

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA**

RŪTA BENDIKAITĖ

**KVALIFIKUOTŲ SPECIALISTŲ EMIGRACIJOS IŠ
LIETUVOS ŠIUOLAIKINĖS TENDENCIJOS:
MOTERŲ EMIGRACIJOS PROBLEMA**

Magistro baigiamasis darbas

**Vadovė
doc. dr. D. Janušauskienė**

VILNIUS,

TURINYS

ĮVADAS	5
I. „PROTŲ NUTEKĖJIMO“ REIŠKINYS TARPTAUTINĖS MIGRACIJOS KONTEKSTE...	7
1.1. „Protų nutekėjimo“ reiškinių samprata ir sąvokų skyrimo problematika.....	7
1.2. Teorinis migracijos diskursas ir „protų nutekėjimo“ priežastys.....	10
1.3. „Protų nutekėjimo“ pasekmės	13
II. LYTIES ASPEKTAS MIGRACIJOS PROCESE.....	15
2.1. Lyčių aspektas ir politikos formavimo procesas	19
2.2. Moters situacijos šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje analizė.....	22
2.2.1. Mokslo bendruomenės feminizacija.....	22
2.2.2. Moters vaidmuo Lietuvos darbo rinkoje	27
2.2.2.1. Lyčių segregacija užimtumo srityje.....	28
2.2.2.2. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis.....	36
2.2.2.3. Darbo ir šeimos suderinamumas	41
2.3. Stūmos ir traukos veiksnių įvertinimas moterų migracijos procese.....	44
III. LIETUVOS MOTERŲ EMIGRACIJOS PATIRTYS IR VERTINIMAI	47
3.1. Metodologinis tyrimo aprašymas	47
3.2. Moters situacija Lietuvos visuomenėje: vertinimai ir patirtys	53
3.3. Išsilavinimas ir galimybės darbo rinkoje.....	55
3.4. Migracijos situacijos vertinimas. Sprendimo emigruoti priėmimas.....	60
3.4.1. Moterų emigracijos priežastys: subjektyvi perspektyva.....	62
3.4.1.1. Darbo ir karjeros perspektyvos.....	63
3.4.1.2. Emigracija dėl šeimos ar partnerio	65
3.4.1.3. Studijos, praktika užsienyje.....	67
3.4.1.4. Ekonominės priežastys	70
3.5. Visuomeninio ir individualaus lygmens emigracijos pasekmės.....	74
3.6. Respondenčių mintys ir pasiūlymai sprendžiant „protų nutekėjimo“ problemą.....	78
IŠVADOS.....	82
LITERATŪRA	85
ANOTACIJA.....	92
ANOTATION.....	93
SANTRAUKA	94
SUMMARY	96
PRIEDAI	98

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė Kvalifikuotų specialistų emigracijos poveikis (2004 m.)	13
2 lentelė Universitetų dėstytojų pasiskirstymas 2009-2010 metais pagal lytį	26
3 lentelė Gyventojų užimtumas pagal lytį 2009 metais	30
4 lentelė Apklaustų ekspertų sąrašas	48
5 lentelė Apklaustų emigravusių moterų charakteristikos	51
6 lentelė Stūmos ir traukos veiksniai	73

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Stūmos ir traukos veiksniai bei kliūtys, kylančios migruojant	11
2 pav. Emigrantai, vyresni nei 18 m., deklaravę išvykimą 2005-2009 metais	19
3 pav. A. Maslow žmogaus poreikių piramidė	80

SANTRUMPOS

BVP – bendrasis vidaus produktas

ES – Europos Sąjunga

EK – Europos Bendrijų Komisija

ENWISE (angl. Enlarge Women In Science to East – daugiau moterų, dirbančių mokslinį darbą Rytų valstybėse) – Bulgarija, Čekija, Estija, Latvija, Lietuva, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija

TMO (angl. International Organization for Migration) – Tarptautinė migracijos organizacija

JAV – Jungtinės Amerikos Valstijos

JT – Jungtinės Tautos

LGKT – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

MIC – Moterų informacijos centras

IVADAS

Migracija egzistavo jau priešistoriniais laikais. Tai nėra reiškinys, būdingas išskirtinai tik šiuolaikinei visuomenei. XX a. tarptautinės migracijos studijose¹ ilgą laiką vyravo stereotipinis įsitikinimas, jog migruoja vyrai, o moterų vaidmuo ilgą laiką buvo nereikšmingas, kadangi jų migracija buvo laikoma šeimos susijungimo procesu². Šis aiškinimas nebetenka reikšmės šiuolaikinės migracijos kontekste, vis didėjant moterų aktyvumui migracijos procesuose. Jungtinių Tautų (JT) duomenimis, 1960 – 2005 m. moterų proporcija tarptautinėje migracijoje padidėjo nuo 46,8 proc. iki 49,6 proc.³. Taigi moterys sudaro beveik pusę pasaulio migrantų. Galima sakyti, kad migracijos tyrimai, nepaisantys lyčių aspekto, neatsižvelgia į pusės pasaulio migrantų patirtis. Kaip pažymi Docquer ir kt., padidėjęs moterų aktyvumas priklauso nuo daugelio veiksnių, tokių kaip išsilavinusių moterų skaičiaus didėjimas, išaugusi moterų darbo paklausa sveikatos ir paslaugų sektoriuose ar kultūrinio ir socialinio požiūrio į moterų migraciją kaitos⁴.

Suvokimas, kad vyro pareiga yra išlaikyti šeimos finansinį stabilumą, yra gajus ir šiandien. Vis dėlto šiuolaikinės migracijos tyrinėjimai rodo, kad moterys tampa aktyviomis veikėjomis migracijos procesuose. Finansiškai ir emociškai priklausomos nuo vyro moters stereotipinis paveikslas nebetenka reikšmės modernėjant ir keičiantis migracijos tendencijoms. Svarbu pabrėžti šiuolaikinės moterų migracijos tikslų ir priežasčių pasikeitimą. Vis daugiau moterų nusprendžia palikti savo tėvynę dėl profesinio tobulėjimo galimybių, karjeros. Šį reiškinį galima susieti su vis intensyvesnėmis mokslo bendruomenės feminizacija, kuri ypač būdinga pokomunistinėms šalims. Įdomu tai, kad šiose šalyse ryškėja išsilavinusių moterų emigracija į ekonomiškai pažangesnes Europos Sąjungos (ES) šalis (Didžioji Britanija, Vokietija, Prancūzija, Švedija, Danija), kurią skatina ne tik ekonominiai, socialiniai bei kultūriniai veiksniai, bet ir egzistuojantis atotrūkis tarp vyrų bei moterų padėties darbo rinkoje.

¹ Pavyzdžiui, istorinės struktūrinės perspektyvos migracijos teorija, grindžiama netolygiu politinės ir ekonominės galių pasidalijimo aiškinimu, nors ir plačiai apibūdina struktūrinės migravimo sąlygas, tačiau nepaiso socialinio migracijos reiškinio aspekto. Šiame modelyje moteris, kaip tyrimo subjektas, yra praktiškai nevertinama kaip veikėja. Be to, kaip pažymi Koser ir Lutz, moterys tampa dvigubai nematoma subjektais - istoriniame struktūriniame migracijos modelyje jos ignoruojamos kaip imigrantės ir kaip darbuotojos. Koser K., Lutz H. *The new migration in Europe. Social Constructions and Social Realities*, Great Britain: Creative Print ad Design, 1998.

² Martin S. „Women, migration and development“ // Institute for the Study of International Migration, Walsh School of Foreign Service, Georgetown University // <http://www12.georgetown.edu/sfs/isim/Publications/GMF%20Materials/Martin.pdf>, [žiūrėta 2010 03 15]; Kofman, E. et al. *Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics*. London and New York: Routledge, 2000.

³ UN Population Division. *Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision*. New York: UN Population Division, 2005.

⁴ Docquier F. et al. „A gendered assessment of highly skilled emigration“ // *Population and development review*, 2009, No. 2, p. 221-447 // http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DLM_PDR.pdf [žiūrėta 2010 03 15].

Pastaruoju metu moterų migrančių skaičius išaugo visame pasaulyje ir kai kuriose studijose jau vartojamas migracijos feminizacijos terminas. Kai kuriuose literatūros šaltiniuose, nagrinėjančiuose demografinius procesus, migracijos feminizacija yra įvardijama kaip vienas iš globalizacijos reiškinių. Vis daugiau moterų ryžtasi palikti savo gimtąją šalį ir ieškoti geresnių gyvenimo galimybių svetur⁵. Lyčių dinamika tarptautinės migracijos procesuose daugiausia tyrinėta Azijoje, ypač Rytų Azijos šalyse dėl padidėjusios darbuotojų paklausos kai kuriuose sektoriuose ir moterų ekonominės nepriklausomybės⁶. Tačiau šiuose tyrimuose daugiausia dėmesio kreipiama į nekvalifikuoto moterų darbo jėgos migraciją, kai tuo tarpu išsilavinusių moterų mobilumo problema paliekama nuošalyje.

Pasirinkta magistro baigiamojo darbo tema „Kvalifikuotų specialistų emigracijos iš Lietuvos šiuolaikinės tendencijos: moterų emigracijos problema“ yra aktuali ir gana nauja, kadangi nagrinėjama iki šiol dar mažai analizuota išsilavinusių moterų emigracijos problematika. Apskritai „protų nutekėjimo“ reiškinys yra nemažai tyrinėjamas įvairiais aspektais, tačiau trūksta tyrimų, analizuojančių emigraciją konkrečiu lyčių aspektu. Lytis ilgą laiką buvo ignoruojamas faktorius bendruosiuose tarptautinės migracijos tyrinėjimuose.

Kaip jau minėta, globalizacijos procesai nulėmė naujų migracijos tendencijų atsiradimą, migracijos dalyvių priešasčių pasikeitimą. Nors „protų nutekėjimo“ reiškinys nemažai tyrinėjamas įvairiais aspektais, lyčių perspektyva su keliomis išimtimis yra praktiškai netyrinėta sritis Lietuvos migracijos studijose. Šiame magistro baigiamajame darbe atskleidžiama išsilavinusių moterų situacija Lietuvoje įvertinant išsilavinimo tendencijas ir integracijos į darbo rinką galimybes. „Protų nutekėjimo“ problematika analizuojama vertinant iš moterų perspektyvos, apibendrinama Lietuvos patirtis, tiriamos šio reiškinio ištakos, nustatomos priežastys bei numatomi potencialūs sprendimo būdai.

Statistikos duomenys rodo, kad Lietuvoje moterys yra geriau išsilavinusios negu vyrai. Statistikos departamento duomenimis, 2008–2009 mokslo metų pradžioje Lietuvos universitetuose ir kolegijose merginos sudarė 59 proc. visų studentų. Tačiau lyčių padėties skirtumus moterų nenaudai akivaizdžiai atskleidžia darbo užmokesčio atotrūkis. 2009 m. moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualiųjų įmonių) 2009 m. sudarė 12,14 lito, vyrų – 14,04 lito⁷. Europos Komisijos (EK) ataskaitoje apie Centrinės ir Rytų Europos bei Baltijos šalių (ENWISE šalių) moterų mokslininkų padėtį iš istorinės ir dabarties perspektyvos teigiama, kad komunistinės politikos skiriamas didelis dėmesys mokslui ir galimybėms mokytis

⁵ Kasnauskienė G. Demografijos pagrindai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006, p. 209.

⁶ Jolly S., Rieves H., „Gender and migration“ // Overview report, Institute of Development Studies, 2005, www.bridge.ids.ac.uk/reports/CEP-Mig-OR.pdf, [žiūrėta 2010 10 23].

⁷ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. www.stat.gov.lt.

nulėmė tai, kad visose viešojo gyvenimo, o ypač mokslo srityse atsirado daug kvalifikuotų specialisčių moterų. Pirmaisiais nepriklausomybės metais šį didėjimą taip pat nulėmė mokslo prestižo smukimas ir dalies vyrų pasitraukimas iš mokslinės veiklos⁸. Įdomu tai, kad beveik tuo pat metu pradėjo ryškėti ir „protų nutekėjimo“ problemos.

Darbo aktualumas ir naujumas. Nagrinėti šią temą skatina du veiksniai. Visų pirma, nors pastaruju metu migracijos procesai nemažai tyrinėjami įvairiais aspektais, vis didėjanti išsilavinusių moterų emigracijos problema vis dar lieka gana neaiški ir miglota, trūksta informatyvių tyrimų šia tema. Taigi nagrinėjama darbo tema yra gana nauja ir kol kas dar netyrinėta Lietuvos migracijos studijų kontekste. Antra, moterų aktyvumas tarptautinės migracijos procesuose keičia stereotipinius lyčių vaidmenis, moterys neretai tampa pagrindinėmis šeimos maitintojomis. Tai sąlygoja moters situacijos dvilypumą: viena vertus, didėja jos, kaip autonomiškos ir nepriklausomos asmenybės vertė modernėjant visuomenei, antra vertus, tai negarantuoja moterims visiškai lygių galimybių. Tokia probleminė situacija yra gana tipiška šiuolaikinės visuomenės gyvenime, kurią apibūdina vis didėjanti profesinė moters nepriklausomybė, tačiau kita vertus, konservatyvūs lyčių modeliai yra vis dar aktualūs mūsų visuomenėje. Tokios antitezės skatina atkreipti dėmesį į šiuolaikinės visuomenės moterų problemas.

Darbo **objektas** – išsilavinusių moterų emigracija iš Lietuvos.

Darbe keliami **problema**: *išsilavinusių moterų emigracijos iš Lietuvos tendencijų augimas daro neigiamą poveikį Lietuvai ir jos visuomenei.*

Darbe yra siekiama **tikslo** - *išsiaiškinti išsilavinusių moterų emigracijos reiškinio ištakas, atsiradimo priežastis ir galimas pasekmes.* Tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti bei apibūdinti kvalifikuotų specialistų emigracijos reiškinį teoriniame lygmenyje: veiksnius, priežastis, pasekmes.
2. Remiantis moksline literatūra apžvelgti tarptautinės migracijos tendencijas lyties aspektu teoriniame lygmenyje, išsiaiškinti priežastis ir galimas pasekmes;
3. Įvertinti išsilavinusių moterų situaciją šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje: išsilavinimo tendencijas, galimybes darbo rinkoje, socialinį statusą.
4. Remiantis kokybinių metodų - ekspertų interviu ir struktūruotu interviu su emigravusiomis moterimis rezultatais, išsiaiškinti išsilavinusių moterų emigracijos iš Lietuvos priežastis, problemas ir numatyti galimus šių problemų sprendimo būdus.

⁸ Europos Komisija. „Talentų švaistymas: privačių interesų virtimas visuomenine problema. Moterys ir mokslas ENWISE šalyse“ // ENWISE ekspertų grupės skirta ataskaita apie Vidurio ir Rytų Europos šalių bei Baltijos valstybių mokslininkes, 2004 // [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3 lt.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_lt.pdf), [žiūrėta 2009 12 20].

Darbe keliama bendra **hipotezė**: *Nepalanki ekonominė situacija, suvaržytos jaunų specialistų augimo galimybės bei tradiciniai lyčių stereotipai skatina išsilavinusių moterų emigraciją iš Lietuvos.*

Šiame darbe iškeltiems uždaviniams įgyvendinti naudojami **metodai**: mokslinės literatūros analizė, sintezė, apibendrinimas ir palyginimas, ekspertų interviu, struktūruotas interviu su emigravusiomis moterimis. Ekspertų interviu ir struktūruoto interviu su emigrantėmis metodologinis aprašymas pateikiamas 3.1. dalyje.

Baigiamojo **darbo struktūra** apima kvalifikuotų specialistų emigracijos, moterų situacijos Lietuvos darbo rinkoje teorinius bei praktinius aspektus, išsilavinusių moterų emigracijos tendencijų analizę.

Pirmoji dalis – „Protų nutekėjimo“ reiškinys tarptautinės migracijos kontekste – skirta kvalifikuotų specialistų emigracijos esmei atskleisti. Pateikiami sąvokų apibrėžimai, jų skyrimo problematika, nagrinėjamas neoklasikinis stūmos-traukos modelis, kuriuo toliau remiamasi visame darbe. Analizuojamos „protų nutekėjimo“ priežastys ir pasekmės.

Antrojoje dalyje „Moteris ir lyties aspektas migracijos procese“ analizuojamos tarptautinės migracijos tendencijos iš lyčių perspektyvos. Siekiant įvertinti potencialius stūmos ir traukos veiksnius migracijos procese, šioje dalyje nagrinėjama išsilavinusių moterų situacija Lietuvos darbo rinkoje, profesinės karjeros galimybės ir socialinis moterų statusas. Atskleidžiamos pagrindinės problemos, susijusios su moterų integracija į darbo rinką ir veiksniai, lemiantys jų emigracines nuostatas.

Trečioji dalis „Lietuvos moterų emigracijos patirtys ir vertinimai“ skirta įvertinti surinktos informacijos apie jau literatūroje nagrinėtus veiksnius, lemiančius emigracines nuostatas, atitikimą kokybinio tyrimo metu gautiems duomenims. Tyrimu buvo norima išsiaiškinti, kaip ekspertai ir pačios moterys vertina lyčių galimybes darbo rinkoje bei kokie pagrindiniai motyvai skatina išsilavinusias moteris emigruoti iš Lietuvos. Šiuo tikslu buvo atliekamas ekspertų interviu ir struktūruotas interviu su emigravusiomis moterimis.

Darbe naudojamos tokios pagrindinės sąvokos kaip *kvalifikuotų specialistų emigracija* arba „*protų nutekėjimas*“, *mokslo feminizacija*, *profesinė karjera*.

Britannica enciklopedijoje „*protų nutekėjimas*“ apibrėžiamas kaip išsilavinusių arba kvalifikuotų specialistų išvykimas iš vienos šalies, ekonominio sektoriaus, dažniausiai dėl geresnio atlyginimo ar gyvenimo sąlygų⁹. Kvalifikuoto specialisto samprata įvairiose šalyse

⁹ Patterns of education in non-Western or developing nations >The Middle East // Migration and the brain drain, *Encyclopaedia Britannica* // <http://www.britannica.com/eb/article-47727?query=brain%20drain&ct>, [žiūrėta 2010 11 19].

apibrėžiama skirtingai, tačiau dažniausia kvalifikuotu specialistu laikomas aukštąjį išsilavinimą arba ypatingai didelę patirtį specifiniame veiklos sektoriuje turintis individas¹⁰. Taigi šiame darbe laikomasi pastarosios nuomonės, kad kvalifikuoti specialistai – tai profesionalai, asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą. „Protų nutekėjimo“ ir kvalifikuotų specialistų emigracijos sąvokos toliau darbe yra vartojamos kaip sinonimai.

Mokslo feminizacijos sąvoka dažniausiai aiškinama kaip vis didėjantis moterų įsitraukimas į mokslinę veiklą. Galima teigti, kad visame pasaulyje ryškėja mokslo feminizacijos tendencija, o ypač tai akivaizdu posovietinėse šalyse. Komunistiniu laikotarpiu vykdyta savotiška lyčių lygybės politika slopino visuomeninius moterų judėjimus ir ribojo žodžio laisvę, tačiau nepanaikino vertikalios ir horizontalios segregacijos visose darbo srityse. Komunistinės politikos skiriamas didelis dėmesys mokslui ir galimybėms mokytis nulėmė tai, kad visose viešojo gyvenimo, o ypač mokslo srityse atsirado daug kvalifikuotų specialistų moterų¹¹.

Profesinė karjera gali būti objektyvioji ir subjektyvioji. *Objektyvioji karjeros samprata* yra susijusi su tam tikromis kultūriškai nulemtomis normomis ir kai kuriais objektyviais socialiniais rodikliais, tokiais kaip prestižinė profesija, vadovaujančios pareigos, aukštas atlyginimas, kilimas karjeros laiptais. Tuo tarpu *subjektyvioji karjeros samprata* yra susijusi su individo vertybinėmis orientacijomis bei asmeniniais pasirinkimais. Šiuo atveju individui karjera susijusi su mylimu ir teikiančiu džiaugsmą darbu¹². Kitaip tariant, karjera – tai asmens profesinė ir socialinė savirealizacija¹³. Šiame darbe apsiribojama *subjektyviaja karjeros samprata*.

¹⁰ Iredale, R. „The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility“ // *International Migration*, Vol. 37 (1), Blackwell Publishers Ltd., 1999.

¹¹ Europos Komisija, 2004, „Talentų švaistymas: privačių interesų virtimas visuomenine problema. Moterys ir mokslas ENWISE šalyse“ // ENWISE ekspertų grupės skirta ataskaita apie Vidurio ir Rytų Europos šalių bei Baltijos valstybių mokslininkes, 2004 // http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_lt.pdf, [žiūrėta 2009 12 20].

¹² Zdanevičius A., „Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2004, Nr. 1, p. 74-87 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.73-87.pdf [žiūrėta 2010 06 15]

¹³ Matonytė I. „Politika ir moters karjera“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2002, Nr. 2, p.5-23 // <http://www.ku.lt/sociologija/issue.php> [žiūrėta 2010 06 25].

I. „PROTŲ NUTEKĖJIMO“ REIŠKINYS TARPTAUTINĖS MIGRACIJOS KONTEKSTE

1. 1. „Protų nutekėjimo“ reiškinio samprata ir sąvokų skyrimo problematika

Globalizacijos procesai nulėmė ekonominius, socialinius ir kultūrinius pokyčius visame pasaulyje. Neabejotinai šie pokyčiai vienaip ar kitaip paveikė nacionalines darbo rinkas sukeldami intensyvėjantį darbo jėgos judėjimą įvairiomis kryptimis. Pastaraisiais metais dėl globalizacijos procesų migracijos srautai vis intensyvėja visame pasaulyje. Lietuvoje migracijos mastai ypač padidėjo po integracijos į ES.

Statistiniai duomenys rodo, kad nemažą šių migracijos srautų dalį sudaro kvalifikuotų specialistų migracija arba, taip vadinamas „protų nutekėjimas“ (angl. *brain drain*). Ko gero, didžiausią įtaką kvalifikuotų specialistų migracijos procesui turėjo staigus mokslo ir technologijų progresas, nulėmęs didžiulį kvalifikuotų darbuotojų poreikį tarptautinėje darbo rinkoje. Pavyzdžiui, sparti informacinių technologijų plėtra pasaulyje pastaruosiu metu reikalauja vis daugiau šios srities kvalifikuotų specialistų.

Tarptautinės darbo rinkos yra laikomos naudingomis valstybėms, kadangi skatina didesnę produktyvumą, tačiau kai kurioms valstybėms tai gali sukelti priešingą efektą. Lietuvai tapus ES nare buvo realizuotos keturios laisvės – laisvas prekių, paslaugų, kapitalo ir asmenų judėjimas. Pastaroji laisvė, reglamentuojama ES teisės, turi nevienodą poveikį įvairioms Lietuvos gyvenimo sritims. Lietuva atsivėrė pasaulinėms rinkoms ir šis pokytis dažniausiai ekspertų yra vertinamas teigiamai. Laisvas asmenų judėjimas stimuliuoja socialinio, ekonominio ir kultūrinio kapitalo judėjimą ES viduje ir taip skatina ekonomikos augimą. Tačiau tai skatina gyventojų migraciją. Problema ta, kad migracijos procesai mažiau išsivysčiusiose šalyse yra vienos krypties, kitaip tariant, vyksta sparti kvalifikuotos darbo jėgos emigracija į ekonomiškai labiau pažengusias šalis. Tai reiškia, kad mažiau išsivysčiusios šalys patiria žmogiškojo kapitalo nuostolius, kurie skaudžiai atsiliepia jų ekonominio ir konkurencinio potencialo plėtrai¹⁴. Ši problema tyrinėta gana nemažai. Cervantes, Guellec¹⁵ ir Iredale¹⁶ „protų nutekėjimo“ problemą nagrinėja iš netenkančios „protų“ šalies bei gaunančios „protus“ šalies pozicijų. Šių autorių darbuose nagrinėjami globaliniai „protų nutekėjimo“ aspektai, šio reiškinio priežastys, pasekmės,

¹⁴ Kazlauskienė, A., Rinkevičius L. "Lithuanian „Brain Drain“ Causes: Push and Pull factors" // *Engineering Economics*, 2006, No. 1(46), p. 28 // <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=8&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4>[žiūrėta 2010 02 28].

¹⁵ Cervantes, M., Guellec, D., „The Brain Drain: Old Myths, New Realities“, OECD Directorate for Science, Technology and Industry: 2002.

¹⁶ Iredale, R., „The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility“ // *International Migration*, Vol. 37 (1), Blackwell Publishers Ltd., 1999.

problemų įveikimo keliai. Tačiau būtina pabrėžti, kad šiuose tyrinėjimuose atkreipiamas menkas dėmesys į pereinamosios ekonomikos šalis, tokias kaip Lietuva ir jos savitumus, galinčius įtakoti „protų nutekėjimo“ reiškinį.

Lietuvoje darbo jėgos migracijos tyrinėjimus atliko Sipavičienė¹⁷, Kazlauskienė, Rinkevičius¹⁸. Kuzmickaitė¹⁹ savo monografijoje tyrinėjo naujuosius lietuvių imigrantus Čikagoje (JAV), šiek tiek paliesdama ir „protų nutekėjimo“ klausimus.

„Protų nutekėjimo“ sąvoka akcentuoja migracijos vienpusiškumą, kitaip sakant, emigraciją. „Protų nutekėjimą“ galima apibūdinti kaip neprivertstinį, ilgalaikį ar trumpalaikį kvalifikuotos darbo jėgos ar profesionalių žmonių išvykimą iš vienos šalies, ekonomikos sektoriaus ar srities į kitą, paprastai dėl geresnio atlyginimo ar geresnių gyvenimo sąlygų. Paprastai kvalifikuotų specialistų sąvokos supratimas skirtingose šalyse įvairuoja, tačiau dažniausiai kvalifikuotu specialistu laikomas individas su aukštuoju išsilavinimu arba turintis didelę patirtį tam tikrame specifiniame veiklos sektoriuje. Anot Jucevičienės, dažniausiai „protų nutekėjimo“ sąvokoje užslėptas neigiamas atspalvis, kadangi žodis „nutekėjimas“ reiškia kažko netekimą, o netektis visada asocijuojasi su kažkuo nepageidaujamu. „Protų“ sąvokai priskiriamas platus ratas individo turimų žinių, asmeninių savybių, gebėjimų, įgūdžių, vertybių, idėjų. Tuo tarpu „nutekėjimas“ reiškia, kad darbo rinka netenka individo drauge su jo talentu, asmeninėmis savybėmis, t.y. kompetencija²⁰. Marcinkevičienė, analizuodama emigracijos diskursą lietuviškoje spaudoje „Protų nutekėjimą“ aiškina kaip emigracijos metaforą, turinčią užslėptą neigiamą konotaciją, reiškiančią intelekto, įgūdžių, talentų, žinių dingimą, švaistymą, nykimą, „nutekėjimą“ į kitą šalį. Tokios metaforos, autorės nuomone, išryškina kalbamųjų reiškinį vaizdinius, sukonkretina jų sampratas. Apskritai „Protų nutekėjimo“ sąvoka praktiškai visuose kontekstuose yra vartojama negatyviai, suvokiant kaip grėsmę Lietuvai²¹. O grėsmė yra ta, kad valstybė netenka dalies intelektualinio kapitalo. Kitaip tariant, jeigu asmuo įgyja išsilavinimą Lietuvoje, tai jo intelektualinis kapitalas, galima sakyti, yra valstybės investicija į mokslą, todėl jis turėtų būti deramai panaudotas Lietuvos labui. Kiekviena investicija valstybei turėtų būti

¹⁷ Sipavičienė A. Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2006.

¹⁸ Kazlauskienė, A., Rinkevičius L. "Lithuanian „Brain Drain“ Causes: Push and Pull factors" // *Engineering Economics*, 2006, No. 1(46) // <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=8&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4>, [žiūrėta 2010 06 28].

¹⁹ Kuzmickaitė D. Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2004.

²⁰ Jucevičienė P. „Protų nutekėjimo“ reiškinys ir jo atspindžio Lietuvos intelektualiniame kapitale bruožai: žvalgomasis tyrimas (ataskaita)“, KTU, 2002, <http://www.lmt.lt/STUDIJOS/tarybos.php>, [žiūrėta 2010 02 26].

²¹ Marcinkevičienė R. „Emigracija spaudoje: požiūrio atspindys ir formavimas“ // Šiuolaikinė lietuvių emigracija: paradimai ir laimėjimai, Seminaras. – VDU, 2004. – p.2-3 // http://www.civitas.lt/files/Konferencija_Emigracija_04_12_02_pranesimai.pdf, [žiūrėta 2010 03 20].

atlyginta asmeniui pasiliekant savo šalyje ir joje dirbant darbą pagal savo specialybę. Tačiau specialistams sparčiai emigruojant iš Lietuvos, valstybė praranda galimybę atgauti savo investuotus pinigus į jų mokslą. Taigi taip Lietuva ne tik praranda jaunos ir gabius specialistus, kas labai kenkia jos ekonominei, socialinei ir kultūrinei raidai, bet dar patiria ir nemažų finansinių nuostolių²².

Kvalifikuoto specialisto samprata įvairiose šalyse apibrėžiama skirtingai, tačiau dažniausia kvalifikuotu specialistu laikomas aukštąjį išsilavinimą arba ypatingai didelę patirtį specifiniame veiklos sektoriuje turintis individas²³. Enciklopedija Britannica „protų nutekėjimo“ reiškinį aiškina kaip išsilavinusių ar profesionalių žmonių išvykimą iš vienos šalies ar ekonomikos sektoriaus į kitą dažniausiai dėl geresnio atlyginimo ar gyvenimo sąlygų²⁴. Kai kuriuose literatūros šaltiniuose ši sąvoka vartojama kalbant apie mokslininkų, mokslo daktarų ir įvairių sričių mokslo darbuotojų mobilumą. Taip pat neretai ši sąvoka minima norint įvardinti įvairių sričių profesionalų, aukštos kvalifikacijos specialistų su aukštuoju išsilavinimu mobilumą²⁵. Šiame darbe apsiribojama pastaruoju skirstymu, t. y. laikomasi nuostatos, kad kvalifikuoti specialistai yra asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą, įvairių sričių profesionalūs specialistai. „Protų nutekėjimo“ ir kvalifikuotų specialistų emigracijos sąvokos toliau darbe yra vartojamos kaip sinonimai.

Kaip jau buvo minėta, toks gyventojų mobilumas yra dažniausiai skatinamas įvairių globalizacijos procesų ir transnacionalizmo reiškinio. Ši sąvoka neatsiejama nuo emigracijos termino ir yra suprantama kaip dvilypis įvairiausių ryšių ir sąveikų tinklas, sukuriantis žinių, įgūdžių, resursų mobilumą, vienijantis asmenis bei institucijas už nacionalinės valstybės ribų. Anot Kuzmickaitės, transnacionalizmo kontekste migracija laikytina tęstiniu procesu – „tai yra migravimas vertintinas kaip pasikartojančios kelionės, kurioms būdinga ne viename lokale (t.y. ne vienoje šalyje) išreikšta socialinių ekonominių santykių pozicija, kuri suprantama ir kaip „protų nutekėjimo“ fenomeno dalis“²⁶. Taigi šiuo atveju migracija, virstanti įpročiu dažniausiai

²² Bagdanavičius J., Jodkonienė Z. „Brain Drain from Lithuania: the Attitude of Civil Cervants“ // *Engineering economics*, 2008, No. 2(57), <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=5&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 02 25].

²³ Iredale, R., „The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility“ // *International Migration*, Vol. 37 (1), Blackwell Publishers Ltd., 1999.

²⁴ Patterns of education in non-Western or developing nations >The Middle East //Migration and the brain drain, *Encyclopaedia Britannica*, <http://www.britannica.com/eb/article-47727?query=brain%20drain&ct>, [žiūrėta 2010 11 19].

²⁵ Bagdanavičius J., Jodkonienė Z. „Brain Drain from Lithuania: the Attitude of Civil Cervants“ // *Engineering economics*, 2008, No. 2(57), <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=5&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 02 25].

²⁶ Kuzmickaitė D. „Teoriniai tarptautinės migracijos diskursai“ // Šiuolaikinė lietuvių emigracija: paradimai ir laimėjimai. Seminaras. VDU, 2004 // http://www.civitas.lt/files/Konferencija_Emigracija_04_12_02_pranesimai.pdf [žiūrėta 2010 03 20].

tose valstybėse, kurios praeityje turėjo ekonominių sunkumų. Tas pasakytina ir apie Lietuvą, kurios praeityje patirti sunkumai privertė emigruoti didžiąją daugumą kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų. Akivaizdu, kad tokia emigracija palieka gilų pėdsaką visuomenės atmintyje ir virsta įpročiu vos pasikartojus panašioms aplinkybėms²⁷. Tinkamas pavyzdys – Lietuvos situacija devinto dešimtmečio pabaigoje. Įvairūs ekonominiai sunkumai, lydimi mokslo restruktūrizacijos sukėlė vidinį ir išorinį „protų nutekėjimą“ ir netgi „protų praradimą“, kai asmenys, turėdami aukštąjį išsilavinimą ir nerasdami darbo pagal savo specialybę, perėjo į darbą, nereikalaujantį aukštos kvalifikacijos. Šių dienų situacija, galima sakyti, analogiška – dėl ekonomikos krizės, mokslo politikos netobulumo, socialinio nesaugumo ir neužtikrintumo Lietuva praranda nemažai aukštos kvalifikacijos darbuotojų, taip pat ir mokslo atstovų. Visame migracijos kontekste „protų nutekėjimas“ šiuo metu yra viena iš labiausiai nerimą keliančių problemų.

1. 2. Teorinis migracijos diskursas ir „protų nutekėjimo“ priežastys

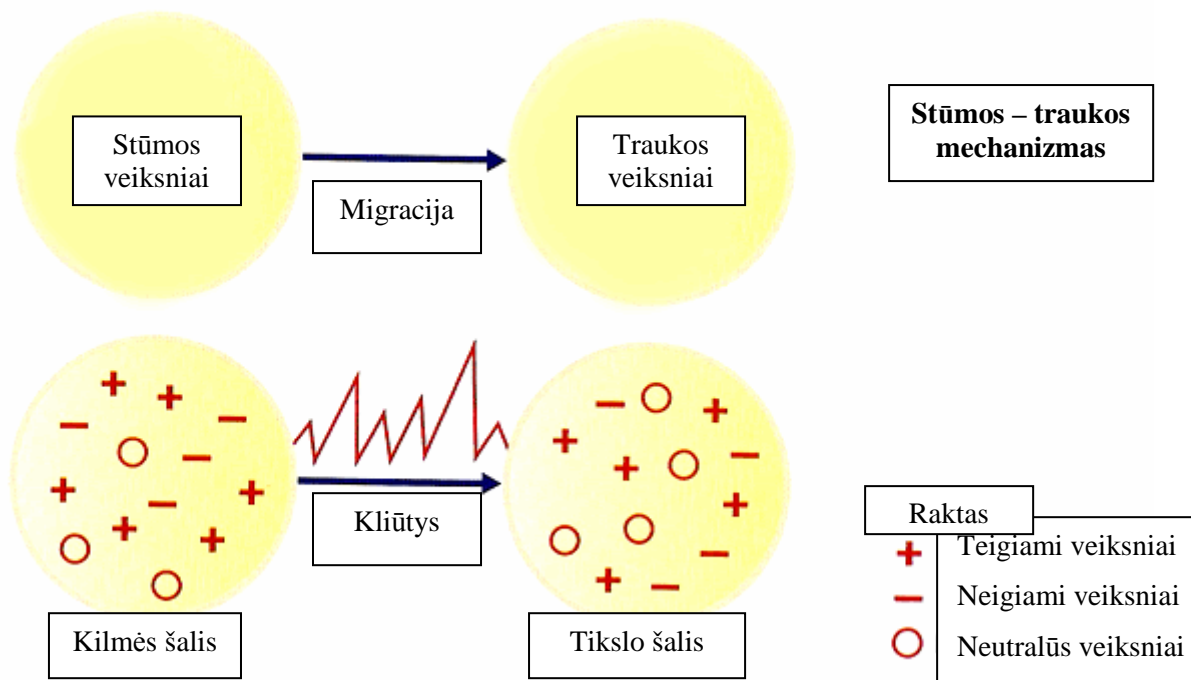
Sociologinėse tarptautinės migracijos teorijose vyrauja trys pagrindinės paradigmos: neoklasikinė ekonominės pusiausvyros teorija, istorinė struktūrinė perspektyva ir migracijos sistemų teorija. Galima sakyti, kad pirmoji yra universaliausia, viena iš dažniausiai tiek Lietuvoje, tiek užsienio tyrimuose taikomų teorijų, aiškinančių tarptautinę migraciją. Šio modelio centre yra racionalus individas, kuris nuolat skaičiuoja migracijos naudą ir nuostolius. Juos sudaro atskirų šalių dabarties ir prognozuojamos ateities sąlygos: kilmės šalyje veikia stūmimo veiksniai, o užsienio šalyse – traukos. Įvertinęs šiuos stūmimo ir traukos veiksnius racionalus individas sprendžia, ar emigracijos nauda viršija nuostolius. Per daug nesigilinant į minėtas teorijas šiame darbe bus remiamasi neoklasikinės migracijos teorijos šerdimi – ekonominės pusiausvyros arba, kitaip tariant, „stūmos ir traukos“ modeliu. Šis modelis buvo pasirinktas todėl, kad, anot Kuzmickaitės, yra „apibendrinantis ir tiesiogiai nesusijęs su konkrečiu migracijos atveju²⁸“. Šios teorijos pradininkas Everett Lee 1966 m. nustatė keturis bendruosius veiksnius, darančius esminę įtaką priimant sprendimą migruoti. Anot mokslininko, sprendimą migruoti lemia 1) stūmos ir traukos veiksniai, susiję su išvykimo šalimi; 2) analogiški veiksniai, susiję su atvykimo šalimi; 3) kliūtys, kylančios migracijos procese; 4) asmeniniai veiksniai. Stūmos ir traukos veiksniai gali būti užimtumo galimybės, socialinio gyvenimo

²⁷ Ten pat.

²⁸ Kuzmickaitė D. Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2004, p. 10.

sąlygos, klimatas, kultūrinis gyvenimas, laisvalaikio leidimo galimybės ir išlaidos. Svarbu pabrėžti, kad stūmos ir traukos veiksnių įvertinimas yra gana subjektyvus ir gali būti gana skirtingas kiekvienam potencialiam migrantui²⁹.

1 pav. Stūmos ir traukos veiksniai bei kliūtys, kylančios migruojant



Šaltinis: Lee S. Everett. „A Theory of migration“ // *Demography*, 1966, vol. 3, p. 47-57.

Nepatenkinamos ekonominės, socialinės ar kultūrinės sąlygos kilmės šalyje yra vertinamos kaip stūmos jėgos ir gali būti įvardijamos kaip neigiami veiksniai. Tuo tarpu patrauklios gyvenimo sąlygos tikslo šalyje yra traukiančios jėgos arba, kitaip tariant, teigiami veiksniai. Kuo tų veiksnių tikslo šalyje daugiau, tuo individo motyvas emigruoti bus stipresnis. Taigi galima teigti, kad egzistuoja tiesioginė koreliacija tarp teigiamų ir neigiamų veiksnių bei motyvo emigruoti (žr. 1 pav.). Stūmos ir traukos teorijoje yra svarbi racionalumo prielaida. Tai reiškia, kad žmonių veiksmais ir priimamiems sprendimams yra būdingas tam tikras racionalumo laipsnis. Paprastai žmonės pasirenka tikslus, gerai apmąsto priemones ir būdus, kuriais norėtų to tikslo pasiekti. Galiausiai jie pasirenka tą variantą, kuris, jų nuomone, yra veiksmingiausias. Taigi sprendimas migruoti yra kiekvieno žmogaus racionalus sprendimas, atsižvelgiant į to žmogaus konkrečias problemas (stūmos veiksniai) ir potencialų sprendimo būdą (traukos veiksniai).

²⁹ Kasnauskienė G. Demografijos pagrindai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006, p. 184-189.

Pastebima tendencija, kad stūmos veiksniai dažniausiai yra aktualūs nekvalifikuotai darbo jėgai, vadinamiesiems ekonominiams migrantams (darbo pasiūlos nepakankamumas, nepatenkinamas darbo užmokestis, prastos socialinės sąlygos ir kita). Priešingai, kvalifikuotus migrantus daugiau veikia traukos veiksniai, tokie kaip geresnės karjeros, savirealizacijos ir kvalifikacijos tobulinimo galimybės, aukštesnis atlyginimas, patrauklesnės kultūrinės aplinkybės, socialinė aplinka ir infrastruktūra, noras dirbti kitoje visuomenėje, tarp aukščiausios kvalifikacijos specialistų. Galima teigti, kad „protų nutekėjimas“ kaip problema egzistuos tol, kol egzistuos darbo ir gyvenimo skirtumai tarp šalių. Kitaip tariant, kvalifikuotų specialistų migracijos potencialą didins užsienyje geresnių galimybių pasiūla. Kazlauskienės ir Rinkevičiaus atliktas tyrimas parodė, kad galima išskirti keturias ryškiausias kvalifikuotų specialistų emigracijos iš Lietuvos priežasčių grupes arba, kitaip tariant, stūmos ir traukos veiksnius³⁰:

- Geresnės darbo ir profesinės realizacijos galimybės. Galima sakyti, kad tai dažniausiai pagrindinė priežastis, skatinanti aukštą išsilavinimą turinčius specialistus emigruoti iš Lietuvos.
- Socioekonominės sąlygos Lietuvoje, kurias galima priskirti ir prie stūmos veiksnių, kadangi menkos finansinės, darbo užmokesčio, profesinės realizacijos galimybės skatina emigraciją.
- Valstybės mokslo sistema, atspindinti Lietuvos visuomenės nusivylimą mokslo ir profesinės realizacijos sąlygomis. Kaip ir socioekonominiai veiksniai, mokslo sistemos nusivylimas galėtų būti priskiriamas prie stūmos veiksnių, būdingų aukštesnį išsilavinimą turintiems asmenims (mokslo daktarams). Pasaulio banko atliktos analizės rodo, jog Lietuva yra viena iš labiausiai atsilikusių valstybių inovacijų ir kitos mokslinės produkcijos srityse.
- Makroekonominės šalies sąlygos ir valstybės politika, susijusi su makrostruktūrinėmis šalies sąlygomis. Šios priežastys dažniausiai akcentuojamos žemesnio socioekonominio statuso emigrantų. Jos aiškiai parodo nusivylimą šalimi ir gali būti priskiriamos tiek stūmos, tiek traukos jėgoms.

Būtina pabrėžti, kad be šių išskirtų pagrindinių, egzistuoja ir kitos emigracijos priežastys – ekologinės, šeimos susijungimo ir kitos. Galima apibendrintai teigti, kad žmogus apsisprendžia emigruoti, nes jaučia nepasitenkinimą esama padėtimi ir tikisi pagerinti savo dabartinę būklę kitur. Apskritai pats apsisprendimas emigruoti yra nulemtas asmeninių troškimų, susijusių su

³⁰ Kazlauskienė A., Rinkevičius L. „Lithuanian „brain drain“ causes: push and pull factors“ // *Engineering economics*, 2006, No. 1(46), p. 27-37 // <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=8&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 03 28].

įvairių žmogaus poreikių, pradedant fiziologiniais ir baigiant saviraiškos, patenkinimu. Lūkesčių išsipildymas priimančioje šalyje taip pat yra vertintinas gana individualiai, kuris laikui bėgant gali keistis. Kalbant apie migracijos priežastis būtina pabrėžti, kad dėl skirtingo ir individualaus išorės aplinkybių vertinimo praktiškai neįmanoma identifikuoti ir nustatyti baigtinį migracijos priežasčių sąrašą. Mokslinėje literatūroje pateikiamos migracijos priežastys gali būti laikomos pavyzdinėmis, kurios tik gali, bet neprivalo nulemti kiekvieno žmogaus apsisprendimą³¹.

1. 3. „Protų nutekėjimo“ pasekmės

Ekspertai išskiria kvalifikuotų specialistų migracijos teigiamas ir neigiamas pasekmes. Natūralu, kad dauguma pabrėžia neigiamą migracijos poveikį kilmės šalims. Teigiamos ir neigiamos emigracijos pasekmės pateikiamos 1 lentelėje.

1 lentelė. Kvalifikuotų specialistų emigracijos poveikis (2004 m.)

		Poveikis "kilmės" valstybei	Poveikis "tikslų" valstybei
Ilgalaikė emigracija	<i>Trūkumai</i>	Nuostolingos valstybės investicijos į asmenų švietimą; Aukštos kompetencijos specialistų netekimas; Neigiami demografiniai pokyčiai.	Vietos gyventojų ambicijų siekti aukštos kvalifikacijos mažėjimas; Galimybė prarasti žinių potencialą.
	<i>Privalumai</i>	Migrantų grįžimas namo su nauja patirtimi ir žiniomis; Nedarbo lygio mažėjimas; Vidutinio darbo užmokesčio augimas.	Migrantų investicijos į kvalifikacijos kėlimą ir naujas gyvenimo sąlygas; BVP augimas; Investicijų į MTEP augimas; Visos ekonomikos augimas.
Trumpalaikė emigracija	<i>Trūkumai</i>	Socialinės apsaugos finansavimo mažėjimas; Sparčiai augantis darbo užmokestis tuose sektoriuose, kuriuose trūksta darbo jėgos.	Darbo išteklių praradimas; Imigrantų vartojimas yra minimalus, kadangi jie tikisi grįžti į kilmės šalį.
	<i>Privalumai</i>	Nedarbo lygio mažėjimas; Migrantų grįžimas namo su nauja patirtimi ir žiniomis.	BNP augimas; Mokesčių mokėjimas; Užimtos darbo vietos, kurios nėra patrauklios vietos gyventojams.

Šaltinis: Gliosaitė K. „Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas“ // Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai. Seminaras. VDU, 2004, p.7-11 // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf [žiūrėta 2010 03 20]

³¹ Lietuvos laisvosios rinkos institutas. „Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams“ // www.lrinka.lt/uploads/files/dir16/16_0.php. [žiūrėta 2010 06 20].

Taigi į emigracijos procesą galima pažiūrėti iš skirtingų kampų. Suprantama, kad saikinga migracija tarp valstybių yra naudingas procesas, skatinantis ekonominio ir intelektualio kapitalo cirkuliaciją (literatūroje šis procesas dažnai vadinamas „protų cirkuliacija” arba „protų apsikeitimas“). Kita vertus, jeigu vienpusė migracija išauga ir jos mastai tampa nenormalūs, tai gali skaudžiai atsiliiepti kilmės šaliai daugeliu aspektų. Tai dažniausiai atsitinka tuomet, kai emigracija nusveria imigracijos laipsnį. Taigi kai migracijos pasekmės yra teigiamos, galima kalbėti apie „protų įgijimą” (tas labiau pasakytina apie tikslo šalį), o kai migracija atneša daugiau neigiamų padarinių, tuomet vyksta „protų nutekėjimas“. Dažniausiai kilmės šalys yra įvardijamos kaip „protų nutekėjimo“ šalys ir joms emigracijos pasekmės yra daugiau neigiamos³².

Migracijos padariniai veikia ne tik patį migrantą, bet ir abi bendruomenes – siunčiančiąją bei priimančiąją. O jeigu migruojančiųjų yra labai daug, tai pokyčiai visuomenės struktūroje yra neišvengiami. Visų pirma, masiniai migracijos srautai keičia demografinę įvairių šalių situaciją. Labiau išsivysčiusiose šalyse gimstamumo rodikliai mažėja, gyventojai senėja, apskritai mažėja tų šalių gyventojų skaičius. Priešingai, mažiau išsivysčiusiose šalyse būdingi aukšti gimstamumo rodikliai ir spartus gyventojų skaičiaus augimas. Savaiame suprantama, kad šios šalys tampa siunčiančiomis migracijos atžvilgiu. Taigi imigrantai labiau išsivysčiusiose šalyse užpildo gyventojų demografinę spragą, tik ar tai būtų galima pavadinti problemos sprendimu? Viena vertus, tai iš dalies pateisinama tuo atveju, kai ta spraga yra užpildoma aukštos kvalifikacijos imigrantais, kurie neabejotinai teikia valstybei didžiulę naudą. Kita vertus, nekvalifikuotos darbo jėgos migracijos mastai apskritai visame pasaulyje yra didesni. Be abejo, priimančios valstybės siekia riboti tokių migrantų skaičių.

Tačiau pastaruoju metu pastebima ryškėjanti globalinės migracijos tendencija: nuolat didėjantys aukštos kvalifikacijos migracijos srautai, kurie vis labiau veikia mažiau išsivysčiusias šalis. Šį reiškinį paskatino mokslo ir technologijų sparti pažanga, kurianti vis didėjančią aukštos kvalifikacijos darbo jėgos paklausą tarptautinėje rinkoje (vienas iš geriausių pavyzdžių būtų informacinių technologijų specialistai). Ilgainiui tokia migracija neigiamai paveikia visą nacionalinę ekonomiką ir visuomenę, kadangi stabdo visos šalies plėtrą. Prarandamas pelnas iš tų šeimų ir valstybės investicijų, kurios buvo skirtos tiems žmonėms išmoksinti. Apskritai migracija, kaip vienas iš pagrindinių globalizacijos veiksnių, naikindama sienas tarp valstybių,

³² Daugėlienė R. „The Peculiarities of Knowledge Workers Migration in Europe and the World“ // *Engineering economics*, 2007, No. 3(53), p. 57-64 // <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=5&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 02 25].

silpnina jų nacionalinį identitetą, naikina skirtumus tarp kultūrų, kalbų bei etninių grupių. Valstybei tampa vis sunkiau tampa egzistuoti kaip vienalytei tautai.

Žiniasklaidoje formuojamas gana neigiamas požiūris į emigraciją beveik neatkreipiant dėmesio ir į teigiamus padarinius. Vertinant iš tarptautinės pozicijos, kvalifikuotos darbo jėgos migracija turi ir teigiamų aspektų. Turbūt neabejotinai didžiausią naudą emigrantai teikia tarptautinėmis pinigėmis perlaidomis. Svetur išvykusiųjų uždarbiauti pervedami artimiesiems pinigai sudaro nemažą nacionalinio BVP dalį. Be to, tokia migracija yra vertinama kaip teigiamas tarptautinės darbo jėgos našumo rodiklis, kadangi išlygina darbo užmokesčio ir socialinės apsaugos spragas tarp įvairių šalių. Nors kai kurioms šalims ji gali sukelti gana prieštaringas pasekmes. Įstojus į ES Lietuvos atvirumas tarptautinėms rinkoms buvo vertinamas kaip gana teigiamas veiksnys skatinant ekonominių, finansinių, intelektinių, kultūrinių ir socialinių išteklių mainus tarp šalių. Savaiame suprantama, tai turi skatinti visos valstybės ekonominį ir socialinį augimą. Kita vertus, šią integraciją lydi nuolat didėjantys vienos migracijos srautai, kurie tampa didele problema visai valstybei. Tai reiškia, kad iš Lietuvos išvyksta ne tik vadinamieji ekonominiai migrantai, ieškantys galimybių kitose šalyse daugiau užsidirbti pragyvenimui, bet ir kvalifikuoti specialistai, kurie ieško geresnių darbo ir karjeros galimybių. Dažniausiai aukštos kvalifikacijos emigrantai nėra pakeičiami atvykstančių imigrantų nei kiekybiniame, nei kokybiniame kontekste³³. Akivaizdu, kad tokie pokyčiai šaliai daro didelę žalą.

II. LYTIES ASPEKTAS MIGRACIJOS PROCESĖ

Tarptautinė migracijos organizacija (TMO) pažymi, kad iki 1980 m. vidurio migracija buvo laikoma reiškiniumi, būdingu vyrams, todėl moterų vaidmuo ilgą laiką buvo ignoruojamas³⁴. Toks ignoravimas buvo susijęs su jauno, ekonomiškai motyvuoto migranto vyro, lydimo žmonos ar motinos, stereotipu. Šiam stereotipui pradėjus nykti, atsiskleidė kur kas detalesnis ir kompleksiškesnis tarptautinio mobilumo paveikslas. Ilgą laiką tarptautinės migracijos teorijų modeliuose moteris, kaip tyrimo subjektas, buvo nevertinama kaip veikėja. Pasirodė, kad moterys migrantės šalia įsipareigojimų šeimos nariams dar gali atlikti ekonomiškai ir socialiai aktyvaus dalyvio vaidmenį. Kaip teigia Koser ir Lutz, kontekstualizuotas šiuolaikinės migracijos

³³ Kazlauskienė A., Rinkevičius L. „Lithuanian „brain drain“ causes: push and pull factors“ // *Engineering economics*, 2006, No. 1(46), p. 27-37 // <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=8&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 05 28].

³⁴ International Organization of Migration. „Migration & gender“ // <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/migration-gender/lang/en>, [žiūrėta 2010 06 20].

suvokimas yra įmanomas tik lyginant šio reiškinių sudedamąsias: klasę, lytį, rasę, šeimą ir bendruomenę³⁵. Vis didėjantis moterų skaičius tarptautinėje migracijoje nulėmė tokių veiksmų kaip troškimas išsilaisvinti iš suvaržymų, susijusių su tradiciniu vaidmenų pasiskirstymu ar ekonominiu moterų pažeidžiamumu, inkorporavimą į pagrindines tarptautinės migracijos teorijas. Taigi vis auganti moterų mobilumo dalis sudarė prielaidą nagrinėti lyčių perspektyvą tarptautinės migracijos studijose, ypač koncentruojantis į stūmos ir traukos veiksmus bei šeimos strategijų analizę. Pavyzdžiui, Italijoje didelė imigrantų vyrų ir moterų populiacija yra gana naujas reiškinys, ypač aktualus šios šalies visuomenei. Čia vyrų imigrantų proporcija yra mažesnė nei moterų, todėl tokia migracijos transformacija skatina šį reiškinį analizuoti kompleksiau ir detaliau, atkreipiant dėmesį į tokio nevienodo pasiskirstymo priežastis ir ypatumus³⁶.

Jungtinių Tautų (JT) apskaičiavimais, visame pasaulyje moterų imigrančių dalis po truputį padidėjo nuo 47 proc. 1960 m. iki 50 proc. 2005 m.. Panaši tendencija vyrauja ir labiausiai išsivysčiusiose šalyse (Europos šalys, Japonija, Australija, Naujoji Zelandija): nuo 49 proc. 1960 m. iki 52 proc. 2005 m.. Tokia migracijos evoliucija minėtu laikotarpiu yra netgi stipresnė pačioje Europoje, kur moterų imigrančių skaičius padidėjo net 5 proc.. Pastebėta, kad išsilavinusios moterys sudaro gana nemažą įnašą į socialinę ir ekonominę plėtrą besivystančiose šalyse³⁷. Tokiose šalyse akivaizdi moterų persvara mokslo srityje. Tai reiškia, kad mokslo bendruomenėje moterų dalis yra didesnė už vyrų. Ypač šis reiškinys būdingas pokomunistinio bloko valstybėms. Įdomu tai, kad aukštąjį išsilavinimą turinčių moterų emigracijos mastai didesni besivystančiose, neturtingose šalyse. Šis procesas pastebėtas ir vyrų migracijoje, tačiau kur kas mažesniais tempais. Ko gero, vienas iš įtikinamiausių paaiškinimų būtų aukštąjį išsilavinimą turinčių moterų darbo ir karjeros galimybių suvaržymas dėl vis dar egzistuojančios lyčių nelygybės mažiau išsivysčiusiose šalyse³⁸.

Svarbu pabrėžti migracijos tikslų ir priežasčių pasikeitimą. Egzistuoja įvairiausios kombinacijos veiksmų, darančių skirtingas įtakas vyrų ir moterų apsisprendimui migruoti. Lyčių vaidmenys, ekonominiai suvaržymai, nelygybė darbo rinkoje daro įtaką sprendimų priėmimui, patiems migrantams, siunčiančioms bei priimančioms šalims. Įvairių šalių patirtis rodo, kad migracija gali moteriai pasiūlyti naujų galimybių kaip pagerinti savo gyvenimą ir išsilaisvinti iš

³⁵ Koser K., Lutz H. The new migration in Europe. Great Britain: Creative Print ad Design, 1998.

³⁶ Pinnelli et al. (ed.) Genders in the Life Course, Demographic Issues. Springer, 2007, p. 205-207.

³⁷ Dumont J. C. et al. „Women on the move: the neglected dimension of the brain drain“ // Discussion paper No. 2920, 2007 // <http://www.oecd.org/dataoecd/4/46/40232336.pdf> [žiūrėta 2010 06 21].

³⁸ Ten pat, p. 21.

stereotipinių lyčių santykių. Migracija gali suteikti gyvybiškai svarbų pajamų šaltinį moteriai ir jos šeimai, pagerinti autonomijos, pasitikėjimo ir socialinį statusą³⁹.

Vis daugiau moterų nusprendžia palikti savo tėvynę dėl profesinio tobulėjimo galimybių, karjeros. Šį reiškinį galima susieti su vis intensyvėjančia mokslo bendruomenės feminizacija, kuri ypač būdinga pokomunistinėms šalims. Didėja išsilavinusių moterų dalis, o išsilavinusių vyrų dalis atitinkamai mažėja. Atrodo, situacija krypsta moterų naudai, tačiau jos visa dar susiduria su įvairiais sunkumais integruojantis į darbo rinką. Būtina pabrėžti, kad emigracijoje tokios moterys nebūtinai dirba atitinkamą kvalifikuotą darbą. Kaip rodo socialinė patirtis, dažniausiai moterys, atsidūrusios sunkioje ekonominėje situacijoje labiau nei vyrai yra linkusios dirbti darbą, kuriam reikia žemesnės arba apskritai nereikia jokios kvalifikacijos ir apskritai dirbti už mažesnę atlyginimą⁴⁰. Dėl tokio pažiūrų lankstumo jų, kaip potencialių migrančių skaičius, vis didėja ir šiuo atveju galima kalbėti jau ne apie „protų nutekėjimą“, bet apie „protų švaistymą“. Įdomu tai, kad minėto tipo šalyse ryškėja išsilavinusių moterų emigracija į ekonomiškai pažangesnes ES šalis (Didžioji Britanija, Vokietija, Prancūzija, Švedija, Danija). Tokią emigraciją skatina ne tik ekonominiai, socialiniai bei kultūriniai veiksniai, bet ir egzistuojantis atotrūkis tarp vyrų bei moterų padėties darbo rinkoje. Apskritai migracija, kaip globalinės integracijos dalis, vis spartėja ir įgauna naujų formų. Šis procesas ypač išryškėjo XXI a. ir daugeliui pasaulio šalių tapo aktualiu politiniu klausimu. Castles ir Miller jau nustatė naujas šiua laikinės migracijos tendencijas, kurios bus būdingos artimiausiam laikotarpiui:

- Migracijos pagreitis. Vis intensyvėjant globalizacijos procesams, gyventojų migracija tampa masiškesnė ir intensyvesnė nei bet kada anksčiau.
- Migracijos įvairėjimas. Anksčiau dažniausiai dominuojanti migracijos forma buvo darbo ieškotojai arba pabėgėliai. Be to, ankstesnių bangų migracija dažniausiai būdavo priverstinė, tuo tarpu pastaruoju metu šis procesas tampa vis įvairesnis, impulsyvesnis, savanoriškas ir nebūtinai susijęs su darbo paieškomis. Kaip vieną iš tokių pavyzdžių galima paminėti "protų nutekėjimą".
- Migracijos globalizacija, reiškianti, kad gyventojų mobilumas apima vis daugiau šalių, tiek siunčiančių, tiek priimančių.

³⁹ Jolly S., Reeves H.. Gender and migration, // Overview report, Institute of Development Studies, 2005 // www.bridge.ids.ac.uk/reports/CEP-Mig-OR.pdf [žiūrėta 2010 10 23].

⁴⁰ Gaidys V. (atsak. red.) Socialiniai pokyčiai eurointegracijos procese. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2007, p. 194-213.

- Migracijos feminizacija. Moterų migrančių skaičiaus pokytis yra glaudžiai susijęs su globalinės darbo rinkos pokyčiais, lygių galimybių politikos diegimu⁴¹.

Nors moterų emigracija sudaro didžiąją dalį kvalifikuotų specialistų emigracijos, ši tema kiek plačiau analizuojama tik keleto užsienio mokslininkų darbuose. Apskritai kvalifikuotų specialistų emigracija nemažai tyrinėjama įvairiais aspektais, tačiau trūksta tyrimų, analizuojančių emigraciją konkrečiu lyčių aspektu. Lytis ilgą laiką buvo ignoruojamas kriterijus bendruosiuose tarptautinės migracijos tyrinėjimuose. Socialinių migracijos tyrinėjimų objektas buvo vyras. Tačiau situacija pasikeitė ir moterys pradeda sudaryti vis didesnę migracijos srautų dalį⁴².

Lietuvoje vis dar trūksta išsamių tyrinėjimų moters migracijos klausimu. Kuzmickaitė savo monografijoje teigia, kad lytis yra svarbi lietuvių migravimo procese: „Migracija, ypač pavienė, dažniausiai vyksta lyties pagrindu ir atskleidžia lyties skirtumus, nes lietuvių moterys, kaip ir vyrai, aktyviai dalyvauja pradiname šeimos (kaip vieneto) emigravimo lygmenyje⁴³“. Lietuvių migracija, pasak autorės, atspindi Koser ir Lutz aprašytą šiuolaikinės migracijos suvokimą: įvairios lietuvių migrantų grupės (moterys ir vyrai, šeimos ir pavieniai asmenys, jauni ir vyresnio amžiaus) parodo, kaip lytis, amžius ir klasė daro įtaką migravimo procesui. Monografijoje kai kur vartojama feminizuotos migracijos sąvoka ir akcentuojama, kad vis dar trūksta papildomų tyrimų šia tema.

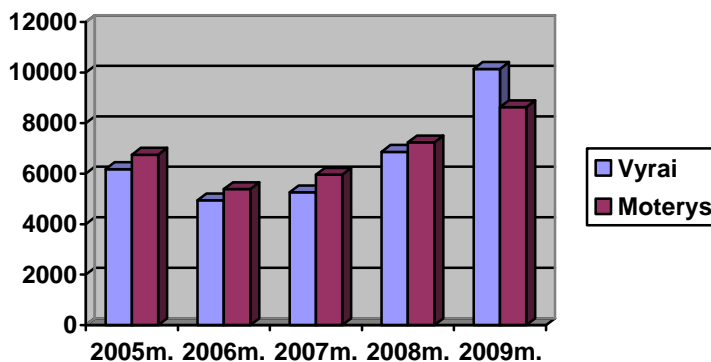
„Protų nutekėjimas“ Lietuvos viešajame diskurse yra įvardijamas kaip neabejotinai skaudi visos visuomenės problema. Tačiau retai kada atsižvelgiama į faktą, kad didžiąją išsimokslinusios visuomenės dalį sudaro moterys. Iš to išplaukia prielaida, kad „Protų nutekėjimo“ procese jos taip pat turėtų sudaryti didžiąją daugumą. Apskritai pastaruoju metu stebima moterų skaičiaus didėjimo migracijos procese tendencija. Kadangi oficialių duomenų, kokį procentą moterys sudaro kvalifikuotų specialistų emigracijoje kol kas nėra, įdomumo dėlei galima pasižiūrėti, kaip keitėsi Lietuvos gyventojų emigracijos situacija apskritai per pastaruosius penkerius metus. Būtina pabrėžti, kad Lietuvos statistikos departamento pateikiami tik deklaruotos emigracijos duomenys pagal lytį, todėl šie skaičiai gali reikšti tik apytikrą emigravusių vyrų ir moterų kiekį. Tuo tarpu jeigu būtų paskelbti nedeklaruotos emigracijos pagal lytį duomenys, savaime suprantama, šie skaičiai turėtų gerokai išaugti.

⁴¹ Castles S. et al. *The age of Migration: international population movements in the modern world*. Hampshire and London: Macmillan Press, 1998.

⁴² Hammar T. et al. (ed.) *International migration, immobility and development*. Oxford: New York, 1997, p. 223.

⁴³ Kuzmickaitė D. *Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000)*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2004, p. 65.

2 pav. Emigrantai, vyresni nei 18m., deklaravę išvykimą 2005-2009 metais, pagal lytį



Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, www.stat.gov.lt.

Taigi nuo 2005 m. iki 2009 m. emigravusių moterų, deklaravusių išvykimą, skaičius viršijo vyrų skaičių. Situacija kiek pasikeitė 2009 m.. Tokio pasikeitimo priežastys gali būti įvairios. Galima tik daryti prielaidą, kad krizė labiausiai paveikė sektorius, kuriuose daugiausia dirbo vyrai (statybų sritis, transportas). Viešasis sektorius ir paslaugų sfera, kurioje daugiausia yra susitelkusios moterys, galima sakyti, nukentėjo mažiau, todėl moterų situacija darbo rinkoje gali būti kiek geresnė. Tikėtina, kad dėl to emigravusių vyrų skaičius yra didesnis. Tačiau būtina pabrėžti, kad ši interpretacija yra tik prielaida, šalia kurios gali egzistuoti ir kitos priežastys.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, šiame darbe moterų emigracijos klausimas nagrinėjamas remiantis migracijos moksle turbūt populiariausiu neoklasikiniu ekonominės pusiausvyros modeliu. Norint įvertinti stūmos ir traukos veiksnius, skatinančius ar atvirkščiai, ribojančius emigraciją, būtų tikslinga apžvelgti moters situaciją šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje. Moters situacijos Lietuvoje analize bus išskiriami svarbiausi Everett Lee įvardinti stūmos ir traukos veiksniai, susiję su kilmės šalimi, o praktinėje dalyje labiau koncentruojamasi į tikslo šalies traukos veiksnius.

2. 1. Lyčių aspektas ir politikos formavimo procesas

Tarptautinė migracija ilgą laiką buvo laikoma neutrali lyčių aspektu, kadangi ji susijusi su asmenų judėjimo procesu, nors iš tikrųjų, kaip teigia TMO, ji turi skirtingą poveikį skirtingoms vyrų ir moterų grupėms jų judėjimo procese, todėl lyčių dėmens integravimas turėtų būti sudedamoji migracijos politikos proceso dalis. Nors kol kas nėra jokių specifinių modelių, susijusių su migracija, kai kurios šalys įdiegė tam tikrus lyčių dėmens analizės metodus politikos formavime. Pavyzdžiui, kaip vieną iš tokių novatoriškų modelių būtų galima įvardinti Kanados

lyčių aspekto analizę (*angl. Canadian Gender based analysis*), kuri yra integruotas ir sisteminis mokslinių tyrimų ir analizės procesas, vertinantis siūlomų ar esamų politikų, programų ir teisės aktų skirtingą poveikį vyrams ir moterims. Tai yra procesas, nagrinėjantis vyrų ir moterų gyvenimo skirtumus ir nustatantis siūlomų programų ir teisės aktų galimą skirtingą poveikį šioms lytims. Ši idėja buvo inicijuota JT 1975 m. 1995 m. Kanados vyriausybė pradėjo taikyti šį metodą, įpareigodama federalinius departamentus ir agentūras jį naudoti įvairių politikų ir programų formavime⁴⁴.

Reikia pabrėžti, kad nėra tarptautinio teisinio instrumento, reguliuojančio migraciją, tačiau yra įvairių teisės aktų, kurie gali būti svarbūs migruojantiems asmenims. Daugeliu atvejų su lytimi susiję klausimai yra analizuojami remiantis nediskriminavimo principu, įtvirtintu tarptautinėse konvencijose. Tarptautinės teisės nuostatos prieš lyties, tautinę ar socialinę diskriminaciją yra įtvirtintos daugybėje tarptautinių teisės instrumentų, susijusių su žmogaus teisėmis⁴⁵: Visuotinė žmogaus teisių deklaracija; JT pilietinių ir politinių teisių bei ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktai; Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo; Tarptautinė konvencija dėl visų moterų diskriminacijos formų panaikinimo; Tarptautinė vaiko teisių konvencija; Tarptautinė konvencija dėl visų migruojančių darbuotojų ir jų šeimos narių teisių apsaugos; Konvencija dėl pabėgėlių statuso.

Nacionaliniai Lietuvos teisės aktai, susiję su lyčių aspektu, daugiausia reglamentuoja vyrų ir moterų lygių galimybių principą⁴⁶: LR Lygių galimybių įstatymas; LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas; Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai; Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. programos projektas; Nacionalinė antidiskriminacinė 2009-2011 m. programa; Valstybės tarnybos įstatymas; Darbo kodeksas; Baudžiamasis kodeksas; Administracinių teisės pažeidimų kodeksas; Lietuvos Respublikos Konstitucija (29 straipsnis). Reikia pabrėžti, kad įvairiuose su migracija susijusiuose Lietuvos teisės aktuose nėra inkorporuoto lyčių aspekto.

Dauguma priimančių šalių, formuodamos migracijos politiką, daugiausia orientuojasi į imigraciją ir sienų kontrolę, neatkreipdamos dėmesio į lyčių aspekto analizę. Pavyzdžiui, nepaisant fakto, kad vis didesnis skaičius moterų migruoja kaip šeimos maitintojos, darbo rinkos priimančiose šalyse vis dar išlieka segreguotos. Taigi moterims yra atviri tik tam tikri „moterišku“ profesijų sektoriai, tokie kaip socialinė rūpyba, paslaugos, medicina ir panašiai.

⁴⁴ Canadian Women's Health Network. „Gender-based analysis: will it make things better for women?“ // <http://www.cwhn.ca/node/39662>, [žiūrėta 2010 11 15].

⁴⁵ International Organization of Migration. „Migration & gender“ // <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/migration-gender/lang/en>, [žiūrėta 2010 11 15].

⁴⁶ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. www.lygybe.lt.

Tokiu būdu moterys migrantės priimančiose šalyse padeda išlaisvinti vietas moteris nuo tradicinių moterų funkcijų ir palengvinti jų priėjimą prie darbo rinkos. Tuo tarpu migrantės moterys lieka susietos su tradiciniais vaidmenimis. Be to, nevienodas vyrų ir moterų pasiskirstymas sektoriuose sąlygoja skirtingas patirtis, kurios iš naujo gali formuoti lyčių vaidmenis ir santykius tarp migrantų vyrų ir moterų bei daryti įtaką jų šeiminiam gyvenimui. Įvairūs duomenys iš migrantus priimančių šalių rodo, kad moterys migrantės patiria daugiau nepatogumų dėl savo lyties ieškant darbo nei vyrai⁴⁷. Tokią tendenciją pastebi ir Kuzmickaitė savo monografijoje: „[...] jauni vyrai, kvalifikuoti specialistai, turi geresnes galimybes vykti į JAV ir susikurti aukštesnius gyvenimo standartus bei naujas karjeros galimybes, kai moterys ir vyresnio amžiaus vyrai migruoja į žemesnes darbo sferas, pasinaudodami individualių ryšių tinklais.⁴⁸“. Koser ir Lutz taip pat pažymi, kad socialinis migrantų vertinimas yra diferencijuotas procesas. Kaip jau minėta, šalia rasės ir tautybės kitas svarbus kintamasis gali būti lyties aspektas. Moterys, pasak autorių, gali patirti dvigubą pažeidžiamumą: kaip moterys ir kaip darbuotojos. Bažnyčios suformuotas tradicinis vyrų ir moterų darbų suskirstymas į privačią ir viešą sferas nulemia migrantų patirtis. Anot autorių, migrantai tiek kilmės, tiek tikslo šalyje yra diferencijuojami pagal šias sferas⁴⁹. Tokia situacija rodo būtinybę imigracijos programoms atkreipti dėmesį ir prisitaikyti prie tokių tendencijų.

Galiausiai migrantai, atvykdami į priimančią šalį, atsineša su savimi tam tikrų vaidmenų ir santykių patirtį, kuri formuoja jų elgesį. Migrantų dalyvavimas priimančios šalies darbo rinkoje taip pat skiriasi atsižvelgiant į jų kilmę, tautybę, buvimo trukmę ir vietinės kalbos vartojimą. Visi šie elementai turi poveikį migrantų vyrų ir moterų integracijai į priimančios šalies visuomenę. Norint išsiaiškinti, kokį poveikį kilmės šalyje nusistovėję lyčių vaidmenys ir santykiai turi sprendimo migruoti priėmimo procese, būtų tikslinga trumpai apžvelgti moterų situaciją Lietuvos visuomenėje.

⁴⁷ Ten pat.

⁴⁸ Kuzmickaitė D., Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2004, p. 65.

⁴⁹ Koser K., Lutz H. The new migration in Europe. Great Britain: Creative Print ad Design, 1998.

2. 2. Moters situacijos šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje analizė

2. 2. 1. Mokslo bendruomenės feminizacija

Daugiau nei pusė visų Lietuvos gyventojų – moterys. Nors ir po truputį, moterų lyginamasis svoris visame Lietuvos gyventojų kontekste tolygiai auga – 1995 m. jos sudarė 52,9 proc. (1925,8 tūkst.) gyventojų, o 2009 m. šis rodiklis padidėjo iki 53,5 proc. (1790,6 tūkst.), o tai reiškia, kad 1000 vyrų tenka 1148 moterų⁵⁰. Lietuvoje moterys gyvena 11,3 metų ilgiau nei vyrai, ir tai yra didžiausias skirtumas ES. 2008 m. moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė buvo 77,6, vyrų - 66,3 metų. Anot Socialinių tyrimų mokslininkės Stankūnienės, Lietuva ES pirmauja pagal išorinių mirčių skaičių, o didelė dalimi šią statistiką sudaro vyrų mirtys: „Nekalbėsiu apie savižudybes. Visi žinome, kad jų Lietuvoje daug. Tačiau mes pirmaujame ir pagal mirtis, susijusias su alkoholiu.“⁵¹

Pastebėta vyraujanti tendencija, kad vis daugiau moterų stengiasi siekti aukštesnių mokslo laipsnių. Įdomu tai, kad šis reiškinys egzistuoja jau seniai, moterų ir vyrų disproporcijos moksle pastebėtos dar komunistiniu laikotarpiu, kuris savotiškai paveikė moterų situaciją visuomenėje ir suformavo tam tikrus stereotipus. Po Nepriklausomybės atgavimo ekonominis augimas, demokratijos idėjų įsitvirtinimas Lietuvos visuomenėje rodo jos transformaciją iš tradicinės į moderniąją. Vadinasi, galima tvirtinti, kad moters padėtį visuomenėje formuoja tos visuomenės vystymasis arba, kitaip tariant, jos evoliucija. Anot Novelskaitės, vienas iš akivaizdžiausių rodiklių, rodantis moters situacijos santykio su visuomenėje kaitą ir reiškiantis vienodas moterų ir vyrų galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime, yra juridinis moters teisės įgyti vienodą kaip ir vyro išsilavinimą įteisinimas⁵². Tačiau nors moterų skaičius aukštosiose mokyklose ir universitetuose jau seniai pranoko vyrų skaičių, šiandieniniai statistiniai duomenys rodo, jog visame pasaulyje moterys sudaro mažumą akademinėse aukštųjų mokyklų bendruomenėse dėl vadinamojo „stiklinių lubų“ reiškinio. Šiokia tokia pažanga vis dėlto padaryta, moterų dalyvavimo akademinėje bendruomenėje rodikliai gerėja, tačiau kita vertus, jos užpildo tik žemiausias pozicijas, jų atlyginimai santykinai mažesni nei kolegų vyrų, joms yra sunkiau prieinami mokslinei veiklai reikalingi socialiniai bei materialiniai ištekliai.

Komunistinės politikos skiriamas didelis dėmesys mokslui ir galimybėms mokytis nulėmė tai, kad visose viešojo gyvenimo, o ypač mokslo srityse atsirado daug kvalifikuotų

⁵⁰ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. www.stat.gov.lt

⁵¹ „Kodėl vyrai miršta 12 metų anksčiau nei moterys?“ // <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/article.php?id=22038454>, [žiūrėta 2010 11 28].

⁵² Novelskaitė A. „Moterų mokslinės karjeros dinamika ir tendencijos Lietuvos akademinėje bendruomenėje“ // *Filosofija. Sociologija*, 2001, Nr. 3, <http://images.katalogas.lt/maleidykla/fil3/F-36.pdf>, [žiūrėta 2010 06 14].

specialisčių moterų. Pirmaisiais nepriklausomybės metais ši didėjimą taip pat nulėmė mokslo prestižo smukimas ir dalies vyrų pasitraukimas iš mokslinės veiklos. Tai patvirtina Novelskaitės ir Purvaneckienės atlikta moterų ir vyrų mokslinių karjerų tendencijų Lietuvoje ir Suomijoje analizė. Teigiama, kad vyksta sparti mokslo visuomenės feminizacija, tačiau šis procesas abiejose šalyse vyksta dėl skirtingų priežasčių. Autorės mano, kad moterų skaičiaus mokslinėje veikloje didėjimas Suomijoje susijęs su aktyvia mokslo ir švietimo politika siekiant užtikrinti lyčių lygybę moksle, o tuo tarpu Lietuvoje iki 2000 m. apie tokią politiką net kalbėta nebuvo, todėl mūsų šalyje šis procesas yra traktuojamas kaip savaiminis, kaip jau buvo minėta, susijęs su mokslo prestižo smukimu ir vyrų dalies pasitraukimu⁵³. Pabrėžtina, kad tuo pat metu pradėjo ryškėti ir specialistų emigracijos problemos.

Ikikomunistiniu laikotarpiu (iki Antrojo Pasaulinio karo) kūrėsi įvairūs moterų judėjimai, kurių pagrindinis tikslas buvo aukštojo mokslo siekimas. Šis tikslas neprieštaravo vykdomai valstybės politikai, todėl jam buvo teikiamas prioritetas, atsižvelgiant į tai, kad moterys buvo laikomos svarbiu veiksmu auklėjant vaikus ir formuojant jų nacionalinę savimonę.

Komunistiniu laikotarpiu (1939 – 1989 m.) buvo manoma, kad visi žmonės yra formaliai lygūs, kadangi ir vyrams, ir moterims buvo suteiktos vienodos teisės mokytis ir dirbti. Tačiau lygių galimybių principo diegimas buvo tik formalus dalykas, daugeliui nesusimąstant, kad praktikoje viskas yra kitaip ir lyčių klausimas vis dėlto yra problema. Moterų draugijų, organizacijų ir tinklų uždraudimas reiškė moterų balso ir galimybės veikti nepriklausomai atėmimą. Kita vertus, valstybės politika buvo nukreipta į visuotinį moters statuso modernizavimą: moterų ir vyrų lygių galimybių ideologinis propagavimas, moterų išsilavinimo rėmimas, abiejų lyčių vaikų mokymas mokyklose. Moterims formaliai buvo užtikrintos sąlygos derinti darbą ir šeimą. Ir vėl moterų situacija tapo paradoksali: moterų laisvė buvo apribota neleidžiant steigti įvairių draugijų, tačiau per gana trumpą laiką moterys įgijo galimybes, už kurias kovojo septintajame ir aštuntajame dešimtmetyje. Kaip bebūtų, moterų ir vyrų lygybė buvo oficialios viešosios politikos dalis, daugeliu atveju tapusi gana deklaratyvia, todėl, savaime suprantama, opozicija (disidentų grupės) buvo nusiteikusi negatyviai šiuo klausimu. Taigi moterims vienu metu teisės buvo suteiktos ir kartu atimtos. Tačiau, remiantis statistikos duomenimis, galima teigti, kad moterų karta sparčiai vijosi vyrus švietimo srityje. Aštuntojo dešimtmečio pabaigoje moterų skaičius prilygo vaikinių skaičiui ne tik vidurinėse mokyklose, bet ir kai kuriose kitose

⁵³ Novelskaitė A., Purvaneckienė G. „Moterų ir vyrų mokslinių karjerų tendencijos Lietuvoje ir Suomijoje“ // *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2009, Nr.22, http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/22/128-141.pdf, [žiūrėta 2010 06 14].

komunistinėse valstybėse. Tačiau darbo rinkoje vertikali ir horizontali segregacija vis dėlto išliko gana ryški, moterų darbas buvo mažiau apmokamas nei vyrų.

Beveik analogiška situacija egzistuoja ir šiandien, kai į mokslo bendruomenę įsiliejant vis daugiau moterų, horizontali ir vertikali darbo segregacija tampa pagrindiniu veiksnium, stabdančiu moters karjerą. Skirtumas tas, kad priešingai nei šiandien, komunistiniu laikotarpiu atlyginimų atotrūkio ir „stiklinių lubų“ koncepcijos nebuvo žinomos. Darbo rinka ne tokia palanki moterims, todėl jos sėkmingiau studijuoja ir lengviau apsigina mokslo darbus. Tai iš dalies paaiškina vis didėjantį moterų skaičių universitetuose ir kitose aukštosiose mokyklose. Tačiau nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo, vyrai greičiau kyla profesinės karjeros laiptais, užima aukštesnes pareigas ir gauna didesnius atlyginimus. Nė vienoje ekonominės veiklos sferoje moterys neuždirba daugiau už vyrus – 2000 m. Lietuvoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas buvo 16 proc., tuo tarpu 2007 m. šis atotrūkis padidėjo iki 19 proc.⁵⁴. Valstybės skatinama lyčių lygių galimybių politika, savaime suprantama, tokį atotrūkį turėtų mažinti, tačiau statistiniai duomenys rodo priešingą tendenciją. Tai galėtų reikšti viena – viena vertus, nors ir priimtas lygių galimybių įstatymas, akivaizdu, kad jo veikimas yra tik formalus, o konkrečių veiksmų jam įgyvendinti faktiškai kaip ir nėra.

Lyčių skirtumai, renkantis specialybes dažniausiai sukoncentruoja didelį moterų kiekį vienoje specialybėje ir jų trūkumą kitose. Lietuvos moksleivių ir studentų sprendimų ir motyvacijos rinktis tradiciškai vadinamas „moteriškas“ ir „vyriškas“ specialybes priklausomybė nuo lyties kol kas mažai tyrinėta ir dažniausiai tik fragmentiškai nagrinėta atskirų mokslininkų. Vienas reikšmingiausių (tačiau tik tiksluosius ir technologijos mokslus apimančių) tyrimų šioje plotmėje – tai 2007-2008 m. Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu įvykdyta Lietuvos švietimo sistemos būklės studija „Moksleivės ir studentės tiksluosiuose ir technologijos moksluose“⁵⁵.

Remiantis įvairių apklausų duomenimis nustatyta, kad moterų ir vyrų sprendimus profesijos pasirinkimo srityje stipriai įtakoja šeimos narių turimos profesijos: merginoms, pasirinkusioms tiksluosius ar technologijų mokslus, svarbų vaidmenį vaidina tėvo figūra ir mokytojai. Taip pat nustatyta, kad doktorantūros tikslųjų, technologinių, socialinių ar medicinos

⁵⁴ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. www.stat.gov.lt

⁵⁵ Europos Komisija. „Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje“. Lietuvos duomenys, 2010 // http://ec.europa.eu/lietuva/documents/pranesimai_spaudai/07062010_lyciu_skirtumai_svietimo_sistemoje_lt.pdf [žiūrėta 2010 03 20]

studijų eigoje moterys vis dar yra traktuojamos kitaip nei vyrai ir žymiai dažniau nei vyrai patiria įvairių diskriminacijos apraiškų⁵⁶.

Būtina pabrėžti, kad praktiškai visuose – bakalauro, magistrantūros ir doktorantūros studijų lygmenyse Lietuvoje egzistuoja moterų ir vyrų segregacija pagal studijuojamas specialybes. Pavyzdžiui, kai kurios mokslo sritys (transportas, inžinerija, technologijos) yra suvokiamos kaip „vyriškos“, tuo tarpu kitos sritys (dažniausiai susijusios su socialine rūpyba, švietimu ir sveikata, menais, kultūra) yra traktuojamos kaip „moteriškos“ ir tinkamos tik moterims. Įdomu tai, kad šis reiškinys yra būdingas daugeliui valstybių, ypač pokomunistinėms valstybėms. Susidaro tam tikras *genderinis* šališkumas skirstant mokslus į tiksluosius ir netiksluosius, kuris savaime skatina neigiamą netikslųjų (humanitarinių, socialinių, menų) mokslų svarbos suvokimą, o tai gali reikšti, kad tie mokslai ir toliau bus nepakankamai vertinami dėl juose studijuojančių moterų pertekliaus. Kadangi, kaip bus paaiškinta toliau, moterų ir vyrų pasiskirstymas aukštojo mokslo sistemoje yra gana netolygus pastarųjų nenaudai, tokiu būdu susidaro vienos srities specialistų trūkumas (tikslųjų mokslų specialistai), o kitos – perteklius (humanitarinių, socialinių mokslų specialistai). Būtent todėl kai kurios šalys yra priėmusios specialias priemones, skirtas šį skirtumą išlyginti. Pavyzdžiui, Bulgarijoje vidurinis profesinis mokymas pasižymi studentų kvotomis atitinkamose profesijose. Tai reiškia, kad tam tikroms profesijoms yra pateikiamos studentų kvotos pagal lytį, kurios priklauso nuo regiono darbo rinkos situacijos, tos šalies lyčių pasiskirstymo, profesinio mokymo įstaigos tradicijų ir patirties⁵⁷. Galima daryti prielaidą, kad tokios kvotos galėtų skatinti teigiamus pokyčius tradicinėse mokymo sistemose. Pasak Šidlauskienės ir Eitutytės, atsirandant vis naujoms specialybėms (kosmetologijos, floristikos, informatikos, turizmo ir verslo administravimas ir kitos), lyčių pusiausvyra Lietuvoje po truputį gerėja. Naujai atsiradusias profesijas renkasi didesnė dalis moterų nei vyrų⁵⁸.

Moterys dažniausiai renkasi humanitarinio, socialinio profilio specialybes, įvairius menus, o baigusios bakalauro studijas neretai susiduria su sunkumais beiėškant darbo, todėl yra linkusios toliau tęsti studijas magistrantūroje. Priešingai, vyrų, kurie baigia inžinieriaus ar techninių specialybių bakalaurą, paklausa darbo rinkoje yra didesnė, todėl jiems yra paprasčiau susirasti darbą baigus studijas. Savaime suprantama, darbo vieta susilpnina norą toliau tęsti studijas magistrantūroje. Statistikos duomenys rodo, kad moterų, turinčių aukštąjį ar aukštesnįjį

⁵⁶ Ten pat.

⁵⁷ Šidlauskienė V., Eitutytė D. „Lyčių lygybės strategijos diegimo įvertinimas Europos bendrijos profesinio ir tęstinio mokymo institucijose“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2004, Nr. 3 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.03.88-94.pdf, [žiūrėta 2010 08 25].

⁵⁸ Ten pat.

išsimokslinimą, nedarbo lygis yra aukštesnis negu tokio paties išsimokslinimo vyrų. Visa tai atspindi prastesnę aukštąjį išsimokslinimą turinčių moterų padėtį darbo rinkoje. Į tai svarbu atkreipti dėmesį, kadangi moterų išsimokslinimas yra aukštesnis nei vyrų, be to, tas skirtumas palaipsniui didėja. Anot Gečienės, „aukštesnis moterų išsimokslinimas dar negarantuoja geresnių negu vyrams karjeros galimybių“⁵⁹.

Lietuvos statistikos departamento pateikiami 2009 m. duomenys liudija, kad daugiau moterų nei vyrų siekia įgyti aukštąjį išsilavinimą: kolegijose moterys sudaro 58 proc. studijuojančiųjų, universitetų bakalauro studijose – 59, magistrantūros – 66, o doktorantūros – 59 proc. visų studijuojančiųjų⁶⁰.

Akivaizdu, kad bakalauro studijose moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas nėra toks didelis kaip magistrantūros studijose, o doktorantūros studijose šis skirtumas apskritai mažas. Esant didesniai moterų nei vyrų skaičiui Lietuvoje (atitinkamai, 53 proc. ir 47 proc.), pastarieji rodikliai rodo, kad vyrai rečiau nei moterys yra linkę siekti aukštojo išsimokslinimo ar toliau jį tęsti. Tai tik patvirtina jau minėtą faktą, kad mokslo bendruomenėje vyksta feminizacijos procesas, kuris, beje, ateityje turėtų ir toliau didėti, jeigu išliks mažėjanti vyrų mokymosi tendencija.

Tačiau nors ir vyksta spartus moterų įsitraukimas į mokslą, akademinėje bendruomenėje vis dėlto egzistuoja ne tik horizontali, bet ir vertikali (kylant aukštyn akademinį kvalifikacijų hierarchijos struktūrą moterų skaičius pastebimai mažėja) segregacija. Vertikali akademinės bendruomenės segregacija Lietuvos universitetuose 2009 – 2010 m. pateikiama 3 lentelėje.

2 lentelė. Universitetų dėstytojų pasiskirstymas 2009-2010 metais pagal lytį

Kategorija	Vyrai	Moterys
Daktaras (mokslo laipsnis)	1 796	1 584
Habilituotas daktaras (mokslo laipsnis)	442	78
Docentas (pedagoginis vardas)	1 193	858
Profesorius (pedagoginis vardas)	538	106

Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, www.stat.gov.lt

⁵⁹ Gečienė I., *Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 13.

⁶⁰ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. „Lietuvos aukštosiose mokyklose studijuoja 9,4 tūkst. mažiau studentų“ // pranešimas spaudai, 2010 // <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=7858&PHPSESSID=b240be7452096cffe2600ebd5de94d0>, [žiūrėta 2010 06 24].

Pastebima ryški vyrų lyderiavimo aukščiausioje (profesoriaus) akademinėje pozicijoje tendencija. Moterų skaičius šioje kategorijoje net penkiais kartais mažesnis. Taigi pastarieji duomenys atskleidžia gana įdomią aktyvesnio moterų įsitraukimo į Lietuvos mokslo bendruomenę esmę: į mokslo bendruomenę yra priimama nemažai moterų, tačiau dažniausiai jos nepakyla iki aukštesnių hierarchijos laiptelių ir dėl to turi likti žemose pozicijose. Novelskaitė pažymi, kad tiek pirmą (mokslo daktarės), tiek antrą (habil. daktarės) laipsnį įgyja būdamos vis jaunesnio amžiaus⁶¹. Taigi galima teigti, kad visuomenėje vyksta tam tikras vertybių pasikeitimas.

Aukštojo mokslo feminizacija atskleidžia įdomią tendenciją. Kaip teigia Stankūnienė, aukštąjį išsilavinimą turinčių vyrų nevedusių praktiškai nelieka, tuo tarpu išsimokslinusių vienišų moterų skaičius nemažėja. Tai rodo, kad vyrams yra keliami labai dideli reikalavimai vedybų rinkoje. Su moterimis situacija priešinga. Žemesnio išsilavinimo moteriai ištekėti – didesnė tikimybė. Tuo tarp 10 proc. aukštojo mokslo diplomą gavusių moterų neišteka⁶².

Anot mokslininkės, „Akivaizdu, kad demografiniai rodikliai rodo daug prieštaravimų tarp moteriškos ir vyriškosios populiacijos⁶³“. Prieštaravimus rodo ir 14-koje ES šalių atliktas sociologinis tyrimas. Jo tikslas buvo išsiaiškinti, kokių vaidmenų visuomenė tikisi iš vyrų ir moterų. Nors moterų išsilavinimas yra kur kas aukštesnis nei vyrų, Lietuvoje priimtina konservatyvi nuostata, kad vyrų pareiga yra uždirbti, o moterų – rūpintis namais ir šeima.

2. 2. 2. Moters vaidmuo Lietuvos darbo rinkoje

Darbas šiuolaikinėje visuomenėje yra viena iš didžiausių vertybių. Lietuvos moterų informacijos centro 2009 m. atlikto tyrimo rezultatai papildo pastarąjį teiginį, tik pabrėžiama, kad šeima ir darbas yra dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės. Pastebima tendencija, kad moterims šeima yra svarbesnė už darbą, tuo tarpu vyrams šios dvi gyvenimo sritys konkuruoja viena su kita. Tyrimo ataskaitoje teigiama, jog „apie penktadalis Lietuvos moterų ir ketvirtadalis vyrų viską paaukotų dėl galimybės padaryti profesinę karjerą⁶⁴“.

⁶¹ Novelskaitė A. „Moterų mokslinės karjeros dinamika ir tendencijos Lietuvos akademinėje bendruomenėje“ // *Filosofija. Sociologija*, 2001, Nr. 3, <http://images.katalogas.lt/maleidykla/fil3/F-36.pdf>, [žiūrėta 2010 06 26].

⁶² „Kodėl vyrai miršta 12 metų anksčiau nei moterys?“ // <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/article.php?id=22038454>, [žiūrėta 2010 11 28]

⁶³ Ten pat.

⁶⁴ Purvaneckienė G. „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ // Tyrimo ataskaita, Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009, p. 15 // www.lygus.lt/ITC/.../MVV_-ataskaita-0916-Galutine%5B1%5D.doc [žiūrėta 2010 11 15].

Darbo rinkos sistema turėtų vyrams ir moterims garantuoti lygias galimybes siekti ekonominio ir socialinio savarankiškumo, o valstybės vykdoma politika turėtų visą šį procesą stebėti ir kontroliuoti. Nekalbant apie dabartiniu metu smarkiai Lietuvos ekonomiką pristabdžiusią pasaulinę krizę, galima teigti, kad po Nepriklausomybės atgavimo Lietuvos ekonomika po truputį augo ir sudarė palankias sąlygas didinti gyventojų užimtumą, todėl darbo rinkos rodikliai iki krizės kasmet gerėjo. Tačiau nors ekonomikos rodikliai ir augo, mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad vis dėlto moterų ir vyrų padėtis Lietuvos darbo rinkoje yra skirtinga. Minėto tyrimo ataskaitoje teigiama, kad daugiau moterų nei vyrų gauna mažesnes pajamas, todėl Lietuvoje ir toliau būdinga skurdo feminizacija, be to, darbą turi daugiau darbingo amžiaus vyrų nei moterų, o vyrų vadovų išlieka daugiau nei vadovių moterų, kas liudija vis dar tebeegzistuojančią antraeilę moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje⁶⁵.

Moterų situacija darbo rinkoje įvairiais istoriniais laikotarpiais buvo nevienoda. Komunistiniu laikotarpiu moterų ir vyrų užimtumo rodikliai buvo gana panašūs. Valdžiai vykdam planinę ekonomiką, moterys buvo skatinamos dirbti, daryti karjerą, aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Tačiau tuomet moteris susidūrė su dvigubos naštos problema: beveik prievarta įstumta į darbą ji dar privalėjo rūpintis šeima, auginti vaikus ir prižiūrėti visą namų ūkį. Taigi taip buvo vykdoma tariama lyčių lygybės politika, norint užtikrinti lygias moterų ir vyrų teises, nors realiame gyvenime akivaizdžiai padėtis klostėsi moterų nenaudai. Visa ši tendencija išliko iki dabar, tik priešingai nei komunistiniu laikotarpiu, šiandien moterys nebėra taip skatinamos dirbti ir būti aktyviomis pilietėmis.

2. 2. 2. 1. Lyčių segregacija užimtumo srityje

Bene akivaizdžiausiai moterų ir vyrų skirtingas galimybes iliustruoja darbo rinkos segregacija. Kadangi šis reiškinys yra gana plačiai paplitęs ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europoje, imta skirti įvairias segregacijos rūšis: profesijos, užsiėmimų segregacija; sektorių segregacija; horizontalioji; vertikalioji segregacija; hierarchinė segregacija⁶⁶. Reikia pabrėžti, kad visos šios sąvokos yra viena su kita glaudžiai susijusios, o kai kurios netgi persidengia, pavyzdžiui, profesijos, užsiėmimų segregacija įvairioje literatūroje dar yra vadinama horizontaliąja, kadangi pabrėžiamas skirtingų socialinių grupių susitelkimas tam tikrose užsiėmimų srityse ir profesijose. Ši sąvoka akcentuoja tai, kad moterys ir vyrai nevienodai yra

⁶⁵ Ten pat, p. 9.

⁶⁶ 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, p. 30.

susitelkę pagal skirtingus užsiėmimus ar profesiją. Literatūroje tokia segregacija apibūdinama kaip horizontalioji, kadangi esama ir vertikaliosios segregacijos, bet apie pastarąją bus kalbama šiek tiek vėliau. Horizontalioji segregacija, dažnai sociologų įvardijama kaip „stiklinės sienos“⁶⁷, Lietuvos atveju itin ryškiai pasireiškia valstybinio ir viešojo sektoriaus priešprieša. Pavyzdžiui, moterys daugiau dirba viešajame, valstybiniame sektoriuje, o vyrai – privačiose ūkio šakose.

Ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje yra būdingas darbo rinkos suskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus. EK 2009 m. ataskaitoje teigiama, kad iki šiol visoje Europos darbo rinkoje egzistuoja ryškus darbo modelių ir visos darbo rinkos susiskaidymas. Didžiausia moterų koncentracija feminizuotose darbo srityse pastebima Kipre ir Rumunijoje, kur daugiau nei pusė visų moterų dirba tokį darbą. Mažiausia koncentracija egzistuoja Italijoje ir Latvijoje, kur atitinkamai tik trečdalis visų moterų dirba feminizuotose srityse. Grįžtant prie Lietuvos, galima pasakyti, kad darbo rinkos segregacija mūsų šalyje išlieka gana stipri. Minėtos EK ataskaitos duomenimis, 2007 m. Lietuva buvo šeštoje vietoje pagal profesijos, užsiėmimų arba kitaip tariant, horizontaliosios segregacijos laipsnį. Mus lenkė tik Estija, Slovakija, Latvija, Suomija ir Bulgarija. Estijos darbo rinka išliko labiausiai segreguota visoje ES, tuo tarpu Graikija šioje srityje rodė didžiausią pažangą ir buvo įvardijama kaip mažiausiai iš visų narių segreguota valstybė⁶⁸. Kokia tendencija vyrauja pastaraisiais metais, sunku pasakyti, kadangi duomenų kol kas nėra, tačiau galima daryti prielaidą, kad situacija ženkliai pasikeisti neturėjo. Akivaizdu, kad dauguma valstybių su ryškia segregacija darbo rinkoje priklauso pokomunistinių šalių blokui. Tai leidžia daryti prielaidą, kad sovietinis režimas padėjo stiprius pamatus vystytis moterų ir vyrų segregacijai užimtumo srityje. Lietuvai atkūrus Nepriklausomybę, išaugo privataus sektoriaus vaidmuo, kuriame susitelkė didžioji dalis vyrų. Natūralu, kad moterims didesnės galimybės įsidarbinti buvo valstybiniame sektoriuje.

Komunistiniu laikotarpiu Lietuvoje aktyviai skatinamų moterų darbo atlyginimas labai priklausė nuo priskirtų socialinių etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“. Siekti vadinamųjų „vyriškų“ darbų moterys nesiryžta todėl, kad darbdaviai dažniausiai jau iš anksto būna susidarę nuomonę, kad tokį darbą geriau atlikti sugebės vyras. Be to, moteris gali atbaidyti ir nemaloni darbo aplinka, profesinių gebėjimų nuvertinimas, nesėkmių sureikšminimas. Kitais žodžiais kalbant, kai „vyriškame“ darbe moterų yra nedaug, lytis tampa skiriamuoju bruožu, skatinančiu

⁶⁷ „Stiklinių sienų“ terminą 2006 m. pavartojo Jeanas Rostollanas ir Rhonda Levene knygoje „Glass Walls: Reality and Hope Beyond the Glass Ceiling“. Pasak autorių, konkrečiose srityse egzistuoja ne tik karjeros barjerai, bet ir dar masiškesnė profesinės segregacijos problema – tam tikrose specialybėse moterys apskritai nepageidaujamos. Pakarklytė A. „Išdaužtas stiklas – cherchez la femme. Socialiniai Lietuvos moterų kompozitorių vaidmenys ir jų transformacijos“, <http://www.mic.lt/lt/classical/info/697>, [žiūrėta 2010 08 05].

⁶⁸ 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, p. 33.

vyrus bendradarbius visų pirma jas laikyti tik moterimis, o paskui savo srities specialistėmis. Ko gero, ryškiausias horizontalios segregacijos pavyzdys Lietuvoje būtų mokslo bendruomenė. Šidlauskienės ir Eitutytės atlikto lyčių lygybės strategijos diegimo ES įvertinimo rezultatai rodo, kad Lietuvoje 68,3 proc. dėstytojų sudaro moterys, tuo tarpu vyrų mokytojų skaičius yra gerokai mažesnis – 31,7 proc.. Be to, vyrai daugiau dirba tokiose mokymo įstaigose, kurios yra susijusios su žemės ūkiu, lengvąja pramone, komunalinėmis paslaugomis, architektūra ir panašiai. Autorių teigimu, toks pasiskirstymas susijęs su tuo, kad mokytojo specialybė tradiciškai yra priskiriama tik moterims. Pasak autorių, tokios segregacijos priežastys daugiausia buvo politinės, ekonominės ir socialinės reformos, pradėtos vykdyti po Nepriklausomybės atgavimo. Moterys buvo skatinamos įsitraukti į privatų verslą, steigti privačias mokymo įstaigas ir joms vadovauti. Iki Nepriklausomybės atgavimo Lietuvoje vyravo stiprus tradicinis lyčių vaidmenų pasiskirstymas, padaręs didelę įtaką ateities kartoms⁶⁹.

Minėtos ataskaitos duomenimis, 2007 m. Baltijos valstybės buvo labiausiai segreguotos pagal viešąjį ir privatų sektorius visoje ES. Lietuva tuo metu buvo trečioje vietoje pagal segregacijos laipsnį, ją lenkė tik Estija, kuri, kaip jau buvo minėta anksčiau, yra viena iš labiausiai segreguotų pagal profesiją šalių, ir Latvija⁷⁰. Savo ruožtu pasižiūrėjus į Lietuvos oficialią statistiką akivaizdžiai matyti, kad moterys daugiau dirba valstybiniame sektoriuje – aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, socialinės rūpybos ir kita) srityje, tuo tarpu vyrai daugiausia telkiasi privačiame sektoriuje ir ypač industrinėje sferoje (statyba, transportas, kitos įvairios pramonės šakos).

3 lentelė. Gyventojų užimtumas pagal lytį 2009 metais

<i>Sektorius</i>	<i>Moterys</i>		<i>Vyrai</i>		<i>Pasiskirstymas pagal lytį %</i>	
	<i>tūkst.</i>	<i>%</i>	<i>tūkst.</i>	<i>%</i>	<i>moterys</i>	<i>vyrų</i>
Valstybės sektorius	278,6	37,9	132,9	19,5	67,7	32,3
Privatus sektorius	457,2	62,1	547,1	80,5	45,5	54,5

Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, www.stat.gov.lt

⁶⁹ Šidlauskienė V., Eitutytė D. „Lyčių lygybės strategijos diegimo įvertinimas Europos bendrijos profesinio ir tęstinio mokymo institucijose“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2004, Nr. 3 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.03.88-94.pdf, [žiūrėta 2010 08 25].

⁷⁰ 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, p. 34.

Kaip matyti iš 4 lentelės duomenų, 2009 m. moterų valstybiniame sektoriuje dirbo daugiau nei vyrų: 68 proc. moterų ir 32 proc. vyrų. Taigi galima teigti, kad darbo rinkos segregacija sektorių atžvilgiu Lietuvoje vis dar išlieka gana akivaizdi. Tačiau lyginant ankstesnių metų duomenis pastebimas vis didesnis moterų įsitraukimas ir į privatų sektorių. 2006 m. privačiame sektoriuje dirbo 43 proc. moterų, o 2009 m. šis skaičius gerokai padidėjo. Anot Daukantienės, moterų, dirbančių viešajame sektoriuje, lyginamosios dalies mažėjimas rodo, o ir statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau įsitraukia ir į vadinamąsias „vyrishkasias“ veiklos sritis – finansinį tarpininkavimą, elektros, dujų ir vandens tiekimą ir kita⁷¹.

Toks nevienodas pasiskirstymas veiklos sektoriuose lemia moterų vaidmens nuvertėjimą Lietuvos darbo rinkoje. Užsiėmimų segregaciją aiškina įvairios teorijos. Pagal segmentuotos (dvigubos) darbo rinkos teorines išvalgas darbo rinka yra padalinta į pirminį ir antrinį sektorius, kurie tarpusavyje „skiriasi užsiėmimų turiniu, dirbančiųjų kvalifikacija, atlyginimais ir profesinės karjeros galimybėmis⁷²“. Taigi pirminiame sektoriuje darbas yra stabilus, gerai apmokamas, jį galima pavadinti aukštos kvalifikacijos darbu, o antrinis, priešingai, siūlo prastai apmokamus, neprestižinius ir nereikalaujančius aukštos kvalifikacijos darbus. Savaimė suprantama, išsivysčiusiose visuomenėse didžioji jos dalis nori susitelkti pirminiame, aukštos kvalifikacijos darbo rinkos sektoriuje, o į antrinį, nekvalifikuotos darbo jėgos sektorių neina, nors ten darbo jėgos paklausa išlieka. Taigi susidaro didelė konkurencija norint patekti į pirminį sektorių. Moterims kvalifikuotoms specialistėms konkuruoti su vyrais yra nelengva, kadangi kaip jau buvo minėta anksčiau, jos gali susidurti su įvairiais išankstiniais nusistatymais ir visuomenėje vyraujančiais socialiniais stereotipais. Darbdavys, turėdamas galimybę rinktis iš dviejų kandidatų, vienodai kvalifikuotų, vyro ir moters, labiau tikėtina, jog pasirinks kandidatą vyrą. Taip moterys yra nustumiamos į antrinį darbo rinkos sektorių ir, turėdamos kvalifikaciją, turi dirbti nekvalifikuotą darbą. Galima daryti prielaidą, kad iš dalies moterų darbas yra priskiriamas antriniam sektoriui, kur vyrauja mažesnis atlyginimas, nereikia aukštos kvalifikacijos ir didelių sugebėjimų. Moterys kvalifikuotos specialistės yra linkusios emigruoti, jeigu atsiranda užsienyje laisva darbo vieta nors ir nekvalifikuotame sektoriuje, tačiau darbo užmokestis yra didesnis nei kilmės šalyje.

Literatūroje dažniausiai išskiriamos šios darbo rinkos segregacijos priežastys: biologiniai moterų ir vyrų skirtumai, nepakankamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą, stereotipai ir

⁷¹ Daukantienė N. „Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai“ // *Filosofija. Sociologija*, 2006, Nr. 4. p.46-54 // http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/Fil64/Fil64_08.pdf [žiūrėta 2010 02 25].

⁷² Šidlauskienė V. "Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje“ // *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.

išankstinis nusistatymas, pajamų skirtumai ir kita⁷³. Per daug nesigilinant į minėtų veiksnių aiškinimą, galima trumpai apžvelgti įdomiausius ir būtent Lietuvai aktualiausius veiksnius, darančius įtaką moterų ir vyrų nevienodam pasiskirstymui darbo rinkoje. Galima teigti, kad lyčių stereotipai yra bene svarbiausias veiksnys, lemiantis darbo rinkos segregaciją, o toliau įtakojantis ir kitus veiksnius, tokius kaip darbo užmokesčio skirtumas, išankstinis nusistatymas ir panašiai. Kai kurie stereotipai pradėjo formuotis tuo laikotarpiu, kai egzistavo teisėti barjerai, draudžiantys moterims užimti tam tikras profesijas. Pavyzdžiui, Italijoje moterys oficialiai teisinėje veikloje galėjo įsidarbinti tik 1963 m., o Nyderlanduose pirmoji teisėja moteris buvo paskirta tik 1947 m.. Labiausiai išsivysčiusiose rinkos ekonomikos legalūs draudimai ir įvairūs apribojimai įeiti į darbo rinką dabar jau yra traktuojami kaip praeities dalykai. Tačiau kai kurie praeities dalykai padarė nemažą įtaką šiandienos darbo rinkai⁷⁴. Aiškinantis darbo rinkos segregacijos priežastis galima vėl sugrįžti prie taip Lietuvai aktualios valstybinio ir privataus sektoriaus atskirties. Kaip jau buvo minėta, dauguma moterų telkiasi valstybiniame sektoriuje. Ši tendencija pastebima visoje Europoje, o ją tyrinėjantys mokslininkai aiškina, kad apskritai kuo daugiau biurokratijos, formalumo ir skaidrumo veikloje, tuo silpnesnis ryšys tarp darbo ir darbuotojo lyties. Darbas viešajame sektoriuje arba didelėse organizacijose yra labiau biurokatiškai reguliuojamas, todėl savaime suprantama, čia vyrauja ir mažesnė darbo segregacija pagal lytį. Priešingai, privatus sektorius yra ne taip stipriai biurokatiškai reguliuojamas, ten daugiau šešėlinės ekonomikos ir didesnė darbo segregacijos pagal lytį tikimybė.

Kalbant apie nevienodą moterų ir vyrų pasiskirstymą darbo rinkoje, būtina išskirti dar ir kitą segregacijos tipą – vertikaliąją segregaciją. Tokia darbo rinkos situacija, kai tos pačios profesijos darbo pozicijose ar užsiėmimų srityse moterys ir vyrai nevienodai pasiskirsto pagal einamas pareigas, yra vadinama vertikaliąja segregacija. Moterų karjeros galimybės nėra adekvačios jų turimam išsilavinimui⁷⁵. Vertikaliąją segregaciją gali siejama su žmogiškojo kapitalo diskriminacija, kada moterims sudaromos kliūtys siekti aukštesnio karjeros laiptelio, todėl didžioji jų dauguma automatiškai lieka vidutinio ar žemesnio rango darbo pozicijose⁷⁶. Savo ruožtu tokios kliūtys susilpnina moters motyvą siekti profesinių aukštumų, todėl neretai jos paprasčiausiai susitaiko su esama padėtimi, o kai kuriais kraštutiniais atvejais pereina dirbti į

⁷³ 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, p. 38.

⁷⁴ Ten pat, p. 40.

⁷⁵ Bagdonas A. ir kt. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007, p. 208-212.

⁷⁶ Šidlauskienė V. "Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje" // *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.

antrinį, nekvalifikuotą darbo sektorių. Akivaizdu, kad tokia situacija skatina „protų praradimą“ arba „protų švaistymą“, kitaip tariant, valstybė netenka žmogiškojo kapitalo dalies.

Įdomu tai, kad vertikali segregacija dažniausiai vyksta kaip natūralus, nesąmoningas procesas, kadangi socialiniai lyčių stereotipai yra taip giliai įsitvirtinę visuomenės sąmonėje, kad dažnas to nė nepastebi. Visuomenės lūkesčiai, kaip turi elgtis, mąstyti vyrai ir moterys, koks turi būti darbo pasidalijimas tarp lyčių formuoja minėtus stereotipus, todėl individai renkasi profesijas remdamiesi visuomenėje suformuotomis nuostatomis, kokie darbai turi būti „vyriški“, o kokie - „moteriški“. Savaiame suprantama, toks stereotipinis požiūris į darbo vaidmenų pasiskirstymą laikant moteris „silpnąja lytimi“ lemia moters žemesnio statuso įtvirtinimą ir mažesnę atlyginimą. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tos nematomos kliūtys, trukdančios siekti profesinės karjeros aukštumų gali skatinti moterų emigraciją net tik šalies viduje, bet ir į užsienį. Moters, negalinčios realizuoti profesinių lūkesčių savo šalyje emigracija yra traktuojama kaip problemos sprendimo būdas. Tai savo ruožtu skatina ir taip jau Lietuvoje didėjantį „protų nutekėjimo“ procesą. Kaip jau buvo minėta, apskritai moterys yra lankstesnių pažiūrų nei vyrai, todėl jos labiau linkusios užsienyje dirbti nekvalifikuotą darbą nors ir turėdamos aukštojo mokslo diplomą, todėl šiuo atveju galima kalbėti netgi apie „protų švaistymo“ reiškinį. Tai ypač aktualu pastaruoju krizės laikotarpiu Lietuvoje, kai, kvalifikuoti specialistai, turėdami aukštąjį išsimokslinimą, neranda atitinkamo darbo, todėl yra priversti išvažiuoti. Kadangi, kaip jau minėta, didžiąją kvalifikuotų specialistų, tai yra, aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų sudaro moterys, savaiame suprantama, kad jos užima ir didesnę „protų nutekėjimo“ dalį.

Vertikalią darbo rinkos segregaciją sociologai tapatina su „stiklinių lubų“ reiškinium⁷⁷. „Stiklo lubos“, anot Šidlauskienės, tai „struktūriniai, dirbtiniai, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos, virš kurių moterys negali pakilti dėl šališkų nuostatų, klaidingų moters gebėjimų, aspiracijų vertinimo, visuomenės prietarų.⁷⁸ Ši problema egzistuoja ne tik Lietuvoje, bet ir daugelyje Europos šalių. EK ataskaitoje teigiama, kad stereotipai, lemiantys menką moterų atstovavimą aukštesiose darbo pozicijose gali būti suskirstyti į dvi grupes. Visų pirma, pagrindiniai stereotipai yra susiję su tradiciniu darbo padalijimu, kuris moteris priskiria prie šeimos srities. Nepaisant fakto, kad ES 2009 m. moterys sudarė 45 proc.⁷⁹ visos darbo jėgos, o tai reiškia, kad

⁷⁷ Metaforą „stiklinės lubos“ 1986 m. *Wall Street Journal* pirmą kartą pavartojo Carol Hymowitz ir Timothy's Schellhardtas straipsnyje, aptariančiame nematomus dirbtinius moterų karjeros barjerus, kurie kliudo joms siekti aukštesnių postų darbo rinkoje. Pakarklytė A. „Išdaužtas stiklas – cherchez la femme. Socialiniai Lietuvos moterų kompozitorių vaidmenys ir jų transformacijos“, <http://www.mic.lt/lt/classical/info/697>, [žiūrėta 2010 08 05].

⁷⁸ Ten pat.

⁷⁹ Eurostat. European Union Labour Force Survey, 2009 // http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-035/EN/KS-QA-10-035-EN.PDF [žiūrėta 2010 03 20].

jos gali būti traktuojamos kaip šeimos maitintojos, vis dėlto visuomenėje gajį nuomonė, kad moterys pirmiausia turėtų būti atsakingos už šeimos ūkį ir vaikų auginimą. Europos pramonės ir prekybos rūmų asociacijos atlikto tyrimo⁸⁰ šešiose ES šalyse rezultatai rodo, kad 90 proc. apklaustų moterų mano, jog vyrams yra palankesnės sąlygos kilti karjeros laiptais nei moterims, kadangi moters padėtis dėl šeiminių įsipareigojimų darbo rinkoje yra nestabili, o 80 proc. moterų motinystę įvardijo kaip kliūtį siekiant profesinės karjeros aukštumų⁸¹. Ši nuomonė verčia daugelį abejoti, ar moterys dėl savo šeiminių įsipareigojimų yra pajėgios kilti profesinės karjeros laiptais ir užimti aukštas darbo pozicijas.

Antroji stereotipų grupė yra siejama su asmeninėmis lyčių savybėmis. Išankstinė nuomonė apie moteris priskiria joms tam tikrus profesinius vaidmenis ir neleidžia siekti aukštesnių darbo pozicijų. Visuomenės sąmonėje vis dar išlikęs patriarchalinis rūpestingos, švelnios ir dėmesingos moters įvaizdis, kuris niekaip nesiderina su atkaklaus, racionalaus ir ryžtingo lyderio vaidmeniu. Lietuvoje, kaip teigia Gečienė, stereotipai, susiję su moterims priskiriamomis savybėmis, yra palaikomi daugumos gyventojų – 70,3 proc.⁸². Daugelis vadovų, rinkdamiesi personalą, neįsivaizduoja moters, gebančios vadovauti, kadangi jos yra labiau emociškos ir neryžtingos. Todėl vadovai vyrai nenoriai pripažįsta moters kaip kolegės statusą. Savo ruožtu moteris tampa kaip ir priklausoma nuo vadovo vyro, kuris varžo jos galimybes pakilti virš „stiklo lubų“ ir trukdo plėtotis normaliems darbiniais santykiams. Organizacijų viduje įsigalėjusios nerašytos taisyklės moterų neskirti į vadovaujančias pozicijas, nepavesti atsakingų užduočių, kurių atlikimas parodytų jos kaip pretendentes į aukštesnę poziciją gebėjimus. Taigi vadovybė taip tarsi automatiškai kuria užburtą ratą, kuriame išankstinė nuomonė moters atžvilgiu projektuoja atitinkamą elgesį su ja ir kuria stereotipus. Pasitaiko atvejų, kai moterys, siekdamos vadovės statuso, įsigyvena į vyriškos lyderystės vaidmenį, demonstruoja vyriško vadovavimo bruožus ir elgiasi vyriškai. Akivaizdu, kad šitaip bandoma kompensuoti neigiamą nusistatymą ir tenkinti visuomenės lūkesčius. Kita vertus, moteriai nebelieka kitos išeities kaip tik įsijausti į vyriškąjį lyderystės vaidmenį ir stengtis sugriauti vyraujančius stereotipus⁸³.

⁸⁰ Europos pramonės ir prekybos rūmų asociacija apklausė 41 proc. moterų verslininkų, ir 59 proc. moterų, einančių vadovaujamąsias pareigas šešiose Europos Sąjungos šalyse.

<http://www.eurochambres.be/Content/Default.asp?PageID=216>, [žiūrėta 2010 08 20].

⁸¹ European Commission. More women in senior positions. Key to economic stability and growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p. 35.

⁸² Gečienė I. Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje. Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 24.

⁸³ Šidlauskienė V. "Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje // *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.

Maža to, vertikalios segregacijos darbo rinkoje viena iš priežasčių yra neformalaus bendravimo ir vadovo-mokytojo arba kitaip vadinamo mentoriaus stoka⁸⁴. Neformalūs ryšiai organizacijoje padeda kurti santykius tarp darbuotojų, kurie savo ruožtu gali padėti atverti naujas karjeros galimybes. Gerai žinoma, kad vyrai aktyviau nei moterys įsitraukia į neformalų personalo bendravimą, todėl susikuria savotiškas vyrų neformalių ryšių ratas, į kurį moterims patekti yra nepaprastai sunku. Šiuo atveju šeiminiai įsipareigojimai vėl pakiša koją, kadangi moterys turi mažiau laisvo laiko, po darbo reikia grįžti namo, nes laukia vaikai ir įvairūs buitės darbai, kuriais vyrai dažniausiai neužsiima, todėl jiems lieka daugiau laiko praleisti su bendradarbiais. Kitaip tariant, moterys, pasak Šidlauskienės, „aktyviai atlikdamos reprodukcijos darbus namų ūkyje, rečiau dalyvauja su kolegomis vyrais neformaliuose renginiuose, kuriuose priimami kardinalūs organizacijos vystymo sprendimai⁸⁵“. Iš kitos pusės, net ir tuo atveju, jeigu moterys stengiasi palaikyti neformalius ryšius su kitais darbuotojais, jos tai daro visų pirma dėl socialinių-asmeninių priežasčių (pavyzdžiui, noras susipažinti su naujais žmonėmis, bendrauti, plėsti akiratį ir panašiai), o darbo tikslai atsiduria antroje vietoje. Kalbant apie mentoriavimą svarbu pažymėti, kad moteriai yra svarbu turėti tam tikrą autoritetą, mokytoją, kuriuo ji galėtų sektis, semtis žinių ir patirties. Dažniausiai mentorius yra aukštesnes pareigas užimantis kolega. Mentoriavimas dažniausiai vyksta kompanijose neformaliai, tačiau jis taip pat gali būti formalizuotas ir įdiegtas konkrečioms tikslams, pavyzdžiui, remti darbuotojų profesinės karjeros progresą padedant moterims pakilti į aukštesnes darbo pozicijas. Mentoriavimo modeliai, sukurti didelėms ir vidutinėms įmonėms ne visada gali būti pritaikomi mažesnėms įmonėms, todėl Europoje jau yra kelios veikiančios specialios mentoriavimo programos, skirtos remti moteris smulkiose ir vidutinėse įmonėse⁸⁶.

Apibendrinant galima teigti, kad valstybė, o tiksliau kalbant, valstybinė politika moterų ir vyrų lygių galimybių atžvilgiu, yra reikšmingiausias veiksnys, lemiantis tradicinės lyčių santvarkos kaitą visuomenėje, todėl kai kuriose ES šalyse jau imtasi tam tikrų priemonių, siekiant padidinti aukštas pozicijas užimančių moterų skaičių įmonėse ir organizacijose. Nuo 2003 iki 2009 m. moterų dalis aukščiausiose darbo pozicijose visoje ES padidėjo mažiau nei 3 proc., nuo 7,8 proc. iki 10,9 proc.. Pripažįstant, kad toks progresas yra labai lėtas ir reikia imtis radikalesnių veiksmų, kai kurios Europos vyriausybės priėmė tam tikrus įstatymų pakeitimus,

⁸⁴ Dar kitaip vadinamas mentoriumi. Mentorius (vadovas-mokytojas-globėjas) – aukštesnes pareigas užimantis bendradarbis, padedantis siekti profesinės karjeros, perduodantis savo patirtį ir patariantis įvairiose situacijose. Šidlauskienė V. "Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje // *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.

⁸⁵ Ten pat.

⁸⁶ European Commission. More women in senior positions. Key to economic stability and growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p. 40-41.

numatančius lyčių kvotas įvairių kompanijų ir organizacijų valdybose. Pirmaujanti šalis šioje srityje buvo Norvegija, pirmoji 2006 m. įvedusi 40 proc. moterų lyties kvotą privačiose kompanijose (valstybinėse kompanijose atitinkama kvota buvo įvesta 2004 m.). To rezultatas buvo moterų atstovaujamosiose pozicijose padidėjimas nuo 25 proc. 2004 m. iki 42 proc. 2009 m.. Norvegijos pavyzdžiu toliau pasekė Ispanija, įsivedusi kvotas nuo 2007 m.. Tačiau kaip ir daugelis tokių priemonių, lyčių kvotos susilaukė nemažai kritikos. Teigiama, kad nepaisant jų veiksmingumo siekiant padidinti moterų skaičių vadovaujamosiose pozicijose, tokios kvotos ardo natūralų darbuotojų atrankos procesą. Šis argumentas grindžiamas nuostata, kad vien dėl reikalaujamo skaičiaus, vadovaujamas pozicijas gali užimti moterys, neturinčios atitinkamų įgūdžių ir reikalingos patirties.⁸⁷

2. 2. 2. 2. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis

2009 m. statistikos duomenimis, moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualiųjų įmonių) 2009 m. sudarė 12,14 lito, vyrų – 14,04 lito⁸⁸. Darbo užmokesčio atotrūkis, galima sakyti, yra vienas iš akivaizdžiausių moterų ir vyrų nelygybės darbo rinkoje rodiklių. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas sulaukia daugelio mokslinių disciplinų dėmesio. Atlyginimų skirtumai yra aktyviai tyrinėjami darbo rinkos ekonomistų, o veiksniai, įtakoję užmokesčio dydį ir skirtumą tarp lyčių yra vienas iš pagrindinių klausimų, į kurį vienareikšmio atsakymo vis dar nepavyksta ir, ko gero, nepavyks rasti. Darbo užmokestis yra vienas iš pagrindinių darbo politikos sudedamųjų dalių, kuriai valstybės privalo skirti nemažą dėmesį atsižvelgiant į moterų ir vyrų lygių galimybių perspektyvą. Vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio principas akcentuojamas ES sutarties 141 straipsnyje ir reiškia, kad už vienodą ar vienodos vertės darbą visais apmokėjimo aspektais ir pagal visas sąlygas mokama nediskriminuojant dėl lyties: „Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad: a) užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą; b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas⁸⁹“. Tačiau ES įvairūs tyrimai rodo, kad visose valstybėse narėse egzistuoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ir kad moterys vidutiniškai uždirba 15 proc. mažiau nei vyrai už vieną darbo valandą⁹⁰. Taigi galima tvirtinti, kad darbo rinka bene akivaizdžiausiai atskleidžia lyčių padėties skirtumus ne moterų naudai.

⁸⁷ Ten pat, 44-46.

⁸⁸ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, www.stat.gov.lt.

⁸⁹ Vitkus G. (sud.) Europos Sąjunga. Steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 115.

⁹⁰ Bagdonas A. ir kt. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007.

Tokia statistika liudija, kad moterys labiau nei vyrai rizikuoja atsidurti ties skurdo riba, kadangi mažesnis darbo užmokestis neišvengiamai sąlygoja menkesnes pajamas ir mažesnę senatvės pensiją.

Darbo užmokesčio atotrūkį aiškina įvairios teorijos. EK ataskaitoje apie moterų darbą ES šalyse pateikiamos įvairių šalių tyrėjų hipotezės ir teorijos, aiškinančios darbo užmokesčio skirtumus⁹¹. Apibendrinus visas šias teorijas, būtų galima išskirti tokias vyraujančias tendencijas: Žmogiškojo kapitalo skirtingas traktavimas; vaikų auginimas, šeiminių įsipareigojimų įtaka; tiesioginė diskriminacija; dvigubos darbo rinkos teorija: pirminio ir antrinio darbo sektoriaus atskirtis; privataus – viešojo sektoriaus priešprieša.

Ekonomistai, akcentuojantys žmogiškojo kapitalo svarbą darbo rinkoje teigia, kad darbo užmokesčio skirtumai atspindi individualius racionalius sprendimus, susijusius su investicijomis į ugdymą ir išsilavinimą, kurie nulemia individualų darbo našumo lygį. Pabrėžiama, kad darbo našumo skirtumai tarp individų savo ruožtu nulemia atlyginimų skirtumus. Anot šią teoriją palaikančių ekonomistų, moterys mažiau investuoja į savo išsilavinimą, todėl jų darbo našumas yra mažesnis.

Tyrimų rezultatai gali būti gana nevienalyčiai ir kontroversiški. Pavyzdžiui, remiantis JAV darbo užmokesčio tyrimų duomenimis ekonomistai teigia, kad moterų mažesnis investavimas į išsilavinimą yra susijęs su namų ūkio darbais ir vaikų auginimu. Teigiama, kad dėl savo šeiminių įsipareigojimų moterų dalyvavimas darbo rinkoje yra nepastovus, nutrūkstantis. Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną, pagal terminuotas darbo sutartis arba visai be sutarčių. Būtent dėl šių priežasčių moterys yra priverstos pasirinkti tokias profesijas, kuriose jų šeiminiai įsipareigojimai neturėtų didelių neigiamų pasekmių. Tai nulemia moterų koncentraciją žemesnėse darbo pozicijose ir mažesnius atlyginimus. Kai kurie tyrėjai teigia, kad laikinas nedalyvavimas dėl vaiko gimimo darbo rinkoje nėra toks reikšmingas darbo užmokesčio dydžiui. Vis dėlto dauguma tyrėjų pripažįsta, kad šeiminiai įsipareigojimai turi įtakos atlygio už darbą dydžiui. Kaip ir dauguma įvairių teorijų, ši taip pat sulaukė kitų ekonomistų kritikos. Visų pirma, Anglų ekonomistai teigia, jog pastarasis modelis nepaiškina, kodėl moterys negauna didesnio atlyginimo prieš vaiko gimimą. Kai kuriuose Nyderlandų šaltiniuose konstatuojama, kad pirmojo vaiko gimimo atidėjimas tolesniam laikotarpiui padidina moters darbo užmokestį. Apibendrinant įvairias nuomones šiuo klausimu galima teigti, kad vaiko gimimas ir laikinas

⁹¹ European Commission. Women and work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 1999, p. 57-62.

pasitraukimas iš darbo daro neigiamą įtaką moters žmogiškojo kapitalo formavimui ir darbo našumui.

Švedijos tyrėjų darbai kaip vieną iš darbo užmokesčio skirtumų priežasčių įvardija diskriminaciją⁹². Rakauskienė, tyrinėjanti Lietuvos moterų indėlį į bendrąjį vidaus produktą taipogi teigia, kad tiesioginė moterų diskriminacija, kai už tą patį darbą joms yra mokamas mažesnis atlyginimas, yra reiškinys, didinantis niekuo nepagrįstą darbo užmokesčio atotrūkį⁹³. Be abejo, nors tai tėra tik viena iš priežasčių, ji turi nemažą reikšmę moters karjeroje. Visų pirma, nepaisant pasitaikančių išimčių, moterų veikla yra dažniausiai vertinama šališkai. Jau pati veikla vien dėl to, kad atliekama moters, jau *a priori* turi mažesnę vertę nei vyrų atliekama veikla. Antra, trūkstant informacijos ar esant neaiškiai situacijai visuomenė dažniausiai remiasi atitinkamais stereotipais. Pasak Matonytės, kintančiose ar neaiškiose situacijose žmonės labai dažnai priima sprendimus remdamiesi stereotipiniu mąstymu. Priešingai, jeigu situacija yra aiški ir apibrėžta (pavyzdžiui, specifinė kompetencija, patirtis), nėra didelės tikimybės atsirasti šališkumui dėl lyties. Taigi daroma išvada, kad moterims diskriminacija dėl lyties labiausiai kenkia įsidarbinant ar jau pačios karjeros pradžioje, kai darbdavys, turėdamas santykinai mažą informacijos kiekį apie kandidatę, daro atitinkamas ir nebūtinai teisingas prognozes apie jos būsimą veiklą⁹⁴. Galima daryti prielaidą, kad taip yra sukuriama barjerai jaunai moterų kartai integruotis į darbo rinką. Ką tik baigusioms aukštąsias mokyklas ir įgijusioms tam tikrą kvalifikacinį laipsnį yra be galo sunku įsidarbinti pagal įgytą kvalifikaciją, kadangi įsidarbinant lemiamą vaidmenį atlieka darbo patirtis, kuria remiantis darbdavys daro atitinkamas išvadas apie kandidatę. Taigi tokiu būdu jaunas, ką tik įgijęs profesiją žmogus tampa nekonkurencingas darbo rinkos atžvilgiu. Tokia situacija, kai nepavyksta susirasti darbo, atitinkančio įgytą išsilavinimą, neretai tampa viena iš pagrindinių emigracijos priežasčių. Tai rodo, kad skirtingo amžiaus moterų veiklą įtakoja skirtingi veiksniai.

Negalima atmesti argumento, teigiančio, kad ir vyresnio amžiaus moterys susiduria su panašiomis problemomis, tačiau tokie atvejai žymiai retesni, užtenka pasižiūrėti į Lietuvos statistiką, kuri rodo, kad jaunimo nedarbo lygis visoje šalyje yra gana aukštas, o emigracijos tempai dideli. Novelskaitė teigia, kad „vyresnio amžiaus moters veiklai gali daryti įtaką visai kitokie veiksniai, nei pasireiškiantys jaunesnės moters veikloje⁹⁵“. Be to, pasak autorės,

⁹² Ten pat, p.57-62.

⁹³ Rakauskienė O. G. „Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą“ // *III Lietuvos moterų suvažiavimo straipsnių rinkinys: Lietuvos moterų amžių sandūroje*, Vilnius: Spindulys, 2000.

⁹⁴ Matonytė I., „Politika ir moters karjera“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2002, Nr. 2, <http://www.ku.lt/sociologija/issue.php>, [žiūrėta 2010 08 17].

⁹⁵ Novelskaitė A., „Moterų mokslinės karjeros dinamika ir tendencijos Lietuvos akademinėje bendruomenėje“, *Filosofija. Sociologija*, 2001, Nr. 3, <http://images.katalogas.lt/maleidykla/fil3/F-36.pdf>, [žiūrėta 2010 08 23].

priklausymas vienai ar kitai kartai lemia skirtingą profesinės veiklos suvokimą, socioekonominio statuso įvertinimo rodiklius ir požiūrį į šeimines pareigas. Vyresnės kartos moterys, tiesa, tik iš dalies, bet labiau pasižymi tradiciniu požiūriu į profesinę veiklą, visų pirma atsižvelgdamos į pareigas šeimai. Jaunesnė moterų karta, priešingai, yra labiau modernesnė, pasižyminti antipatriarchalinėmis idėjomis, lankstesniu požiūriu į šeiminius įsipareigojimus ir jų įtaką profesinei karjerai. Moterų informacijos centro 2009 m. atliktu tyrimu buvo patvirtinta hipotezė, kad kuo aukštesnis gyventojų išsilavinimas, tuo jų pažiūros į moterų ir vyrų darbą yra egalitariškesnės⁹⁶, modernesnės. Be to, iš dalies buvo patvirtinta hipotezė, kad jaunesnės kartos atstovai palankiau žiūri į moterų ir vyrų lygias teises į darbą nei atstovaujantys vyresniajai kartai. Tyrimo ataskaitoje teigiama, kad tokia tendencija yra vyraujanti, nors tiesioginės priklausomybės ir nėra⁹⁷.

Remiantis sociologinių tyrimų duomenimis, kurie rodo, kad darbdavių elgsenai įtaką daro tradiciniai stereotipai, galima teigti, kad ir sprendimus, susijusius su darbo užmokesčio dydžio nustatymu gali nemaža dalimi nulemti patriarchalinės nuostatos apie lyčių socialinius vaidmenis, kurie vyrą traktuoja kaip pagrindinį šeimos aprūpintoją, o moteriai priskiriama atsakomybė už namų buitį ir vaikus. Anot Kanopienės, toks visuomenėje vyraujantis vyro – atsidavusio profesinei veiklai šeimos maitintojo įvaizdis tampa neaiškus tais atvejais, kai nebelieka šeimos, kitaip tariant, šeima išyra dėl skyrybų. Neaiškus tampa jų indėlis remiant vaikus tuomet, kai jų tėvai negyvena kartu su jų motinomis⁹⁸. Tačiau patriarchalizmo šaknys glūdi giliai tuose laikuose, kai skyrybos ir gyvenimas atskirai buvo neįsivaizduojamas dalykas, todėl toks vyro įvaizdis iš dalies buvo pateisinamas. Priešingai, šiuolaikinėje modernioje visuomenėje patriarchatas traktuojamas kaip atgyvenęs dalykas, tačiau ne taip lengva panaikinti visuomenės, o ypač senesnės kartos įprotį prie vyro ir moters tradicinio santykio sistemos. Žvinklienės teigimu, toks įprotis „atkuria rutinines socialines praktikas net ir pasikeitus visuomeninei ideologijai ir institucinėms praktikoms, nes žmonės naudojami tuo, kas atitinka jų įgūdžius bei poreikius. Tad

⁹⁶ Skiriami *tradicinis* arba *patriarchalinis* ir *šiuolaikinis*, arba kitaip tariant, *egalitarinis* požiūriai į lyčių vaidmenis. *Patriarchaliniam* požiūriui būdinga nuostata, kad socialiniai moterų ir vyrų vaidmenys, sąlygoti žmonių diferenciacijos pagal biologinius ypatumus, skirtingus gebėjimus. Teigiama, kad moterys ir vyrai esą genetiškai užprogramuoti atlikti skirtingus vaidmenis. *Egalitarinės* pažiūros akcentuoja vyrų ir moterų, kaip asmenybių, lygybę, lygiateisiškumą, kitaip sakant, ne asmens lytis, bet išsimokslinimas, kompetencija, profesinė patirtis ir asmeninės savybės turi lemti tiek jo vietą darbo rinkoje, tiek ir vaidmenis šeimoje. Egalitarinės pažiūros pasireiškia dominuojančio hegemoninio vyriškumo ignoravimu, moters-motinos-globėjos vaidmens neigimu, namų šeiminkės vaidmens nuvertinimu. Šidlauskienė V. „(Socialiniai) lyčių vaidmenys“ // gender.su.lt/straipsniai/SIDLAUSKIENE3.doc, [žiūrėta 2010 08 26].

⁹⁷ Purvaneckienė G. „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ // Tyrimo ataskaita, Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009, p. 17 // www.lygus.lt/ITC/.../MVV -ataskaita-0916-Galutine%5B1%5D.doc [žiūrėta 2010 11 15].

⁹⁸ Kanopienė V. „Lyčių ekonominiai vaidmenys“ // *Lyčių studijos ir tyrimai*, Vilniaus universiteto lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto lyčių studijų centras, Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006.

įprastinė tvarka, t.y. kultūros esmė, išlieka, nepaisant tariamai akivaizdžių pokyčių⁹⁹“. 2006 m. atliktos diskriminacijos ir nelygybės Europoje apžvalgos duomenys rodo, kad Lietuva, nors ir turinti gana pažangią įstatyminę bazę žvelgiant lyčių lygybės aspektu, vis dėlto tarp Baltijos šalių išlieka labiausiai patriarchalinė valstybė¹⁰⁰.

Kita teorijų grupė susijusi su jau anksčiau darbe minėta segmentuotos darbo rinkos koncepcija, kitaip tariant, darbo rinkos skirstymu į pirminį, geriau apmokamą, ir antrinį, prasčiau apmokamą darbą. Vėlgi darbo užmokesčio atotrūkis yra aiškinamas didele moterų koncentracija mažiau apmokamose, didelės atsakomybės nereikalaujančiose darbo pozicijose. Kita vertus, tampa neaišku, kodėl palyginamosios vertės profesinės veiklos feminizuotuose ekonomikos sektoriuose yra mažiau apmokamos nei maskulinizuotuose. Pavyzdžiui, slaugytojos ir vairuotojo veiklos yra praktiškai vienodai susijusios tiek su nervine bei fizine įtampa, tiek su atsakomybe darbe, jos reikalauja panašaus kvalifikacinio pasirengimo mokymosi trukmės atžvilgiu ir panašiai, tačiau jos apmokamos toli gražu ne vienodai¹⁰¹.

Kai kuriose šalyse užmokesčio atotrūkio tyrinėjimai yra susiję su viešo – privataus sektoriaus priešprieša. Daugumos tyrinėtojų vieningai sutinkama, kad užmokesčio atotrūkis egzistuoja ir yra ypač ryškus tarp tarnautojų ir nekvalifikuotų darbuotojų. Patvirtinamas faktas, kuris jau buvo minėtas darbe anksčiau, mažesnė atlyginimų diskriminacija egzistuoja viešajame sektoriuje dėl jo biurokratijos, griežtesnio valdymo ir tvarkos¹⁰². Anot Kanopienės, oficiali Lietuvos statistika tik iš dalies parodo faktines gyventojų pajamas, kadangi ji toli gražu neatspindi visų procesų, vykstančių šešėlinėje ekonomikoje – nedeklaruotų pajamų, atlyginimų „vokeliuose“ ir panašiai¹⁰³. Šešėlinė ekonomika yra plačiai paplitusi privačiame sektoriuje, kur yra didžiausia vyrų koncentracija (žr. 4 lentelę). Galima daryti prielaidą, kad darbo užmokesčio skirtumas, jeigu būtų įmanoma gauti patikimus duomenis, gerokai išaugtų.

Grįžtant prie situacijos Lietuvoje galima išskirti keletą pagrindinių priežasčių, lemiančių didelius moterų ir vyrų uždarbio rodiklių skirtumus. Rakauskienė darbo užmokesčio skirtumą aiškina šiomis priežastimis:

- Ilgesnė vyro apmokamo darbo laiko trukmė;

⁹⁹ Žvinklienė A. „Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2009/1 (24), <http://www.ku.lt/sociologija/files/2009-1p.99-118.pdf>, [žiūrėta 2010 11 25].

¹⁰⁰ Ten pat.

¹⁰¹ Kanopienė V. „Lyčių ekonominiai vaidmenys“ // *Lyčių studijos ir tyrimai*, Vilniaus universiteto lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto lyčių studijų centras, Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006.

¹⁰² European Commission. *Women and work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 1999, p. 57-62.

¹⁰³ Kanopienė V. „Lyčių ekonominiai vaidmenys“ // *Lyčių studijos ir tyrimai*, Vilniaus universiteto lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto lyčių studijų centras, Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006.

- Vertikali darbo rinkos segregacija (vyrai eina atsakingesnes, vadovaujamas pareigas, jie sparčiau kopina profesinės karjeros laiptais);
- Nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas, kai už tą patį darbą joms mokamas mažesnis atlyginimas;
- Feminizuotų profesinės veiklos sričių mažesnis apmokėjimas¹⁰⁴.

Apibendrinant visas šias pozicijas galima teigti, kad nė vienas tyrimas, pagrįstas metodologinėmis ir teorinėmis koncepcijomis, nėra apsaugotas nuo kritikos. Į klausimą, ar diskriminacija yra lemiamas veiksnys, įtakojantis moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, galima atsakyti teigiamai, nors jokie tyrimai iš tikrųjų kiekybiškai neparodo, kuri dalis visų tų priežasčių gali būti priskirtina diskriminacijai, o kuri – tokiems veiksniams kaip išsilavinimas, patirtis, darbo laiko trukmė ir panašiai. Suprantama, kad darbo užmokesčiui didesnę ar mažesnę įtaką daro ir kiti vidiniai bei išoriniai veiksniai – darbo rinkos sąlygos, gyvenimo lygis, kolektyvinė sutartis, konkretaus darbo vertė ir panašiai. Atlygis už darbą yra skatinamasis veiksnys, todėl jį tikslinga kuo labiau individualizuoti pagal atliekamos veiklos turinį, kokybę ir darbuotojo elgesį darbe¹⁰⁵.

2. 2. 2. 3. Darbo ir šeimos suderinamumas

Turbūt neginčijamai galima teigti, kad būtent šeimos institucija ilgą laiką buvo ir yra didžiausia vertybe daugelyje visuomenių. Šeima ir darbas – dvi pagrindinės, galima sakyti, konkuruojančios vertybės. Tačiau, kaip teigia Daukantienė, nors darbas ir šeima lieka svarbiausiomis Lietuvos gyventojų vertybėmis, vis dėlto moterys dažnai dar yra priskiriamos privačiajai, kitaip tariant, namų ir šeimos sričiai, o vyrai – viešajai, darbo sričiai¹⁰⁶.

Pasak Purvaneckienės, šeima atlieka daugelį funkcijų tiek moters, tiek vyro gyvenime. Visų pirma šeima, tai – sutuoktinių emociniai, seksualiniai ryšiai, vaikai, saugus prieglobstis nuo išorinio pasaulio, poilsio ir laisvalaikio vieta, pagalba, psichologinė parama vienas kitam, materialinio apsirūpinimo garantijos. 2009 m. atlikto tyrimo metu buvo pastebėta, kad vaikai Lietuvos visuomenėje išliko svarbiausiu šeimos elementu¹⁰⁷. Valstybinės šeimos koncepcija

¹⁰⁴ Rakauskienė O. G. „Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą“ // *III Lietuvos moterų suvažiavimo straipsnių rinkinys: Lietuvos moterys amžių sandūroje*, Vilnius: Spindulys, 2000.

¹⁰⁵ Žaptorius J. „Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras“ // *Filosofija. Sociologija*, 2005, Nr. 4 // http://images.katalogas.lt/maleidykla/Fil54/Fil_053_061.pdf [žiūrėta 2010 08 20].

¹⁰⁶ Daukantienė N. „Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai“ // *Filosofija. Sociologija*, 2006, Nr. 4, p. 49 // http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/Fil64/Fil64_08.pdf [žiūrėta 2010 08 25].

¹⁰⁷ Purvaneckienė G. „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ // Tyrimo ataskaita, Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009, p. 35-44. // www.lygus.lt/ITC/.../MVV_-ataskaita-0916-Galutine%5B1%5D.doc [žiūrėta 2010 11 15].

šeimą apibrėžia kaip „sutuoktinius ir jų vaikus (įvaikius), jeigu jų yra¹⁰⁸“. Taigi galima teigti, kad Lietuvos vyrų ir moterų požiūris į šeimą išlieka gana tradicinis, paremtas, visų pirma, prokreacinėmis nuostatomis. Tačiau pats tradicinės šeimos suvokimas gali būti skirtingai interpretuojamas, todėl galima teigti, kad vieno apibrėžimo, kas yra tradicinė šeima, kaip ir nėra. Nesigilinant į įvairias interpretacijas šiuo atveju apsiribojama supratimu, kad tradicinė šeima remiasi nesimetriniu modeliu, kai vyras išlaiko šeimą, o žmona rūpinasi namais ir vaikais¹⁰⁹. Toks modelis buvo labai populiarus Sovietmečiu. Nuo Nepriklausomybės atgavimo, įvyko kai kurių esminių pasikeitimų, susijusių su šeimos modeliu. Minėto tyrimo metu apklausose dalyvavusios moterys, į klausimą, ką, esant palankiomis sąlygomis jos pasirinktų – mėgstamą darbą ar pasišventimą šeimai, daugiau kaip pusė respondenčių teigė, jog jos mieliau rinktųsi mėgstamą darbą. Taigi kaip jau minėta, šeima konkuruoja su darbu Lietuvos visuomenės vertybių sistemoje.

Aptariant šeimos problematiką, būtina pabrėžti, kad Lietuvos akademiniai tyrinėjimai kaip studijų objektą pasirenka homogeninę branduolinę šeimą. Šiuo atveju sukuriama tradicinis emociškai ir kultūriškai konototas hegemoninės šeimos, kurią sudaro vyras (biologinis vyras) ir žmona (biologinė moteris) su vaikais vaizdinys. Tačiau kaip jau minėta, modernėjančios visuomenės kontekste galima kalbėti apie tam tikrą vertybių kaitą, kuri savo ruožtu lemia šeimos deinstitutionalizacijos procesą, prasidėjusį XX a. antrojoje pusėje Vakaruose. Pažvelgus iš istorinės pusės, heteronormatyvines lyties formules patvirtinančios šeimos samprata yra gana neilgalaikis darinys, atsiradęs XIX ir XX a. sandūroje. Industrializacijos ir urbanizacijos procesų kontekste branduolinės šeimos vis mažėjo, kadangi ekonominė priklausomybė vienas nuo kito sunyko, todėl vedybos visam gyvenimui tam tikrai visuomenės daliai tapo nebeaktualios. Pradėjo atsirasti įvairių alternatyvų šeimai. Taigi tradicinės branduolinės šeimos kaip universalios normos reikšmė modernėjančioje visuomenėje tampa kvestionuojama.

Šeimos deinstitutionalizacijos sąvoka paprastai kalbant reiškia gyvenimą nesusituokus (vadinamoji kohabitacija), santuokų atidėjimą vėlesniam laikui, apskritai mažėjantį santuokų skaičių, nesantuokinius vaikus, skyrybas, vienišų motinų skaičiaus didėjimą¹¹⁰. Maslauskaitė,

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2008 birželio 3 d., Nr. 69-2624;

¹⁰⁹ *Nesimetrinis šeimos modelis*, anot G. Purvaneckienės, tai toks modelis, kai šeimoje už pinigus atsakingas yra vyras, o žmonos pareiga yra rūpintis namais ir vaikais. Priešingai, *simetrinis šeimos modelis* – toks modelis, kai abu sutuoktiniai ir dirba, ir vienodai rūpinasi namais ir vaikais. 2009 metais atlikto tyrimo metu dauguma Lietuvos gyventojų pasisakė už simetrinį šeimos modelį (70 proc. gyventojų).

Purvaneckienė G. „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ // Tyrimo ataskaita, Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009, p. 38 // www.lygus.lt/ITC/.../MVV_-ataskaita-0916-Galutine%5B1%5D.doc [žiūrėta 2010 11 15].

¹¹⁰ Maslauskaitė A. „Šeimos deinstitutionalizacija: raida, priežastys ir iššūkiai šeimos politikai“ // <http://www.gay.lv/family/maslauskaite.pdf> [žiūrėta 2010 10 05].

kalbėdama apie šį procesą, mini aibę priežasčių, globalių ir lokalių, darančių įtaką šeimos instituto kaitai. Per daug nesigilinant į detalią šių priežasčių analizę, galima paminėti keletą svarbiausių globalių priežasčių. Visų pirma tai kapitalistinio ūkio skatinamas konkurencingas individas, nesaistomas jokių asmeninių įsipareigojimų, galintis didžiąją savo asmeninio laiko skirti darbui. Be to, kaip jau buvo pabrėžta, spartūs modernizacijos procesai sumažino šeimos sąlygojamą individų priklausomybę vienas nuo kito. Kapitalistinėje visuomenėje individas sugeba pats save materialiai aprūpinti. Galima sakyti, kad vienam individui yra netgi lengviau, šeima tampa lyg ir stabdančiu veiksniu, kadangi riboja individo atsidavimą darbui. Lyčių vaidmenų kaita, su tuo susijęs didėjantis moterų užimtumas darbo rinkoje ir skyrybų skaičius įnešė didelį poveikį šeimos raidai. Be to, šeimos idealų kaita, pliuralistinės visuomenės skatinama pasirinkimo laisvė ir gyvenimo stilių įvairovė leidžia individui pasirinkti tokį gyvenimo scenarijų, koks jam yra priimtinausias.

Gyventojų surašymų duomenys rodo, kad Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, sparčiai kinta šeimos modelis. Sparčiai auga vienišų, niekad negyvenusių santuokoje, dalis, santuokos atidedamos vis vėlesniam laikotarpiui, plinta taip vadinamos kohabitacijos arba gyvenimas nesusituokus, didėja skyrybų skaičius, daugėja nesantuokinių vaikų¹¹¹. Tačiau Lietuvos atvejis truputį skiriasi nuo Vakarų. Maslauskaitė pabrėžia, kad labiausiai šeimos deinstitutionalizaciją ir vertybių pasikeitimą sąlygojo Lietuvos „tranzitinė, iš totalitarizmo į demokratiją pereinanti visuomenė“¹¹². Lietuva vis dar gyvena pereinamojo laikotarpio nuotaikomis, o tai stipriai veikia visuomenę. Po Nepriklausomybės atgavimo pasikeitusios darbo rinkos aplinkybės, socialinis nesaugumas paskatino jaunas žmones atidėti santuokų kūrimą vėlesniam laikotarpiui. Ši tendencija pastebima ir šiandien, visuomenės transformaciją iš tradicinės į modernią akivaizdžiai rodo kintantys lyčių vaidmenys. Tik čia verta pabrėžti, kad tas kitimas nors ir spartus, tačiau yra gana netolygus. Įdomu tai, kad moterų vaidmenys modernėja greičiau nei vyrų, jos orientuojasi į šiuolaikiškesnius gyvenimo scenarijus, kai tuo tarpu vyrų nuostatos vis dar išlieka gana patriarchalinės. Savaiame suprantama, tokių pačių nuostatų vyrai laukia ir iš moteriškosios pusės. Taigi tokios priešingos pozicijos sukuria įtampų lauką, kuris gali tapti santykių iširimo priežastimi.

Vis dėlto, nors Lietuvos visuomenėje neabejotinai vyksta šeimos transformacija iš tradicinės į modernią, patriarchalinės normos moterų atžvilgiu sukuria įtampas ir kliūtis. Kaip jau minėta, moterų vaidmenys modernėja greičiau, vyrai šiuo atžvilgiu šiek tiek atsilieka, todėl

¹¹¹ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Lietuvos gyventojų surašymai: patyrimas ir žvilgsnis į 2011- uosius. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2007, p. 58.

¹¹² Ten pat.

darbo rinkoje moterys neretai yra ignoruojamos dėl savo šeiminių įsipareigojimų. Pati moterų karjera yra dažniausiai trumpesnė ir su pertraukomis, kurios atsiranda gimus vaikui. Statistika atskleidžia gana įdomų faktą: dauguma moterų vadovių neturi šeimos, turi mažiau arba visai neturi vaikų. Tuo tarpu dauguma vyrų vadovų yra vedę ir turi vaikų. Taigi situacija tampa paradoksali: darbdaviai moters šeimos faktą laiko trukdžiu jos karjerai, o vyrų karjeroje, priešingai, šeima yra privalumas, rodantis jo stabilumą, pastovumą ir brandą¹¹³. Purvanecko ir Purvaneckienės tyrimo duomenimis, vyrams pirmumo teisės į darbą nepripažįsta 61 proc. moterų ir tik 27 proc. vyrų¹¹⁴. Taigi šie duomenys akivaizdžiai iliustruoja minėtąjį faktą, kad dauguma moterų suvokia, jog lytis negali būti skiriamasis bruožas priimant į darbą.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, svarbu tai, kad vis labiau modernėjant visuomenei, daugėjant neregistruotų santuokų ir skyrybų, moterys neretai tampa pagrindinėmis šeimos maitintojomis. Juo labiau, mažai yra žinoma apie iširusias šeimas. Neaišku, koks yra vyro indėlis į biudžetą neregistruotose santuokose ir kaip tėvai remia savo vaikus tais atvejais, kai negyvena kartu su jų motinomis. Pasak Kanopienės, atlikti interviu su vienišomis motinomis rodo, kad tokiu atveju vyro ekonominis vaidmuo yra gana menkas¹¹⁵. Taigi Lietuvoje pastaruoju metu moters situacija yra gana dvilypė. Viena vertus, didėja jos, kaip autonomiškos ir nepriklausomos asmenybės vertė modernėjant visuomenei ir transformuojantis šeimos institutui. Antra vertus, tai negarantuoja visiškai lygių galimybių moterims, ypač toms, kurios turi šeimas.

2. 3. Stūmos ir traukos veiksnių įvertinimas moterų migracijos procese

Apibendrinant moters Lietuvos visuomenėje analizę galima teigti, kad egzistuoja ryšys tarp lyties ir migracijos. Svarbu suvokti tokios migracijos priežastis ir pasekmes lyčių aspektu, kadangi socialiniai santykiai, susiję su lytimi, formuoja migrantų patirtis. JT inicijuotame pasauliniame tyrime apie moterų vaidmenį vystymosi procese pabrėžiama, kad svarbu išsiaiškinti, dėl ko vyksta tokios migracijos procesas ir kaip pati migracija įtakoja lyčių skirtumus. Pabrėžiama, kad tai galėtų padėti formuoti įvairias politikas ir priemones, skirtas padėti moterims migrantėms¹¹⁶.

¹¹³ Šidlauskienė V. "Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje" // *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.

¹¹⁴ Purvaneckas A., Purvaneckienė G., *Moteris Lietuvos visuomenėje*, Vilnius: Danielius, 2001.

¹¹⁵ Kanopienė V. „Lyčių ekonominiai vaidmenys“ // *Lyčių studijos ir tyrimai*, Vilniaus universiteto lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto lyčių studijų centras, Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006;

¹¹⁶ United Nations. 2004 World survey on the role of women in development. Women and international migration // Department of Economic and Social Affairs, Division for the Advancement of women, New York: 2006 // <http://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey2004-Women&Migration.pdf> [žiūrėta 2010 10 25].

Moterų dalyvavimas migracijos procesuose priklauso nuo socialinių vaidmenų, jos autonomijos, gebėjimo savarankiškai priimti sprendimus, kilmės bei tikslo šalyje egzistuojančios lyčių stratifikacijos. Lyčių nelygybė gali būti lemiamas veiksnys tuo atveju, kai moteris turi ekonominių, socialinių ir politinių lūkesčių, kurie kilmės šalyje negali būti pateisinti¹¹⁷. Galima teigti, kad daugiausia sprendimų emigruoti lemia ekonominiai, socialiniai ir politiniai motyvai. Didesnio darbo užmokesčio paieška yra vienas iš svarbiausių motyvacijų tiek vyrams, tiek moterims. Tokį ekonomiškai pagrįstą emigracijos aiškinimą pateikia visi iki šiol atlikti lietuvių emigracijos tyrimai. Viena vertus, toks aiškinimas yra patrauklus dėl to, kad yra empiriškai pagrįstas apklausų metu (nepaisant imčių formavimo niuansų). Be to, jis yra paprastas ir jį lengva taikyti nagrinėjant emigruojančiųjų segmentus. Kita vertus, toks aiškinimas turi trūkumų, kadangi neatsižvelgia į gilesnes priežastis¹¹⁸. Ekonominė priežastis yra tik viena iš daugelio kitų priežasčių, nulemiančių sprendimą migruoti. Dabartinės ir būsimosios gyvenamosios vietos specifinės charakteristikos gali teigiamai arba neigiamai veikti sprendimo migruoti priėmimą. Kitaip tariant, stūmos ir traukos veiksniai neabejotinai yra susiję su moters galimybėmis kilmės šalyje. Kuomet kilmės šalies visuomeninė struktūra diskriminuoja moteris, pavyzdžiui, ribodama jų dalyvavimą darbo rinkoje ar politikoje, jų galimybė visapusiškai dalyvauti tos šalies socialiniame gyvenime automatiškai sumažėja. Remiantis anksčiau pateikta analize galima daryti išvadą, kad Lietuvoje moters situacija yra vis dar veikiamą patriarchalinių nuostatų, kurios, nors ir netiesiogiai, gali daryti įtaką moters sprendimo emigruoti priėmimui. Negalėjimas realizuoti savo profesinio potencialo, darbo rinkos segregacija ir užmokesčio atotrūkis, šeimos ir darbo suderinamumo problematika gali tapti potencialiais stūmos veiksniais.

Įdomu tai, kad kai kuriuose literatūros šaltiniuose yra teigiama, jog moterys ir vyrai nevienodai reaguoja į stūmos ir traukos veiksnius. Akcentuojamas faktas, kad socialiniai tinklai moteriai yra svarbesni nei vyrui. Socialiniai tinklai tikslo šalyje yra svarbus informacijos, pagalbos ir apsaugos šaltinis, kuris tam tikrais atvejais gali moterį veikti kaip traukos veiksnys. Svarbu tai, kad skirtingas išsilavinimo lygis daro skirtingą poveikį vyrų ir moterų sprendimų emigruoti priėmimui. Be to, reikėtų pabrėžti, kad išsimokslinusios moterys, palyginti su neišsilavinusiomis moterimis, turi platesnes galimybes išsilaisvinti iš priespaudos, kurią patiria dėl savo lyties daugumoje besivystančių šalių. Dauguma išsimokslinusių vyrų, priešingai, lieka

¹¹⁷ Jolly S., Rieves H. „Gender and migration“ // Overview report, Institute of Development Studies, 2005, www.bridge.ids.ac.uk/reports/CEP-Mig-OR.pdf, [žiūrėta 2010 10 23].

¹¹⁸ Martinaitis Ž., Žvalionytė D. „Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti?“ // *Politologija*, Nr. 3(47)/2007, p. 112-134 // www.cceol.com/asp/getdocument.aspx?logid=5&id=0dde14e1442748648475aae1345611b5, [žiūrėta 2010 11 12].

kilmės šalyse, kadangi jie nesusiduria su tokiais pat kliūtimis, kaip jų kolegės moterys¹¹⁹. Anot Sipavičienės, kvalifikuotiems darbininkams ir specialistams didesnės profesinio tobulėjimo, savirealizacijos ir karjeros galimybės užsienyje (įskaitant ir ES struktūras) gali veikti kaip svarbus tikslo šalių traukos veiksnys. Tokiu atveju emigraciją iš Lietuvos ypač skatina vadinamasis socialinės baudžiosios veiksnys – Lietuvoje vyraujantis darbuotojų teisių nepaisymas, žmonių socialinis pažeidžiamumas, socialinių santykių darbe ir kitose gyvenimo sferose asimetrija, kas gyventojus gali veikti kaip stūmos veiksnys¹²⁰. Ypač tai taikytina moterims, kadangi dėl anksčiau minėtų priežasčių jos užima ypatingą poziciją Lietuvos visuomenėje.

Lemiamą vaidmenį sprendimų priėmimo turi stūmos ir traukos veiksnių apsvaistymas. Kuo stūmos veiksnių bus daugiau, tuo potencialas emigracijai tik didės. Tikslo šalys su geresnėmis gyvenimo ir darbo sąlygomis tampa traukos centrais, kuriuose traukos veiksniai nusveria stūmos veiksnius. Konkuruojančios tikslo šalys teikia „migracijos pasiūlymus“, kuriuos migrantas lygina ir iš kurių renkasi sau priimtinausią variantą¹²¹.

Stūmos ir traukos veiksnius galima analizuoti makro ir mikro lygmenimis. Demografiškai tradiciškai pirmenybę teikia gyventojų grupių analizei, o ne pavieniams individams, analizuojama makro veiksnius, darančius įtaką žmonių migracijai. Kaip vieni iš svarbiausių yra išskiriami ekonominiai stūmos veiksniai. Makro veiksnius daugiausia analizuoja įvairios ekonominės migracijos teorijos. Kita vertus, mikro lygmeniu yra tiriami mažiausi visuomenės vienetai – individai su jiems būdingiausia elgsena ir charakteristikomis. Stūmos ir traukos veiksnius galima analizuoti lygiai taip pat ir mikro lygmeniu. Pavyzdžiui, žmogaus užimtumas, profesija, amžius ar šeimos statusas gali būti vertinami kaip stūmos arba traukos veiksniai analizuojant mikro lygmeniu. Tokie veiksniai dar gali būti vadinami *asmens statuso charakteristikomis*¹²². Šiame darbe makro veiksniai paraleliai analizuojami su mikro veiksniais, apie kuriuos daugiau kalbama praktinėje magistro darbo dalyje.

¹¹⁹ Docquier F. et al. „A gendered assessment of highly skilled emigration“ // *Population and development review*, 2009, No. 2 // http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DLM_PDR.pdf [žiūrėta 2010 03 15].

¹²⁰ Janulionis D. ir kt. Lietuvos demografinės raidos iššūkiai. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, Demografinių tyrimų centras, 2007, p. 47-48.

¹²¹ Stratti I. „Integration strategies and policies in Italy: the case of intellectual migrant women“ // Doctoral thesis, Università degli studi di Trieste, 2009 // <http://www.openstarts.units.it/dspace/bitstream/10077/3107/1/thesis.pdf> [žiūrėta 2010 10 24].

¹²² Kasnauskienė G. *Demografijos pagrindai*, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006, p. 195-199.

III. LIETUVOS MOTERŲ EMIGRACIJOS PATIRTYS IR VERTINIMAI

3. 1. Metodologinis tyrimo aprašymas

Moters situacija Lietuvos visuomenėje įvairių sociologų yra analizuojama įvairiais pjūviais. Dažniausiai analizuojamos Lietuvai aktualios problemos, tokios kaip lyčių lygybė darbo rinkoje, šeima ir jos įtaka moters gyvenimui. Moterų migracijos klausimui, kaip jau buvo minėta anksčiau, skiriama palyginti mažai dėmesio, tačiau vienareikšmiškai teigti, kad tai yra visiškai nauja tema Lietuvoje, negalima. Kai kuriuos migracijos aspektus, susijusius su lyčių klausimu, paliečia Kuzmickaitė savo monografijoje, nagrinėdama naujųjų imigrantų lietuvių migravimo, kūrimosi ir adaptacijos Čikagoje patirtis. Monografijoje analizuojamas tarptautinės migracijos kontekstualumas, tiriant imigrantų socioekonominės klasės sąsajas su tokiais socialinėmis lokacijomis kaip lytis, išsilavinimas, migravimo statusas¹²³. Moterų mokslininkų mobilumo klausimus iš dalies paliečia Žvinklienė, nagrinėdama moterų mokslininkų galimybes ES mokslo rinkoje¹²⁴.

Akivaizdu, kad Lietuvoje moterų migracijos klausimams nėra skiriama daug dėmesio. Pažvelgus į statistikos duomenis matyti, kad moterų dalis emigracijoje yra gana didelė, nors pastaruoju metu kiek sumažėjusi dėl krizės (žr. 2 pav.). Moters vaidmens apibrėžimas Lietuvos migracijos studijose padėtų geriau suprasti ir įvertinti jėgas, kurios formuoja tarptautinę žmonių migraciją. Akivaizdu, kad Lietuvoje problema yra ne tik didelė ekonominė emigracija, bet ir vadinamasis „protų nutekėjimas“, kurio didelę dalį, kaip jau buvo minėta, gali sudaryti moteriškoji lytis. Svarbu suvokti šio reiškimo priežastis, kad būtų galima imtis atitinkamų veiksmų ir programų norint pagerinti dabartinę situaciją. Šioje magistro darbo dalyje, remiantis empirinio tyrimo rezultatais, analizuojama, kaip moterų išsilavinimo ypatumai, situacija Lietuvos darbo rinkoje daro įtaką sprendimo emigruoti priėmimui. Emigravusių moterų patirčių diskursas yra analizuojamas iš sociologinės perspektyvos, vertinami veiksniai, formuojantys emigracines nuostatas, moterų požiūriai į lygių galimybių situaciją Lietuvoje. Galiausiai tyrimo rezultatai leidžia formuluoti tam tikras išvadas ir pasiūlymus, kaip pagerinti moterų situaciją Lietuvoje ir sumažinti „protų nutekėjimo“ problemos mastus.

Siekiant praplėsti žinias apie moterų lyties aspektą migracijos procese ir gauti platesnės informacijos šiam magistro darbui buvo pasirinktas kokybinis sociologinis tyrimas, susidedantis iš dviejų etapų.

¹²³ Kuzmickaitė D. Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2004.

¹²⁴ Gaidys V. (atsak. red.) Socialiniai pokyčiai eurointegracijos procese. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2007.

I. Ekspertų interviu. Tyrimo metu buvo atlikti 7 interviu su tam tikros srities ekspertėmis. Kadangi moterų migracija yra mažai tirta sritis, toks interviu yra vienas iš efektyvių kokybinio tyrimo metodų, siekiančių paaiškinti patį reiškinį ir jo ištakas, o ne tik pateikti statistiką. Norint išsiaiškinti, kokiomis aplinkybėmis atsiranda nagrinėjamas reiškinys, buvo pasirinktas pusiau struktūruotas interviu, kurio metu atsiskleidė įvairiausios nuomonės ir vertinimai. Tai reiškia, kad buvo numatyti tik bendri klausimai, kurie toliau buvo koreguojami pagal situaciją. „Ekspertai – tai asmenys, kurie dėl savo profesinės ir gyvenimo patirties turi didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tiriamą problemą¹²⁵“. Taigi tokio interviu metu atskleidžiamos tiriamoje srityje vyraujančios tendencijos, praktiniame lygmenyje iškylančios problemos ir numatomos galimos ateities perspektyvos.

4 lentelė. Apklaustų ekspertų sąrašas

<i>Eil.nr.</i>	<i>Atstovaujama įstaiga</i>	<i>Užimamos pareigos</i>	<i>Miestas</i>
<i>1.</i>	Vilniaus universitetas; Socialinių ir ekonominių tyrimų institutas	Docentė	Vilnius
<i>2.</i>	Tarptautinės Migracijos Organizacija (TMO), Vilniaus biuras	Vadovė	Vilnius
<i>3.</i>	ŠU Lyčių studijų centras	Vadovė	Šiauliai
<i>4.</i>	Socialinių tyrimų institutas	Vyriausioji mokslo darbuotoja	Vilnius
<i>5.</i>	Socialinių tyrimų institutas	Socialinių mokslų daktarė	Vilnius
<i>6.</i>	Kauno technologijos universitetas	Docentė	Kaunas
<i>7.</i>	Lygių galimybių plėtros centras	Projektų vadovė	Vilnius

Tai asmenys, turintys ilgametę patirtį sociologinių tyrinėjimų srityse. Ekspertės buvo parinktos iš kuo įvairesnių įstaigų ir organizacijų tam, kad skirtingos nuomonės leistų į problemą pažvelgti keliais aspektais. Kaip pažymėta lentelėje, ekspertė 2 atstovauja Tarptautinės Migracijos Organizaciją. Taigi šis ekspertė gali geriausiai įvertinti gyventojų migracijos Lietuvoje situaciją ir pateikti vertingos informacijos. Apie realią moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje gali papasakoti ekspertė 6, kuri yra sukaupusi nemažą patirtį dalyvaudama įvairiuose ES inicijuotuose tyrimuose. Dėl mobilaus savo darbo pobūdžio ji taip pat gali palyginti Lietuvos ir kitų šalių patirtį. Socialinių tyrimų institutas vaidina svarbų vaidmenį Lietuvos visuomenės gyvenimo procesų moksliniuose tyrimuose, todėl ekspertė 4 ir ekspertė 5 gali pateikti naudingos

¹²⁵ Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: LTU, 2003, p. 467.

informacijos apie Lietuvos gyventojų demografinius procesus. Be to, ekspertė 4 yra dalyvavusi EK inicijuotuose projektuose, todėl turi ypač svarbios patirties tam tikrais klausimais. Ekspertė 1 daugiau gilinaisi į šeimos problematiką ir gali daugiau papasakoti apie šeimos įtaką moters gyvenime. Ekspertė 7 atstovauja nevyriausybinę organizaciją, todėl ji gali pateikti kiek kitokią nuomonę apie moters padėtį ir veiksnius, skatinančius jos emigraciją.

Su minėtomis ekspertėmis buvo kalbama specifinėmis temomis, siekiant išsiaiškinti keletą aspektų, susijusių su moterų gyvenimo sąlygomis Lietuvoje:

1. Moterų ir vyrų lygių galimybių situacija Lietuvoje. Šia tema buvo klausiama eksperčių, kaip veikia ar neveikia teisinė sistema, reglamentuojanti šią sritį.
2. Moterys ir vyrai moksle. Pagrindinis klausimas šia tema – kodėl moterų dalis aukštosiose mokyklose yra didesnė nei vyrų. Šiuo klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, kas sąlygoja moterų aktyvesnio dalyvavimo moksle tendenciją.
3. Moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą emigracija. Šia tema, pavyzdžiui, buvo užduotas klausimas, kokios priežastys, ekspertų nuomone, gali sąlygoti tokių moterų emigraciją. Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, kokios gali būti tokios emigracijos pasekmės Lietuvos visuomenei.
4. Moterų karjeros ir savirealizacijos galimybės Lietuvoje. Šia tema buvo siekiama išsiaiškinti, kokios dažniausiai pasitaiko kliūtys moterims, bandančioms siekti karjeros Lietuvoje ir kokią tai gali daryti įtaką apsisprendimui emigruoti.
5. Šeima ir jos įtaka moters dalyvavimui darbo rinkoje. Pavyzdžiui, buvo klausiama, ar palankios Lietuvoje sąlygos derinti darbą ir šeimą, ar tinkama šeimos politika išspręstų moterų problemas ir galbūt dėl to sumažėtų emigracija.

Ekspertų išsakytomis nuomonėmis remiamasi visoje trečiojoje dalyje.

II. Struktūruotas interviu su emigravusiomis moterimis. Tyrime dalyvavo aukštąjį išsilavinimą turinčios emigravusios iš Lietuvos moterys. Jos buvo paprašytos, remiantis savo patirtimi, išsakyti nuomonę apie išsilavinusių moterų darbo ir karjeros galimybes Lietuvoje, jas palyginti su emigracijos šalimi, įvertinti moterų ir vyrų lygias galimybes. Taip pat buvo prašoma papasakoti apie savo emigracijos patirtį, priežastis, nulėmusias sprendimo priėmimą, lūkesčius, susijusius su nauja šalimi, sunkumus ir nusivylimus, karjeros galimybes naujoje aplinkoje. Kadangi interviu klausimai turėjo pasiekti moteris, išsibarsčiusias po įvairias pasaulio šalis, geografinio atstumo problemą nutarta išspręsti pasinaudojant šiuolaikinėmis technologinėmis galimybėmis – atlikti respondenčių interviu pasinaudojant internetu. Tai netiesioginio interviu metodas, kuris yra tinkamas šiam tyrimui atlikti, kadangi vienas iš pagrindinių emigrantų

socialinių ryšių palaikymo būdų yra bendravimas elektroniniu paštu, „Skype“ pokalbių programa ir panašiai.

Atsižvelgiant į tyrimo specifiką respondentės buvo pasirinktos naudojant „sniego gniūžtės“ principą. Šis principas remiasi pradinio subjekto informacijos perdavimu papildomiems subjektams. „Sniego gniūžtės“ metodas yra parankus tuomet, kai tyrėjui sudėtinga surasti respondentus dėl nežinomos jų buvimo vietos, demografinių charakteristikų ir panašiai. Taigi internetu interviu klausimai pirmiausia buvo pateikti magistro darbo autorės pažįstamoms moterims, gyvenančioms užsienyje. Pastarosios savo ruožtu nurodė dar kelias potencialias respondentes.

5 lentelė. Apklaustų emigravusių moterų charakteristikos

<i>Vardas</i>	<i>Amžius</i>	<i>Išsilavinimas</i>	<i>Einamos pareigos</i>	<i>Šeimyninė padėtis</i>	<i>Vaikai</i>	<i>Imigracijos valstybė</i>
<i>Vilma</i>	29m.	Socialinė pedagogika (bakalauras)	Socialinė pedagogė	Ištekėjusi	2	Anglija
<i>Raimonda</i>	31m.	Psichologija (bakalauras); Lyčių studijos (magistras)	Psichologė	Ištekėjusi	1	Airija
<i>Marija</i>	62m.	Lietuvių filologija (magistras)	Rašytoja	Ištekėjusi	2	Anglija
<i>Eglė</i>	26m.	Teisė (magistras)	Klientų aptarnavimo specialistė	Netekėjusi	-	Airija
<i>Ieva</i>	27m.	Atlikimo menas (bakalauras)	Atlikėja instrumentalistė	Netekėjusi	-	Vokietija
<i>Jolita</i>	31m.	Politikos mokslai (bakalauras); Finansai ir bankininkystė (magistras); Verslo vadyba (magistras)	Biuro vadovė	Netekėjusi	-	Anglija
<i>Jūratė</i>	31m.	Industrinė ir organizacinė psichologija (magistras)	Privati organizacijų konsultantė; Stojimas į doktorantūrą	Išsiskyrusi	-	Anglija
<i>Egidija</i>	30m.	Bendrosios praktikos slauga	Bendrosios praktikos slaugytoja	Netekėjusi	-	Norvegija
<i>Jurgita</i>	30m.	Psichologija (bakalauras)	Psichologijos mokytoja	Ištekėjusi	-	Anglija
<i>Gintarė</i>	41m.	Biomedicina (daktarė)	Šiuo metu nedirba	Ištekėjusi	3	Airija
<i>Rasa</i>	39m.	Tapybos restauravimas (bakalauras)	Viešbučio administratorė	Išsiskyrusi	2	Anglija
<i>Vida</i>	37m.	Socialinis darbas (bakalauras)	Socialinė darbuotoja	Ištekėjusi	3	Airija
<i>Milda</i>	26m.	Režisūra (bakalauras)	Restorano padavėja	Netekėjusi	-	Anglija
<i>Indrė</i>	43m.	Solinis dainavimas (bakalauras); Vertimas (magistras) Psichologija (magistras)	Vertėja žodžiu	Ištekėjusi	2	Airija
<i>Inga</i>	24m.	Socialinė pedagogika (Bakalauras)	Restorano padavėja	Netekėjusi	-	Anglija

Tyrimo metu iš viso buvo apklaustos 15 moterų. Išlaikant konfidencialumą, tyrimo dalyvių vardai yra pakeisti. Respondenčių amžius – nuo 24 iki 62 metų. Buvo stengiamasi parinkti kuo platesnį amžiaus intervalą, kad būtų galima sužinoti kuo įvairesnių nuomonių ir

patirčių. Kaip matyti lentelėje, visos moterys turi aukštąjį išsilavinimą: 8 moterys turi bakalauro laipsnį, 6 – magistro, 1 – daktaro laipsnį, taip pat yra viena moteris, šiuo metu bandanti toliau tęsti studijas doktorantūroje. Dauguma moterų yra netekėjusios, maksimalus tokių moterų amžius – 31m.. Tačiau netekėjusių moterų persvara ištekėjusiųjų atžvilgiu, kaip matyti lentelėje, nėra didelė, skirtumas – viena moteris. Imigracijos valstybės pasirinktos atsitiktinai: Anglija, Airija, Vokietija, Norvegija. Tokį pasirinkimą nulėmė tyrimo specifika. Magistro darbe, kaip jau minėta, remiamasi stūmos – traukos migracijos modeliu, todėl pagrindinis darbo tikslas yra išsiaiškinti veiksnius, įtakančius moters situaciją Lietuvoje ir skatinančius emigracines nuostatas. Darbe per daug nesigilinama į priimančių šalių imigracijos politikas, todėl šalių skirtumai neturėtų daryti įtakos analizuojant išvykimo priežastis. Siekiant atsakyti į iškeltus problemos klausimus labai svarbus unikalus kiekvienos šiame tyrime dalyvavusios moters patirties kompleksiskumas, jų nuomonės, vertinimai ir išgyvenimai. Šiuo tyrimu remiantis individualiais atvejais siekiama sudaryti pilną individų patirties vaizdą.

Interviu vyko pagal planą, kuriame buvo numatyti tam tikri klausimai, susiję su tam tikromis temomis.

1. Patirtis Lietuvos darbo rinkoje. Buvo klausiama respondenčių, kaip jos apskritai vertina moterų karjeros ir savirealizacijos galimybes Lietuvoje, ar jos pačios bandė siekti karjeros Lietuvoje, jei taip, su kokiomis kliūtimis susidūrė. Šia tema buvo bandoma sužinoti, kaip iš pačių moterų perspektyvos yra vertinama moterų ir vyrų lygių galimybių situacija Lietuvoje, buvo klausiama moterų, ar jos yra patyrusios diskriminaciją Lietuvoje.
2. Aplinkybės ir priežastys, nulėmusios sprendimą emigruoti. Šia tema buvo siekiama išsiaiškinti konkrečias respondenčių emigracijos priežastis, motyvus ir lūkesčius, susijusius su tikslo šalimi. Be to, buvo svarbu išsiaiškinti, ar tie lūkesčiai buvo pateisinti.
3. Patirtis, karjeros galimybės tikslo šalyje. Šia tema buvo siekiama kuo daugiau sužinoti apie respondenčių patirtį naujoje šalyje, darbo galimybes, reemigracines nuostatas Lietuvos atžvilgiu.
4. Priemonės, kuriomis būtų galima padėti užkirsti kelią vis didėjančiai kvalifikuotų darbuotojų emigracijai. Šia tema buvo siekiama sužinoti respondenčių subjektyvią nuomonę apie būdus, kurie galbūt paskatintų grįžtamosios migracijos procesus.

Tyrimo metu remtasi unikalia kiekvienos respondentės patirtimi tam, kad būtų galima susidaryti bendrą tiriamo objekto vaizdą. Respondenčių nuomonių ir patirčių analize remiamasi visoje trečiojoje dalyje.

3. 2. Moters situacija Lietuvos visuomenėje: vertinimai ir patirtys

Lietuvos pasiekimai lyčių lygybės srityje yra gana palankiai vertinami tarptautiniu lygmeniu. Remiantis 2007 m. lapkričio 8 d. paskelbtais Pasaulio ekonomikos forumo duomenimis teigiama, kad Lietuvos lyčių lygybės indeksas yra keturioliktas pasaulyje. Palyginus su 2006 m. duomenimis, galima daryti išvadą, kad Lietuva padarė didelę pažangą iš 21 vietos pakilusi į 14 vietą¹²⁶. Reikia pabrėžti, kad Lietuva šioje srityje užima lyderio poziciją vertinant visos Rytų Europos mastu. Daugybę svarstymų ir diskusijų visuomenėje sukėlęs moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas pradėjo drausti bet kokią diskriminaciją dėl lyties nuo 1998 m. Atitinkamai šis įstatymas numato, kokie veiksmai pažeidžia lygias galimybes ir kokios už tai gresia administracinės nuobaudos. 2003 m. buvo priimtas Lygių galimybių įstatymas, kuris įsigaliojo nuo 2005 m. Juo draudžiama bet kokia diskriminacija dėl amžiaus, lyties, rasės, etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. 2010 m. priimtas įsakymas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. įgyvendinimo priemonių plano patvirtinimo. Programa nustato prioritetas lyčių lygybės kryptis ir konkrečias priemones išskeltiems tikslams pasiekti.

Žvelgiant iš politinės perspektyvos, Lietuvos situacija eksperčių yra vertinama gana nevienareikšmiškai. Beveik visos ekspertės sutinka, kad teisės aktų, susijusių moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis, pakanka, tačiau kalbant apie jų įgyvendinimo lygmenį, situacija yra prastesnė. Remiantis eksperčių vertinimais, galima išskirti pagrindines problemas, kylančias praktiniame politikos įgyvendinimo lygmenyje.

- Informacijos trūkumas. Ekspertės 4 manymu, neužtenka vien tik formalių teisės aktų: „[...] vien tik įsitikinimo neužtenka, turi būti viešos kampanijos. O dabar informacijos trūksta. Grynai socialinė refleksija buvo žadinama 2000 m.. Tai buvo susieta su Lietuvos siekiu įstoti į ES. Moters klausimas buvo naudojamas kaip instrumentas, parodantis, kad Lietuva nėra atsilikusi šalis. Po įstojimo viskas aprimo.“
- Tarybinės ideologijos įtaka Lietuvos visuomenei. Kaip teigia ekspertė 5, apskritai visuomenėje naujiems dalykams įdiegti reikia laiko, kitaip tariant, visuomenė turi tam pribrešti: „Posovietinėje visuomenėje lyčių lygybė yra atmetama kaip ideologija – buvusi tarybinė ideologija.“ Tarybinės ideologijos yra labai bijoma ir todėl yra nieko nedaroma arba daroma tai, ką įpareigoja daryti ES. Teigiama, kad jei ne ES, Lietuvoje apskritai turbūt nebūtų lyčių lygių galimybių įstatymo ir kitų panašių teisės aktų.

¹²⁶ Lyčių lygybės indeksas yra apskaičiuojamas pagal specialią metodiką vertinant lyčių galimybių skirtumus ekonomikos, švietimo, politinių sprendimų priėmimo ir sveikatos srityse, taip pat vertinant gyvenimo trukmę. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. www.socmin.lt.

- Pilietinės visuomenės pasyvumas. Kaip teigia ekspertė 3, teisės aktai Lietuvoje nefunkcionuoja taip, kaip jie turėtų funkcionuoti. Šiuo atveju trūksta visuomenės aktyvumo: „*Kalbant apie lyčių lygybę galima pasakyti, kad šiuo metu jų niekas negina, yra laukiama, kol kažkas ateis ir padarys tai už mus pačius, todėl yra labai silpnos ir profsąjungos, ir moterų organizacijų nedaug belikę.*”
- Investicijų trūkumas. Ekspertės 1 teigimu, investicijų trūkumas yra pagrindinė lygių galimybių realaus įgyvendinimo problema: „*[...] kol nesudarytos galimybės tas teises įgyvendinti praktiškai, neinvestuota pinigų, tol tų galimybių nebus.*“ Be to, kaip pastebi ekspertė 7, Lietuvoje apskritai yra trūkumas specialistų. Iš tikrųjų, remiantis JT rekomendacijomis dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo įgyvendinimą Lietuvoje, galima teigti, kad nors ir paskirti už lyčių lygybę atsakingi darbuotojai, šią funkciją jie atlieka greta savo įprastų užduočių. Be to, ypač trūksta specialistų savivaldos lygmenyje: nors kai kurios savivaldybės yra paskyrusios darbuotojus, vis dėlto nėra jokio teisinio įpareigojimo kurti tokių pareigybių etatus¹²⁷.

Ekspertė 7 apskritai mano, kad situacija pastaruosius keletą metų iš esmės prastėja. Pabrėžiama, kad didėja vienišų moterų skurdas. Priimta šeimos koncepcija yra gana konservatyvaus pobūdžio, diskriminuojanti vienišus, nesusituokusius tėvus ir kitas alternatyvias šeimos formas. Ir iš tikrųjų šeimos politikos koncepcijoje kaip didžiausia vertybė nuolat yra pabrėžiama santuokos ir branduolinės šeimos vertė: „*Santuoka grindžiama šeima yra istoriškai ir moksliskai patvirtintas patikimiausias institutas, sudarantis geriausias sąlygas visų jos narių visapusiškam ir visaverčiam prigimtinių galių bei socialinių įgūdžių ugdymui(si)*¹²⁸“. Lietuvoje gajus stereotipinis patriarchalinis požiūris į moteris šeimoje ir visuomenėje, kuris atsispindi ne tik priimtoje Valstybinėje šeimos politikos koncepcijoje, bet ir žiniasklaidoje, mokomuosiuose vadovėliuose bei medžiagoje. Minėtose JT rekomendacijose pabrėžiama, kad darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų išlieka gana didelis, o tai gali lemti skurdo feminizaciją. Be to, šalyje išlieka aukštas smurto prieš moteris šeimoje lygis, Lietuva neturi tai draudžiančio įstatymo, todėl moterys tampa neapsaugotos nuo smurto. Visa tai lemia bendrą požiūrį, kad šie klausimai nėra valstybei prioritetiniai, nors iš tikrųjų tai yra sfera, paliečianti absoliučiai visas gyvenimo sritis.

¹²⁷ JT rekomendacijos Trečiajam ir Ketvirtajam pranešimams apie JT Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje // <http://www.socmin.lt/index.php?-1641228193>, [žiūrėta 2010 10 28].

¹²⁸ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2008 birželio 3 d., Nr. 69-2624;

3. 3. Išsilavinimas ir galimybės darbo rinkoje

Kaip jau minėta, lyčių santykiai paliečia absoliučiai visas gyvenimo sritis. Ne išimtis ir migracijos procesai. Lyčių sistema veikia migracijos procesus ir atvirkščiai – migracija veikia nusistovėjusias lyčių sistemas. Ekonominis vystymasis, globalizacijos procesai ir didėjantis moterų išsilavinimo lygis sukuria galimybes nepriklausomai moterų migracijai. Norint suprasti, kaip lyčių sistema įtakoja demografinius pokyčius, įskaitant ir gyventojų migraciją, visų pirma būtina išanalizuoti, kaip visuomenė, kurioje individai gyvena, įtakoja jų asmeninį gyvenimą ir sprendimų priėmimą. Taigi norint įvertinti moterų emigracijos ištakas Lietuvoje ir priežastis, būtina atsižvelgti į aplinką, kurioje moteris gyvena ir tos aplinkos poveikį jos gyvenimui. Lietuvoje, kaip jau buvo pastebėta, statistika rodo, kad moterų išsilavinimo lygis yra didesnis nei vyrų. Eurostato duomenimis, 2008 m. moterų, studijuojančių aukštąjį mokslą Lietuvoje, dalis buvo 59,9 proc.¹²⁹. Šis faktas atskleidžia įdomią tendenciją. Visų pirma, kaip pastebi ekspertė 3, problema tampa ne moterų, o vyrų klausimas, kadangi jų išsilavinimo lygis krenta ir todėl daugelį moterų padariusių ar darančių karjerą, nebetenkina vyrų išsimokslinimo lygis. Su šiuo teiginiu sutinka ir ekspertė 7, teigianti, jog vėliau tokioms moterims susirasti antrąją pusę su adekvačiu išsilavinimu tampa problematiška. Ši tendencija yra apskritai būdinga daugeliui Europos šalių. Ir iš tikrųjų, tradiciniai porų elgesio modeliai diktuoja nerašytą taisyklę, kad vyras turi būti vyresnis, geriau išsilavinęs ir užimti aukštesnę darbo poziciją negu jo partnerė¹³⁰. Svarbu suvokti, kas sąlygoja išsilavinimo feminizacijos tendenciją, kad būtų įmanoma imtis atitinkamų priemonių išsilavinimo atotrūkiui tarp moterų ir vyrų mažinti. Ekspertė 1 moterų išsilavinimo feminizaciją aiškina iš istorinės pusės. Teigiama, kad Lietuvoje niekada nebuvo nusistatymo prieš moterų išsimokslinimą: „*Jau nuo lietuvių kalbos draudimo laikų į moterį buvo žiūrima kaip į vaikų mokytoją, todėl iš jos buvo reikalaujama didesnio išsilavinimo. Asmeninė hipotezė – Lietuvoje tai yra vienas iš veiksnų, darančių įtaką moterų išsimokslinimui. O jeigu kalbant apie pasaulinę tendenciją, tai moterys atsakingiau žiūri į mokslą ir mokosi tokiose srityse, į kurias vyrai neina, todėl turi daugiau galimybių į jas patekti.*”

Tačiau aukštojo išsilavinimo feminizacija Lietuvoje turi prieštaringų padarinių. Viena vertus, kaip jau buvo minėta, tai sukuria tam tikrą įtampą tarp vyrų ir moterų išsilavinimo lygių neatitikimo. Antra vertus, įgytas išsilavinimas savaime moterims negarantuoja geros karjeros. Kitas dalykas, kaip jau buvo minėta anksčiau ir kaip pastebi ekspertė 6, nors moterų skaičius

¹²⁹ Eurostat. Country profiles – Lithuania //

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/countryAction.do?jsessionid=9ea7974b30dd7e9d2d91116b44f3bfc8a5da2a68c97f.e34SbxiPb3uSb40Lb34LaxqRb3eTe0>, [žiūrėta 2010 11 06].

¹³⁰ Pinnelli et. al. (ed.) *Genders in the Life Course*, Demographic Issues. Springer: 2007, p.3-5.

aukštosiose mokyklose yra didesnis nei vyrų, mokslo sritis jos vis dėlto renkasi segreguotai: vyrai eina į taip vadinamas „vyriškas“ profesijas, moterys atitinkamai į „moteriškas“. Įdomumo dėlei pasižiūrėjus į apklaustų respondentų profesijas, akivaizdžiai matyti, kad vienareikšmiškai dominuoja vadinamosios „moteriškos“ – socialinių, humanitarinių ir biomedicinos mokslų sritys. Socialinės srities mokslų kryptis pasirinko 8 respondentės, humanitarinių – 5, o biomedicinos – vos 2 respondentės (žr. 6 lentelę). Paklaustos, kodėl pasirinkto būtent šias kryptis, dauguma respondentų motyvavo tuo, jog nuo vaikystės norėjo studijuoti būtent šiuos dalykus. Kai kurios teigė, jog tuo metu tai buvo geriausia, į ką galėjo įstoti.

Darbo rinkoje moterys susiduria su dviguba problema. Viena vertus, Lietuvoje nėra jokios politikos absolventų integracijos į darbo rinką atžvilgiu. Kaip teigia ekspertė 2, Lietuvoje aukštasis mokslas turėtų labiau orientuotis į darbo rinką, kadangi dabar vyrauja per didelė specialistų pasiūla. Taigi diplomai tampa visiškai nieko verti. Kalbant apie moteris būtina pabrėžti keletą dalykų. Nepaisant prastos integracijos į darbo rinką, jos susiduria su šeimos ir darbo derinimo problema bei segreguota darbo rinka. Interviu metu kai kurios respondentės, pasakodamos apie savo patirtį Lietuvoje, pateikė gana kritišką požiūrį į darbo rinkos galimybes: *„Baigusi mokslus aš Lietuvoje teprabuvau vienerius metus. Per juos bandžiau susirasti darbą pagal specialybę, t. y. lyčių studijų srityje (psichologe dirbti nenorėjau, nes atlyginimai buvo tikrai juokingi. Bandžiau tęsti studijas psichologijos magistrantūroje, tačiau paragavus studijų užsienyje, studijų kokybę Lietuvoje manęs nebetenkino). Kreipiausi į įvairias su lyčių studijų sritimi susijusias organizacijas, siūlydama savo žinias (tiek bakalauro, tiek magistro mokslus baigiau su pagyrimu) ir entuziazmą, tačiau nesėkmingai. Dažniausiai į mano užklausimus niekas net neatsakydavo. Galiausiai susiradau administratorės darbą visiškai su mano išsilavinimu nesusijusioje srityje. Dirbau tarp vyrų, neturinčių jokie išsilavinimo ir nuolat jaučiau, jog regresuoju.“* (Raimonda, 31m.) Ši patirtis atskleidžia nusivylimą ir apmaudą, kad įgytas išsilavinimas yra nieko vertas. Kitaip tariant, šis atvejis yra tipiškas „protų švaistymo“ pavyzdys, kuomet neradus darbo pagal specialybę, einama dirbti į visai kitokios kvalifikacijos reikalaujantį darbą. Raimondos atvejis nėra išimtis daugeliui absolventų būtent dėl jau minėtos priežasties – prasto aukštojo mokslo orientavimosi į vietinę darbo rinką. Remiantis eksperčių vertinimais, galima daryti prielaidą, kad sparčiai didėjanti aukštos kvalifikacijos specialistų pasiūla neatitinka paklausos, todėl darbo rinkoje sudaro disbalansą. Įgytą kvalifikaciją atitinkančių darbo vietų stoka skatina specialistus emigruoti arba dirbti nekvalifikuotą darbą. Darbas, visiškai nesusijęs su specialybe yra priimamas kaip problemos sprendimo būdas, tik pabrėžtina, kad toks būdas gali turėti neigiamų pasekmių moters profesinės savirealizacijos potencialui: *„[...] nuolat jaučiau, jog regresuoju.“* Be to, moters patirtis byloja, kad jai reikėjo įdėti kur kas daugiau pastangų, kad

gautų tą pačią gražą, kaip jos kolegos vyrai: „Dirbau tarp vyrų, neturinčių jokio išsilavinimo ir nuolat jaučiau, jog regresuoju.”.

Neretai moterys, ieškodamos darbo Lietuvoje, susiduria su diskriminacija dėl lyties. Šiame darbe nevengiama minėti žodį diskriminacija, nors teisiškai fiksuojamo lygybės pažeidimo dažnai nebūna – paprastai susiduriama su kultūriniais stereotipais. Viena iš respondenčių teigia: „Lietuvoje kol kas vyrauja tendencija, kad į darbą lengviau priimami vyrai, net jeigu jie yra daug prasčiau kvalifikuoti. Vaikščiojant į perklausas teko išgirsti tokių replikų: į perklausą gali net neiti, girdėjau, jie nori būtinai vyrų.“ (Ieva, 27m.). Moterys sako, kad diskriminuojantys veiksmai (posakiai) nebuvo asmeniškai, individualiai į jas nukreipti, tačiau jas įžeidė, nuliūdino, papiktino. Galima teigti, kad Lietuvoje moterys dažniau yra diskriminuojamos netiesiogiai: „Niekas tau į akis nepasakys, kad darbo negausi arba pareigose nepakilsi, nes esi moteris. Tačiau pasirinks vyrą. Atlyginimo taip pat niekas nekommentuoja. Nepatinka, nepriimk pasiūlymo arba, jei dirbi, išeišk iš darbo. Todėl į tokią diskriminaciją pirštu durti yra labai sunku [...] Lietuvoje labiau jatau neįvertinimą, ignoravimą ar „mano vietos“ parodymą komentarais, anekdotais ir panašiai.“ (Egidija, 30m.) Kaip bebūtų, kita pašnekovė pabrėžia, kad moteris gali būti pranašesnė už vyrą vien dėl savo moteriškumo, o ne dėl kokių nors profesinių gebėjimų. Moters gyvenimas suprantamas kaip polifoniškesnis nei vyrų: „Kažkada esu pagalvojusi, kad jei būčiau buvusi vyras, nebūčiau buvusi atleista iš universiteto, o taip pat gal ir mano gyvenimas būtų susiklostęs gerokai palankiau. Tačiau to nelaikau diskriminacija. Man patinka būti moterimi. Mėgstu sunkų, kūrybingą ir lankstų moters gyvenimą. Jis man kur kas įdomesnis, nei, sakysim, tokio pat amžiaus vyro.“ (Marija, 62m.)

Dauguma respondenčių kaip vieną iš problemų pabrėžia darbo patirties stoką absolventams įsidarbinant: „Lietuvoje daug kas priklauso nuo pažinčių ir asmeninių žmogaus gebėjimų. Aš pagal savo specialybę neradau darbo Lietuvoje, o ir naujų darbuotojų paklausa šiuo metu nėra didelė. Be to, visur reikalaujama patirties, o iš kur jos gauti ką tik baigus universitetą, jeigu niekas nepriima į darbą pagal specialybę?“ (Inga, 24m.)

Pažįstamų ratas ir reikiama patirtis respondenčių yra įvardijami kaip svarbiausi veiksniai, lemiantys moters karjeros ir savirealizacijos galimybes Lietuvoje.

Šeima absoliučiai daugumai respondenčių yra svarbiausia vertybė gyvenime, po kurios dažniausiai eina darbas. Kaip jau minėta, moterys darbo rinkoje susiduria su papildomomis problemomis. Visų pirma, šeima Lietuvos darbdavių vis dar yra suprantama kaip kliūtis moters pilnavertiškam dalyvavimui darbo rinkoje. Šeimos ir darbo derinimo problema jau buvo nemažai analizuota teorinėje magistro darbo dalyje. Pažymėtina, kad moters situacija tampa gana dvilypė. Viena vertus, modernėjant Lietuvos visuomenei ir transformuojantis šeimos institutui didėja

moters kaip nepriklausomos asmenybės vertė, kita vertus, tai negarantuoja visiškai lygių galimybių darbo rinkoje. Kadangi darbuotojų pasiūla, ypač krizės laikotarpiu, yra gana didelė, darbdaviai turi daugiau galimybių rinktis: „*Ieškodama darbo Lietuvoje buvau ne kartą susidūrusi su diskriminacija, jeigu taip galima pavadinti, dėl šeimyninės padėties. Darbdaviai dažniausiai klausdavo, ar aš ištekėjusi, ar planuoju artimiausiu metu turėti vaikų ir panašiai. Klausdavo artimiausių planų, nes Lietuvoje vyrauja tendencija atmesti tas pretendentes, kurios ruošiasi kurti šeimą.*“ (Vilma, 29m.). Taigi prokreacinės šeimos nebuvimas dažnai yra išskiriamas kaip reikšmingas veiksnys priimant moterį į darbo poziciją. Įdomu tai, kad žmonės dažnai remiasi stereotipais tada, kai trūksta kažkokios informacijos. Kaip jau minėta teorinėje dalyje, situacijoje, kuomet moteris pretenduoja į tam tikrą darbo poziciją, yra daug neaiškumų ir nežinomųjų, todėl darbdaviai yra linkę priimti sprendimus, pagrįstus simbolinėmis reikšmėmis ir stereotipiniu mąstymu. Priešingai, jeigu minėta situacija yra gana apibrėžta, kitaip tariant, yra aiškūs orientyrai, atskaitos taškai (pvz. reikiama patirtis, specifinė kompetencija), atsirasti šališkumui dėl lyties nėra tokios didelės galimybės. Taigi moterims tokia diskriminacija labiausiai kenkia įsidarbinant, kai darbdavys daro esmines prognozes apie jos būsimą veiklą. Deja, tokia ankstyvoji diskriminacija gali sutrukdyti moteriai pasiekti tam tikrą karjeros poziciją, kur jos veikla būtų adekvačiai įvertinta. Kitaip tariant, toks darbdavių nusistatymas gali lemti tai, kad moteris apskritai iškrenta iš darbo rinkos.

Dauguma respondenčių pažymi, kad Lietuvoje sąlygos derinti darbą ir šeimą yra nelengvos, todėl jos yra priverstos rinktis vieną iš alternatyvų: darbas arba šeima. Stereotipinis lyčių vaidmenų suvokimas atspindi, kad namai ir šeima yra pirminė moters atsakomybė ir pareiga. Būtent todėl moters užimtumas darbo rinkoje sukuria viešosios/privačios sferų vaidmenų konfliktą. Šį konfliktą puikiai atspindi vienos informantės patirtis: „*Sąlygos visur yra nelengvos jeigu nori suderinti šiuos du nesuderinamus dalykus – šeimą ir karjerą. Aš pati suderinti nesugebėjau. Laukiau, kol suaugęs vaikai, kad galėčiau užsiimti norima veikla. Dabar mano vaikai pasirūpina savimi, mano mama, ir manimi pasirūpintų, jei man to prireiktų, nors labai tikiuosi, kad niekada neprireiks.*“ (Marija, 62m.). Vienas iš didžiausių sunkumų moters gyvenime - tai jos dalyvavimas dvejose sistemose (šeima ir darbo rinka), kurių funkcionavimo principai yra praktiškai nesuderinami dėl normatyvinių prioritetų konflikto, kuris, anot Reingardienės, atsiranda tuomet, kai karjeros sąvoka, kuri apima vaidmenis šeimoje ir darbo rinkoje pradedama derinti su šių patriarchalinių socialinių institutų funkcinėmis prielaidomis¹³¹. Taigi vienos moterys sugeba suderinti šias sistemas, kitos yra priverstos rinktis šeimą ar karjerą.

¹³¹ Reingardienė J. „Moterų karjeros ir šeimos dilemos“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2004, Nr. 1 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.59-72.pdf, [žiūrėta 2010 11 02].

Dauguma moterų šeimos ir darbo nesuderinamumo problemą motyvuoja tuo, kad Lietuvos visuomenėje vis dar vyrauja griežtas privačios sferos atskyrimas nuo viešosios: „*Manau, kad derinti karjeros galimybes ir šeimą sekasi vyrams. Tiksliau, jiems yra suteikiamos geresnės galimybės, nes vaikų auginimu dažniausiai užsiima moterys.*“ (Vida, 34m.). Tai reiškia, kad vyrauja stereotipinis požiūris į moterį ir apskritai šeimos institutą, už kurį tradiciškai yra atsakingos moterys. Ekspertės 7 nuomone, Lietuvos visuomenėje ir žiniasklaidoje yra nuolat reprodukuojamas diskursas, kad privati sfera yra moters atsakomybė. Vyrai ir moterys turėtų po lygiai dalintis privačios sferos pareigomis. Tai yra neapmokamas darbas ir kada ta našta užkraunama vienai gyventojų pusei, jie negali pilnavertiškai įsitraukti į darbo rinką, todėl ši gyventojų pusė patiria taip vadinamas ekonomines ir socialines nuobaudas. Taip dalis moterų iškrenta iš darbo rinkos, negali daryti karjeros, atsiranda stiklinių lubų reiškinys, mažėja atlyginimai, o tai reiškia, ateityje mažėja ir pensijos. Tačiau dauguma respondenčių vis dėlto pažymi, kad Lietuvoje dėl prastos ekonominės situacijos daugumai šeimų yra būtina derinti šiuos du dalykus: „*Lietuvoje daugumoje šeimų būtina derinti karjerą ir šeimą, nes dirbant tik vienam iš tėvų per sunku išgyventi.*“ (Eglė, 26m.)

Kaip pabrėžia ekspertė 1, garantuojant lygias galimybes moterys turi tam tikras privilegijas (motinystės atostogas), todėl logiška, kad darbdaviai, formaliai tuo pretekstu naudodamiesi, gali nepriimti tų moterų jau vien todėl, kad jos gali tomis privilegijomis pasinaudoti. Įdomu palyginti šalis su skirtingomis šeimos politikomis. Ekspertės 1 manymu, „*[...]sunku pasakyti, kaip darbo rinkoje yra geriau. Gal būtų geriau liberali politika, kaip, pavyzdžiui yra JAV, kur nėra jokios šeimos politikos. Ten motinystė ir darbas nesikerta, o derinama paprastu būdu: negali dirbti, išėini iš darbo, nori dirbti – negimdyk vaikų. Todėl darbdavys į moterį jau žiūri kitaip, jis žino, kad su ja neturės jokių problemų. Vienintelė problema, su kuria jis gali susidurti – prarastos investicijos, jai išėjus iš darbo. Todėl JAV versle vadybinėse pozicijose yra daugiau moterų.*“ Tačiau Lietuvoje tokia politika kažin ar būtų veiksminga dėl gana tradicinių visuomenės pažiūrų. Lietuvoje apskritai yra gana neigiamas požiūris į netekėjusią ir neturinčią vaikų moterį. Kita vertus, Šiaurės šalys – aukštos kokybės pavyzdys, kur bandoma suderinti darbą ir šeimą. Statistika rodo, kad iš Švedijos išvažiuoja nemažai jaunimo, keletą metų padirba užsienyje, tačiau grįžta beveik 100 proc.. Ekspertės 1 teigimu, buvo darytas tyrimas ir paaiškėjo, kad grįžtamoji migracija vyksta būtent dėl šeimos politikos, nes auginti vaikus Švedijoje yra saugiau, kokybiškiau, yra galimybė derinti darbą ir šeimą.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Lietuvoje išsilavinusios moterys dažniausiai susiduria su tokiomis integracijos į darbo rinką problemomis:

- „Protų švaistymas“. Tai situacija, kai aukštos kvalifikacijos žmonės pereina dirbti į kitą veiklos sritį, kurioje ankstesniajame darbe sukaupti gebėjimai tampa nereikalingi. Toks judėjimas gali vykti ir už šalies ribų, ir jos viduje, bet rezultatas vienas – žmonės praranda galimybę panaudoti turimas žinias.
- Diskriminacija dėl lyties. Kaip jau minėta, dažniausiai moterys yra diskriminuojamos netiesiogiai.
- Patirties stoka. Su šia integracijos į darbo rinką problema dažniausiai susiduria jaunos, ką tik studijas pabaigusios moterys. Pabrėžtina, kad ši problema taikytina ne vien moterims, bet ir vyrams. Apskritai jaunimo darbui nėra atitinkamos paklausos, įvairios kompanijos yra suinteresuotos priimti tik tuos darbuotojus, kurie turi tam tikros patirties.
- Šeimos ir darbo suderinamumo problema. Kaip jau minėta, šeimos statusas yra labai svarbus veiksnys integracijos į darbo rinką metu. Kol moteris yra jauna ir neturi šeimos, jos galimybės darbo rinkoje yra pakankamai apylygės su vyrų, tačiau kai atsiranda šeima, moters gyvenime atsiranda ir nauji iššūkiai.

3. 4. Migracijos situacijos vertinimas. Sprendimo emigruoti priėmimas

Įvairūs tyrimai rodo, kad Lietuvoje emigracijos potencialas vis didėja. Per pastaruosius 18 metų (1990-2008 m.) iš Lietuvos emigravo beveik pusė milijono žmonių, apie 20 proc. darbingo amžiaus gyventojų. Tikslėsių skaičių kol kas statistika nerodo, nes ne visi išvažiudami svetur gyventi išsiregistruoja ir ne visi sugrįžę praneša. Tikrąją padėtį turėtų atskleisti 2011 m. visuotinis gyventojų surašymas.

Dažniausiai emigracija yra vertinama kaip prastos ekonominės padėties šalyje padarinys. Iš tikrųjų ekonominiai veiksniai yra svarbūs, bet, kaip pabrėžia ekspertė 4, ekonominiai veiksniai neretai yra įvardijami kaip racionalizacija. Dažnai egzistuoja ir kitos priežastys, nulemiančios sprendimą emigruoti. Ekspertė 1 vertinimu, ypač sudėtinga situacija yra jaunimui, kuris nors ir turi aukštą kvalifikaciją, tačiau Lietuvoje jis paprasčiausiai neturi savo potencialo realizacijos, o užsienyje yra lengviau. Ekspertė 2 pabrėžia, kad Lietuvoje šiuo metu vos ne dažnesnis reiškinys nei „protų nutekėjimas“ yra „protų švaistymas“, kada išvažiuojama į užsienį dirbti visai ne pagal specialybę. Šios ekspertės teigimu, Lietuvoje vyrauja dvi pagrindinės kvalifikuotų specialistų emigracijos priežastys: 1) neįmanoma išgyventi; 2) neįmanoma realizuoti savo potencialo. Ekspertė 1 pateikia panašią nuomonę: *„Vieni emigruoja todėl, kad turi gerą specialybę ir žino, kad su savo specialybe kitoje šalyje gyvens geriau nei Lietuvoje, kiti emigruoja todėl, kad*

neranda išvis jokio darbo. Toje grupėje neretai pasitaiko ir aukštos kvalifikacijos žmonių.“ Taigi remiantis ekspertų vertinimais galima daryti prielaidą, kad šie stūmos veiksniai yra analogiški „protų švaistymo“ ir „protų nutekėjimo“ reiškiniams. „Protų švaistymas“ daugiau susijęs su makro lygmens stūmos veiksniais, tokiais kaip nepalanki ekonominė šalies situacija, krizė ir panašiai. Tuo tarpu „protų nutekėjimo“ reiškinį skatina daugiau mikro lygmens, kitaip tariant, priežastys, susijusios su konkrečiu individu.

Moterų migracijos situacija ekspertų yra vertinama įvairiai. Ekspertės 1 teigimu, Europoje nuo 2000 m. buvo sukurta apie 6 mln. darbo vietų, iš kurių du trečdaliai buvo taip vadinamos „moteriškos“ (paslaugų, socialinės rūpybos sektoriai) darbo vietos. Joms darbo vietų šiuo metu yra daugiau nei vyrams tose šalyse, kurios nukentėjo nuo krizės. Žlugus statybų sektoriui, emigravę vyrai labiau nukentėjo nei moterys, kadangi paslaugų, socialinės rūpybos ir aptarnavimo sričių krizė taip stipriai dažniausiai nepaveikia. Taigi galima daryti prielaidą, kad darbo rinka užsienyje moterims yra palankesnė. Ekspertė 6 moterų emigraciją vertina kaip kultūrinį reiškinį. Šios ekspertės manymu, lietuvių moterys užsienyje geriau prisitaiko negu lietuviai vyrai ir pasiekia didesnių aukštumų. Pabrėžiama, kad Lietuvoje yra įsitvirtinę stiprūs tradiciniai lyčių stereotipai, todėl moteris yra laikoma silpnesne, galbūt prastesne vadove, labiau tinkančia privačiai namų sferai. Teigiama, jog moterys emigruoja ieškodamos geresnių darbo, karjeros galimybių, galbūt užsienyje jos jaučiasi labiau įvertinamos. Ekspertė pabrėžia, kad socialinė aplinka yra svarbus emigracijos veiksnys: *„Valstybė negali pasiūlyti žmogui saugios socialinės aplinkos. Žmogaus darbas ir jo socialinis gyvenimas yra tarpusavyje susiję dalykai. Negalima žmogaus pasodinti už spygliuotos vielos ir mokėti jam didelį atlyginimą. Tai emigracijos nesustabdys. Tam žmogui nebus jokio pasitenkinimo, jam reikia jaustis visapusiškai saugiam, užtikrintam.*“ Dauguma ekspertų akcentuoja mokslo sistemos kokybę kaip stimulą emigracijai. Ekspertė 6, kalbėdama apie savo patirtį, teigia, kad *„Lietuvos aukštasis mokslas pakliuvo į visišką aklavietę, mano nuomone. Mes nežinome, kur einame. Aš, pavyzdžiui, tikrai neatmetu galimybės išvažiuoti, nes kol sistema bent iš dalies tenkina, tol tu joje esi, bet kai pamatai, kad ji pradeda byrėti, tai norisi galbūt pabandyti kažkur kitur.*“ Mokslo sistemos netobulumą, remdamasi savo patirtimi, pabrėžia ir ekspertė 5: *„Lietuvoje, kad susirinktum atlyginimą, tu turi šokinėti nuo vieno darbo prie kito, reaguoti į nuolat besikeičiančius reikalavimus. Pavyzdžiui, dabar vertinami vienokie straipsniai, vėliau – kitokie. Visa tai rodo sistemos netobulumą. Užsienyje, kiek man teko būti, ten visiškai kitokia sistema.“*

Grįžtant prie moterų, įdomu įvertinti jų pačių emigracijos patirtis ir išanalizuoti priežastis, nulėmusias jų išvykimą.

3. 4. 1. Moterų emigracijos priežastys: subjektyvi perspektyva

Interviu su respondentėmis metu buvo klausiama, kokios priežastys paskatino išvažiuoti iš Lietuvos. Moterų emigracijos bruožai yra susiję su politinėmis ir ekonominėmis šalies sąlygomis, socialinėmis migrančių charakteristikomis ir lokacijomis. Dalis respondenčių pažymėjo, kad į užsienį nusprendė išvykti tam, kad užsidirbtų pinigų. Reikia pridurti, kad dabartinė šalies ekonominė situacija daro įtaką ir mokslo bei švietimo sistemai, paskatinusį „protų nutekėjimo“ procesą.

Dauguma respondenčių nurodė, jog emigraciją paskatino asmeniniai (individualūs) veiksniai, susiję su karjeros ir savirealizacijos galimybėmis, pasitenkinimu profesine veikla. Pavyzdžiui, Jūratė nusprendė emigruoti gavusi perspektyvų darbo pasiūlymą. Geresnių perspektyvų darbo srityje tikėdamasi išvažiavo ir Egidija. Raimonda pasakojo, kad emigravo, nes jautėsi morališkai sužlugdyta bedirbdama darbą, kuris jai buvo visai ne prie širdies, negalinti savęs realizuoti, tobulinti savo įgūdžių ir žinių. Marija, kurios karjera Lietuvoje nutrūko dėl etatų mažinimo, išvažiavo dėl didesnių darbo perspektyvų užsienyje, galimybės toliau plėtoti savo karjerą, užsiimti mėgstama veikla ir nesirūpinti dėl išgyvenimo. Galiausiai Eglės sprendimą emigruoti, panašiai kaip ir Jūratės atveju, nulėmė darbo pozicijos pasiūlymas, o pasirinkimą sustiprino tai, jog merginos draugas jau keletą metų gyveno Airijoje. Jurgitos, Gintarės ir Indrės apsisprendimą nulėmė šeiminių aplinkybės. Ieva, Milda ir Jolita emigravo dėl studijų ir praktikos, o vėliau pasiliko užsienyje gyventi ir dirbti. Galiausiai Lietuvos ekonominė situacija, neužtikrintumas dėl savo ir vaikų ateities paskatino Vidą, Ingą ir Rasą išvažiuoti iš Lietuvos. Respondenčių pateiktus atsakymus būtų galima suskirstyti į keturias grupes:

- Geresnės darbo, karjeros perspektyvos;
- Emigracija dėl šeimos ar partnerio;
- Studijos, praktika užsienyje;
- Ekonominės priežastys;

3. 4. 1. 1. Darbo ir karjeros perspektyvos

Geresnes darbo ir karjeros perspektyvas, kaip vieną iš pagrindinių priežasčių, nurodė 6 respondentės. Taigi galima teigti, kad šias respondentes emigruoti paskatino daugiau mikro lygmens stūmos veiksniai, susiję su individualiais lūkesčiais. Tikslai, susiję su didesnėmis karjeros perspektyvomis, paskatino Jūratę išvažiuoti į Angliją: „[...] Tuomet atrodė, kad Anglija sudaro geresnes galimybes siekti karjeros, jeigu tavo tikslai yra aukštesni už vidutinius ir jei turi galvą ant pečių, o Lietuvoje viskas buvo labai neaišku ir keblu. Darbo perspektyvos Anglijoje didelės, bet aš neribojau savęs viena šalimi, taip tos galimybės dar labiau padidėja. [...] Mano pasirinkimas buvo daugiau situacinis, kažkaip per daug apie tai negalvojau, gavau neblogą darbo pasiūlymą ir išvažiavau, o po kelių metų jau pajutau, kad įaugau ir namais Angliją vadinu.” (Jūratė, 31m.) Panašiai kaip ir Jūratė, kita respondentė taip pat savo gyvenimo nesieja su viena šalimi: „Esu nuo mažens kosmopolitiškas, mėgstantis keliauti žmogus. Esu priklausoma nuo kelionių. Norvegija yra arti Lietuvos, nėra didelio kultūrų skirtumo. Šalis graži, saugi, puikios gyvenimo ir socialinės sąlygos. Visad žavėjauosi Skandinavija. Studijų metu atlikau praktiką Švedijoje, o pabaigus kolegiją perskaičiau apie Oslo ir Vilniaus savivaldybių organizuojamą projektą. Pasiūlymas pasirodė viliojantis, ypač sudomino galimybė nemokamai mokytis norvegų kalbos (intensyviai) 4 mėnesius. Lietuvoje dirbau tik metus, tačiau spėjau sutikti žmonių, žiūrinčių su pašaipą ir pagieža kai rinkausi parašus už atliktą praktiką ligininėse atbuline tvarka, to reikalavo Norvegija autorizacijai gauti. [...] Naujoje šalyje esu laiminga, dirbu pagal kvalifikaciją Oslo universitetinėje ligininėje. Puiki galimybė mokytis, tobulėti, puikus kolektyvas. Lietuvos neatsižadu, bet kol kas planų grįžti neturiu.“ (Egidija, 30m.) Toks mobilumas ir savęs neribojimas viena šalimi rodo moterų nepriklausomybės, asmeninės laisvės vertinimą.

Interviu metu dauguma respondenčių pabrėžė nusivylimą esama sistema darbo rinkoje, jų kompetencijos neįvertinimą: „Po metų administratorės darbo supratau, kad Lietuvoje man nėra ką veikti ir išvykau į Airiją. Be to, Lietuvoje jaučiausi visiškai nenaudinga ir nevertinama. [...] Tikėjausi, jog susikursim geresnį gyvenimą šalyje, kurioje mačiau daugiau galimybių save realizuoti. Iš dalies šie lūkesčiai pasiteisino. Iš tiesų susikūrėme gerą gyvenimą. Radau darbą pagal specialybę, turiu galimybę kilti, tobulėti, jaučiuosi gerbiama ir vertinama.” (Raimonda, 31m.) Taigi Raimondos atvejis rodo, jog nepasitenkinimas karjeros galimybėmis baigus studijas gali būti pakankamas motyvas, priimant sprendimą emigruoti. Taigi pagrindinis stūmos veiksnys šiuo atveju – nepakankamas jauno ir kvalifikuoto žmogaus įvertinimas, kuris atsiranda dėl jau minėtos prastos absolventų integracijos į darbo rinką baigus studijas. Paklausta, kaip sekasi

naujoje šalyje ir ar planuoja dar kada nors sugrįžti į Lietuvą, Raimonda teigia: „*Manau, kad sekasi gerai. Nors šiuo metu Airija išgyvena krizę ir nėra taip lengva, kaip buvo prieš 3 - 6 metus, jaučiu, jog galimybių yra ir bus. Jaučiu, jog daug kas priklauso nuo manęs ir nesijaučiu esanti sistemos auka. Į Lietuvą, deja, nežadu grįžti. Nebent Lietuvoje kažkas kardinaliai pasikeistų.*“.

Taigi ši patirtis rodo, kad šiai respondentei yra svarbios karjeros galimybės, socialinio saugumo ir asmeninio tobulėjimo perspektyvos, kitoks požiūris į žmogų, o svarbiausia – požiūris į žmogų kaip vertybę.

Kita respondentė netiesiogiai užsimena apie skirtingas vyrų ir moterų galimybes siekiant karjeros Lietuvoje: „*Asmeniškai sau aš Lietuvoje nematau jokios perspektyvos. Jei kartą tampi išmesta iš karjeros traukinio Lietuvoje, kaip į jį beįlipsi? Sunku tikėtis, kad kas nors pasislinks ir padarys man vietos. Prisiminiau žiauriai teisingą posakį: boba iš ratų – ratams lengviau. Čia vėlgi, jei būčiau vyras, galimas dalykas, kurio nors universiteto būčiau pakviesta kaip įdomus ir originalus rašytojas, turįs perspektyvią jaunimo brandinimo koncepciją ir gyvenimo užsienyje patirties. Moteriai Lietuvoje sunku šito tikėtis.*“ (Marija, 62m.)

Ekspertų teigimu, mokslo sritis yra viena iš labiausiai segreguotų ir konservatyviausių sričių. Lietuvoje labai sunku patekti į mokslo bendruomenę, nors žmogus yra ir labai gabus. Kalbant apie moteris būtina akcentuoti, kad nors moterų, siekiančių aukštojo išsilavinimo, skaičius yra didesnis nei vyrų, vis dėlto aukštesniuose lygmenyse siekiant mokslo laipsnio moterų skaičius mažėja. Kadangi konkrečių tyrimų šia tema kol kas nėra, vienareikšmiškai teigti, jog tai galėtų būti moterų diskriminacijos apraiška, negalima. Paprašyta įvertinti savo karjeros ir gyvenimo sąlygas naujoje šalyje, respondentė jas vertina labai teigiamai, priešingai nei Lietuvoje: „*[...] Mūsų rajono savivaldybė man užmoka buto nuomą ir suteikia nemokamą bilietą važinėti miesto transportu. Manau, tokių sąlygų siekti rašytojos karjeros ir mokytis, Lietuvoje tikrai neturėčiau. Todėl rašau ir mokausi. Tikiu, kad kantrybė ir rimtas darbas vieną dieną atsipirks.*“

Moters karjerai naudingas yra privačios nuosavybės principas – galimybė kontroliuoti savo materialinę situaciją, kadangi moters socialinė sėkmė – tai ne vien tik asmenybės laimėjimas kokioje nors abstrakčioje vertybių sistemoje, o elementarus nepriklausomybės faktas ir garantija.

Vis dėlto, būtina pabrėžti, kad tikslo, ypač tose, kur lietuvių imigrantų bendruomenė yra didžiausia (Anglija, Airija) kai kurios moterys susiduria su skeptišku požiūriu į imigrantus iš Rytų Europos: „*Karjeros galimybės didesnės šalies piliečiams, tai akivaizdu, nes susiformavęs bendras požiūris į Rytų Europos imigrantus yra toks, kad jie atvyko ieškoti bet kokio darbo. Lietuvoje karjeros galimybės gal būtų ir didesnės, tačiau atlyginimai toli gražu neatitinka užimamų pareigų.*“ (Eglė, 26m.)

Taigi Eglės patirtis rodo, kad vis dėlto egzistuoja stereotipai Rytai – Vakarai. Patekusios į naują aplinką moterys susiduria su naujomis problemomis ir

iššūkais. Eglei pritaria ir Raimonda: „Sunkiausia, jei nori gauti savo diplomo pripažinimą – ne oficialų, bet praktinį, ypač socialinių mokslų (bei medicinos) srityje. Oficialiai labai paprasta prilyginti savo diplomą airiškai studijų sistemai, tačiau praktikoje labai sunku, kad darbdavys į tavo žiūrėtų rimtai ir pasitikėtų tavo kvalifikacija. [...] Tačiau tereikia darbdaviui įrodyti, jog sugebi dirbti, turi gerą galvą ant pečių ir noro tobulėti, tada nesunkiai atsiveria galimybės toliau mokytis, kelti kvalifikaciją, kilti karjeros laiptais. Bent jau kiek aš susidūriau, airiai yra gana atviri ir geranoriški. Nors... Kaip mano praktika parodė, už jų šypsenos irgi slypi gudrybė – jie mielai naudojasi tavo intelektu ir sugebėjimu dirbti, bet mokėti nenori tiek pat kiek savo tautiečiams.“ Tačiau kita respondentė pasakoja, kad užsienyje jos karjeros galimybės yra labai geros: „Karjeros perspektyvos bent jau mano profesijos atstovams yra nuostabios. Visad yra paklausa ir kilimas, socialinis tinklas labai platus: ligoninės, mokyklos, vaikų namai, senelių namai, įvairios globos įstaigos... Be to, Anglijoje yra didelė šios srities specialistų paklausa. Šiuo metu dirbu su paaugliais – tai sritis, kurioje visad troškau dirbti.“ (Vilma, 29m.) Moteris pasakoja, kad Anglijoje sutiko ir savo būsimąjį vyrą, su kuriuo susilaukė 2 vaikų. Paklausta, ar žada grįžti kada nors į Lietuvą, informantė teigė, kad neplanuoja, kadangi jos vyras ne lietuvis, savaime suprantama, socialiniai ryšiai su Lietuva po truputį silpnėja.

Taigi geresnės darbo ir karjeros perspektyvos lemia, kad emigruoja moterys, turinčios tam tikrų gebėjimų, kuriuos jos gali produktyviau panaudoti šalyje, į kurią emigruoja, nei savo gimtojoje. Be to, jos yra pakankamai materialiai apsirūpinusios, tačiau nėra turtingos, nes jas vilioja geresnės karjeros perspektyvos naujoje šalyje. Tokių moterų finansinė padėtis yra gana stabili ir jos nebijo rizikuoti emigruoti, tačiau esama padėtimi nėra labai patenkintos, todėl pajamos kitoje šalyje turi įtakos jų biudžetui. Pasitaiko, kad tokia emigracija visam laikui pakeičia moterų gyvenimus, ypač sutikus antrąją pusę.

3. 4. 1. 2. Emigracija dėl šeimos ar partnerio

Šeimą ar antrąją pusę kaip priežastį emigracijai nurodė 3 respondentės. Įvairiuose literatūros šaltiniuose teigiama, jog dėl šeimos susijungimo ar antrosios pusės dažniausiai migruoja moterys. Būtent toks yra tradicinis moterų migracijos interpretavimas. Tai paaiškina, kodėl ilgą laiką moterys migracijos procesuose nebuvo tyrinėjamos kaip autonomiškos ir nepriklausomos migrantės. Teigiama, jog visoje Europoje, Šiaurės Amerikoje, Australijoje ir Naujojoje Zelandijoje migracijos dėl savo partnerio procesuose didžiąją dalį užima moterys. Be to, yra pagrindo teigti, kad moterys susiduria su integracijos į darbo rinką naujoje šalyje problemomis, kadangi susirasti adekvatų darbą pagal specialybę gali būti sudėtinga. Kita vertus,

kai kurios moterys apie darbą net negalvoja, joms, kaip teigia viena respondentė, svarbiausia yra adaptacija naujoje šalyje: „Išvykti sugalvojo mano vyras, nes dirbdamas pasaulinėje kompanijoje jis matė daugiau perspektyvų tos kompanijos padaliniuose užsienyje. Vėliau prie jo prisijungiau ir aš su dukra. Absoliučiai nieko nesitikėjau, galvojau tik apie tai, kaip reikės adaptuotis naujoje šalyje.“ (Gintarė, 41m.) Moteris pabrėžia, kad į Lietuvą vis dėlto norėtų sugrįžti: „Tik kylant pragyvenimo lygiui vis mažiau žmonių norės palikti savo susikurtą pasaulį Lietuvoje ir pulti į nežinią. Jeigu darbo ir karjeros perspektyvos tenkintų mano vyrą ir mane, į Lietuvą grįžtumėm kad ir rytoj. Gyvenimas kitoje šalyje ne visiems tampa saldžiu ir sočiu. Prieš mano akis sugriuvo ne vieno emigranto gyvenimas.“ Taigi akcentuojama pragyvenimo lygio, darbo ir karjeros reikšmė. Tik būtina pabrėžti, kad šiuo atveju moteris kaip ir atlieka tą tradicinį moterišką vaidmenį ir akcentuoja ne savo, bet vyro perspektyvas. Be to, moters pasakojimas atskleidžia ir nemaloniają emigracijos pusę. Akcentuojama, kad ne visiems pasiteisina lūkesčiai.

Kitai respondentei nauja šalis buvo tarsi savęs išbandymas: „Stengiausi nieko nesitikėti, tik išbandyti savo likimą. Buvau kietai apsisprendusi, kad priimsiu jį tokį, koks man skirtas. Jei geras – priimsiu gerą, jei blogas – priimsiu blogą. Buvau beveik rami, nes kažkodėl jaučiau, kad man jis bus geras. Kurį laiką bus sunku adaptuotis, galvojau, bet taip ir turi būti. Visuomet ką nors pradedant iškyla pradiniai sunkumai, tačiau man labai padėjo mano vyras. Niekada nesigailėjau emigravusi. Nebent šiek tiek kartais paverkšlendavau, kad tai padariau per vėlai. Dabar atsakingai konstatuoju, kad visi mano lūkesčiai buvo pateisinti su kaupu: pagaliau gyvenu kartu su mylimu žmogumi ir dirbu mėgstamą darbą.“ (Jurgita, 30m.)

Toks šeimos narių ar partnerių susijungimas dar kartais vadinamas grandinine migracija, kuri, anot ekspertės 2, yra ypač paplitusi jaunų žmonių tarpe. Dauguma potencialių migrantų apie darbo ir karjeros perspektyvas sužino per šeimos narius ar draugus, kurie jau yra emigravę, taip patys priimdami sprendimą išvažiuoti. Taip išvykę migrantai sukuria migracijos bazę – informaciją ir kanalus. Grandininę migraciją aiškina socialinių tinklų teorija, aiškinanti, kaip migrantų bendruomenių buvimas tikslo šalyje skatina tolesnę migraciją. Taigi socialinis tinklas šiuo atveju pagal savo požymius yra paremtas stipriais, susiejančiais ryšiais. Galima teigti, kad tokiais ryšiais paremti socialiniai tinklai yra vertingas išteklius, suteikiantis naudingą pagalbą, siekiant geresnės socialinės padėties. Kaip parodė Jurgitos atvejis, jeigu pirmieji atvykėliai sėkmingai adaptuojasi, jie gali labiau padėti vėliau atvykusiems artimiesiems. Sėkmingas įsikūrimas skatina ir kitus šeimos narius pasirinkti emigraciją. Pastaruoju metu daugelis tyrėjų atkreipė dėmesį į reikšmingus skirtumus tarp lyčių migracijos tinkluose. Vyrų ir moterų turi skirtingus migracijos motyvus, patiria skirtingas rizikas, naudoja skirtingus tinklų tipus siekdami būtinų išteklių. Moterys daugiau naudoja uždarus stiprius šeimos ar giminystės tinklus, o vyrai –

atvirus silpnesnius draugų tinklus¹³². Taigi galima teigti, kad išsimokslinę migrantai užsienyje yra linkę palaikyti ryšius su likusiais tėvynėje žmonėmis, įsijungti į lietuvių migracijos grandinę ir kurti šios migracijos multiplikaciją.

Abi respondentės teigė, kad sprendimas emigruoti buvo priimtas poros abipusių, egalitarinių derybų būdu ir bendru sutarimu. Moterų amžius ir išsimokslinimas buvo panašus kaip ir jų partnerių. Nors moterų emigracijos priežastis – prisijungimas prie partnerio, tai nereiškia, kad moteris migravimo procese yra pasyvios veikėjos. Priešingai, kaip rodo Jurgitos patirtis, ši moteris ne tik emigravo dėl savo vyro, bet ir susirado perspektyvų ir mėgstamą darbą.

Kitos respondentės sprendimą taip pat nulėmė vyras: „*Vyras praleido 5 metus Anglijoje ir metus Airijoje. Augo sūnus, vyras grįžti į Lietuvą neketino, todėl norint išsaugoti šeimą teko vykti mums.*“ (Indrė, 43m.) Moteris pasakojo, kad iš pradžių Airija nusivylė, kadangi „*įvairios kompanijos nuo europos atsilieka 10-15 metų, nėra jokios sistemos, o tai vedė iš pusiausvyros. Dabar jau įpratau, žmonės čia labai draugiški ir nuoširdūs, o visa kita nublanksta.*“ Tačiau toliau respondentė kalba, jog adaptavosi naujoje aplinkoje, susirado mėgiamą darbą, kuriame gali save realizuoti. Moteris apgailestavo, kad dėl rankų operacijos ji negali versti raštu, todėl dirba vertėja žodžiu įvairiuose vertimų biuruose. Savo karjeros perspektyvas vertina teigiamai, pasakoja, jog yra gavusi nemažai darbo pasiūlymų iš įvairių kompanijų, tačiau dėl rankų operacijos moteris turėjo šių pasiūlymų atsisakyti.

3. 4. 1. 3. Studijos, praktika užsienyje

Statistikos departamento duomenys rodo, kad 2007 m. 6,9 tūkst. Lietuvos Respublikos piliečių studijavo Europos valstybių aukštosiose mokyklose, tai 1,7 tūkst. daugiau negu 2005 m. Daugiausiai jų studijavo Jungtinėje Karalystėje (35 proc.), Vokietijoje (25 proc.) ir Latvijoje (6 proc.). Remiantis Statistiko departamento duomenimis, galima teigti, kad išvykstančiųjų studijuoti į užsienį pagal akademinį mainų programas skaičius didėja: 2007-2008 mokslo metais, palyginti su 2005-2006 mokslo metais, jų išvyko 1,4 karto daugiau¹³³. Neretai trumpalaikis studentų mobilumas virsta ilgalaikė emigracija. Tokią emigraciją itin skatina Lietuvos mokslo bei studijų sistemos ydos, rimtos ir įsisenėjusios struktūrinės problemos. Dėl mokslų ir studijų kokybės ar tiesiog dėl reikalingos praktikos į užsienį išvažiavo 3 respondentės. Įvairios studijų mainų programos gali netiesiogiai skatinti jaunu žmones emigruoti. Be to, tokios

¹³² Gečienė I. „Socialinių tinklų analizė migracijos studijose“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2009, Nr. 2(25) // http://www.ku.lt/sociologija/files/2009-2_p.130-143.pdf, [žiūrėta 2010 11 03].

¹³³ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. „Lietuvos jaunimo migracija“ // www.stat.gov.lt/uploads/docs/Migracija_Jaunimas_2009_11.ppt, [žiūrėta 2010 11 06].

programos suteikia galimybę palyginti skirtingų šalių studijų kokybę, kas vėliau gali lemti sprendimą ten pasilikti studijuoti. Pavyzdžiui, viena informantė pagal studijų mainų programą išvažiavusi į užsienį ir palyginusi studijų kokybę ir karjeros perspektyvas, nusprendė ten pasilikti. Mergina džiaugiasi ne tik kokybiškomis studijomis, bet ir gyvenimu svečioje šalyje: „*Iš pradžių mokiausi Vokietijoje pagal ERASMUS programą studijų Lietuvoje metu. Šalis – tik atsitiktinumas, nes pasitaikė laisvų vietų, o ir laikas man labai tiko. Aukštoji mokykla labai patiko, ten kitokie principai, tikslai, geresnė studijų kokybė, todėl nusprendžiau bandyti į ją įstoti. Tuo metu apie emigraciją dar negalvojau. Įstojau, baigiau mokslus, atlikau praktiką ir supratau, kad man čia gerai ir kad į Lietuvą nebegrįšiu. Per laiką atsirado draugai, užsiėmimai, įsikūriau, o finansiškai Lietuvoje niekad taip gerai negyvenau, nors pagal vokiškus standartus mano pajamos yra vidutinės.*“ (Ieva, 27m.) Taigi šios respondentės emigracija yra nesąmoninga, netyčinė, kadangi gyvenimas kitoje šalyje nebuvo planuotas, tačiau pasikeitus aplinkybėms ir prisitaikius prie naujos aplinkos, atsirado žmogui būtiniausi socialiniai ryšiai, pajamų šaltinis, pramogos. Visa tai nulėmė Ievos apsisprendimą pasilikti. Be to, respondentė pabrėžia, jog užsienyje vertinimas objektyvesnis, skaidresnė konkurencija, geresnės socialinės garantijos: „*[...] Žinoma, neteisinga būtų sakyti, kad Lietuvoj sunku, o užsieny viskas labai paprasta. Užsienyje reikia kartais nuoširdžiai kur kas daugiau darbo įdėti, nes daugiau ir tarptautinės konkurencijos, tačiau vertinama objektyviau, daugiau įvairių galimybių... Vokietijoje neturiu baimės, jog neturėdama darbo liksiu gatvėje, socialinės garantijos galioja ir užsieniečiams.*“ Kaip teigia ekspertė 1, studijuoti į užsienį išvažiuoja didesnis procentas merginų negu vaikinių: „*[...] ir tie protai, kurie pasilieka užsienyje, daugiausia yra per studijas išvažiavę mokyti. Vyrauja tendencija, kad dažniausiai išvažiuoja ne vaikinai, o pačios gabiausios merginos. Išvažiavusios ten dažniausiai susiranda antrąją pusę ir pasilieka. Tai vyksta nesąmoningai – netyčinis protų nutekėjimas. Atvirkščiai, vyrų protų nutekėjimas yra dažniau sąmoningas procesas.*“

Studijų kokybė gali būti ne vienintelis veiksnys, lemiantis sprendimą siekti mokslo svečioje šalyje. Kitas dalykas, kas skatina išvažiuoti studijuoti į užsienį – mokestis už mokslą. Studijų kokybės neatitikimas kainos taip pat gali sąlygoti sprendimą pasirinkti mokslą svetur. Kai kuriose užsienio šalyse, pavyzdžiui, Danijoje, aukštasis mokslas yra nemokamas, atskiri universitetai vykdo didelio biudžeto stipendijų programas, tad susumavus studijų, pragyvenimo svečioje šalyje kainas ir siūlomas stipendijas, daugeliu atveju mokslas užsienyje tampa net pigesnis. Lietuvoje, 2009 m. pradėjus vykdyti aukštojo mokslo reformą, valstybė pati nustatė normines didžiausias universitetinių studijų kainas, vadinamąsias „lubas“, tačiau nenustatė konkrečių vienos ar kitos studijų programos kainų. Jas kiekviena aukštoji mokykla savo nuožiūra nusistatė pati. Lietuvoje 2010 m. norminės universitetinių bakalauro studijų kainos buvo nuo 3

892 Lt (humanitariniai, socialiniai mokslai) iki 1 8162 Lt (pilotų rengimas, muzika). Magistratūros maksimalios metinės studijų kainos siekia nuo 7 308 iki 21 578 Lt.. Doktorantūros pirmakursiams valstybės skiriama metinė lėšų suma – 28 250 Lt, rezidentūros studijoms – nuo 23 782 iki 26 893 Lt¹³⁴. Todėl, apsvarstę tarptautinių universitetų siūlomas galimybes, kai kurie studentai neretai pasirenka būtent kitų šalių universitetų siūlomas studijų programas: „Šiuo metu situacija dar blogės, manyčiau, kadangi įvestas didelis mokestis už mokslą, kuris, pavyzdžiui, Muzikos akademijoje vos ne didžiausias. Dauguma gabių abiturientų tėvų tiesiog neišgali tiek mokėti už mokslą, todėl mokslas tampa prieinamas tik privilegijuotiems ir turtingų tėvelių vaikams. Užsienyje daug kur mokslas nemokamas, todėl dauguma jaunų žmonių tiesiog iškart po abiturijos egzaminų važiuoja į užsienį studijuoti. O tai reiškia, kad kvalifikuotais specialistais jie taps jau ne Lietuvoje ir labai tikėtina, kad tie žmonės užsienyje ir liks. Lietuvos aukštųjų mokyklų gali laukti liūdna ateitis, jos gali visiškai ištuštėti.“ (Milda, 26m.) Gerai išsivysčiusios šalys supranta, jog ne visi gabiausi studentai gali materialiai investuoti į savo ateitį, tad tam skiria finansavimą arba tam tikrą negrąžinamą paskolą, kad vėliau studentas, įgijęs tam tikrų žinių ir išsilavinimą, galėtų ją grąžinti savo darbu. Be abejo, išlieka didelė tikimybė, kad studentai pasiliks dirbti būtent toje šalyje, kur jiems ir buvo pasiūlytas nemokamas aukštasis mokslas, tad užsienio šalys taip pat stengiasi paruošti sau specialistus.

Kaip jau minėta, emigracija mokslo ir studijų tikslais dažniausiai būna nesąmoninga, neplanuojant likti šalyje ilgam laikui. Tai rodo ir kitos informantės, išvažiavusios į užsienį atlikti stažuotės, patirtis: „Tada dar ką tik pabaigusi studijas supratau, kad darbo, kurio norėčiau, greitai susirasti nepavyks, tad apsisprendžiau praktikos siekti užsienyje bankininkystės srityje. Planų pasilikti ilgiau nei suderėta pagal programą neturėjau. Tikėjau, kad gausiu kuo daugiau patirties, kad grįžusi į Lietuvą galėčiau pretenduoti į geresnę poziciją viename iš bankų. Lūkesčiai nepasiteisino, nes bankas, kuriame stažavausi, buvo pakankamai vietinis, tad ir jo veikla apsiribojo daugiau vietinėmis paslaugomis, kas mane tuo metu mažai domino, nes vis dar planavau grįžti į Lietuvą. Taip tikėtosi patirties investicijų ir rizikos valdymo srityje įgyti nepavyko. Bet, žinoma, negalima nuneigti kitokios patirties, tokios kaip darbo disciplinos ir kultūros, asmenybės tobulinimo darbinėje aplinkoje, kuri galbūt, mano dabartine nuomone, netgi labiau yra svarbi ką tik į profesinį pasaulį atėjusiam jaunuoliui.“ (Jolita, 31m.) Taigi Jolita likti užsienyje neplanavo, tiesiog tikėjosi įgyti praktikos, kuri, grįžus į Lietuvą, padėtų gauti norimą darbą. Galima teigti, kad svarbiausias aspektas, dėl kurio emigravo respondentė – teorinių ir praktinių žinių pritaikymo skirtumas. Moteris teigia, kad Lietuvoje būtina inicijuoti skatinti

¹³⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas dėl studentų, priimanų 2010 metais į aukštąsias mokyklas, norminių studijų kainų patvirtinimo // Valstybės žinios, 2010 sausio 8 d., Nr. 6-271.

privačias ir valstybines kompanijas kurti įvairias stažuotes ir programas, kurių metu jaunimas dar mokslų metu galėtų įgyti darbo patirties. Be to, respondentė mano, jog reikia tobulinti studijų medžiagą, kad ji būtų labiau pritaikoma šiuolaikinėje veikloje. Lietuvoje aukštasis mokslas remiasi daugiau teorinių žinių išdėstymu, ypač universitetuose, o praktikai skiriami vos keli mėnesiai, per kuriuos, vargu, ar galima ką išmokti. Kaip teigia informantė, „*dėstytojai dėsto vadovėlinę teoriją*“. Tuo tarpu į užsienio universitetus nuolat kviečiami specialistai, kurie parodo, kaip teorinės žinios yra taikomos praktikoje, patys studentai dažnai važiuoja į įmones, domisi jose vykstančiais procesais, taip susidarydami visapusišką įspūdį.

Moteris jau šešerius metus gyvena Anglijoje, būdama ten, ji įgijo dar vieną verslo vadybos magistro laipsnį ir kol kas neplanuoja grįžti į Lietuvą: „*Kol kas grįžti į Lietuvą neplanuoju, ypač dabar, kai esam susibūrę į mažą lietuvių bendruomenę, kas tiesiog padeda palaikyti geresnę psichologinę pusiausvyrą. O daugiau laiko Lietuvoje praleisti sutikčiau tuo atveju, jeigu pavyktų įkurti nuosavą verslą.*” Per visą modernių laikų istoriją didžiausiose imigracijos šalyse (JAV, Kanadoje, Pietų Amerikos valstybėse) imigrantai burdavosi į etnines ar religines grupes. Atvykę į naują šalį migrantai ieško „savųjų“, kitaip tariant, jungiasi į savo tautiečių bendruomenes, palaiko kultūrinius ryšius, bando atkurti buvusio gyvenimo kilmės šalyje modelį. Respondentė teigia, jog bendruomenė padeda jai emociškai. Iš tiesų, kaip teigia ekspertė 2, tautinė bendruomenė užsienio šalyje padeda migrantui adaptuotis naujoje aplinkoje ir išlaikyti savo tautinį tapatumą. Tokia bendruomenė sukuria savotišką saugumo jausmą, suteikia emocinį palaikymą, sukuria erdvę socialiniam bendravimui ir tuo pačiu padeda atnaujinti identitetą, todėl migrantas svečioje šalyje nesijaučia toks vienišas. Dauguma respondenčių pažymi, kad jos stengiasi išsaugoti senas draugystes, tačiau natūraliai artimą ryšį per atstumą išlaikyti pasidaro sunkiau. Kita vertus, naujos draugystės, užsimezgosios tikslo šalyje, daugiausia su kitais imigrantais lietuviais, moteris palaipsniui atitolina nuo glaudžių ryšių tėvynėje ir daro įtaką, kaip Jolitos atveju, apsisprendimui pasilikti kuo ilgesniam laikotarpiui.

3. 4. 1. 4. Ekonominės priežastys

Ekonominės priežastis, kaip pagrindą sprendimo emigruoti priėmimui, nurodė 3 respondentės. Anot neoklasikinės migracijos teorijos, migraciją lemia netolygus geografinis kapitalo ir darbo pasiskirstymas. Tokią situaciją ekonomikoje atspindi darbo užmokesčio ir gyvenimo lygio skirtumai, o pačią migraciją labiausiai skatina darbo pasiūlos stūma ir jo paklausos trauka. Ekonominiais sumetimais paremta migracija yra sąlygota struktūrinių šalių netolygumų. Respondentės, emigravusios iš Lietuvos dėl ekonominių sumetimų, teigė, kad jos

šitaip tikėjosi pagerinti savo pragyvenimo lygį, kadangi jų finansinė padėtis Lietuvoje buvo labai sunki: „Išvažiavau iš Lietuvos dėl ekonominės situacijos. Baigiau universitetą, tačiau darbą susirasti Lietuvoje yra labai sudėtinga, o jei ir pavyksta, tai už jį mokama minimali alga, iš kurios praktiškai neįmanoma fiziškai pragyventi, jau nekalbu apie nuomą, kurią reikia sumokėti už butą. Užsienyje už minimalų atlyginimą galima ne tik pragyventi, bet dar ir pasitaupyti, o į darbuotojus žiūrima daug pozityviau ir perspektyviau nei Lietuvoje.“ (Inga, 24m.) Taigi Inga pagal savo emigracijos priežastis patenka į tą išvykusiųjų grupę, kurie, anot eksperto 2, emigravo iš Lietuvos dėl to, kad neįmanoma išgyventi. Kita respondentė iš Lietuvos išvyko dėl „mažų pajamų, poreikių nepatenkinimo“. Moteris teigia, kad Lietuvoje vis dar vyrauja patriarchalinis šeimos modelis, kuris lemia tradicinį lyčių vaidmenų suvokimą ir skirtingą požiūrį į moters ir vyro socialinę padėtį: „Moterys mąsto smegenimis, o vyrai – raumenimis. Šita tendencija, manyčiau, daugiausia būdinga šeimose. Vyrai jaučia didesnę atsakomybę už šeimos finansinę padėtį, jiems lengviau eiti į darbą ir uždirbti pinigų nei užsiimti protine veikla ir laukti pajamų didėjimo ateityje. Toks yra ir mano vyro požiūris, jis jautė pareigą mus geriau materialiai aprūpinti, dėl to ir inicijavo mintį išvažiuoti. O aš baigusi aukštąjį mokslą nenorėjau dirbti už minimalų atlyginimą, o ir sąlygos, kurios man buvo siūlomos, buvo nepalankios. Siekti dar aukštesnio išsilavinimo ir geresnių sąlygų nebuvo galimybės, kadangi neužteko pajamų, kurios Lietuvoje buvo gana nedidelės, o pagausėjus šeimai reikėjo gerinti finansinę padėtį, todėl priėmė sprendimą išvažiuoti.“ (Vida, 37m.) Moteris pasakojo, kad atvykdama į Airiją jau žinojo, ką ten turės ir ko gali laukti ateityje, ji buvo užtikrinta, kad turės perspektyvų darbą ir pakankamas pajamas.

Kitos respondentės išvykimą nulėmė skyrybų sąlygota nestabili finansinė padėtis: „Po skyrybų netekau vyro finansinės paramos. Nors ir dirbau su specialybe susijusį darbą, tačiau atlyginimas buvo per mažas, kad galėčiau suteikti pilnavertį gyvenimą sau ir savo vaikams. Be to, jau seniai mąščiau apie galimybę gyventi užsienyje. [...] Sunkiausia buvo apsispręsti dėl vaikų, tuo metu jie buvo dar gana maži, todėl pasilikau gyventi su mano motina. Tačiau labai tikiuosi, kai po kelerių metų pabaigs mokyklą, atvažiuos studijuoti į Angliją. Dukra jau netgi apsižiūrėjo, kokių studijų norėtų. Aš tai tikrai niekad negrįšiu į Lietuvą.“ (Rasa, 39m.) Taigi šių dviejų respondenčių patirtis, galima sakyti, gana skirtinga. Rasos sprendimo emigruoti priėmimui nemažą įtaką padarė problemos, susijusios su šeima – skyrybos ir jų nulemta finansinė moters padėtis. Be to, moteris į užsienį išvažiavo Lietuvoje palikusi du savo vaikus, nors ateityje tikisi jų sulaukti Anglijoje. Moteris pasakoja, kad nusprendusi palikti vaikus savo motinai, ji susidūrė su neigiama aplinkinių ir ypač savo buvusio vyro reakcija: „[...] Mano motina buvo vienintelis žmogus, kuris mane palaikė ir pritarė sprendimui išvykti. Mano draugai į tai žiūrėjo labai

skeptiškai, jie netikėjo, kad aš, kuri visada buvau priklausoma nuo savo vyro, išgyvensiu viena svetimoje šalyje. Be to, mano buvęs vyras buvo kategoriškai nusistatęs, nes nusprendžiau palikti vaikus. Man tai buvo visiškai nesuvokiama, juk aš ne atostogauti ruošiausi važiuot, o dirbti.“ Anot ekspertės 2, moterys labiau jaučiasi atsakingos už šeimą ir greičiau priimančios sprendimus nei vyrai. Be to, moterys yra lankstesnių pažiūrų. Tai reiškia, kad nors ir turėdamos aukštą kvalifikaciją, ekonominiiais sumetimais moterys yra labiau linkusios dirbti nekvalifikuotą darbą. Įdomu tai, kad Lietuvoje vis dar vyrauja neigiamas stereotipinis nusistatymas prieš moteris, kurios išvažiuoja ir palieka savo vaikus: „Kai moteris išvažiuoja ir palieka vaiką, tai ją visi smerkia, bet kai vyras išvažiuoja ir palieka vaiką, tai yra normalu, kadangi jis yra šeimos maitintojas. Moters išvažiavimas tokiu atveju yra traktuojamas kaip neigiamas reiškinys – kaip ji galėjo palikti šeimą?“ – teigia ekspertė. Būtina pabrėžti, kad viena sunkiausių patirčių, kurią moterys apibūdina, tai yra draugų ir artimų santykių tėvynėje praradimas. Galima teigti, kad motinos, palikusios savo vaikus Lietuvoje, patiria daugiau prisitaikymo sunkumų: „Neįsivaizduojate, kaip sunku yra palikti vaikus. Pirmais metais aš jų taip ilgėjausi, kad maniau, jog iš proto išsikraustysiu. Noriu, kad mano vaikai atvažiuotų ir gyventų kartu su manimi.“ Moteris pasakoja, kad ji pati kartais grįžta į Lietuvą aplankyti giminių, o jos vaikai dažnai atvažiuoja jos aplankyti per atostogas. Pastovus kontaktas su šeima ir ryšių atnaujinimas padeda moteriai iš naujo kurti identitetą ir greičiau stabilizuotis naujoje aplinkoje. Labai tikėtina, kad Rasos vaikai, pabaigę mokyklą, atvažiuos į Angliją studijuoti ar dirbti. Kaip moteris minėjo, jos dukra jau apie studijas Anglijoje galvoja. Taigi Rasos atvejis iliustruoja, kaip vyksta grandininė migracija, apie kurią jau buvo užsiminta anksčiau. Moteris, išvykusi dėl ekonominių priežasčių skatina ir savo vaikų migraciją, kuri savo ruožtu gali lemti tai, kad jos vaikai kvalifikuotais specialistais taps jau nebe Lietuvoje ir labai tikėtina, kad išvažiavę jie užsienyje ir liks, o jų vaikai jau greičiausiai net nebus lietuviai. Ši migracijos grandinė iliustruoja, kaip tokia emigracija daro neigiamą įtaką Lietuvos demografiniams procesams.

Į migracijos procesą įsitraukusi šeima, kai dalis šeimos gyvena vienoje, o kita – kitoje nacionalinėje valstybėje migracijos diskursuose yra nagrinėjama kaip transnacionalinė šeima. Transnacionalizmo studijose šeima, kaip tyrimo objektas atsiranda keliant klausimą apie socialinės reprodukcijos galimybes transnacionalizmo kontekste. Būtina pabrėžti, kad šioje perspektyvoje tokios transnacionalinės šeimos susiduria su emocine įtampa, kuri atsiranda tokioje šeimoje motinoms siekiant atlikti savo vaidmenis. Tėvų ir vaikų santykiai transnacionaliniame kontekste kinta, dėl emigracijos šeimos struktūra ir tradicinės lyčių ideologijos transformuojasi. Šiame kontekste atliekami tyrimai dėmesį telkia į transnacionalinės motinystės vaidmenų prieštaras tradiciniame lyčių ideologijų diskurse (motina – pagrindinė

maitintoja, bet ne augintoja). Anot Maslauskaitės ir Stankūnienės, dauguma šių tyrimų tokias transnacionalines šeimas traktuoja kaip motinų įgalinimo (*angl. empowering*) priemonę, atskleidžiant šių motinų kasdienybę bei problemas ir jas studijuojant kaip transnacionalizmo objektą¹³⁵.

Taigi galima daryti prielaidą, kad tokia moterų emigracija yra kaip atsakas į Lietuvos struktūrinius pokyčius, susijusius su įvairiausiais ekonominiais sunkumais, kurie tampa stūmos veiksniais: maži atlyginimai, bedarbystė, neužtikrintos ir nepastovios darbo vietos, etatų mažinimas ir galiausiai kaip visų šitų problemų pasekmė – netikrumas dėl savo ir savo vaikų ateities.

6 lentelė. Stūmos ir traukos veiksniai

<i>Stūmos veiksniai</i>	<i>Traukos veiksniai</i>
Prasta švietimo sistema	Geresnis išsilavinimas
Nedarbas	Siūloma daugiau galimybių
Mažos pajamos vienam gyventojui	Didesnis darbo užmokestis
Prasta gyvenimo kokybė	Geresnis gyvenimo lygis
Diskriminacija	Geresnės socialinės garantijos
	Giminės, artimieji
	Santuoka
	Geresnė socialinė aplinka

Respondentės interviu metu išskyrė keletą veiksnių, padariusių įtaką jų sprendimui emigruoti. Visus šiuos veiksnius galima išskirti į dvi grupes: stūmos ir traukos veiksnius. Kilmės šalyje veikia stūmos veiksniai, o užsienyje – traukos. Įvertinusios šiuos stūmimo ir traukos veiksnius moterys nusprendė, jog emigracijos nauda viršija nuostolius.

Apibendrinant visas šias moterų nurodytas emigracijos priežastis, galima teigti, kad dažniausiai sprendimą emigruoti lemia mikro lygmens stūmos – traukos veiksniai, susiję su atskirais individais ir jiems būdingomis charakteristikomis bei elgsena. Tiek ekonominių galimybių, tiek šeimos atžvilgiu yra daugybė statusų, susijusių su migracine individo elgsena. Remiantis moterų emigracijos priežasčių analize ir ekspertų vertinimais, būtų galima išskirti du asmens statuso charakteristikų tipus: 1) asmens statuso charakteristikos, susijusios su ekonomika ir 2) asmens statuso charakteristikos, susijusios su šeima. Viena iš asmens statuso charakteristikų,

¹³⁵ Maslauskaitė A., Stankūnienė V. Šeima abipus sienų. Lietuvos transnacionalinės šeimos genezė, funkcijos, raidos perspektyvos. Vilnius: Socialinių tyrimų centras, Tarptautinė migracijos organizacija, 2007, p. 26-31.

susijusių su ekonomika, gali būti žmogaus užimtumo statusas: išsilavinimo, kvalifikacijos santykis su darbu. Kaip moterų patirtis rodo, išsilavinimas ir įgyta profesija savaime negarantuoja sklandžios integracijos į darbo rinką. Kuo labiau žmogus išsilavinęs, tuo labiau jis yra linkęs migruoti, norėdamas pritaikyti ar patobulinti savo žinias. Tokia migracija, kaip rodo kai kurių moterų atvejai, suteikia progą asmens savirealizacijai, kurios jis negali įgyvendinti kilmės šalyje. Be to, moterų patirčių analizė rodo, kad jų savirealizacijai ir karjeros galimybėms didelę įtaką turi vis dar kritiškas darbdavių požiūris į moterį, darbo rinkos segregacija pagal lytį, stereotipiniai lyčių vaidmenys, šeimos ir darbo suderinamumo problema. Visa tai netiesiogiai gali lemti sprendimo emigruoti priėmimą. Pagyvenus užsienyje ir palyginus moterų situaciją su Lietuva, skirtumas yra akivaizdus ir todėl gali sąlygoti norą pasilikti tikslo šalyje.

Kaip jau buvo analizuota anksčiau, asmens statuso charakteristikos, susijusios su šeima, kai kuriais atvejais turi esminės įtakos priimant sprendimą emigruoti. Šeimos statuso pasikeitimu gali būti skyrybos. Pasikeitus šeimos statusui, keičiasi ir žmonių požiūris į migraciją (Rasos atvejis).

Moterų emigraciją gali lemti ir visuomeniniai, makro lygmens ekonominiai stūmos – traukos veiksniai, susiję su struktūrinėmis šalies permainomis. Kaip jau minėta, dažniausiai ekonominiai veiksniai lemia vadinamąjį „protų švaistymą“, kuomet kvalifikuotos moterys ekonominiais sumetimais išvažiuoja dirbti nekvalifikuoto darbo.

Dažnai socialinės, ekonominės sąlygos ir asmens statuso charakteristikos sąveikauja labai glaudžiai. Kitaip tariant, mikro lygmens stūmos – traukos veiksniai neretai būna persipynę su makro lygmens stūmos – traukos veiksniais, todėl vienareikšmiškai atskirti šių veiksmių daromą įtaką sprendimo emigruoti priėmimo procese yra sudėtinga.

3. 5. Visuomeninio ir individualaus lygmens emigracijos pasekmės

„Protų nutekėjimo“ problema moterų aspektu eksperčių vertinama nevienareikšmiškai. Dauguma eksperčių pažymi, kad tokios emigracijos pasekmės gali būti vertinamos labai įvairiai. Teigiama, kad ši problema šalies ekonominiam ir intelektiniam potencialui gali turėti didelių neigiamų pasekmių, visų pirma, kaip pažymi ekspertė 3, sumažės Lietuvos išsilavinimo lygis: „*Sumažės Lietuvos visuomenės išsilavinimo lygis, Vyriausybė išleis daugiau pinigų. Tačiau tai galima vertinti ir kaip pozityvą – moterų išsilavinimo lygis susilygins su vyrų*“. Intelektu prasme, anot eksperto, valstybei gali kilti didelių problemų, kadangi valstybės tarnybiniame lygmenyje vadybines pozicijas didžiąja dalimi užima moterys. Pasak ekspertės, kai atsirado motinystės išmokos, visas vidurinis vadybinis sluoksnis valstybės tarnyboje sumažėjo, kadangi nemaža

moterų dalis tuo pasinaudojo ir išėjo motinystės atostogų. Valstybės viešajame administravime sumažėjo darbuotojų. Atėję nauji specialistai nėra paruošti konkrečiai pareigybei. Tai reiškia, kad sumažėjęs kvalifikuotų moterų skaičius gali išderinti visą valstybės ir privačių įmonių ritmą. Minėtas motinystės atostogų pavyzdys šiuo atveju gali būti taikomas kalbant apie kvalifikuotų moterų emigracijos padarinius.

Be to, kaip pabrėžia dauguma eksperčių, žvelgiant iš ekonominės pusės, jauni specialistai įgyja išsilavinimą gimtosios valstybės lėšomis, o atėjus laikui mokėti mokesčius, išvyksta svetur, taip įgyto išsilavinimo finansinę naštą uždėdami ant senstančios visuomenės pečių. Akcentuojamas neigiamas poveikis valstybei, kadangi iš Lietuvos išvažiuoja „*vis daugiau žmonių, kurie yra jauno ir produktyvaus tiek kūrybine, tiek biologine prasme amžiaus.*“ Kaip teigia ekspertė 6, „*tai yra labai negatyvus reiškinys ir tas pasekmes Lietuva jau jaučia, o ateityje jas pajus dar ženkliau.*“

Šeimos susijungimo atveju, nepriklausomai nuo to, galima išskirti tiek visuomeninio, tiek šeiminio lygmens pasekmes, kurias sukelia migracija, vykstanti dėl šeimos. Visų pirma, kai visa šeima išsikelia į užsienį, žvelgiant iš visuomeninio lygmens, visuomenė susiduria su dar didesniais žmogiškojo kapitalo praradimais, turinčiais ilgalaikių socialinių, ekonominių, demografinių pasekmių. Tyrimo rezultatai parodė, kad dauguma moterų, turinčių šeimas, bent jau kol kas neketina grįžti į Lietuvą. Turint tai omenyje, būtina pabrėžti, kad tie nuostoliai vieno asmens išvykimo atveju nėra tokie dideli kaip visos šeimos atveju. Kaip teigia ekspertė 2, „*tokių šeimų vaikai jau yra prarasti čia, Lietuvoje, ir tai yra didesnis praradimas nei jų tėvai, nes jų tėvai gali būti ir nekvalifikuoti, tačiau savo vaikus jie auklės taip, kad šie siektų mokslo.*“

Dėsninga spėti, jog emigracijos poveikis moterų individualiam gyvenimui priklauso nuo gyvenimo užsienyje trukmės ir migravusiosios integracijos tikslo šalyje. Tyrime integracija, atkreipiant dėmesį į šio požymio kompleksiskumą, buvo matuojama atsižvelgiant į subjektyvius emigrančių padėties tikslo šalyje vertinimus. Tokiu būdu buvo siekiama identifikuoti, kaip vertinami moterų darbo, gyvenimo kokybės aspektai, kaip dėl emigracijos proceso keitėsi jų gyvenimai. Respondenčių pasakojimai leido išskirti dvi gyvenimo migracijoje vertinimo grupes:

- Negatyviau vertinančios migracijos situaciją (3 respondentės). Šiai grupei priklauso tos moterys, kurios dažniau savo gyvenimo užsienyje kokybę vertina neigiamai negu teigiamai. Dažniau yra nepatenkintos tos moterys, kurioms tenka dirbti ne pagal kvalifikaciją. Šios grupės moterys dažniau prisipažįsta, kad kartais susiduria su sunkumais dėl užsienio kalbos vartojimo. Taip pat moterys, priklausančios šiai grupei dažniau susiduria su moraliniais sunkumais: „*piniginiu atžvilgiu lūkesčiai pasiteisino, moraliniu – sunkiau nei tikėjaisi.*“ (Inga, 24m.)

- Pozityviau vertinančios migracijos situaciją (12 respondenčių). Šiai grupei priklauso tos moterys, kurios su anksčiau išvardintomis situacijomis nesusidūrė.

Pozityvius moterų gyvenimo pokyčius nulėmė keletas veiksnių. Paprašytos papasakoti, kaip pasikeitė gyvenimas po emigracijos, moterys daugiausia įvardijo teigiamus pokyčius. Daugiausia šie pokyčiai susiję su moterų gyvenimo prioritetais, lūkesčiais ir priežastimis, dėl kurių jos emigravo. Taigi teigiamos emigracijos pasekmės moterų gyvenime yra tiesiogiai susijusios su lūkesčių išsipildymu. Lūkesčiai – tai vienas iš migracijos komponentų, reiškiantis, kad potencialūs migrantai turi tikėti, kad migracija padės jiems pasiekti savo tikslus. Kita vertus, kaip toliau darbe bus pailiustruota, rezultatai gali ir viršyti lūkesčius. Kaip jau minėta, dažniausiai moterys įvardijo teigiamas emigracijos pasekmes, todėl galima teigti, kad daugumos lūkesčiai buvo pateisinti. Galima kalbėti apie keletą moterų gyvenimo aspektų, kuriuos migracija paveikė labiausiai: 1) socialinė aplinka; 3) asmeninis gyvenimas.

Socialinė aplinka pačia plačiausia prasme būtų žmogų supanti visuomenė ir jos gyvenimo būdas. Socialinė aplinka žmogų formuoja visais atžvilgiais, ypač intelektualiai, dvasiškai, netgi daro įtaką jo biologinei-fiziologinei raidai. Žmogaus „Aš“ formuojasi veikiant socialinei aplinkai. Socialinė aplinka keičiasi individui migruojant iš vienos šalies į kitą. Tai reiškia, kad žmogus, atvažiavęs į naują vietą, turi prisitaikyti prie naujos bendruomenės ir jos gyvenimo būdo, kitaip tariant, adaptuotis naujoje aplinkoje. Jeigu bendruomenė jį priima ir adaptacija įvyksta sėkmingai, galima sakyti, kad to žmogaus lūkesčiai buvo patenkinti. Kai kurios respondentės pasakoja, kad po emigracijos pasikeitė socialinės aplinkos sąlygos. Pavyzdžiui, Marija pasakoja, kaip jai patinka gyventi Londone: *„Dabar esu tik rašytoja ir man nebereikia kam nors dirbti dėl maisto. Kaip rašytoja priklausau Royal Society of Literature, galiu pamatyti ir išgirsti tokius rašytojus, kurių gal niekada nepamatyčiau Lietuvoje. Gyventi Londone yra puiku – geros bibliotekos, daug teatrų, kitokių visokių dalykų, kurie man visada po ranka, jei tik prireikia. Tai man gydo sielos žaizdas ir yra tarsi kompensacija už nepavykusį gyvenimą Lietuvoje.“* (Marija, 62m.) Taigi šiai respondentei vienas iš prioritetų – kultūrinis gyvenimas.

Kita respondentė pabrėžia karjeros, savirealizacijos galimybes, atsivėrusias naujoje šalyje: *„[...] Jaučiu, jog daug kas priklauso nuo manęs ir nesijaučiu esanti sistemos auka. Galiu dirbti įvairiose srityse, turiu galimybių kilti, tobulėti, jaučiuosi gerbiama ir vertinama. Pastaruoju metu gavau galimybę tęsti psichologijos studijas doktorantūroje prestižiniame Airijos universitete.“* (Raimonda, 31m.) Galimybė realizuoti save mėgstamoje profesinėje veikloje suteikia moteriai potencialą intelektiniam, dvasiniam tobulėjimui.

Bendruomenė ir kiti žmonės, supantys individą, turi didelę įtaką jo psichologinei ir emocinei būsenai. Viena iš respondenčių pasakoja: *„Gyvename miestelyje, kuris turi apie 15 tūkst. gyventojų.“*

Jeigu nėra nuotaikos, išėik į gatvę ir pirmas praeivis tave pasitiks su šypsena, pasisveikins. Niekas nesistumdo, visi mandagūs. Tai didelis privalumas. Jeigu kam rūpi tavo išvaizda, tai tik tau pačiam. Čia gyventi lengviau.” (Indrė, 43m.) Panašiai pasakoja ir kita respondentė: *„Turėjau draugų, kurie siūsdavo Anglijos nuotraukas. Įsimylėjau ją iš pasakojimų. Žmonės pasirodė labai geri ir draugiški, nejauti tokios įtampos kaip Lietuvoje. Lietuvoje vien jau įlipus į autobusą Vilniuje jauti, kad visi nekenčia tavęs. Apskritai dauguma lietuvių labai nemandagūs ir agresyvūs, mane tai labai slėgė.“* (Rasa, 39m.)

Kita respondentė teigia, kad materialinių sąlygų pokytis labai akivaizdus ir todėl į Lietuvą ji nenorėtų grįžti: *„Aš čia jaučiuosi gerai. Viskas puikiai sekasi. Turiu darbą, kuris man patinka. Į Lietuvą kol kas tikrai neplanuoju grįžti. Nemanau, kad Lietuvoje dabar galėčiau turėti namą, išleisti vaikus į mokslus ir gyventi pagal visus savo poreikius.“* (Vida, 37m.)

Reikia pabrėžti, kad emigracija pakeitė ne tik moterų gyvenimo sąlygas, bet ir kai kuriais atvejais požiūrį į gyvenimą, prioritetus: *„Anksčiau buvo svarbiausia karjera, ypač tada, kai gyvenau Lietuvoje. Su laiku mano prioritetai pasikeitė, karjera neteko tokios didelės reikšmės, galbūt todėl, kad Vokietijoje nereikia būti labai aukštame poste, kad galėtum pilnavertiškai gyventi. Be to, atradau daug įdomių dalykų šalia profesijos, kuriems, esant aukštam poste, paprasčiausiai nebeliktų laiko.“* (Ieva, 27m.) Kalbant apie lūkesčių išsipildymą respondentė pabrėžė, kad atvykdama į užsienį ji tikėjosi kitokių sąlygų: *„Būtent atvirkštinių sąlygų ir tikėjaisi. Taip, lūkesčiai buvo pateisinti netgi su kaupu, nes nesitikėjau tokių pozityvių pokyčių.“*

Emigracija gali pakeisti ne tik socialinės aplinkos sąlygas, darbo ir karjeros galimybes, bet ir asmeninį moters gyvenimą. Šiuo atveju turima omenyje asmens statuso pasikeitimas – šeimos sukūrimas. Tyrimo metu viena moteris pasakojo, kad, išvažiavus darbo ir karjeros perspektyvų tikslais, jos gyvenimas pasisuko kiek netikėta linkme: *„Kad ir kokiais tikslais atvažiavęs į kitą šalį, nori nenori įsigyveni į tos bendruomenės gyvenimo stilių. Tai kažkaip savaime įvyksta. Gyvenimas nestovi vietoje, atsiranda nauji draugai ir kaip mano atveju – vyras. [...] Patirtis nuostabi, turiu labai gerą, neišlepintą vyrą, kokių trūksta Lietuvoje. Į Lietuvą nebeliko prasmės grįžti visų pirma todėl, kad mano vyras yra azijietis, o Lietuvoje vis dar vyrauja užsieniečių rasizmas. Be to, mano sūnus, kuris turi neįgalumą, dar negali gerai kalbėti, o prioritetas vis dėlto išlieka viena kalba ir tai yra anglų. Kita vertus, jeigu būčiau ištekėjusi už lietuvio ir neturėčiau vaiko su neįgalumu, tikrai turėčiau priešasčių sugrįžti į Lietuvą ir įkurti nuosavą verslą.“* (Vilma, 29m.)

Trumpai apibendrinant galima teigti, kad emigracijos poveikį galima analizuoti tiek visuomeniniu, tiek individualiu lygmenimis. Visų pirma, žvelgiant iš visuomeninės perspektyvos, kvalifikuotų moterų emigracija yra vertinama gana įvairiai, bet visuotinai ekspertų sutinkama, kad tokia emigracija neigiamai veikia Lietuvos išsilavinimo lygį. Teigiama, kad didėjant tokiai

emigracija, ateityje kris visuomenės išsilavinimo lygis. Be to, kaip jau buvo minėta, dėl darbo rinkos segregacijos, dauguma moterų telkiasi valstybiniame sektoriuje. Todėl, didėjant kvalifikuotų moterų emigracijai, automatiškai mažės darbuotojų valstybės tarnybos vadybiniame lygmenyje. Taip pat ekspertai pabrėžia, jog didėjanti emigracija lemia valstybės investicijų į aukštąjį mokslą švaistymą. Šeimos emigracijos atveju valstybė patiria dar didesnius žmogiškojo, socialinius, ekonominius ir demografinius nuostolius.

Emigracijos pasekmės individualiu lygmeniu priklauso nuo integracijos tikslo šalyje. Tyrimo metu dauguma respondenčių savo gyvenimo pokyčius po emigracijos vertino teigiamai. Taigi galima daryti prielaidą, kad daugumos emigrančių lūkesčiai buvo pateisinti. Remiantis individualių patirčių analize galima teigti, kad emigracija labiausiai pakeitė moterų socialinę aplinką: kultūrinį gyvenimą, karjeros ir savirealizacijos galimybes, socialinę atmosferą, materialines sąlygas, mentalitetą. Pavyko užfiksuoti vieną atvejį, kuomet kardinaliai pasikeitė moters asmeninis statusas sukūrus šeimą su užsieniečiu. Būtina paminėti, kad dauguma moterų į Lietuvą grįžti neketina, jos yra patenkintos dabartinėmis sąlygomis ir apie ateitį negalvoja.

3. 6. Respondenčių mintys ir pasiūlymai sprendžiant „protų nutekėjimo“ problemą

Teorinėje magistro darbo dalyje jau nemažai kalbėta apie „protų nutekėjimo“ problemą ir jos poveikį Lietuvos darbo rinkai. Aptariant šios problemos sprendimo būdus, reikia išskirti pagrindinius lygmenis. Jucevičienės ir kitų autorių yra išskiriami trys pagrindiniai strategijos lygiai¹³⁶:

- I. Priemonės, skatinančios aukštos kvalifikacijos specialistus likti Lietuvoje;
- II. Priemonės, skatinančios išvykusių kvalifikuotų specialistų intelektualinio kapitalo panaudojimą mūsų šalies labui;
- III. Priemonės, skatinančios repatriaciją.

Šiame darbe pagrindinis dėmesys skiriamas I lygio strategijai ir, remiantis tyrimo rezultatais, aiškinami motyvai bei priežastys, kurie skatintų specialistus likti Lietuvoje. Ekspertų ir daugumos respondenčių nuomone, jeigu bus sprendžiamos bendros šalies ekonominės ir socialinės problemos (mažinamas nedarbas, keliamas bendras pragyvenimo lygis, tuo pat metu didinama darbo jėgos kaina, gerinama bendra gyvenimo kokybė ir sociokultūrinė aplinka), tai mažės ir bendra emigracija, o taip pat ir kvalifikuotų specialistų darbo paieškos svetur. Tyrimo metu respondenčių buvo prašoma išreikšti savo požiūrį į šiuolaikinę migraciją. Paaiškėjo, kad

¹³⁶ Jucevičienė P. „Protų nutekėjimo“ reiškinys ir jo atspindžio Lietuvos intelektualiniame kapitale bruožai: žvalgomas tyrimas (ataskaita)“, KTU, 2002 // <http://www.lmt.lt/STUDIJS/tarybos.php>, [žiūrėta 2010 11 11].

moters emigraciją vertina kaip neišvengiamą reiškinį. Buvo klausama moterų, kas, jų nuomone, turėtų Lietuvoje pasikeisti, kad kvalifikuotų specialistų emigracija sumažėtų ir kad jos pačios sutiktų grįžti. Kaip parodė jų pasakojimai, daugelis respondenčių akcentavo ne tik ekonominius motyvus, bet ir bendrą viešojo gyvenimo, socialinės politikos pažangą. Kaip jau buvo analizuota ankstesniuose skyriuose, moterų karjeros ir savirealizacijos galimybės Lietuvoje yra gana ribotos. Dažniausiai tai pabrėžia tos respondentės, kurios po mokslų baigimo bandė siekti karjeros Lietuvoje. Pavyzdžiui, Raimonda moterų galimybes šioje srityje vertina „*Labai ribotai. Viena, moteris nuolat susiduria su požiūriu, kad ji yra tik moteris, tai yra blondinė, pernelyg jautri, netvirta, nepatikima, nes gali pastoti, imti labiau rūpintis šeima ir panašiai. Ir tas požiūris dažniausiai išreiškia pirmenybę vyrams darbo sferoje. Antra, moterims Lietuvoje tradiciškai tenka daugiau darbų, atsakomybės už namų ūkį, vaikus ir panašiai, kas vėlgi atima laiką ir energiją, kurią moteris galėtų skirti savirealizacijai ir karjerai.*“ (Raimonda, 31m.) Dauguma respondenčių panašiai vertina moterų situaciją Lietuvos darbo rinkoje. Pasak ekspertės 7, Lietuvoje visų pirma reikėtų keisti visuomenės požiūrį į viešos ir privačios sferos atskyrimą, kuris ir sąlygoja visas pagrindines moterų problemas. Ekspertės nuomone, dažniausiai stereotipinį požiūrį formuoja žiniasklaida, todėl nuo jos ir reikėtų pradėti. Žinoma, būtinos kompleksinės priemonės. Visuotinai eksperčių sutariama, kad pagrindinė problema yra krikščioniškoji kultūra: „*Pagrindinis priešas – tai mūsų krikščioniškoji kultūra. Mizoginizmas dabar yra labiau paslėptas, bet tai nekeičia esmės. Kultūra yra priešas, kadangi negalima taip greit išmesti nusistovėjusių nuostatų.*” – teigia ekspertė 4. Beveik visos respondentės sutinka, kad moterys Lietuvos darbo rinkoje patiria daugiau sunkumų nei vyrai, todėl galima daryti prielaidą, kad nuosekliai pradėjus vykdyti lyčių lygybės politiką Lietuvoje, sumažėtų ir moterų emigracijos mastai.

Svarbiausi veiksniai, respondenčių nuomone, lemiantys emigraciją, yra suvaržytos jaunų ir kvalifikuotų žmonių galimybės dirbti mėgstamą darbą ir už jį gauti tinkamą atlygį: „*Reikia suteikti žmonėms galimybę toliau lavintis, tobulėti ir panaudoti savo žinias darbinėje veikloje. Be to, ši veikla turi užtikrinti žmogui saugumą ir gerą gyvenimo kokybę. Kai žmonės Lietuvoje galės patenkinti ne tik pačius žemiausius fizinius poreikius, bet ir jausis saugūs, reikalingi, gerbiami ir matys galimybes saviaktualizacijai, jie iš savo šalies nebėgs. Niekas nenori būti emigrantu...*“ (Raimonda, 31m.) Kita respondentė pritaria Raimondai: „*Reikia leisti jiems dirbti mėgstamą darbą Lietuvoje. Leisti kurti Lietuvos labui. Mokėti jiems už tai. Gal aš snobė, tačiau man svarbu, ką aš darau. Nenorėčiau Lietuvoje dirbti valytoja, viešbučio kambarine, indų plovėja ar fabriko darbininke. Tai mane tiesiog pribaigtų. Laikausi nuomonės, kad geriau jau šiek tiek anksčiau numirti, negu ilgai vargti, dirbti bet ką, eikvoti gyvybinę-kūrybinę energiją*

vien tik pilvui.“ (Marija, 62m.) Savirealizacijos svarbą akcentuoja ir kita respondentė: „Reikia keisti gyvenimo ir pragyvenimo sąlygas, duoti galimybę pasireikšti ir realizuoti save, kad žmonės galėtų tenkinti ne tik paprastuosius, bet ir šiek tiek aukštesnius poreikius.“ (Vida, 37m.) Įvairūs tyrimai, atlikti užsienyje, parodė, jog darbo ir gyvenimo kokybė yra glaudžiai susijusios. Netenkinanti gyvenimo kokybė skatina didėjančią emigraciją. Savirealizacijos, saviaktualizacijos terminą įvedė ir nagrinėjo psichologas A. Maslow (poreikių piramidė). „Saviaktualizacija – tai nuolatinis asmenybės potencialo plėtros procesas. Tai savo gabumų ir intelekto atskleidimas, pastangos atlikti geriausiai darbą, kurį tu nori daryti“. A. Maslow savo poreikių hierarchijos teorijoje išaukštino žmogaus savirealizacijos poreikį, kuris reiškia, jog žmogus savo gyvenime kaip aukščiausio pasiekimo siekia realizuoti save¹³⁷. Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbas Lietuvos gyventojų vertybių skalėje užima antrąją vietą po šeimos¹³⁸.

3 pav. A. Maslow žmogaus poreikių piramidė



Šaltinis: Roth, I. (ed.) Introduction to Psychology. London: The Open University Press, 1995, p. 436.

Iš Maslow teorijos galima daryti išvadą, kad patenkinę žemesniojo lygmens poreikius, žmonės atkreipia dėmesį į kito lygmens poreikius, kurie jiems įdomūs tol, kol jų nepatenkina. Vienas iš šios teorijos padarinių yra tas, jog aukštesniojo lygmens poreikiai – pagarbos ir saviraiškos poreikiai – stipriai lemia mūsų elgseną, kadangi jie stiprėja tenkinant kitus poreikius. Žemesniojo lygmens poreikių svarba mažėja juos tenkinant. Maslow teigė, kad alternatyvus būdas paaiškinti žmogaus elgseną yra susijęs su poreikių, kuriuos žmogus siekia patenkinti, suvokimu. Tai ypač akivaizdu šią teoriją pritaikant emigracijos iš Lietuvos aiškinimui. Tačiau būtina pabrėžti, kad judėjimas aukštyn per poreikių hierarchiją nebūtinai būna toks tiesus, kaip spėjo mokslininkas. Žmogų gali veikti nepatenkinti aukšti poreikiai ir tuo pačiu metu jis gali

¹³⁷ Roth, I. (ed.) Introduction to Psychology. London: The Open University Press, 1995, p. 436.

¹³⁸ Purvaneckienė G. „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ // Tyrimo ataskaita, Vilnius: Moterų informacijos centras, 2009 // www.lygus.lt/ITC/.../MVV_-ataskaita-0916-Galutine%5B1%5D.doc [žiūrėta 2010 11 15].

turėti ir žemesniojo lygmens poreikių, kaip parodė tyrimo rezultatai. Paprašytos įvardinti, kokiomis sąlygomis sutiktų grįžti į Lietuvą, daugelis moterų teigia, jog visų pirma reikėtų didinti pajamų lygį, kelti ekonomiką, skatinti naujų darbo vietų specialistams kūrimą. Dauguma respondenčių pažymi, kad sudarius galimybes kvalifikuotiems specialistams siekti aukštesnių nei elementarūs fiziologiniai poreikiai, emigracija iš Lietuvos žymiai sumažėtų.

Kai kurios moterys pasakoja, kad reikėtų keisti darbdavio požiūrį į darbuotoją: *„Mažiau egoizmo, daugiau tarpusavio supratimo, paramos iš darbdavio pusės. Atlygis, manau, irgi turėtų būti tinkamesnis už atliktą darbą. Nepakenčiu to amžino gąsdinimo Lietuvoj, kad už tavęs laukia eilė, jei nepatinka, gali darbo pasiieškoti kitur. Eilėse prisistovėjom tarybiniais laikais, o pasauly yra kitų šalių, kur darbdavys tavęs laukia išskėstomis rankomis, siūlo tau saugumą, pinigus ir karjeros galimybes.“* (Egidija, 30m.) Tokį darbdavių požiūrį iš dalies lemia dabartinė ekonominė Lietuvos situacija, kadangi darbo rinka yra išbalansuota, kvalifikuotų darbuotojų pasiūla yra didesnė nei jų paklausa. Savaimė suprantama, tokios aplinkybės turi didelės įtakos darbdavių požiūriui, jie turi daugiau iš ko rinktis.

Trumpai apibendrinant galima pasakyti, kad didžiausias dėmesys turėtų būti priežasčių emigracijai panaikinimui, o ne jų padarinių likvidavimui, todėl būtina spręsti bendras šalies ekonomines ir socialines problemas. Dauguma respondenčių akcentavo geresnių sąlygų karjerai ir savirealizacijai sudarymą. Turint omenyje tai, kad moterų galimybės šioje srityje yra suvaržytos ne tik dėl bendros ekonominės situacijos, bet ir dėl tradicinių lyčių santykių visuomenėje, reikia pasakyti, kad moterys atsiduria itin nepalankioje situacijoje, todėl sprendžiant emigracijos problemą, reikėtų į tai atsižvelgti.

Pritaikant žmogaus poreikių hierarchijos modelį emigracijai aiškinti, būtina pabrėžti, kad taikomos priemonės turėtų būti kompleksinės, apimančios tiek žemiausių, tiek aukščiausių žmogaus poreikių tenkinimo sąlygų gerinimu.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išanalizavus teorinius bei praktinius kvalifikuotų moterų emigracijos iš Lietuvos aspektus bei tyrimo rezultatus, galima daryti tokias išvadas:

1. Iš Lietuvos išvyksta ne tik vadinamieji ekonominiai migrantai, ieškantys kitose šalyse daugiau užsidirbti pragyvenimui, bet ir kvalifikuoti specialistai, kurie dažniausiai ieško geresnių darbo ir karjeros galimybių. Dažniausiai tokie emigrantai nėra pakeičiami nei kiekybiniame, nei kokybiniame kontekste.
2. Pastaruoju metu moterų migrančių skaičius išaugo visame pasaulyje. Pasirodė, jog moterys šalia įsipareigojimų šeimos nariams dar gali atlikti ekonomiškai ir socialiai aktyvaus dalyvio vaidmenį. Ši tendencija turi įtakos lyčių vaidmenims ir santykiams tiek kilmės, tiek tikslo šalyje. Vis didėjantis moterų skaičius migracijos procesuose sudarė prielaidas nagrinėti lyčių perspektyvą tarptautinės migracijos studijose, ypač koncentruojantis į stūmos ir traukos veiksnių bei šeimos strategijų analizę.
3. Nors Lietuvoje išsilavinusių moterų skaičius sparčiai auga, jos vis dar susiduria su įvairiais sunkumais integruojantis į darbo rinką. Aukštojo mokslo feminizacija turi prieštarigų padarinių. Viena vertus, tai sukelia tam tikrą įtampą tarp moterų ir vyrų išsimokslinimo lygio neatitikimo. Kita vertu, įgytas išsilavinimas savaime moteriai negarantuoja darbo pozicijos.
4. Žvelgiant iš politinės perspektyvos, Lietuvos situacija vertinama nevienareikšmiškai. Teisės aktų pakanka, tačiau praktiniame lygmenyje jie nėra nuosekliai įgyvendinami. Pagrindinės problemos: 1) Informacijos trūkumas; 2) tarybinės ideologinės įtaka Lietuvos visuomenei; 3) pilietinės visuomenės pasyvumas; 4) investicijų trūkumas. Lietuvoje gajus stereotipinis patriarchalinis požiūris į moteris šeimoje ir visuomenėje, darbo užmokesčio atotrūkis, aukštas smurto prieš moteris lygis – tai lemia bendrą požiūrį, kad šie klausimai valstybei nėra prioritetiniai.
5. Lietuvoje moterys dažniausiai susiduria su tokiomis integracijos į darbo rinką problemomis: 1) „protų švaistymas“. Tai situacija, kuomet kvalifikuoti žmonės pereina dirbti į kitą veiklos sritį, kurioje jų sukauptos žinios ir gebėjimai tampa neberekalingi; 2) Diskriminacija dėl lyties. Moterys yra diskriminuojamos dažniausiai netiesiogiai; 3) Patirties stoka. Su šia problema dažniausiai susiduria jaunos, ką tik studijas baigusios moterys. Ši problema taikoma ne vien tik moterims, bet ir vyrams; 4) Šeimos ir darbo suderinamumo problema. Šeimos statusas yra labai svarbus veiksnys integracijos į darbo rinką metu. Kol moteris jauna ir neturi šeimos, jos galimybės darbo rinkoje yra apylygės su vyrų, tačiau atsiradus šeimai, šios galimybės gerokai sumažėja.

6. Kvalifikuotų moterų emigraciją lemia mikro ir makro lygmens stūmos bei traukos veiksniai. „Protų švaistymas“ yra daugiau susijęs su makro lygmens stūmos veiksniais, tokiais kaip nepalanki šalies ekonominė situacija. „Protų nutekėjimo“ reiškinį daugiau sąlygoja mikro lygmens priežastys, susijusios su konkrečiu individu. Dažnai mikro lygmens veiksniai būna susiję su makro veiksniais. Kitaip tariant, asmens statuso charakteristikos labai glaudžiai susijusios ir su ekonominėmis sąlygomis.
7. Daugumos respondenčių sprendimą emigruoti nulėmė mikro lygmens veiksniai, susiję su karjeros ir savirealizacijos galimybėmis, pasitenkinimu profesine veikla. Moters karjerai naudingas privačios nuosavybės principas, galimybė kontroliuoti savo materialinę situaciją, kadangi moters socialinė sėkmė – tai ne vien tik asmenybės laimėjimas kokioje nors abstrakčioje vertybių sistemoje, o elementarus nepriklausomybės faktas ir garantija. Kitos priežastys, būdingos mažesnei daliai respondenčių: prisijungimas prie šeimos ar partnerio; studijos ar praktika užsienyje; ekonominės priežastys.
8. Prisijungimo prie šeimos ar partnerio atveju vyksta grandininė migracija. Pirmiausia išvyksta partneris, o vėliau prie jo prisijungia iš moteris. Sėkmingas įsikūrimas skatina ir kitus šeimos narius pasirinkti emigraciją. Vyrai ir moterys naudoja skirtingus socialinių tinklų tipus, siekdami būtinų išteklių. Kaip paaiškėjo tyrimo metu, moterys naudojo uždarus, stiprius šeimos ar giminystės tinklus, tuo tarpu jų partneriai vyrai naudojo atvirus silpnesniu draugų ar pažįstamų tinklus. Sprendimas emigruoti priimamas poros abipusiu, egalitarinių derybų būdu, bendru sutarimu. Nors emigracijos priežastis – prisijungimas prie partnerio, moterys emigracijos procese yra aktyvios veikėjos. Taip yra paneigiamas tradicinis stereotipas, kad moteris yra priklausoma nuo vyro migracijos procese.
9. Emigracija mokslo tikslais yra dažniausiai nesąmoninga, netyčinė, neplanuojant likti užsienyje ilgam laikui. Kaip parodė tyrimo rezultatai, trumpalaikis išvykimas studijuoti i užsienį praktiškai visais atvejais virto ilgalaikė emigracija.
10. Ekonominiais sumetimais paremta emigracija yra sąlygota struktūrinių ekonominių šalių netolygumų. Dažniausiai tokia emigracija skatina „protų švaistymą“.
11. Viena sunkiausių patirčių, kurią apibūdina moterys – draugų ir artimų santykių tėvynėje praradimas. Motinos, palikusios savo vaikus Lietuvoje, patiria daugiau prisitaikymo užsienyje sunkumų. Tokios transnacionalinės šeimos susiduria su emocine įtampa, pasikeičia tėvų ir vaikų santykiai. Dėl emigracijos šeimos struktūra ir tradicinė lyčių ideologija transformuojasi.
12. Lyčių vaidmenys emigracijos procese turi tendenciją keistis. Moterims tapus pagrindinėmis šeimos maitintojomis, jos yra priverstos įgyti papildomus vaidmenis šalia joms priskirtų

tradicinių. Tai lemia išsilaisvinimą iš suvaržymų, susijusių su tradiciniu vaidmenų pasiskirstymu ar ekonominiu moterų pažeidžiamumu.

13. Emigracijos poveikis visuomeniniu lygmeniu yra vienareikšmiškai neigiamas: 1) valstybės žmogiškojo kapitalo nuostoliai; 2) valstybės ir privačių įmonių darbo rimto išsiderinimas; 3) valstybės investicijų švaistymas;

Emigracijos poveikis individualiu lygmeniu dažniausiai yra teigiamas: 1) socialinės aplinkos pokyčiai: kultūrinis gyvenimas, karjeros ir savirealizacijos galimybės, bendruomenė, materialinės sąlygos, mentaliteto kaita; 2) asmens statuso pasikeitimas – šeimos sukūrimas.

14. Dėl išvardintų priežasčių galima teigti, kad įvade iškelta hipotezė pasitvirtina: Suvaržytos specialistų tobulėjimo galimybės, aukštojo mokslo sistemos ydos, lyčių stereotipai, stiklinių lubų fenomenas trukdo išsilavinusioms moterims įsitvirtinti darbo rinkoje ir skatina jų emigraciją iš Lietuvos. Ekonominis veiksnys nėra toks svarbus, tačiau jis taip pat turi įtakos.

Atsižvelgiant į padarytas išvadas būtų galima pateikti keletą rekomendacijų:

- Sprendžiant kvalifikuotų specialistų emigracijos iš Lietuvos problemą, didžiausias dėmesys turėtų būti priežasčių emigracijai panaikinimui, o ne jų padarinių likvidavimui, todėl būtina spręsti bendras šalies ekonomines ir socialines problemas. Turint omenyje tai, kad moterų galimybės darbo rinkoje yra suvaržytos ne tik dėl bendros ekonominės situacijos, bet ir dėl stereotipinio požiūrio, reikia pasakyti, kad moterys atsiduria itin nepalankioje situacijoje, todėl sprendžiant emigracijos problemą reikėtų į tai atsižvelgti.
- Valstybės politikos žmones įtakoja skirtingai, priklausomai nuo jų lyties, rasės, klasės ir pan.. Į tai svarbu atsižvelgti formuojant migracijos politiką. Tai nereiškia, kad reikia pertvarkyti jau egzistuojančias teisės instrumentus, tačiau būtų galima pasekti Kanados lyčių aspekto analizės (*angl. Canadian Gender based analysis*) pavyzdžiu ir įtraukti lyčių perspektyvą į migracijos politikos formavimo procesą. Lyčių dėmens integravimas turėtų būti sudedamoji migracijos politikos dalis.
- Moterys Lietuvos darbo rinkoje patiria sunkumus, sąlygotus tradicinio patriarchalinio visuomenės nusistatymo. Nuosekliai pradėjus vykdyti lyčių lygybės politiką ir taikant įvairias kompleksines priemones būtų sudaromos geresnės galimybės moterims integruotis į darbo rinką, todėl sumažėtų ir emigracijos mastai.

LITERATŪRA

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINIAI DOKUMENTAI

1. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2008 birželio 3 d., Nr. 69-2624;
2. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas dėl studentų, priimanų 2010 metais į aukštąsias mokyklas, norminių studijų kainų patvirtinimo // Valstybės žinios, 2010 sausio 8 d., Nr. 6-271;
3. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003 gruodžio 5 d., Nr. 9-1826;
4. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2010, Nr. 56-2757;

MOKSLINĖ LITERATŪRA

6. Bagdanavičius J., Jodkonienė Z. „Brain Drain from Lithuania: the Attitude of Civil Servants“ // *Engineering economics*, 2008, No. 2(57),
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=5&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 02 25]
7. Bagdonas A. ir kt. *Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotoje*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007;
8. Castles S. et al. *The age of Migration: international population movements in the modern world*. Hampshire and London: Macmillan Press, 1998;
9. Cervantes M., Guellec D. *The Brain Drain: Old Myths, New Realities*. Paris: OECD Directorate for Science, Technology and Industry, 2002;
10. Canadian Women`s Health Network, „Gender-based analysis: will it make things better for women?“ // <http://www.cwhn.ca/node/39662> [žiūrėta 2010-11-15]
11. Daugėlienė R. „The Peculiarities of Knowledge Workers Migration in Europe and the World“ // *Engineering economics*, 2007, No. 3(53) //
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=5&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 02 25]
12. Daukantienė N. „Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai“ // *Filosofija. Sociologija*, 2006, Nr. 4 //
http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/Fil64/Fil64_08.pdf [žiūrėta 2010 02 25]
13. Docquier F. et al. „A gendered assessment of highly skilled emigration“ // *Population and development review*, 2009, No. 2 //
http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DLM_PDR.pdf [žiūrėta 2010 03 15]
14. Dumont J. C. et al. „Women on the move: the neglected dimension of the brain drain“ // Discussion paper No. 2920, 2007 // <http://www.oecd.org/dataoecd/4/46/40232336.pdf> [žiūrėta 2010 06 21]
15. Europos Komisija. „Talentų švaistymas: privačių interesų virtimas visuomenine problema. Moterys ir mokslas ENWISE šalyse“ // ENWISE ekspertų grupės skirta ataskaita apie Vidurio ir Rytų Europos šalių bei Baltijos valstybių mokslininkes, 2004 //
http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_Lt.pdf [žiūrėta 2010 03 15]
16. Europos Komisija. „Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje“, Lietuvos duomenys, 2010 //

- http://ec.europa.eu/lietuva/documents/pranesimai_spaudai/07062010_lyciu_skirtumai_svietimo_sistemoje_lt.pdf [žiūrėta 2010 03 20]
17. 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;
 18. Eurostat. European Union Labour Force Survey, 2009 // http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-035/EN/KS-QA-10-035-EN.PDF [žiūrėta 2010 03 20]
 19. Eurostat. Country profiles – Lithuania // <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/countryAction.do;jsessionid=9ea7974b30dd7e9d2d91116b44f3bfc8a5da2a68c97f.e34SbxiPb3uSb40Lb34LaxqRb3eTe0> [žiūrėta 2010 11 15]
 20. European Commission. More women in senior positions. Key to economic stability and growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010;
 21. European Commission. Women and work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 1999;
 22. Everett S. Lee, „A Theory of migration“ // *Demography*, 1966, vol. 3 // <http://www.students.uni-mainz.de/jkissel/Skripte/Lee.pdf> [žiūrėta 2010 04 05]
 23. Gaidys V. (atsak. red.) Socialiniai pokyčiai eurointegracijos procese. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2007;
 24. Gečienė I. Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje. Vilniaus universiteto lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008;
 25. Gečienė I. „Socialinių tinklų analizė migracijos procese“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2009, Nr. 2(25) // http://www.ku.lt/sociologija/files/2009-2_p.130-143.pdf [žiūrėta 2010 03 25]
 26. Gliosaitė K. „Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas“ // *Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai*. Seminaras, VDU, 2004 // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf [žiūrėta 2010 03 20]
 27. Hammar T. et al. (ed.). International migration, immobility and development. Oxford: New York, 1997;
 28. Iredale, R. „The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility“ // *International Migration*, Vol. 37 (1), Blackwell Publishers Ltd., 1999;
 29. International Organization for Migration. „Migration & gender“ // <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/migration-gender/lang/en> [žiūrėta 2010 06 20]

30. Janulionis D. ir kt. Lietuvos demografinės raidos iššūkiai. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2007;
31. Jolly S., Reeves H. „Gender and migration“ // Overview report, Institute of Development Studies, 2005 // www.bridge.ids.ac.uk/reports/CEP-Mig-OR.pdf [žiūrėta 2010 08 12]
32. Jucevičienė P. „Protų nutekėjimo“ reiškinys ir jo atspindžio Lietuvos intelektiniame kapitale bruožai: žvalgomas tyrimas (ataskaita)“, Kaunas: KTU, 2002 // <http://www.lmt.lt/STUDIJOS/tarybos.php> [žiūrėta 2010 02 26]
33. JT rekomendacijos Trečiajam ir Ketvirtajam pranešimams apie JT Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje // <http://www.socmin.lt/index.php?-1641228193> [žiūrėta 2010 10 28]
34. Kanopienė V. „Lyčių ekonominiai vaidmenys“ // *Lyčių studijos ir tyrimai*, Vilniaus universiteto lyčių studijų centras, Šiaulių universiteto lyčių studijų centras, Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006;
35. Kasnauskienė G. Demografijos pagrindai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006;
36. Kazlauskienė A., Rinkevičius L. „Lithuanian „brain drain“ causes: push and pull factors“ // *Engineering economics*, 2006, No. 1(46) // <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=11&hid=8&sid=61b3446c-d122-4b30-afa7-508069ab6844%40sessionmgr4> [žiūrėta 2010 02 28]
37. Kuzmickaitė D. Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2004;
38. Kuzmickaitė D. „Teoriniai tarptautinės migracijos diskursai“ // Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai. Seminaras. VDU, 2004 // http://www.civitas.lt/files/Konferencija_Emigracija_04_12_02_pranesimai.pdf [žiūrėta 2010 03 20]
39. „Kodėl vyrai miršta 12 metų anksčiau nei moterys?“ // <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/article.php?id=22038454>, [žiūrėta 2010 11 28]
40. Kofman, E., et al. Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics. London and New York: Rutledge, 2000;
41. Koser K., Lutz H. The new migration in Europe. Social Constructions and Social Realities. Great Britain: Creative Print ad Design, 1998;
42. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. „Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams“ // www.lrinka.lt/uploads/files/dir16/16_0.php [žiūrėta 2010 06 20]
43. Lietuvos jaunimo migracija // www.stat.gov.lt/uploads/docs/Migracija_Jaunimas_2009_11.ppt, [žiūrėta 2010-11-06]

44. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. www.lygybe.lt;
45. Matonytė I. „Politika ir moters karjera“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2002, Nr. 2. // <http://www.ku.lt/sociologija/issue.php> [žiūrėta 2010 06 25]
46. Marcinkevičienė R. „Emigracija spaudoje: požiūrio atspindys ir formavimas“ // Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai. Seminaras. VDU, 2004 // http://www.civitas.lt/files/Konferencija_Emigracija_04_12_02_pranesimai.pdf [žiūrėta 2010 03 20]
47. Martinaitis Ž., Žvalionytė D. „Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti?“ // *Politologija*, 2007, Nr. 3(47) // www.cceol.com [žiūrėta 2010 11 12]
48. Martin S. „Women, migration and development“ // Institute for the Study of International Migration, Walsh School of Foreign Service, Georgetown University // <http://www12.georgetown.edu/sfs/isim/Publications/GMF%20Materials/Martin.pdf>, [žiūrėta 2010 03 15]
49. Maslauskaitė A. „Šeimos deinstitutionalizacija: raida, priežastys ir iššūkiai šeimos politikai“ // <http://www.gay.lv/family/maslauskaite.pdf> [žiūrėta 2010 10 05]
50. Maslauskaitė A., Stankūnienė V. Šeima abipus sienų. Lietuvos transnacionalinės šeimos genezė, funkcijos, raidos perspektyvos / atsak. red. A. Sipavičienė, Vilnius: Socialinių tyrimų centras, Tarptautinė migracijos organizacija, 2007;
51. Novelskaitė A. „Moterų mokslinės karjeros dinamika ir tendencijos Lietuvos akademiniame bendruomenėje“ // *Filosofija. Sociologija*, 2001, Nr. 3 // <http://images.katalogas.lt/maleidykla/fil3/F-36.pdf> [žiūrėta 2010 06 14]
52. Novelskaitė A., Purvaneckienė G. „Moterų ir vyrų mokslinių karjerų tendencijos Lietuvoje ir Suomijoje“ // *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2009, Nr. 22 // http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/22/128-141.pdf [žiūrėta 2010 06 14]
53. Pakarklytė A. „Išdaužtas stiklas – cherchez la femme. Socialiniai Lietuvos moterų kompozitorių vaidmenys ir jų transformacijos“ // <http://www.mic.lt/lt/classical/info/697> [žiūrėta 2010 08 05]
54. Patterns of education in non-Western or developing nations >The Middle East // Migration and the brain drain, Encyclopaedia Britannica // <http://www.britannica.com/eb/article-47727?query=brain%20drain&ct> [žiūrėta 2010 11 19]
55. Pinneli A. et al. (ed.) *Genders in the Life Course, Demographic Issues*. Springer, 2007;
56. Purvaneckienė G. „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas“ // Tyrimo ataskaita, Vilnius: Moterų

- informacijos centras, 2009 // www.lygus.lt/ITC/.../MVV_-ataskaita-0916-Galutine%5B1%5D.doc [žiūrėta 2010 11 15]
57. Purvaneckas A., Purvaneckienė G. Moteris Lietuvos visuomenėje: palyginamoji tyrimų analizė. Vilnius: Danielius, 2001;
 58. Rakauskienė O. G. „Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą“ // *III Lietuvos moterų suvažiavimo straipsnių rinkinys: Lietuvos moterų amžių sandūroje*, Vilnius: Spindulys, 2000;
 59. Reingardienė J. „Moterų karjeros ir šeimos dilemos“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2004, Nr.1 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.59-72.pdf [žiūrėta 2010 11 02]
 60. Roth I. (ed.) Introduction to psychology. London: The Open University Press, 1995;
 61. Sipavičienė A. Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija, Socialinių tyrimų centras, 2006;
 62. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. www.socmin.lt
 63. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. www.stat.gov.lt
 64. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Lietuvos gyventojų surašymai: patyrimas ir žvilgsnis į 2011- uosius. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2007;
 65. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. „Lietuvos aukštosiose mokyklose studijuoja 9,4 tūkst. mažiau studentų“ // pranešimas spaudai, 2010 // <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=7858&PHPSESSID=b240be7452096cffe2600ebd5de94d0> [žiūrėta 2010 06 24]
 66. Stratti I. „Integration strategies and policies in Italy: the case of intellectual migrant women” // Doctoral thesis, Università degli studi di Trieste, 2009 // <http://www.openstarts.units.it/dspace/bitstream/10077/3107/1/thesis.pdf> [žiūrėta 2010 10 24]
 67. Šidlauskienė V., Eitutytė D. „Lyčių lygybės strategijos diegimo įvertinimas Europos bendrijos profesinio ir tęstinio mokymo institucijose“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2004, Nr. 3 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.03.88-94.pdf [žiūrėta 2010 08 25]
 68. Šidlauskienė V. "Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje“ // *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005;
 69. Šidlauskienė V. „(Socialiniai) lyčių vaidmenys“ // <http://gender.su.lt/straipsniai/SIDLAIUSKIENE3.doc> [žiūrėta 2010 08 26]
 70. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
 71. United Nations. 2004 World survey on the role of women in development. Women and international migration // New York: Department of Economic and Social Affairs, Division for

- the Advancement of women, 2006 // <http://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey2004-Women&Migration.pdf> [žiūrėta 2010 10 25]
72. United Nations Population Division. Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision. New York: UN Population Division, 2005;
73. Vitkus G. (sud.) Europos Sąjunga. Steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Vilnius: Eugrimas, 2005;
74. Zdanevičius A. „Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2004, Nr. 1 // http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.73-87.pdf [žiūrėta 2010 09 15]
75. Žvinklienė A. „Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai“ // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2009, Nr. 1(24) // <http://www.ku.lt/sociologija/files/2009-1p.99-118.pdf> [žiūrėta 2010 08 28]
76. Žapatorius J. „Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras“ // *Filosofija. Sociologija*, 2005, Nr. 4 // http://images.katalogas.lt/maleidykla/Fil54/Fil_053_061.pdf [žiūrėta 2010 08 20]

Bendikaitė R. Kvalifikuotų specialistų emigracijos iš Lietuvos šiuolaikinės tendencijos: moterų emigracijos problema / Europos Sąjungos politikos ir administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. D. Janušauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2010. – 98 p.

ANOTACIJA

Šiame magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta išsilavinusių moterų situacija Lietuvoje atsižvelgiant į išsilavinimo tendencijas ir integracijos į darbo rinką galimybes. „Protų nutekėjimo“ problematika analizuojama vertinant iš moterų perspektyvos, apibendrinama Lietuvos patirtis, tiriamos šio reiškinio ištakos, nustatomos priežastys bei numatomi potencialūs sprendimo būdai. Pirmoje darbo dalyje teoriniu aspektu nagrinėjamas „protų nutekėjimo“ turinys, pateikiama šio reiškinio samprata, atsiradimo priežastys ir galimos pasekmės. Antroje dalyje analizuojamos tarptautinės migracijos tendencijos lyčių aspektu. Siekiant įvertinti stūmos ir traukos veiksnius analizuojamas išsilavinusių moterų socialinis statusas, atskleidžiami pagrindiniai veiksniai, lemiantys emigracines nuostatas. Trečioje dalyje aptariami ekspertų vertinimai ir interviu su emigravusiomis moterimis rezultatai – analizuojami ekspertų vertinimai moterų galimybių Lietuvos darbo rinkoje klausimais, nagrinėjami pagrindiniai motyvai, skatinantys išsilavinusių moterų emigraciją iš Lietuvos, emigracijos pasekmės ir galimi sprendimo būdai.

Pagrindiniai žodžiai: „Protų nutekėjimas“, mokslo feminizacija, profesinė karjera, stūmos-traukos veiksniai, lyčių stereotipai.

Bendikaitė R. Modern trends of highly skilled emigration from Lithuania: women`s emigration problem / Master`s Work in European Union Politics and Administration. Supervisor assoc. prof. dr. D Janušauskienė. – Vilnius: Faculty of Politics and Management, Mykolas Romeris University, 2010. – 98 p.

ANOTATION

The main focus of this master`s final work is on the depiction of the educated women`s situation that considers a variety of trends in education and integration into the labour market.

What is more, the emphasis is given on the analysis of such aspects as the “brain drain” problem, the generalization of Lithuania`s overall experience, the investigation of the origins, also, the determination of reasons of the phenomenon and outlined potential solutions. “Brain drain” problem is analyzed from the women`s perspective, summarized experience of Lithuania, investigated the origins, reasons of the phenomenon and outlined potential solutions.

The first part of the work is based on the theoretical examination of the “brain drain” problem, it also defines the concept, causes and possible consequences of this phenomenon; whereas, the second part reveals gendered international migration trends. Furthermore, the social status of educated women is analyzed in order to study thoroughly push and pull factors. Meanwhile, the third part of the work presents the results of the interviews taken from the experts and emigrated women – it analyzes the attitude of experts towards the current situation of women`s opportunities in the labour market, the principal reasons and consequences of the educated women`s emigration, and raises the main ideas of how the problem should be minimized.

Key words: “brain drain”, feminization of the education, professional career, push-pull factors, gender stereotypes.

Bendikaitė R. Kvalifikuotų specialistų emigracijos iš Lietuvos šiuolaikinės tendencijos: moterų emigracijos problema / Europos Sąjungos politikos ir administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. D. Janušauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2010. – 98 p.

SANTRAUKA

Globalizacijos procesai nulėmė naujų migracijos tendencijų atsiradimą, migracijos dalyvių ir priežasčių pasikeitimą. Nors „protų nutekėjimo“ reiškinys nemažai tyrinėjamas įvairiais aspektais, lyčių perspektyva su keliomis išimtimis yra praktiškai netyrinėta sritis Lietuvoje. Tarptautinės migracijos studijose ilgą laiką vyravo stereotipinis įsitikinimas, jog migruoja vyrai, o moterų migracija buvo laikoma šeimos susijungimo procesu. Finansiškai ir emociškai priklausomos nuo vyro moters stereotipinis paveikslas nebetenka reikšmės modernėjant ir keičiantis migracijos tendencijoms. Atsižvelgiant į šį kontekstą ir buvo pasirinktas magistro darbo objektas – kvalifikuotų moterų emigracija. Darbe siekiama tikslo – išsiaiškinti Lietuvos išsilavinusių moterų emigracijos reiškinio atsiradimo ištakas, priežastis ir galimas pasekmes. Moterų aktyvumas migracijos procesuose keičia stereotipinius lyčių vaidmenis, moterys neretai tampa pagrindinėmis šeimos maitintojomis. Tai sąlygoja problemą: išsilavinusių moterų emigracijos iš Lietuvos tendencijų augimas daro neigiamą poveikį Lietuvai ir jos visuomenei. Iš to išplaukia hipotezė, kad nepalanki ekonominė situacija, suvaržytos specialistų augimo galimybės bei tradiciniai lyčių stereotipai skatina išsilavinusių moterų emigraciją iš Lietuvos.

Lietuvoje atliktoms sociologinėms studijoms paprastai būdinga kiekybinė demografinė analizė su kai kuriais kokybinio tyrimo aspektais, tačiau pasigendama kokybinių tyrimų apie pačių emigrantų patirtis, todėl šiam darbui buvo pasirinktas kokybinis tyrimas, kurio pagrindinis tikslas – remiantis ekspertų vertinimais ir interviu su emigravusiomis moterimis, išsiaiškinti moterų situaciją Lietuvos darbo rinkoje, jų emigracijos priežastis bei galimas pasekmes. Rezultatai parodė, kad darbo pradžioje iškelta hipotezė pasitvirtino: suvaržytos tobulėjimo galimybės, aukštojo mokslo sistemos ydos, lyčių stereotipai trukdo išsilavinusioms moterims įsitvirtinti darbo rinkoje ir skatina jų emigraciją iš Lietuvos. Ekonominis veiksnys nėra toks svarbus, tačiau jis taip pat turi įtakos.

Įvairios valstybės politikos žmones įtakoja skirtingai, priklausomai nuo jų lyties, rasės, klasės ir pan.. Į tai svarbu atsižvelgti formuojant migracijos politiką. Moterys Lietuvos darbo rinkoje patiria sunkumus, sąlygotus tradicinio patriarchalinio visuomenės nusistatymo, todėl

nuosekliai pradėjus vykdyti lyčių lygybės politiką ir taikant įvairias kompleksines priemones būtų sudaromos geresnės galimybės moterims integruotis į darbo rinką. Iš to išplaukia išvada, kad savaime sumažėtų ir emigracijos mastai. Darbo rezultatai galėtų būti aktualūs politikos formuotojams sprendžiant įvairias, su emigracija susijusias problemas.

Bendikaitė R. Modern trends of highly skilled emigration from Lithuania: women`s emigration problem / Master`s Work in European Union Politics and Administration. Supervisor assoc. prof. dr. D Janušauskienė. – Vilnius: Faculty of Politics and Management, Mykolas Romeris University, 2010. – 85 p.

SUMMARY

New migration trends are the result of globalization processes. While the “brain drain” phenomenon is explored in many different aspects, gender aspect in migration is almost unstudied in Lithuania. Stereotypical belief that only men migrate in international migration studies has been dominating for a long time. Women`s migration has been considered as a process of a family`s reunification. However, the stereotypical picture of financially and emotionally dependent woman is no longer significant in the context of new migration trends. That is the reason why the object of the work was focused on the emigration of highly skilled women. The aim of the research was to investigate the origin of this phenomenon, to find the main causes and to foresee the possible outcome. Women`s activity in the migration processes can change stereotypical gender roles because more and more women become the main supporters of their family. The duality of the situation determines the main problem: educated women's emigration from Lithuania has a negative impact on Lithuania and its society. It determines the hypothesis that the adverse economic situation, limited opportunities of professional growth and traditional gender roles promote the emigration of skilled women.

The majority of sociological studies of the international migration is usually characterized by the quantitative demographic analysis with some aspects of qualitative studies; however, there is a lack of qualitative studies on the same emigrant experiences. That is the reason why qualitative sociological method based on the interviews with experts and interviews with emigrated women was chosen for the research. The main purpose of the research was to describe women`s situation in Lithuania labour market, to find out the main causes of the emigration and to foresee the possible consequences. The results revealed that the hypothesis was confirmed: constrained opportunities of self-realization, failures of the higher education system, stereotypical gender roles do not let high educated women enter the labour market and encourage their emigration from Lithuania. The economic factor is not so important, but it also has an impact.

Different public policy affects people differently depending on their sex, race, class, etc. This is important to keep in mind for the creation of the migration policy. Women face

difficulties caused by the traditional patriarchal attitude of Lithuanian society. Therefore, the consistent implementation of gender equality policy and a range of comprehensive measures could create better opportunities for women to integrate in the labour market. This leads to the conclusion that the extent of emigration would be minimized in this way. The results of the work could be helpful for those policy makers who deal with emigration problems.

PRIEDAI**Ekspertų interviu klausimynas**

1. Kaip vertinate moterų ir vyrų lygių galimybių situaciją Lietuvoje? Ar Lietuvoje priimti teisės aktai tik formaliai ar iš tikrųjų garantuoja lygias galimybes tiek vyrams, tiek moterims moksle, darbo rinkoje ir visose kitose gyvenimo srityse?
2. Kaip manote, kas įtakoja tendenciją, kad pastaruju metu aukštojo išsimokslinimo siekia daugiau moterų nei vyrų?
3. Koks Jūsų požiūris į moterų ir vyrų kvotas apskritai? Ką manote apie kvotas pagal lytį tam tikrose specialybėse? (Bulgarijos pavyzdys). Kaip vertintumėte idėją įvesti moterų ir vyrų kvotas valstybės valdyme (politinėse partijose ir rinkimų sistemoje)?
4. Jūsų manymu, kokios priežastys lemia kvalifikuotų specialistų emigraciją iš Lietuvos? Pastaruju metu vis didėja išsilavinusių moterų emigracija, kaip vertinate šį reiškinį?
5. Kaip manote, kokios priežastys verčia išsilavinusias moteris emigruoti iš Lietuvos? Gal galite iš savo patirties pakomentuoti, kodėl Jūs neemigravote? Kokios priežastys Jus vertė pasilikti Lietuvoje? Ar ateityje negalvojate išvažiuoti?
6. Jūsų nuomone, kokios gali būti išsilavinusių moterų emigracijos iš Lietuvos pasekmės? Kokie galėtų būti šios problemos sprendimo būdai?
7. Kaip manote, ar Lietuvoje palankios sąlygos derinti šeimą ir darbą?
8. Kaip vertinate moterų karjeros ir savirealizacijos galimybes Lietuvoje? Kaip manote, kokios kliūtys dažniausiai pastoja kelią moterims, siekiančioms karjeros Lietuvoje?
9. Statistiniai duomenys rodo, kad vis dar egzistuoja ryški vertikali ir horizontali segregacija darbo pozicijose. Kokiomis priemonėmis ir būdais, Jūsų nuomone, būtų galima ją sumažinti?

Interviu su emigravusiomis moterimis klausimynas

Gerb. respondente,

Esu antro kurso magistrantūros studentė. Rašau magistro darbą apie kvalifikuotų specialistų emigracijos iš Lietuvos šiuolaikines tendencijas, moterų emigracijos problemą. Atlieku tyrimą – struktūruotą interviu raštu su respondentėmis tam, kad išsiaiškintčiau jų emigracijos iš Lietuvos priežastis ir pasekmes. Kadangi interviu žodžiu atlikti nėra realių galimybių, jis yra pateikiamas raštu darbo autorei tikintis, kad Jūsų atsakymai bus kuo išsamesni.

Jūsų atsakymai būtų labai svarbūs ir aktualūs, prisidėtų prie aktualios Lietuvai problemos atskleidimo ir galbūt padėtų rasti potencialius šios problemos sprendimo būdus.

Ši informacija bus atskleista tik mano baigiamajame magistro darbe.

Kadangi interviu yra atliekamas raštu, maloniai prašyčiau, kad Jūsų atsakymai būtų kuo išsamesni.

Demografiniai duomenys

1. Amžius:
2. Išsilavinimas (kvalifikacinis laipsnis, specialybė):
3. Einamos pareigos:
4. Šeimyninė padėtis (Netekėjusi/ištekėjusi/išsiskyrusi):
5. Vaikai:
6. Imigracijos valstybė:

Interviu klausimai

1. Statistikos duomenys rodo, kad Lietuvoje aukšto išsimokslinimo siekia daugiau moterų nei vyrų. Kaip manote, kodėl vyrauja tokia tendencija?
2. Kaip vertinate moters karjeros ir savirealizacijos galimybes Lietuvoje? Ar bandėte siekti karjeros Lietuvoje? Kaip sekėsi? Su kokiais sunkumais susidūrėte?
3. Kaip sugalvojote išvykti? Kokios priežastys nulėmė Jūsų apsisprendimą emigruoti?
4. Ko tikėjotės naujoje šalyje? Ar Jūsų lūkesčiai buvo pateisinti?
5. Kokia patirtis naujoje šalyje, kaip sekasi? Ar planuojate kada nors sugrįžti į Lietuvą? Jei taip, kokiomis aplinkybėmis sutiktumėte sugrįžti į Lietuvą?
6. Jūsų specialybė. Kaip nusprendėte studijuoti būtent šį dalyką? Ar dirbate pagal specialybę?

7. Kaip įvertintumėte savo karjeros galimybes naujoje šalyje? Su kokiais didžiausiais sunkumais susidūrėte pradžioje?
8. Ar kada nors esate Lietuvoje susidūrusi su diskriminacija dėl lyties? Jei taip, kokioje gyvenimo srityje? Gal galite pakomentuoti plačiau?
9. Kaip manote, ar vyrų ir moterų galimybės Lietuvos darbo rinkoje yra vienodos? Jūsų nuomone, kokios didžiausios kliūtys pasitaiko moterims, beieškančioms darbo Lietuvoje?
10. Ko Jūs norėtumėt pasiekti savo gyvenime? Kam Jūsų gyvenime yra teikiami prioritetai? (šeima, darbas, draugai ir panašiai)
11. Ar Lietuvoje, Jūsų nuomone, yra palankios sąlygos derinti šeimą ir karjerą?
12. Kodėl pasirinkote būtent tokią šalį? Kas nulėmė Jūsų pasirinkimą?
13. Kokiomis priemonėmis, Jūsų nuomone, būtų galima sumažinti kvalifikuotų specialistų emigraciją iš Lietuvos?

Atsakymus prašau siųsti el. paštu ruta.bendikaite@gmail.com

Ačiū už Jūsų atsakymus ir kantrybę.