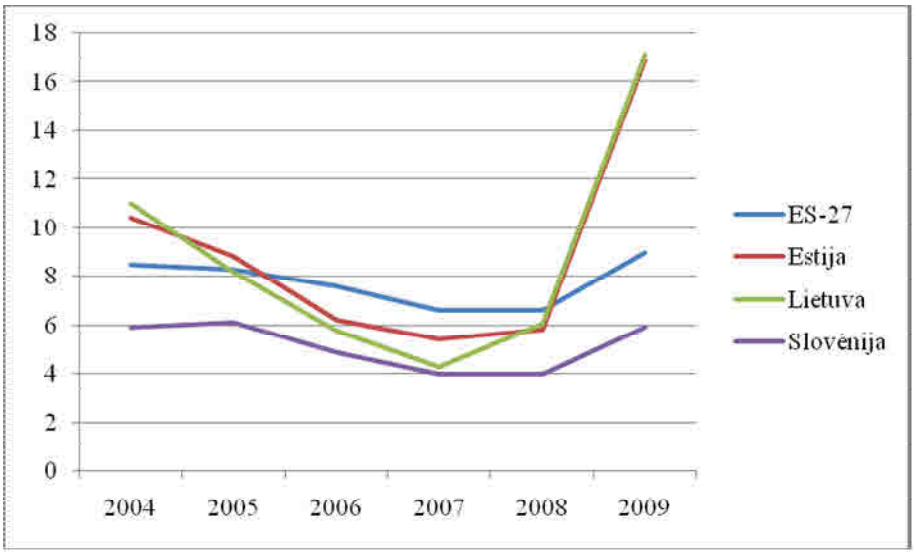
Šaltinis: Eurostat[5]

4 pav. **Moterų nedarbo lygis, proc.**

[4] Employment rate by gender - [tsiem010]; Males. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem010 [žiūrėta 2010 06 02]

[5] Unemployment rate by gender - [tsiem110]; Females. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem110 [žiūrėta 2010 06 07]

Slovėnijos moterų nedarbo lygis mažiausias – mažesnis ir už Europos Sąjungos narių vidurkį. Recesija įtakos jam praktiškai nepadarė. Tuo tarpu Lietuvos ir Estijos moterų nedarbo lygių tendencijos panašios: gana staigus mažėjimas iki 2007 m., o paskui – pakankamai spartus augimas. Palyginus su 2007 m., kada šis rodiklis buvo mažiausias, 2009 m. moterų nedarbo lygis tiek Lietuvoje, tiek Estijoje padidėjo daugiau nei dvigubai ir viršijo 10%.



Šaltinis: Eurostat[6]

5 pav. **Vyrų nedarbo lygis, proc.**

Lietuvoje ir Estijoje stebimi dideli vyrų nedarbo šuoliai: sparčiai kritęs iki 2007 m., jis vėl pradėjo staigiai kilti. 2009 m. abiejose šalyse šis rodiklis siekė 17%, kitaip tariant, beveik penktadalis vyrų darbo jėgos. Taigi recesijos metu Lietuvos ir Estijos vyrų nedarbas padidėjo beveik tris kartus. Slovėnijos vyrų nedarbas gerokai stabilesnis: nagrinėjamu laikotarpiu jis svyravo ne daugiau nei dviem procentiniais punktais ir maždaug tiek pat buvo mažesnis už 27 Europos Sąjungos šalių vidurkį.

Lietuvos ir Estijos ilgalaikio moterų nedarbo lygis (žr. 1 pav. 2 priede) sparčiai krito iki 2007-2008 m., 2009 m. išaugo iki trijų procentų, pasiekdamas 2006 m. lygį. Slovėnijos rodiklis mažėja nepaisant recesijos ir išlieka žemesnis už ES šalių vidurkį.

Ilgalaikio vyrų nedarbo lygis (žr. 2 pav. 2 priede) visose trijose valstybėse mažėjo iki 2008 m.; vėliau padėtis pasikeitė. 2009 m. Lietuvoje ir Estijoje šis dydis pakilo 3 – 4 kartus, tuo tarpu Slovėnijoje jis beveik nepasikeitė.

Apibendrinant, bendras moterų užimtumo lygis recesijos laikotarpiu praktiškai nepasikeitė nė vienoje nagrinėtoje šalyje, tuo tarpu vyrų padėtis Estijoje ir Lietuvoje prastesnė: recesija šį rodiklį

[6] Unemployment rate by gender - [tsiem110]; Males http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem110 [žiūrėta 2010 06 07]

sumažino beveik dešimčia procentinių punktų. Stebina Slovėnijos situacija – joje vyrų užimtumo lygis nepasikeitė net ekonominės krizės metu. 2009 m., palyginus su 2008 m., daugiau nei dvigubai padidėjo Estijos ir Lietuvos moterų nedarbas, beveik trigubai – vyrų nedarbas. Tuo tarpu šie rodikliai Slovėnijoje nepasikeitė.

Recesijai užsitęsus, padidėja ilgalaikio nedarbo rizika. Taip buvo praėjusių krizių metu, kai bedarbių, ieškančių darbo metus ir ilgiau dalis vis augo, ir kai kuriais atvejais niekada negrįžo į priekrizinį lygį (ILO, 2010). Turimi duomenys rodo, kad ilgalaikio nedarbo rodikliai Slovėnijoje nepasikeitė, o Lietuvoje ir Estijoje – padidėjo, tačiau gana nežymiai. Tačiau labai tikėtina, kad tikrieji recesijos sukelti ilgalaikio nedarbo mastai paaiškės vėliau, kadangi kol kas trūksta duomenų įvertinti realią padėtį.

Remiantis ekonominės padėties ir bendrųjų vyrų ir moterų rodiklių apžvalga, ryškėja tam tikros tendencijos. Visų pirma akcentuotinas Slovėnijos situacijos stabilumas palyginus su Lietuvos ir Estijos padėtimi. Tai galima paaiškinti remiantis liberalaus ir koordinuoto kapitalizmo ypatumais. Pasak Norkaus (2008), vienas iš šių kapitalizmo tipų skirtumų yra tai, kad koordinuotos rinkos ekonomikos įmonės rūpinasi savo darbuotojais, o šie atsako lojalumu darbdaviams, kitaip tariant, darbovietėje kuriama draugiška atmosfera. Tuo tarpu liberalaus kapitalizmo sąlygomis darbdaviai ir darbuotojai vieni į kitus žiūri kaip į priemonę saviems tikslams pasiekti. Tokiomis sąlygomis siekiama ne sukurti šiltą atmosferą, o išpešti kuo didesnės naudos. Taigi galima manyti, kad net jei Slovėnijos įmones recesija paveikė, darbuotojai išliko lojalūs savo darbdaviams, o pastarieji stengėsi išvengti atleidimų. Kita vertus, žymiai stabilesnė Slovėnijos ekonominė padėtis, lyginant su Estija ir Lietuva, taip pat padarė didelę įtaką stabiliems bendriesiems slovėnų užimtumo ir nedarbo rodikliams.

3.2.2. Vyrų ir moterų užimtumas pagal ekonominių veiklų rūšis

Horizontali vyrų ir moterų segregacija darbo rinkoje, kaip minėta anksčiau, reiškia tai, kad moterys ir vyrai dirba skirtingose ekonominėse veiklose. Šiame poskyryje kaip tik ir bus bandoma išsiaiškinti, kokiose veiklose vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis didžiausias ir pagal tai identifikuoti feminizuotas ir maskulinizuotas veiklas, bei patikrinti, ar horizontaliam moterų ir vyrų pasiskirstymui darbo rinkoje ekonominė recesija turėjo įtakos. Lietuvos ir Slovėnijos duomenys pateikiami padalyti į dvi dalis (Lietuvos: 2004 – 2008 m. ir 2008 – 2009 m. laikotarpio, Slovėnijos: 2004 – 2007 m. ir 2008 – 2009 m.), kadangi šiose šalyse 2008 m. įvestas naujas ekonominių veiklų klasifikatorius.[7] Lietuvos statistikos departamentas informaciją apie 2008 m. pateikia pagal abu klasifikatorius, o Statistical

[7] Revision of the European and National Classification of Activities. Statistical Office of the Respublic of Slovenia http://www.stat.si/eng/skd_nace_2008.asp [žiūrėta 2010 10 10]
Klasifikatoriai. Lietuvos statistikos departamentas. http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1144. [žiūrėta 2010 10 10]

Office of the Respublic of Slovenia – tik pagal naująjį. Nenagrinėjamos tos veiklos, kuriose moterų skaičius nepateikiamas arba pateikiamas netiksliai. Duomenų lentelės pateikiamos 3 priede.

Gerokai daugiau Lietuvos vyrų nei moterų dirba žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės sektoriuje; 2004 – 2008 m. jame sparčiai mažėjo abiejų lyčių darbuotojų, tačiau didelis vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis išliko. Kasybos ir karjerų eksploatavimo bei elektros, dujų ir vandens tiekimo veiklose taip pat dirba daugiau vyrų nei moterų. Apdirbamojoje gamyboje bei didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje, variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo srityse dirba panašus skaičius vyrų ir moterų, tačiau pirmojoje srityje vyrų skaičius augo, o moterų nuo 2005 m. – mažėjo, o antrojoje augo abiejų lyčių darbuotojų skaičius. Statybos – maskulinizuota sritis, kadangi čia moterų dirba daugiau nei dešimt kartų mažiau nei vyrų; tuo tarpu restoranų ir viešbučių veiklas galima pavadinti „moteriškomis“, kadangi jose tik kas ketvirtas (o 2008 m. – jau tik kas šeštas) dirbantis – vyras. Transportavimo, sandėliavimo ir ryšių sferose vyrų dirba du tris kartus daugiau nei moterų, tuo tarpu finansiniame tarpininkavime – tiek pat kartų daugiau moterų nei vyrų. Nekilnojamu turtu, nuoma ir kita verslo veikla užsiima panašus skaičius vyrų ir moterų ir abiejų lyčių darbuotojų skaičius šioje srityje 2004 – 2008 m. augo. Viešajame valdyme ir gynyboje bei privalomame socialiniame draudime 2004 m. dirbo daugiau moterų nei vyrų, tačiau moterų skaičiui šioje srityje augant, o vyrų beveik nesikeičiant 2008 m. stebima jau kitokia situacija – moterų šioje srityje dirba daugiau nei vyrų. Švietimo srityje dirba beveik keturis kartus daugiau moterų nei vyrų. Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklas galima pagrįstai vadinti feminizuotomis, kadangi jose dirba žymiai daugiau moterų nei vyrų, be to, vyrų skaičiui nuo 2005 m. šiose srityse mažėjant, o moterų nesikeičiant, matome, kad 2004 m. jose dirbo maždaug penkis, o 2008 m. – jau beveik septynis kartus daugiau moterų nei vyrų. Kita komunaline, socialine ir aptarnavimo veikla užsiima maždaug dvigubai daugiau moterų nei vyrų.

Lietuvoje 2009 m. žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje padidėjo tiek vyrų, tiek moterų skaičius (palyginus su 2008 m.), ir lyčių skaičiaus atotrūkis nežymiai sumažėjo. Kasyboje ir karjerų eksploatavime sumažėjus vyrų skaičiui, atotrūkis sumažėjo nuo šešių iki keturių kartų. Apdirbamojoje gamyboje bei didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje bei variklinių transporto priemonių ir motociklų remonte abiejų lyčių darbuotojų skaičius buvo panašus, tiek vyrų, tiek moterų sumažėjo, tačiau skaičiaus santykis nepasikeitė. Elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo srityse vyrų dirba daugiau, tačiau atotrūkis nuo trijų kartų 2008 m. sumažėjo iki mažiau nei pustrečio karto 2009 m. Vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo veiklose vyrų skaičius viršijo moterų, tačiau santykis mažėjo nuo pusketvirto karto 2008 m. iki pustrečio karto 2009 m. Transporte ir saugojime vyrų dirbo beveik tris kartus daugiau nei moterų; vyrų šioje srityje sumažėjo šiek tiek daugiau nei moterų, tačiau skaičiaus santykis praktiškai nepasikeitė. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje sumažėjo moterų skaičius, todėl lyčių santykis nuo šešių kartų 2008 m. sumažėjo iki

penkių kartų 2009 m. Informacija ir ryšiais, administracine ir aptarnavimo veikla, nekilnojamojo turto operacijomis, viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo veikla užsiėmė panašus skaičius vyrų ir moterų ir jų santykis beveik nepasikeitė. Finansinėje ir draudimo veikloje, vienoje iš labiausiai feminizuotų Lietuvoje, moterų skaičius 2009 m. palyginus su 2008 m. padidėjo, o vyrų – sumažėjo. Tai lėmė, kad moterų ir vyrų skaičiaus santykis nuo pustrečio karto padidėjo iki pusketvirto karto. Profesinėje, mokslinėje ir techninėje veikloje 2008 m. dirbo maždaug penktadaliu daugiau moterų nei vyrų, tačiau 2009 m. atotrūkis tapo beveik nepastebimas. Švietime, taip pat feminizuotoje srityje, 2009 m. vyrų skaičius šiek tiek sumažėjo, o moterų – paaugo. Tai lėmė, kad lyčių atotrūkis šioje srityje nuo pusketvirto karto paaugo iki šiek tiek daugiau nei keturių kartų. Žmonių sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe – labiausiai feminizuotoje srityje Lietuvoje – moterų skaičius septynis kartus viršijo vyrų skaičių ir šis atotrūkis 2008 – 2009 m. nesikeitė. Tuo tarpu labiausiai maskulinizuotoje srityje, statybose, atotrūkis nuo dešimties kartų sumažėjo iki septynių kartų. Meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo ir kitoje aptarnavimo veikloje moterų ir vyrų santykis nesikeitė, pirmojoje moterų skaičius dvigubai, o antrojoje – pustrečio karto viršijo vyrų skaičių.

Nepaisant smulkių netikslumų, kylančių dėl skirtingų veiklų klasifikatorių, klasifikuojant 2004 – 2008 m. ir 2008 – 2009 m. veiklas, galima pastebėti, kad Lietuvoje statybose moterų ir vyrų skaičiaus atotrūkis recesijos metu sumažėjo (2007 m. šioje srityje dirbo beveik trylika kartų daugiau vyrų nei moterų, 2008 m. šis skirtumas sumažėjo iki 9 - 10, o 2009 m. – iki septynių kartų). Švietimo srityje 2008 – 2009 m. šiek tiek paaugo, tačiau šiai sričiai būdingi tokie svyravimai (2004 m. moterų skaičius šioje srityje viršijo vyrų 3,5, 2005 m. – 3, 2006 m. – 4, 2007 m. – 4,5, 2008 m. – 3,7, 2009 m. – 4 kartus). (Žmonių) sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe lyčių santykiui ekonominė recesija poveikio iš esmės nepadarė, kadangi šiose srityse vyrų skaičiaus mažėjimas stebimas nuo 2005 m., tuo pačiu didėja ir moterų ir vyrų skaičiaus atotrūkis; tačiau 2008 m. ir 2009 m. vyrų ir moterų skaičiaus santykis buvo toks pat, t. y., šiose srityse dirbo septynis kartus daugiau moterų nei vyrų. Tuo tarpu apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityse, jei lygintume jas su viešbučių ir restoranų veiklomis, vyrų ir moterų santykis iš esmės nepasikeitė, tik 2008 m. staigiai šoktelėjęs moterų skaičius šiose srityse, padidinęs vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkį, 2009 m. jau nukrito iki penkių kartų.

Apdirbamoji gamyba Slovėnijoje 2004 – 2007 m. buvo populiari sritis tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų, tačiau vyrų šioje srityje dirbo maždaug 1,5 – 2 kartus daugiau nei moterų, kaip ir viešbučių ir restoranų veikloje. Transporto, sandėliavimo ir ryšių srityse vyrų dirba tris su puse karto daugiau, tik 2006 m., vyrų skaičiui šioje srityje sumažėjus, lyčių santykis sumažėjo iki trijų kartų, tačiau jau 2007 m. santykis atsistatė iki trijų su puse karto. Finansinio tarpininkavimo veiklose 2004 – 2007 m. moterų ir vyrų skaičiaus santykis nesikeitė – moterų jose dirba dvigubai daugiau nei vyrų. Nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje, žemės ūkyje, viešojo valdymo ir gynybos ir privalomojo socialinio draudimo veiklose, kitoje asmeninėje ir socialinėje veikloje aptarnavimo veikloje

Slovėnijoje didelio vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkio nebuvo. Švietime moterų dirba 3 – 3,5 karto, o sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe – apie keturis kartus daugiau nei vyrų. Statybose stebimas didžiausias vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis: 2004 m. šioje veikloje dirbo dešimt kartų daugiau vyrų nei moterų, 2005 – 2006 m. atotrūkis paaugo iki trylikos kartų, o 2007 m. šiek tiek sumažėjo – iki vienuolikos kartų. Atotrūkio dydį šioje srityje iš esmės lemia vyrų skaičiaus kitimas, kadangi moterų statybose dirba nedaug ir palyginti stabilus skaičius.

Slovėnijoje žemės ūkiu, miškininkyste ir žuvininkyste, informacija ir ryšiais, menine, pramogine ir poilsio organizavimo, profesine, moksline ir technine veikla, viešojo valdymo ir gynybos ir privalomojo socialinio draudimo veikla 2008 – 2009 m. užsiėmė panašus skaičius vyrų ir moterų. Apdirbamojoje gamyboje dirbo beveik du kartus, o transporto ir sandėliavimo veiklose – keturis kartus daugiau vyrų nei moterų. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje 2008 m. dirbo apie pusantro karto daugiau moterų, o 2009 m. šis skirtumas sumažėjo iki maždaug 1,3 karto. Finansinėje ir draudimo veikloje užfiksuota du kartus, o švietime apie tris su puse karto daugiau moterų nei vyrų. Didžiausias lyčių atotrūkis stebimas statybose – šioje srityje 2008 m. dirbo aštuonis su puse kartų daugiau vyrų nei moterų, 2009 m. šis skirtumas sumažėjo iki aštuonių kartų. Žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veikloje dirbo keturis kartus daugiau moterų nei vyrų.

Taigi Slovėnijos statybų srityje 2008 – 2009 m. vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis sumažėjo, palyginus su ankstesniais metais, tačiau vis tiek išliko didžiausias, lyginant su kitomis ekonominėmis veiklomis. Viešbučių ir restoranų (2004 – 2007 m.) arba apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje (2008 – 2009 m.) vyrų ir moterų skaičiaus santykis šiek tiek sumažėjo, tačiau tai gali būti ir skirtingų ekonominių veiklų klasifikatorių nulemti skirtumai, o ne realus atotrūkio sumažėjimas. Panašus vyrų ir moterų skaičiaus santykis išliko švietimo ir (žmonių) sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklose.

Žemės ūkiu, medžiokle ir žuvininkyste Estijoje užsiima maždaug dvigubai daugiau vyrų nei moterų. Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavime dirba 2 – 6 kartus daugiau vyrų nei moterų. Svarbu pastebėti, kad didžiausias lyčių atotrūkis šioje srityje buvo 2007 – 2008 m., o 2009 m. jis sumažėjo iki dviejų kartų, kitaip tariant, 2009 m. jis buvo mažiausias nuo 2004 m. Statybose 2007 m. dirbo maždaug devynis kartus daugiau vyrų nei moterų, 2008 m. šis skirtumas paaugo iki beveik dešimties kartų, o 2009 m. – sumažėjo iki kiek daugiau nei aštuonių kartų. Nors atotrūkis vis dar didelis, tačiau recesija jį sumažino iki 2004 m. lygio. Transporto ir sandėliavimo srityse Estijoje vyrų skaičius daugiau nei dvigubai viršija moterų skaičių, o recesijos metu (2008 – 2009m.), šis skirtumas dar nežymiai padidėjo. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje moterų ir vyrų atotrūkis nuo 2004 m. sparčiai augo ir 2007 m. pasiekė piką – tais metais moterų šiame sektoriuje dirbo penkis kartus daugiau nei vyrų. 2008 m. šis skirtumas sumažėjo iki beveik keturių kartų, o 2009 m. – iki beveik trijų kartų. Finansinėse ir draudimo veiklose 2006 – 2008 m. buvo stebimas lyčių atotrūkio

mažėjimas nuo trijų iki dviejų kartų, tačiau 2009 m. vėl atotrūkis vėl padidėjo – tais metais moterų šiame sektoriuje vėl dirbo tris kartus daugiau nei vyrų. Įdomi situacija stebima administracinėse ir aptarnavimo veiklose: moterų skaičius jose 2004 m. buvo dvigubai mažesnis nei vyrų, vėliau atotrūkis mažėjo, kol 2007 m. situacija apsivertė ir moterų šiose veiklose dirbo daugiau nei vyrų, 2008 m. abiejų lyčių atstovų skaičius susilygino, o 2009 m. vyrų skaičius vėl viršijo moterų. Finansinėje ir draudimo veikloje 2006 m. moterų dirbo tris kartus daugiau nei vyrų, vėliau atotrūkis mažėjo, tačiau 2009 m. vėl grįžo į pradinį lygį, t. y., vyrų skaičius šioje veikloje buvo trigubai mažesnis nei moterų. Viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo veiklose 2004 m. dirbo panašus skaičius vyrų ir moterų. Moterų skaičiui nuosekliai augant, o vyrų stipriai nukritus, matoma įdomi situacija, kad 2009 m. moterų šiose srityse dirbo pusantro karto daugiau nei vyrų. Švietimo veiklose dirba 4 – 5 kartus daugiau moterų nei vyrų. Žmonių sveikatos priežiūrą ir socialinį darbą pagrįstai galima vadinti feminizuotomis sritimis, kadangi 2004 m. jose dirbo šešis kartus daugiau moterų nei vyrų; laikui bėgant, atotrūkis nuosekliai didėjo, 2009 m. pasiekdamas itin aukštą lygį – tais metais švietime dirbo beveik dvylika kartų daugiau moterų nei vyrų.

Žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės veiklose Estijoje dirbo dvigubai daugiau vyrų nei moterų, Lietuvoje 2004 – 2008 m. šiose veiklose vyrų dirbo taip pat daugiau nei moterų, tačiau skirtumas nesiekė dviejų kartų, tuo tarpu Slovėnijoje žemės ūkyje (2004 – 2007 m.), ir žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje (2008 – 2009 m.) dirbo panašus skaičius vyrų ir moterų. Didelis vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis stebimas Lietuvos kasybos ir karjerų eksploatavimo veikloje – didžiausias skirtumas užfiksuotas 2006 m. ir siekė dešimt kartų; 2009 m. jis nukrito iki keturių kartų. Statybų veikloje visose nagrinėjamose šalyse dirba daugiau vyrų nei moterų, šioje srityje fiksuojami didžiausi lyčių atotrūkiai, palyginus su kitomis veiklomis. Lietuvoje 2004 – 2008 m. statybose dirbo maždaug dešimt kartų daugiau vyrų nei moterų, o 2009 m. atotrūkis sumažėjo iki septynių kartų. 2004 – 2007 m. Slovėnijoje vyrų ir moterų skaičiaus skirtumas buvo 10 – 13 kartų, 2008 – 2009 m. jis sumažėjo iki aštuonių kartų. Estijoje kaip ir Lietuvoje 2009 m. statybose užfiksuotas vyrų ir moterų skaičiaus skirtumo mažėjimas iki aštuonių kartų (palyginus su 2008 m., kai atotrūkis siekė dešimt kartų). Viešbučių ir restoranų veikloje Lietuvoje 2004 – 2007 m. dirbo keturis kartus daugiau moterų nei vyrų, 2008 m. skirtumas padidėjo iki šešių kartų, o 2009 m. vėl nukrito iki penkių kartų. Estijoje šiose srityse vyrų ir moterų skaičiaus skirtumas šiose srityse piką pasiekė metais anksčiau – 2007 m., o nuo 2008 m. pradėjo mažėti ir 2009 m. jau siekė tik tris kartus. Tuo tarpu Slovėnijoje šiose srityse vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis palyginti nepastebimas – jose dirbo maždaug pusantro karto daugiau moterų nei vyrų, ir šis skirtumas 2009 m. dar šiek tiek sumažėjo. Lietuvos ir Estijos švietimo srityje 2004 – 2009 m. situacija išliko stabili – šioje veikloje dirbo keturis kartus daugiau moterų nei vyrų. Slovėnijos situacija panaši – 2004 – 2009 m. laikotarpiu vyrų šioje srityje dirbo tris su puse mažiau nei moterų. (Žmonių) sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe Slovėnijoje dirbo keturis kartus daugiau moterų

nei vyrų ir šis santykis 2004 – 2009 m. laikotarpiu nesikeitė. Lietuvoje ir Estijoje šioje veikloje taip pat dirbo daugiau moterų, tačiau tendencijos šiose šalyse kitokios nei Slovėnijoje. Taigi Lietuvoje ir Estijoje nuo 2004 m. pastebimas moterų ir vyrų skaičiaus skirtumo didėjimas: Lietuvoje moterų perviršis nuo penkių kartų 2004 m. padidėjo iki septynių kartų 2008 m., tuo tarpu Estijoje vyrų ir moterų skirtumas nuo šešių kartų 2004 m. išaugo iki dvylikos kartų 2009 m.

Taigi visose trijose šalyse didžiausias vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis stebimas statybose, kur vyrų skaičius gerokai viršija moterų skaičių. Taip pat Lietuvoje stebimi gana dideli vyrų ir moterų skaičiaus skirtumai stebimi kasyboje ir karjerų eksploatavime (Estijos ir Slovėnijos duomenų, kiek moterų dirba šioje srityje, nėra). Mažesnis, bet taip pat žymus vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis fiksuojamas švietimo srityje, (žmonių) sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe (ypač didelis skirtumas stebimas Estijoje). Estijoje ir Lietuvoje moterų skaičius taip pat gana stipriai viršija vyrų skaičių viešbučių ir restoranų (apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų) veikloje, tačiau Slovėnijai tai netaikytina – šioje šalyse moterų skaičius palyginti nežymiai viršija vyrų skaičių šiose srityse. Recesijos įtaką galima pastebėti statybų srityje visose trijose šalyse, kur vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis pastebimai sumažėjo būtent 2008 – 2009 m. Kitos sritys, kuriose taip pat recesijos laikotarpiu sumažėjo vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis – tai kasyba ir karjerų eksploatavimas Lietuvoje (kitos šalys tikslių duomenų apie tai, kiek dirba moterų šioje srityje, nepateikia), kadangi šioje veikloje sumažėjo vyrų skaičius, bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla Estijoje, kurioje nukrito moterų skaičius. Kitose veiklose moterų ir vyrų santykis išliko daugiau mažiau stabilus.

3.2.3. Vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje pagal profesijų grupes

Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal profesijų grupes leidžia daryti pirmines prielaidas apie vertikalią darbo rinkos segregaciją. Nors remiantis vien šiuo rodikliu neįmanoma išsiaiškinti segregacijos priežasčių ir to, ar segregacija paremta vyrų ir moterų nelygybe darbo rinkoje, tačiau jis leidžia kalbėti apie bendrą situaciją. Konstatuoti, kad vertikali segregacija neegzistuoja, galima būtų tuo atveju, jei visose profesijų grupėse moterų ir vyrų skaičius būtų vienodas. Žinoma, tokių kraštutinumų socialinėje srityje ieškoti neverta, tačiau turint galvoje tokią utopinę situaciją, galima ją palyginti su realia padėtimi ir pagal tai spręsti apie vertikalios segregacijos laipsnį. Statistinių duomenų lentelės pateikiamos 4 priede.

Ginkluotųjų pajėgų profesijų grupėje Lietuvoje 2004 – 2009 m. stebimas didelis vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis. Šio atotrūkio dydis kiekvienais metais skiriasi dėl vyrų skaičiaus kaitos šioje profesijų grupėje, kadangi moterų čia dirba mažai ir palyginti stabilus skaičius. 2007 m., kai buvo užfiksuotas didžiausias moterų skaičius ginkluotųjų pajėgų grupėje per visą nagrinėjamą laikotarpį, vyrų čia dirbo trylika su puse karto daugiau nei moterų. Teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės

pareigūnų, vadovų grupėje vyrų apie pusantro karto daugiau nei moterų, o 2009 m. šis skirtumas nežymiai padidėjo, lyginant su ankstesniais metais. Specialistų grupėje situacija kitokia: joje moterų dirba maždaug dvigubai daugiau nei vyrų ir atotrūkis 2004 – 2009 m. po truputį augo. Jaunesniųjų specialistų ir technikų grupėje moterų dirbo maždaug dvigubai daugiau nei vyrų, o 2006 m. užfiksuotas didžiausias skirtumas: tais metais jaunesniosiomis specialistėmis ir technikėmis dirbo daugiau nei tris kartus daugiau moterų nei vyrų. Jaunesniųjų tarnautojų grupėje atotrūkis dar didesnis: moterų šioje grupėje dirba 3 – 4 kartus daugiau nei vyrų. Paslaugų sektoriaus, parduotuvių, turgaviečių darbuotojų grupėje 2004 m. dirbo dvigubai daugiau moterų nei vyrų, šis skirtumas nuosekliai augo ir 2009 m. pasiekė beveik tris kartus. Kvalifikuotų prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkų daugiau fiksuojama vyrų, tačiau skirtumas nesiekia dviejų kartų. Kvalifikuotais darbininkais ir amatininkais 2004 m. dirbo pustrečio karto daugiau vyrų nei moterų, vėliau atotrūkis augo, 2007 – 2008 m. pasiekdamas tris kartus, o 2009 m., vyrų skaičiui šioje grupėje žymiai nukritus, atotrūkis vėl šiek tiek sumažėjo. Įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų grupėje taip pat dirbo daugiau vyrų. 2004 m. vyrų ir moterų skirtumas sudarė beveik septynis kartus, 2009 m. jis sumažėjo iki šiek tiek daugiau nei šešių kartų. Nekvalifikuotų darbininkų grupėje vyrų ir moterų skaičius panašus.

Teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų grupėje Slovėnijoje 2004 – 2009 m. dirbo maždaug dvigubai daugiau vyrų nei moterų. Specialisčių Slovėnijoje maždaug pusantro karto daugiau nei šioje grupėje dirbančių vyrų. Jaunesniųjų specialistų ir technikų profesijų grupėje vyrų ir moterų skaičius panašus. Jaunesniųjų tarnautojų ir paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių grupėse moterų dirbo apie 1,5 – 2 kartus daugiau nei vyrų. Kvalifikuotų prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkų bei nekvalifikuotų darbininkų vyrų ir moterų skaičius panašus (atotrūkis nesiekia pusantro karto). Kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų grupėje situacija kitokia: moterų šioje profesijų grupėje maždaug 10 – 12 kartų mažiau nei vyrų. Įrenginių ir mašinų operatoriais ir surinkėjais taip pat dirba daugiau vyrai: šioje grupėje jų dvigubai daugiau nei moterų, o 2008 – 2009 m. atotrūkis dar šiek tiek paaugo – iki dviejų su puse karto.

Estijoje teisės aktų leidėjų, vyresnieji valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų profesijų grupėje vyrų skaičius 2004 – 2009 m. beveik dvigubai viršijo moterų skaičių ir šis santykis praktiškai nekito per visą laikotarpį. Specialistų bei jaunųjų specialistų ir technikų grupėse stebima atvirkštinė situacija, kitaip tariant, moterų šiose grupėse apie du kartus daugiau negu vyrų. Jaunesniosiomis tarnautojomis Estijoje dirba maždaug triskart daugiau moterų nei vyrų, tik 2005 m. užfiksuotas mažiausias atotrūkis šioje profesijų grupėje per visą laikotarpį – tais metais vyrų skaičius buvo dvigubai mažesnis nei moterų. Paslaugų sektoriaus, parduotuvių ir turgaviečių darbuotojų moterų taip pat daugiau nei vyrų: 2004 – 2005 m. moterų šioje grupėje dirbo daugiau nei tris, 2005 – 2006 m. – daugiau nei keturis kartus daugiau. 2008 – 2009 m. šis santykis nežymiai sumažėjo (iki maždaug trijų su puse karto). Kvalifikuotais prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkais dirba panašus

skaičius vyrų ir moterų, o kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų grupėje vyrų žymiai daugiau: šioje profesijų grupėje 2004 m. vyrų dirbo penkis kartus daugiau nei moterų ir šis atotrūkis augo, 2008 m. pasiekdamas dešimt kartų ir išsilaikė toks pat ir 2009 m. Įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų taip pat daugiau vyrų: jų skaičius viršija moterų maždaug 2 – 2,5 karto. Nekvalifikuotomis darbininkėmis Estijoje dirba maždaug pusantro karto daugiau moterų nei vyrų.

Teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų profesijų grupėje Lietuvoje, Estijoje ir Slovėnijoje vyrų ir moterų skaičiaus santykis panašus: šioje grupėje dirba 1,5 – 2 kartus daugiau vyrų nei moterų ir per visą 2004 – 2009 m. laikotarpį šis santykis beveik nekito. Specialistų grupėje stebima atvirkštinė situacija: vyrų joje dvigubai mažiau nei moterų. Lietuvoje vyrų ir moterų atotrūkis šioje profesijų grupėje po truputį augo per visą laikotarpį. Slovėnijoje jaunesniųjų specialistų ir technikų grupei priklauso panašus skaičius vyrų ir moterų, Lietuvoje ir Estijoje – dvigubai daugiau moterų nei vyrų. Jaunesniųjų tarnautojų grupei visose trijose šalyse priklauso daugiau moterų nei vyrų: Slovėnijoje – 1,5 – 2 kartus, Estijoje – 3, o Lietuvoje – 3 – 4 kartus daugiau moterų nei vyrų. Paslaugų sektoriaus, parduotuvių, turgaviečių darbuotojų Slovėnijoje 1,5 – 2 kartus daugiau moterų nei vyrų. Lietuvoje moterų ir vyrų skaičiaus atotrūkis stabiliai augo per visus 2004 – 2009 m. ir paskutiniais metais pasiekė tris kartus, tuo tarpu Estijoje buvo stebima panaši situacija, tačiau šioje šalyje vyrų ir moterų atotrūkis saugo sparčiau, tačiau 2008 m. šis atotrūkis vėl sumažėjo. Kvalifikuotų prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkų bei nekvalifikuotų darbininkų vyrų ir moterų skaičius visose trijose šalyse panašus. Kvalifikuotais darbininkais ir amatininkais Lietuvoje dirba maždaug tris kartus daugiau vyrų, Estijoje buvo stebimas atotrūkio augimas nuo penkių kartų 2004 m. iki dešimties kartų 2008 – 2009 m. Slovėnijoje vyrų skaičius šioje grupėje 10 – 12 kartų viršija moterų skaičių. Įrenginių ir mašinų surinkėjų ir operatorių vyrų Lietuvoje 6 – 7 kartus daugiau nei moterų. Nors 2009 m. atotrūkis buvo sąlyginai mažiausias, negalima teigti, kad jį taip paveikė recesija, kadangi šioje profesijų grupėje per visą laikotarpį vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis šiek tiek svyruoja. Tačiau Slovėnijoje situacija šiek tiek kitokia: vyrų ir moterų skaičiaus santykis šiek tiek pasikeitė būtent 2008 – 2009 m., todėl jau galima kalbėti apie recesijos įtaką vyrų ir moterų pasiskirstymui įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų grupėje. Kita vertus, atotrūkis padidėjo palyginti nežymiai, todėl vargu, ar galima teigti, kad ekonominė situacija šalyje smarkiai lemia vyrų ir moterų pasiskirstymą šioje profesijų grupėje. Estijoje vyrų ir moterų santykis šioje profesijų grupėje išliko stabilus per visą laikotarpį – joje dirbo maždaug dvigubai daugiau vyrų nei moterų. Slovėnijoje ir Lietuvoje nekvalifikuotų darbininkų grupėje vyrų ir moterų skaičius panašus, Estijoje – daugiau moterų nei vyrų, bet atotrūkis taip pat nėra didelis – apie pusantro karto.

Taigi didžiausias vertikalios segregacijos laipsnis Estijoje ir Slovėnijoje stebimas kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų profesinėje grupėje, o Lietuvoje – įrenginių ir mašinų surinkėjų ir operatorių grupėje. Recesijos įtaka vyrų ir moterų pasiskirstymui pagal profesijų grupes labai nedidelė. Nors

absoliutūs darbuotojų (tiek vyrų, tiek moterų) skaičiai recesijos laikotarpiu įvairiose profesijų grupėse keičiasi, tačiau vyrų ir moterų santykis išlieka panašus. Todėl galima teigti, kad finansų ir ekonomikos krizė vertikaliai segregacijai įtakos neturi, bent jau kiek galima įžvelgti, analizuojant esamus statistinius duomenis.

3.2.4. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis – svarbus aspektas, kai kalbama apie lyčių segregaciją darbo rinkoje, kadangi darbo užmokestis yra pagrindinis ekonominės gerovės užsitikrinimo veiksnys. Vidutinis 27 Europos Sąjungos narių vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis šiuo metu siekia apie 18%, o šalis – nares suskirsčius į tris grupes pagal šio atotrūkio dydį, Slovėnija patektų į pirmąją grupę (atotrūkis mažesnis nei 10%), Lietuva – į antrąją (didesnis nei 20%), Estija – į trečiąją (didesnis nei 25%) (EUbussiness, 2010). Taigi Estijos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis yra vienas iš didžiausių ES, o Slovėnijos – vienas iš mažiausių. Lietuva patenka tarp šių abiejų šalių, tačiau jos vidurkis didesnis nei vidutinis Europos Sąjungoje. Tačiau žinoma, kad vien vidurkis parodo tik bendras tendencijas, todėl tikslinga panagrinėti vyrų ir moterų atotrūkio dydį pagal ekonomines veiklas, nes tokia analizė galbūt padėtų paaiškinti kai kuriuos segregacijos aspektus. Šiame poskyryje analizuojami tik Lietuvos ir Slovėnijos rodikliai (statistiniai duomenys pateikti 5 priede), kadangi tokių Estijos duomenų rasti nepavyko.

Didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis, beveik 40%, Lietuvoje 2006 – 2007 m. buvo užfiksuotas finansinio tarpininkavimo srityje, kur moterų dirbo maždaug dvigubai daugiau negu vyrų. Taip pat didelis atotrūkis buvo stebimas sveikatos priežiūros ir socialinio darbo ir apdirbamosios gamybos srityse. Tačiau šiose srityse fiksuojami skirtingi vyrų ir moterų skaičiaus santykiai: pirmoji yra feminizuota, antrojoje dirba panašus skaičius vyrų ir moterų. Kitoje feminizuotoje srityje, švietime, stebima atvirkštinė situacija – šioje veikloje moterys vidutiniškai uždirba šiek tiek daugiau nei vyrai. Statybose, labiausiai maskulinizuotoje srityje, vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkis 2006 m. buvo panašus į vidutinį tų metų atotrūkį, tačiau sekančiais metais jis stipriai išaugo. Tai būtų sunku paaiškinti vyrų ir moterų skaičiaus santykio kitimu, kadangi 2006 m. šioje srityje dirbo šiek tiek daugiau nei keturiolika, o 2007 m. – šiek tiek mažiau nei trylika kartų daugiau vyrų nei moterų, o toks pokytis pernelyg mažas, kad būtų galima paaiškinti tokį staigų atotrūkio išaugimą. Transporte, sandėliavime ir ryšiuose, kur vyrų dirba du tris kartus daugiau nei moterų, vyrai uždirba šiek tiek mažiau nei moterys, tačiau kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje, kur moterų skaičius dvigubai viršija vyrų skaičių, moterys uždirba mažiau ir atlyginimų atotrūkio modulis gerokai didesnis. Nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje, viešajame valdyme ir

gynyboje bei privalomame socialiniame draudime, kur dirbančių vyrų ir moterų skaičius panašus, darbo užmokesčio atotrūkis panašus ir palyginti nedidelis (du tris kartus mažesnis nei vidutinis).

Vidutinis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2009 m. sumažėjo penkiais procentiniais punktais, palyginus su 2008 m. Didžiausiais atotrūkis stebimas finansinėje ir draudimo veikloje – beveik 50%, ir jis nukrito tik labai nežymiai, nors dirbančių vyrų ir moterų skaičiaus santykis šioje veikloje keitėsi. Taip pat didelis nemažėjantis atotrūkis fiksuojamas apdirbamojoje gamyboje, informacijoje ir ryšiuose bei kitoje aptarnavimo veikloje – apie 30%, nors pirmosiose veiklose vyrų ir moterų skaičius panašus, o trečiojoje moterų pustrečio karto daugiau nei vyrų. Didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje bei variklinių transporto priemonių ir motociklų remonte bei žmonių sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe atotrūkis 2009 m. šiek tiek padidėjo, nors šiose srityse jis ir taip vienas iš didžiausių. Labiausiai darbo užmokesčio atotrūkis krito statybų srityse ir netgi įgavo neigiamą ženklą, rodantį, kad moterys šioje srityje 2009 m. uždirbo šiek tiek daugiau nei vyrai. Beveik trigubai atotrūkis sumažėjo kasyboje ir karjerų eksploatavime. Atotrūkio kritimus pastarosiose dviejose srityse galima aiškinti staigiu vyrų sumažėjimu jose. Tačiau kitose srityse, kur lyčių darbo užmokesčio atotrūkis taip pat mažėjo – transporte ir saugojime bei administracinėje ir aptarnavimo veikloje (šiose srityse atotrūkis mažėjo dvigubai) – vyrų ir moterų skaičiaus santykis nesikeitė. Labiausiai (septyniais procentiniais punktais) atotrūkis augo nekilnojamojo turto operacijų veikloje, nors vyrų ir moterų skaičiaus santykis joje nesikeitė.

Taigi didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje 2006 – 2007 m. fiksuojamas finansinio tarpininkavimo, o 2008 – 2009 m. – finansinėje ir draudimo veikloje. Labiausiai maskulinizuotoje srityje, statybose, stebimi didžiausi lyčių darbo užmokesčio atotrūkio svyravimai: nuo daugiau nei 20% 2007 m. iki -0,5% 2009 m. Tai galima aiškinti staigiu dirbančių šioje srityje vyrų sumažėjimu, kadangi jų skaičius buvo trylika kartų didesnis nei moterų 2007 m., o 2009 m. šis santykis nukrito iki septynių kartų. Labiausiai feminizuotoje srityje – sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe, 2006 – 2007 m. atlyginimų atotrūkis vienas iš didžiausių – apie 30%, tuo tarpu žmonių sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe 2008 – 2009 m. atotrūkis siekė 25%. Negalima teigti, kad realus atotrūkis sumažėjo penkiais procentiniais punktais dėl veiklų klasifikatorių skirtumų, tačiau galima daryti prielaidą, kad atotrūkis bent jau nepadidėjo. Kitoje feminizuotoje veikloje, švietime, darbo užmokesčio atotrūkis labiausiai iš visų veiklų artėja prie nulio. Viešbučių ir restoranų veikloje 2006 – 2007 m. dirbo apie keturis kartus daugiau moterų nei vyrų, ir lyčių atlyginimų atotrūkis buvo apie 15%, tuo tarpu apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje 2008 – 2009 m. dirbo 5 – 6 kartus daugiau moterų, ir darbo užmokesčio atotrūkis padidėjo iki 20%. Kasyboje ir karjerų eksploatavime stebima įdomi situacija: 2006 m., kai vyrų šioje srityje dirbo dešimt kartų daugiau nei moterų, darbo užmokesčio atotrūkis siekė 10%, 2007 – 2008 m., kai vyrų skaičius viršijo moterų 5 – 6 kartus, atotrūkis padidėjo iki 15%, tuo tarpu 2009 m., kai vyrų ir moterų skaičiaus santykis buvo

mažiausias, keturi kartai, darbo užmokesčio atotrūkis nukrito iki 5%. Svarbu pastebėti, kad apdirbamojoje gamyboje ir didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje bei variklinių transporto priemonių ir motociklų remonte (ir asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisyme 2006 – 2007 m.), t. y., tose srityse, kur dirbančių vyrų ir moterų koncentracija yra didžiausia, fiksuojamas aukštas (aukštesnis už vidutinį) darbo užmokesčio atotrūkis.

Kaip jau minėta, vidutinis Slovėnijos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis yra palyginti nedidelis, 2004 – 2007 m. jis siekė tik 7 – 8%. Tačiau 10 lentelėje matome, kad ne visose ekonominėse veiklose atotrūkis vienodas. Taigi didžiausias atotrūkis stebimas sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje, kitaip tariant, Slovėnijoje labiausiai feminizuotoje veikloje, ir finansinio tarpininkavimo srityje, kur moterų skaičius dvigubai viršijo vyrų skaičių. Taip pat didelis atotrūkis fiksuojamas apdirbamojoje gamyboje, nekilnojamo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje, tačiau pirmojoje dirbo daugiau vyrų, antrojoje – panašus skaičius vyrų ir moterų. Neigiamas atotrūkis, t. y., sritys, kuriose moterys uždirbo daugiau negu vyrai, tai statybos ir transporto, sandėliavimo ir ryšių veiklos – labiausiai maskulinizuotos veiklos, maža to, statybose, kur vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis didžiausias, palyginti su visomis likusiomis veiklomis, moterys uždirba gerokai daugiau, o transporto, sandėliavimo ir ryšių srityje, kur vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis taip pat didelis, tačiau žymiai mažesnis nei statybose, moterų ir vyrų užmokesčio atotrūkis mažesnis nei statybose. Švietime, taip pat feminizuotoje srityje, darbo užmokesčio atotrūkis 2004 – 2007 m. gana sparčiai mažėjo, tačiau paskutiniais metais vis tiek buvo beveik dvigubai didesnis už vidurkį. Panaši situacija stebima ir kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje, kur dirbo panašus vyrų ir moterų skaičius. Labiausiai priartėjantis prie nulio atotrūkis buvo stebimas šiose veiklose: elektros, dujų ir vandens tiekime, jau minėtoje transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje bei viešojo valdymo ir gynybos bei privalomoje socialinio draudimo veikloje.

Vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Slovėnijoje 2009 m. buvo pustrečio karto mažesnis nei 2008 m. Beveik ketvirtadaliu jis nukrito apdirbamosios gamybos, elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos srityse. Pirmojoje ir trečiojoje srityje dirbančių vyrų ir moterų skaičiaus santykis nepasikeitė, o antrojoje – neaišku, kadangi apie tai nėra tikslių duomenų. Daugiausiai – beveik dvigubai – atotrūkis sumažėjo nekilnojamojo turto operacijų srityje, kurioje dirbančių asmenų skaičius vėlgi neaiškus. Tačiau kai kuriose srityse užfiksuotas atotrūkio išaugimas. Labiausiai – maždaug ketvirtadaliu – jis padidėjo statybų srityje, kur 2009 m. moterys uždirbo maždaug ketvirtadaliu daugiau ne vyrai, nors vyrų ir moterų skaičiaus santykis šioje srityje sumažėjo palyginti nedaug. Taip pat atotrūkis išaugo transporto ir saugojimo, viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo, kitos aptarnavimo veiklos srityse, nors vyrų ir moterų skaičiaus santykis nagrinėjamu laikotarpiu šiose srityse praktiškai nesikeitė.

Taigi ir taip nedidelį Slovėnijos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį recesija dar labiau sumažino. Labiausiai feminizuotoje srityje, (žmonių) sveikatos priežiūroje, fiksuojamas didžiausias atotrūkis, palyginus su kitomis veiklomis. Panašus atotrūkis stebimas ir finansinėje ir draudimo veikloje 2008 – 2009 m. bei finansinio tarpininkavimo veikloje 2004 – 2007 m., kur moterų skaičius dvigubai viršijo vyrų skaičių. Tačiau švietimo srityje, kuri labiau feminizuota nei finansinė ir draudimo veikla, atlyginimų atotrūkis mažesnis. Labiausiai maskulinizuotose srityse, statybose ir transporto ir saugojimo 2008 – 2009 m. ir transporto, sandėliavimo ir ryšių 2004 – 2007 m. veiklose, moterys uždirba ženkliai daugiau negu vyrai, bet to, recesijos laikotarpiu šis atotrūkis didėjo.

Taigi tvirtai teigti, kad, ekonominės veiklos feminizacija ar maskulinizacija nulemia vyrų ir moterų, dirbančių toje veikoje, darbo užmokesčio atotrūkio dydį, negalima. Nors, pavyzdžiui, tiek Slovėnijoje, tiek Lietuvoje labiausiai feminizuotoje srityje (žmonių) sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Slovėnijoje didžiausias, palyginus su kitomis veiklomis, tačiau Lietuvoje didesnis atotrūkis stebimas finansinėje ir draudimo veikloje (finansiniame tarpininkavime), kur moterų ir vyrų skaičiaus santykis yra trigubai mažesnis nei pirmojoje srityje. Be to, Slovėnijoje švietimo veikoje, kuri yra labiau feminizuota nei finansinė ir draudimo veikla (finansinis tarpininkavimas), atlyginimų atotrūkis mažesnis nei antrojoje. Lietuvoje švietimo veikla pasižymi mažiausiu lyčių darbo užmokesčio atotrūkiu, nors yra viena iš labiausiai feminizuotų. Kita vertus, labiausiai maskulinizuotoje srityje, statybose, Slovėnijoje moterys uždirba kur kas daugiau nei vyrai, tačiau Lietuvoje šioje srityje mažėjant vyrų šioje srityje (taigi mažėjant maskulinizacijai), darbo užmokesčio atotrūkis mažėja.

3.3. Vyrų ir moterų pasiskirstymas švietime

3.3.1. Vyrų ir moterų pasiskirstymas profesiniame ir bendrajame švietime

Šiame poskyryje Estijos, Slovėnijos ir Lietuvos formalaus švietimo situacija nagrinėjama per lyčių pjūvį – siekiama išanalizuoti lyčių pasiskirstymą profesiniame mokyme ir bendrajame viduriniame lavinime. Iš pradžių kiekvienos šalies situacija nagrinėjama atskirai, vėliau pateikiamos bendros išvados. Atskirai analizuojamos mokinių, dalyvaujančių bendrajame viduriniame lavinime ir profesiniame mokyme, bei povidurinio švietimo dalyvių situacijos. Bendrojo vidurinio lavinimo dalyvių skaičius lyginamas su profesinio mokymo, skirto turintiems pagrindinį išsilavinimą ir jo neturintiems, dalyvių skaičiumi. Povidurinis švietimas suskirstytas į tris lygmenis: bendrąjį (bakalauro studijos universitetuose), profesinį (povidurinis profesinis mokymas) ir bendrąjį-profesinį (aukštasis neuniversitetinis švietimas). Būtent tokie lygmenys išskirti remiantis anksčiau aprašyta Estevez-Abe (2005) hibridine teorija. Statistinių duomenų lentelės pateikiamos 6 priede.

Lietuvos mokiniams patrauklesnis bendrasis vidurinis lavinimas nei profesinis mokymas – tai pasakytina tiek apie vyrus, tiek apie moteris. Tarp moterų, įgijusių išsilavinimą bendrojo vidurinio lavinimo ir profesinėse mokyklose atotrūkis didesnis: 6 – 7 kartus daugiau moterų baigė bendrojo lavinimo nei profesines mokyklas. Nors tarp vyrų, įgijusių bendrąjį vidurinį ir profesinį išsilavinimą skirtumas taip pat ryškus, tačiau mažesnis nei tarp moterų: beveik trigubai daugiau vyrų baigė bendrojo lavinimo įstaigas nei įgavo profesinę kvalifikaciją.

Mažiausiai Lietuvos vyrų ir moterų baigia profesinio lavinimo mokyklas, daugiau – kolegijas, daugiausiai – įgyja universitetinį išsilavinimą. Gavusių bakalauro diplomus moterų skaičius sparčiai augo 2004 – 2007 m., paskui stabilizavosi – tas pats pasakytina ir apie vyrų bendrojo išsilavinimo tendencijas. Baigusiųjų kolegijas vyrų beveik dvigubai padaugėjo 2004 – 2006 m., vėliau stipriai nekito. Tuo pačių laikotarpiu padaugėjo ir moterų, baigusių kolegines studijas, tik padidėjimas buvo mažiau ryškus nei vyrų. Bendrąsias studijas baigia 4 – 4,5 karto daugiau vyrų nei jų įgyja profesinę kvalifikaciją, tuo tarpu tarp moterų atotrūkis didesnis: 2004 – 2005 m. beveik penkis kartus daugiau jų baigė bendrąsias studijas nei profesines, vėliau šis atotrūkis stabiliai augo ir 2009 m. jau pusaštunto karto daugiau moterų gavo bakalauro laipsnius nei profesines kvalifikacijas.

2009 m. duomenimis (ankstesnių metų duomenų rasti nepavyko), tiek Slovėnijos vyrai, tiek moterys teikia pirmenybę profesiniam mokymui nei bendrajam viduriniam lavinimui. Svarbu pažymėti, kad atotrūkis tarp Slovėnijos vyrų, baigusių profesinio mokymo ir bendrojo vidurinio lavinimo švietimo programas, yra žymiai ryškesnis nei tarp moterų. Dvigubai didesnė vyrų dalis renkasi profesinį mokymą nei bendrąjį lavinimą, tuo tarpu tarp moterų stebimas gerokai mažesnis skirtumas.

Povidurinia me Slovėnijos formaliajame švietime dalyvauja daugiau moterų nei vyrų. Nors mokykliniame ugdyme tiek mergaitės, tiek berniukai labiau linkę rinktis profesinį mokymą, nei bendrąjį lavinimą, povidurinia me lygmenyje stebime pasikeitusią situaciją: daugiausiai tiek vyrų, tiek moterų yra linkę rinktis bakalauro studijas, kiek mažiau – studijas kolegijose, mažiausiai – profesinį mokymą. Tarp moterų, besirenkančių bendrąsias ir bendrąsias-profesines studijas atotrūkis mažesnis nei tarp baigusių bendrąsias-profesines ir profesines studijas; tarp moterų, baigusių bendrąsias-profesines ir profesines studijas skirtumas gerokai ryškesnis, tačiau jis mažėja: 2004 m. profesinį mokymą rinkosi beveik keturis kartus mažiau nei studijas kolegijose; 2009 m. šis skirtumas sumažėjo iki dviejų kartų. Panaši situacija stebima ir tarp besirenkančių profesines ir bendrąsias studijas: laikotarpio pradžioje bendrąsias studijas rinkosi keturis kartus daugiau nei profesines, vėliau atotrūkis mažėjo iki dviejų kartų 2008 m., tačiau 2009 m. vėl padidėjo iki trijų kartų. Tarp Slovėnijos vyrų, baigusių bendrąsias ir bendrąsias-profesines studijas, skirtumas palyginti nepastebimas. Ryškesnis jis tarp baigusių bendrąsias-profesines bei profesines studijas, nors stebimas jo mažėjimas: 2004 m.

dvigubai daugiau vyrų baigė studijas kolegijose nei profesinėse mokyklose, o 2009 m. šis skirtumas sumažėjo iki mažiau nei pusantro karto. Tokios pačios tendencijos stebimos ir tarp baigusių bendrąsias ir profesines studijas.

Į Estijos bendrojo vidurinio lavinimo programas priimama daugiau moterų nei vyrų. Nors moterų skaičius šiose programose 2004 – 2009 m. krito, tačiau jis vis tiek išliko ketvirtadaliu didesnis nei vyrų skaičius. Lyginant moterų skaičių bendrajame viduriniame lavinime ir profesiniame mokyme (kuris įtraukia profesinį mokymą neturint pagrindinio išsilavinimo ir profesinį mokymą turint pagrindinį išsilavinimą), skirtumas dar didesnis: 2004 – 2009 m. tris kartus daugiau moterų rinkosi bendrąjį vidurinį lavinimą, o ne profesinį mokymą. Estijos vyrai taip pat labiau linkę rinktis bendrąjį vidurinį lavinimą, o ne profesinį mokymą, tačiau čia skirtumai mažesni: profesinį mokymą renkasi dvigubai mažiau vyrų nei bendrąjį vidurinį lavinimą. Taigi šioje švietimo pakopoje tiek Estijos vyrai, tiek moterys labiau linkę rinktis bendrąjį išsilavinimą, nei profesinį, tačiau tarp moterų skirtumai ryškesni: žymiai daugiau jų teikia pirmenybę bendrajam lavinimui nei profesiniam mokymui, tuo tarpu vyrų grupėje skirtumai nuosaikesni.

Tiek Estijos vyrų, tiek moterų povidurinio švietimo programų pasirinkimo tendencijos panašios: daugiausiai stojama į bendrojo lavinimo programas (bakalauro studijas), šiek tiek mažiau – į tarpinį tarp profesinio ir bendrojo švietimo studijas (*angl. higher professional education*), mažiausiai – į profesinį mokymą. Svarbu pažymėti, kad stojančiųjų į bendrąsias ir bendrąsias-profesines studijas skaičiaus atotrūkis mažesnis nei tarp stojančiųjų į bendrąsias-profesines ir profesines studijas. Taigi Estijos povidurinia me formaliajame švietime lyčių pasiskirstymo atžvilgiu stebime tokias pačias tendencijas kaip ir viduriniajame švietimo lygmenyje: daugiau stojančiųjų renkasi bendrąjį lavinimą nei profesinį mokymą. Maždaug dvigubai daugiau moterų renkasi bendrąjį, o ne profesinį mokymą, tas pats pasakytina ir apie vyrus.

Daugiau Lietuvos mokinių baigia bendrojo vidurinio lavinimo mokyklas nei įgyja profesinę kvalifikaciją – tai taikytina ir vyrams, ir moterims. Povidurinia me švietime stebima tokia pati situacija kaip ir prieš tai aptartose šalyse: daugiausiai renkamasi bendrasis lavinimas, mažiau – tarpinis tarp bendrojo ir profesinio, mažiausiai – profesinis mokymas. Bakalauro diplomus gavo 5 – 7,5 karto daugiau moterų ir 4 – 4,5 karto daugiau vyrų nei jų įgavo profesinę kvalifikaciją.

Slovėnijos mokinių pasirinkimai kitokie nei Estijos: daugiau jų renkasi profesinį mokymą nei bendrąjį vidurinį lavinimą. Ypač ryškūs skirtumai vyrų grupėje: dvigubai daugiau jų renkasi profesinį, o ne bendrąjį lavinimą. Vis tik povidurinio švietimo pakopoje skirtumai tarp Estijos ir Slovėnijos išnyksta: šiose valstybėse daugiausiai baigusiųjų gavo universitetų diplomus, mažiau buvo kolegijų studentai, mažiausiai įgavo profesines kvalifikacijas. Svarbu pažymėti, kad tarp moterų skirtumai buvo žymiai ryškesni nei tarp vyrų, nors jie mažėjo tarp abiejų lyčių. 2004 m. keturis kartus daugiau moterų rinkosi bendrąjį lavinimą nei profesinį mokymą, vėliau atotrūkis nuosekliai mažėjo iki dviejų kartų ir

tik 2009 m. vėl šoktelėjo iki trijų kartų. Tuo tarpu atitinkamų vyrų rodiklių skirtumas – tik 2 kartai 2004 m., ir šis atotrūkis mažėjo iki maždaug 1,3 karto.

Estijos mokiniai labiau linkę rinktis bendrąjį vidurinį lavinimą nei profesinę kvalifikaciją. Skirtumai tarp moterų ryškesni nei tarp vyrų: žymiai daugiau moterų renkasi bendrąjį vidurinį lavinimą nei profesinį mokymą, tuo tarpu vyrų grupėje skirtumai nuosaikesni, nors tendencijos išlieka tos pačios kaip ir moterų. Povidurinėje švietime taip pat stebime panašią situaciją tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų: daugiausiai įgijusių vidurinį išsilavinimą renkasi bakalauro studijas universitetuose, mažiau – studijas kolegijose, mažiausiai – profesinį mokymą; pastarąjį renkasi maždaug dvigubai mažiau asmenų, nei bakalauro studijas.

Pažymėtina, kad visose nagrinėjamose šalyse pastebima, jog daugiau moterų nei vyrų dalyvauja povidurinėje švietime. Tiek mokiniams, tiek jau turintiems vidurinį išsilavinimą patraukliausias atrodo bendrasis lavinimas, o ne profesinis mokymas. Vienintelė išimtis – Slovėnijos mokiniai, kurių 2009 m. daugiau įgavo profesinę kvalifikaciją nei bendrąjį vidurinį išsilavinimą. Didžiausias atotrūkis, tarp tų, kurie renkasi bakalauro studijas universitetuose ir povidurinį profesinį mokymą, pastebimas tarp lietuvių moterų, kiek mažesnis – tarp lietuvių vyrų, dar mažesnis – tarp slovėnių bei tarp estų, mažiausias – tarp slovėnų vyrų. Taigi Slovėnijoje iš tiesų labiau pastebima tendencija ugdyti specifinius, o ne bendruosius įgūdžius; ypač tai pasakytina apie slovėnus vyrus. Tarp slovėnių ši tendencija mažiau ryški, tačiau vis tiek lenkia Lietuvą.

3.3.2. Pasiskirstymas povidurinėje švietime pagal studijų sritis

Kaip jau minėta, vyrų ir moterų socializacijos skirtumai prisideda prie lyčių segregacijos darbo rinkoje formavimosi. Povidurinio švietimo analizė atsižvelgiant į tai, kokias studijų sritis renkasi vyrai ir kokias – moterys, yra vienas iš būdų išnagrinėti, ar ir kaip skiriasi vyrų ir moterų pasirenkamos specialybės. Tai svarbu, atsižvelgiant į jau anksčiau šiame darbe aptartą socializacijos teoriją, kuri teigia, kad lyčių segregacija darbo rinkoje tarsi įvyksta anksčiau, negu vyrai ir moterys realiai į ją ateina. Kitaip tariant, vyriškumo ir moteriškumo normos įskiepijamos dar prieš pasirenkant darbo vietą, o pastarosios pasirinkimas vyksta atsižvelgiant į tai, koks darbas kuriai lyčiai „tinka“, o koks – „netinka“. Minėtos moteriškumo ir vyriškumo normos internalizuojamos anksčiau nei pasirenkama studijų sritis, tačiau daroma prielaida, kad pastarajai taikoma tokia pati schema kaip ir darbo vietos pasirinkimui, kitaip tariant, atsižvelgiama į tai, ar tam tikra specialybė yra „moteriška“, ar „vyriška“. Remiantis tokia prielaida ir atsižvelgiant į tai, kad specialybės pasirinkimas paprastai vyksta anksčiau nei darbo vietos pasirinkimas, ir įsitikinus, kad iš tiesų esama tam tikrų tendencijų, kad vienokias specialybes renkasi moterys, ir kitokias – vyrai, galima daryti išvadą apie visuomenės normų įtaką konkretaus individo pasirinkimui.

Lietuvos ir Slovėnijos lyčių povidurinių studijų sričių analizė vykdoma remiantis povidurinio profesinio mokymo įstaigų ir aukštųjų mokyklų parengtų skirtingų studijų sričių specialistų skaičiais. Tokių duomenų *Statistics Estonia* nepateikia, todėl Estijos situacija analizuojama pasitelkiant duomenis, kuriuos pateikia *Unesco Institute for Statistics*, būtent, lyčių pasiskirstymą pagal studijų sritis aukštajame moksle (įtraukiant pirmąją ir antrąja studijų pakopas).

1 lentelė. Lietuvoje parengta specialistų vyrų pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys

Studijų sritys	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pedagogika	729	784	928	971	886	912
Humanitariniai mokslai ir menai	467	569	600	583	588	682
Socialiniai mokslai, verslas ir teisė	3739	4413	4681	4790	4719	3696
Gamtos mokslai, matematika ir kopiuterija	791	980	1239	1241	1094	2294
Inžinerija, gamyba ir statyba	7749	8446	8814	8755	9170	9500
Žemės ūkis ir veterinarija	363	439	451	452	471	465
Sveikata ir gerovė	225	246	277	294	315	298
Paslaugos	1110	1181	1588	1543	1328	1389
Iš viso	**15173**	**17058**	**18578**	**18629**	**18571**	**19236**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[8]

Daugiausiai vyrų 2004 – 2009 m. baigė inžinerijos, gamybos ir statybos studijų programas. Per visą šį laikotarpį baigiančių šias studijų programas skaičius augo. Dvigubai mažiau vyrų baigė socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų programas. Kitų sričių specialistų vyrų parengta gerokai mažiau: 2004 – 2008 m. visų kitų sričių (pedagogikos, humanitarinių mokslų ir menų, gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos, žemės ūkio ir veterinarijos, sveikatos ir gerovės, paslaugų) specialistų skaičius prilygo socialinius mokslus, verslą ir teisę baigusių vyrų skaičiui, ir tik 2009 m. ši situacija pasikeitė, padidėjus baigusių gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos studijas baigusiųjų skaičiui.

[8] Duomenys apskaičiuoti autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis: Parengta specialistų kolegijose. Požymiai: lytis, studijų sritis ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110604&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 05]
Parengta specialistų universitetuose. Požymiai: lytis, studijų pakopa, studijų sritis ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110706&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 05]
Parengta specialistų profesinėse mokyklose. Požymiai: lytis, studijų sritis ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110405&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 05]

2 lentelė. Lietuvoje parengta specialisčių pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys

Studijų sritys	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pedagogika	3337	3954	4840	4257	4063	3915
Humanitariniai mokslai ir menai	1640	1938	2058	2216	1996	2367
Socialiniai mokslai, verslas ir teisė	9464	11157	11962	12294	11909	10635
Gamtos mokslai, matematika ir kopiuterija	522	613	754	664	614	2315
Inžinerija, gamyba ir statyba	2682	2828	2510	2578	2461	2444
Žemės ūkis ir veterinarija	291	311	318	334	416	413
Sveikata ir gerovė	2206	2683	2482	2718	2674	2431
Paslaugos	1734	1923	2239	2217	2402	2354
Iš viso	**21876**	**25407**	**27163**	**27278**	**26535**	**26874**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[9]

Daugiausiai baigusių studijas Lietuvos moterų studijavo socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų programose. Baigusių šias studijų programas moterų skaičius augo 2004 – 2007 m., vėliau ėmė mažėti. Taip pat daug moterų tapo pedagogikos specialistėmis – tačiau jų buvo 3 – 4 kartus mažiau nei socialinių mokslų, verslo ir teisės specialisčių, tačiau šis skirtumas tapo nebe toks ryškus sumažėjus pastarąsias studijų programas baigusių moterų skaičiui. Kaip ir analizuojant parengtų specialistų vyrų pasiskirstymą pagal studijų sritis, taip ir tarp moterų matomas staigus baigusių gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos studijų programas skaičiaus išaugimas 2009 m.

Taigi socialiniai mokslai, verslas ir teisė – viena iš populiariausių studijų sričių tarp baigusių studijas Lietuvos vyrų ir moterų. Pedagogikos bei humanitarinių mokslų ir menų studijų programas baigia 3 – 4 kartus mažiau vyrų nei moterų, tuo tarpu inžinerijos, gamybos ir statybos studijų programas renkasi 3 – 4 kartus daugiau vyrų nei moterų. Gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos studijas 2004 – 2008 m. daugiau baigė vyrų, tačiau 2009 m. stipriai išaugus abiejų lyčių, baigusių šias studijų sritis skaičiui, šis santykis pasikeitė – paskutiniais nagrinėjamais metais vyrų ir moterų, tapusių gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos specialistais, skaičiai susilygino. Sveikatos ir gerovės sričių specialistėmis tapo maždaug dešimt kartų daugiau moterų nei vyrų. Žemės ūkis ir veterinarijos specialistų, lyginant su kitomis sritimis, parengta nedaug – tas pats pasakytina tiek apie vyrus, tiek apie moteris, o paslaugų studijų programas baigė maždaug pusantro karto daugiau moterų nei vyrų.

[9] Duomenys apskaičiuoti autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis: Parengta specialistų kolegijose. Požymiai: lytis, studijų sritis ir metai.
http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110604&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 05]
Parengta specialistų universitetuose. Požymiai: lytis, studijų pakopa, studijų sritis ir metai.
http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110706&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 05]
Parengta specialistų profesinėse mokyklose. Požymiai: lytis, studijų sritis ir metai.
http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110405&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 05]

3 lentelė. Slovėnijoje parengta specialistų vyrų pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys

Studijų sritys	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pedagogika	198	262	274	214	194	171
Humanitariniai mokslai ir menai	187	176	184	219	238	261
Socialiniai mokslai, verslas ir teisė	1994	1941	2216	2054	2004	2026
Gamtos mokslai, matematika ir kopiuterija	244	279	292	361	346	421
Inžinerija, gamyba ir statyba	1596	1639	1549	1543	1635	1728
Žemės ūkis ir veterinarija	132	155	178	155	149	174
Sveikata ir gerovė	212	227	215	192	198	203
Paslaugos	618	631	722	768	741	861
Iš viso	**5181**	**5310**	**5630**	**5506**	**5505**	**5845**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[10]

Tarp slovėnų vyrų daugiausiai parengta socialinių mokslų, verslo ir teisės specialistų. Kitos studijų sritys, kurias taip pat baigė daug slovėnų vyrų – inžinerija, gamyba ir statyba. Paslaugų studijų programos taip pat gana populiarios tarp Slovėnijos vyrų, ir jų populiarumas auga. Kitų studijų sričių (pedagogikos, humanitarinių mokslų ir menų, gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos, žemės ūkio ir veterinarijos, sveikatos ir gerovės) specialistų parengta nedaug: bendras jų skaičius sudaro maždaug penktadalį visų parengtų specialistų skaičiaus, o likusią dalį (keturis penktadalius) sudaro socialinių mokslų, verslo ir teisės, inžinerijos, gamybos ir statybos bei paslaugų sričių specialistai.

4 lentelė. Slovėnijoje parengta specialisčių pagal studijų sritis 2004 – 2009 m., asmenys

Studijų sritys	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pedagogika	1209	1260	1250	1208	1176	1190
Humanitariniai mokslai ir menai	510	508	517	586	555	647
Socialiniai mokslai, verslas ir teisė	4284	4452	5103	5071	5386	5229
Gamtos mokslai, matematika ir kopiuterija	163	219	163	199	193	216
Inžinerija, gamyba ir statyba	431	436	448	409	475	469
Žemės ūkis ir veterinarija	190	197	200	216	243	248
Sveikata ir gerovė	1049	1418	1370	1025	1059	1064
Paslaugos	420	472	545	549	579	809
Iš viso	**8256**	**8962**	**9596**	**9263**	**9666**	**9872**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[11]

Daugiausiai slovėnių specialisčių baigė socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų programas. Gerokai mažiau jų baigė pedagogikos bei sveikatos ir gerovės studijų sritis. Tuo tarpu kitų sričių (humanitarinių mokslų ir menų, gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos, inžinerijos, gamybos ir

[10] Tertiary education graduates by fields of education (ISCED 97), sex and type of program, Slovenia, annually. http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955404E&ti=Tertiary+education+graduates+by+fields+of+education+(ISCED+97),+sex+and+type+of+program,+Slovenia,+annually&path=../Database/Demographics/09_education/08_terciar_education/02_09554_graduates_general/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 07]

[11] Tertiary education graduates by fields of education (ISCED 97), sex and type of program, Slovenia, annually. http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955404E&ti=Tertiary+education+graduates+by+fields+of+education+(ISCED+97),+sex+and+type+of+program,+Slovenia,+annually&path=../Database/Demographics/09_education/08_terciar_education/02_09554_graduates_general/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 07]

statybos, žemės ūkio ir veterinarijos, paslaugų) specialisčių kartu sudėjus parengta daugiau nei dvigubai mažiau nei socialinių mokslų, verslo ir teisės specialisčių. Pastarosios studijų srities parengtų slovėnių specialisčių skaičius vis auga.

Slovėnijoje studijas baigusių moterų skaičius gerokai viršija vyrų skaičių, tačiau tarp abiejų lyčių daugiausiai specialistų parengiama socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų programose. Daug vyrų specialistų taip pat parengiama inžinerijos, gamybos ir statybos srityse, tačiau moterų šiose programose specializuojasi maždaug keturis kartus mažiau nei vyrų. Nors absoliutus vyrų ir moterų, parengtų specialistų paslaugų srityje, skiriasi palyginti nedaug, tačiau kadangi parengtų specialistų vyrai apskritai yra mažiau, pastarųjų koncentracija šiose studijų srityse yra didesnė. Pedagogikos sričių specialisčių parengiama maždaug šešis kartus, o sveikatos ir gerovės – 5 – 7 kartus daugiau nei vyrų. Kitų studijų sričių (humanitarinių mokslų ir menų, gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos, žemės ūkio ir veterinarijos) parengiama palyginti nedaug tiek tarp Slovėnijos vyrų, tiek tarp moterų.

5 lentelė. Estijoje parengta specialistų vyrų pagal studijų sritis 2004 – 2008 m., asmenys

Studijų sritys	2004	2005	2006	2007	2008
Pedagogika	115	104	74	103	53
Humanitariniai mokslai ir menai	221	241	257	252	269
Socialiniai mokslai, verslas ir teisė	1087	1204	1092	1215	1183
Gamtos mokslai, matematika ir kopiuterija	458	651	559	751	584
Inžinerija, gamyba ir statyba	571	695	717	884	766
Žemės ūkis ir veterinarija	66	122	83	126	119
Sveikata ir gerovė	102	103	110	100	78
Paslaugos	287	396	414	492	466
Iš viso	**2907**	**3516**	**3306**	**3923**	**3518**

Šaltinis: Unesco Institute for Statistics[12]

Daugiausiai specialistų vyrų Estijoje taip pat parengiama socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse. Maždaug 1,5 – 2 kartus mažiau jų baigia inžinerijos, gamybos ir statybos studijų programas; panašus skaičius specializuojasi gamtos mokslų, kompiuterijos ir inžinerijos srityse. Dar mažiau – paslaugų bei humanitarinių mokslų ir menų srityse. Sveikatos ir gerovės, pedagogikos, žemės ūkio ir veterinarijos srityse estų specialistų vyrų parengiama mažai.

[12] Custom Tables.
http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0 [žiūrėta 2010 10 05]

6 lentelė. Estijoje parengta specialisčių pagal studijų sritis 2004 – 2008 m., asmenys

Studijų sritys	2004	2005	2006	2007	2008
Pedagogika	1091	1163	1106	1247	893
Humanitariniai mokslai ir menai	867	1063	1065	1060	984
Socialiniai mokslai, verslas ir teisė	2901	3120	3134	3306	3162
Gamtos mokslai, matematika ir kopiuterija	421	600	526	572	558
Inžinerija, gamyba ir statyba	283	438	431	459	422
Žemės ūkis ir veterinarija	101	157	167	134	149
Sveikata ir gerovė	1256	1176	1229	1278	1076
Paslaugos	408	560	582	633	619
Iš viso	**7328**	**8277**	**8240**	**8689**	**7863**

Šaltinis: Unesco Institute for Statistics[13]

Socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse parengiama daugiausiai Estijos specialisčių. 2 – 3 kartus mažiau jų parengiama sveikatos ir gerovės, dar kiek mažiau – pedagogikos bei humanitarinių mokslų ir menų studijų programose. Mažiausiai esčių specialisčių parengiama žemės ūkio ir veterinarijos bei inžinerijos, gamybos ir statybos srityse; gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos bei paslaugų studijų programas taip pat baigia palyginti mažai esčių.

Taigi tiek estų moterų, tiek vyrų specialistų daugiausiai parengiama socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų programose. Palyginti daug estų vyrų parengiama inžinerijos, gamybos ir statybos srityse – nors šių sričių specialisčių parengiama maždaug dvigubai mažiau, šis skirtumas santykinai yra dar didesnis, kadangi baigusių studijas vyrų Estijoje yra daugiau nei du kartus mažiau nei moterų. Kitos palyginti populiarios studijų programos, kurias baigia Estijos vyrai – tai gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos; nors šiose studijų srityse vyrų ir moterų skaičius skiriasi palyginti nedaug, tačiau tarp vyrų šios studijos populiaresnės dėl minėto bendro absoliutaus vyrų ir moterų, baigusių studijas, skaičiaus skirtumo. Pedagogikos studijų srityse parengiama 9 – 17 kartų daugiau moterų nei vyrų (skirtumas 2004 – 2008 m. augo). 4 – 5 kartus mažiau estų vyrų nei moterų specializuojasi humanitarinių mokslų ir menų srityse. Sveikatos ir gerovės sričių specialisčių parengiama palyginti daug, tačiau vyrų šiose srityse mažai – maždaug 10 – 12 kartų mažiau nei moterų. Žemės ūkio ir veterinarijos bei paslaugų srityse specialistų – tiek vyrų, tiek moterų – parengiama palyginti nedaug, o abiejų lyčių atstovų, baigusių šias studijų sritis, skaičius panašus.

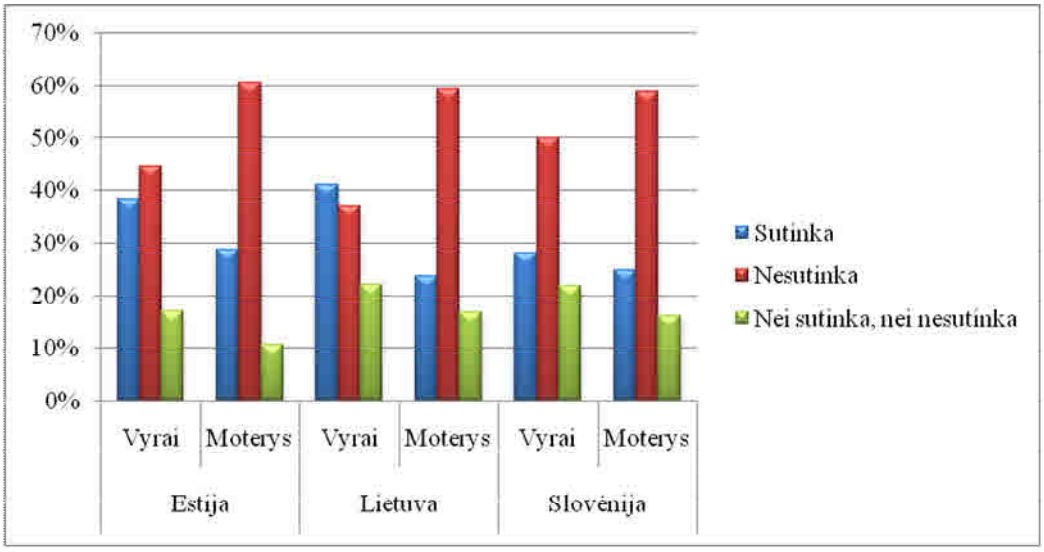
Taigi tiek moterų, tiek vyrų specialistų visose aptartose šalyse (Lietuvoje, Slovėnijoje ir Estijoje) daugiausiai parengiama socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse. Pedagogikos bei sveikatos ir gerovės programos išsiskiria kaip feminizuotos sritys. Humanitarinius mokslus ir menus Lietuvoje ir Estijoje taip pat baigia gerokai daugiau moterų nei vyrų; Slovėnijoje šios studijų nepopuliarios tarp abiejų lyčių atstovų. Tuo tarpu inžinerijos, gamybos ir statybos srityse daugiau parengiama specialistų vyrų nei

[13] Custom Tables. http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0 [žiūrėta 201010 05]

moterų – Lietuvoje ir Slovėnijoje maždaug keturis kartus, o Estijoje – maždaug du kartus mažiau moterų nei vyrų. Gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos specialistų vyrų ir moterų skaičiai Lietuvoje 2009 m. susilygino, Estijoje taip pat panaši situacija, tik pastarojoje šalyje labai skiriasi studijas baigusių vyrų ir moterų skaičiai, todėl galima teigti, kad gamtos mokslų, matematikos ir kompiuterijos studijos populiaresnės tarp vyrų, nei tarp moterų; Slovėnijoje šias sritis ir vyrų, ir moterų renkasi mažai. Žemės ūkio ir veterinarijos specialistų parengiama nedaug visose šalyse – tas pats pasakytina ir apie vyrus, ir apie moteris; paslaugų srityse parengiamas panašus skaičius abiejų lyčių specialistų.

3.4. Egalitarinių nuostatų paplitimas

Kaip jau minėta anksčiau, formalus egalitarizmas yra užtikrintas visose ES narėse, todėl čia teisės aktai nebus giliau nagrinėjami. Šiame poskyryje bus analizuojamas tikrasis egalitarizmas, susijęs su gyventojų nuostatomis lyčių lygybės klausimais. Tam bus naudojami Europos vertybių tyrimo (*angl. European Values Study*) duomenys. Išskiriamos penkios šio longitiudinio tyrimo bangos: 1981, 1990, 1995/1998, 1999/2000 ir naujausia 2008 metų banga. Lietuva, Estija ir Slovėnija nedalyvavo pirmojoje bangoje, o naujausios bangos duomenys bus paskelbti vėliau, todėl šiame darbe analizuojami trijų tyrimo bangų (1990, 1995/1998 ir 1999/2000 metų) duomenys.

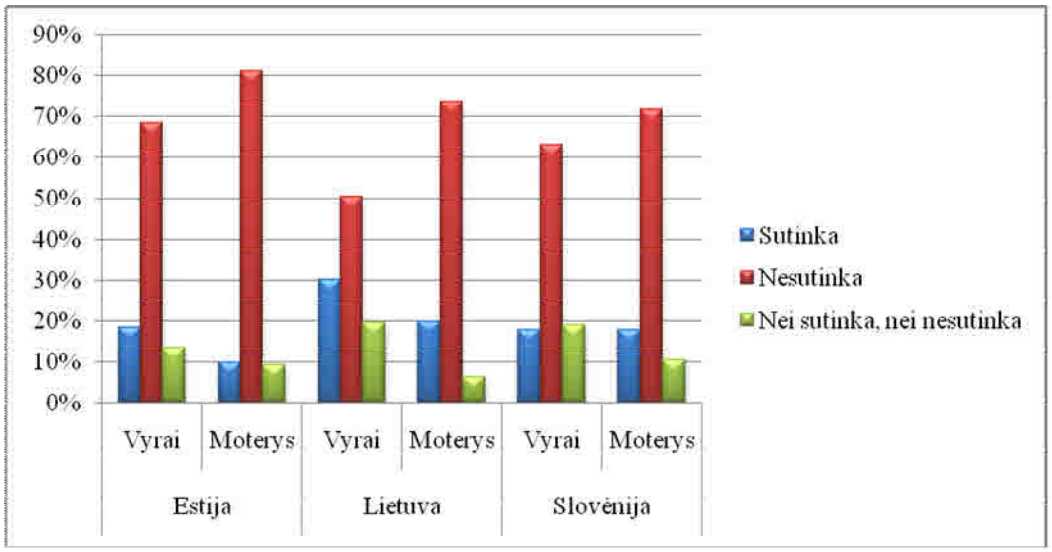


Šaltinis: European Values Study, 2nd wave[14]

6 pav. **Kai darbų nepakanka, vyrai turėtų turėti daugiau teisių į darbą nei moterys (1995/1998m.)**

[14] European Values Study, 2nd wave. Originalus klausimas: Do you agree or disagree with the following statements? When jobs are scarce, men should have more right to a job than women.
Possible answers: agree, disagree, neither. http://www.jdsurvey.net/evs/EVSAnalizeQuestion.jsp [žiūrėta2010 09 28]

Nuomonei, kad esant situacijai, kai visiems darbo vietų užtikrinti neįmanoma, vyrai turėtų turėti pirmenybę į darbą moterų atžvilgiu, labiausiai nepritaria visų trijų šalių moterys: su tokiu teiginiu nesutiko apie 60% kiekvienos šalies moterų. Tokiam teiginiui taip pat nepritarė pusė slovėnų vyrų. Tuo tarpu lietuvių vyrai yra vienintelė grupė (jei 13pav. išskirsime šešias grupes: estai vyrai (1 grupė), estės moterys (2), lietuviai vyrai (3), lietuvės moterys (4), slovėnai vyrai (5), slovėnės moterys (6)), kurioje pritariančiųjų šiam teiginiui buvo daugiau nei prieštaraujančiųjų: pirmenybinę teisę į darbą vyrams suteiktų du iš penkių lietuvių vyrų.

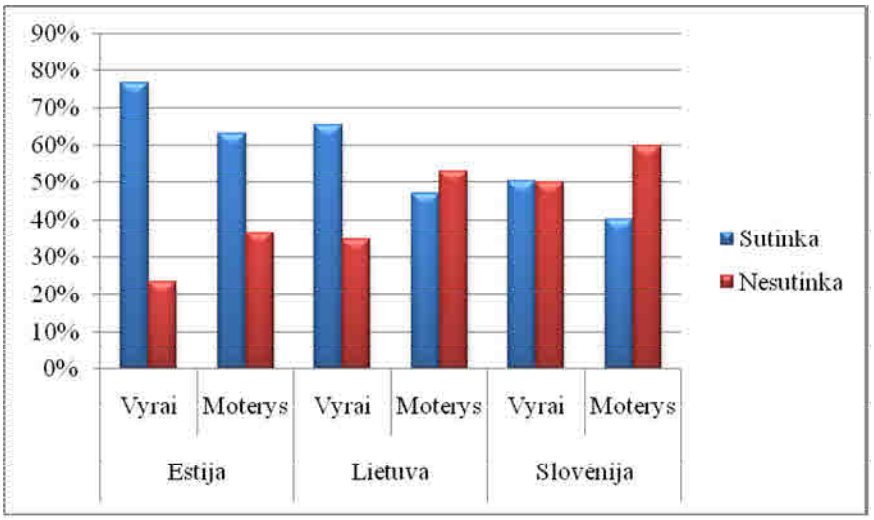


Šaltinis: European Values Study, 3rd wave[15]

7 pav. **Kai darbų nepakanka, vyrai turėtų turėti daugiau teisių į darbą nei moterys (1999/2000m.)**

Trečioji Europos vertybių tyrimo banga parodė, kad gyventojų nuostatos egalitarizmo atžvilgiu gana sparčiai keičiasi. 14 paveiksle matyti, kad visose nagrinėjamose šalyse moterų, nepritariančių teiginiui, jog kai darbų visiems nepakanka, pirmenybę reikėtų tekti vyrams, dalis viršijo 70%, o Estijoje jam nepritaria 4 iš 5 moterų. Tuo tarpu pritariančių tokiam požiūriui dalis gerokai sumažėjo ir neviršija 20%, išskyrus lietuvius vyrus – beveik kas trečias iš jų mano, kad esant darbų stokai, teisė į darbą turėtų būti suteikiama pirmiausia jiems.

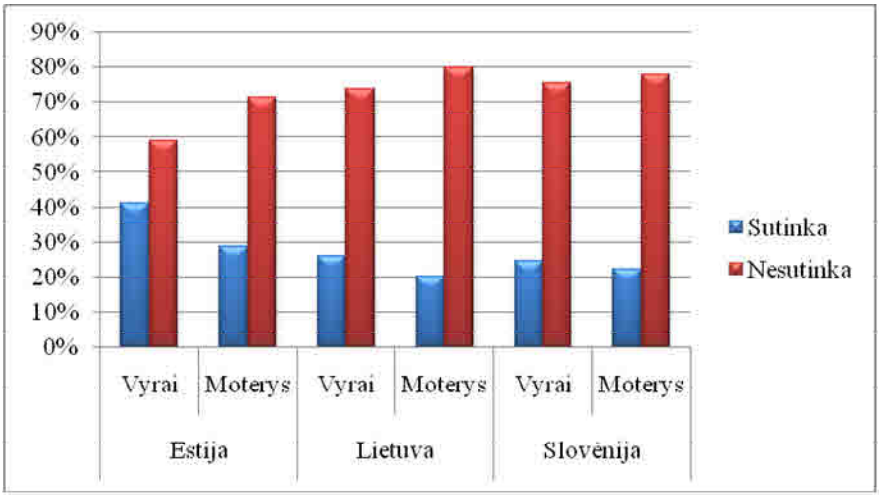
[15] European Values Study, 3rd wave. Originalus klausimas: Do you agree or disagree with the following statements? When jobs are scarce, men should have more right to a job than women.
Possible answers: agree, disagree, neither. http://www.jdsurvey.net/evs/EVSAnalizeQuestion.jsp [žiūrėta 2010 09 27]



Šaltinis: European Values Study, 2nd wave[16]

8 pav. **Vyrai – geresni politiniai lyderiai nei moterys**

Teiginiui, kad vyrams geriau sekasi politinė veikla nei moterims labiausiai nepritarė Slovėnijos moterys, taip pat šiek tiek daugiau nei pusė lietuvių moterų. Daugiausiai pritariančių tokiai nuomonei buvo Estijoje: beveik keturi iš penkių vyrų ir trys iš penkių moterų. Lietuvos vyrų rodikliai panašūs į Estijos moterų: lietuviai taip pat mano, kad vyrai yra geresni politiniai lyderiai nei moterys.



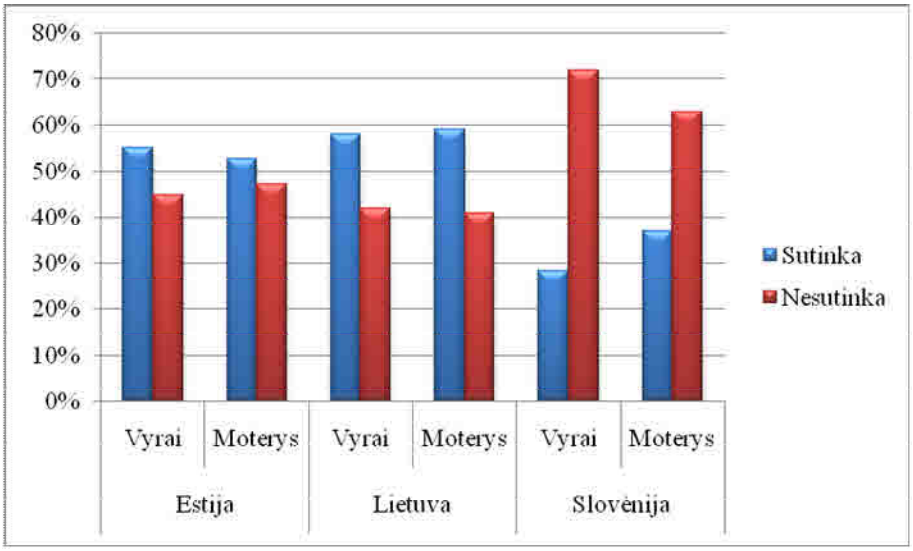
Šaltinis: European Values Study, 2nd wave[17]

9 pav. **Universitetinis išsilavinimas svarbesnis vaikinams nei merginoms**

[16] European Values Study, 2nd wave. Originalus klausimas: For each of the following statements I read out, can you tell me how much you agree with each. Do you agree strongly, agree, disagree, or disagree strongly?
On the whole, men make better political leaders than women do.
Possible answers: Agree strongly, Agree, Disagree, Strongly disagree.
http://www.jdsurvey.net/evs/EVSAnalizeQuestion.jsp [žiūrėta 2010 09 27]

[17] European Values Study, 2nd wave. Originalus klausimas: For each of the following statements I read out, can you tell me how much you agree with each. Do you agree strongly, agree, disagree, or disagree strongly?
A university education is more important for a boy than for a girl.
Possible answers: Agree strongly, Agree, Disagree, Strongly disagree.
http://www.jdsurvey.net/evs/EVSAnalizeQuestion.jsp [žiūrėta 2010 09 27]

Su teiginiu, kad universitetinis išsilavinimas svarbesnis vaikinams nei merginoms labiausiai nesutinka lietuvės – tik viena iš penkių Lietuvos moterų sutinka su tokiu teiginiu. Labiausiai tokį požiūrį palaiko estai, ypač Estijos vyrai: du iš penkių vyrų ir beveik kas trečia moteris mano, kad merginoms universitetinis išsilavinimas nėra toks svarbus kaip vaikinams.



Šaltinis: European Values Study, 2nd wave[18]

10 pav. **Jei moteris uždirba daugiau nei vyras, tai kelia problemų**

Teiginiui, kad jei moters uždarbis didesnis nei vyro, tai yra problema, daugiau pritaria nei nepritaria tiek Lietuvos, tiek Estijos gyventojai, nors Lietuvoje tokia nuostata šiek tiek labiau paplitusi tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų. Slovėnijos situacija kitokia – tokiam teiginiui nepritaria septyni iš dešimties vyrų ir trys penktadaliai moterų.

Aptarti egalitarizmo rodikliai parodo Estijos, Lietuvos ir Slovėnijos gyventojų nuostatas vyrų ir moterų lygybės klausimais. Apibendrinus visą informaciją, matyti, kad egalitarinės nuostatos labiausiai paplitusios Slovėnijoje. Lietuviai vyrai – konservatyviausia grupė, kai kalbama apie darbo rinką. Būtent tarp jų labiausiai paplitusi nuostata, kad jei susiklosto situacija, kuomet darbų visiems nepakanka, vyrams turėtų būti teikiama pirmenybė įdarbinant. Kai kalbama apie politiką, stebima įdomi situacija: teiginiui, kad vyrai – geresni politiniai lyderiai nei moterys labiausiai pritaria Estijos gyventojai ir lietuviai vyrai, tuo tarpu Lietuvos moterys savo nuostatomis panašesnės į Slovėnijos gyventojus, kurie labiau linkę nepritarti tokiam teiginiui. Teigiamai nuostatos, kad universitetinis

[18] European Values Study, 2nd wave. Originalus klausimas: People talk about the changing roles of men and women today. For each of the following statements I read out, can you tell me how much you agree with each? Do you agree strongly, agree, disagree, or disagree strongly?
If a woman earns more money than her husband, it's almost certain to cause problems.
Possible answers: Agree strongly, Agree, Disagree, Strongly disagree.
http://www.jdsurvey.net/evs/EVSAnalizeQuestion.jsp [žiūrėta 2010 09 27]

išsilavinimas svarbesnis vaikinams nei merginoms, atžvilgiu nusiteikę 20 – 30 % nagrinėjamų šalių gyventojų. Šiuo klausimu labiausiai išsiskiria estai vyrai – du iš penkių pritaria minėtam teiginiui. Šeimos padėtis, kai moteris uždirba daugiau nei jos vyras, mažiausiai problemų kelia slovėnams, daugiausiai – lietuviams; estų nuostatos šiuo klausimu panašesnės į lietuvių.

Kaip jau minėta, Estija, Lietuva ir Slovėnija pasižymi skirtingais kapitalizmo tipais. Estija priskirtina liberaliajam kapitalizmo tipui, o Slovėnija – koordinuojamam. Trumpa ekonominių šalių rodiklių apžvalga parodė, kad Slovėnijos situacija stabiliausia, Estijos ir Lietuvos pasižymi ryškiais svyravimais. Naujai Lietuvoje įregistruotų mažų ir vidutinių įmonių analizė parodė, kad labiausiai recesija paveikė statybų srityje registruojamų įmonių skaičių – krizės metu jis stipriai nukrito. Feminizuotose srityse – žmonių sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe, švietime 2010 m., palyginti su 2008 m., naujai įkuriamų įmonių sumažėjo apie pusantro karto. Apgyvendinimo ir maitinimo veiklose naujai įregistruojamų įmonių skaičius 2010 m. buvo panašus kaip ir 2008 m. Taigi matyti, kad labiausiai smuko statybos – labiausiai maskulinizuota sritis, tuo tarpu feminizuotose srityse įkuriamų įmonių skaičius sumažėjo, bet ne taip stipriai.

Išnagrinėjus bendruosius vyrų ir moterų užimtumo rodiklius, paaiškėjo, kad Slovėnijos situacija išliko stabili nei ir recesijos laikotarpiu, tuo tarpu Estijos ir Lietuvos padėtis sudėtingesnė, ypač didelę įtaką krizė padarė šių šalių vyrams, kurių užimtumo lygis stipriai mažėjo, o nedarbo – sparčiai kilo.

Gyventojų užimtumo pagal ekonomines veiklas analizė parodė, kad labiausiai maskulinizuota sritis Estijoje, Lietuvoje ir Slovėnijoje yra statybos, be to, šioje srityje buvo stebimas didžiausias vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkio mažėjimas, kadangi stipriai sumažėjo šioje srityje dirbančių vyrų. Kasybą ir karjerų eksploatavimą Lietuvoje taip pat galima pavadinti maskulinizuota sritimi ir ją taip pat stipriai paveikė recesija. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (viešbučiai ir restoranai) – feminizuota sritis tik Lietuvoje ir Estijoje, pastarojoje šalyje recesija vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkį šioje srityje sumažino labiau nei Lietuvoje. Tuo tarpu Slovėnijoje šioje srityje taip pat dirba daugiau moterų nei vyrų, tačiau feminizuota jos vadinti negalima, kadangi lyčių atotrūkis per mažas. Apie 80% švietimo srities darbuotojų sudaro moterys visose trijose šalyse ir tokia situacija išliko stabili per visą 2004 – 2009 m. laikotarpį. Labiausiai feminizuota sritis Lietuvoje, Estijoje ir Slovėnijoje – tai (žmonių) sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, tačiau Lietuvoje ir Estijoje šioje srityje vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis gerokai didesnis nei Slovėnijoje. Be to, Slovėnijoje vyrų ir moterų santykis 2004 – 2009 m. nesikeitė, o Lietuvoje ir Estijoje atotrūkis didėjo: Lietuvoje iki septynių kartų, Estijoje – net iki dvylikos kartų. Recesijos įtaka vyrų ir moterų pasiskirstymui pagal profesijų grupes praktiškai nepastebima. Daugumoje profesijų grupių lyčių skaičiaus santykis panašus visose trijose šalyse.

Vienas iš didžiausių vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio Lietuvoje ir Slovėnijoje fiksuojamas labiausiai feminizuotoje srityje – (žmonių) sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe. Toks pat atotrūkis stebimas ir finansinėje ir draudimo veikloje (finansiniame tarpininkavime), kurioje

moterų skaičius taip pat didesnis nei vyrų, tačiau atotrūkis gerokai mažesnis nei pirmojoje srityje. Labiausiai maskulinizuotose srityse – statybose bei transporte ir saugojime (transporte, sandėliavime ir ryšiuose) Slovėnijoje moterys uždirba daugiau nei vyrai, tuo tarpu Lietuvoje tai pasakytina tik apie antrąją veiklą, o statybose moterys pradėjo šiek tiek daugiau uždirbti nei vyrai tik recesijos laikotarpiu, kai vyrų šioje srityje sumažėjo. Švietime, feminizuotoje srityje abiejose šalyse, moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis skiriasi: Lietuvoje moterys vidutiniškai uždirba šiek tiek daugiau nei vyrai, tuo tarpu Slovėnijoje šioje srityje fiksuojamas didesni nei vidutinis darbo užmokesčio atotrūkis. Vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje ir Slovėnijoje recesijos laikotarpiu sumažėjo.

Išnagrinėtos vyrų ir moterų pasiskirstymo povidurinia me švietime pagal studijų sritis tendencijos parodė, kad Lietuvoje, Estijoje ir Slovėnijoje tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų populiariausios socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų sritys, o pedagogikos ir sveikatos gerovės programose studijuoja žymiai daugiau moterų nei vyrų. Žymiai daugiau vyrų nei moterų studijuoja inžinerijos, statybos ir gamybos srityse, ypač didelis vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis Lietuvoje ir Slovėnijoje.

Remiantis Charles ir Grusky (2004) teorija, segregacijos laipsnis priklauso nuo egalitarizmo laipsnio ir paslaugų sektoriaus dydžio. Egalitarinės nuostatos labiausiai paplitę Slovėnijoje. Priešiškiausiai lyčių lygybės klausimais nusiteikę lietuviai vyrai, tuo tarpu lietuvės labiau palaiko egalitarines nuostatas. Estai savo nuostatomis egalitarizmo atžvilgiu panašesni į lietuvius vyrus. Paslaugų sektoriaus dydis Lietuvoje ir Estijoje 2005 m. užėmė šiek tiek daugiau nei pusę nefinansinio verslo ekonomikos, tuo tarpu Slovėnijoje šis rodiklis siekė apie 45% (Alajääskö, 2008). Taigi aukštas egalitarizmo lygis Slovėnijoje turėtų lemti žemesnį vertikalios segregacijos laipsnį nei Lietuvoje ar Estijoje, o mažesnis paslaugų sektorius turėtų reikšti mažesnį horizontalios segregacijos laipsnį. Viena vertus, darbo užmokesčio atotrūkis Slovėnijoje iš tiesų mažesnis nei Lietuvoje. Kita vertus, lyčių pasiskirstymo pagal profesijų grupes analizė parodė, kad visose trijose šalyse moterys ir vyrai pagal profesijų grupes pasiskirstę panašiai. Išnagrinėjus lyčių pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas paaiškėjo, kad horizontalios segregacijos laipsnis Slovėnijoje iš tiesų šiek tiek mažesnis nei Lietuvoje ir Estijoje.

Estevez-Abe (2005) teorija remiasi kapitalizmo tipu šalyje ir nuo to priklausančiu užimtumo apsaugos laipsniu, pertraukiamu moterų dalyvavimu darbo rinkoje ir įgūdžių tipais. Jau minėta, kad pagal Norkų (2008), Slovėnija yra koordinuojamos, o Estija - liberalios rinkos pavyzdys. Lietuva patenka į tarpinį variantą tarp šių šalių, tačiau ji artimesnė Estijai, t. y., joje vyrauja liberalios rinkos aspektai. Dalyvavimo darbo rinkoje pertraukiamumas, pasak Estevez-Abe (2005), būdingas apskritai moterims, todėl daroma prielaida, kad šis rodiklis panašus visose trijose šalyse. Taigi lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnį iš esmės turėtų nulemti vyrų ir moterų įgyjamų įgūdžių tipas. Iš visų trijų šalių Slovėnijoje pastebimas didžiausias gyventojų polinkis ugdyti specifinius, o ne bendruosius įgūdžius, ypač tai taikytina slovėnams vyrams. Tai patvirtina Estevez-Abe (2005) įžvalgą, kad

koordinuojamos rinkos ekonomikos šalyse stiprūs užimtumo apsaugos įstatymai skatina gyventojus įgyti specifinius įgūdžiu. Tuo tarpu Lietuvoje kur kas daugiau asmenų renkasi bendrąsias nei profesines studijas, itin didelis atotrūkis stebimas lietuvių moterų tarpe. Svarbu pažymėti, kad Lietuvoje ir Slovėnijoje tarp vyrų, besirenkančių profesines ir bendrąsias studijas, atotrūkis mažesnis nei tarp moterų, tuo tarpu Estijoje atotrūkis panašus. Lietuvos ir Slovėnijos pavyzdžiai taip pat patvirtina Estevz-Abe (2005) įžvalgą, kad vyrai labiau linkę ugdyti specifinius įgūdžius nei moterims dėl pastarųjų pertraukiamo dalyvavimo darbo rinkoje. Taigi teoriškai Slovėnijoje turėtų labiau išryškėti vertikali segregacija nei Estijoje ar Lietuvoje – tačiau taip nėra nei vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio, nei lyčių pasiskirstymo pagal profesijų grupes atžvilgiu.

Svarbu atsižvelgti į tai, kad profesija pasirenkama paprastai anksčiau nei ateinama į darbo rinką – mažų mažiausiai, tai vyksta renkantis studijų sritį. Socializacijos teorija teigia, kad vyriškumo ir moteriškumo normos internalizuojamos anksčiau nei ateinama į darbo rinką ir net anksčiau nei renkamasi studijų sritis, tačiau teoriškai kalbant, logiška manyti, kad kuo labiau šalyje poliarizuotos vyriškumo ir moteriškumo normos, tuo stipresnė segregacija turėtų pasireikšti studijų srityse ir darbo rinkoje. Jau matėme, kad socialiniai mokslai, verslas ir teisės – populiari sritis tiek tarp merginų, tiek tarp vaikinų visose trijose šalyse, tuo tarpu žemės ūkis ir veterinarija atvirkščiai – nepopuliari sritis nei tarp merginų, nei tarp vaikinų nė vienoje iš nagrinėtų šalių. Tačiau esama studijų sričių, kurias daugiau renkasi vienos lyties atstovai. Pedagogikos sričių specialisčių Lietuvoje parengiama 3 – 4, Slovėnijoje – 6 kartus, Estijoje – net 9 – 17 kartų daugiau nei vyrų. Sveikatos ir gerovės studijų programas Slovėnijoje baigia 5 – 7 kartus, Lietuvoje – 10 kartų, Estijoje – 10 – 12 kartų daugiau moterų nei vyrų. Humanitarinių mokslų ir menų studijų programos Slovėnijoje nepopuliarios tarp abiejų lyčių, tuo tarpu Lietuvoje jas baigia 3 – 4, Estijoje – 4 – 5 kartus daugiau moterų nei vyrų. Inžinerijos, gamybos ir statybos srityse daugiau parengiama specialistų vyrų nei moterų – Lietuvoje ir Slovėnijoje maždaug keturis kartus, o Estijoje – maždaug du kartus mažiau moterų nei vyrų. Atsižvelgiant į šiuos rodiklius, Estijos darbo rinka turėtų būti labiausiai horizontaliai segreguota, nuo jos nelabai turėtų atsilikti Lietuva, o Slovėnijoje lyčių segregacijos laipsnis turėtų būti mažiausias. Remiantis turimais duomenimis, iš tiesų Slovėnijos pasiskirstymas darbo rinkoje pagal ekonomines veiklas tarp vyrų ir moterų mažiausiai skiriasi, lyginant su kitomis šalimis, tuo tarpu Lietuvos ir Estijos horizontalios darbo rinkos segregacijos laipsnis panašus.

4. MOTERŲ PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE RECESIJOS LAIKOTARPIU

Siekiant labiau įsigilinti į Lietuvos darbo rinkos situaciją recesijos laikotarpiu, buvo atlikti ekspertų interviu. Apklausti du įmonių atstovai, atsakingi už įdarbinimą, taip pat Lietuvos darbo biržos atstovė, privačios įdarbinimo įmonės atstovė ir nevyriausybinės organizacijos atstovė, mokslų daktarė. Ekspertai atrinkti naudojant netikimybinę tikslinę atranką. Įmonių atstovai pasirinkti siekiant išsiaiškinti darbdavių požiūrį į lyčių segregacijos darbo rinkoje panaikinimą ir taip pat apie jų įmonių praktikas šiuo požiūriu. Vienas iš įmonių atstovų dirba statybų įmonėje, taigi atstovauja labiausiai maskulinizuotą ekonominės veiklos sritį, kita atstovė dirba viešojo maitinimo įstaigoje, o apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos Lietuvoje yra feminizuota sritis. Lietuvos darbo biržos ir privačios įdarbinimo agentūros atstovės apklaustos kaip darbo rinkos ekspertės, išmanančios tiek darbuotojų ieškančių darbdavių, tiek darbo ieškančių asmenų padėtis. Nevyriausybinės organizacijos, ginančios lygias vyrų ir moterų teises, atstovė apklausta siekiant išsiaiškinti lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastis būtent iš nevyriausybinių organizacijų požiūrio taško. Visi ekspertai apklausti tiesioginių interviu būdu, išskyrus viešojo maitinimo įstaigos personalo vadovę – ji atsakė į klausimus elektroniniu paštu. Visi ekspertai leido įrašyti pokalbius, taigi interviu metu buvo naudojamas diktofonas; tik privačios įdarbinimo įmonės atstovė pokalbio pageidavo neįrašyti, todėl visa informacija buvo rašoma ranka. Iš visų ekspertų buvo gautas sutikimas skelbti jų vardus, pavardes ir organizacijas, išskyrus statybų ir viešojo maitinimo įmonių atstovus – jiems iš anksto buvo užtikrintas anonimiškumas, kadangi jie teikė informaciją apie savo įmonių praktikas, o ne apie bendrą situaciją, kaip kiti informantai. Dėl šios priežasties interviu analizėje jie koduojami kaip „Statybų įmonės atstovas“ ir „Viešojo maitinimo įstaigos atstovė“; kitų ekspertų tikrieji vardai pateikiami skliaustuose po citatos. Apklausti tokie ekspertai: 1) Daiva Liugienė, Lietuvos darbo biržos darbo išteklių skyriaus vedėja; 2) Anželika Borovskaja, UAB “Resurso”, privačios įdarbinimo įmonės, personalo projektų vadovė; 3) Margarita Jankauskaitė, nevyriausybinės organizacijos „Lygių galimybių plėtros centras“ projektų vadovė; 4) Vienos iš statybų įmonių vadovų, taip pat atsakingas už darbuotojų atranką; 5) Viešojo maitinimo įstaigos personalo vadovė. Pilni interviu išrašai pateikti 7 priede.

4.1. Darbdavių pasirinkimų analizė

Šiame poskyryje analizuojami darbdavių pasirinkimai, kitaip tariant, kriterijai, kuriais remdamiesi darbdaviai samdo vyrus arba moteris. Šie kriterijai aptariami iš visų pusių: tiek iš pačių darbdavių, tiek iš už įdarbinimą atsakingų įstaigų, tiek iš nevyriausybinių organizacijų. Tai turėtų

padėti susidaryti kompleksišką vaizdą, kodėl vieniems darbams samdomi vyrai, o kitiems – moterys. Svarbu pabrėžti, kad oficialiai nėra diskriminuojami nei vyrai, nei moterys:

„Kad [darbdavys] sakytų, kad priimsiu vyrą ar moterį – bet kokiu atveju, jis to negali daryti, mes nefiksuojam to, ar tai darbo vieta skirta vyrui, ar moteriai. Ir siunčiant į darbą, irgi tai niekada negalima žiūrėti, ar vyras, ar moteris [...] Lyties atžvilgiu jokio ten diskriminavimo negali būti“. (Daiva Liugienė)

„Diskriminacija tokia buitiniam lygy gal išlieka, bet tam oficialiam, kad parodyti tuos skirtumus – tiesiog nėra, kuo pasiremti.“ (Daiva Liugienė)

Tačiau apklaustų darbdavių įmonėse vyrai ir moterys eina skirtingas pareigas. Statybų įmonėje moterys dirba daugiausiai administracinį darbą, viešojo maitinimo įstaigoje daugiausiai darbuotojų moterų, vyrai daugiausiai užima vadovaujančias pozicijas:

„[Įmonėje dirba] septyniasdešimt keturi vyrai ir šešios moterys [...] Vyrai eina visas pareigas. O moterys tai yra... buhalterijoj dirba – buhalterės moterys, sekretorės moterys, projektuotojos moterys“ (Statybų įmonės atstovas)

„Mūsų kompanijoje dirba 60 žmonių [...] Iš 8 vyrų tik trys vyrai neužima vadovaujančių pareigų, visi kiti vadovai. Iš 5 moterų 1 vadovaujama pozicija. Likusieji darbuotojai yra barmenai ir virėjai. Virėjos – moterys, iš barmenų, kurių yra virš 30, šiuo metu liko tik du vaikinai“. (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

Apie griežtą „vyriškų“ ir „moteriškų“ darbų perskyrą informantai nešneka, tačiau kartais ieškant naujų darbuotojų pirmenybė teikiama vyrams arba moterims. Viena iš tokio pasirinkimo priežasčių gali būti darbo našumo užtikrinimas:

„Būna, kai kurie darbdaviai į tas pačias pozicijas prašo kartais vyrų, o kartais moterų, tiesiog balanso išlaikymui. Nes nori, kad kolektyvas būtų mišrus, nes tada našesnis darbas.“ (Anželika Borovskaja)

Kita ekspertų įvardinama priežastis yra tai, kad vienos lyties darbuotojo samdymas gali padidinti įmonės kaštus, todėl pirmenybė teikiama kitos lyties darbuotojui:

„Jeigu tai būtų, nu, norėtų dirbt darbininkišką darbą, ir norėtų dirbt toj srity, kur pas mus dirba vien vyrai – kur nėra moterų – tai nežymus privalumas ir būtų vyrams. [...] nes, sakykim, dirba, jeigu žmonės dirba objekte, jie kažkur tai turi persirengimo patalpas ir panašiai, tai yra, nu, yra paprasčiau“ (Statybų įmonės atstovas)

„Jeigu, pavyzdžiui, darbdavys nesuvoks, kodėl jam yra naudos priimti moterį, o tradiciškai jis galvos, kad tai yra jam daugiau galvos skausmas, nes nu, pavyzdžiui, kad jinai ten išeis vaikų priežiūros atostogų ir taip toliau, jisai ras būdų, kaip tą [lygių galimybių] įstatymą apeiti. Ir tas vyksta.“ (Margarita Jankauskaitė)

„Nes darbdaviai visą laiką žiūrės į moterį kaip į potencialiai pavojingą darbo jėgą. Į tokią darbo jėgą, kur tu investuoji tarsi į darbuotoją, o čia šast, sugalvojo pagimdyt, nepasitarus su darbdaviu ir va, ten tu investavai, o dabar jinai iškrenta ten, pavyzdžiui, dviem metam“ (Margarita Jankauskaitė)

Dar viena priežastis yra darbdavių nuostatos tam tikrų vyrų ir moterų savybių atžvilgiu:

„Didesnė tikimybė, kad į barmeno pareigas būtų priimta mergina, kadangi įmonės per įmonės egzistavimo laikotarpį patirtis parodė, kad jos už baro tvarkosi žymiai geriau nei vaikinai ir yra daug pareigingesnės darbuotojos“ (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

„Na, administraciniam darbui daugiau renkasi merginas, nes jos daugiau gilinasi į detales, geriau aptarnauja klientus“. (Anželika Borovskaja)

Tačiau darbdaviai teigia, kad paaukštinimui darbuotojo lytis įtakos neturėtų:

„Jeigu sugebėjimai tie patys, tai skirtumo nėra iš tikrųjų“. (Statybų įmonės atstovas)

„Vadovaujamai pozicijai lytis įtakos neturėtų, darbuotojo pasirinkimą lemtų kiti veiksniai – darbinė patirtis, asmeninės savybės“ (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

„Šiuo atveju lytis neturėtų jokios reikšmės nei paaukštinant barmeną į pvz. Vyr.barmeno pareigas, nei administracijos darbuotoją. Tai nulemtų darbuotojo motyvacija, argumentai, ankstesnės žinios apie jo darbo kokybę ir pan.“ (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

Taigi nors oficialiai moterys ir vyrai nėra diskriminuojami darbo rinkoje, tačiau jie dirba skirtingus darbus. Iš darbdavių pusės priežastys gali būti tokios:

1) Siekiama užtikrinti darbo našumą, išlaikant vyrų ir moterų skaičiaus balansą darbo kolektyve. Tokiu atveju įmonė į tas pačias pareigas vieną kartą gali ieškoti vyro, kitą kartą – moters;

2) Kaštų mažinimas/ nedidinimas, kitaip tariant, darbdaviui finansiškai labiau apsimoka samdyti vyrą į vyrų kolektyvą, arba moterį į moterų kolektyvą, kadangi tokiu atveju naujam darbuotojui nereikės suteikti specialių sąlygų darbui. Be to, investuodami į darbuotoją darbdaviai siekia gauti iš to kuo didesnės kuo naudos, o jeigu mano, kad vienos lyties darbuotojas šia prasme neperspektyvus, tai greičiausiai samdys kitos lyties atstovą;

3) Darbdavių įsitikinimai apie tam tikras moterų ir vyrų savybes (pavyzdžiui, kad moterys pareigingesnės, atidesnės, geriau aptarnauja klientus).

Svarbu pabrėžti, kad paaukštinimui darbuotojų lytis įtakos neturi. Tai galima aiškinti tuo, kad darbdavys jau pažįsta darbuotojus, todėl net jei jis ir turi stereotipinių įsitikinimų apie vieną ar kitą lytį, jie jau nevaidina tokio svarbaus vaidmens, kaip samdant naują darbuotoją. Be to, kai kalbama apie paaukštinimą, reikia prisiminti jau anksčiau minėtas meritokratinės kultūros normas, skiriant į aukštas pareigas.

4.2. Ieškančių darbo arba darbuotojų pasirinkimų analizė

Šiame poskyryje aptariamos skirtingo vyrų ir moterų darbo pasirinkimo priežastys. Ekspertai sutinka, kad vyrai ir moterys renkasi skirtingus darbus:

„Vyrai gal daugiau atsiliepia į technines pozicijas, daugiausia IT srities, taip pat į vadovų, vadybininkų – žodžiu, kas susiję su pardavimais. Moterys irgi į pardavimus, vadybininkų pozicijas“. (Anželika Borovskaja)

„[Ieškančių darbo vyrų ir moterų pageidavimai] Skirtingi, be abejo, skirtingi jie būna. [...] Pati ta populiariausia profesija, vadybininkai, nežinau, ten būtų įdomu gal ir pasižiūrėt, kuo tarp tų vadybininkų, kur tokia neutrali, negali sakyt, ar čia „vyriška“, ar „moteriška“, koks ten pasiskirstymas tai net negalėčiau įvardint. [...] O šiaip tarp tų socialinių darbuotojų, tai, be abejo, moterys vyrauja. [...] Tarp tų pačių vairuotojų moteris greičiau išimtis negu ten. Suvirintojų tai irgi“. (Daiva Liugienė)

Aiškindami, kodėl vyrai ir moterys renkasi skirtingas skirtingus darbus, ekspertai pabrėžia kultūros ir socializacijos svarbą:

„Gal, iš vienos pusės, ir tradicijos, mentalitetas [nulemia skirtingus vyrų ir moterų pasirinkimus]. Sakykim, Vokietijoj, labai noriai dirba mokykloj vyrai mokytojai“. (Daiva Liugienė)

„Yra specialybės, kur gal moterys, daugiau dirba moterys tradiciškai, ir yra specialybės, kur daugiau dirba vyrai“. (Statybų įmonės atstovas)

„Pavyzdžiui, Lietuvoj, nu, kokia nors valytoja – tai yra toks moteriškas darbas. Nors yra kiti kraštai, kur tą daro labai sėkmingai vyrai, visai kita logika suveikia“. (Margarita Jankauskaitė)

„Tai, kas anksčiau buvo daroma namuose: maisto gaminimas, vaikų priežiūra, švietimas, medicina, kitokios ten – tai, ką mes dabar vadiname socialinėm paslaugom, tai, žodžiu, viskas tas dabar išeina į viešąją sferą – tu gali dirbti toj sferoj gaudamas atlyginimą. Bet tai vis tiek turi tą tokią konotaciją, kad tai tarsi moteriškas toks darbas“ (Margarita Jankauskaitė)

„Ir jeigu tu mokykloj būdama nuolat girdi, kad ten ai, čia ta matematika čia nesvarbu, čia vis tiek nemoteriškas šitas užsiėmimas, tai greičiausiai tu ir nepasirinksi tokios specialybės“. (Margarita Jankauskaitė)

„Jeigu ten man, suprantat, nuo mažens kala į galvą, kad nu ne, ten kokia nors pradinės mokyklos, o dar neduokdie darželio, tai ten tik pedofilai eina dirbt. Tai aš niekad ir nepasirinksiu, o galbūt iš prigimties aš turiu tą pašaukimą dirbti su vaikais, ir man visai puikiai sektųsi, ir aš to norėčiau, bet į mane jau visi žiūri kaip į ne vyrą, nu, aš nežinau, kaip reikia trokšti dirbti tą darbą ir kokiam drąsiam reikia būt, kad ten nueit“. (Margarita Jankauskaitė)

Dėl biologinių veiksnių ekspertų nuomonės išsiskyrė: viena nuomonė buvo tokia, kad tokie skirtumai egzistuoja ir yra viena iš priežasčių, kodėl vyrai ir moterys renkasi skirtingus darbus, kita – kad labiau ne jie, o socializacija lemia, kokius darbus dirba vyrai ir moterys:

„Nu, man rodos, kad ir mediciniškai yra įrodyta, ar kaip čia pasakyt, kad vyrai orientuojasi erdvėj lengviau ir tie darbai, kur ten reikalingi, tas pats ir su vairavimu susijęs, su mechanizmų valdymu, jiems yra priimtinesni, nu, pagal jų natūrą. Nors būna ir moterų, kurioms tas yra, bet šiaip tai bendrai lyg tai vyrams šitos sritys yra labiau patrauklios“. (Daiva Liugienė)

„Lygiai tas pats, kai sako oi, berniukai ten problemų turi su verbalizavimu, su kalba ten ir panašiai. Nu, jie kažkaip turi tų problemų, bet kai reikia Nobelio premiją pasiimt tai kažkaip tai vien berniukai ją pasiima, tai, vadinasi, nėra taip, kad jau tu ten biologiškai ten negalėtum įsisavinti kalbos, bet tiesiog jeigu tau niekad tie įgūdžiai nebuvo skatinami, tai tu jų tiesiog ir neišsiugdei“. (Margarita Jankauskaitė)

Taip pat buvo kalbama apie šeimos ir darbo derinimo sunkumus, kurie ypač liečia moteris:

„Tu galbūt gali norėti kažką tai dirbti tokio, nu, ir ambicingai, ir kūrybingai, ir panašiai, bet jeigu tu gyveni visuomenėj, kuri tau, pavyzdžiui, visiškai nepalieka jokio pasirinkimo kaip motinai derinti profesiją ir darbą, nu tai turbūt tavo pasirinkimas labai greitai apsiribos tokiu pasirinkimu, kuris, nu, tau leis tą daryt. Tu iš karto sumažinsi savo ambicijas, norus kažkokius, kūrybinius polėkius, nes tave tiesiog įdės į tokius rėmus.“ (Margarita Jankauskaitė)

Skirtingo vyrų ir moterų darbo užmokesčio priežastis ekspertai taip pat sieja su kultūriniais veiksniais:

„Galbūt irgi tai su darbo užmokesčiu yra susiję, kad vyrai pretenduoja į didesnį atlyginimą, nes nu, jiems tradiciškai vis dar lyg ir ta šeima reikia daugiau pasirūpint [...] O tai kur daugiau moka, socialinėj sferoj ten mažai moka, tai jam reikia orientuotis, nu, į ten statybą ar dar kažkur, kur didesnis darbo užmokestis“. (Daiva Liugienė)

„Žinant, kokie ten [pradinės mokyklos ar darželio auklėtojų] yra atlyginimai, už dirbti mažus pinigus irgi yra labai nevyriška. Tai tas spaudimas yra be galo didelis“. (Margarita Jankauskaitė)

„Kadangi tas darbas, kuris atliekamas namuose, jisai nu kaip ir neapmokamas, jis yra daromas iš meilės, visas tas paslaugų sektorius irgi tarsi yra nukreiptas į žmogų, [...] reiškia, tarytum irgi yra tokios logikos, kad tas yra iš meilės. Nu, kas yra iš meilės, tai gali būt kaip ir prasčiau apmokama. Vat mes ir turim tą logiką, ateinančią iki to viešojo sektoriaus,

arba tos produkcinės sferos, kad nu vat už tuos moteriškus darbus galima mokėt mažiau, nes jie turi žemesnį statusą mūsų visuomenėj, žemesnį statusą turi dėlto, kad tas darbas, kuris atliekamas namie, jisai kaip ir neapmokamas [...] Jis neturi statuso. Nu tai va, taip va taip vat viskas kompleksiškai ir gaunasi, o kai tos moterys, nu, jų daug tose sferose, tai vėl tada reprodukuojama ta nuostata, kad tai yra iš tikrųjų toks moteriškas darbas". (Margarita Jankauskaitė)

Racionalaus pasirinkimo teoriją ekspertai atmeta kaip empiriškai nepasiteisinančią dėl kultūrinių apribojimų. Pabrėžiama, kad vyrai turi didesnę pasirinkimo laisvę nei moterys:

„Mūsų racionalus yra tiek, kiek mums palieka erdvės rinktis. Nu tai vat, racionaliai gal galiu pasirinkti tarp medicinos seselės, nu, grubiai šnekant, ir kad ir kokios sekretorės" (Margarita Jankauskaitė)

„Tas tavo racionalus pasirinkimas labai greit gali užsiraukti: tu pateksi į tokią situaciją [seksualinio priekabiavimo darbe] ir tu labai staigiai pasirinksi racionaliai kažkokią tai kitą". (Margarita Jankauskaitė)

„vyras kaip racionali būtybė turės didesnį pasirinkimą negu moteris kaip racionali būtybė konkrečioj kažkokioj situacijoj". (Margarita Jankauskaitė)

Taigi išskiriamos tokios skirtingų vyrų ir moterų darbų pasirinkimo priežastys:

1) Skirtinga vyrų ir moterų socializacija ir kiti kultūriniai veiksniai, įtraukiant ir šeimos ir darbo derinimo sunkumus, kurie dėl susiklosčiusių tradicijų paprastai svarbūs kalbant būtent apie moterų darbo pasirinkimą;

2) Biologiniai veiksniai, tačiau dėl pastarosios priežasties ekspertai turi prieštaringas nuomones: vieni sutinka, kad tai gali lemti skirtingus vyrų ir moterų darbo pasirinkimus, kiti mano, kad tokia nuomonė nepagrįsta, o vis tik tai reikėtų sieti su socializacijos veiksniu.

4.3. Ekonominės recesijos įtaka

Įmonių atstovai teigia, kad jų įmonėse vyrų ir moterų skaičiaus santykis dėl ekonominės recesijos nepasikeitė:

„Krizė neturėjo jokios reikšmės tiek pareigybių pasiskirstyme, tiek įmonės darbuotojų skaičiuje. Net ir krizės metu įmonė plėtėsi, todėl jų skaičius augo". (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

„Barmenų tarpe šiuo metu, kaip jau minėjau, liko tik 2 vaikinai. Anksčiau jų skaičius buvo išaugęs iki 7 tačiau jų skaičiaus sumažėjimą lėmė ne krizė, o kitos priežastys, rodančios, kad merginos už baro tvarkosi geriau, yra atsakingesnės, turinčios rimtesnį požiūrį į darbą". (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

„[Krizės metu vyrų ir moterų santykis mūsų įmonėje] nepasikeitė, nes ir moteris buvo viena atleista iš buhalterijos, taip. Tai nepasikeitė." (Statybų įmonės atstovas)

Ekspertai sutinka, kad ekonominių nuosmukių laikotarpiu moterų padėtis bedarbystės atžvilgiu būna geresnė nei vyrų. Teigiama, kad tai susiję su vyrų ambicijomis ir subordinuota moterų padėtimi:

„Kai būdavo palanki situacija darbo rinkoje, kai tų bedarbių mažai, vietų – daug, tai tada moterys sudarydavo didesnę bedarbių dalį. Kai po Rusijos krizės ir va dabar – vyrų procentas yra aukštesnis. [...] Tai kuo situacija rinkoj sudėtingesnė, tuo daugiau bedarbių vyrų yra, o kai situacija daugmaž normali, tai tas santykis panašus arba šiek tiek moterų būna daugiau". (Daiva Liugienė)

„Yra ta tendencija, kad kai yra ekonominės kažkokios sudėtingos situacijos, moterys sutinka dirbti už mažesnį atlyginimą, jos sutinka dirbti bile ką, kad tik būtų tas darbas, nes jos žino, kad joms reikia maitinti vaikus. Vyrai šitoj

situacijoj visą laiką elgiasi ambicingiau, jie geriau neturės darbo, negu turės bet kokį darbą, negu turės mažiau apmokamą darbą“. (Margarita Jankauskaitė)

„Galima daryti ten įvairių prielaidų, kad krizės atveju, kai yra daugiau iš ko rinktis, tai, be abejo, nu, galima manyti, kad darbdavys paims vyrą, kurio vaikai neserga ir ten biuletenių neturės ten, dar kažko.“ (Daiva Liugienė)

Pabrėžiama ir politinių sprendimų svarba, kurie recesijos laikotarpiu turi įtakos vyrų ir moterų pasiskirstymui darbo rinkoje. Kalbama ne tik apie situaciją ekonominio nuosmukio laikotarpiu, bet ir apie politinių sprendimų įtaką tolimesnei vyrų ir moterų padėčiai darbo rinkoje :

„Visas tas kalbėjimas apie tai, kad reikia optimizuoti čia tą visą ekonomiką, pavyzdžiui, čia vat panaikina kokias nors ten apskritis, kas yra tie žmonės, kurie neteko darbo, panaikinus apskritis? Bus moterys. Todėl, kad tie, kurie turėjo aukštesnes pozicijas, ir tai didesnė tikimybė, kad tai buvo vyrai, tai bus rastos kitos valstybinės tarnybos. Atsikratyta bus tų žmonių, kurie turėjo žemesnes pozicijas. Tai buvo moterys“. (Margarita Jankauskaitė)

„Nu, čia vat kaip Kubilius pasakė: mato išteklius švietimo sistemoj ir ten socialinėse visose tose sferose. Tai optimizuot, tai reiškia panaikinti paslaugas. Kaip dar tu gali optimizuot? Jeigu tu panaikini paslaugas, tai visiškai nereiškia, kad žmonėm tų paslaugų nebereikia. Jų vis tiek reikia. Priežiūros paslaugų, pagalbos paslaugų, medicinos paslaugų, ir panašiai. Jeigu jų reikia, jas kažkas turi padaryt. Kas jas darys? Jas darys moterys. [...] Vadinasi, jos turės mažesnes galimybes ten daryti karjerą, lipti tais karjeros laiptais, užsidirbti geresnius pinigus, dalis jau greičiausiai iškris iš darbo rinkos, nes pas jas susiporins ten seni, priežiūros reikalaujantys tėvai ir maži vaikai – nu, tai čia jau toks komplektas, kad jau nebelabai yra kada dirbti. Nu tai viskas, reiškia, gaunasi taip, kad moterų sąskaita valstybė optimizuosis“. (Margarita Jankauskaitė)

Taigi išskiriami tokie pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką moterų ir vyrų persiskirstymui darbo rinkoje recesijos laikotarpiu:

1) Įmonės padėties pokyčiai recesijos metu;
2) Tradicijų nulemta subordinuota moterų padėtis vyrų atžvilgiu;
3) Politiniai sprendimai, susiję su ekonomikos optimizavimu.

4.4. Lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnio mažinimas

Dėl vyrų skatinimo dirbti „moteriškus“ darbus, o moterų – „vyriškus“ ekspertų nuomonės išsiskiria. Kai kurie nemano, kad tai atneštų realios naudos, kiti sako, kad segregacijos mažinimas turėtų teigiamų pasekmių lyčių diskriminacijos darbo rinkoje mažinimui ir net tiesiogiai visai visuomenei. Taip pat yra manančių, kad pirmiausiai reikėtų išsiaiškinti, ar yra segregacijos mažinimo poreikis:

„Visgi, mano asmenine nuomone, yra tam tikrų darbų, kurių moterys atlikti taip gerai, kaip vyrai negalėtų, nes tam reikia pvz. fizinės jėgos. Tokie darbai (net jei juos moterys ir galėtų atlikti) gali būti tiesiog kenksmingi moters sveikatai“. (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

„Neturiu supratimo, ar reikia skatint, ar nereikia, ir kas čia nuo to bus kitaip – nežinau. Ar vyras seselė bus geresnė seselė nei moteris seselė aš kažkaip neįsitikinęs ir todėl nežinau, ar reikia skatint. O jeigu nežinai, kam to reikia, tai tada geriau nereikia“. (Statybų įmonės atstovas)

„Tiesiog gal ta lygybė, galimybė pasirinkti tai, ką aš noriu, ką aš galiu – tas turėtų būti“ (Daiva Liugienė)

„Aš manyčiau, kad ta horizontalioji darbo rinkos segregacija turėtų teigiamo poveikio, kalbant apie diskriminacijos mažinimą“. (Margarita Jankauskaitė)

„Kai mokykloj dirba vien tik moterys mokytojom ir auklėja berniukus, arba, sakykim, ten daržely irgi, tas galbūt nėra taip labai gerai“. (Daiva Liugienė)

„[Sprendžiant, ar reikalingas lyčių segregacijos darbo rinkoje mažinimas] Reikia įsiklausyti į pačių vyrų ir moterų pageidavimus“. (Anželika Borovskaja)

Ekspertai pateikia įvairių idėjų, kaip būtų galima sumažinti lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnį. Kai kurie ekspertai pabrėžė visuomenės nuostatų keitimo svarbą:

„Neturėtų būti išankstinių nuostatų, kad vyrai ar moterys kažką daro geriau, todėl, kad būna ir moterų, kurios puikiai daro “vyriškus” darbus, ir vyrų, kurie labai gerai susitvarko su “moteriškais” darbais.“ (Anželika Borovskaja)

„Nu, sakykime, jeigu mes norim iš tikrųjų išvengti diskriminacijos darbo rinkoje, tos visos segregacijos, kuri skatina nelygybę, ir taip toliau, ir taip toliau, mes turime priimti įstatymus, kurie darys tiesioginį poveikį mūsų elgsenai, mūsų vaidmenų pasiskirstymui privačioj erdvėj arba toj reprodukcinėj sferoj“. (Margarita Jankauskaitė)

„Aš manyčiau, kad vis tiek, didžiausią teigiamą poveikį mažinti diskriminaciją, tai būtų vis tiktai ne vien tik tas susifokusavimas į darbo rinką, ką mes čia su ja darom, nes čia nieko ir neįvyks, dar kartą pasikartosiu, jeigu mes neįveiksim tos segregacijos tarp reprodukcinio ir produkcinio darbo“. (Margarita Jankauskaitė)

„Vyrai pradeda dalyvauti toj reprodukcinėj veikloj, nu, akivaizdu, lygiai taip pat gali būti puikūs globėjai, nes lygiai taip pat gali, jeigu jie namie geri globėjai, tai reiškia, gali ateiti ir į tas sferas, vienaip ar kitaip susijusias su globa, toj viešoj sferoj. Jų ten atsiranda daugiau, automatiškai kyla darbo užmokestis, bendras lygis tos sistemos.“ (Margarita Jankauskaitė)

Kai kurie ekspertai kaip pagrindinį veiksnį, siekiant sumažinti darbo segregaciją darbo rinkoje, nurodo būtent darbdavių nuostatų keitimą:

„Taigi pirmiausia norint panaikinti „vyriškų“ ir „moteriškų“ pozicijų buvimą reikėtų didelį dėmesį skirti darbdaviams, jų mokymui ir galbūt netgi nuostatų keitimui, ir tuo pačiu metu integruoti tokį požiūrį visuomenėje“. (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

Darbams, kuriuos galėtų atlikti ir moterys, ir vyrai - valytojai, kasininkai, pardavėjai, auklėtojai galima būtų tiesiog drąsinti darbdavius keičiant jų požiūrį (organizuojant pvz. seminarus ir pan) į „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus. (Viešojo maitinimo įstaigos atstovė)

[Darbdaviams, ieškantiems naujo darbuotojo] Reikia kviesti tiek vyrus, tiek moteris ir tada jau iš jų atsirinkti geriausią darbuotoją. (Anželika Borovskaja)

Kaip vieną iš konkrečių veiklų, kurios padėtų sumažinti lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnį, ekspertai įvardina darbų klasifikatorius, kurie, vertinant įvairius darbus, skatintų atsižvelgti ne į darbo „moteriškumo“ ar „vyriškumo“ laipsnį, o į kitus aspektus:

„Yra tos metodikos, kurios vertina, kiek, sakykim, yra investuojama į žmogiškus išteklius, kiek tai yra pavojingas darbas ir fiziškai sunkus, intelektualus ir taip toliau, tai ten yra tokios atskiros schemos [...] Tai tada vat labiau tie aspektai labiau suveiktų, vertinant vieną ar kitą darbą, o ne tas toksai tradicinis stereotipinis požiūris, kad už „moteriškus“ darbus galima sumokėt mažiau, kad moterys sutinka ir panašius dalykus“. (Margarita Jankauskaitė)

„Ir dabar Europos Komisija [...] nori, kad visoj Europoj būtų priimta kaip bendri standartai ir kvalifikacinių gebėjimų ir išsilavinimo sulyginimas, kad, sakykim, jeigu tu esi gydytojas, tu turi mokėti ir žinoti tą ir tą, tavo gebėjimai turi būt tokie ir tokie ir atitinkamai ten tokių iniciatyvų ten yra, kad tos pačios kvalifikacijos, tos pačios profesijos žmonės maždaug ten vienodą atlyginimą būtų, galėtų pretenduot, ar maždaug jų darbas panašiai vertinamas ir tokių visokių užmojų“ (Daiva Liugienė)

Akcentuojama ir politinių sprendimų svarba, tačiau dėl įvairių kvotų įvedimo ekspertų nuomonės nesutampa: vienas požiūris, kad tokios kvotos būtinos, siekiant sumažinti segregaciją ir diskriminaciją darbo rinkoje, kitas požiūris – kad kvotų įvedimas ne visada pasiteisina:

„Bet čia toks yra, nu, politinės valios toksai reikalas, čia neatsitiks savaime va taip kažkaip tai. Čia tas subjektyvus faktorius labai suveikia. Jeigu kalbam vat čia ir dabar, tai perspektyvos liūdnos, nematau, kad čia kažkas tai keistųsi. Nu, bet jeigu staiga vat kažkas tai pasikeistų toje politikoje, tai tada reikėtų kalbėt iš naujo“. (Margarita Jankauskaitė)

„Kol mes neturėsime įstatymų, kurie numato tėvo kvotą vaikų priežiūros atostogose, mes neturėsim tokių proveržių darbo rinkoj tai, kas liečia diskriminaciją“. (Margarita Jankauskaitė)

„Skandinavijos šalyse ten yra įtvirtinta, kad ten, valdymo institucijose tam tikras skaičius turi būt moterų. Nu tai irgi, tai kaip pažiūrėt: iš vienos pusės galbūt kaip ir skatinimą moterų aktyvumo ir jų ten panašių dalykų, bet iš kitos pusės nu tai tas planavimas, procentinis įvedimas, nu irgi – ar jis visada pasiteisina“. (Daiva Liugienė)

Kitas dalykas, dėl kurio ekspertai taip pat nesutaria – tai pačių vyrų ir moterų indėlis į segregaciją darbo rinkoje. Vienu požiūriu, individams patiems reikėtų atidžiau rinktis profesiją, tačiau kita nuomonė – kad iki to laiko, kai reikia rinktis specialybę, individai jau socializavęsi kaip vyrai ar kaip moterys ir turi susiformavusias nuostatas, kokie darbai yra „vyriški“, o kokie – „moteriški“, ir būtent pagal šias nuostatas ir renkasi profesiją:

„Ir kad žmonės [pasirinkdami profesiją] vis dėlto labiau orientuotųsi ne tai „vyriška“, „moteriška“, bet tiesiog į tai, ką jis gebėtų geriausiai dirbti, ką jis norėtų. (Daiva Liugienė)

„Jaunam žmogui yra svarbu, visų pirma, būti, nu, išaugti ar kažkaip realizuoti save kaip vyrą ir moterį, tik paskui jau galvojama, kokia ten specialybė, nes tas susirūpinimas savo vyriškumu, moteriškumu ateina kur kas anksčiau, negu žmogus pradeda rimtai galvoti, ką gi jis ar ji norės daryti likusį savo gyvenimą“. (Margarita Jankauskaitė)

Taigi ekspertai pateikia prieštaringas nuomones, ar reikėtų, ar nereikėtų skatinti lyčių desegregaciją darbo rinkoje. Vieni abejoja, kad toks poreikis egzistuoja, kiti mano, kad iš to naudos nebūtų, dar kiti – kad tai atneštų realios naudos. Kalbėdami apie tai, kaip būtų galima sumažinti segregacijos laipsnį, ekspertai ypač pabrėžia visuomenės nuostatų keitimo svarbą, kiti mano, kad svarbiausia – keisti darbdavių nuostatas. Visos kitos ekspertų įvardijamos veiklos iš esmės siejasi su nuostatų keitimu. Jei kalbama tik apie darbdavių nuostatų keitimą, kaip vienas iš galimų būdų minimas seminarų organizavimas, darbdavių švietimas. Keičiant visos visuomenės nuostatas, ekspertai akcentuoja politinių sprendimų svarbą, kurių dėka palaipsniui pasikeistų visuomenės požiūris į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus, taip pat kalbama apie darbų klasifikatorius, kurie atkreiptų dėmesį į kitus darbų ypatumus, o ne į jų „tinkamumą“ vyrams ar moterims. Taip pat minimi ir pačių vyrų ir

moterų pastangos, skirtas segregacijos mažinimui. Nors dėl pastarųjų ekspertai nėra vieningos nuomonės, tačiau galima teigti, kad jie sutinka, kad tai susiję su visuomenės nuostatomis, taigi renkantis specialybę yra siūloma atsižvelgiant į savo pačių norus ir sugebėjimus, o ne į visuomenės prilipdytas etiketes, kad vienos specialybės yra „moteriškos“, o kitos – „vyriškos“.

Apibendrinant, apie akivaizdžią asmenų diskriminaciją dėl lyties darbo rinkoje ekspertai nekalba, tačiau tiek ir anksčiau analizuoti statistiniai duomenys, tiek ir apklaustų įmonių darbuotojai, tiek ir kiti ekspertai įvardina, kad moterys ir vyrai dirba skirtingus darbus. Svarbu pabrėžti, kad apklaustų statybų ir viešojo maitinimo įstaigos darbuotojai, teigia, jog atrinkdami darbuotojus į savo įmones, teiktų pirmenybę vienos ar kitos lyties darbuotojui. Pirmenybė teikiama tai lyčiai, kuriai, darbdavių nuomone, darbas labiau „tinka“, atsižvelgiant į darbdavių turimus lyčių stereotipus. Kitas svarbus aspektas, kad labai tikėtina, kad darbui, kuriam reikalingos ypatingos sąlygos, naujas darbuotojas bus samdomas to lyties, kurios darbuotojai jau dirba tokį darbą – taip yra todėl, kad darbdaviams finansiškai neapsimoka sudaryti specialių sąlygų naujam darbuotojui. Tačiau būna ir atvirkštinių situacijų, kad darbdaviai siekia sudaryti mišrų kolektyvą lyčių atžvilgiu, todėl pirmenybę teikia tos lyties darbuotojui, kokių įmonėje yra mažiau. Taigi nors visais trimis atvejais samdant naują darbuotoją pirmenybė teikiama vienai ar kitai lyčiai, labiausiai diskriminacijos sąvoką atitinka pirmasis variantas, kai darbuotojai samdomi atsižvelgiant į darbdavių turimus lyčių stereotipus. Svarbu pabrėžti, jog darbdaviai teigia, jog darbuotojų paaukštinimui lytis įtakos neturi, o atsižvelgiama į darbuotojo profesionalumą.

Tai, kad vyrai ir moterys renkasi skirtingus darbus aiškinama daugiausiai kultūriniais veiksniais. Manoma, kad skirtinga lyčių socializacija nulemia vyrų ir moterų pasirinkimus, nes, viena vertus, socializacijos metu individai internalizuoja vyriškumo ir moteriškumo normas, ir, kita vertus, dėl tokių susiformavusių nuostatų jei neugdo gebėjimų, kurie jų lyčiai „netinka“. Taip pat buvo įvardijami ir biologiniai veiksniai kaip viena iš skirtingų moterų ir vyrų pasirinkimų priežasčių, tačiau kiti ekspertai tai taip pat sieja su socializacija. Šeimos ir darbo derinimo problemas ekspertai taip pat sieja su kultūriniais veiksniais kaip ir vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkio priežastis. Racionalaus pasirinkimo teoriją ekspertai atmeta, nes mano, kad didesnį vaidmenį profesijos ir konkretaus darbo pasirinkimui vis tik turi kultūros ypatumai, o ne racionalūs individų sprendimai.

Recesijos laikotarpiu vyrų ir moterų skaičiaus santykiui įmonėje turi įtakos įmonės ekonominė padėtis. Nemažiau svarbu, kad darbuotojai vyrai ir moterys skirtingai reaguoja į ekonominius sunkumus dėl kultūrinių priežasčių: ekspertai teigia, kad vyrai elgiasi ambicingiau ir nedirba už mažą atlyginimą. Viena iš galimų tokio elgesio priežasčių – visuomenės nuostata, kad mažai uždirbti nėra „vyriška“. Tuo tarpu moterys dirba bet kokį joms siūlomą darbą už bet kokį darbo užmokestį, kadangi visuomenėje priimta, jog jos turi pasirūpinti vaikais. Ekspertai tai įvardina kaip vieną iš priežasčių, kodėl ekonominių nuosmukių laikotarpiais vyrų padėtis bedarbystės atžvilgiu būna prastesnė nei

moterų. Ekspertai mano, kad dėl ekonominio nuosmukio daromi politiniai sprendimai, susiję su ekonomikos optimizavimu, turės įtakos ir pasikeisiančiai vyrų ir moterų padėčiai jau praėjus recesijai. Manoma, kad moterų padėtis bus prastesnė nei vyrų, kadangi jos neteks darbų, be to, bus apkrautos dar didesne šeimos našta, kuri tradiciškai siejama su moterimis.

Dėl lyčių segregacijos laipsnio darbo rinkoje ekspertų nuomonė nevieninga: vieni siūlo pirmiausiai išsiaiškinti, ar to tikrai reikia, kiti mano, kad tai nereikalingi, dar kiti – kad tai būtina. Ekspertų pateikiamos priemonės susijusios su visuomenės arba tik darbdavių nuostatų, susijusių su vyriškumo ir moteriškumo normoms, keitimu. Ekspertai siūlo tokias veiklas segregacijai mažinti: organizuoti seminarus darbdaviams, įvesti tėvo kvotą vaiko priežiūros atostogose, sukurti darbų klasifikatorius. Pabrėžiama ir politinių sprendimų svarba, ir pačios visuomenės noras keistis.

IŠVADOS

1. Lyčių segregacija darbo rinkoje – tai reiškinys, kai vyrai ir moterys dirba skirtingus darbus. Vertikali segregacija susijusi su skirtingu vyrų ir moterų pasiskirstymu pagal profesijų grupes bei darbo užmokesčio atotrūkiu, horizontali – su skirtingu vyrų ir moterų pasiskirstymu pagal ekonomines veiklas. Vertikali segregacija visada susijusi su lyčių nelygybe, dėl horizontalios segregacijos vieningos nuomonės nėra – kai kurie mokslininkai ją sieja su nelygybe, kiti – ne. Išskiriamos tokios lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastys: biologiniai lyčių skirtumai, racionalus pasirinkimas, ekonomikos dualizmas, patriarchalinės kultūros normos, skirtinga lyčių socializacija. Tačiau šie veiksniai kaip universalios lyčių segregacijos darbo rinkoje priežastys atmetami, kadangi lyčių segregacija yra daugialypis reiškinys, todėl teorijos, pabrėžiančios keleto veiksnių samplaiką, geriau paaiškina šį reiškinį. Darbe aptariamos dvi hibridinės teorijos. Pirmoji iš jų teigia, kad horizontalią segregaciją lemia paslaugų sektoriaus dydis, o vertikalią – egalitarinių normų paplitimas. Antroji hibridinė teorija įtraukia daugiau veiksnių: kapitalizmo tipus, įgūdžių tipus, kultūrines normas ir racionalų pasirinkimą. Manoma, kad egalitarinės normos kaip atskiras veiksnys mažina vertikalios lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnį, tačiau horizontalios segregacijos neveikia.

2. Darbe lyginamos Lietuvos, Estijos ir Slovėnijos situacijos recesijos laikotarpiu. Būtent šios šalys pasirinktos kaip kraštiniai kapitalizmo tipų taškai: Slovėnijoje vyrauja koordinuojamos, o Estijoje – liberalios rinkos ekonomika. Tiek pagal ekonominius rodiklius, tiek pagal lyčių pasiskirstymą darbo rinkoje stabiliausia ir labiausiai artėjanti prie ES vidurkio recesijos laikotarpiu iš šių trijų šalių išliko Slovėnija, Estijos ir Lietuvos padėtys panašios. Ypač stipriai recesija paveikė estus ir lietuvius vyrus, kurių padėtis krizės metu tapo žymiai prastesnė nei moterų – jų užimtumo lygis krito, o bedarbystės – staigiai pakilo.

3.Išnagrinėjus vyrų ir moterų pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas, paaiškėjo, kad horizontalios segregacijos laipsnis mažiausias Slovėnijoje. Maskulinizuotos ir feminizuotos sritys panašios visose trijose šalyse, tačiau Slovėnijoje vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis jose mažiausias. Ekonomikos nuosmukis didžiausią įtaką visose trijose šalyse padarė statybų sričiai – joje labiausiai sumažėjo vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis, kadangi stipriai sumažėjo šioje srityje dirbančių vyrų. Kita maskulinizuota sritis, kasyba ir karjerų eksploatavimas, Lietuvoje taip pat buvo stipriai paveikta recesijos. Labiausiai feminizuota sritis Lietuvoje, Slovėnijoje ir Estijoje – (žmonių) sveikatos priežiūra ir socialinis darbas. Svarbu pabrėžti, kad Estijoje ir Lietuvoje šioje srityje vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis didesnis nei Slovėnijoje ir pastarojoje šalyje recesija įtakos nepadarė, tuo tarpu Lietuvoje ir Estijoje vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis didėjo, tačiau neaišku, ar tai dėl recesijos, nes atotrūkio augimas stebimas nuo pat 2004 m. Lietuvoje ir Estijoje apgyvendinimo ir paslaugų veikla (viešbučiai

ir restoranai) – „moteriška“ sritis, tuo tarpu Slovėnijoje vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis šioje veikloje per mažas, kad ją būtų galima pavadinti feminizuota. Recesijos poveikis šioje srityje taip pat didesnis Estijoje ir Lietuvoje, o Slovėnijoje – beveik nepastebimas. Keturis penktadalius švietimo srities darbuotojų sudaro moterys visose trijose šalyse, ir ekonomikos nuosmukis šiam skaičiui įtakos neturėjo. Pasiskirstymas pagal profesijų grupes, skirtas įvertinti vertikalios segregacijos laipsniui, panašus visose trijose šalyse ir recesijos laikotarpiu stipriai nekito. Svarbu pažymėti, kad ir taip nedidelis (mažesnis už ES vidurkį) Slovėnijos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis recesijos metu dar labiau nukrito. Šis Lietuvos rodiklis taip pat nukrito, tačiau išliko penkis kartus didesnis nei Slovėnijos.

4. Iš trijų nagrinėtų šalių rodiklių, egalitarinės nuostatos labiausiai paplitusios Slovėnijoje, o tai, pagal Charles ir Grusky (2004) teoriją, turėtų lemti žemesnį vertikalios segregacijos laipsnį nei Lietuvoje ar Estijoje. Slovėnija taip pat pasižymi mažesniu paslaugų sektoriaus dydžiu, o tai turėtų reikšti mažesnį horizontalios segregacijos laipsnį. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Slovėnijoje iš tiesų mažesnis nei Lietuvoje ir Estijoje, tačiau pagal profesijų grupes vyrai ir moterys pasiskirstę panašiai visose trijose šalyse. Išnagrinėjus lyčių pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas paaiškėjo, kad horizontalios segregacijos laipsnis Slovėnijoje iš tiesų mažesnis nei Lietuvoje ir Estijoje.

5. Iš visų trijų šalių Slovėnijoje pastebimas didžiausias gyventojų polinkis ugdyti specifinius, o ne bendruosius įgūdžius. Tai patvirtina Estevez-Abe (2005) įžvalgą, kad koordinuojamos rinkos ekonomikos šalyse stiprūs užimtumo apsaugos įstatymai skatina gyventojus įgyti specifinius įgūdžius. Lietuvos ir Slovėnijos pavyzdžiai taip pat patvirtina Estevz-Abe (2005) mintį, kad vyrai labiau linkę ugdyti specifinius įgūdžius nei moterims dėl pastarųjų pertraukiamo dalyvavimo darbo rinkoje. Taigi teoriškai Slovėnijoje turėtų labiau išryškėti vertikali segregacija nei Estijoje ar Lietuvoje – tačiau taip nėra nei vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio, nei lyčių pasiskirstymo pagal profesijų grupes atžvilgiu.

6. Išanalizavus studijuojančių vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal studijų sritis, paaiškėjo, kad maskulinizuotos, feminizuotos ir neutralios šiuo atžvilgiu specialybės visose trijose šalyse panašios. Tačiau skiriasi vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis jose: Slovėnijoje jis mažiausias, Estijoje – didžiausias Lietuvoje labiau artėjantis prie Estijos nei Slovėnijos rodiklių. Remiantis socializacijos teorija, Estijos darbo rinka turėtų būti labiausiai horizontaliai segreguota, nuo jos nelabai turėtų atsilikti Lietuva, o Slovėnijoje lyčių segregacijos laipsnis turėtų būti mažiausias. Išanalizavus turimus duomenis, paaiškėjo, kad iš tiesų Slovėnijos pasiskirstymas darbo rinkoje pagal ekonomines veiklas tarp vyrų ir moterų mažiausiai skiriasi, tuo tarpu Lietuvos ir Estijos horizontalios darbo rinkos segregacijos laipsnis panašus.

7. Analizuoti Lietuvos situacijai, pasitelktas ekspertinis interviu. Ekspertai įvardino tokius pagrindinius segregacijos Lietuvos darbo rinkoje veiksnius: darbdavių stereotipai ir kaštų mažinimas. Svarbu pažymėti, kad paaukštinant darbuotoją, labiau atsižvelgiama ne į jo lytį, o į profesionalumą. Darbo pasirinkimas labiausiai siejamas su kultūriniais veiksniais, ypač skirtinga lyčių socializacija. Recesijos įtaka lyčių segregacijos darbo rinkoje pokyčiams remiasi įmonių finansine padėtimi, politiniais sprendimais, kurie, prognozuojama, turės įtakos lyčių pasiskirstymui darbo rinkoje ir ateityje, bei kultūrinėmis normomis. Ekspertų nuomonė, ar reikia mažinti lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnį, nėra vieninga: vieni mano, kad to siekti reikia, kiti nemano, kad tai reikalinga, dar kiti – kad pirmiausiai reikėtų išsiaiškinti, ar toks poreikis yra. Lyčių segregacijai darbo rinkoje mažinti ekspertai siūlo tokias veiklas: visuomenės nuostatų keitimas per darbdavių švietimą, darbų klasifikatorių įdiegimą, tėvo kvotos vaiko priežiūros atostogose įvedimą. Taip pat pabrėžiama, kad renkantis profesiją reikėtų atsižvelgti ne į jos „tinkamumą“ vienai ar kitai lyčiai, o į savo gebėjimus ir norus.

LITERATŪRA

1. **Alajääskö P**. Main features of the EU-27 services sector. Eurostat. Statisctics in Focus, 2008, No. 78 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-078/EN/KS-SF-08-078-EN.PDF [žiūrėta 2010 08 16]

2. **Anker R.** Theories of occupational segregation by sex: An overview// International Labour Review, 1997 Vol. 136, No 3, p. 315 – 339. http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/intlr136&div=31&g_sent=1#325 [žiūrėta 2010 03 21]

3. **Blackburn R. M. et al.** The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross National Analysis// European Sociological Review, 2000 Vol. 16, No. 2, 119 – 135. http://esr.oxfordjournals.org/cgi/reprint/16/2/119 [žiūrėta 2010 03 21]

4. **Blackburn R. M., Jarman J**. Gendered Occupations. Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality// International Sociology, 2006 Vol 21(2), p. 289 – 315. http://iss.sagepub.com/cgi/reprint/21/2/289 [žiūrėta 2010 03 21]

5. **Bobbit-Zeher, D.** The Gender Income Gap and the Role of Education// Sociology of Education, 2007 Vol. 80, No. 1, p. 1 – 22. http://www.jstor.org/stable/20452692 [žiūrėta 2010 05 29]

6. **Booth A. L. et al.** A sticky floors model of promotion, pay, and gender// European Economic Review, 2003 Vol. 47, p. 295 – 322. http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MImg&_imagekey=B6V64-44HXD1S-4-7X&_cdi=5804&_user=9228922&_pii=S0014292101001970&_orig=browse&_coverDate=04/30/2003&_sk=999529997&view=c&wchp=dGLbVzb-zSkWA&md5=4264b19e1e531634a1319716bb76cb74&ie=/sdarticle.pdf [žiūrėta 2010 05 30]

7. **Brown D.**, Career Choice and Development. Fourth Edition. – New York: John Willey and Sons, 2002. – ISBN 0-7879-5741-0

8. **Chang M. L.** The Evolution of Sex Segregation Regimes// The American Journal of Sociology, 2000 Vol. 105, No. 6, p. 1658 – 1701. http://www.jstor.org/stable/3003808 [žiūrėta 2010 05 29]

9. **Charles M.** Deciphering Sex Segregation. Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets// Acta Sociologica 2003 Vol 46 No. 4, p. 267 – 287. http://asj.sagepub.com/cgi/reprint/46/4/267 [žiūrėta 2010 03 23]

10. **Charles M., Bradley K.** Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education// American Sociological Review, 2002 Vol. 67, No. 4, p. 573 – 599. http://www.jstor.org/stable/3088946 [žiūrėta 2010 06 05]

11. **Charles M., Grusky D. B.** Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men – Stanford, California: Stanford University Press, 2004. – ISBN 0-8047-3634-0

12. **Chi, W., Li, B.** Glass Ceiling or Sticky Floor? Examining the Gender Pay Gap across the Wage Distribution in Urban China 1987 – 2004. 2007. http://mpra.ub.uni-muenchen.de/3544/1/MPRA_paper_3544.pdf [žiūrėta 2010 06 01]

13. **Cohen P. N., Huffman, M. L.** Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap// American Sociological Review, 2007 Vol. 72, No. 5, p. 681 – 704. http://www.unc.edu/~pnc/ASR07.pdf [žiūrėta 2010 06 01]

14. **Daukantienė N.** Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai// Filosofija. Sociologija – Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2006, Nr. 4, p. 46 – 54 – ISSN 0235-7186

15. **Dingell J. D., Maloney C. B.** A New Look Through the Glass Ceiling: Where are the Women? 2002. http://maloney.house.gov/documents/olddocs/womenscaucus/dingellmaloneyreport.pdf [žiūrėta 2010 05 29]

16. **Estevez-Abe M.** Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspect// Social Politics, 2005 Vol. 12, No. 2, p. 180 – 215. http://sp.oxfordjournals.org/cgi/reprint/12/2/180 [žiūrėta 2010 03 21]

17. **EUbusiness**. Tackling the gender pay gap – briefing// EUbusiness, 2010 kovo 5. http://www.eubusiness.com/topics/employment/gender-pay.10-03-05 [žiūrėta 2010 10 29]

18. **European Commission**. Business demography in Europe. Results of 10 member states and Norway. Data 1997 – 2001, 2004 – ISBN 92-894-7902-7

19. **European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE).** Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. – ISBN 978-92-79-12435-8

20. **European Values Study.** http://www.europeanvaluesstudy.eu/ [tikslus žiūrėjimo adresas ir laikas nurodytas išnašose]

21. **Eurostat.** Country Profiles. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/introAction.do?profile=cpro&theme=eurind&lang=en [žiūrėta 2010 06 10]

22. **Giddens, A.** Sociologija – Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2005 – ISBN 9986-850-54-1

23. **Goodman D. L. et al. Glass Ceiling: In What Kinds of Organizations Do Women Make it to the Top**?// Group & Organization Management, 2003 Vol. 28, No. 4, p. 475 – 501. http://gom.sagepub.com/cgi/reprint/28/4/475 [žiūrėta 2010 06 03]

24. **Grybaitė V.** Lyčių ekonomikos teorijos pagrindų apžvalga// Verslas: teorija ir praktika – Vilnius: Technika, 2005 t. 6 Nr. 2 , p. 94 – 100 – ISSN 1648-0627

25. **Grybaitė V.** Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai// Verslas: Teorija ir praktika – Vilnius: Technika, 2006 t. 7, Nr. 4, p. 168 – 173 – ISSN 1648-0627

26. **Guščinskienė J., Čiburienė J.** Opportunities in the labour market : gender equality aspect in Lithuania// Socialiniai tyrimai – Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2008, Nr. 4 (14), p. 47 – 55 – ISSN 1392-3110

27. **Hodson R., Kaufman, R. L.** Economic Dualism: A Critical Review// American Sociological Review, 1982 Vol. 47 No. 6, p. 727 – 739. http://www.jstor.org/stable/2095209 [žiūrėta 2010 06 06]

28. **International Labor Organization (ILO).** Breaking Through the Glass Ceiling. Women in Management. 2004. http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337 [žiūrėta 2010 06 01]

29. **International Labour Organization (ILO).** World of Work Report 2009. The Global Jobs Crisis and Beyond. 2010. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_118384.pdf [žiūrėta 2010 04 10]

30. **Jackson M.** Meritocracy, Education and Occupational Attainment: What Do Employers Really See as Merit?// Sociology Working Papers, 2001 No. 3. http://www.sociology.ox.ac.uk/documents/working-papers/2001/2001-03.pdf [žiūrėta 2010 11 27]

31. **Kanopienė V.** Lyčių ekonominiai vaidmenys// Lyčių studijos ir tyrimai – Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006, Nr. 2, p. 38 – 44. ISSN 1822-6310

32. **Kanopienė V.** Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje// Filosofija. Sociologija. – Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2000, Nr. 4, p. 57 – 65 – ISSN 0235-7186

33. **Leading economic indicators.** New approaches and forecasting records/ Edited by Kajal Lahiri, Geoffrey H. Moore, New York: Cambridge University Press, 1991 – ISBN 0-521-37155-4

34. **Lietuvos statistikos departamentas**. http://www.stat.gov.lt [tikslus žiūrėjimo adresas ir laikas nurodytas išnašose]

35. **Maslauskaitė A.** Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje// Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2004 Nr. 3, p. 39 – 51 – ISSN 1392-3358

36. **Maslauskaitė A.** Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: lyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė// Moterys, darbas, šeima/ Redaktorė: D. Griniūtė – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 18 – 61 – ISBN – 978-9955-33-262-6

37. **Matonytė I.** Politika ir moters karjera. Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2002 Nr. 2, p. 5 – 22 – ISSN 1392-3358

38. **Mitrikas A.** Moters vaidmens vertinimas Lietuvoje ir Europos šalyse// Filosofija. Sociologija - Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2001, Nr. 4, p. 18 – 24 – ISSN 0235-7186

39. **Morgan, L. A.**, Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989// American Sociological Review, 1998 Vol. 63, No. 4, p. 479 – 493. http://www.jstor.org/stable/2657263 [žiūrėta 2010 06 01]

40. **Norkus Z.** Lietuva tarp Estijos ir Slovėnijos: dėl pokomunistinio kapitalizmo tipologinės diferenciacijos// Politologija. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008 Nr. 1 (49), p. 42 – 84 – ISSN 1392-1681

41. **Novelskaitė A.** Moterų mokslinės karjeros dinamika ir tendencijos Lietuvos akademinėje bendruomenėje// Filosofija. Sociologija – Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2001, Nr. 3, p. 36 – 44 – ISSN 0235-7186

42. **Powell G. N., Butterfield D. A.** Investigating the "Glass Ceiling" Phenomenon: an Empirical Study of Actual Promotions to Top Management// The Academy of Management Journal, 1994 Vol. 37, No. 1, p. 68 – 86. http://www.jstor.org/stable/256770?seq=1 [žiūrėta 2010 05 29]

43. **Purvaneckas A., Purvaneckienė G.** Moteris Lietuvos visuomenėje. Palyginamoji tyrimų analizė – Vilnius: Danielius – 2001 – ISBN 9955-476-05-2

44. **Reingardienė J.** Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės// Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2004a Nr. 3, p. 13 – 27 – ISSN 1392-3358

45. **Reingardienė J.** Moterų karjeros ir šeimos dilemos// Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2004b Nr. 1, p. 59 – 72 – ISSN 1392-3358

46. **Reskin B.** Sex Segragation in the Workplace// Annual Review of Sociology, 1993 Vol. 19, p. 241 – 270. http://www.jstor.org/stable/2083388?seq=1 [2010 05 02]

47. **Rimaševskaja N.** Lyčių lygybės stereotipai ir socialinių santykių logika. 2007 http://www.lgsei.lt/index.php?id=99 [žiūrėta 2010 05 11]

48. **Rives J. M., Sosin K.** Occupations and the cyclical behavior of gender unemployment rates// Journal of Socio-Economics, 2002 Vol 31(3), p. 287 – 299. http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6W5H-45PK81P-1&_user=1075449&_coverDate=12/31/2002&_rdoc=1&_fmt=high&_orig=search&_sort=d&_docanchor=&view=c&_acct=C000051312&_version=1&_urlVersion=0&_userid=1075449&md5=ace25a88246eafda3af9d000fb76e686 [žiūrėta 2010 04 06]

49. **Roos P. A.** Gender & Work: A Comparative Analysis of Industrial Societies. Albany: State University of New York Press, 1985 – ISBN 0-88706-031-5

50. **Schneider F., Kirchgässner G.** Financial and world economic crisis: What did economists contribute? // Public Choice, 2009 Vol. 140, p. 319 – 327. http://www.springerlink.com/content/841q13860422lj27/fulltext.pdf [žiūrėta 2010 05 31]

51. **Šidlauskienė V.** Evaluation of the state public policy on the implementation of gender equality and elimination of discrimination against women in Lithuania// Socialiniai tyrimai – Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2008, Nr. 4 (14), p. 141 – 151 – ISSN 1392-3110

52. **Soskice D.** Varieties of Capitalism and Cross-National Gender Differences// Social Politics, 2005 Vol. 12, No. 2, p. 170 – 179. http://sp.oxfordjournals.org/cgi/reprint/12/2/170 [žiūrėta 2010 03 21]

53. **Statistical Office of the Republic of Slovenia**. http://www.stat.si [tikslus žiūrėjimo adresas ir laikas nurodytas išnašose]

54. **Statistics Estonia**. http://www.stat.ee/en [tikslus žiūrėjimo adresas ir laikas nurodytas išnašose]

55. **UNESCO Institute for Statistics**. http://www.uis.unesco.org/ev_en.php?ID=2867_201&ID2=DO_TOPIC [tikslus žiūrėjimo adresas ir laikas nurodytas išnašose]

56. **Urbonienė A.** Moters mokslininkės įvaizdis Lietuvos moksleivių akimis// Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2009 Nr. 1(24), p. 119 – 130 – ISSN 1392-3358

57. **Urbonienė A., Stanišauskienė V.** Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas// Lyčių studijos ir tyrimai – Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006, 2, p. 97 – 102 – ISSN 1822-6310

58. **Valackienė A.** Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas// Filosofija. Sociologija – Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2003, Nr. 1, p. 49 – 57 – ISSN 0235-7186

59. **Wolfers J.** Diagnosing Discrimination: Stock Returns and Ceo Gender// Journal of the European Economic Association, 2006 Vol. 4, No. 2/3, p. 531 – 541. http://www.jstor.org/stable/40005119 [žiūrėta 2010 05 23]

60. **Women‘s work, men‘s work.** Sex segregation on the Job/ Barbara F. Reskin, Heidi I. Hartmann, editors – Washington: National Academy of Sciences, 1994 – ISBN 0-309-03429-9

61. **Wright E. O. et al.** The Gender Gap in Workplace Authority: a Cross-National Study// American Sociological Review, 1995 Vol. 60 No. 3, p. 407 – 435. http://www.jstor.org/stable/2096422 [žiūrėta 2010 06 02]

62. **Zdanevičius A.** Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos// Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2004 Nr. 1, p. 73 – 87 – ISSN 1392-3358

63. **Žvinklienė A.** Moters kelias į akademiją: istorija ir dabartis// Sociologija. Mintis ir veiksmas – Vilniaus universitetas, Klaipėdos universitetas, 2003 Nr. 1, p. 50 – 70 – ISSN 1392-3358

Gailiušaitė A. (2010) Moterų užimtumas recesijos laikotarpiu: situacija Lietuvoje ir naujosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse/ Gerovės sociologijos magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. dr. V. Kanopienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinės politikos katedra.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe moterų užimtumas tirtas per lyčių segregacijos darbo rinkoje prizmę. Pirmojoje darbo dalyje pateikta lyčių segregacijos darbo rinkoje samprata, išskirti pagrindiniai jos veiksniai ir aptartos pasekmės. Antrojoje darbo dalyje, remiantis statistiniais duomenimis, palygintos Lietuvos ir naujųjų ES narių situacijos. Lygintos šalių ekonominės padėtys, pagrindiniai vyrų ir moterų užimtumo rodikliai, vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas ir profesijų grupes, darbo užmokesčio atotrūkis, vyrų ir moterų pasiskirstymas švietimo sistemoje ir egalitarinių nuostatų paplitimas. Trečiojoje darbo dalyje išanalizuota autorės atliktų ekspertų interviu metu gauta informacija. Šioje darbo dalyje analizuota Lietuvos darbo rinkos situacija pagal darbdavių ir darbuotojų (ieškančiųjų darbo) pasirinkimų veiksnius, recesijos įtaką vyrų ir moterų pasiskirstymui darbo rinkoje ir segregacijos mažinimo reikalingumą ir galimas veiklas.

Pagrindiniai žodžiai: lyčių segregacija darbo rinkoje, moterų užimtumas, ekonominė recesija

Gailiušaitė A. (2010) Women's employment during the recession: the situation in Lithuania and the new European Union Member States / Welfare Sociology Master's thesis. Supervisor prof. dr. V. Kanopienė. – Vilnius: Department of Social Politics, Faculty of Social Politics, Mykolas Romeris University.

ANOTATION

In this master thesis, women employment is explored through the prism of gender segregation in labor market. In the first part of this paper, the concept of gender segregation in labor market is provided, the key factors of it are provided and the implications of it are discussed. In the second part, the situation of Lithuania and the new EU members is compared on the basis of statistical data. Countries were compared according to economic situations, the general men's and women's employment rates, distribution of men and women in economic activities and occupations, gender wage gap, distribution of men and women in educational system and the prevalence of egalitarian provisions. The study on experts was carried out and in the third part of paper, information derived from experts' interviews is analyzed. Lithuanian labor market situation within the framework of employers and employees (job seekers) factors of choices, the impact of recession on the distribution of men and women in the labor market and the need of reducing the rate of and possible activities are discussed in this part of paper.

Key words: gender segregation in labor market, women employment, economic recession

Gailiušaitė A. (2010) Moterų užimtumas recesijos laikotarpiu: situacija Lietuvoje ir naujosiose Europos Sajungos valstybėse narėse/ Gerovės sociologijos magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. dr. V. Kanopienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinės politikos katedra.

SANTRAUKA

Viena iš dabartinės finansų ir ekonomikos krizės – vienos iš sunkiausių krizių visoje istorijoje – paveiktų sričių – gyventojų užimtumas. Moterų užimtumas šiame gerovės sociologijos baigiamajame darbe nagrinėjamas per lyčių segregacijos prizmę, kadangi moterų ir vyrų situacijos palyginimas tokio sunkaus ekonominio nuosmukio metu leidžia kompleksiškiau įvertinti moterų padėtį. Svarbu pabrėžti, kad bendras lyčių segregacijos darbo rinkoje laipsnis nekinta jau daugiau nei šimtmetį, nepaisant įvairių politinių, ekonominių ir socialinių pokyčių, o sąlygos, kai darbo vietos skiriamos remiantis diskriminaciniu lyties pagrindu, neigiamai veikia ekonomiką, visuomenę ir individus. Visa tai pagrindžia darbo aktualumą, su kuriuo susijęs ir darbo naujumas, kurį apibrėžia laikotarpis, kuriuo nagrinėjama segregacija – tai ekonominės recesijos periodas. Darbe keliama problema – kaip ir kodėl pasikeitė moterų užimtumas darbo rinkoje recesijos laikotarpiu. Tyrimo objektas: lyčių segregacija darbo rinkoje recesijos laikotarpiu, tikslas – išanalizuoti ekonominės recesijos įtaką moterų užimtumo situacijai. Tyrimo uždaviniai: 1) Identifikuoti pagrindinius moterų padėties darbo rinkoje veiksnius, remiantis lyčių segregacijos modeliu; 2) Palyginti naujųjų ES valstybių narių ir Lietuvos moterų ir vyrų pasiskirstymą darbo rinkoje recesijos laikotarpiu; 3) Palyginti naujųjų ES valstybių narių ir Lietuvos moterų užimtumo situacijas pagal pagrindinius lyčių segregacijos darbo rinkoje veiksnius; 4) Atskleisti pagrindinius veiksnius, lemiančius moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje recesijos laikotarpiu. Darbo metodika: mokslinės literatūros, statistinių duomenų, ekspertų interviu analizė. Pagrindinės darbo išvados tokios: pagal ekonominius rodiklius, ir lyčių pasiskirstymą darbo rinkoje stabiliausia ir labiausiai artėjanti prie ES vidurkio recesijos laikotarpiu išliko Slovėnija, Estijos ir Lietuvos padėtys panašios. Ypač stipriai recesija paveikė estus ir lietuvius vyrus, kurių padėtis krizės metu tapo žymiai prastesnė nei moterų. Horizontalios segregacijos laipsnis mažiausias Slovėnijoje; vertikalios segregacijos laipsnis panašus visose trijose šalyse ir recesijos laikotarpiu stipriai nekito. Lietuvos ekspertų nuomone, lyčių segregaciją darbo rinkoje daugiausiai lemia kultūriniai veiksniai. Recesijos įtaka lyčių segregacijos darbo rinkoje pokyčiams remiasi įmonių finansine padėtimi, politiniais sprendimais, bei kultūrinėmis normomis. Lyčių segregacijai darbo rinkoje mažinti ekspertai siūlo tokias veiklas: visuomenės nuostatų keitimas per darbdavių švietimą, darbų klasifikatorių įdiegimą, tėvo kvotos vaiko priežiūros atostogose įvedimą. Darbo struktūra: mokslinės literatūros nagrinėjimas; Lietuvos, Slovėnijos ir Estijos situacijų palyginimas; darbo autorės atliktų ekspertų interviu metu gautos informacijos analizė.

Gailiušaitė A. (2010) Women's employment during the recession: the situation in Lithuania and the new European Union Member States / Welfare Sociology Master's thesis. Supervisor prof. dr. V. Kanopienė. – Vilnius: Department of Social Politics, Faculty of Social Politics, Mykolas Romeris University.

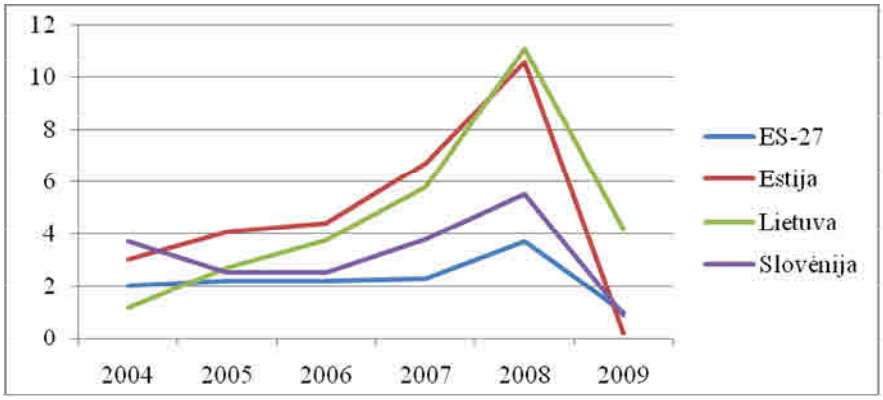
SUMMARY

The current financial crisis is said to be one of the most serious crisis throughout the whole history. One of the most important areas it affected is employment. Women's employment in this thesis is discussed through the prism of gender segregation as comparing women and men's situation during the severe economic downturn makes an integrated assessment of the situation of women. The rate of overall gender segregation in the labor market has remained unchanged for more than a century, despite the various political, economic and social changes. Also, the conditions under which jobs are granted according to gender discriminatory basis, adversely affects the economy, society and individuals. All this justifies the relevance of the research. The novelty of this thesis is the period for which the segregation is analyzed – the economic recession period. The problem posed in the paper is how and why the women's employment changed during the recession. The object of research isatskleisti gender segregation in the labor market during the recession, the purpose is to analyze the impact of recession on women employment situation. The tasks are these: 1) Identify the key factors of women situation in labor market on the basis of gender segregation model; 2) Compare the new EU members and Lithuania's distribution of men and women in the labor market during the recession; 3) Compare the new EU members and Lithuania's women employment situations within the framework of the key factors of gender segregation in labor market; 4) Identify the key factors that determine the position of women in Lithuanian labor market during the recession. Methods used in this paper are as following: analysis of scientific literature, statistics and interviews with experts. The main conclusions are these: according to the economic performance and the gender division in labor market indicators, Slovenia remained the most stable and approaching to the EU average during the recession. Estonian and Lithuanian men are most strongly affected by the recession. The lowest degree of horizontal segregation is observed in Slovenia, the degree of vertical segregation is similar in all three countries and remained stable during the recession. According to Lithuanian experts, gender segregation is mostly determined by cultural factors. Recession impact on gender segregation in the labor market is observed in changes in companies' financial situation, political decisions and cultural norms. To reduce gender segregation in the labor market, the experts suggest the following activities: changing public attitude through employers' education, introducing occupational classification, introducing quotas for fathers on parental leave. The structure of this paper is as following: analysis of scientific literature; comparison of Lithuania, Slovenia and Estonia's situations; analysis of expert interviews.

PRIEDAI

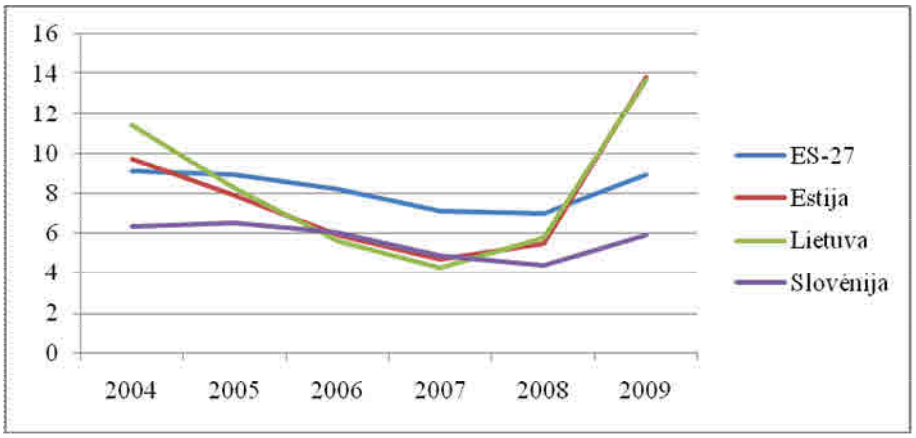
1 PRIEDAS

LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS EKONOMINĖS PADĖTIS



Šaltinis: Eurostat[19]

1 pav. **Vidutinė metinė infliacija, apskaičiuota pagal suderintą vartotojų kainų indeksą (SVKI)**

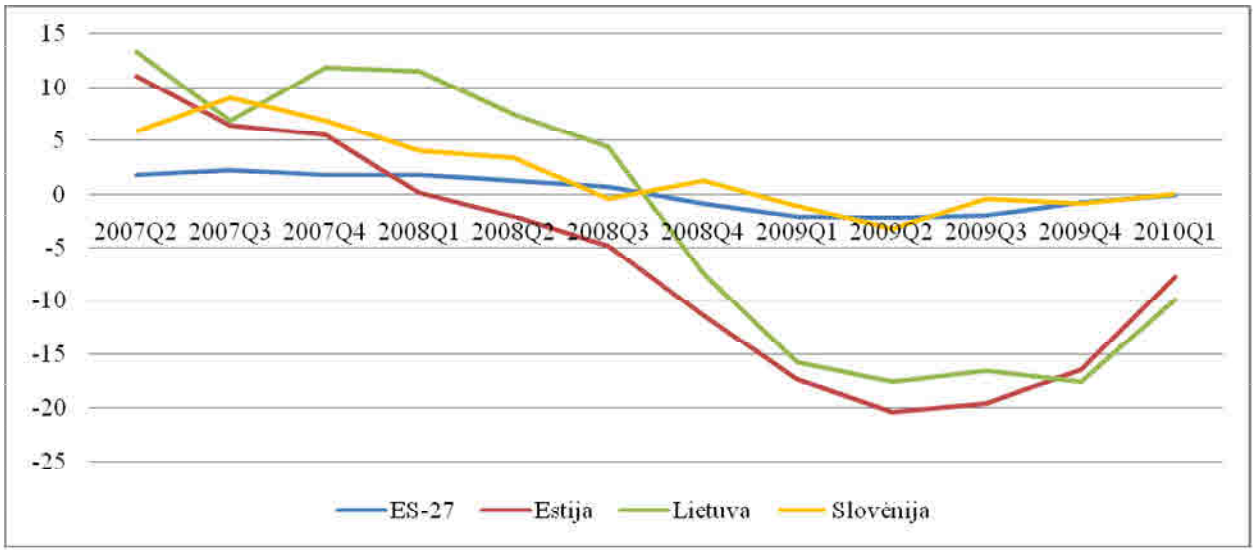


Šaltinis: Eurostat[20]

2 pav. **Bendras nedarbo lygis, proc.**

[19] HICP - all items - annual average inflation rate - [tsieb060]. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb060 [žiūrėta 2010 06 02]

[20] Unemployment rate by gender - [tsiem110]; Total http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem110 [žiūrėta 2010 06 01]



Šaltinis: Eurostat[21]

3 pav. **Galutinės privataus vartojimo išlaidos, procentiniai pokyčiai**

1 lentelė. Lietuvoje įregistruotų mažų ir vidutinių įmonių skaičius metų pradžioje pagal ekonomines veiklas 2004 – 2009 m., vnt.

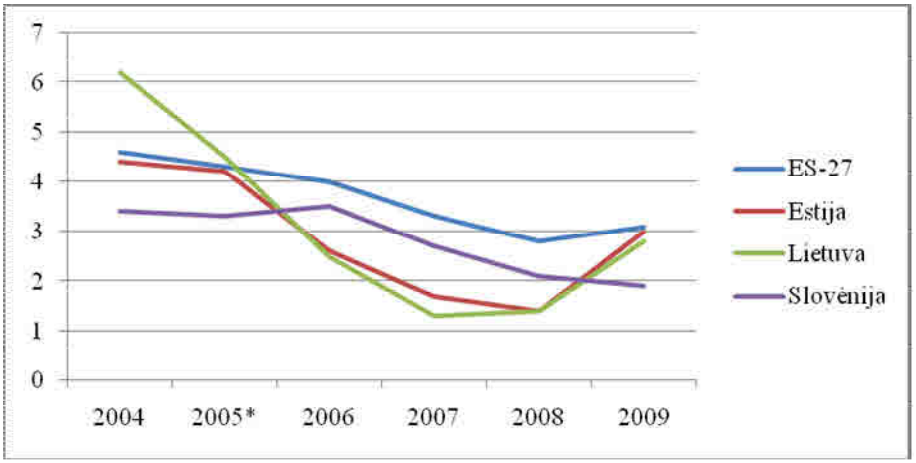
Ekonominės veiklos	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	98	91	133	119	112	89	105
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2	2	5	8	8	13	9
Apdirbamoji gamyba	539	437	480	485	496	420	374
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	19	15	22	15	13	33	37
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	29	25	23	26	22	21	24
Statyba	420	523	820	1176	1660	823	401
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	1707	1527	1604	1804	1885	1447	1756
Transportas ir saugojimas	91	77	105	142	168	140	154
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	310	278	302	284	285	216	265
Informacija ir ryšiai	185	155	176	190	254	201	206
Finansinė ir draudimo veikla	122	36	62	65	101	52	81
Nekilnojamojo turto operacijos	208	231	414	312	452	234	170
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	430	474	656	758	1035	752	734
Administracinė ir aptarnavimo veikla	143	190	211	247	341	245	221
Švietimas	29	36	41	54	51	39	29
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	105	103	116	98	107	87	63
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	36	25	35	61	80	87	71
Kita aptarnavimo veikla	92	82	109	97	114	104	87
Iš viso	**4565**	**4307**	**5314**	**5941**	**7184**	**5003**	**4787**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[22]

[21] Private final consumption expenditure, volumes - [teina021]; Percentage change q/q-1 (SA) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=teina021 [žiūrėta 2010 06 05]

2 PRIEDAS

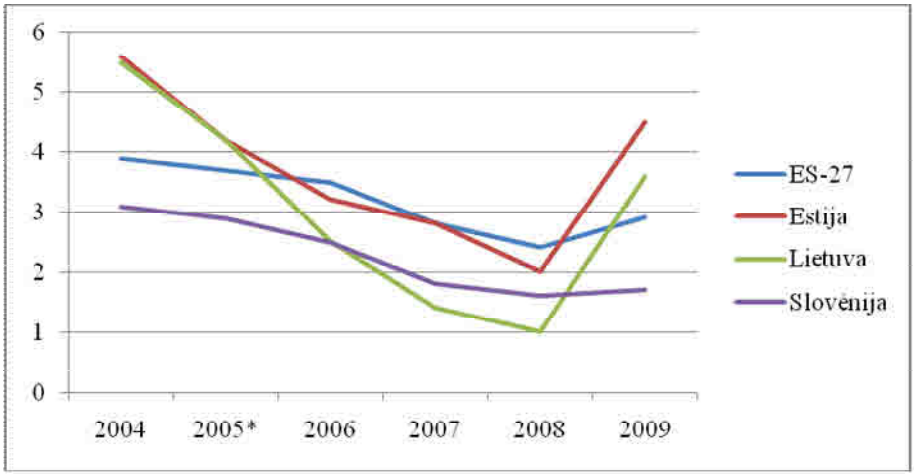
LIETUVOS, ESTIJOS IR SLOVĖNIJOS BENDRIEJI VYRŲ IR MOTERŲ UŽIMTUMO RODIKLIAI



*Apie 2005 m. ES-27 situaciją duomenys nepateikiami, todėl, siekiant aiškumo paveiksle, čia apskaičiuotas 2004 ir 2006 m. vidurkis; kitų šalių duomenys tikslūs

Šaltinis: Eurostat[23]

1 pav. **Ilgalaikio (12 mėnesių ir daugiau) moterų nedarbo lygis, proc.**



*Apie 2005 m. ES-27 situaciją duomenys nepateikiami, todėl, siekiant aiškumo paveiksle, čia apskaičiuotas 2004 ir 2006 m. vidurkis; kitų šalių duomenys tikslūs

Šaltinis: Eurostat[24]

2 pav. **Ilgalaikio (12 mėnesių ir daugiau) vyrų nedarbo lygis, proc.**

---

[22] Įregistruotų mažų ir vidutinių įmonių skaičius . Požymiai: įmonių dydžio grupė, ekonominės veiklos rūšis (EVRK 2) ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M4010232&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 19]

[23] Long-term unemployment rate by gender - [tsisc070]; Females. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsisc070 [žiūrėta 2010 06 03]

[24] Long-term unemployment rate by gender - [tsisc070]; Males. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsisc070 [žiūrėta 2010 06 03]

3 PRIEDAS

LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL EKONOMINES VEIKLAS

1 lentelė. Lietuvos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2004 – 2008 m., tūkst.

Ekonominės veiklos	Lytis	2004	2005	2006	2007	2008
Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	Vyrai	131,6	122,6	108,1	97,6	73,2
	Moterys	94	81,6	75,7	59,3	43,5
Žuvininkystė	Vyrai	1,8	2,2	2,5	2,5	3,4
	Moterys	0,2	0,6	0,2	0,1	0,7
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	Vyrai	3,2	2,3	3,9	4,4	3,5
	Moterys	1,2	0,9	0,4	0,9	0,6
Apdirbamoji gamyba	Vyrai	129,7	134,6	137,9	138,4	144,3
	Moterys	125,2	131,8	126,7	129,5	121,7
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	Vyrai	23,1	20,8	19,1	19,4	21
	Moterys	6,4	5,7	7,9	6,8	6,6
Statyba	Vyrai	106,2	120,5	139	158,5	149,7
	Moterys	9,9	12	9,7	12,4	16
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	Vyrai	112,1	111,1	115,9	117,2	124,6
	Moterys	116	122,2	138,7	145,2	150,3
Viešbučiai ir restoranai	Vyrai	6,4	7,1	7,6	6,3	5,6
	Moterys	26,3	26	31,5	27,2	33,3
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	Vyrai	70,2	68,5	69,6	80,1	75,3
	Moterys	23,7	25,4	29,3	31,3	29,2
Finansinis tarpininkavimas	Vyrai	4,6	4,4	5,5	6,8	5,4
	Moterys	10,4	11,9	11,1	15,5	14,8
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	Vyrai	30,5	34,2	43,2	37,8	52,3
	Moterys	25,4	28,1	35,1	37,5	49
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	Vyrai	45,3	45,1	38,4	43	42,5
	Moterys	32,6	36,6	37,2	40,5	40,8
Švietimas	Vyrai	30,7	35,3	25,6	26,1	31,6
	Moterys	110,3	112,7	106	118,2	116,9
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Vyrai	15,9	17,2	16,6	14,6	12
	Moterys	82,5	81,3	89,1	86,1	83,7
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	Vyrai	19,5	21,6	21,7	22,4	23,1
	Moterys	36,3	42,1	42,1	44,7	41,7
Iš viso pagal ekonomines veiklas	**Vyrai**	**733,8**	**750,9**	**755,8**	**777,7**	**768,7**
	Moterys	**702,5**	**723**	**743,2**	**756,5**	**751,4**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[25]

[25] Užimtieji. Požymiai: gyvenamoji vietovė, sektorius, lytis, ekonominės veiklos rūšis (EVRK 1.1) ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3031003&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 09 07]

2 lentelė. Lietuvos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2008 – 2009 m., tūkst.

Ekonominės veiklos	Lytis	2008	2009	Ekonominės veiklos	Lytis	2008	2009
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	Vyrai	76,3	79,4	Finansinė ir draudimo veikla	Vyrai	5,5	4,9
	Moterys	43,5	51,1		Moterys	14,9	17,1
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	Vyrai	3,5	2,5	Nekilnojamojo turto operacijos	Vyrai	6,9	5,6
	Moterys	0,6	0,6		Moterys	5,4	6,5
Apdirbamoji gamyba	Vyrai	142,1	120,3	Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	Vyrai	20,8	21,3
	Moterys	118,3	105,7		Moterys	26,7	23,6
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	Vyrai	15,7	13	Administracinė ir aptarnavimo veikla	Vyrai	19,3	20,9
	Moterys	5,3	5,5		Moterys	18,7	21,1
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	Vyrai	11,1	8,8	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	Vyrai	42,5	41,8
	Moterys	3,4	3,6		Moterys	40,6	43,1
Statyba	Vyrai	151,4	107,3	Švietimas	Vyrai	33,2	28,5
	Moterys	15,1	15,3		Moterys	119,1	120,5
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	Vyrai	121,3	111,5	Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Vyrai	11,4	11,4
	Moterys	148,8	138,2		Moterys	83	81,2
Transportas ir saugojimas	Vyrai	70,1	66,5	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	Vyrai	7,8	8,3
	Moterys	24,8	24,2		Moterys	14,7	17,2
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	Vyrai	5,6	5,6	Kita aptarnavimo veikla	Vyrai	8,8	7,8
	Moterys	33,3	29,3		Moterys	20,7	20,5
Informacija ir ryšiai	Vyrai	14,1	14	**Iš viso pagal ekonomines veiklas**	**Vyrai**	**768,7**	**680**
	Moterys	11,8	10,8		**Moterys**	**751,4**	**735,9**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[26]

[26] Užimtieji. Požymiai: gyvenamoji vietovė, sektorius, lytis, ekonominės veiklos rūšis (EVRK 2) ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3031009&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 09 07]

3 lentelė. Slovėnijos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2004 – 2007m., tūkst.

Ekonominės veiklos	Lytis	2004	2005	2006	2007
Žemės ūkis	Vyrai	51	47	52	51
	Moterys	42	39	40	45
Apdirbamoji gamyba	Vyrai	171	174	172	176
	Moterys	102	103	96	94
Statyba	Vyrai	49	53	51	54
	Moterys	5	4	4	5
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; tam tikras remontas	Vyrai	53	52	58	57
	Moterys	62	60	61	61
Viešbučiai ir restoranai	Vyrai	15	15	13	14
	Moterys	22	25	25	25
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	Vyrai	46	44	41	47
	Moterys	13	12	13	13
Finansinis tarpininkavimas	Vyrai	7	8	8	8
	Moterys	14	15	14	16
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	Vyrai	29	34	37	37
	Moterys	27	27	27	31
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	Vyrai	28	29	28	29
	Moterys	28	29	29	26
Švietimas	Vyrai	16	16	17	17
	Moterys	51	56	58	58
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Vyrai	9	9	11	11
	Moterys	41	42	46	45
Kita socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	Vyrai	20	17	19	22
	Moterys	18	18	19	18
Iš viso pagal ekonomines veiklas	**Vyrai**	**494**	**498**	**507**	**523**
	Moterys	**425**	**430**	**432**	**437**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[27]

[27] Persons in employment by sectors of activity and sex, Slovenia, 2004 – Rapid Reports. Labour market. 15 July 2005, No 16/185, p. 16. http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0503.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by sectors of activity and sex, Slovenia, 2005 – Rapid Reports. Labor market. 1 September 2006, No 24/150, p. 12 – 13. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0604.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by sectors of activity and sex, Slovenia, 2006 – Rapid Reports. Labor market. 23 July 2007, No 17/44, p. 13 - 14. http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0704.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by sectors of activity and sex, Slovenia, 2007 – Rapid Reports. Labor market. 11 August 2008, No 16/37, p. 13 – 14. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0804.pdf [žiūrėta 2010 10 07]

4 lentelė. Slovėnijos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2008 - 2009 m., tūkst.

Ekonominės veiklos	Lytis	2008	2009	Ekonominės veiklos	Lytis	2008	2009
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	Vyrai	47	49	Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	Vyrai	19	20
	Moterys	38	40		Moterys	21	21
Apdirbamoji gamyba	Vyrai	169	152	Administracinė ir aptarnavimo veikla	Vyrai	11	12
	Moterys	91	86		Moterys	12	11
Statyba	Vyrai	60	56	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomas socialinis draudimas	Vyrai	28	29
	Moterys	7	7		Moterys	29	32
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių remontas	Vyrai	54	55	Švietimas	Vyrai	16	16
	Moterys	65	66		Moterys	59	57
Transportas ir saugojimas	Vyrai	46	45	Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Vyrai	11	12
	Moterys	11	12		Moterys	44	42
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	Vyrai	18	18	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	Vyrai	11	8
	Moterys	26	23		Moterys	8	9
Informacija ir ryšiai	Vyrai	19	22	Kita aptarnavimo veikla	Vyrai	5	6
	Moterys	9	9		Moterys	9	9
Finansinė ir draudimo veikla	Vyrai	8	10	**Iš viso pagal ekonomines veiklas**	**Vyrai**	**522**	**510**
	Moterys	16	18		**Moterys**	**445**	**442**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[28]

[28] Persons in employment by sectors of activity and sex, Slovenia, 2008 – Rapid Reports. Labor market. 28 September 2009, No 12/35, p. 15 – 16. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0904.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by sectors of activity and sex, Slovenia, 2009 – Rapid Reports. Labor market. 28 September 2010, No 7/21, p. 15 – 16. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-1004.pdf [žiūrėta 2010 10 07]

5 lentelė. Estijos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2004 – 2009 m., tūkst.

Ekonominės veiklos	Lytis	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	Vyrai	24	21,2	21	20,7	17,6	16
	Moterys	10,7	10,1	10,1	9,6	7,7	8
Apdirbamoji gamyba	Vyrai	73	71	72,1	71,3	73,2	64,1
	Moterys	64,7	64,4	60,7	59,8	61,8	49,8
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	Vyrai	7,1	8,3	9,6	7,6	6,4	5,1
	Moterys	2,5	2,4	1,6	1,2	1,8	2,6
Statyba	Vyrai	42,8	44,5	58,8	74,2	73,5	52,1
	Moterys	5	4,3	4,8	7,9	7,5	6,2
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	Vyrai	32	32,2	35,6	34,9	37,7	31,7
	Moterys	46,4	47,7	52,5	52,1	54,8	51,5
Transportas ir sandėliavimas	Vyrai	32	35,9	40,1	37,5	36,5	36,2
	Moterys	14,2	13,3	16,4	15,4	13,4	13,5
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	Vyrai	4,7	4,5	4,2	3,9	5	5,2
	Moterys	11,2	16,4	17,8	18,5	18,6	14,9
Informacija ir ryšiai	Vyrai	8,2	8,7	9,8	8,1	8,3	8,3
	Moterys	4,7	6,2	5,4	5,4	7	6
Finansinė ir draudimo veikla	Vyrai	2,2	..	1,9	2,6	3,2	2,9
	Moterys	5,5	5,7	5,8	6,9	7,2	8,5
Nekilnojamojo turto operacijos	Vyrai	4,7	4,9	4,2	4	4,7	3,7
	Moterys	5,4	5,2	5,8	5,7	5,5	5,5
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	Vyrai	6	8,2	7,5	8,1	9	8,6
	Moterys	7,6	7,9	9,9	9,4	11,5	12
Administracinė ir aptarnavimo veikla	Vyrai	9,5	11,4	8,9	7,9	8,6	9,5
	Moterys	4,5	6	6,7	10,3	8,6	7,3
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	Vyrai	18,6	17,5	18,9	18	17,1	14,4
	Moterys	19	20,3	20,9	21,2	21,3	22,3
Švietimas	Vyrai	10,3	9,3	9,9	9,2	12,2	12,3
	Moterys	44,4	46,2	48,6	45,8	47,7	50,2
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Vyrai	5	4,4	4,6	4,3	2,8	2,6
	Moterys	31	29	31,8	32	28,4	30,4
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	Vyrai	6	4,9	7,2	6,9	4,7	4,9
	Moterys	8,8	10,1	11,1	10,9	10,1	9,3
Kita aptarnavimo veikla	Vyrai	2,7	4,3	2,8	4,4	3,9	3,6
	Moterys	7,9	9,8	11,9	12,4	11	7,9
Iš viso pagal ekonomines veiklas	**Vyrai**	**299,1**	**300,5**	**322,9**	**330**	**330,9**	**288,1**
	Moterys	**296,4**	**306,9**	**323,3**	**325,4**	**325,6**	**307,7**

Šaltinis: Statistics Estonia[29]

[29] EMPLOYED PERSONS by Indicator, Sex, Economic activity (EMTAK 2008) and Year. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ML0201&ti=EMPLOYED+PERSONS+BY+SEX+AND+ECONOMIC+ACTIVITY+(EMTAK+2008)&path=../I_Databas/Social_life/09Labour_market/04Employed_persons/02Annual_statistics/&lang=1 [žiūrėta 2010 09 27]

4 PRIEDAS

LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS DARBO RINKOJE PAGAL PROFESIJŲ GRUPES

1 lentelė. Lietuvos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal profesijų grupes 2004 – 2009 m., tūkst.

Profesijų grupės	Lytis	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ginkluotosios pajėgos	Vyrai	4,8	4,8	4,6	4,1	3,2	3,2
	Moterys	0,2	0,1	0	0,3	0,1	0,1
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	Vyrai	63,1	66,8	77	91,4	95	87,6
	Moterys	45,9	50,2	52,1	56,8	63,9	55,8
Specialistai	Vyrai	80,2	87,5	82,5	88,8	88,1	78,2
	Moterys	157,6	168,4	171	190,3	186,1	177,6
Jaunesnieji specialistai ir technikai	Vyrai	35,7	38,1	31,3	36,1	57,1	53,6
	Moterys	90,5	90,2	101,2	97,8	112,5	120,2
Jaunesnieji tarnautojai	Vyrai	10,6	14,6	11,6	15,8	13,8	12,4
	Moterys	43,8	46,1	45,1	51,9	55,1	50,9
Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	Vyrai	53,5	48,9	48,5	47,4	49,3	47,6
	Moterys	113,6	120,9	139,7	141	134,1	139,2
Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Vyrai	105,9	95,6	72,9	64,1	45,9	53,2
	Moterys	81,7	71,3	64,1	46,6	33,1	40,2
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Vyrai	185,1	196,9	215,5	219,5	220,7	171,1
	Moterys	75,3	76,5	75,1	70,7	67,6	61,9
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	Vyrai	117,2	119,8	127,4	131,7	134,7	122,1
	Moterys	17	18,1	18,7	20	20,9	19,2
Nekvalifikuoti darbininkai	Vyrai	77,8	77,6	84,5	78,7	61	51
	Moterys	76,8	81,3	76,1	81,3	78,1	70,9
Iš viso pagal profesijų grupes	**Vyrai**	**733,8**	**750,9**	**755,8**	**777,7**	**768,7**	**680**
	Moterys	**702,5**	**723**	**743,2**	**756,5**	**751,4**	**735,9**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[30]

[30] Užimtieji . Požymiai: gyvenamoji vietovė, sektorius, lytis, pagrindinė profesijų grupė ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3031004&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 03]

2 lentelė. Slovėnijos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal profesijų grupes, 2004 – 2009 m., tūkst.

Profesijų grupės	Lytis	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	Vyrai	40	42	41	40	45	50
	Moterys	20	22	21	19	24	28
Specialistai	Vyrai	51	55	58	57	61	62
	Moterys	78	83	85	85	92	93
Jaunesnieji specialistai ir technikai	Vyrai	68	73	77	74	79	79
	Moterys	78	80	82	84	83	82
Jaunesnieji tarnautojai	Vyrai	29	29	29	34	33	31
	Moterys	55	50	51	52	58	55
Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	Vyrai	38	40	43	42	43	43
	Moterys	68	71	72	70	73	74
Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Vyrai	43	38	40	39	33	33
	Moterys	36	31	30	30	24	24
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Vyrai	109	103	99	103	103	96
	Moterys	10	10	9	8	10	8
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	Vyrai	100	102	99	106	103	94
	Moterys	51	50	48	46	39	37
Nekvalifikuoti darbininkai	Vyrai	22	25	29	31	33	32
	Moterys	30	35	37	43	45	46
Iš viso pagal profesijų grupes	**Vyrai**	**500**	**507**	**515**	**526**	**533**	**520**
	Moterys	**426**	**432**	**435**	**437**	**448**	**447**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[31]

[31] Persons in employment by major group of occupation and sex, Slovenia, 2004 – Rapid Reports. Labour market. 15 July 2005, No 16/185, p. 18. http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0503.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by major group of occupation and sex, Slovenia, 2005 – Rapid Reports. Labor market. 1 September 2006, No 24/150, p. 14. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0604.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by major group of occupation and sex, Slovenia, 2006 – Rapid Reports. Labor market. 23 July 2007, No 17/44, p. 15. http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0704.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by major group of occupation and sex, Slovenia, 2007 – Rapid Reports. Labor market. 11 August 2008, No 16/37, p. 15. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0804.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by major group of occupation and sex, Slovenia, 2008 – Rapid Reports. Labor market. 28 September 2009, No 12/35, p. 18. http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0904.pdf [žiūrėta 2010 10 07]
Persons in employment by major group of occupation and sex, Slovenia, 2009 – Rapid Reports. Labor market. 28 September 2010, No 7/21, p. 18 http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-1004.pdf [žiūrėta 2010 10 07]

3 lentelė. Estijos vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal profesijų grupes 2004 – 2009 m., tūkst.

Profesijų grupės	Lytis	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	Vyrai	47,5	48,5	54,9	54,9	50,7	46,2
	Moterys	26	28,4	28,1	28,2	28,8	25,8
Specialistai	Vyrai	27,9	28,2	30	28,8	28,8	30,1
	Moterys	50,9	57,7	64,9	66,4	61,5	65,5
Jaunesnieji specialistai ir technikai	Vyrai	23,8	22,3	25,1	27,4	26,8	23,2
	Moterys	54,7	58,4	54	55,9	58,1	59,9
Jaunesnieji tarnautojai	Vyrai	6	9,6	8,7	7,1	9	7,6
	Moterys	19,9	19,8	24,1	24,3	26	25
Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	Vyrai	16,4	16,7	15,6	14,2	18,4	15,7
	Moterys	55,3	56,8	65,6	63,7	64,9	59,4
Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Vyrai	9,2	8,4	6,8	7,5	7,2	5
	Moterys	6,2	6	4,9	4,9	4,8	3,7
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Vyrai	78,8	78,7	88,2	97,8	100,9	76,6
	Moterys	15,3	14,1	12,2	12,3	9,7	7,7
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	Vyrai	59	59,5	63,7	62,6	61,7	60,2
	Moterys	24,2	24,6	30,3	27,9	31,8	24,7
Nekvalifikuoti darbininkai	Vyrai	27,7	25,1	26,4	26,5	25	21
	Moterys	43,7	40,8	38,7	41,3	39,3	35,6
Iš viso pagal profesijų grupes	**Vyrai**	**299,1**	**300,5**	**322,9**	**330**	**330,9**	**288,1**
	Moterys	**296,4**	**306,9**	**323,3**	**325,4**	**325,6**	**307,7**

Šaltinis: Statistics Estonia[32]

[32] EMPLOYED PERSONS by Indicator, Sex, Major group of occupations and Year. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ML212&ti=EMPLOYED+PERSONS+BY+SEX+AND+MAJOR+GROUP+OF+OCCUPATIONS&path=../I_Databas/Social_life/09Labour_market/04Employed_persons/02Annual_statistics/&lang=1

5 PRIEDAS

LIETUVOS IR SLOVĖNIJOS VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKIS

1 lentelė. Lietuvos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonomines veiklas 2006 – 2007 m., proc

Ekonominės veiklos	2006	2007
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	10,8	14,9
Apdirbamoji gamyba	26,5	29,8
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	14,6	16
Statyba	15	22,8
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	20,2	24,4
Viešbučiai ir restoranai	16,1	13,5
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	-3	-4,2
Finansinis tarpininkavimas	39,1	39,3
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	7,9	6,6
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	7,3	7,6
Švietimas	-1,8	-3,1
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	30,7	32,1
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	22,1	26,2
Vidutinis atotrūkis	**16**	**19**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[33]

2 lentelė. Lietuvos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonomines veiklas 2008 – 2009 m., proc.

Ekonominės veiklos	2008	2009
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	14,3	5
Apdirbamoji gamyba	32,7	31,5
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	20,1	18,9
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	10,2	9,7
Statyba	6,9	-0,5
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	26,1	26,9
Transportas ir saugojimas	6,1	3
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	19,4	20,9
Informacija ir ryšiai	30,7	28,4
Finansinė ir draudimo veikla	47,7	45,4
Nekilnojamojo turto operacijos	11,3	18,5
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	23,2	21,4
Administracinė ir aptarnavimo veikla	22	11,9
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	7,4	8,7
Švietimas	2	-3,2
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	25,1	26,1
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	19	20,7
Kita aptarnavimo veikla	30,3	30,1
Vidutinis atotrūkis	**21,6**	**15,3**

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[34]

[33] Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Požymiai: ekonominės veiklos rūšis (EVRK 1.1) ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3060828&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 13]
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Požymiai: metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3060821&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 13]

[34] Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Požymiai: ekonominės veiklos rūšis (EVRK 2) ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3060841&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 13]
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Požymiai: sektorius ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3060842&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 13]

3 lentelė. Slovėnijos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonomines veiklas 2004 – 2007 m., proc.

Ekonominės veiklos	2004	2005	2006	2007
Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	10,50	11,0	11,0	12,1
Žuvininkystė	15,40	15,3	17,6	15,4
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	11,90	12,0	12,4	12,6
Apdirbamoji gamyba	19,80	18,4	18,4	19,1
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	3,90	4,3	5,3	5,6
Statyba	-17,70	-17,0	-15,8	-17,1
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	13,90	14,4	14,4	17,4
Viešbučiai ir restoranai	12,90	13,0	12,2	15,5
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	-6,40	-3,5	-3,3	-3,0
Finansinis tarpininkavimas	29,7	30,7	30,7	31,8
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	16,2	17,8	17,7	17,7
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	9	7,5	6,8	7
Švietimas	20,1	18,3	17,2	14,6
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	30,5	29,3	30,7	30
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	19,4	18,6	17,3	15,3
Vidutinis atotrūkis	**7**	**6,9**	**6,9**	**7,8**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[35]

4 lentelė. Slovėnijos vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonomines veiklas 2008 – 2009 m., proc.

Ekonominės veiklos	2008	2009	Ekonominės veiklos	2008	2009
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	13,7	11,3	Finansinė ir draudimo veikla	33,8	29,4
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	14,6	14	Nekilnojamojo turto operacijos	13	7,2
Apdirbamoji gamyba	19,9	15,5	Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	14,4	12,2
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	10,2	7,4	Administracinė ir aptarnavimo veikla	19,3	14,9
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	-13,1	-15,8	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	9,2	10,6
Statyba	-21,7	-26,3	Švietimas	16,7	16
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	17,9	16,9	Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	30,6	30
Transportas ir saugojimas	-6,5	-10,9	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	14,5	12,3
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	13,4	11,4	Kita aptarnavimo veikla	24,9	26,1
Informacija ir ryšiai	17	16,3	**Vidutinis atotrūkis**	**7,6**	**3**

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[36]

[35] Duomenys apskaičiuoti autorės, remiantis: Average monthly gross earnings by activity (NACE 2-digit), level of school education and sex, Slovenia, 2004-2009. http://www.stat.si/eng/PrikaziDatoteko.aspx?id=4158 [žiūrėta 2010 10 13]

[36] Duomenys apskaičiuoti autorės, remiantis: Average monthly gross earnings by activity (NACE 2-digit), level of school education and sex, Slovenia, 2004-2009. http://www.stat.si/eng/PrikaziDatoteko.aspx?id=4158 [žiūrėta 2010 10 13]

6 PRIEDAS

LIETUVOS, SLOVĖNIJOS IR ESTIJOS VYRŲ IR MOTERŲ PASISKIRSTYMAS BENDRAJAME IR PROEFESINIAME ŠVIETIME

1 lentelė. Lietuvos vyrai ir moterys, įgiję išsilavinimą bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose, asmenys

Lytis	Mokymo tipas	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	Bendrasis vidurinis lavinimas	16338	16489	16480	16056	16985
	Profesinis mokymas	5711	5541	5652	6077	5907
Moterys	Bendrasis vidurinis lavinimas	19816	21269	21149	20379	21382
	Profesinis mokymas	3209	2814	2974	3014	2956

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[37]

2 lentelė. Lietuvos vyrai ir moterys, įgiję išsilavinimą povidurinio lavinimo įstaigose, asmenys

Lytis	Studijų tipas	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	Bendrasis išsilavinimas	5655	6282	6967	7259	6891	7620
	Bendrasis-profesinis mokymas	2292	3478	4322	3965	3942	4085
	Povidurinis profesinis mokymas	1218	1587	1748	1753	1671	1624
Moterys	Bendrasis išsilavinimas	10103	12030	13642	14143	13571	13974
	Bendrasis-profesinis mokymas	6458	7695	8153	7975	8007	8104
	Povidurinis profesinis mokymas	2126	2473	2554	2186	1956	1840

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas[38]

3 lentelė. Slovėnijos vyrai ir moterys, baigę bendrojo vidurinio lavinimo ir profesinio švietimo programas 2009 m., asmenys

Mokymo tipas	Moterys	Vyrai
Bendrasis vidurinis lavinimas	4935	3140
Profesinis mokymas	5476	6552

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[39]

---

[37] Mokiniai, įgiję išsilavinimą bendrojo lavinimo mokyklose . Požymiai: amžius, išsilavinimas, lytis ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110314&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 02]
Baigė profesines mokyklas . Požymiai: lytis, mokymo programų grupės ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3110403&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 02]

[38] Profesinių mokyklų mokiniai. Požymiai: mokymo programų grupės, lytis. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3110403&PLanguage=0 [žiūrėta 2010 10 02]
Parengta specialistų kolegijose. Požymiai: lytis, studijų sritis ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110604&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 02]
Parengta specialistų universitetuose . Požymiai: lytis, studijų pakopa, studijų sritis ir metai. http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3110706&PLanguage=0&PXSId=0&ShowNews=OFF [žiūrėta 2010 10 02]

[39] Number of graduates (youth) by sex, age and kind of education, statistical regions, Slovenia, annually. http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953302E&ti=Number+of+graduates+(youth)+by+sex,+age+and+kind+o

4 lentelė. Slovėnijos vyrai ir moterys, baigę povidurinio profesinio mokymo ir aukštojo mokslo programas, asmenys

Lytis	Mokymo tipas	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	Bendrasis lavinimas	2135	2129	2208	2147	2135	2263
	Bendrasis - profesinis mokymas	2139	2067	2099	2007	1885	2000
	Profesinis mokymas	907	1124	1323	1352	1485	1582
Moterys	Bendrasis lavinimas	3770	4078	4402	4133	4185	4752
	Bendrasis - profesinis mokymas	3564	3678	3683	3608	3531	3532
	Profesinis mokymas	922	1206	1511	1522	1950	1588

Šaltinis: Statistical Office of the Respublic of Slovenia[40]

5 lentelė. Estijos vyrai ir moterys, priimti į bendrojo vidurinio lavinimo ir profesinio mokymo švietimo programas, tūkst.

Lytis	Mokymo tipas	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	Bendrasis vidurinis lavinimas	15,9	17,2	17	16,1	15,3	15,1
	Profesinis mokymas	12,8	12,5	12,8	12,4	12,2	12,2
Moterys	Bendrasis vidurinis lavinimas	26,2	24,9	24,6	23,1	21,6	20
	Profesinis mokymas	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4

Šaltinis: Statistics Estonia[41]

---

f+education,+statistical+regions,+Slovenia,+annually&path=../Database/Demographics/09_education/07_upper_secondary_educ/02_09533_end_sch_year_youth/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 03]

[40] Tertiary education graduates by age, sex, type of program, Slovenia, annually. http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955403E&ti=Tertiary+education+graduates+by+age,+sex,+type+of+program,+Slovenia,+annually&path=../Database/Demographics/09_education/08_terciar_education/02_09554_graduates_general/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 02]

[41] Duomenys apskaičiuoti autorės, remiantis Statistics Estonia duomenimis: FEMALE PUPILS AND STUDENTS IN FORMAL EDUCATION by Indicator, Type and level of education and Year. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ESG07&ti=FEMALE+PUPILS+AND+STUDENTS+IN+FORMAL+EDUCATION+BY+TYPE+AND+LEVEL+OF+EDUCATION&path=../I_Databas/Social_life/02Education/04General_data_of_education/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 02]

ENROLMENT IN FORMAL EDUCATION by Type and level of education and Year. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ESG03&ti=ENROLMENT+IN+FORMAL+EDUCATION+BY+TYPE+AND+LEVEL+OF+EDUCATION&path=../I_Databas/Social_life/02Education/04General_data_of_education/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 02]

6 lentelė. Estijos vyrai ir moterys, priimti į povidurinio profesinio mokymo ir aukštojo mokslo programas, tūkst.

Lytis	Mokymo tipas	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	Profesinis mokymas	4,3	3,5	3,3	2,8	3	3,8
	Bendrasis lavinimas	12,3	11,8	11,5	10,9	10,7	10,9
	Bendrasis - profesinis mokymas	7	7,8	8,6	8,7	8,8	9,1
Moterys	Profesinis mokymas	6,8	6,7	6,3	5,8	5,7	5,9
	Bendrasis lavinimas	18,6	18	17,1	17	16,8	16,6
	Bendrasis - profesinis mokymas	12,2	13,1	13,8	14,2	14,2	13,4

Šaltinis: Statistics Estonia[42]

[42] Duomenys apskaičiuoti autorės, remiantis Statistics Estonia duomenimis: FEMALE PUPILS AND STUDENTS IN FORMAL EDUCATION by Indicator, Type and level of education and Year. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ESG07&ti=FEMALE+PUPILS+AND+STUDENTS+IN+FORMAL+EDUCATION+BY+TYPE+AND+LEVEL+OF+EDUCATION&path=../I_Databas/Social_life/02Education/04General_data_of_education/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 02]
ENROLMENT IN FORMAL EDUCATION by Type and level of education and Year. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ESG03&ti=ENROLMENT+IN+FORMAL+EDUCATION+BY+TYPE+AND+LEVEL+OF+EDUCATION&path=../I_Databas/Social_life/02Education/04General_data_of_education/&lang=1 [žiūrėta 2010 10 02]

7 PRIEDAS

EKSPERTŲ INTERVIU IŠRAŠAI

K – klausimas, A – atsakymas

Daiva Liugienė, Lietuvos darbo biržos darbo išteklių skyriaus vedėja

K: Na, tai pirmas klausimas būtų apie tai, ar galima teigti, kad vyrai ir moterys yra samdomi skirtingiems darbams? Kad, sakykim, darbdaviai vieniems darbams pageidautų labiau moterų, o kitiems – vyrų?

A: Nu, taip, kad sakytų, kad priimsiu vyrą ar moterį – bet kokiu atveju, jis to negali daryti, mes nefiksuojam to, ar tai darbo vieta skirta vyrui, ar moteriai. Ir siunčiant į darbą, irgi tai niekada negalima žiūrėti, ar vyras, ar moteris. Netgi mes turėjom pora konfliktų, kai buvo laisvos darbo vietos skelbime parašyta, kad ieškoma sekretorė, ar siuvėja – negali būti taip ir, žodžiu, lyties atžvilgiu jokio ten diskriminavimo negali būti. Ir tų vyriškų, ir moteriškų darbų tokių kaip ir negali būt. Vienintelis dalykas, ką mes žiūrim – vyrai, moterys, pas mus yra oficiali statistika, kiek yra įregistruota, sakykim, bedarbių. Ir jeigu ten mėnesio pabaigoje moterys sudaro 45 procentus, vyrai – šiek tiek didesnę, 55 procentus – tai praktiškai ir visa statistika, susijusi su vyrais, moterimis. Aš dar pasižiūrėjau – įdarbinimas, bendras skaičius – tai moterys sudaro 41 procentą tarp įdarbintų žmonių. Tai jeigu taip įregistruotų jos sudaro didesnį procentą – 45, tai tarp radusių darbą – šiek tiek mažesnę dalį. Ta proporcija kaip ir išlieka, šiek tiek nu, bet galima sakyti, daryti prielaidą, kad vyrai lengviau integruojasi, lengviau randa darbą. Iš vienos pusės tai gali būti nulemta taip tų vadinamųjų „vyriškų“ profesijų paklausos, nes jeigu žiūrėti paklausiausių profesijų dešimtuką, tai kas pas mus pirmoj vietoj – tarptautinių pervežimų vairuotojai arba ten vasarą buvo ir tie patys statybininkai atsigavę. Ir kadangi darbdaviai registravo tų vadinamų sąlyginai „vyriškų“ profesijų, tai šiek tiek tų vyrų ir daugiau įdarbinta. Nors negalima sakyt vienareikšmiškai, kad moterys kažkaip diskriminuojamos labai yra. Tokios statistikos nėra.

K: O ar taip nėra, kad nebūtinai statistikos, o, pavyzdžiui, ateina darbdavys ir sako: mum reikia darbuotojo, bet vat būtų geriau, kad moteris. Sakykim, neoficialiai taip...

A: Negali jis to, mes to negirdim. Mes to negalim girdėti, jeigu jis sako neoficialiai, mes sakom taip, nu... Bet daro atranką pats darbdavys ir sprendimas yra jo. Ir jeigu mes jam nusiunčiam tris vyrus, tris moteris, tai ką jis pasirinks ir pagal kokį kriterijų – mes jau... Jau jo reikalas yra ir tokios statistikos tikrai nėra ir mes neturim. Už tai, kad kai kalbama apie tą moterų diskriminavimą ar nelygias jų ten teises ar dar ką nors – tokios oficialios statistikos, kas tą patvirtintų – mes to neturim. Nėra kaip to pasakyt: yra vienaip ar kitaip. Nu nėra. Nėra, kuo pasiremti.

K: Aišku, o tada patys, sakykim, ateina vyrai, moterys – ar jie sako, kad jiems reikia tiesiog darbo, ar kad man reikia tokio, kitokio šiek tiek?

A: Jie užrašo... gali užrašyt penkis pageidavimus, kokio darbo jie norėtų pasiūlymą gauti. Įstatyme įrašyta, kad yra tinkamas darbas, kurio jeigu jis atsisako tokio pasiūlymo, yra nutraukiama ten išmoka, registracija darbo biržoj. Tai yra tas, kuris atitinka jo profesinį pasirengimą, patirtį, gebėjimus. Ir jeigu turi, sakykim, pedagogo išsilavinimą ir patirtį, tai tau nesiūlys ten virėjos darbo ar panašiai. Žmogus gali pageidauti skirtingo negu jis iki šiol dirbo, bet tai turi būti vis tiek nu ar kažkokia, pažymėjimas bent jau kažkoks kvalifikacinis ar kažkas skirtinga negu jo patirtis ten. Bet tai jau turėtų būt jo paties pageidavimas. Iš tikrųjų tai tas reikiama yra šiek tiek toksai, jis nėra, kaip pasakyt, toks

labai skaidrus, ar kaip jį įvardint. Nes žmonės dažnai... nu, sunku taip juos sugrupuoti, ypatingai sudėliot į lentynėles aiškias. Jeigu žmogus ten turėjo daugiau patirčių ir daugiau kažkokių gebėjimų, jis kartais būna, kad užsirašo viena, o įsidarbina visiškai pagal kitą ir taip būna statistikoj, kad kartais mes ten... šiaip, oficialios tokios statistikos, nu, nėra taip, kuo pasiremti, bet kartais kai jau pasižiūrim,kai žurnalistai kokie klausia, ar šiaip tam tikrais atvejais, tai matom, kad būna kartais tokių neatitikimų, kad žmogus pageidavo vieno darbo, o įsidarbino visiškai pagal skirtingą profesiją. Arba būna tokių ne visai grynų profesijų, kai negali pasakyti, ar jis įsidarbino pagal savo išsilavinimą, ar čia jau yra šiek tiek kitokia. Tai gerai yra siuvėja – siuvėja dirba, ar ne? O va ten jinai kaip nors kitaip yra pavadinta šiek tiek, tai... dabar kokį čia pavyzdį pasakyt, nežinau net, į galvą niekas neateina, kartais būna tas toksai – labai sunku įvertint, ar žmogus dirba pagal savo tą išsilavinimą, jeigu ta vieta kokia nors ten, sakykim, nu, ten anksčiau kaip būdavo – melžėja ir ten operatore ten kokia nors bus pavadinta, o iš tikrųjų esmė ta pati, bet jau čia žinot tą sulyginimą yra sunku. Ir dabar Europos Komisija inicijavo tokį parengti naują klasifikatorių, Taxonomy, ten kažkoks specialus projektas yra, kad nori, kad visoj Europoj būtų priimta kaip bendri standartai ir kvalifikacinių gebėjimų ir išsilavinimo sulyginimas, kad, sakykim, jeigu tu esi gydytojas, tu turi mokėti ir žinoti tą ir tą, tavo gebėjimai turi būt tokie ir tokie ir atitinkamai ten tokių iniciatyvų ten yra, kad tos pačios kvalifikacijos, tos pačios profesijos žmonės maždaug ten vienodą atlyginimą būtų, galėtų pretenduot, ar maždaug jų darbas panašiai vertinamas ir tokių visokių užmojų, bet čia iš tikrųjų labai sunku tą padaryt. Kiek žinau, amerikiečiai turi panašų tokį pasidarę, kad ne tik įgyta profesiją, bet ir jų kvalifikaciniai gebėjimai galbūt. Bet visa tai nėra niekaip susiję su lytim. Niekur nėra joks darbas skiriamas, kad čia – vyram, čia – moterim.

K: Gerai, o tada tiesiog apie tuos „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus. Ar galvojate, kad reikia skatint moteris dirbt, nu vat kaip ir sakėt, vairuotojus, arba vyrus kokiom nors auklėm?

A: Nežinau, čia iš tikrųjų į šitą problemą galima žiūrėt įvairiai. Kai mokykloj dirba vien tik moterys mokytojom ir auklėja berniukus, arba, sakykim, ten daržely irgi, tas galbūt nėra taip labai gerai. Bet iš kitos pusės, jeigu žmogus dirba sau nemėgiamą darbą, tai ne taip yra svarbu, ar jis yra vyras, ar moteris, dirbantis sau nemėgiamą darbą. Ir pas mus yra dažnai ta problema, kad yra didelis skaičius bedarbių, o dirbti nėra kam, ir kad dažnai tiek jauni žmonės, pasirinkdami profesiją, stoja bet kur, netgi nežiūrėdami, ar tai yra „vyriška“, ar „moteriška“, bet kur yra lengviau mokytis, galbūt į tuos socialinius mokslus, ar dar kur nors. Ir kad žmonės vis dėlto labiau orientuotųsi ne tai „vyriška“, „moteriška“, bet tiesiog į tai, ką jis gebėtų geriausiai dirbti, ką jis norėtų. Ir būna gi moterų, kurios visai puikiai... aš su taksi dažnai važinėju ir yra keletas taksisčių moterų, kurios puikiausiai vairuoja automobilį ir puikiausiai tą darbą dirbą ir yra patenkintos. Bet, ko gero, jeigu mes imtume masiškai ragint tas visas moteris tais vairuotojais – vargu, ar čia duotų labai didelį efektą. Tiesiog gal ta lygybė, galimybė pasirinkti tai, ką aš noriu, ką aš galiu – tas turėtų būti, ir, manau, į profesijas priimant studijuoti specialybes tam tikras, tos atrankos pagal vaikinus, merginas, man atrodo... kažkuriuo metu gal ir yra buvę, kad į kursą priima tam tikrą skaičių merginų, tam tikrą skaičių vaikinų, bet dabar aš net nežinau, ar tai yra išlikę. Anksčiau būdavo, kad ten sakydavo, kad proporcijos turi būti tam tikros. O tos feministės kai kovoja, moterų teisių gynėjos, tai jos, sakykim, Skandinavijos šalyse ten yra įtvirtinta, kad ten, valdymo institucijose tam tikras skaičius turi būt moterų. Nu tai irgi, tai kaip pažiūrėt: iš vienos pusės galbūt kaip ir skatinimą moterų aktyvumo ir jų ten panašių dalykų, bet iš kitos pusės nu tai tas planavimas, procentinis įvedimas, nu irgi – ar jis visada pasiteisina. Čia toks klausimas – iš tiesų, sunku vienareikšmiškai atsakyti. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoj yra lygių galimybių skyrius, galėtumėt jūs bandyt su jais pasikalbėti, galbūt jie ten turėtų daugiau informacijos šitos, nes mūsų veikla tai nėra orientuota – vyrai, moterys. Nuostatuose įrašyta, kad, nu, nediskriminacija, ir mes žiūrim, kad nebūtų ryškinama ta vieta, kas priimama, vyras ar moteris.

K: O tada prieš krizę ir po – turbūt irgi nėra...

A: Nėra tokios statistikos, aš tik galiu sakyt, galim daryt prielaidą, kad taip ar anaip, bet kažkokių oficialių skaičių, kad Birža kaip institucija turėtų jums turėtų, ką galėtų parodyti, šitoj vietoj, nu, nėra tiesiog. Galima daryti ten įvairių prielaidų, kad krizės atveju, kai yra daugiau iš ko rinktis, tai, be abejo, nu, galima manyti, kad darbdavys paims vyrą, kurio vaikai neserga ir ten biuletenių neturės ten, dar kažko. Bet irgi tam tikroj darbo vietoj, siuvėją vyrą ten, sakykim, susirasti, tai irgi šansų gal nelabai daug – rinksis moterį, žinoma. Šita tema gana sunki iš tikrųjų. Ten jeigu buvo atliekami tyrimai, kiek uždirba vyrai, moterys, tai irgi tas. Naudai vyrų yra tie atlyginimai, tai irgi ten ir tos vadovaujančios pozicijos yra vyrų dažniausiai užimamos. Dabar tai galbūt čia pas mus keičiasi šitie dalykai. Diskriminacija tokia buitiniam lygy gal išlieka, bet tam oficialiam, kad parodyti tuos skirtumus – tiesiog nėra, kuo pasiremti. Ir dabar jūsų tas darbas – kaip vadinsis?

K: „Moterų užimtumas recesijos laikotarpiu: situacija Lietuvoje ir naujosiose ES valstybėse narėse“

A: Statistikos departamentas užimtumo tyrimus ten turi ir skelbia. Ir užimtumo lygis Lietuvoj visada būdavo gana aukštas, sakykim, jeigu ten pietinės šalys visada turi tą problemą, kad moterų užimtumą skatint, Lietuvoj moterų užimtumo lygis buvo sąlyginai visada neblogas. Reikėtų dabar pasižiūrėt, nesu žiūrėjus Statistikos departamente, kaip moterų tas užimtumas. Bendras užimtumas kritęs, o ar tas kritimas vyrų, moterų galbūt skirtingas buvo.

K: Skirtingas. Aš žiūrėjau, nagrinėjau, tai moterų užimtumas mažiau krito negu vyrų.

A: Nes visos tos sritys, kurios daugiausia nuo krizės ir nukentėjo, tai statybos pirmosios pradėjo, paskui ten pramonės ir panašiai – ten, kur „vyriški“ tie vadinamieji darbai gal buvo. Dar ką čia galėčiau jums tokio naudingo pasakyt net nežinau... kai būdavo palanki situacija darbo rinkoje, kai tų bedarbių mažai, vietų – daug, tai tada moterys sudarydavo didesnę bedarbių dalį. Kai po Rusijos krizės ir va dabar – vyrų procentas yra aukštesnis. O vienu metu buvo susilyginę, kad pusė – pusė, pusė tų, pusė – tų buvo. Tai kuo situacija rinkoj sudėtingesnė, tuo daugiau bedarbių vyrų yra, o kai situacija daugmaž normali, tai tas santykis panašus arba šiek tiek moterų būna daugiau.

K: Gerai, o tada dar kartą, sakykim, kai ieškantys darbo ateina, renkasi, vat, sakėt penki pasirinkimai, tai tie darbai,jie skirtingi būna vyrų ir moterų?

A: Skirtingi, be abejo, skirtingi jie būna. Nu natūraliai, nugi sunku tikėtis, kad jie būtų neskirtingi. Skiriasi, be abejo. Pati ta populiariausia profesija, vadybininkai, nežinau, ten būtų įdomu gal ir pasižiūrėt, kuo tarp tų vadybininkų, kur tokia neutrali, negali sakyt, ar čia „vyriška“, ar „moteriška“, koks ten pasiskirstymas tai net negalėčiau įvardint. Reikėtų gal netgi pasižiūrėt, gal ir įdomu būtų. O šiaip tarp tų socialinių darbuotojų, tai, be abejo, moterys vyrauja. Tarp tų tokių neutralių gal nelabai daug ir yra, ką vardint, kur galėtų būt abiejų, ir vyrų, ir moterų. . tarp tų pačių vairuotojų moteris greičiau išimtis negu ten. Suvirintojų tai irgi.

K: Bet o gal turit kokių minčių, dėl ko va taip yra – kai kurios specialybės „moteriškos“, kitos – „vyriškos“?

A: Gal, iš vienos pusės, ir tradicijos, mentalitetas. Sakykim, Vokietijoj, labai noriai dirba mokykloj vyrai mokytojai ir jų darbas yra apmokamas. Galbūt irgi tai su darbo užmokesčiu yra susiję, kad vyrai pretenduoja į didesnį atlyginimą, nes nu, jiems tradiciškai vis dar lyg ir ta šeima reikia daugiau pasirūpint, nors tas irgi šiaip laikais nebėra taip. Nors jeigu va sėdi žmona ir vaikus augina, tai vyras yra priverstas vis tiek ieškot to darbo. O tai kur daugiau moka, socialinėj sferoj ten mažai moka, tai jam reikia orientuotis, nu, į ten statybą ar dar kažkur, kur didesnis darbo užmokestis. Čia įvairūs dalykai nulemia. Nu, man rodos, kad ir mediciniškai yra įrodyta, ar kaip čia pasakyt, kad vyrai orientuojasi erdvėj lengviau ir tie darbai, kur ten reikalingi, tas pats ir su vairavimu susijęs, su mechanizmų valdymu, jiems yra priimtinesni, nu, pagal jų natūrą. Nors būna ir moterų, kurioms tas

yra, bet šiaip tai bendrai lyg tai vyrams šitos sritys yra labiau patrauklios. Nežinau, bet sakau, kaip iš Darbo biržos statistikos pasiremti kažką, tai čia nėra ką, neturiu, kuo.

Anželika Borovskaja, UAB „Resurso“ projektų vadovė

K: Gal galėtumėt pasakyti, kokios paklausiausios vyrų ir moterų profesijos? Kokių darbų pageidauja vyrai, kokių – moterys? Ir jei darbai skirtingi, tai kaip manote, kodėl vyrai ir moterys renkasi būtent tokius darbus?
A: Na, pas mus yra taip: mes skelbiame laisvas pozicijas, ir žmonės į mus kreipiasi. Vyrai gal daugiau atsiliepia į technines pozicijas, daugiausia IT srities, taip pat į vadovų, vadybininkų – žodžiu, kas susiję su pardavimais. Moterys irgi į pardavimus, vadybininkų pozicijas. Bet mūsų įmonė ir orientuojasi į pardavimus.
K: Ar ekonominė krizė padarė įtaką vyrų ir moterų profesijų pasirinkimams? Jei taip, tai kokią?
A: Mūsų įmonė dirba nuo 2009 m. birželio, tai kaip ir per krizę mes atsidarėm.
K: Gerai, o tada jei palyginti, kaip nuo įmonės pradžios ir dabar, gal pasikeitė?
A: Na, tai čia labai mažas laikotarpis. Nepasikeitė.
K: Gerai, o dabar ar darbdaviai pageidauja būtent vyrų ar moterų tam tikroms profesijoms? Jei taip, tai kokiems darbams samdomi vyrai, kokiems – moterys?
A: Kartais būna pageidavimų. Pageidavimų, bet ne reikalavimų. Būna, kai kurie darbdaviai į tas pačias pozicijas prašo kartais vyrų, o kartais moterų, tiesiog balanso išlaikymui. Nes nori, kad kolektyvas būtų mišrus, nes tada našesnis darbas. Tai tiesiog tas balansas kad būtų. Na, administraciniam darbui daugiau renkasi merginas, nes jos daugiau gilinasi į detales, geriau aptarnauja klientus. O, pavyzdžiui, į pardavimo vadybininkų pozicijas tai lytis visiškai nesvarbi – svarbu, kad būtų geras darbuotojas.
K: Gerai, o tada ar nuo įmonės įsikūrimo ir dabar pasikeitė darbdavių pageidavimai?
A: Nepasikeitė.
K: Ir paskutinis klausimas – kaip manote, ar reikėtų skatinti moteris dirbti „vyriškus“ darbus, o vyrus – „moteriškus“ darbus?
A: Reikia įsiklausyti į pačių vyrų ir moterų pageidavimus. Jei moterys nori dirbti tuos “vyriškus darbus”, turi būti tam sudarytos sąlygos. Ir taip pat ir vyrams turėtų būti sąlygos, jei jie nori dirbti “moteriškus” darbus. Neturėtų būti išankstinių nuostatų, kad vyrai ar moterys kažką daro geriau, todėl, kad būna ir moterų, kurios puikiai daro “vyriškus” darbus, ir vyrų, kurie labai gerai susitvarko su “moteriškais” darbais. Reikia kviesti tiek vyrus, tiek moteris ir tada jau iš jų atsirinkti geriausią darbuotoją.

Statybų įmonės atstovas

K: Gal galėtumėte trumpai papasakoti apie savo įmonę? Tiesiog trumpai – kuo užsiima įmonė?
A: Statybos… Statybos įmonė. Statybos darbais.
K: Gerai, o tada kiek dirba darbuotojų Jūsų įmonėj?
A: Aštuoniasdešimt
K: Ir kiek tada maždaug vyrų, ir kiek – moterų?
A: Kiek vyrų, kiek moterų?
K: Taip.
A: Nu, septyniasdešimt keturi vyrai ir šešios moterys
K: Gerai, o tada, sakykim, gal galima išskirt kokias maždaug pareigas eina vyrai, ir kokias maždaug moterys?

A: Vyrai eina visas pareigas. O moterys tai yra… buhalterijoj dirba – buhalterės moterys, sekretorės moterys, projektuotojos moterys.

K: Gerai, o dabar ar pasikeitė, sakykim, vat tas vyrų ir moterų santykis įmonėj prieš krizę koks buvo ir dabar? Ar skiriasi, ar nesiskiria?

A: Nu, truputį skiriasi.

K: Skiriasi. O kaip skiriasi ir kodėl?

A: Padaugėjo moterų.

K: Aha, o kodėl taip atsitiko?

A: Todėl, kad bendras žmonių skaičius sumažėjo, bet sumažėjo jis vyrų sąskaita.

K: Taip, o kodėl vat būtent vyrų?

A: Kodėl būtent vyrų? Nu, todėl, kad sumažėjo pagrinde, sumažėjo iš tikrųjų darbininkų, ten moterų nėra nė vienos. Ir tada sumažėjo… praktiškai nesumažėjo ar sumažėjo ten vienu žmogum ir tai buvo ne moteris. Tai reiškia moterų padaugėjo bendram santyky. Moterų užimami darbai ot, dabar galvoju, kad jeigu visai sąžiningai tai nepasikeitė, nes ir moteris buvo viena atleista iš buhalterijos, taip. Tai nepasikeitė.

K: Tai nepasikeitė, taip. Gerai, o dabar jeigu jums vat reikėtų priimt žmogų kažkokį tai ir turėtumėt du kandidatus, tai būtų vyras ir moteris, ir vat idealiai atitiktų...idealiai reikalavimus. Tai kurį vat pasirinktumėt? Ar vyrą, ar moterį?

A: Tai žiūrint į kokį darbą. Tiksliau, skirtumo principe kaip ir nėra. Bet kita medalio pusė, tai žiūrint į kokį darbą. Jeigu tai būtų, nu, norėtų dirbt darbininkišką darbą, ir norėtų dirbt toj srity, kur pas mus dirba vien vyrai – kur nėra moterų – tai nežymus privalumas ir būtų vyrams.

K: Kad būtų kartu – prie vyrų vyrai...

A: Taip. Nu, tai yra labai menkas privalumas iš tikrųjų vyram, bet yra privalumas iš tikrųjų, nes, sakykim, dirba, jeigu žmonės dirba objekte, jie kažkur tai turi persirengimo patalpas ir panašiai, tai yra, nu, yra paprasčiau, kai yra.. nu, jeigu tai moteriai tai nėra problema, tai mums irgi tai nėra problema.

K: Tai jeigu moteris, sakykim, sako „aš galiu, noriu ir sugebėsiu“, tai jums tas tiktų?

A: Mums tiktų, taip.

K: Gerai, o dabar vat vėl ta pati situacija, tik nepriimt į darbą, o, sakykim, paaukštint jeigu norit – tai ar būtų skirtumas, ar vyras, ar moteris, ar ne? Reikalavimai vėl tie patys, nu, vėl atitinka...

A: Jeigu sugebėjimai tie patys, tai skirtumo nėra iš tikrųjų.

K: Ir tada paskutinis klausimas: ar galvojat, kad reikia visuomenėj, Lietuvoj, skatint moteris dirbt tokius „vyriškus“ darbus, o vyrus – „moteriškus“ darbus? Pavyzdžiui, ar turėtų būt skatinamas tarkim moterų dirbt darbininkiškus, nu, kad moterys dirbtų darbininkiškus, o vyrai, nu kaip čia priimta, sakykim, eitų dirbt auklėm kokiom, seselėm...

A: Aš nemanau, kad to reikia skatint, pavyzdžiui. Kad vyram eit auklėm, seselėm nu tai.. o moterys darbininkiškus tai irgi klausimas koksai. Tai daug moterų dirba darbininkėm, tik yra specialybės, kur gal moterys, daugiau dirba moterys tradiciškai, ir yra specialybės, kur daugiau dirba vyrai. Tai gal tos specialybės yra taip išsidėstę, kas kam geriau tinka, kam kas geriau priimtina, tai taip ir išsiskirstę tie darbai, tai... Nežinau, ar reikia skatint, pavyzdžiui. Neturiu supratimo, ar reikia skatint, ar nereikia, ir kas čia nuo to bus kitaip – nežinau. Ar vyras seselė bus geresnė seselė nei moteris seselė aš kažkaip neįsitikinęs ir todėl nežinau, ar reikia skatint. O jeigu nežinai, kam to reikia, tai tada geriau nereikia.

Viešojo maitinimo įstaigos atstovė (į klausimus atsakė elektroniniu paštu)

1. Kiek Jūsų įmonėje dirba vyrų, kiek moterų (galima apytiksliai)? Kokios jų pareigos (t. y., ar moterys ir vyrai pasiskirstę maždaug vienodai po visas pareigas, ar ne; jei ne, tai kokiose daugiau dirba moterų, kokiose - vyrų)?

Mūsų kompanijoje dirba 60 žmonių (nepamenu tikslaus skaičiaus, gali būti 2 paklaida). 5 (moterys), 8 (vyrai) administracijoje. Iš 8 vyrų tik trys vyrai neužima vadovaujančių pareigų, visi kiti vadovai. Iš 5 moterų 1 vadovaujama pozicija. Likusieji darbuotojai yra barmenai ir virėjai. Virėjos – moterys, iš barmenų, kurių yra virš 30, šiuo metu liko tik du vaikinai.

2. Ar vyrų ir moterų proporcija prieš krizę ir dabar pasikeitė? Jei pasikeitė, tai kaip (kokiose pareigose moterų ir vyrų padaugėjo/ sumažėjo)? Kodėl pasikeitė (kas paskatino priimti ar atleisti būtent tuos darbuotojus? Ar buvo atsižvelgiama į jų lytį)?

Krizė neturėjo jokios reikšmės tiek pareigybių pasiskirstyme, tiek įmonės darbuotojų skaičiuje. Net ir krizės metu įmonė plėtėsi, todėl jų skaičius augo. Lyties atžvilgiu virėjomis iki šiol dirba tik moterys, administracijoje padaugėjo dviem(1 nevadovaujama ir viena vadovaujama pozicija), moterų administracijoje padaugėjo netgi 4 (iš jų viena vadovaujama pozicija). Barmenų tarpe šiuo metu, kaip jau minėjau, liko tik 2 vaikinai. Anksčiau jų skaičius buvo išaugęs iki 7 tačiau jų skaičiaus sumažėjimą lėmė ne krizė, o kitos priežastys, rodančios, kad merginos už baro tvarkosi geriau, yra atsakingesnės, turinčios rimtesnį požiūrį į darbą.

3. Jeigu Jums būtų reikalingas naujas darbuotojas ir turėtumėte du idealiai Jūsų reikalavimus atitinkančius kandidatus – vyrą ir moterį – kurį iš jų pasirinktumėte? Kodėl?

Priklausomai nuo pozicijos. Didesnė tikimybė, kad į barmeno pareigas būtų priimta mergina, kadangi įmonės per įmonės egzistavimo laikotarpį patirtis parodė, kad jos už baro tvarkosi žymiai geriau nei vaikinai ir yra daug pareigingesnės darbuotojos. Vadovaujamai pozicijai l;ytis įtakos neturėtų, darbuotojo pasirinkimą lemtų kiti veiksniai – darbinė patirtis, asmeninės savybės, galiausiai, jei abu darbuotojai idealiai atitiktų reikalavimus, renkanatis darbuotoja reikėtų pasitelkti ir intuiciją.

4. Jeigu Jūs norėtumėte paaukštinti vieną iš savo darbuotojų ir turėtumėte du idealiai Jūsų reikalavimus atitinkančius kandidatus – vyrą ir moterį – kurį iš jų pasirinktumėte? Kodėl?

Šiuo atveju lytis neturėtų jokios reikšmės nei paaukštinant barmeną į pvz. Vyr.barmeno pareigas, nei administracijos darbuotoją. Tai nulemtų darbuotojo motyvacija, argumentai, ankstesnės žinio apie jo darbo kokybę ir pan.

5. Kaip manote, ar reikėtų skatinti moteris dirbti „vyriškus“ darbus (pvz., tarptautinių reisų vairuotojomis, statybose ir pan.), o vyrus – „moteriškus“ darbus (pvz., vaikų darželių auklėtojais, valytojais ir pan.)? Kodėl taip manote? Jei taip, tai kaip, Jūsų nuomone, būtų galima tai padaryti?

Šiuo metu tai skamba dar neįprastai, tačiau praėjus tam tikram laikui nenustebčiau, kad darbų pasiskirstymui lytis praktiškai nebeliktų reikšminga. Visgi, mano asmenine nuomone, yra tam tikrų darbų, kurių moterys atlikti taip gerai, kaip vyrai negalėtų, nes tam reikia pvz. fizinės jėgos. Tokie darbai (net jei juos moterys ir galėtų atlikti) gali būti tiesiog kenksmingi moters sveikatai. Darbams, kuriuos galėtų atlikti ir moterys, ir vyrai - valytojai, kasininkai, pardavėjai, auklėtojai galima būtų tiesiog drąsinti darbdavius keičiant jų požiūrį (organizuojant pvz. seminarus ir pan) į „moteriškus“ ir

„vyriškus“ darbus. Šiuo metu kai kurios įmonės priima vyrus, į rodos, „moteriškas“ pozicijas ir tai jau po truputį tampa norma – tose įmonėse matyti dirbančius ir vyrus. Taigi pirmiausia norint panaikinti „vyriškų“ ir „moteriškų“ pozicijų buvimą reikėtų didelį dėmesį skirti darbdaviams, jų mokymui ir galbūt netgi nuostatų keitimui, ir tuo pačiu metu integruoti tokį požiūrį visuomenėje. Visgi pozicijos, kurioms reikalinga didelė fizinė jėga turėtų išlikti vyriškomis, o visose moteriškose pozicijose gali dirbti ir vyrai.

Margarita Jankauskaitė, Lygių galimybių plėtros centro projektų vadovė, mokslų daktarė

K: Pirmas klausimas būtų toks: kaip apibrėžtumėt lyčių segregaciją darbo rinkoj? Ir kaip galvojat, ar jinai yra susijusi su nelygybe? Ir ar jinai egzistuoja Lietuvoj, ir kokias priežastis, ir pasekmes galėtumėt įvardinti?

A: Lietuvoj egzistuoja darbo rinkos segregacija. Dabar taip bijau pasakyt tikslią poziciją, bet Lietuva yra viena iš labiausiai segreguotų darbo rinkos požiūriu Europos Sąjungoje valstybių. Ir be abejonės, tai turi labai didelę neigiamą įtaką, reiškia, diskriminacijai, lyčių lygybės problematika... Nors segregacija yra ne vien tiktai lyčių požiūriu, bet, pavyzdžiui, etniškumo požiūriu jinai taip pat yra juntama, bet mes dabar daugiau iš lyčių? Lyčių lygybės kalbam?

K: Taip.

A: Tai segregacija, tai yra toks išsiskirstymas, taip būtų galima pasakyt, ir jinai gali būt horizontali ir vertikali. Kai kalbam apie vertikalią darbo rinkos segregaciją, tai turima galvoje, kad kuo aukštesnė pozicija, tai, mūsų atveju, tai tuo daugiau vyrų mes turim tose aukštose pozicijose. Kuo pozicijos yra žemesnės, tuo moterų ra daugiau. Ir iš esmės, jeigu taip vat apie Lietuvos situaciją kalbėt, tai mes matome, kad nėra nė vienos ekonominės srities, kur būtų, sakykim, priešingai – moterų daugiau aukštose pozicijose, o vyrų būtų daugiau žemose pozicijose. Tą labai aiškiai parodo darbo užmokesčio pasiskirstymas. Čia va tiesiog reiktų įeit į Statistikos departamentą gal kokių naujausių duomenų jeigu reikia, ir matysime, kad netgi tose srityse, kurios yra, na, absoliučiai feminizuotos, ta prasme, ten moterų sudaro aštuoniasdešimt, septyniasdešimt procentų visų užimtų žmonių toje srityje, net ir tose srityse bendras, reiškia, moterų darbo užmokestis yra mažesnis negu vyrų užmokestis. Pavyzdžiui, švietimo sistemoj, nors šiaip tai yra sistema., kurioje tas skirtumas yra mažiausias, jeigu žiūrėti į kitas sritis, bet vis tiek jis egzistuoja. Mes neturim nė vienos tokios ekonominės srities, kur vyrų ir moterų darbo užmokestis būtų vienodas. Tai čia mes apie vertikalią pašnekėjom, jeigu kalbėt apie horizontalią, tai vat horizontali darbo rinkos segregacija yra tuomet, kai kalbama apie va tokį būtent pasiskirstymą, kad yra tos tarsi „moteriškos“ taip vadinamos profesijos ir „vyriškos“, arba geriau sakyt feminizuotos profesijos ir maskulinizuotos. Tai va kaip pavyzdys tų feminizuotų, tai yra ta minėta švietimo sistema, su socialiniais kažkokia tai rūpyba ar paslaugomis susijusi ta vat visa... visos tos paslaugos, medicinos sritis. O tos maskulinizuotos taip vadinamos nu tai vat yra statybos, transportas, įvairios technologijos ir panašiai. Ir aišku šitas pasidalinimas tas toksai į tariamai „vyriškas“ ir „moteriškas“ profesijas, jis irgi daro neigiamą poveikį darbo užmokesčio skirtumams atsirasti, nes paveldėjom tą tradiciją manyti, kad moterų darbas gali būt apmokamas prasčiau, mažiau negu vyriškas darbas. Ir jeigu tiktai kokia nors profesija feminizuojasi, ta prasme, jinai pradedama suvokti visuomenėj kaip moteriškas darbas, mes visąlaik matom tendenciją, kad bendras atlyginimų lygis iš karto tose srityse mažėja. Taigi čia vėlgi mes matome tą diskriminaciją, nes , na, mes tiesiog turėtumėm žiūrėti į tą reiškinį – tai, kas susiję su darbo rinką – šiek tiek plačiau negu vat, sakykim, tai kas vyksta darbo rinkoj. Nes kai aš dalyvauju darbo rinkoj, tai aš turiu galimybę užsidirbti lėšų pragyvenimui, ir per tai, kad aš moku mokesčius, aš užsidirbu sau socialines garantijas. Tai jeigu man yra kažkokie trukdžiai daryti karjerą ir įveikti tą vertikalią darbo rinkos segregaciją arba, sakykime,

vėlgi dėl nusistovėjusių kažkokių tai normų aš, na, tiesiog tarsi automatiškai patenku į tas feminizuotas sritis, kur irgi yra tas mažesnis atlyginimas mokamas, nu, tai reiškia, kad aš turėsiu mažesnę pensiją, aš turėsiu didesnę riziką patirti skurdą, tarkim, senatvėje, ir taip toliau, ir taip toliau. Aišku, ta diskriminacija darbo rinkoj, jinai neapsiriboja vien tik segregacijos momentais, yra ir kiti veiksniai, kurie paskatina tą diskriminaciją, tai čia jau vėlgi mes turėtumėm kalbėti apie tą tokį paveldėtą požiūrį – tai, kad egzistuoja vieša ir privati erdvė, atskiros tokios, kurios, kada yra kalbama apie dalyvavimą darbo rinkoj, tai kažkaip tai ta privačioji erdvė, arba dar kitąkart sakoma, kad tai yra reprodukcijos sritis ir yra produkcijos sritis, tai va ta reprodukcijos sritis, kuri yra susiusi su žmogiškųjų išteklių reprodukavimu, bet reprodukavimu plačiąja prasme – tai ne vien tiktai gimdymas, ten vaikų žindymas, bet mes turim suvokti, kad kol žmogus tampa visaverčiu visuomenės nariu arba nare tai čia gi ne vien tik gimti reikia, reikia ir užaugt, reikia ir pasveikt, jeigu susirgai, ir kažkokį išsilavinimą gaut, ir apskritai būt socializmuotam ir taip toliau, ir taip toliau, ir tai yra didelis darbas, tai nevyksta savaime, kažkas jį turi padaryti. Na, tai vat, o mes kada kalbam apie visokius ekonominius procesus, apie ekonomikos optimizavimą, kažkaip vat visiškai nematom šitos vat srities. Ir kadangi pas mus praktiškai viskas sukrauta ant vienos iš grupių pečių (žinome, kad ta grupė vadinasi moterys) nu, tai tada ir gaunasi taip, kad tau, aišku, yra sudėtinga visavertiškai konkuruoti darbo rinkoj, jeigu tu dar tempi septyniasdešimt penkis procentus to vat kito darbo, tai reiškia, turi mažiau poilsio, mažiau galimybės dalyvauti toj pačioj apmokamo darbo srityje, didesnė rizika, kad tu neteksi to darbo, tu užstrigsi kažkokiose, reiškia, tokiose žemesnėse pozicijose, nes tiesiog arba kolegos abejos, kad tu susidorosi su kažkokiom tai aukštesnėm pozicijom, arba pati galbūt neišdrįsi to padaryti, nes žinosi, kad tau dar ten masė visokių kitų darbų, kur tu turi tą energiją savo kažkaip tai paskirstyti. Tai vat tas atskyrimas toks mūsų toks mentalinis, tarytum vat kai kalba apie tą ekonomiką, tai tarsi va ta ekonomika funkcionuoja pati savaime ir tarsi žmogiškieji ištekliai ten niekaip nedalyvauja – tai, aišku, tas irgi daro labai didelę neigiamą įtaką, ta prasme, paskatina tą diskriminaciją.

K: Gerai, o kaip galvojat, kokią įtaką segregacijai darbo rinkoje daro egalitarinės normos, tas teisinis toks...

A: Matot, egalitarinis tai čia ne visai su teise susijęs. Nes egalitarinis, aš manyčiau, kad pas mus kaip tik to egalitariškumo tai nelabai ir yra, nes jeigu mes vis dar mąstom apie „moteriškas“ profesijas, apie „vyriškas“ profesijas, čia taip kabutėse, reiškia, tas „vyriškas“, „moteriškas“ reiktų apimti, tai mes turim konstatuoti, kad mes vis dar nesuvokiam vyro ir moters kaip tokių egalitarinių subjektų, jeigu taip galima pasakyt, bet,jeigu kalbėt apie įstatymus, tai, aišku, įstatymai yra labai svarbu, įstatymai turi būt tas pirmas žingsnis, kuris turi būt padarytas, nes, nu, jeigu nėra įstatymų, jeigu įstatymai nesako, kad mes turim laikytis tokių normų, nu, tai tada kaip ir iš viso nėra apie ką šnekėti. Bet esmė yra ta, kad vien įstatymų nepakanka. Nes vienų įstatymų mes laikomės, kitus apeinam, kitus vat matot, net ir Seimas leidžia sau prainterpretuot, nesvarbu, kad ten jau kaip ir pagrindiniam valstybės įstatymui prieštarauja jų sprendimai, bet jie gali tą padaryt. Ir, beje, labai dažnai girdi, kad va tai, kas yra susiję su kokiais nors ten žmogaus teisių klausimais, nediskriminacijos klausimais ir kai netgi kažkokios institucijos stoja ginti tos silpnosios pusės, tai susilaukia tokių pakomentavimų, kad, nu, taip įstatymai – įstatymai, bet, nu, gi reikia šeštuoju jausmu jausti, kaip vat tauta reaguoja ir kaip tuos įstatymus prainterpretuot, tai akivaizdu, kad vien įstatymų nepakanka, reikia ir tos savimonės, suvokti, kodėl mes turėtumėm laikytis, ir kokia mums iš to nauda. Tai čia toks atsakymas toksai kaip ir dvilypis būtų: taip, įstatymai yra gerai, bet jie yra nepakankama. Tai yra nepakankama, nes jeigu, pavyzdžiui, darbdavys nesuvoks, kodėl jam yra naudos priimti moterį, o tradiciškai jis galvos, kad tai yra jam daugiau galvos skausmas, nes nu, pavyzdžiui, kad jinai ten išeis vaikų priežiūros atostogų ir taip toliau, jisai ras būdų, kaip tą įstatymą apeiti. Ir tas vyksta. Kada, sakykim, nu taip, pagal įstatymą tau turi išsaugot darbo vietą, nu, tai tu gal grįši į tą darbo vietą, bet greičiausiai į senąją poziciją, ypatingai jeigu jinai buvo

aukštesnė, greičiausiai tu tos pozicijos jau neturėsi, tai daro poveikį tau, nes tai jau yra mažesnis atlyginimas, tau jau vėl kad pakilti iki tos turėtos pozicijos, ko gero, netgi dar daugiau laiko reikės negu prieš tai, nes dabar jau tu kitokiam statuse esi, tu jau esi moteris su mažamečiu vaiku, ir į tave jau visi rezervuotai žiūri, ir jau ten galimybių gal mažiau kažkur išvažiuot, kažkokius viršvalandžius padirbėt ar dar kažką tai. Taip, kad kai žmonės nori, tai jie labai tuos įstatymus apeina, tai vat užtai reikalingi ne vien tik įstatymai, bet ir, aš sakyčiau, tokių socialinių kultūrinių nuostatų kaita turėtų būt. Arba mes tada turėtumėm galvot ne tik tai apie įstatymus, kurie tiesiogiai yra nukreipti į darbo rinkos santykių reguliavimą, bet taip pat ir į socialinių santykių reguliavimą. Tai kad taip nebūtų taip labai abstrakčiai, sukonkretinsiu, ką turiu galvoj. Nu, sakykime, jeigu mes norim iš tikrųjų išvengti diskriminacijos darbo rinkoje, tos visos segregacijos, kuri skatina nelygybę, ir taip toliau, ir taip toliau, mes turime priimti įstatymus, kurie darys tiesioginį poveikį mūsų elgsenai, mūsų vaidmenų pasiskirstymui privačioj erdvėj arba toj reprodukcinėj sferoj. Kol mes neturėsime įstatymų, kurie numato tėvo kvotą vaikų priežiūros atostogose, mes neturėsim tokių proveržių darbo rinkoj tai, kas liečia diskriminaciją. Nes darbdaviai visą laiką žiūrės į moterį kaip į potencialiai pavojingą darbo jėgą. Į tokią darbo jėgą, kur tu investuoji tarsi į darbuotoją, o čia šast, sugalvojo pagimdyt, nepasitarus su darbdaviu ir va, ten tu investavai, o dabar jinai iškrenta ten, pavyzdžiui, dviem metam, ar ne, kaip čia buvo tos atostogos. Bet tai jeigu mes žinome, kad kas aštuoniolika mėnesių, tai yra pusantrų metų, informacijos kiekis padvigubėja, tai žmogus, iškritęs iš darbo rinkos dviem metam. Tai mes jau suvokiam, kad, suprantat, jinai jau grįš, jau jos kompetencija bus žemesnė, kol jinai pasieks tą savo pirminę kompetenciją, tai kiti kolegos jau dar į priekį paėjės, ta prasme, jai pasivyti reikės labai daug pastangų, o kaip sakiau, jau tu esi apkrauta ir kitomis pareigomis, tu jau negali, reiškia, vien tiktai į darbą apsinerti ir tarytum čia vat. Kai pagimdai tai čia jau tavo gyvenimas iš esmės pasikeičia, tu negrįžti gi automatiškai atgal į tą priminę būklę iki gimdymo. Nu tai va, tai jeigu vyrai tame aktyviau nepradės dalyvauti, tai kas atsitinka – visa našta ant moterų, jos iškrenta, tada mes prarandam kvalifikuotą darbo jėgą, jeigu ne absoliučiai prarandam, tai vis tiek iš dalies mes ją prarandam, nes jinai tos savo kvalifikacijos negali pilnai panaudoti, darbdaviai apriboja savo galimybes rinktis iš didesnio kiekio žmonių ir kol vyrai nepradės visavertiškai, nu, jei ne penkiasdešimt ant penkiasdešimt , tai bent keturiasdešimt ant šešiasdešimt dalyvaut šitame procese, tai nesikeis mūsų darbo kultūra, vadybos visi tie principai. Nes dabar vat kada vadybininkų, tokių vat klasikinių, klausaisi pasisakymų, tai tu suvoki, kad tokios rizikos, kaip, sakykim, žmogaus liga, jos kaip ir įskaitomos, vat kaip elgtis ir galų gale netgi darbo kodekse yra numatyti kažkokie vat tokie momentai, ten apmąstyta. Bet, pavyzdžiui, tokia visiškai natūrali būklė, kaip vaikų atsiradimas šeimoje, ir tai yra, nu susirgt tai tu gali dažnai, o vaikai tai jie, nu, kiek – nu, vienas du kartai, nu, trys kartai, tai čia jau retas, kuris ten tų vaikų turi nežinau, kiek, ir, beje, tų labai daug vaikų kaip ir nereiktų visuomenei, užtektų to, kaip sako, 2,2 – 2,4 vaiko tai reproduktyvinio amžiaus moteriai, nu, tai taip du trys vaikai šeimoj – tai yra tas, ko mums reiktų, nes mes puikiai suvokiam, kad ne visi gali tų vaikų turėt, ne visi nori tų vaikų turėt, nu, tai vat to pilnai užtektų. Nu, tai sakykim, nu, tris kartus žmonės tą vaiką pasigimdo. Jeigu tai dalinasi abudu partneriai, tai jau matome, kad tas iškritimas, nu, pavyzdžiui, Lietuvos įstatymais, kur labai jau ten dosni, reiškia, schema yra – du metai, nu, tai jeigu dalintųsi po metu, tai jau tas žmogus iškristų nebe dviem metam, iškristų metam, ir tas atotrūkis būtų žymiai mažesnis. Jeigu dar tą schemą padaryt lankstesnę, pavyzdžiui, ir kad jie galėtų keistis, pavyzdžiui, kas mėnesį pasikeisdami tuos du metus įveikti, nu, sakykim ten pirmi šeši mėnesiai tegu jau bus mamos, čia intensyvus maitinimas krūtimi, bet paskui likę aštuoniolika mėnesių, jie galėtų būti pilnai... Nu, pavyzdžiui, kas mėnesį pasikeičiant ir tada tu visai lanksčiai – tu esi ir darbo rinkoje, ir tuo pačiu ten. Reikalingos paslaugos, tokios lanksčios paslaugos, įvertinant, kokių gali tų paslaugų reikėt. Nes darbo pobūdis žmonių yra labai skirtingas, pavyzdžiui, yra žmonių, kurie, na, tu galėtum ir iš dalies namie kažką daryt, jeigu reikia, kad kažkas,

nu, keliom valandom su vaiku pabūtų, tu galbūt galėtum su klientu susitikt per tą laiką, kūdikio gi nesineši, galbūt, nežinau, straipsnį kokį pabaigt reikia, ataskaitą parašyt – tiesiog susikaupt, kažką tai tokio. Kažkam galbūt reikia, yra toks darbas, kada tu vėlyvas valandas dirbi, ir tavęs visiškai netenka, kad darželis iki šešių dirba, o jeigu tau darbas aštuntą pasibaigia – kažkam reikia galbūt ilgesnių darbo valandų, ar tiesiog kažkokių paslaugų, kur ten padėtų tą vaiką, na, čia jau nebe apie kūdikėlius šnekam, o apie tokius pirmokėlius, nu, ta prasme, pradinukus, kur galbūt tau paslaugos reikia, kad kažkas palydėtų tą vaiką į būrelį ar dar kažką tai. Nu, visokių yra momentų, tai čia mes apie vaikus šnekam, galbūt yra ten ligoti šeimos nariai, ar ten seneliai kažkokie tai – nu, tai labai labai platus spektras paslaugų yra būtinos, kad padėti žmonėm, na, aktyviau dalyvauti toj darbo rinkoj. Ir labai svarbu, kad mes suprastumėm, jog šitos priemonės nėra skirtos vien tik moterim. Dabar, pavyzdžiui, pas mus yra šeimos ir darbo derinimo įvairūs projektai eina, kurie yra finansuojami iš struktūrinių fondų, bet pasiklausius tų krypčių, sakykime, arba netgi kada pasižiūri, kokios, reiškia, tos pažeidžiamos grupės buvo išskirtos, tai, suprantat, toks įspūdis susidaro, kad tos visos priemonės, kurios yra siūlomos tam, kad palengvinti motinų dalią. Tai suprantat kaip, trumpojoj distancijoj tai viskas tvarkoj, nu vat, daro tą projektą, kiek čia – per tris metus, reiškia, baigsis tie projektai, nu, vat tuos tris metus ta dalia bus palengvinta. Bet bus visiškai nepakitusi struktūra, kuri vis reprodukuoja tą nuostatą, kad vaikų priežiūra yra moterų galvos skausmas arba moterų atsakomybė. Jeigu per tuos tris metus būtų pasistengta pakeisti nuostatas tokiu būdu, kad įtvirtinti požiūrį, kad tai yra lygiai taip pat ir vyro atsakomybė ir sugalvoti priemones, kaip tą paskatinti, o galbūt netgi po tų trijų metų pavyktų ir, kaip sakant, tą įstatymą, kad ir Lietuvoje būtų įtvirtintos tos kvotos taip, kaip, pavyzdžiui, yra Skandinavijos kraštuose, arba tai, ką jau daro pati Eurokomisija, nes jinai, reiškia, prie direktyvos nustatyto trijų mėnesių laikotarpio privalomo, nu, dabar jau kaip ir Europos Sąjungoje nemažiau kaip trys mėnesiai tau turi būt suteikiami vaiko priežiūros atostogų, prideda dar vieną mėnesį, su sąlyga, kad tas dar vienas mėnuo bus asmeniui, kuris iki to laiko nebuvo vaiko priežiūros atostogose. Nu, tai čia akivaizdu, kad tokiu būdu mėginama paskatinti, kad vyrai aktyviau dalyvautų vaiko priežiūroje. Nu tai vat, jeigu būtų taip daroma, tai, aš manau, kad po tų trijų metų mes tikrai turėtumėm tokį neblogą proveržį. Dabartinėj situacijoj aš nesitikiu jokių esminių pasikeitimų. Baigsis projektų pinigai, ir mes turėsim tą pačią situaciją ir tą pačią moterų diskriminaciją, ir panašiai. Tai va.

K: Aišku, tada apie kultūrą gal kažką dar norit pridėt dar kažką, apie kažkokius stereotipus, įsitikinimus?

A: Ne, tai aš manau, kad čia jau mes kaip ir pakalbėjom, kad tai yra tas toks įsivaizdavimas, nes tai yra, nu, tas kompleksiškai yra, matot, kai įsivaizduojama, kad moteris yra ta globėja, natūraliai jinai tokia vat, iš biologinių savo kokių tai ten savybių, tai tas daro poveikį nu ir tai vat situacijai, kaip aš sakiau, kad ant moters yra užkraunama atsakomybė, bet tas daro poveikį ir darbo rinkai, nes būtent tos sferos, kur mes siejama su ta reprodukcine veikla, vat tai, kas yra paslaugos įvairios, socialinės... Ta prasme, tai, kas anksčiau buvo daroma namuose: maisto gaminimas, vaikų priežiūra, švietimas, medicina, kitokios ten – tai, ką mes dabar vadiname socialinėm paslaugom, tai, žodžiu, viskas tas dabar išeina į viešąją sferą – tu gali dirbti toj sferoj gaudamas atlyginimą. Bet tai vis tiek turi tą tokią konotaciją, kad tai tarsi moteriškas toks darbas, kokia nors seselė slaugytoja, nu, tai moteriška, taip, nu, tarsi, vyras, nu, gydytojas jis gali būt, bet kad jisai būtų tas, ta prasme, jau net ilgą laiką neturėjom to pavadinimo, nes būdavo seselės, nu, o jeigu vyras – tai kaip jį pavadint? Nu, tai dabar jau medicinos ten broliukai, ar kažkaip kitaip jie ten, kitaip tą personalą pavadino, kad galima būtų išvengti, reiškia, to net pavadinime tokios, reiškia, asociacijos, kad tai yra moteriškas darbas. Nu, tai vat, ir kadangi tas darbas, kuris atliekamas namuose, jisai nu kaip ir neapmokamas, jis yra daromas iš meilės, visas tas paslaugų sektorius irgi tarsi yra nukreiptas į žmogų, ir, nu, tu gi ne šiaip kokį varžtą užsukinėji – tu bendrauji su žmogum, reiškia, tarytum irgi yra tokios logikos, kad tas yra iš meilės. Nu, kas yra iš

meilės, tai gali būt kaip ir prasčiau apmokama. Vat mes ir turim tą logiką, ateinančią iki to viešojo sektoriaus, arba tos produkcinės sferos, kad nu vat už tuos moteriškus darbus galima mokėt mažiau, nes jie turi žemesnį statusą mūsų visuomenėj, žemesnį statusą turi dėlto, kad tas darbas, kuris atliekamas namie, jisai kaip ir neapmokamas, o jeigu tai yra neapmokama – tai kas čia, blyn, per darbas? Tai nu jisai neturi savo kaip ir vertės – tai toks ir darbas, už jį gi nieks nemoka. Nes mes vartotojiškoj visuomenėj gyvenam, kur viskas gali būt pamatuota pinigais. Tai jeigu už tą darbą nemokama – tai kokia čia jo vertė. Jis neturi statuso. Nu tai va, taip va taip vat viskas kompleksiškai ir gaunasi, o kai tos moterys, nu, jų daug tose sferose, tai vėl tada reprodukuojama ta nuostata, kad tai yra iš tikrųjų toks moteriškas darbas. Pavyzdžiui, Lietuvoj, nu, kokia nors valytoja – tai yra toks moteriškas darbas. Nors yra kiti kraštai, kur tą daro labai sėkmingai vyrai, visai kita logika suveikia. Kokioj Turkijoj tik nusileidi oro uoste ir tu matai, kad tuos valymo darbus atlieka vyrai, nes ten, jeigu tiktai tai yra viešas darbas, tai yra kaip ir vyro funkcija, nes moterys, jos, nu, dar iš tos tradicijos kaip ir namuose. Dabar, aišku, ten irgi keičiasi viskas, negali akyt, kad tai yra šimtu procentų, nu bet suveikia va ta logika, va taip yra tas lyčių pasiskirstymas: vieša – privatu. O mes jau dabar truputį tuos darbus, kurie anksčiau buvo privačioj sferoj jau esam perkėlę į tą viešą sferą, bet vis tiek konotuojam kad tai yra...tvarkoj, reiškia, dirba vyrai ir moterys, bet vis tiek vyrai dirba „vyriškus“ darbus, o moterys dirba „moteriškus“ darbus. Tai tiek apie tą kultūrą.

K: Gerai, o ką galvojat apie racionalų pasirinkimą? Ar jisai yra iš viso toksai, ar nėra? Nes kai kurie sako, kad moterys vat jos pačios tiesiog pasirenka...

A: Jo jo jo. Tai aš labai abejočiau to racionalaus pasirinkimo racionalumu, nes mums didelį poveikį daro socializacija, tai, ką mes matom aplinkui, nu vat ta kultūra, apie kurią čia mes vat su jumis šnekėjom, plačiąja to žodžio prasme. Jinai daro didelį poveikį mūsų pasirinkimam. Ir jeigu tu mokykloj būdama nuolat girdi, kad ten ai, čia ta matematika čia nesvarbu, čia vis tiek nemoteriškas šitas užsiėmimas, tai greičiausiai tu ir nepasirinksi tokios specialybės, nes vis tiek jaunam žmogui yra svarbu, visų pirma, būti, nu, išaugti ar kažkaip realizuoti save kaip vyrą ir moterį, tik paskui jau galvojama, kokia ten specialybė, nes tas susirūpinimas savo vyriškumu, moteriškumu ateina kur kas anksčiau, negu žmogus pradeda rimtai galvoti, ką gi jis ar ji norės daryti likusį savo gyvenimą. Ir jeigu tau yra įkalta į galvą, kad ten, nežinau, gaisrų gesinimas nėra moteriškas darbas, tu niekad tos specialybės ir nepasirinksi, nesvarbu, kad ten gal gerus pinigus moka arba jeigu matematika – tai yra nemoteriškas užsiėmimas, nu tai jau turbūt iki tų kompiuterinių technologijų tu nelabai ir datrauksi, nes tu elementarios matematikos nemokėsi, nes kažkada jos nesimokei paprasčiausiai, tu negalvojai, kad tai yra svarbu. Lygiai tas pats, kai sako oi, berniukai ten problemų turi su verbalizavimu, su kalba ten ir panašiai. Nu, jie kažkaip turi tų problemų, bet kai reikia Nobelio premiją pasiimt tai kažkaip tai vien berniukai ją pasiima, tai, vadinasi, nėa taip, kad jau tu ten biologiškai ten negalėtum įsisavinti kalbos, bet tiesiog jeigu tau niekad tie įgūdžiai nebuvo skatinami, tai tu jų tiesiog ir neišsiugdei, nu tai turim rezultatą tokį kaip turim. Tai kiek ten to racionalaus... Tai žinot, mūsų racionalus yra tiek, kiek mums palieka erdvės rinktis. Nu tai vat, racionaliai gal galiu pasirinkti tarp medicinos seselės, nu, grubiai šnekant, ir kad ir kokios sekretorės, nu aš čia taip, aišku, utriruoju tą viską, yra gi tų mūsų ir kitose srityse dirbančių moterų, n, bet taip procentaliai žiūrint , nu tai vat tiek to mano pasirinkimo ir bus. Lygiai taip pat ir su vyrais. Jeigu ten man, suprantat, nuo mažens kala į galvą, kad nu ne, ten kokia nors pradinės mokyklos, o dar neduokdie darželio, tai ten tik pedofilai eina dirbt. Tai aš niekad ir nepasirinksiu, o galbūt iš prigimties aš turiu tą pašaukimą dirbti su vaikais, ir man visai puikiai sektųsi, ir aš to norėčiau, bet į mane jau visi žiūri kaip į ne vyrą, nu, aš nežinau, kaip reikia trokšti dirbti tą darbą ir kokiam drąsiam reikia būt, kad ten nueit. Plius, žinant, kokie ten yra atlyginimai, už dirbti mažus pinigus irgi yra labai nevyriška. Tai tas spaudimas yra be galo didelis. Ir čia aišku – jeigu nebus kažkokių tokių struktūrinių daroma žingsnių, kad vat tas nuostatas keisti, tai čia tiek to mūsų

pasirinkimo ir bus. Plius dar įsijungia tokie, nu, vat būtent toksai spaudimas, kuris net gali pereiti prie kažkokio tai priekabiavimo, čia ypatingai vat tai, kas liečia moteris, nes kažkaip kai vyrai eina į tokias „moteriškas“ sritis, nu tai tada, jie bent jau užima toj moteriškoj srity bent jau kokią nors „vyrišką“ poziciją, ta prasme, tampa vadovais, nu, ir tas kaip ir „suminkština“ tą tokį konfliktą, ar ne, tą tokį lyčių kultūrinį konfliktą. Bet jeigu moteris eina į tas taip vadinamas „vyriškas“ sritis, tai mes žinome, kad ten tos sankcijos, nu joms būna, tokios, nu, net labai žiaurios, net iki iššaginimo. Jeigu, pavyzdžiui, mes kalbam apie karo tarnybą, nes, ta prasme, tu čia ko atėjai – atėjai čia daugmaž čia kur vyrų daug yra? Tai mes tau parodysim tavo vietą. O kultūriškai yra žinoma, kad žaginimas yra naudojamas kaip priemonė, nu, nubausti, parodyt moteriai, taip sakant, jos vietą. Ta prasme, socialiai peržengei ribą, tai mes tau seksualiai parodysim, kieno rankose yra galia. Pavyzdžiui, Jungtinės Amerikos Valstijos jau yra paskelbusios tokius kaip ir duomenis, tyrimus, kurie buvo atlikti. Tai vat, kai ten jau aštuntojo dešimtmečio antroj pusė, jau ten, aišku, tos antrosios feminizmo bangos įtakoje, buvo, nu, tos moterys, kaip ir išreiškė norą tarnauti kariuomenėse, atsirado tų moterų, tai trisdešimt procentų jų patyrė seksualinę prievartą. Nu, tai vat tai ir yra tie dalykai, galbūt žaginimas tai yra toks jau kraštutinis momentas, bet įvairūs priekabiavimai, užgauliojimai irgi labai plačiai paplitusi praktika. Ir mes, pavyzdžiui, matome Lietuvoje, kad į tuos dalykus, na, nėra pakankamai rimtai žiūrima. Tau yra labai sudėtinga įrodyti tuos dalykus, nors iš tikrųjų, pavyzdžiui, vadovas, jis turėtų būti pats primas iniciatorius, kad tai nevyktų darbo vietoje, nes tai labai kaip ir krenta iš karto darbo našumas ir panašūs dalykai. Darbovietė nėra ta vieta... Suprantat, pas mus dar yra toks mentalitetas, kad žmonės nelabai suvokia kokio nors tarnybinio romano ir lytinio priekabiavimo skirtumo. Kad daugmaž jeigu tu pasakai, kad tokiem dalykam turi būt, nu, užkirstas kelias ir to neturi būti, tai daugmaž, nu tai ką jau mes čia nebegalim nei pakoketuot, nei kažkokius tai dalykus. Tai atskirkime, bičiuliai, kur yra koketavimas, kai mums abiems tas yra malonu, ir, aišku, mes esam gyvi žmonės, mes nedirbsim kaip robotai, jeigu tai yra, mišri ta publika, tai, be abejonės, bus ten ir visokių lipidinių kibirkščių, ir visa kita, bet tai, suprantat, jeigu tu esi jau ant tiek įsitikinęs, kad jau tu čia kažką jau pasakei, pareplikavai ir čia jau visi turi būt sužavėti, tai atsiprašau. Ta moteris gal irgi gali turėt savo nuomonę, savo požiūrį, galbūt jai visai neįdomu, net nemalonu, ką tu čia aiškini ir su kokiais tu čia pasiūlymais išlendi, taip sakant. Jinai gal kitų planų turi. Tai čia vėlgi tas priekabiavimas, jis aišku, ten nebūtinai moterų atžvilgiu, vyrų atžvilgiu gali būt taip pat. Statistiškai dažniau moterys tą patiria, nes statistiškai heteroseksualų yra daugiau ir toj vietoj heteroseksuali auditorija, vyrai, dažniau užima vadovaujančias pozicijas. Tiesiog tas viskas kai akumuliuojasi, tai gaunam, kad moterys yra labiau pažeidžiama pusė. Nu tai va, tai tas tavo racionalus pasirinkimas labai greit gali užsiraukti: tu pateksi į tokią situaciją ir tu labai staigiai pasirinksi racionaliai kažkokią tai kitą. Arba, pavyzdžiui, tas racionalumas, nu, gerai, tu galbūt gali norėti kažką tai dirbti tokio, nu, ir ambicingai, ir kūrybingai, ir panašiai, bet jeigu tu gyveni visuomenėj, kuri tau, pavyzdžiui, visiškai nepalieka jokio pasirinkimo kaip motinai derinti profesiją ir darbą, nu tai turbūt tavo pasirinkimas labai greitai apsiribos tokiu pasirinkimu, kuris, nu, tau leis tą daryt. Tu iš karto sumažinsi savo ambicijas, norus kažkokius, kūrybinius polėkius, nes tave tiesiog įdės į tokius rėmus. Jeigu pasirinkimas yra didesnis, jeigu partneris aktyviau dalyvauja, tai tada ir tavo pasirinkimo galimybės išsiplečia. Taip, kad čia toks nevienareikšmiškas atsakymas. Aišku, mes esam racionalios būtybės, bet mes vat racionaliai įvertinam vat tai, kas yra aplink mus, iškalkuliuojam, bendravardiklinam, ir gaunam tai, ką gaunam. Todėl, matyt, vyras kaip racionali būtybė turės didesnį pasirinkimą negu moteris kaip racionali būtybė konkrečioj kažkokioj situacijoj.

K: O dabar tada vėl prie ekonomikos grįžkim. Kokią įtaką segregacijai padarė ekonominė recesija? Ar padarė, ar nepadarė krizė? Ar padidėjo, ar sumažėjo tas laipsnis? Nes aš kaip žiūrėjau tuos statistinius duomenis, tai man pasirodė, kad nieko, nu, statybose...

A: Bet tai matot kaip statybose – jos iš viso užsiraukė ir chebra išvažiavo į užsienį. Tuo viskas pasibaigė, nes šiaip neįvyko kažkokia restruktūrizacija ar dar kažkokie tai dalykai, įvyko tik tai, kad dar padidėjo tas darbo užmokesčio skirtumas vyrų ir moterų. Tai ta prasme nelygybei įtakos padarė. Ir čia vat įdomiai taip gaunasi: lygtai vyrai buvo ta darbo jėga, kuri... nu, jų daugiau pasidarė bedarbių, nes čia statybos ten, transportas ir taip toliau, ir taip toliau. Bet va čia tas ir yra, suprantat, va, ta gudrybė tokia, vat kaip tu žiūri į tuos statistinius skaičius. Kad jų kaip ir daugiau bedarbių, bet, reiškia, tie, kurie dirba, tos, kurios dirba moterys, tai jų atlyginimai pasidarė mažesni negu vyrų, ta prasme, toks įspūdis, kad vėlgi, pasinaudojant ta recesija, nes čia yra ta tendencija, kad kai yra ekonominės kažkokios sudėtingos situacijos, moterys sutinka dirbti už mažesnį atlyginimą, jos sutinka dirbti bile ką, kad tik būtų tas darbas, nes jos žino, kad joms reikia maitinti vaikus. Vyrai šitoj situacijoj visą laiką elgiasi ambicingiau, jie geriau neturės darbo, negu turės bet kokį darbą, negu turės mažiau apmokamą darbą. Ir viskas, ir dabar, reiškia, atsiranda tas atotrūkis, ir dabar net jeigu ta ekonomika pradės atsigaudinėt, suprantat, kas atsitinka, atlyginimas auga plius minus proporcingai. Vadinasi, vat šitas va tarpas, kuris padidėjo kažkur penkiais procentinis punktais, jisai neišnyks tiesiog. Nu, sakykim, ten tavo šeši šimtai, čia tūkstantis, nu, ir proporcingai va taip vat augs, bet tarpas nemažės. Nu tai vat, arba, pavyzdžiui, sakykim, visas tas kalbėjimas apie tai, kad reikia optimizuoti čia tą visą ekonomiką, pavyzdžiui, čia vat panaikina kokias nors ten apskritis, kas yra tie žmonės, kurie neteko darbo, panaikinus apskritis? Bus moterys. Todėl, kad tie, kurie turėjo aukštesnes pozicijas, ir tai didesnė tikimybė, kad tai buvo vyrai, tai bus rastos kitos valstybinės tarnybos. Atsikratyta bus tų žmonių, kurie turėjo žemesnes pozicijas. Tai buvo moterys. Tai yra vienas niuansas. Kitas niuansas, reiškia, ką padarys, ir, aš manau, kas paskatins segregaciją darbo rinkos, arba ją užšaldys toj vietoj, nes čia nelabai toliau ir yra, kur eiti, nes mes jau ir taip labai segreguoti. Suprantat, kas yra, ten švietimo sistemoj, mokyklose, yra aštuoniasdešimt šeši procentai moterų, tai kur dar? Nu, jau, tai dar ten pasiekti... nu, tai darželinukų ir taip turim ten 99,9 ten procento moterų. Tai vėlgi, kas atsitinka, reiškia, optimizuot. Nu, čia vat kaip Kubilius pasakė: mato išteklius švietimo sistemoj ir ten socialinėse visose tose sferose. Tai optimizuot, tai reiškia panaikinti paslaugas. Kaip dar tu gali optimizuot? Jeigu tu panaikini paslaugas, tai visiškai nereiškia, kad žmonėm tų paslaugų nebereikia. Jų vis tiek reikia. Priežiūros paslaugų, pagalbos paslaugų, medicinos paslaugų, ir panašiai. Jeigu jų reikia, jas kažkas turi padaryt. Kas jas darys? Jas daryt moterys. Jeigu moterys jas darys, nu, vat, mes vėl pradedam tą dainelę iš naujo. Vadinasi, jos turės mažesnes galimybes ten daryti karjerą, lipti tais karjeros laiptais, užsidirbti geresnius pinigus, dalis jau greičiausiai iškris iš darbo rinkos, nes pas jas susiporins ten seni, priežiūros reikalaujantys tėvai ir maži vaikai – nu, tai čia jau toks komplektas, kad jau nebelabai yra kada dirbti. Nu tai viskas, reiškia, gaunasi taip, kad moterų sąskaita valstybė optimizuosis. Ne sąskaita to, kad kažkaip tai bus sugalvota pateikti tas paslaugas galima būtų mažesniais kaštais, efektyviau padėt žmonėms. Bet iš esmės tai yra tai, kad moterų darbo sąskaita, sąskaita to, kad mažėja jų pačių socialinės garantijos, didėja jų pačių skurdas, bus sprendžiamos visos valstybės problemos. Ir kažkas optimizuosis, ir kaip mes išgirdome, kad jeigu mes norime įmones optimizuoti ir pritraukti aukšto lygio specialistus, mes gi negalim mokėti mažų atlyginimų, ten jų vadas sėdės ir gaus labai gerą atlyginimą. Tai va tam, kad optimizuot ir kažkam sumokėt gerą atlyginimą, bus išnaudojamas tų moterų darbas. Tai čia taip gaunasi, kad tos, kurios turi gerą poziciją, gerą darbą, jos greičiausiai samdysis kažką, taip, tvarkoj, jinai mokės iš savo atlyginimo, nu, gerai, ten vyras prisidės prie to – šita šeima išspręs tą problemą. Bet tos šeimos, kurios turi mažas pajamas, joms materialiai neapsimokės kažką samdyti, vadinasi, tos moterys bus iš viso užspaustos. Ir mes tas tendencijas matom, nu, ir ne veltui, kai paskaičiuoja ta Pasaulio ekonomikos organizacija tuos reitingus, tai Lietuva, nu ką, mes ritamės žemyn su tais visais lyčių lygybės parametrais savo. Jeigu ten

2007 metais buvom keturioliktoj pozicijoj, tai dabar esam trisdešimt šeštoj. Per tris metus kur nuvažiavom. Tai va, tai, manyčiau, ta krizė tai tikrai nieko gero moterims ir lyčių lygybei neatneš.

K: Gerai, ar galvojat, kad reikėtų skatinti moteris dirbt tuos „vyriškus“ darbus, o vyrus – „moteriškus“ darbus?

A: Jo, aš manyčiau, kad ta horizontalioji darbo rinkos segregacija turėtų teigiamo poveikio, kalbant apie diskriminacijos mažinimą. Nes aš sakau, visų pirma, tai padėtų išvengti va tos tokios konotacijos „vyriški“, „moteriški“ darbai. Tada įsijungtų kiti mechanizmai, kaip mes turime įvertinti tuos darbus, nu, ten yra tos metodikos, kurios vertina, kiek, sakykim, yra investuojama į žmogiškus išteklius, kiek tai yra pavojingas darbas ir fiziškai sunkus, intelektualus ir taip toliau, tai ten yra tokios atskiros schemos, man atrodo, kad ten ir socmine yra kažkur pakabinta ta tokia lentelė, kaip tas galima būtų paskaičiuoti, reiškia, kiek procentų ten į tą darbo užmokestį tas įeina. Tai tada vat labiau tie aspektai labiau suveiktų, vertinant vieną ar kitą darbą, o ne tas toksai tradicinis stereotipinis požiūris, kad už „moteriškus“ darbus galima sumokėt mažiau, kad moterys sutinka ir panašius dalykus. Tikėtina, kad horizontalios darbo rinkos segregacijos mažėjimas darytų poveikį ir vertikalios segregacijos mažėjimui. Nes tada tiesiog keistųsi tas požiūris, kad vat vyras – tai jau būtinai vadovas, o va moteris tai jau lyg ir neturi tų savybių, nes, nu paaiškėtų, kad ir vyrai, ir moterys gali dirbt tuos darbus įvairius. Bet, matote, ta segregacija tai nesumažės, jeigu bus vat... aš manyčiau, kad vis tiek, didžiausią teigiamą poveikį mažinti diskriminaciją, tai būtų vis tiktai ne vien tik tas susifokusavimas į darbo rinką, ką mes čia su ja darom, nes čia nieko ir neįvyks, dar kartą pasikartosiu, jeigu mes neįveiksim tos segregacijos tarp reprodukcinio ir produkcinio darbo. Va čia vat yra didžiausias probleminis taškas. Nes jeigu va čia pajudėtų, nes, suprantat, kaip yra, vyrai pradeda dalyvauti toj reprodukcinėj veikloj, nu, akivaizdu, lygiai taip pat gali būti puikūs globėjai, nes lygiai taip pat gali, jeigu jie namie geri globėjai, tai reiškia, gali ateiti ir į tas sferas, vienaip ar kitaip susijusias su globa, toj viešoj sferoj. Jų ten atsiranda daugiau, automatiškai kyla darbo užmokestis, bendras lygis tos sistemos. Tai, žodžiu, tai yra susiję, dėlto reikia ieškoti tų būdų, kaip paskatinti vyrus ir moteris eiti, bet aš manau, kad vien tiktai tokio agitavimo, kad čia merginos, eikit į technologijas, ten vaikinai, eikit... man atrodo, kad to neužtektų, o veiksmingiau būtų tas kitas kelias. Nors, atrodytų, va, tėčio kvotos priėmimas, nu ką čia bendro turi. Tai, aš manau, kad tai turėt kur kas didesnį poveikį sisteminėm permainom, negu, sakykime, grynai toks agitavimas. Nors šiaip jau, visų tikslų siekiant, reikia visą laiką imtis tokių kompleksinių priemonių: ir per įstatymus, ir per socialinių praktikų keitimą, na, ir per tokį švietimą, tiesiog paaiškinimą, kodėl tai svarbu. Suprantat, kol yra jaunas žmogus, įtikinti vyrą, kad iš tikrųjų paimti tas vaiko priežiūros atostogas, pabūti su vaiku, kad jam tai bus naudingas, kad jis investuoja į save – tu jo neįtikinsi. Nes jis gyvena aplinkoje, kur vyriškumas yra matomas, nu gera karjera, geri pinigai – va tada tu būsi patrauklus merginom, tada... tave visi mato kaip šeimos maitintoją. Bet jaunystė amžinai netrunka. Ir paskui kažkada tai, kad tu neužmezgei santykių su vaikais, dėlto, kad tu to nepadarei, sakykim, buvai visas susikoncentravęs į savo karjerą, tai yra didelė tikimybė, kad tu gali labai pakenkti savo šeiminiams santykiams. O jeigu krizė, jeigu tu netekai darbo, tu jau nebesi maitintojas, o kitokios funkcijos tu jau nebemoki atlikti, tu visą laiką buvai tas maitintojas, toks gal net šiek tiek pasipūtęs, kitų funkcijų tu perimti negali, uždirbt negali, o tų šeimyninių pareigų tu irgi neprisiimi, nes nemoki tiesiog to daryt, tu nežinai nei kaip už butą sumokėt, nei kaip sutvarkyt ten kažkokius reiklaus, vis tiek tu neturi... tu tampi nebereikalingas. Didelė tikimybė, kad įvyks skyrybos. Nu vat, ir kai įvyksta skyrybos, vėlgi statistika rodo, kad vyrus skyrybos paveikia kur kas negatyviau negu moteris. Nes jie tiesiog mažučiai pasimeta tam gyvenime, nes niekada nedarė, o moteris tai iš esmės ką darė, tą jinai ir darė, nu, galbūt sunkiau materialiai tampa, bet šiaip jau socialine prasme tas jos gyvenimas neypatingai ir pasikeičia. Tai va, bet kol tu esi jaunas, kupinas energijos, ir vis dar tiki tais mitais, kaip čia viskas bus šaunu ir tu seksi normatyvinio

vyriškumo, reiškia, nurodymais, tai yra sunku kažką tai padaryt, nes tiesiog sistema, tiesiog pasakyta, taip, tai yra tavo... taip, kaip moterim iš esmės pasakoma, tik galbūt ne taip tiesiogiai, bet per įvairias tokias, nu, kaip socializacija, tau gi tas įkišama į galvą, kad tu privalai vaikais pasirūpinta, dar tu ten pati vaikas esi, kad tai yra tavo darbas tą daryt. Berniukam tas nėra daroma. Paskui jie taip ir nemato savęs tais aspektais.

K: Kaip galvojat, kokia darbo rinkos ateitis šituo klausimu?

A: Nu tai žinot, ateitis yra tokia, kiek mes investuosim, kad kažką tai daryt. Jeigu mes kol kas nieko nedarom kryptingai, netgi, sakykime, ta lyčių lygybės politika, jinai iš viso ten kaip ir išstumta kažkur tai, jos kaip ir nereikia, nu, jinai sąmoningai dabar niekaip neplėtojama yra Lietuvoje, netgi jei ministerijoj yra panaikintas skyrius lyčių lygybės, kuris visą laiką buvo, ir kurio darbas buvo, nu, kažkaip tai reguliuoti tuos dalykus, nu tai tokia ir ateitis – niekur mes čia nepajudėsim iš to taško, kurį turim. Jeigu atsiras kažkokia politinė valia, imtasi bus kažkokių tai priemonių, tai tada galbūt ir galima kažko tai tikėtis. Bet čia toks yra, nu, politinės valios toksai reikalas, čia neatsitiks savaime va taip kažkaip tai. Čia tas subjektyvus faktorius labai suveikia. Jeigu kalbam vat čia ir dabar, tai perspektyvos liūdnos, nematau, kad čia kažkas tai keistųsi. Nu, bet jeigu staiga vat kažkas tai pasikeistų toje politikoje, tai tada reikėtų kalbėt iš naujo. Tuo tarpu čia kokio tai optimizmo nėra didelio, mano galva.

K: Aišku, ir tada gal galėtumėt palygint Lietuvos ir naujųjų Europos Sąjungos narių situacijas?

A: Nu, taip jau labai ten detaliai aš... matot, tos naujosios narės, jos yra ant tiek skirtingos, iš tikrųjų labai skirtingos, pavyzdžiui, Slovėnija jau yra įsivedusi eurą, kuris ten mums tarsi kaip ta morka prieš bėgantį arklį, mes taip bėgam bėgam link tos morkos, o ta morka kaip tolsta, taip tolsta nuo mūsų. Nu, tai čia yra vienas niuansas. Kitas niuansas, kad vis tiek reikia įvertint, jog, sakykim, tos vat posovietinės naujai įstojusius ir, pavyzdžiui, kad yra Pietų valstybės, pavyzdžiui, Malta kažkokia tai, jau kontekstas truputį skiriasi, pas mus tos moterys visad aktyviai dalyvavo darbo rinkoje, tai Maltoje moterų dalyvavimas darbo rinkoje yra apie trisdešimt procentų. Nu, tai čia, žodžiu, yra labai dideli įvairūs kultūriniai skirtumai, mentaliniai skirtumai, tai sunku būtų čia kažką tai taip ir lyginti. Tai, žinokit, net nežinau, kokiu kampu jas lygint. Bet šiaip tai čia pas mus nieko gero, vis tiek kokiu kampu žiūri, vis mes velkamės iš uodegos, ir segregacijos požiūriu, ir to atlyginimų skirtumo, vis tiek pas mus yra didesnis negu yra vidurkis Europos Sąjungoje. Galbūt nėra didžiausias, nes, kiek žinau, Estijoje jis siekia trisdešimt procentų – iš viso yra labai didelis skirtumas. Nu, tai ta prasme lyg tai ir geriau mes čia atrodom. Nu, žinokit, tikrai nieko tokio konkretaus negaliu pasakyt, su kuo čia mus lygint, matyt, kažkokias aspektais gal šiek tiek geriau, kažkuriais aspektais... nu, galvojant apie emigracijos mastus tai nei vyram, nei moterim čia nėra gerai. Čia yra toks totalus užtemimas. Suprantat kaip, tose situacijose visą laiką labiau pažeidžiamos yra tos pažeidžiamos grupės, tai ta prasme, kad tie, kad neturi išteklių, bus labiau pažeidžiami negu tie, kad turi išteklių, jeigu žiūrėt lyčių požiūriu, tai moterys visą laiką yra labiau pažeidžiamos negu vyrai. O jeigu tu esi moteris ir dar mažas pajamas turinti moteris, nu, tai tu esi, reiškia, dvigubai pažeidžiama. Nu tai va, tai šituo paskutiniu klausimu nieko išskleist negaliu protingo.