

PAŽEIDŽIAMOS MOTERŲ GRUPĖS PADĖTIS UŽIMTUMO SRITYJE

Prof. dr. Virginija Šidlauskienė

Šiaulių universitetas

Dr. Rasa Pocevičienė

Šiaulių universitetas

Santrauka

Vienas iš pamatinių kiekvienos šiuolaikinės visuomenės tikslų yra įgyvendinti visų visuomenės narių lygiateisiškumą, pagrįstą antidiskriminacine politika. Viena iš jautriausių visuomenės grupių, patiriančių daugialypę diskriminaciją dėl lyčių nelygybės ir neįgalumo, etniškumo, išankstinių nuostatų dėl amžiaus ir stereotipų, yra pažeidžiamos moterų grupės. Šios moterys atsiduria nepalankesnėje situacijoje, palyginti su vyrais, darbo rinkoje, švietimo sistemoje ir kultūriniame gyvenime, todėl joms dažniau gresia skurdas ir socialinė atskirtis. Straipsnyje analizuojama neįgalių, etninėms mažumoms priklausančių (įskaitant romų tautybės moteris), pagyvenusių (55–60 m. grupės – priešpensinio amžiaus ir vyresnių kaip 60 m.) moterų ir migrančių padėtis užimtumo srityje kaip vienoje iš esminių asmens gyvenimo ir gerovės sričių. Tyrime pasirinkta trianguliacinė tyrimo strategija, pagrįsta informacijos šaltinių ir jos rinkimo bei fiksavimo būdų įvairove, leido tiriamą reiškinį nagrinėti holistiškai bei kontekstualiai. Atliekant tyrimą buvo taikomi kiekybiniai (*oficialios statistikos, 2011 m. gyventojų surašymo duomenys, antrinių šaltinių analizės, reprezentatyvi struktūrizuota telefoninė apklausa*) ir kokybiniai (*pažeidžiamos moterų grupės tiesioginė apklausa*) tyrimo metodai, suteikę galimybę įvairiapusiškai ir plačiai įvertinti bei paaiškinti pažeidžiamos moterų grupės padėtį darbo rinkoje, jų poreikius ir lūkesčius ekonominiame bei socialiniame gyvenime ir numatyti efektyvią šių grupių moterų užimtumo situacijos gerinimo strategiją ir priemones.

Pagrindiniai žodžiai: pažeidžiamos moterų grupės, užimtumas, daugialypė diskriminacija.

Įvadas

Vienas iš pamatinių kiekvienos šiuolaikinės tikslų, siekiant užtikrinti pažangią ir veiksmingą jos politinę, socialinę, ekonominę bei kultūrinę raidą, yra įgyvendinti visų visuomenės narių lygiateisiškumą, pagrįstą antidiskriminacine politika. Natūralios demokratijos plėtros siekiamybė – tai funkcionali pilietinė visuomenė, pagrįsta glaudžia valstybės institucijų ir akademinų, visuomeninių organizacijų, kaip valdžios kontrolės bei pilietinės priežiūros institucijų, sąveika. Taigi svarbiu veiksmu tampa ne tik efektyvus diskriminacijos apraiškų administravimas valstybiniu lygmeniu, bet ir akademinų, visuomeninių organizacijų įtaka. Jungtinių Tautų (JT) organizacija sukūrė sudėtingą žmogaus teisių, įskaitant teisę į lygybę, apsaugos sistemą. Vienas iš jos elementų – Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, kurios įgyvendinimą prižiūri JT Moterų diskriminacijos panaikinimo komitetas. Šis komitetas stebi, kaip yra įgyvendinama 1979 m. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Lietuva taip pat yra šios konvencijos (įskaitant lydimąjį protokolą) narė. Konvencijoje samprata *moterų diskriminacija* reiškia skirtumus, išimtis ar apribojimus dėl lyties, siekiant varžyti ar panaikinti pripažintas moterų teises ir pagrindines laisves, nepriklausomai nuo jų šeiminės padėties politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar kurioje nors kitoje srityje, neleisti jomis naudotis ar jas įgyvendinti lygiomis teisėmis su vyrais (Konvencija dėl visų formų...).

Valstybė, ratifikavusi atitinkamą konvenciją (LR Seimo nutarimas..., 1995), prisiima įsipareigojimą laikytis tjoje įtvirtintų žmogaus teisių standartų. Tačiau, kaip žinia, tai nėra pakankama garantija, kad atitinkami žmogaus teisių standartai valstybėje bus nedelsiant įgyvendinami praktikoje *de facto*, valstybės dėl įvairių priežasčių ne visada linkusios laikytis prisiimtų įsipareigojimų. Ratifikavusi konvenciją, valstybė įsipareigoja periodiškai teikti ataskaitas konvencijos įgyvendinimą prižiūrinčiam komitetui, kuris vertina, kaip laikomasi įsipareigojimų ją įgyvendinant. Vis dėlto Moterų diskriminacijos panaikinimo

komitetas (CEDAW), gavęs valstybės ataskaitą, nesivadovauja vien ja, bet, siekdamas objektyviai nustatyti situaciją ir įvertinti, kaip valstybė įgyvendina atitinkamas žmogaus teisių normas, pasitelkia ir kitus šaltinius. Dažniausiai tai yra visuomeninės organizacijos, kurios parengia vadinamąsias šešėlines ataskaitas apie moterų teisių padėtį valstybėje konvencijos narėje. Vėliau komitetas organizuoja sesiją, dalyvaujant atsiskaitančiosios valstybės delegacijai, sudarytai iš pagrindinių ministerijų (šiuo atveju kalbama apie Lietuvą) atstovų: SADM, ŠMM, TM, VRM, SAM, ŽŪM ir Statistikos departamento, Lietuvos nuolatinės atstovybės prie Jungtinių Tautų, visuomeninių organizacijų ir žiniasklaidos atstovų. Pristačius komiteto nariams valstybės pažangos įgyvendinant konvenciją ataskaitą, konstruktyviame dialoge metu aptariamos Jungtinių Tautų institucijų ir tarpyvyriausybinių organizacijų nuomonės ir vertinimai, akademinų institucijų vertinimai ir žiniasklaidos refleksijos. Remdamasis visais šiais šaltiniais, komitetas pateikia vertinimą ir rekomendacijas, kurios juridškai neprivalomos, bet politiškai svarbios, padedančios valstybėms išgryninti ir įtraukti moterų ir vyrų lygybės įgyvendinimo bei nediskriminavimo politikos prioritetus į savo strategiją. Pirmoji periodinė Lietuvos ataskaita dėl Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimo pateikta 2000 m., vėliau ataskaitos teiktos 2004, 2007, 2008, 2010 metais. Konvencijos valstybės narės yra įsipareigojusios pranešti JT generaliniam sekretoriui (kad komitetas galėtų svarstyti), kokių teisinių, administracinių ar kitokių priemonių jos ėmėsi konvencijos nuostatomis įgyvendinti ir kokią pažangą šioje srityje padarė, nurodyti veiksmus ir sunkumus, kylančius dėl įsipareigojimų pagal šią konvenciją vykdymo.

2008 m. vasarą CEDAW paskelbė savo pastabas ir rekomendacijas dėl 2007 m. spalio mėn. LR Vyriausybės pateiktos periodinės ataskaitos apie Lietuvos Respublikos pažangą įgyvendinant Konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Ataskaita apėmė laikotarpį nuo 2004 m. IV ketvirčio iki 2007 m. I ketvirčio. 2008 m. viduryje komitetas svarstė Lietuvos Respublikos trečiąją ir ketvirtąją periodines ataskaitas ir, jas įvertinęs, išsakė pastabas bei rekomendacijas dėl pažeidžiamos moterų grupės. Moterys yra viena iš jautriausių visuomenės grupių, nes patiria daugialypę diskriminaciją dėl lyčių nelygybės ir neįgalumo, etniškumo, išankstinių nuostatų dėl amžiaus ir stereotipų. Taip pat jos atsiduria nepalankesnėje situacijoje, palyginti su vyrais, darbo rinkoje, švietimo sistemoje ir kultūriniame gyvenime, todėl joms dažniau gresia skurdas ir socialinė atskirtis.

Pažeidžiamos moterų grupės situacija yra probleminė ir todėl, kad stokojama supratimo sąsajų tarp lyties, negalios, etniškumo, amžiaus diskriminacijos pagrindų, t. y. negalią turinčių moterų, tautinių mažumų, pagyvenusių moterų, migrantų teisių gynėjai ir valstybinių institucijų socialinės politikos strategai neskiria dėmesio lyčių aspektams, o organizacijos, ginančios moterų, pagyvenusių žmonių, tautinių mažumų, kaimo bendruomenių teises, nesidomi moterų neįgalumo, etniškumo, amžiaus aplinkybėmis ir pasekmėmis. Daugelis moterų kenčia nuo daugialypės diskriminacijos ar nepritekliaus, įskaitant socioekonominę sąlygą, turinčią tiesioginę įtaką jų gebėjimui pasinaudoti teikiamomis teisėmis ir galimybėmis. Konvencijos 11 straipsniu (Jungtinių Tautų konvencija...) įgaliojama naikinti moterų diskriminaciją užimtumo srityje ir lygiomis su vyrais sąlygomis moterims užtikrinti teisę į darbą; teisę turėti vienodas galimybes įsidarbinti, įskaitant vienodų atrankos kriterijų taikymą įdarbinant; teisę laisvai pasirinkti profesiją ir darbo rūšį, būti paaugštinoms pareigomis ir turėti ir kitais nedarbingumo netekimo atvejais.

Pažymėjęs, jog Lietuva ėmėsi įvairių priemonių, įskaitant romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2000–2004 metų ir 2008–2010 metų programas ir 2007–2013 metų kaimo plėtros programą, komitetas išreiškė susirūpinimą, kad pažeidžiamos moterų grupės, pavyzdžiui, kaimo moterys, neįgalios moterys, tautinėms mažumoms priklausančios moterys, įskaitant romų tautybės moteris, migrantės ir vyresnio amžiaus moterys ir toliau diskriminuojamos švietimo, užimtumo, sveikatos apsaugos, aprūpinimo būstu ir kitose srityse dėl lyties ir kitais pagrindais – taigi, patiria daugialypę diskriminaciją. Lietuvos pateiktose ataskaitose informacija apie moteris nebuvo pakankamai išsami, jose nebuvo tinkamai išnagrinėta visų šių grupių moterų padėtis. Todėl komitetas paprašė didinti pastangas panaikinti pažeidžiamų moterų grupių diskriminaciją, įskaitant kaimo moteris, neįgalias moteris, tautinėms mažumoms priklausančias moteris (tarp jų – romų tautybės moteris), migrantės ir vyresnio amžiaus moteris, bendruomenėse ir Lietuvos

visuomenėje. Komitetas paragino imtis veiksmingų priemonių, siekiant įtraukti šias moteris į Lietuvos darbo rinką. Be to, jis rekomendavo vykdyti reguliarius ir išsamius pažeidžiamų moterų grupių tarpsektorinius diskriminacijos tyrimus, kaupti statistinius duomenis apie jų švietimo, užimtumo ir sveikatos apsaugos padėtį ir galimybes joms dalyvauti priimant sprendimus politiniame gyvenime. Mūsų šalyje pasigendama pažeidžiamos grupės moterų, patiriančių daugialypę diskriminaciją dėl lyčių nelygybės, neįgalumo, etniškumo, brandesnio amžiaus, padėties užimtumo srityje kompleksinių tyrimų. Taip pat ši moterų grupė atsiduria prastesnėje situacijoje, palyginti su vyrais, ne tik darbo rinkoje, bet, kaip jau minėta, švietimo sistemoje ir kultūriniame gyvenime, todėl rizikuoja ateityje tapti socialinės rizikos ir socialinės atskirties grupe.

Diskriminacijos tyrimų tematika populiarėja Lietuvos sociologų, teisininkų, psichologų, edukologų darbuose: A. Andrulienės, E. Baltutytės ir kt. (2004); D. Atmanavičienės (2006); V. Grybaitės (2006); D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės (2006); L. Okunevičiūtės-Neverauskienės (2011); S. Mikulionienės (2008); V. Beresnevičiūtės, T. Leončiko (2007, 2008, 2009); A. Bagdono, R. Lazutkos, A. Vareikytės, L. Žalimienės (2007); S. Mikulionienės, I. Mačernytės-Panomariovienės (2007); J. Reingardės, N. Vasiliauskaitės; R. Erentaitės (2010); A. Sprindžiūno (2007); A. Zdanevičiaus, J. Reingardės, J. Samuolytės (2007); R. Povilaičio, S. J. Jasiulionės (2008); A. Valackienės, A. Krašveckienės (2007); V. Indrašienės, O. Merfildaitės (2012); D. Šėporaitytės, A. Tereškino (2007); V. Šidlauskienės (2008); D. Šavareikienės, L. Žalio (2013) ir kt. Šių autorių tarpdisciplininuose tyrimuose analizuojama Lietuvos moterų situacija darbo rinkoje, jų patiriama diskriminacija dėl netolygaus atlyginimo, atskirų etninių mažumų moterų, vyresnių moterų ar atitinkamos profesinės srities specialistų nelygybės ir diskriminacijos apraiškos, tačiau vis dar mažai analizuojama pažeidžiamos moterų grupės diskriminacija kaip socialinių, ekonominių ir kultūrinių santykių rezultatas ir išraiška.

Šiuo tyrimu, kuris atliktas vykdant projektą „Lyčių lygybė – pelninga investicija!“ (Nr. VPI-1.3-SAMD-01-K-02-008), siekiama atskleisti pažeidžiamos grupės moterų padėtį ir jos pokyčius užimtumo srityje, nurodyti jų diskriminavimo panaikinimo galimybes. Pažeidžiamos moterų grupės padėties užimtumo, švietimo ir kultūros srityje tyrimo rezultatais numatyta pagrįsti penktąją Lietuvos Vyriausybės ataskaitą (pranešimą) apie JT konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje (pristatymas –58-ojoje sesijoje Ženevoje 2014 m. liepos mėn.).

Tyrimo objektas – pažeidžiamos moterų grupės padėtis užimtumo srityje, atsižvelgiant į dviejų diskriminavimo pagrindų *porų*: lyties ir neįgalumo, lyties ir priklausymo etninei (įskaitant romų) grupei, lyties ir amžiaus, lyties ir migrantės statuso – tarpusavio sąveiką bei pasekmes.

Tyrimo tikslas – atlikti pažeidžiamos moterų grupės (neįgalių, etninėms mažumoms priklausančių (įskaitant romų tautybės), pagyvenusių (55–60 metų grupės – priešpensinio amžiaus ir vyresnių kaip 60 metų) ir moterų migrantų) padėties užimtumo srityje analizę, nustatyti esamas problemas, įvertinti vykdomų priemonių poveikį ir pasiūlyti problemų sprendimo priemones.

Tyrimo uždaviniai:

1. Surinkti reikiamą informaciją ir ištirti pažeidžiamos moterų grupės padėtį užimtumo srityje.
2. Palyginti nurodytų tikslinių grupių moterų, gyvenančių kaime ir mieste, padėtį užimtumo srityje.
3. Atlikti neįgalių, etninėms mažumoms priklausančių (įskaitant romų tautybės moteris), pagyvenusių (55–60 metų grupės – priešpensinio amžiaus ir vyresnių kaip 60 metų) ir moterų migrantų padėties užimtumo srityje palyginimą su bendra moterų ir vyrų padėtimi.
4. Identifikuoti pažeidžiamos moterų grupės problemas, įvertinti taikomų priemonių efektyvumą ir pasiūlyti efektyvias problemų sprendimo priemones.

Tyrimo imtis. Telefoninėje apklausoje, kuria siekta ištirti visuomenės požiūrį į tikslines grupes, dalyvavo 1098 respondentės iš 5 tikslinių grupių. Tiesioginio interviu apklausoje, kuria siekta įvertinti penkių tikslinių grupių padėtį ir galimybes, dalyvavo 406 respondentės iš 5 tikslinių grupių. Sudarant imtį, taikyta atsitiktinė kvotinė respondentų atranka. Imties reprezentatyvumui užtikrinti naudotos

geografinės ir tikslinių grupių atitikties kvotos. Apklausos buvo vykdomos lietuvių, rusų ir lenkų kalbomis.

Pažeidžiamos moterų grupės padėties užimtumo srityje tyrimo metodologija

Tenka pripažinti, kad pastaraisiais metais socialinės srities mokslininkų darbuose vis daugiau dėmesio skiriama moterų ir vyrų nelygybės, diskriminacijos, socialinės atskirties klausimams, pažeidžiamų visuomenės grupių dilemoms. Pastaruoju metu pažeidžiamų visuomenės grupių socialinės atskirties ir gyvenimo sąlygų problematika dažniau svarstoma ir valstybės.

Teorinės tyrimo koncepcijos rengimo etape, taikant tarpdisciplininę ir interpretacinę prieigą, buvo atliekama pažeidžiamos moterų grupės daugialypės diskriminacijos pagal negalią, amžių, gyvenamąją vietovę, priklausomumą etninėms bei migrantų grupėms galimybių darbo rinkoje, jų gyvenimo kokybės, socialinės įtraukties ir pan. teorinio diskurso, tyrimų tradicijų analizė, teorinių paradigmų įvairovės kritinė refleksija, moterų, įtrauktų į darbo rinką, galimybių sociokultūrinio sąlygotumo refleksija, apibrėžti pagrindiniai tiriamo objekto parametrai, sudaryta pirminė matuojamų požymių struktūra.

Tyrimė pasirinkta trianguliacinė tyrimo strategija, pagrįsta informacijos šaltinių ir jos rinkimo bei fiksavimo būdų įvairove, leidžiančia tiriamą reiškinį nagrinėti holistiškai ir kontekstualiai. Buvo taikomi kiekybiniai (*oficialios statistikos, 2011 m. gyventojų surašymo duomenys, antrinių šaltinių analizės, reprezentatyvi struktūrizuota telefoninė apklausa*) ir kokybiniai (*pažeidžiamos moterų grupės tiesioginė apklausa*) tyrimo metodai, kurie leidžia įvairiapusiškai ir plačiai įvertinti bei paaiškinti pažeidžiamos moterų grupės padėtį darbo rinkoje, poreikius ir lūkesčius ekonominiame bei socialiniame gyvenime ir pan., sukaupti gausesnį empirinių rezultatų telkinį, įtraukiant specifiniams Lietuvos politiniams, sociokultūriniais kontekstams svarbius tyrimo aspektus.

Pasitelkta trianguliacinė tyrimo strategija sudarė prielaidas tyrimė sujungti šiuos skirtingus informacijos šaltinius: *mokslinę literatūrą, oficialios statistikos šaltinius, gyventojų surašymo duomenis, pažeidžiamos moterų grupės atstoves*.

Teorinį tyrimo metodologinį pagrindą sudaro keleto pagrindinių išvalgų derinys:

1) *Teorinė pažeidžiamų grupių socialinės atskirties conceptualizacija* (Bradshaw ir Bennett, 2003; Bradshaw, 2003; Lazutka, 2003; Avramov, 2002; Murrard, 2002; Townsend, 2000).

2) *Daugialypės diskriminacijos (diferenciacijos) koncepcija* – nepalankioje padėtyje esančios visuomenės grupės, susiduriančios su neteisingu elgesiu, gali būti diskriminuojamos ne tik dėl kokio nors vieno, bet dėl kelių požymių, kitaip tariant, patirti *daugialypę diskriminaciją* (Discrimination in the European Union in 2012, 2012). Daugialypės diskriminacijos samprata vartojama apibūdinti atvejams, kai asmuo ar visuomenės grupės diskriminuojamos (atsiduria nepalankioje padėtyje, patiria neteisingą elgesį) dėl daugiau nei vienos priežasties, pavyzdžiui, dėl lyties ir religijos, dėl amžiaus ir etninės priklausomybės ir t. t., pasireiškiančių skirtingose situacijose. Pavyzdžiui, moteris iš tautinės mažumos gali patirti diskriminaciją dėl savo tautybės įsidarbimdama ir dėl lyties sveikatos paslaugų menko prieinamumo (pvz., kontracepcijos neprieinamumo). Galima dar dviejų tipų daugialypės diskriminacijos, priklausančios nuo situacijos, raiška: 1) sudėtinė (dviguba, triguba) diskriminacija, kai galima išskirti atskiras skirtingų diskriminacijos priežasčių pasekmes, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moteris gali būti diskriminuojama darbovietėje dėl lyties ir sveikatos priežiūros srityje dėl amžiaus, atvykusios moteris migrantės naujoje šalyje susiduria su sunkumais dėl to, kad yra atvykėlė, tam tikrų etninių grupių ar socialinės klasės atstovė, kita vertus, savo bendruomenėje ar šeimoje dėl lyčių nelygybės taip pat patiria įvairaus pobūdžio apribojimus ir priklausomybę; 2) tarpsektorinė – kai diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau ypatybių, pavyzdžiui, romų tautybės moteris gimdymo namuose gali patirti diskriminaciją ne tik kaip moteris (nes ne visos moteris patiria tokią diskriminaciją) ir ne tik kaip romų atstovė (nes ne visi romai patiria tokią diskriminaciją), bet dėl abiejų ypatybių: dėl to, kad yra moteris (tarp daugialypės

diskriminacijos pavyzdžių – etninėms ar religinėms mažumoms, neįgaliesiems, vyresnei kartai priklausančių moterų galimybių ribojimas ar neveikimas).

3) *Konkrečių socialinių grupių socialinės atskirties tyrimai* – Kocai (2008), Mikulionienė (2005, 2007, 2008), Kanopienė ir Mikulionienė (2004), Brazienė ir Guščinskienė (2004), Poviliūnas (2003, 2001); Okunevičiūtė-Neverauskienė, Gruževskis ir Moskvina (2007, 2008) ir kt. Fenomenologinės sociologijos požiūriu, minėtos nuostatos padės atgaminti ir remtis tikrove, grįžti prie pačių fenomenų ir rekomenduoti konkrečias efektyvias problemų sprendimo priemones.

4) *Igalinimo* (angl. *empowerment*) *prieiga*, pasitelkiama kaip *asmeninės ir socialinės transformacijos paradigmos elementas* (Mertens, 2009) – ne tik moterų gebėjimų skatinimas, bet ir motyvavimas, mokymas ir savęs vertinimo skatinimas, kad jos patikėtų, jog yra kompetentingos, turi gebėjimų ir būtų pasirengusios gyventi savarankiškai (Bunning, Heath ir Minion, 2009). Igalinimas apibūdinamas kaip procesas, per kurį individas galimo pažeidžiamumo ar sudėtingose „negalėjimo“ situacijose konkrečiais veiksmais ir priemonėmis išsilavina jausmą, kad gali, vis labiau pajėgia kontroliuoti asmeninį gyvenimą ir socialinę tikrovę. Kitaip sakant, tai – asmeninis savarankiškumas moteriai ar vyrui valdyti save ir aplinką (Le Bossé ir Lavallée, 1993), ilgalaikis procesas, kuris skleidžiasi palaipsniui ir dėl kurio randasi teigiamos apsisprendimo, nepriklausomumo, sprendimų priėmimo, savikritikos, nuomonės raiškos ir kt. pokyčių užuomazgos, formuojasi nauji gebėjimai (Nelson, Lord ir Uchoka, 2001).

Empirinis tyrimas apima šiuos tyrimo etapus ir jungia išvardytus metodus:

1. Oficialiosios statistikos, pirminių ir antrinių šaltinių analizė, apimanti turinio analizę, palyginamąją statistinę analizę, stebėsenos rodiklių ir stebėsenos informacijos analizę. Didžiausią vertintų šaltinių dalį sudarė iki šio vertinimo publikuoti antriniai šaltiniai ir kita prieinama informacija: 2008–2014 m. atliktų tyrimų apžvalgos, mokslinės publikacijos, disertacijos, monografijos, valstybinių institucijų ataskaitos, ES struktūrinės paramos poveikio lyčių lygybės ir nediskriminavimo horizontaliojo prioriteto įgyvendinimo poveikio vertinimo ataskaitos ir kt. Siekta nustatyti reikšmingus empirinius rezultatus, statistinius dėsningumus, susijusius su pažeidžiamos moterų grupės asmenų ekonominio ir socialinio gyvenimo kokybe, įsitraukimo į darbo rinką būkle, atlikti palyginamąją analizę ir numatyti rodiklių (matuojamų požymių) struktūrą.

2. Statistinė lyginamoji analizė, vertinant naudota siekiant išnagrinėti tikslinių grupių situaciją ir diskriminavimo atvejų tendencijas bei jų kaitą Lietuvoje 2008–2014 metais. Ši analizė – pirminių ir antrinių šaltinių analizės tęsinys. Ji buvo vienas iš pagrindinių metodų analizuojant surinktus agreguotus duomenis. Pristatant statistinės lyginamosios analizės rezultatus, siekiama išskirti aktualiausias tikslinių grupių diskriminavimo mažinimo sritis ir parodyti pastarųjų metų rodiklių įgyvendinimo dinamiką. Ataskaitoje, pateikiant aprašomosios statistinės analizės duomenis, ypač didelis dėmesys skiriamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo situaciją atspindinčių rodiklių reikšmėms, kurios buvo pateiktos 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programoje ir 2007–2013 m. Sanglaudos skatinimo veiksmų programoje. Šie rodikliai apibrėžia tokius siekiamus darbo rinkos rodiklius kaip moterų ir vyresnių žmonių užimtumo lygio padidėjimas, moterų ir vyrų atlyginimų lygio skirtumo sumažinimas, neįgaliųjų įtraukimas į darbo rinką ir kiti. Renkant duomenis analizei, tyrime remtasi oficialiais statistinių duomenų šaltiniais, suteikiančiais informacijos apie Lietuvos darbo rinką, sveikatos priežiūros ir švietimo sistemos bei išsilavinimo prieinamumo, imigrantų integravimo situaciją. Pagrindiniai analizėje naudoti šaltiniai ir duomenų bazės apima Lietuvos statistikos departamento oficialiosios statistikos portalo duomenų bazę.

3. Struktūrizuota anketinė apklausa, kurios tikslas – išsiaiškinti visuomenės požiūrį į neįgalių, vyresnio amžiaus, priklausančių tautinėms mažumoms (įskaitant romes), imigrančių bei gyvenančių kaime moterų galimybes darbo rinkoje, švietimo ir kultūros srityse. Be to, suformuluoti klausimai, padedantys atskleisti, kaip suvokiama pažeidžiamos moterų grupės diskriminacija. Šiame tyrimo etape pirmiausia buvo konstruojamas klausimynas, skirtas tikslinės grupės moterų padėčiai, poreikiams ir lūkesčiams ekonominiame, socialiniame ir kultūriniame gyvenime identifikuoti ir kt. ištirti. Klausimyno matuojamų požymių struktūra sudaryta remiantis teorinių šaltinių, pagrįstų teorine analize strateginių dokumentų, oficialiosios statistikos, 2011 m. gyventojų surašymo duomenimis, anksčiau atliktų tyrimų duomenų analizės rezultatais, ekspertine patirtimi. Anketą sudaro 78 klausimai, iš jų visuomenės požiūrio klasei priskirti 9 klausimai, asmeninio požiūrio klasei – 39 klausimai, 13 klausimų skirta pasiūlymams ir 17 klausimų – informacijai apie respondentą. Klausimyne dalis klausimų yra uždarojo tipo (respondentai pažymi parengtus atsakymus), dalis klausimų – atvirieji (respondentai patys laisva forma įrašo atsakymą). Atliekant atsakymų į atvirusius (laisvos formos) klausimus analizę taikytas turinio analizės metodas. Dėl labai glaustų tyrimo terminų klausimynišbandytas, todėl neturėta galimybės patikrinti jo tinkamumą (validumą) ir patikimumą, pagerinti kokybinius parametrus. Tyrimo tyrėjų komanda, susidedanti iš kelių institucijų ir atstovaujama vyrų bei moterų, diskusijoje ir tyrimo atlikimo priežiūros komisijos posėdyje patikslino sociologinį klausimyną ir pašalino mažiau svarbius klausimus.

4. Reprezentatyvioje apklausoje naudotas telefoninis duomenų rinkimo būdas. Tiriamųjų imčiai nustatyti naudota atsitiktinė kvotinė respondentų atranka. Imties reprezentatyvumui užtikrinti naudotos geografinės ir tikslinių grupių atitikties kvotos. Imties reprezentatyvumas

reiškia, kad joje proporcingai atstovaujama stebėjimo vienetų grupėms, kurių ypatybės gali daryti įtaką tiriamiesiems požymiams. Tyrimo imčiai nustatyti naudota formulė:

$$n = \frac{e^2 p(1-p)}{e^2}$$

čia n – reikiamas imties dydis; e^2 – atrankos klaida; z – standartinės paklaidos dydžio vienetas, kurio vertė – 1,96 esant normaliajam pasiskirstymui, atitinkančiam 95 proc. patikimumo laipsnį. Taikant šį reprezentatyvumo skaičiavimo metodą, išvadas šioje reprezentatyviojoje apklausoje galima daryti iki 2,96 proc. paklaida.

5. Interviu klausimyno pažeidžiamos moterų grupės tiramosioms formavimas. Pagrindinis klausimyno akcentas – neįgalių, vyresnio amžiaus, priklausančių tautinėms mažumoms (įskaitant romes), imigrančių ir kaime gyvenančių moterų diskriminacijos patirties fiksavimas, aiškinantis, ar vyrai, ar moterys lengviau priimami į darbą, kurie iš jų gauna didesnę atlyginimą, kurie turi realias galimybes pirmiausia būti paaukštinti pareigomis, kurie pirmiausia atleidžiami iš darbo ir kt. Parengta interviu anketa, kurią sudaro 12 uždarytųjų klausimų ir 3 atvirieji klausimai, siekiant surinkti informaciją apie respondentes.

Pažeidžiamos moterų socialinės grupės užimtumas: tyrimo rezultatai

2013 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 1,6 mln. moterų (54 proc. visų gyventojų) (Lietuvos moterų 2012 metais, 2013). Pažeidžiamai moterų socialinei grupei, kurios situacija užimtumo srityje analizuojama šiame straipsnyje, priklausytų apytiksliai 900 tūkst. moterų. Lietuvos valstybės mastu tai gana didelis skaičius, todėl susirūpinimas šios grupės moterų socialine, ekonomine padėtimi ir apskritai gyvenimo kokybe išreiškiamas labai laiku ir yra aktualus. Tuo labiau kad net ir tobuli įstatymai patys savaime nėra gyvenimo kokybės garantija, greičiau – tik prielaida. Jie neužkerta kelio diskriminacijai, tuo labiau kad minėta grupė dažnai patiria daugialypę diskriminaciją. Šios grupės tyrimai ne tik skirti esamai situacijai įvertinti, bet gali pasitarnauti kuriant, įgyvendinant ir vertinant pažeidžiamos moterų grupės socialinės, ekonominės ir kt. integracijos programas, numatant ir vykdant kylančių problemų prevenciją. Kitaip sakant, šie tyrimai turi labai aiškią praktinę naudą. Jie gali būti naudingi teisinės sistemos, įvairių institucijų veiklos tobulinimui ir visuomenės sampratos, nuomonių kaitai.

Straipsnyje analizuojamas oficialusis teorinis diskursas – labai daugialypis, skirtingas, o kartais net prieštaringas tiek pateikimo forma, tiek faktų ir duomenų rinkimo metodologija. Skirtingos tikslinės grupės (neįgalios moterys, migrantės, tautinių mažumų atstovės ir t. t.) susilaukia skirtingo tyrėjų dėmesio, todėl duomenų netolygumas ir įvairovė kiek apsunkina galimybę susidaryti išsamų ir tikslų atskirų tikslinių grupių situacijos paveikslą ir palyginti jų padėtį ir galimybes tarpusavyje. Tuo labiau kad gana dažnai tyrimų duomenys analizuojami apskritai neišskiriant lytiškumo aspekto. Tai reiškia, kad atskirų grupių moterų situacija ir joms kylančios problemos dažnai neidentifikuojamos arba identifikuojamos nepakankamai. Vis dar trūksta sistemingo teikiamos paramos poveikio tikslinių grupių moterims stebėjimo ir kaupiamosios statistikos fiksavimo užimtumo, švietimo, kultūros srityse, taip pat vertinant moterų galimybes gauti teises, socialines, sveikatos priežiūros paslaugas ir kt.

Kadangi užimtumas yra viena iš esminių suaugusio asmens gyvenimo sričių, o jo kokybė tam tikra prasme lemia galimybes ir pasitenkinimą kitose gyvenimo srityse (pvz., švietimo, sveikatos apsaugos, kultūrinių poreikių tenkinimo ir pan.), nes sukuria finansines prielaidas tenkinti įvairius asmens poreikius, užimtumo sritis yra bene viena iš labiausiai tyrinėtų gyvenimo sričių, tačiau joje tebelieka daug neišspręstų problemų. Be to, užimtumas, darbas yra svarbus ne tik kaip pajamų šaltinis. Tai ir socialinės įtraukties priemonė, padedanti užmegzti ryšius su platesne visuomene ir kurti tarpasmeninių santykių tinklą, todėl nepatenkinama situacija užimtumo srityje ne tik didina minėtos moterų grupės pažeidžiamumą skurdo atžvilgiu, bet ir suponuoja didesnę jų socialinės atskirties riziką.

Nors suaugę Lietuvos gyventojai linkę manyti, jog labiausiai diskriminuojama dėl negalios ir vyresnio amžiaus, remiantis informacijos analize galima teigti, kad praktiškai diskriminacinės nuostatos

pasireiškia visų tikslinių grupių moterų atžvilgiu, be to, visuose darbinės veiklos etapuose. Visų tikslinių grupių moterys patiria daugialypę diskriminaciją: ir dėl lyties, ir dėl amžiaus, tautybės, negalios, statuso ir t. t. Maža to, kai kurios tikslinės grupės patiria didesnę diskriminaciją nei kitos (pvz., Lietuvoje romų diskriminacija darbo rinkoje yra didesnė nei kitų etninių mažumų atstovų). Nors atskirų tikslinių grupių moterų užimtumas yra skirtingas, vis dėlto galima teigti, kad visų tikslinių grupių moterų nedarbo lygis išlieka nepriimtinas.

Neįgalių moterų padėtis užimtumo srityje

2010 m. Lietuvoje neįgalieji sudaro apie 8,03 proc. (267,2 tūkst.) visų gyventojų (Galimybės studija..., 2012). Tai atitinka Jungtinių Tautų paskelbtas tendencijas, pagal kurias maždaug 10 proc. pasaulio gyventojų yra priskiriami turinčių negalią asmenų grupei. Taip pat reiktų pažymėti, kad šis skaičius nuolat didėja. Pvz., 2007–2010 m. jis padidėjo 0,55 proc. (žr. ten pat). Tai reiškia, kad laiku neišspręstos problemos šioje srityje tik didės. Be to, negalią turinčių asmenų grupė ir pagal negalios tipą, ir pagal suteiktas neįgalumo grupes, kurios atitinka darbingumo lygius (I grupė – iki 25 proc. darbingumo, II grupė – iki 40 proc., III – iki 55 proc.) (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011), pasižymi dideliu heterogeniškumu. O tai, savo ruožtu, suponuoja tiek kylančių problemų, tiek jų sprendimo būdų įvairovę.

Neįgaliųjų populiaciją analizuojant lyties aspektu, akivaizdu, kad joje kiek daugiau moterų (**52,4 proc.**). Dauguma neįgaliųjų gyvena didmiesčiuose: Kauno, Vilniaus ir Šiaulių apskrityse (55,1 proc.), mažiausiai – Tauragės, Telšių ir Utenos apskrityse (13,3 proc.). Daugiausiai (59,9 proc.) neįgaliųjų sudaro vyresni nei 55 metų amžiaus asmenys. Vyresnio nei 50 metų amžiaus grupėse **moterų** yra apie 5 proc. daugiau (išskyrus 60–65 m. grupę, kurioje 10 proc. daugiau neįgalių **vyrų**) (Galimybės studija..., 2012).

Daugiausia (49,9 proc.) dirbančių neįgaliųjų yra tarp turinčiųjų lengviausią negalią (45–55 proc. darbingumo lygį) (žr. ten pat), tačiau bendras negalią turinčių asmenų užimtumo lygis nėra aukštas. Didžiausioje (30–40 proc. darbingumo lygį turinčių neįgaliųjų) grupėje dirba tik 22 proc. neįgaliųjų, jie sudaro 48,5 proc. visų dirbančių neįgaliųjų. Pvz., SADM duomenimis, 2010 m. Lietuvoje buvo apie 267,2 tūkst. neįgaliųjų, iš jų apie 64,8 proc. sudarė darbingo amžiaus asmenys (42,3 proc. moterų), tačiau dirbantys buvo tik 25,4 proc. Tai reiškia, kad dirba tik kas ketvirtas dirbti galintis neįgalus asmuo (žr. ten pat). Bet, kita vertus, remiantis L. Okunevičiūtės-Neverauskienės, J. Moskvinos ir B. Gruževskio (2010) duomenimis, galima teigti, kad per metus šis skaičius padidėjo beveik du su puse karto: 2009 m. Lietuvoje dirbo tik 10,5 proc. potencialiai galinčių dirbti neįgaliųjų, o 2010 m., kaip minėta, jau 25,4 proc. Kiek iš jų yra moterų – nenurodoma. Tačiau, palyginus su bendru darbingo amžiaus neįgaliųjų skaičiumi, moterys darbo biržose registruojasi rečiau kaip kas dešimtas iš jų (Trečiųjų šalių piliečių integracijos..., 2011). Kaip minėta, nors daugelyje tyrimų negalią turinčių asmenų situacija analizuojama įvairiais aspektais (suaugusiųjų ir vaikų, skirtingo darbingumo lygio, negalios pobūdžio ir kt.), vis dar pasigendama platesnės ir gilesnės duomenų analizės lyties aspektu, kuri padėtų geriau suvokti negalią turinčių moterų situaciją darbo rinkoje ir gyvenime apskritai.

Gyventojų surašymo duomenimis, dėl negalios nedirbančios moterys sudarė tik 7 proc. (48,5 tūkst.) (Moterys ir vyrai Lietuvoje 2011...). 2010 m. bendras šalies nedarbo vidurkis buvo 17,8 proc., o tarp neįgaliųjų jis siekė 74,6 proc. (Galimybės studija..., 2012). Kita vertus, Lietuvoje negalią turinčių moterų dirba vidutiniškai 11,4 proc. daugiau nei vyrų. Tai galima iš dalies paaiškinti tuo, kad negalią turinčių moterų apskritai yra daugiau nei negalią turinčių vyrų. Be to, moterys gerokai rečiau gauna didžiausią nedarbingumo lygį (0–25 proc.), todėl jos tam tikra prasme yra priverstos ieškoti darbo kaip pragyvenimo šaltinio.

Kadangi neįgalių asmenų skaičius turi tendenciją didėti, akivaizdu, kad tiek valstybiniu, tiek asmeniniu lygmeniu aktualus būtų jų užimtumo darbo rinkoje didinimas. Tuo labiau kad patys neįgalieji nedarbą įvardija kaip svarbiausią jų socialinės atskirties priežastį. Taip teigė 26,2 proc. Lietuvos darbo

biržos organizuotose aktyviose darbo rinkos priemonėse dalyvavusių neįgalių apklaustųjų. Dar 8,9 proc. socialiai atskirti jautėsi dėl pragyvenimo lėšų trūkumo, kas, savo ruožtu, tam tikra prasme taip pat siejasi su nedarbu. O sveikatos problemas kaip socialinės atskirties priežastį įvardijo tik 10,8 proc. respondentų (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Taigi, pagrįstai galima teigti, kad nedarbas yra dominuojanti negalią turinčių asmenų socialinės atskirties priežastis.

Atsižvelgiant į tai, kad negalia dažniausiai įgyjama esant darbingo amžiaus (9 iš 10 atvejų, o daugiau nei 6 iš 10 neįgaliaisiais pirmą kartą pripažįstami 25–54 m. amžiaus), būtent darbingo amžiaus neįgaliesiems labiausiai reikia įvairių socialinės integracijos priemonių, kurios padėtų ne tiek įgyti kvalifikaciją ar aukštąjį išsilavinimą, kiek su turima negalia adaptuotis prie darbo rinkos reikalavimų (žr. ten pat.).

Ir nors neįgaliųjų užimtumo tendencijos yra didėjančios, tačiau, palyginti su ES situacija, Lietuvoje vis dar aktuali neįgaliųjų užimtumo problema. Ypač žemas lengvesnę ir sunkesnę negalią turinčių neįgaliųjų aktyvumo lygis. 2010 m. Lietuvoje 48,8 proc. neįgaliųjų, kurie turėjo lengvesnę, ir 62,8 proc. neįgaliųjų, kurie turėjo sunkesnę negalią, buvo neaktyvūs, o šie skaičiai ES atitinkamai buvo 27,1 proc. ir 51,4 proc. (žr. ten pat.). Be to, vykdomi projektai dažnai apima tik tam tikras neįgaliųjų grupes. Tad pačios neįgaliųjų grupės viduje sukuriama skirtingos pradinės galimybės dalyvauti darbo rinkoje.

Priežastys. Nors oficiali statistika rodo, kad didžioji dalis darbingo amžiaus neįgaliųjų dėl darbdavių nenoro, nepagrįstos baimės ir kitų priežasčių nedirba, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba iš neįgaliųjų gauna labai mažai skundų dėl diskriminacijos darbo santykiuose, bet pastebima vis didėjanti daugialypės diskriminacijos tendencija (Nacionalinė neįgaliųjų socialinės..., 2012).

Žmonių, turinčių negalią, integraciją į darbo rinką sunkina įvairūs veiksniai (Galimybių studija..., 2012):

- Viena iš didžiausių kliūčių **psichologinės priežastys**: pačių neįgaliųjų nenoras dirbti, nepasitikėjimas savimi, savarankiškumo stoka (47–71 proc.). Apie motyvacijos ieškotis darbo stoką kalba ir Lietuvos neįgaliųjų socialinių įmonių sąjungos direktorius. Nors, pvz., Lietuvos darbo biržos vykdomas projektas „Parama neįgaliesiems“, priešingai, parodė, kad nemažai neįgaliųjų nori dirbti ir būti reikalingi visuomenei, todėl stengiasi aktyviai dalyvauti profesinės reabilitacijos programoje, tačiau tai (pasak 152 LDB projekto dalyvių) neužtikrina jiems galimybės rasti darbo (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Beje, teigiama, kad moterims įsidarbinti lengviau, nes jos komunikabilesnės ir lankstesnės (Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo...).
- Kita priežastis – **pačios negalios sukeliami apribojimai ir įvairūs sveikatos sutrikimai** (22,9 proc.). Nors kaip priežastį, manytina, čia reikėtų traktuoti ne tiek **pačių negalią, kiek darbo aplinkos nepritaikytumą**. Ir nors patys neįgalieji darbo aplinkos nepritaikytumą akcentavo tik 9,3 proc. atvejų, o valstybėje yra nustatyti darbingumo procentai (t. y. kiek negalią turintis asmuo yra darbingas ir gali dirbti pagal specialistų rekomenduojamas sąlygas), rasti tas sąlygas tenkinančią darbo vietą negalią turinčiam asmeniui yra gerokai sudėtingiau negu sveikam žmogui. Kita vertus, įsidarbinamumą ribojanti priežastis gali būti negalios rūšis. Neįgaliųjų organizacijų nariai, darbo biržų, neįgaliųjų verslo plėtros konsultantai, ekspertai mano, kad sunkiau įsidarbinti psichinę ir proto negalią turintiems, lengviau – fiziškai neįgaliesiems asmenims (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).
- Darbo patirties trūkumas, ilgalaikis nedarbas taip pat yra neįgaliųjų nedarbo priežastis. Kadangi neįgalieji dažniausiai nedirba nuo 1 iki 3 metų, tai neišvengiamai padidina jų skaičių ilgalaikių bedarbių grupėje.
- **Finansinės problemos ir baimė netekti socialinių išmokų** (17,3 proc.), egzistuojanti pensijų ir pašalpų sistema (žr. ten pat).
- **Išsilavinimo, profesinių ar bendrųjų gebėjimų stoka** (30–45 proc.) (žr. ten pat). Dėl problemų, susijusių su turimu išsilavinimu, nedirba 34,4 proc. apklaustųjų (Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo...). Neįgaliųjų apklausos duomenimis (Galimybių studija..., 2012),

neįgalieji dažniausiai turi profesinį ir aukštąjį išsilavinimą (73,3 proc.), daugeliu atvejų įgytą dar iki negalios nustatymo. Be to, asmenys, kurie negalią įgijo, ne įgimė, yra labiau išsilavinę. Žemesni išsilavinimo rodikliai įgimtos negalios grupėje tik patvirtina faktą, kad įgimtą negalią turintiems asmenims sunkiau įgyti aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą galbūt ir dėl negalios sunkumo laipsnio, ir dėl fizinės ir socialinės aplinkos nepritaikytumo neįgaliesiems. Lietuvoje neįgaliųjų išsilavinimo siekimo galimybės yra sunkesnės nei pagal bendrą Europos Sąjungos vidurkį. Žemesni išsilavinimo rodikliai ir mažesnės galimybės siekti išsilavinimo ilgainiui apsunkina neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje ir padidina jų socialinės atskirties tikimybę (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Tai patvirtina ir pačių neįgaliųjų, ir neįgaliųjų socialinių įmonių apklausa.

- Informacijos stoka, ribotas visuomenės švietimas neįgaliųjų padėties klausimais (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2010), **neįgiamas visuomenės ir darbdavių požiūris** į negalią turinčius potencialius darbuotojus (19,6 proc.) (Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo...), bendra Lietuvos ekonominė padėtis įvardijamos kaip socialinės neįgaliųjų įsidarbinamumą ribojančios priežastys. Neįgaliųjų diskriminacija, o neįgalių moterų atveju dar ir daugialypė diskriminacija, taip pat yra vienas iš integraciją sunkinančių veiksnių (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2010). Visuomenėje galvojama, jog neįgalieji tegali dirbti neprestizinius darbus, tačiau praktika rodo, kad kai kurie iš jų sėkmingai dirba ne tik paslaugų sektoriuje, bet ir IT bendrovėse, baldų, maisto pramonės gamybos įmonėse. Pvz., Neįgaliųjų socialinių įmonių sąjungai šiuo metu priklauso 20 bendrovių, jose 2011 m. gegužės mėn. dirbo 756 neįgalūs darbuotojai – daugiau nei trečdalis visų socialinėse įmonėse dirbančių neįgaliųjų (Moterys ir vyrai Lietuvoje 2011...). Pastebėta, kad su neįgaliaisiais dirbantys, bendraujantys žmonės pozityviau žiūri į negalią turinčius asmenis. Jie gana dažnai pritaria ir didesnei negalią turinčių asmenų integracijai į visuomenę.

- Teikiamų socialinės integracijos paslaugų nepakankamas efektyvumas (32–37 proc.), nepakankamas finansavimas, neįgaliųjų poreikiams nepalanki teisės aktų bazė, jos taikymo apimtis, valstybės ir savivaldybės institucijų novatoriškų sprendimų trūkumas, nepakankamas bendradarbiavimas tarp valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų bei neįgaliesiems atstovaujančių organizacijų (LR Vyriausybės nutarimas..., 2012) taip pat gali būti traktuojami kaip įsidarbinamumą ribojantys veiksniai.

Darbo paieška. Dažniausiai darbo neįgalieji ieško internetu arba per darbo biržas (44 proc. apklaustųjų). 38,1 proc. darbo ieško pasitelkdami pažįstamus ir artimuosius. Į neįgaliųjų organizacijas kreipiasi 23,8 proc. darbo ieškančių neįgaliųjų. Privačios darbo paieškos įstaigos ypač nepopuliarios – į jas kreipėsi tik 6,3 proc. apklaustųjų (Galimybių studija..., 2012).

Daugiau negalią turinčių moterų dirba valstybiniame (74 proc.), o ne privačiame sektoriuje. Lietuvoje daugiausia vyrauja nekvalifikuota ar menkai kvalifikuota darbo jėga, žemės ūkio ir žvejybos darbuotojai, paslaugų ir prekybos sektorių darbuotojai (žr. ten pat.). Pagal 2010 m. neįgaliesiems išduotus verslo liudijimus, 72,3 proc. neįgaliųjų veiklą vykdė išnešiojamosios ir išvežiojamosios prekybos sferoje (žr. ten pat). Tai patvirtino ir Lietuvos gyventojų nuomonės dėl diskriminacijos įvairių visuomenės grupių atžvilgiu tyrimas (2013). Šio tyrimo duomenimis (Lietuvos gyventojų nuomonės..., 2013), neįgalieji dažniausiai dirba valytojais (11 proc.), kasininkais, pardavėjais (9 proc.), sargais (7 proc.), darbininkais (6 proc.) ir pan. Į žmones, turinčius psichikos negalią, žiūrima neigiamiau. Jau nekalbant apie darbo galimybes, net 73 proc. respondentų mano, kad psichinę negalią turinčius asmenis ir apgyvendinti reikia atokiau nuo sveikųjų: specialiai tam pritaikytuose namuose (46 proc.), ligoninėse (12 proc.), toliau nuo miesto, kur būtų užtikrinamas jų saugumas (10 proc.).

Populiariausios tarp profesinės reabilitacijos dalyvių – apskaitininko, buhalterio, verslo organizatoriaus, smulkiojo verslo organizatoriaus, įmonės darbo organizatoriaus, meno dirbinių iš odos, želdynų prižiūrėtojo, kasininko, virėjo, siuvėjo mokymo programos. Daugiau kaip 50 proc. dalyvių, įgijusių siuvėjo, virėjo, kirpėjo, kasininko-pardavėjo, verslo organizatoriaus, želdynų prižiūrėtojo

profesijas, įsidarbino. Kiek moterų užsiima ar norėtų užsiimti šių rūšių veikla, nėra išskirta (Projektas „Parama neįgaliesiems“..., 2013).

Socialinės integracijos poreikis skirtingose savivaldybėse labai skiriasi. Pvz., didžiausia neįgalių asmenų dalis socialinės integracijos paslaugų poreikio struktūroje yra Alytaus, Kupiškio, Kaišiadorių ir kt. rajonuose (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).

Užimtumo, įsidarbinamumo didinimo galimybės. Neįgaliųjų atskirtį nuo darbo rinkos svarbu vertinti platesniame atskirties kontekste. Svarbu nustatyti, kas trukdo neįgaliesiems siekti aukštojo išsilavinimo, gauti informaciją, naudotis viešuoju transportu, pritaikyta fizine aplinka, nebūti diskriminuojamiems viešajame diskurse ir žiniasklaidoje. Nepakankamas prieinamumas, kuriamas pertvarkant infrastruktūrą ir mokant neįgaliuosius naudotis jiems pritaikyta aplinka ir technologijomis, ir nepakankamas fizinės aplinkos pritaikymas neįgaliesiems darbe yra didelis barjeras integruotis į darbo rinką (žr. ten pat).

Kadangi negalią turintiems asmenims aktuali profesinių įgūdžių įgijimo ar atgavimo problema, norint įsidarbinti jiems reikia papildomos profesinės reabilitacijos ir mokymo. Viena iš tokių programų buvo darbo biržos projekto „Parama neįgaliesiems“ profesinės reabilitacijos programa, vykdyta 13-oje mokymo centrų. Ja buvo siekiama atkurti neįgaliųjų profesines kompetencijas, pajėgumą dalyvauti darbo rinkoje, didinti darbingumą, suteikti naujų žinių, gebėjimų ir įgūdžių, stimuliuoti norą sugrįžti į darbo rinką. Nors 2010 m. profesinėje reabilitacijoje dalyvavo net 38,6 proc. (daugiau nei 2009 m.) neįgaliųjų, pastebima, kad siūlomos mokymo programos nepatenkina darbo rinkos poreikio, o siūlomos specialybės nėra paklausios (Galimybių studija..., 2012). Be to, mokymai dažnai būna per trumpi, daugiau orientuoti į bendras, teorinio pobūdžio, o ne specifines, praktiškai darbe pritaikomas žinias ar gebėjimus. Taip pat neįgalieji išreiškė tarpininkavimo poreikį bendraujant su darbdaviais, ypač ieškant darbo (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Galima būtų teigti, kad kaip tik dėl šių priežasčių po profesinės reabilitacijos įsidarbina labai mažai neįgaliųjų.

Be specifinių profesinių gebėjimų, neįgaliesiems labai reikia bendrųjų gebėjimų, kurie taip pat didintų jų galimybes įsidarbinti. Tai patvirtina ir J. Ruškės tyrimas. Autorės teigimu, moterims, turinčioms negalią ir skirtingas negalios patirtis, kurių struktūrą sudaro neįgalaus kūno, gyvenamo su negalia laiko, išgyvenamų erdvių, išgyvenamų santykių su kitais žmonėmis ir išgyvenamo santykio su savimi patirtys, keisti į „išryškėja orumo konstravimo problemiškas, tuo pačiu pagrindžiamas sąmoningumo ugdymosi poreikis ir būtinybė“ (Ruškė, 2014).

Tautinėms mažumoms priklausančių moterų (įskaitant romes) padėtis užimtumo srityje

Bendroji informacija. 2011 m. Lietuvoje gyveno 154 tautybių gyventojai. Daugiausiai ne lietuvių tautybės žmonių gyvena Rytų ir Pietryčių Lietuvos rajonuose, taip pat didesniuose miestuose (pvz., Vilniuje, Klaipėdoje, Visagine ir kt.). Moterų skaičius didžiausiose etninėse grupėse pateiktas 1 lentelėje (žr. ten pat.).

1 lentelė

Moterų skaičius didžiausiose etninėse grupėse

Etninė grupė	Lietuvės	Lenkės	Rusės	Baltarusės	Ukrainietės	Žydės	Latvės	Vokietės	Kitos tautybės
Skaičius (tūkst.)	1376,9	110,6	98,5	21,0	8,5	1,4	1,2	1,1	5,2

Nors Lietuvoje vis dar daugiausiai suskaičiuojama asmenų tų etninių grupių, kurios nuo seno tradiciškai gyveno šioje teritorijoje, šaliai taip pat būdinga globalizacija ir su ja susiję pokyčiai, t. y. tautinė sudėtis ne tik nuolat kinta, bet ir visose 15 didžiausių etninių grupių pastebimos gyventojų

mažėjimo tendencijos (žr. ten pat.). Pvz., 2011 m. rusų etninės grupės narių skaičius sumažėjo 19,5 proc. ir sudarė 5,8 proc. gyventojų (6 proc. moterų). Dar didesni gyventojų pokyčiai matomi smulkesnėse etninėse grupėse: latvių (-31,5 proc.), vokiečių (-25,4 proc.), estų (-25,1 proc.), žydų (-23,9 proc.) ir moldavų (-23,3 proc.) (žr. ten pat.). Kai kuriose grupėse (baltarusių, ukrainiečių, žydų, totorių, latvių) daugumą sudaro vyresni nei 50 metų žmonės (žr. ten pat). O tai gali būti viena iš daugialypės diskriminacijos (t. y. diskriminacijos ir pagal lytį, ir pagal tautybę, ir pagal amžių) atsiradimo priežadų.

Integracija į darbo rinką. Tautinė integracija galima, kai mažuma įtraukiama į daugumos visuomenės socialinę sferą. Viena iš tokių sričių yra darbo rinką. Ir nors teigiama, kad „[...] dalis sėkmingai integravosi į darbo rinką ir visuomenę, o problemos, su kuriomis jie susiduria, mažai skiriasi nuo visų Lietuvos gyventojų problemų“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2010), tautinių mažumų atstovai jaučiasi pažeidžiami ir nelygiaverčiai darbo rinkoje dėl savo etninės kilmės (Šliavaitė, 2012). Pvz., nediskriminuojami dėl nieko jaučiasi 86 proc. lietuvių ir 73 proc. kitų tautybių atstovų (Lietuvos gyventojų nuomonės..., 2013). Diskriminacijos atvejai dažniausiai reiškęsi siekiant įsidarbinti (16,6 proc.) arba siekiant profesinės karjeros (9,6 proc.) (Trečiųjų šalių piliečių..., 2011). Moterys dažniau nei vyrai akcentavo tiesiogiai su tautybe susijusias įsidarbinimo problemas.

Įsidarbinamumą ribojantys veiksniai. Pagrindinės etninių mažumų įsidarbinamumą ribojančios priežastys yra nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas (42 proc.), bendrųjų gebėjimų ir socialinių įgūdžių stoka, nepakankamas pasirėngimas darbo rinkai (nepakankamos užsienio kalbų žinios, kvalifikacija) (40 proc.), neigiamas darbdavių požiūris į etninių mažumų atstovus (10,8 proc.), kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų nepripažinimas Lietuvoje (6,8 proc.); siūlomas nekvalifikuotas ar mažai kvalifikuotas darbas, netinkamos darbo sąlygos, darbo užmokesčio skirtumai (Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2010).

Diskriminacija darbo rinkoje. Informacijos, padedančios nustatyti diskriminacijos paplitimą tarp tautinių mažumų grupių dalyvavimo darbo rinkoje aspektu, nėra pakankamai (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Gruževskis, 2009). Apskritai galima teigti, kad Lietuvoje tautinių mažumų situacija darbo rinkoje nestebima, todėl ją įvertinti sunku. Ypač trūksta duomenų apie nedarbo lygį skirtingų etninių grupių viduje, tautinių mažumų moterų padėtį darbo rinkoje (Pilinkaitė Sotirovič ir Žibas, 2011).

Nors visuomenės nuomonės 2008 m. apklausa parodė, kad beveik 90 proc. Lietuvos įmonių vadovų teigia esą tolerantiški, tačiau daugiau nei pusė jų nesutiktų įdarbinti romų ar psichikos negalią turinčių žmonių (Trečiųjų šalių piliečių..., 2011). Tačiau, remiantis turimais duomenimis, galima teigti, kad požiūris į atskiras tautines mažumas yra skirtingas. **Romų diskriminacija darbo rinkoje yra didesnė nei kitų etninių mažumų atstovų.** Pvz., pagal apklausos apie diskriminacijos problemas ir stereotipus tyrimo rezultatus (Apklausos apie diskriminacijos..., 2011), 27 proc. respondentų nenorėtų, kad viršininkas būtų romas. Tai beveik 3 kartus daugiau nei kitų etninių grupių atstovai. Labiausiai nuomonę apie įvairias tautines mažumas formuoja žiniasklaida (taip mano 56 proc. respondentų) (Lietuvos gyventojų nuomonės..., 2013).

Romių įvaizdis ir bendra informacija apie romus. Kaip atskira tautinių mažumų grupė nagrinėjami romai. Dauguma romų (83 proc.) gyvena miestuose (Vilniuje, Kaune, Panevėžyje, Šiauliuose, Klaipėdoje) (Lithuania. FRANET..., 2012). Kadangi Lietuvoje tyrimai daugiausiai vykdyti su Vilniaus krašte gyvenančiais romais, spręsti apie visų romų padėtį Lietuvoje sudėtinga.

Romų stereotipinis paveikslas dažniausiai siejamas su vagystėmis, apgaule, narkotikų prekyba, nenoru dirbti ir prisitaikyti visuomenėje. Žiniasklaidoje romų tema taip pat ryškiausiai atskleidžiama kriminalinės informacijos skiltyje (Įvairovei atvira mokykla..., 2010). Romams sunku likti neatpažintiems, dėl to jie tampa labiau pažeidžiami, priklausomi nuo visuomenėje susiformavusio įvaizdžio. Iš visų tautybių romų įvaizdis yra pats negatyviausias. Jų dažniausiai nenorima priimti nei kaip darbdavių, nei kaip darbuotojų (Apklausos apie diskriminacijos..., 2011). Trūksta tiesioginio darbo su romų bendruomene vietos lygiu. Lietuvos visuomenei kol kas nepavyko sukurti efektyvių paramos mechanizmų, kurie leistų romams aktyviau dalyvauti darbo rinkoje (Romų bendruomenės socialinės..., 2007).

Romių padėtis darbo rinkoje. Apklausų išvados parodė, kad romų moterų situacija įsidarbinimo aspektu yra blogesnė negu vyrų. Dirba tik 24 proc. romų (40 proc. vyrų), nors galimybė gauti darbą

romėms yra didesnė negu vyrams. Dažniausiai romės verčiasi privačia praktika (13 proc.). Pažymėtina, kad 91,8 proc. romų neturi jokios kvalifikacijos. Dauguma jų yra baigę pradinės klases. 82 proc. tvirtina, kad darbdaviai jų atžvilgiu nusiteikę neigiamai. Nors 84 proc. romų teigė, jog pinigų namų biudžetui turi uždirbti tiek vyras, tiek moteris, net 60 proc. romų sutinka, kad moterys privalo rūpintis tik namais ir šeima. Šis prieštaravimas pagrįstas tradiciniu kultūriniu moterų ir vyrų vaidmenų šeimoje pasiskirstymu. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad romų bendruomenei skirtas socialinės paramos ir integracijos į darbo rinką priemonės įgyvendinti sekasi sunkiausiai. Romai išlieka darbo rinkos užribyje ir už užimtumo rėmimo politikos akiračio. Egzistuojanti darbinė patirtis paneigia mitą apie masinį romų nenorą dirbti ir jų gyvenimą tik iš pašalpų: 17 proc. romų dirba pagal sutartis, apie pusę darbingo amžiaus asmenų turi užsiėmimą (įskaitant neformalią veiklą, pagalbinius darbus, prekybą), iš kurio gauna pajamų. Net 43 proc. dalyvavusiųjų tyrime nurodė niekada neturėję formalaus darbo, tačiau 73 proc. teigia, kad šiuo metu norėtų įsidarbinti ar pakeisti darbą. Daugiau nei pusė romų ketina ieškoti darbo Lietuvoje, o kas septintas – užsienyje. Dauguma kritiškai ir realiai vertina savo galimybes ir yra pasirengę imtis įvairaus žemos kvalifikacijos darbo (Romų bendruomenės socialinės..., 2007; Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).

Situacijos priežastys. Skirtingai nei kitų grupių, romų socialinė atskirtis yra daugiasluoksnė ir ilgametė, o ją lemia susipynusios žemo išsilavinimo, nedarbo, prastų gyvenimo sąlygų ir kitos problemos. Romai Lietuvoje yra heterogeniška grupė. Be to, priklausomai nuo gyvenamosios vietos ar kt. aplinkybių, jų patiriamų problemų intensyvumas skiriasi (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Pagal romų padėties tyrimus Lietuvoje (2008 m.) $\frac{3}{4}$ niekada nedirbusiųjų yra moterys. Romų padėties tyrimo metu tik keturios romės turėjo vairuotojo pažymėjimą. Romės diskriminuojamos dėl rasės, odos spalvos, dėl socialinio statuso. Joms tenka našta pasirūpinti vaikais, namais, maistu, uždirbti pinigų. Praktika rodo, kad romės moterys dar ekonominio klestėjimo metais buvo nenoriai priimanos į darbą, nors Darbo birža darbdaviui kompensuotą dalį moters atlyginimo (Romų padėties tyrimas..., 2008).

Kaip teigiama tyrime (žr. ten pat), kaip romų socialinės atskirties priežastys dažniausiai nurodoma profesinių ir bendrųjų gebėjimų bei socialinių įgūdžių stoka. Nors konstatuojama, kad 2007–2013 m. daugiau dėmesio buvo skiriama bendrųjų įgūdžių lavinimui, įskaitant kalbų mokymą (žr. ten pat), vis dėlto, turint omenyje romų tikslinės grupės specifiką (nėra linkę registruotis darbo biržoje, dirba neoficialiai, turi žemą išsilavinimą), reikėtų numatyti ir kitų įtraukimo į darbo rinką mechanizmų. Pvz., kurti būtent romams skirtas socialines įmones. Įvairiose studijose, kuriose tyrinėjamos romų integracijos į darbo rinką perspektyvos, užsimenama apie moterų norą dirbti siuvimo ceche, kuris galėtų būti įrengtas Kirtimuose (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).

Galima būtų išskirti tokias pagrindines problemas, kurios lemia romų socialinę atskirtį, o kartu yra ir tos atskirties išraiška (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011; Romų padėties..., 2008).

1. *Išsilavinimo stoka ir neraštingumas*, taip pat lietuvių kalbos nemokėjimas. Beje, tai netgi labiau būdinga jaunajai romų kartai.
2. Didžioji romų dalis nesiregistruoja darbo biržoje ir nėra laikomi bedarbiais pagal Nedarbo socialinio draudimo įstatymą, daug jų dirba nelegaliai, todėl jiems negali būti taikomos užimtumo didinimo priemonės valstybiniu lygmeniu (Romų padėties..., 2008).
3. Sveikatos problemos, susijusios tiek su narkotikų vartojimu, platinimu, tiek su prastomis gyvenimo sąlygomis (prastas būstas, sunkumai jį legalizuoti ar pakeisti). Nelegalaus būsto statusas neleidžia romams pasinaudoti parama ir susiremontuoti būstus, kuriuose nėra šildymo ir kitų oriam gyvenimui būtinų sąlygų.
4. Abipusis nepasitikėjimas viešajame sektoriuje, taip pat neaiškus teisinis kai kurių romų statusas ir dokumentų neturėjimas.
5. Neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).

Visos išvardytos problemos yra artimai susijusios, todėl, siekiant mažinti romų socialinę atskirtį, reikia ieškoti kompleksinių sprendimų, o ne spręsti atskiras problemas.

Etninių tyrimų centro atliktoje studijoje „Romų ir darbdavių nuostatos dėl romų integracijos į darbo rinką“ (2007) teigiama, kad didelė dalis įsidarbinusių romų neišsilaiko darbo vietoje ilgiau nei pusę metų.

To priežastis dažnai yra ne tik socialinių ar profesinių įgūdžių stoka, bet ir tam tikri kultūriniai ypatumai, pvz., lyčių santykiai, apribojimai moterims, tam tikrų darbų specifika (pvz., valymo darbų suvokimas romų pasaulėžiūroje), laiko samprata ir pan. Todėl, siekiant kurti produktyvesnius darbdavio ir darbuotojo (romo) santykius, būtų pravartu ir darbdaviams, ir kitiems darbuotojams supažindinti su kultūriniais romų bendruomenės ypatumais ir pasistengti suprasti, kaip tai galėtų pasireikšti jų darbo procese (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).

Kaip viena iš visuomenės supažindinimo su romų kultūra veiklos sričių galėtų būti vertinamas Kultūros ministerijos prisijungimas prie Europos Tarybos kampanijos „Dosta“, kurios tikslas – skatinti pažinti romus, priartinti ne romų tautybės asmenis prie romų, pašalinti kliūtis, atsirandančias dėl įsišaknijusių prietarų ir stereotipų, 2012 m. pabaigoje. Tuo tikslu į lietuvių kalbą buvo išversta „Dostos“ mokymo priemonė, kurioje analizuojami ir paneigiami įvairūs stereotipai, ypač apie romų moteris. Ši mokymo priemonė bus platinama mokykloms, kitoms įstaigoms. Taip pat įgyvendinant šią kampaniją numatomos kitos priemonės: knygų, kompaktinių diskų apie romus, jų kultūrą, leidyba (Lietuvoje pradėta..., 2013).

Vyresnio amžiaus moterų padėtis užimtumo srityje

Gyventojų surašymo duomenimis (2011 m. visuotinis...), 2011 m. pensinio amžiaus moterų Lietuvoje buvo 26,5 proc.; 65 m. ir vyresnių – 22 proc. visų moterų. Vyresnio amžiaus moterų yra beveik 2 kartus daugiau negu vyrų. Apskritai kuo vyresnio amžiaus yra gyventojų grupė, tuo didesnę dalį joje sudaro moterys. Daugiau nei trečdalis visų 55 m. amžiaus ir vyresnių moterų gyvena vieno asmens namų ūkiuose (35 proc.), iš jų net 60 proc. sudaro moterys, sulaukusios 70 ir daugiau metų (žr. ten pat). Skirtinga moterų ir vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė sukuria vadinamąjį senatvės feminizacijos fenomeną: kiekvienoje vyresnėje amžiaus grupėje ryškėja vis didesnė moterų kiekybinė persvara to paties amžiaus vyrų atžvilgiu. 2050 m. Lietuvos gyventojų bus tik 2,881 milijono, o kas trečias jų bus 60 m. ir vyresnis (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2010). Be to, reikia paminėti, kad vieno asmens namų ūkiuose vyresnio amžiaus moterų (nuo 55 m.) gerokai daugiau gyvena mieste – 69,8 proc. (kaime – 30,2 proc.) (2011 m. visuotinis...).

Nepaisant to, kad visuomenės senėjimo prognozės labai aiškios ir vyresnio amžiaus asmenų populiacija vis didėja, diskriminacija dėl moterų amžiaus yra ne tik labai paplitusi, bet ir anksti prasidedanti. Tik 7 proc. respondentų teigia, kad, siekdami įsidarbinti, nebuvo susidūrę su išankstine neigiama nuostata dėl amžiaus, o dauguma susidūrusiųjų teigia, jog 49 proc. darbdavių ieško jaunesnių darbuotojų (Lietuvos gyventojų nuomonės..., 2013). Tai patvirtina ir 2009 m. Eurobarometro apklausos duomenys: diskriminacija dėl amžiaus yra viena iš labiausiai paplitusių (49 proc.). Lietuvoje tą patį teigia net 59 proc. respondentų (Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). Be to, diskriminacija dėl amžiaus fiksuojama praktiškai visuose darbinio gyvenimo etapuose: nuo darbo paieškos ar dalyvavimo darbuotojų atrankoje iki darbo sąlygų, užmokesčio, pareigų paaugstinimo, mokymosi galimybių suteikimo, net iki darbo vietos išsaugojimo ar išėjimo į senatvės pensiją.

Amžiaus dimensija ypač svarbi pagyvenusioms moterims. Galbūt tai lemia ir masinės informacijos priemonės, reikšmingai prisidedančios prie socialinio senėjimo konstravimo. Pvz., populiariausias moteris žymintis žodis „močiutė“ nurodo vyresnio amžiaus moterų padėtį šeimoje, o ne visuomenėje. Taip netiesiogiai lyg ir parodomas jų vaidmuo visuomenėje, kartu tarsi apribojama galimybė aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Praktikoje pastebima, kad „nurašymo“ procesas vyksta jau nuo 40 m. Senatvės stigmatizavimas ir diskriminavimas Lietuvoje yra stipresnis nei pažengusiose Europos šalyse ir artimas kitų pokomunistinių šalių bei Viduržemio jūros šalių lygmeniui (žr. ten pat).

Priešiškumo senatvei priežastys yra istorinės. Manoma, kad jis įsigalėjo moderniaisiais laikais kartu su chronologiniu senatvės ribos įtvirtinimu pensijų sistemoje ir socialinėje politikoje, su geriatrijos atsiradimu, masinių medijų ir fotografijos paplitimu. Pripažįstama, kad pagyvenusių žmonių gausėjimas kelia iššūkius įvairių institucijų funkcionavimui, pirmiausia ekonomikos sistemoje – darbo rinkos

senėjimas, naujų vartotojų elgsenos modelių kaita, pajamų ir santaupų lygio kaita ir kt. J. Miežytės-Tyjušienės ir L. Bulotaitės tyrimo rezultatai (2012) parodė, jog pensinio amžiaus žmonių socialinis aktyvumas, nors ir turi reikšmingą teigiamą įtaką gerovės suvokimui ir didesniai pasitenkinimui gyvenimu bei sveikata, nėra didelis, bet moterų socialinis aktyvumas yra didesnis už vyrų. Be to, joms labiau nei vyrams būdinga intelektualinė veikla.

Nors vyresnio amžiaus asmenų (55–64 m.) užimtumo lygis yra aukštesnis nei Europos Sąjungos vidurkis, su amžiumi užimtumo darbo rinkoje tendencijos gerokai (2–3 kartus) mažėja. Be to, vyresnio amžiaus asmenų padėtis darbo rinkoje nėra stabili. Jų išsilavinimas ir bendrieji gebėjimai dažnai nepakankamai atitinka darbo rinkos poreikius. Be to, jiems trūksta pasitikėjimo ir motyvacijos tobulinti savo žinias ir įgūdžius, siekiant kuo ilgiau išlaikyti profesinę kvalifikaciją. Iš darbo rinkos pasitraukusių vyresnio amžiaus asmenų galimybes integruotis į darbo rinką riboja menkas profesinis mobilumas ir nesugebėjimas prisitaikyti prie pokyčių (LR Socialinės apsaugos..., 2013).

Anot G. Rapolienės (2012), senstant riba tarp lyčių nyksta, jos supanašėja, tačiau abi atsiduria už ribos, skiriančios nuo įtakingesnių jaunesnio amžiaus grupių. Kaip teigia autorė, 65 m. ir vyresni asmenys patenka į didžiausios skurdo ribos grupę. **Kas ketvirtas asmuo gyvena žemiau šios ribos** (Okunevičiūtė-Neverauskienė ir kt., 2010). Pvz., 2011 m. pensijas gaunančios moterys sudarė 422,6 tūkst. Be to, 25 proc. moterų nurodė, kad jos buvo išlaikomos kitų asmenų. 2010 m. atliktas tyrimas parodė tokį vyresnių nei 60 m. amžiaus moterų profesinio statuso vaizdą: 92 proc. pensininkių; 3,1 proc. iš dalies dirbančių; 3,9 proc. dirbančių visu etatu; 0,2 proc. – bedarbės (Tamutienė, 2011). Tai reiškia, kad tik nedidelė dalis vyresnių nei 65 m. moterų dalyvauja darbo rinkoje, nors šiuolaikinės medicinos paslaugos ir apskritai gyvenimo kokybė pailgina darbingą asmens amžių.

Įvairiais aspektais analizuojant darbo rinką, matyti, kad 53,6 proc. dirbančių vyresnių žmonių dirba privačiame sektoriuje, 46,4 proc. – valstybiniame (Taikomas suaugusiųjų..., 2011). Švietimas ir sveikata tebėra moteriškos ūkio šakos. Nors demografinio senėjimo poveikis šalyje buvo sušvelnintas didinant išėjimo į senatvės pensiją amžių, tačiau pensijos gavėjų skaičius pradėjo didėti tik per pastaruosius keletą metų. Nors ir sutinkama, kad darbas pagyvenusiame amžiuje yra labai svarbus geros gyvenimo kokybės veiksnys, taikomos priemonės, skirtos vyresnio amžiaus gyventojų aktyvumui didinti, yra neefektyvios. Norinčiųjų dirbti ir realiai dirbančiųjų santykis yra 6:1.

Užimtumo lygis. Europos Komisijos ataskaitos 2010 m. duomenimis (Pranešimas..., 2010), pagal pagyvenusių moterų užimtumo lygį Lietuva yra 7-oji ES. Tačiau su amžiumi užimtumo darbo rinkoje tendencijos reikšmingai mažėja. Sulaukę 65 metų ir vyresnio amžiaus, tebedirbo 8 proc. vyrų ir 3,9 proc. moterų. 34 proc. Lietuvos gyventojų teigia, kad norėtų tęsti darbinę veiklą suėjus senatvės pensijos amžiui, tačiau faktiškai tedirba 5,4 proc. 65 metų ir vyresnių Lietuvos gyventojų (Special Eurobarometer..., 2012). 2009 m. dirbo tik kas 11 pagyvenusi moteris. Europos Sąjungoje 2009 m. dirbo 4,7 proc. 65 metų ir vyresnio amžiaus gyventojų.

2008 m. vyresnio amžiaus (55–64 m.) moterų metinis užimtumo lygis buvo 47,7 proc., vyrų 60,2 proc. Skirtumas sudarė 12,5 proc. ir buvo mažesnis nei vidutinis užimtumo lygio skirtumas ES – 18,1 proc. (Valstybinė moterų ir vyrų..., 2010) Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygis 2009 m. sumažėjo septintadaliu – (nuo 55 iki 47 proc.). 2009 m. 34 proc. 55–64 m. amžiaus bedarbių priklausė ilgalaikių bedarbių kategorijai.

Užimtumo lygis skiriasi ne tik pagal amžių, bet ir pagal gyvenamąją vietą. Remiantis Lietuvos statistikos departamento 2008 m. išvadomis (žr. ten pat), kaimo moterims sunkiau rasti alternatyvių veiklos sričių negu miesto, nes kaime mažesnė darbo vietų pasiūla. Be to, kaimo vietovėse vyrauja daugiau techninio, profesinio išmanymo ir žinių reikalaujantys, t. y. tradiciškai „vyriški“, darbai. „Senjorų bankas“, kitos priemonės, skirtos vyresnio amžiaus gyventojų aktyvumui didinti, yra neefektyvios.

Tam tikra prasme vyresnio amžiaus moterų užimtumo lygiui įtakos turi ir visuomenės, taip pat darbdavių **požiūris į vyresnio amžiaus moteris**. Lietuvoje vyresnio amžiaus moterimi darbo rinkoje jau gali būti laikoma moteris, sulaukusi 35 metų. Be to, 2011 m., kaip ir ankstesniais krizės metais, buvo beryškėjanti žmonių diskriminavimo dėl amžiaus, patiriamo darbo santykių srityje, valstybės tarnyboje,

tendencija. Per įmonių ir įstaigų restruktūrizacijas, per kurias mažinamas darbuotojų skaičius ar bloginamos darbo sąlygos, dažniausiai nukenčia vyresnio amžiaus, ypač pensinio ar priešpensinio, žmonės. Pastarieji išlieka labiausiai socialiai pažeidžiama grupė, nes tokio amžiaus žmonių darbdaviai įdarbinti nebenori. Problemą gilina ir tai, kad ilginama pensinio amžiaus riba ir, siekdami įgyti pragyvenimo lėšų, priešpensinio amžiaus žmonės nori ir turi rasti darbą. Tačiau įsidarbinamumo prasme dabartinė ekonominė aplinka, jau kelerius metus vyraujanti Lietuvoje, vyresnio amžiaus žmonėms mažiau palanki nei jaunesniems. Kaip teigia G. Vazonienė (2011) daktaro disertacijoje, pripažinta išryškėjusi negatyvi pagyvenusiųjų ateities vizija, kuri iš dalies gali būti siejama su informacijos, kaip galima būtų naudotis įvairia veikla, pasitikėjimu naujovėmis ir pan., trūkumu ir dar gaja nuostata, kad jais pasirūpins valstybė ar visuomenė.

51 proc. vyresnių žmonių konstatuoja iškrentantys iš visuomenės gyvenimo. Jie patys pripažįsta patiriantys socialinę atskirtį, kuri iš esmės yra nulemta ekonominių veiksnių. Tačiau moterys yra labiau patenkintos gyvenimu negu vyrai. Dalyvavimas šeimos gyvenime moterims padeda jaustis laimingesnėms (94,2 proc.). I. Tamutienės (2012) tyrime 28 proc. vyresnio amžiaus moterų gyvenimo kokybę įvertino kaip labai gerą arba gerą, o finansinį pajėgumą taip įvertino tik 18,7 proc. moterų. Apskritai beveik visi duomenys užimtumo srityje yra vyrų naudai (Gender equality in the EU in 2009).

Uždarbis. Tarp vyresnių asmenų dėl kliūčių patekti į darbo rinką didėja neveiklumo ir ilgalaikio nedarbo lygis. Be to, nepalankiausioje padėtyje esančių visuomenės grupių (tarp jų ir vyresnio amžiaus asmenų) darbo užmokesčio skirtumai dažnai yra dar didesni, taigi moterims kyla dar daugiau problemų.

Pvz., minimalus mėnesinis moterų uždarbis Lietuvoje – 885 Lt, o ES – 2021 Lt (Gender Equality Index..., 2013). Pensijas gaunančios moterys sudarė 422,6 tūkst. (62 proc. visų ekonomiškai neaktyvių moterų), tokio dydžio pajamos geriausiu atveju leidžia tenkinti tik būtiniausius poreikius. Be to, vyresnio amžiaus moterys patiria didesnę skurdo riziką, nes dėl buvusio nevienodo darbo užmokesčio gauna ir skirtingas pensijas. Vienių moterų pragyvenimo lygis daugeliu atveju yra žemesnis, negu gyvenant šeimoje (The Gender Gap..., 2010).

Pagal Eurostato pateiktus lyčių lygybės indekso rodiklius, moterų darbo stažas yra 33,5 m. arba, kitaip sakant, truputį didesnis tiek už vyrų, tiek už ES moterų darbo stažą (vyrų – 33,1 m.; ES moterų – 31,6 m.) (Gender Equality Index..., 2013). Tai reiškia, kad nors ir dirba ilgiau, moterys Lietuvoje gauna mažesnes pajamas ir išėjusios į pensiją.

Priežastys. S. Mikulionienė (2012) atliko tyrimą, kuris atskleidė kliūtis, vyresnio amžiaus dirbantiesiems trukdančias kuo ilgiau išlikti darbo rinkoje:

- ribotos galimybės mažinti darbo valandų skaičių palaipsniui (72 proc.);
- vyresnio amžiaus darbuotojų neįtraukimas į mokymus darbo vietoje (71 proc.);
- neigiamas darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus (70 proc.);
- įgūdžių, reikalingų šiuolaikinėje darbo vietoje, trūkumas (62 proc.);
- pačios pensijų ir mokesčių sistemos nulemtas vyresnio amžiaus žmonių neskatinimas tęsti darbinę veiklą (59 proc.);
- darbo vietos nepritaikytumas vyresnio amžiaus (virš 55 m.) žmonių poreikiams (57 proc.).

Diskriminacija dėl amžiaus darbo santykiuose labiausiai atpažįstama bandant įsidarbinti. Kai kurie tyrimai (Amžiaus diskriminacija..., 2007) leidžia konstatuoti, jog darbo kolektyvuose klesti kartu solidarumo neskatinantys santykiai: žeminimas ir nepripažinimas, pastabos dėl tiesiogiai ar tariamai su amžiumi sietinų bruožų, net žodinis užgauliojimas siekiant, kad darbuotojas paliktų darbo vietą „savo noru“. Pripažįstama, kad pensinio amžiaus darbuotojų atleidimas iš darbo remiantis vien jų amžiumi yra populiarus priemonė pridengti darbdavio siekį atjauninti darbo kolektyvą (žr. ten pat). Nemaža dalis moterų renkasi išėjimą į pensiją anksčiau laiko ir pasitraukimą iš darbo rinkos. Galima teigti, kad vyresnio amžiaus (virš 50 m.) moterų nedarbo lygis Lietuvoje auga, nors pensinis amžius leidžia joms likti darbo rinkoje.

Priežastys, dėl kurių vyresnio amžiaus moterys pasitraukia iš darbo rinkos: darbuotojas laisvai samdomas (3,2 proc.), darbo vietos ar įmonės pakeitimas (3,2 proc.), sveikata (2,5 proc.), atleidimas iš

darbo įmonės iniciatyva (3,2 proc.), dalinio išėjimo į pensiją priemonės (2,9 proc.), įmonės bankrotas (3,5 proc.), laisvalaikis (3,8 proc.), šeima (2,8 proc.), be priežasties (2,8 proc.). Dauguma darbdavių, dirbančių ir nedirbančių moterų, teigė, jog norėtų išeiti į pensiją 55–60 m. (Milkintaitė, 2011).

Remiantis savivaldybių socialinės paramos skyrių vadovų (SPSV) ir teritorinių darbo biržų vadovų (DBV) apklausa (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011), galima įvardyti moterų, vyresnių kaip 50 m. ir grįžtančių į darbo rinką, socialinės atskirties priežastis (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

Moterų, vyresnių kaip 50 m. ir grįžtančių į darbo rinką, socialinės atskirties priežastys (proc.)¹

Priežastys	Savivaldybių socialinės paramos skyrių vadovų nuomone	Teritorinių darbo biržų vadovų nuomone
profesinių įgūdžių stoka	52,0	51,0
profesijos neturėjimas, nepaklausė profesija, ankstesnių profesinių įgūdžių praradimas	51,7	50,9
asmenybės problemos (pasitikėjimo savimi, savarankiškumo, motyvacijos stoka)	43,0	47,0
bendrųjų gebėjimų (kalbos, kompiuterinis raštingumas) stoka	42,0	41,0
įsipareigojimai šeimai (senų, neįgalių, nepilnamečių globa)	33,3	32,1
nemokėjimas susirasti reikiamos informacijos	23,3	34,0
nekokybiškos teikiamos socialinės paslaugos, kurios nepasiekia tikslo (įdarbinimo)	20,0	2,6
informacijos, susijusios su profesijos įgijimu, darbu ir jo paieška, stoka	10,0	9,4
socialinių įgūdžių stoka (nemokėjimas savarankiškai tvarkytis)	3,3	3,8
netolerantiškas visuomenės nusiteikimas, diskriminacija	3,3	3,8
žalingi įpročiai	1,7	3,8

Matome, kad dažniausiai minima profesinių įgūdžių stoka ar apskritai profesijos neturėjimas bei nepaklausė profesija. Taip pat pažymimos asmeninės savybės ir bendrųjų gebėjimų, ypač kalbų ir kompiuterinio raštingumo, stoka.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (Lygių galimybių kontrolieriaus..., 2012) daro išvadą, jog darbdaviai turi susiformavusias išankstines neigiamas nuostatas vyresnių darbuotojų atžvilgiu, kurios gali būti paaiškinamos tuo, kad vyresnės kartos žmonės dar dažnai identifikuojami su sovietinėje aplinkoje dirbusiais darbuotojais, kuriems automatiškai priskiriamas pasyvaus vykdytojo, nemokančio užsienio kalbos, naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, turinčio daugybę kompleksų ir baimių darbuotojo įvaizdis. Todėl jauni darbdaviai, kurių administruojamose įmonėse didžioji dalis darbuotojų yra jauni žmonės, stengiasi nepriimti į savo kolektyvą vyresnės kartos darbuotojų, nes jie esą įneša disharmonijos, senstelėjusių pažiūrų atmosferą. Diskriminacijos dėl amžiaus atvejų mažėjimą pastaraisiais keleriais metais, tikėtina, lėmė aktyvūs emigracijos procesai sėkmingai vystantis ekonomikai – darbdaviai atsigręžė į vyresnės kartos žmones ir ėmė juos įdarbinti (The Impact..., 2012).

¹ Socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas, siekiant efektyviai panaudoti 2007-2013 m. ES struktūrinę paramą. (2011). Tyrimą atliko: prof. dr. (HP) B.Gruževskis, dr. J.Moskvina, dr. L.Okunevičiūtė-Neveauskienė (vadovė), dr. L.Žalimienė, http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Ataskaitos/BPD_vertinimo_ataskaitos/liepa_SADM_vertinimo_ataskaita_2011.pdf [žiūrėta 2014-03-16].

Užimtumo didinimo galimybės. Viena iš tokių galimybių yra išsilavinimo lygio kėlimas. 2011 m. duomenimis, mieste gyvenančių moterų išsilavinimas buvo aukštesnis (Moterys ir vyrai Lietuvoje 2011...), o tai reiškia, kad ir jų įsidarbinamumo galimybės didesnės.

Vyresnių moterų, grįžtančių į darbo rinką po ilgesnės pertraukos, skaičiaus augimą taip pat galima sieti su įstatymų pokyčiais (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Remiantis SADM Strateginės analizės skyriaus ataskaita, siekiant visus darbingo amžiaus gyventojus įtraukti dalyvauti, o vyresnio amžiaus darbuotojus – ir ilgiau išlaikyti darbo rinkoje, 2013 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 878 patvirtintoje Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programoje (Žin., 2013, Nr. 105-5154) numatyta:

- suteikti daugiau galimybių visą darbingą amžių (taip pat vyresnio amžiaus darbuotojams) naudotis mokymosi visą gyvenimą sistemomis stiprinant su konkrečių gebėjimų ugdymu, taikymu ir atnaujinimu susijusių viešųjų ir privačiųjų institucijų partnerystę;
- padidinti prieigą prie mokymosi visą gyvenimą paslaugų labiau pažeidžiamiems darbuotojams, ypač žemos kvalifikacijos, vyresnio amžiaus darbuotojams, neįgaliems žmonėms, rengti jiems pritaikytas mokymo programas;
- sudaryti sąlygas dirbti sulaukus pensinio amžiaus. Teisės aktų nustatytą pensinį amžių ir išmokas susieti su vidutine tikėtina gyvenimo trukme;
- užtikrinti vyresnio amžiaus darbuotojų karjeros galimybes, užkertant kelią diskriminacijai dėl amžiaus. Taikyti tikslines paskatas įdarbinti vyresnio amžiaus darbuotojus;
- taikyti lanksčias suaugusiųjų mokymo formas. Suteikti vyresnio amžiaus darbuotojams įgūdžių atnaujinimo ir perkvalifikavimo galimybes;
- skatinti įmones, įstaigas ir organizacijas remtis vyresnių darbuotojų žiniomis ir gebėjimais, perduodant įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje sukaupą patirtį jauniems specialistams, panaudojant mentorystės, konsultuojamojo ugdymo ar kitas patirties perdavimo formas (LR Socialinės apsaugos..., 2013).

Migrančių padėtis užimtumo srityje

Bendroji informacija apie migrantus. Kadangi migrantų socialinė grupė nėra vienalytė (ji apima emigraciją ir grįžtamąją migraciją, imigraciją, užsieniečių integraciją, prieglobstį (tarptautinę apsaugą) (Lietuvos migracijos politikos gairės, 2014) ir t. t.), šiame tyrime migrantų samprata siaurinama iki imigrančių ir prieglobsčio (tarptautinės apsaugos) gavėjų, nes Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komitetas vertina, kaip valstybės rūpinasi būtent šių grupių integracija į visuomenę.

2010 m. pagal bendrą imigrantų skaičių (5213) Lietuvą lenkė tik kaimyninės Latvija ir Lenkija. Užsieniečių registro duomenimis, 2013 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 33,3 tūkst. užsieniečių, tai yra 1,1 proc. visų gyventojų: iš jų 3,3 tūkst. ES ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiai (beveik pusė jų – Latvijos, Lenkijos ir Vokietijos piliečiai) ir 30 tūkst. kitų valstybių piliečių, iš kurių beveik du trečdaliai – Rusijos, Baltarusijos ir Ukrainos piliečiai. Imigracijos srautai tam tikra prasme priklauso nuo ekonominės būklės. Atsigaunant ekonomikai, pastebima augimo tendencija, nors atvykstančiųjų mažiau nei prieš krizę (2012 m. imigravo 2486 užsieniečiai) (žr. ten pat). Palyginti su dauguma ES valstybių ir su emigravusių iš Lietuvos asmenų skaičiumi, imigracijos į Lietuvą mastas labai mažas, nors ir didėja. Pvz., 2010 m. imigrantų buvo 5,2 tūkst., o 2011 m. – jau 15,7 tūkst. žmonių, t. y. 3 kartus daugiau nei prieš metus. Tačiau ir 2010, ir 2011 m. didžiąją jų dalį sudarė grįžtantieji emigrantai – LR piliečiai (atitinkamai 4,2 tūkst. ir 14 tūkst.).

Migracijos departamento duomenimis, vyraujantis imigracijos pagrindas yra šeimos susijungimas. Po to pagal imigracijos intensyvumą eina darbo, studijų ir teisėtos veiklos imigracija (žr. ten pat). Iki 2011 m. daugiausia leidimų laikinai gyventi buvo išduodama dėl šeimos susijungimo. Atsigaunant ekonomikai, padėtis keičiasi. 2012 m. vyraujantis leidimų išdavimo pagrindas – ketinimas dirbti ar užsiimti teisėta veikla (48 proc.), šeimos susijungimo pagrindas – 39 proc. Nuolat gausėja atvykstančiųjų studijuoti (2010 m. dėl to išduoti 426 leidimai laikinai gyventi, 2011 m. – 1316, 2012 m. – 1331) (žr. ten

pat). Tačiau šis skaičius nesiekia 27 ES valstybių narių vidurkio: 2011 m. Lietuvoje užsieniečiai sudarė 2,5 proc. visų studentų (27 ES valstybių narių vidurkis – 3,3 proc.) (žr. ten pat). Darbo imigracija Lietuvoje nedidelė, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Tai iš dalies lemia Lietuvos darbdaviams nustatytos sąlygos įdarbinti trūkstamus darbuotojus iš trečiųjų šalių ir nelanksčios, per ilgai trunkančios leidimų dirbti ir laikinai gyventi išdavimo procedūros (žr. ten pat).

Aukštos kvalifikacijos darbuotojų atvyksta nedaug. 2013 m. I pusmetį išduoti 32 leidimai laikinai gyventi (dėl darbo) aukštos kvalifikacijos darbuotojams (žr. ten pat).

Darbo migrantai daugiausiai koncentruojasi keliuose ūkio šakose, dažniausiai – paslaugų (2012 m. – 82 proc.) ir pramonės sektoriuose (16 proc.). Kiek iš jų yra moterų, pasakyti sudėtinga, nes tokie duomenys nėra teikiami, tačiau įvertinus tai, kokie leidimai dirbti daugiausiai buvo išduodami (tarptautinio krovininių vežimo transporto įmonėse, laivų korpusų suvirintojams, metalinių laivų korpusų surinkėjams ir pan.) (Lietuvos migracijos politikos gairės, 2014), būtų galima teigti, kad dauguma jų yra vyrai.

Ir nors imigrantų Lietuvoje nėra daug, tik maža dalis Lietuvos gyventojų (18,8 proc.) imigraciją vertina teigiamai. Dauguma (64 proc.) mano, kad „valstybė turėtų užkirsti kelią koncentruotam užsieniečių apgyvendinimui Lietuvos teritorijoje“ (Bartkevičienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Didėjančią socialinę distanciją, atotrūkį tarp imigrantų (įskaitant Lietuvoje prieglobstį gavusius užsieniečius) ir priimančiosios visuomenės, taip pat nekintančias neigiamas nuostatas vertinant įvairias imigrantų grupes liudija ir mokslinių tyrimų, ir politinės ataskaitos (Metinė politikos ataskaita..., 2011, 2012; Migracijos metraščiai..., 2011, 2012). Pvz., apklausos apie diskriminacijos problemas ir stereotipus tyrimo rezultatai rodo, kad visiškai imigrantų nepriimtų 29 proc., tiek pat nežino, ar priimtų, o priimtų nemokamai – 26 proc. (Apklausos apie diskriminacijos problemas..., 2011). Palyginus 2010–2013 m. apklausų duomenis matyti, kad pritarimas daugumai teiginių, susijusių su imigracijos nauda valstybei ir visuomenei, sumažėjo, o nepritarimas padidėjo. Visuomenės nuostatos liudija vyraujančią kultūrinį uždumą, kurį galima laikyti vienu iš esminių užsieniečių integracijos barjerų, taip pat nerimą dėl galimo ekonominio ir socialinio nesaugumo, kurį kelia imigrantų buvimas Lietuvoje (Lietuvos migracijos politikos gairės, 2014).

Sprendžiant užsieniečių integracijos klausimus ir formuojant užsieniečių integracijos politiką, pastebima, kad (Apklausos apie diskriminacijos problemas..., 2011):

Užsieniečių integracijos politika Lietuvoje ne tokia efektyvi kaip ES (ir kitose) valstybėse.

Imigrantų vertinimas. Kaip jau minėta, Lietuvos gyventojai nevienareikšmiškai vertina atvykstančius užsieniečius. Pvz., visiškai įsileisti nenorėtų romų (38 proc.), išeivių iš Kaukazo (35 proc.), arabų (35 proc.), afrikiečių (22 proc.), asmenų iš skurdžių ES šalių (18 proc.), kinų (15 proc.), žydų (8 proc.), amerikiečių (5 proc.), rusų (5 proc.) (Apklausos apie diskriminacijos problemas..., 2011). Lietuvos visuomenėje vyrauja diskriminacinės nuostatos ne tik visų imigrantų, bet ir atskirų jų grupių atžvilgiu. Pvz., palankiausiai (89 proc.) vertinami imigrantai iš ES valstybių ir JAV. Kinus, turkus, kazachus palankiai vertina kiek daugiau nei pusė Lietuvos gyventojų. Prioritetas teikiamas ir imigrantams iš Baltarusijos, Ukrainos ir Moldovos. O imigrantus iš Afrikos dauguma apklausoje dalyvavusių respondentų vertina nepalankiai. Dar mažiau palankumo sulaukia (trečdalis respondentų) imigrantai iš Pakistano ir Libano.

Diskriminacinės nuostatos pasireiškia įvairiuose darbinės veiklos etapuose. Maždaug trečdalis respondentų nenorėtų dirbti vienoje darbovietėje su pabėgėliais (34 proc.), musulmonais (32 proc.) ir čečėnais (30 proc.), ketvirtadalis – su pakistaniečiais, hinduistais ar budistais (25 proc.), juodaodžiais (23 proc.), penktadalis – su kinais (21 proc.), turkais (20 proc.) (Visuomenės nuostatų tyrimo..., 2009).

Gaunama finansinė parama ar minimalus atlygis Lietuvoje prieglobstį gavusiems užsieniečiams yra neproporcingi jų lūkesčiams įsikurti šalyje ir integruotis į darbo rinką, o nepalankūs įstatymai suteikia darbdaviams galimybes elgtis nesąžiningai. Lietuvos visuomenėje nėra teigiamo požiūrio į imigrantus kaip į darbo jėgą. Dauguma Lietuvos gyventojų (92 proc.) mano, kad didėjant nedarbiui pirmiausia darbu turėtų būti aprūpinami Lietuvos piliečiai, o ne užsieniečiai (žr. ten pat; Lygių galimybių kontrolieriaus...). Tačiau dauguma (70 proc.) respondentų sutinka, kad dirbantys Lietuvos piliečiai ir legaliai įsidarbinę

užsieniečiai privalo turėti vienodas teises darbe (Visuomenės nuostatų tyrimo..., 2009). Moterų imigrančių užimtumo lygis vis dar yra žemas, ypač pirmus trejus gyvenimo priimančiojoje šalyje metus. Todėl būtina teikti ankstyvą paramą moterims imigrantėms ir stebėti jos poveikį (2010–2015 m. moterų ir vyrų ..., 2010).

Imigrantės moterys. Tarp trečiųjų šalių piliečių, gavusių darbo leidimus, Lietuvoje moterų dalis kur kas mažesnė nei vyrų (Visuomenės nuostatų tyrimo..., 2009). Moterų situacija yra sudėtingesnė nei vyrų. Jas veikia tarsi dviguba diskriminacija. Moterys atsiduria mažiausiai matomose ir ekonomiškai labiausiai nuvertinamose pozicijose (Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič, 2013).

Pasaulio praktikoje moterys vis aktyviau dalyvauja globaliuose migracijos procesuose, tačiau Lietuvoje vyrauja kitokios tendencijos. Lyginant 2004 m. duomenis su 2011 m., iš trečiųjų šalių atvykstančių moterų sumažėjo maždaug trečdaliu (439 moterys). 2008 m. moterų dalis tesudarė vos daugiau nei penktadalį visų imigruojančiųjų iš trečiųjų šalių – 22 proc. (Demografijos metraštis, 2011). Be to, imigracijos procesuose patvirtinami tradiciniai moterų ir vyrų vaidmenys. Kaip jau minėta, susijungus šeimai išryškėja tam tikras dvigubas pažeidžiamumas – kaip moters ir kaip migrantės, nes šeimos susijungimo pagrindas neužtikrina imigrantei nei nuolatinio pragyvenimo šaltinio, nei darbo, nei socialinio draudimo. Taip pat pastebėta, kad reikšminga ne vien lytis, bet ir pradinė klasinė pozicija. Be to, nemokančiosios rusų kalbos tampa labiau pažeidžiamos, o pačios pažeidžiamiausios yra tos, kurios nemoka nei rusų, nei anglų kalbos (Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič, 2012).

Moterų darbo migracija į Lietuvą neskatinama, nes, kaip manoma, pigios moterų darbo jėgos užtenka ir šalies viduje (Erentaitė, Pilinkaitė Sotirovič, 2012). Lietuvos darbo rinkoje egzistuoja nelygi vyrų ir moterų darbo apmokėjimo situacija – moterų darbas tebėra apmokamas vidutiniškai 18 proc. mažiau nei vyrų darbas (Lietuvos statistikos departamentas, 2008). Moterys užima mažiau apmokamas, labiau ekonomiškai nuvertinamas nišas. Moterų darbo jėgos pritraukimą iš užsienio gali stabdyti ir tai, kad su moterimi dirbuotoja siejami didesni kaštai, galintys atsirasti dėl vaikų priežiūros ar nėštumo (Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič, 2012).

Nematyti jokių Lietuvos atitinkamų institucijų pastangų skatinti moterų imigrančių užimtumą ir jų ekonominį bei kitokį savarankiškumą, nors tai nenaudinga ne vien moterims imigrantėms, bet ir pačiai valstybei. Gali būti, kad moterys naudojasi daugiau neformaliais tinklais norėdamos įsidarbinti ar kitaip įsitvirtinti Lietuvoje, todėl jų nematyti Lietuvos darbo biržos kaupiamoje statistikoje. Potencialiai ekonomiškai naudingą atvykstančiųjų dalį valstybė traktuoja kaip ekonominės pridėtinės vertės nekuriančią grupę. Lietuvoje populiariausios moterų imigrančių užimtumo sritys – maisto ruošimas, sveikatos apsauga (masažas), pardavimas ir valymas. Nors, pvz., baltarusių imigrantės Vilniuje karjeros ir įsidarbinimo srities atžvilgiu lenkia iš savo šalies atvykstančius vyrus, kurie dažnai dirba mažai kvalifikuotus darbus statybos ir susijusiuose sektoriuose. Moterys iš Baltarusijos Vilniuje susiranda kvalifikuotus darbus žiniasklaidos srityje, tarptautinėse organizacijose. Su aplinkinių priešišku susiduria netgi Lietuvos piliečiai, kurie daug laiko praleidžia kartu su atvykusiais tamsesnio gymio migrantais. Ekspertai pastebi, kad migrantų bendruomenės skiriasi pagal savo uždaramą. Kai iš tolimesnių kraštų atvykę migrantai palaiko santykius tik su tautiečiais, tuomet kontaktai su priimančia visuomene beveik nepalaikomi ir izoliacijos pavojus padidėja. Tokios izoliacijos negatyvumą sustiprina nuostata, kad moterys, atvykusios šeimos susijungimo tikslu, dažniau siejamos su namų aplinka ir dažnai be vyro leidimo negali laisvai reikštis viešojoje erdvėje (žr. ten pat).

Atvykstančius imigrantus vietiniai gyventojai vertina kaip ekonominę grėsmę Lietuvos dirbantiems ir konkurentus darbo rinkoje. Didėsnė dalis lietuvių pensininkų imigrantus laiko socialinės sistemos našta (59,4 proc.). Šiai nuostatai pritaria 60,3 proc. kaimo gyventojų (Lietuvos gyventojų požiūris..., 2010).

Užimtumas. Eurostatas pateikia užsieniečių moterų įsidarbinimo Lietuvoje rezultatus, kurie siekia 60,5 proc. (Gender Equality Index..., 2013). Veiksniai, ribojantys ne ES piliečių įsidarbinimo galimybes Lietuvos darbo rinkoje:

- sudėtingos procedūros gaunant darbo vizą – 69,4 proc.;

- sudėtinga ekonominė situacija Lietuvoje, augantis nedarbas – 51,6 proc.;
- lietuvių kalbos nemokėjimas – 33,9 proc.;
- nepakankamas užsienio kalbų mokėjimas – 22,6 proc.;
- nepakankama profesinė kvalifikacija – 8,1 proc.;
- diskriminacija dėl šalies ar tautybės – 6,5 proc.;
- siūlomas nekvalifikuotas darbas, darbas ne pagal specialybę – 4,8 proc.;
- neigiamas darbdavių požiūris – 3,2 proc. (Gruževskis, Junevičius, Moskvina ir Pocius, 2011).

Galima įvardyti ir tokias kliūtis kaip nepakankamas išsilavinimo, įgyto ne priimančiojoje šalyje, pripažinimas, sunkumai gauti informaciją, nepakankamas supratimas ar noras sužinoti daugiau apie juos, ribotos galimybės mokytis. Kai kurios moterys ne visuomet gali arba joms neleidžiama pačioms nuspręsti dėl padėties, šeimos ar kitų priežasčių. Dažnai keliama per aukšti darbo rinkos reikalavimai arba yra nepakankamos galimybės pradėti nuosavą verslą. Egzistuojanti socialinės apsaugos sistema taip pat gali skatinti likti namuose nedirbant.

Darbą imigrantams, pasak V. Beresnevičiūtės, V. Leončiko ir K. Žibo (2009), surasti padeda:

- Lietuvoje gyvenantys draugai ir pažįstami (34 proc.);
- įdarbinimo agentūros (13 proc.);
- patys darbdaviai (13 proc.);
- internetas, skelbimai spaudoje ar darbo biržoje (8 proc.).

Užsitęsęs aukštas nedarbo lygis ir imigrančių įtraukimas į šešėlinę ekonomiką rodo, kad dabartinė socialinė, ekonominė ir darbo politika Šiaurės šalyse ir Lietuvoje neatitinka imigrančių poreikių. Norint teigiamo poveikio, būtina spręsti imigrančių nedarbo priežastis, atkreipiant ypatingą dėmesį į moteris, turinčias žemą išsilavinimo lygį. Be to, kai kurios moterų grupės turi labai ribotą prieigą prie finansinių paslaugų. Kultūrinė diskriminacija iš darbdavių pusės verčia imigrantes sutikti dirbti laikiną ir nekvalifikuotą darbą. Tad imigrantės dažnai netenka socialinių garantijų: motinystės pašalpos, pensijos ir ligos pašalpos.

Rekomendacijos, kaip žemo išsilavinimo moterims imigrantėms integruotis į visuomenę:

- laipsniškas orientavimas ir patarimai;
- pradinė informacija internete įvairiomis kalbomis;
- liberalus suaugusiųjų švietimas kaip pedagoginė priemonė;
- centralizuotas požiūris ir koordinuotos integracijos priemonės. Tarpininkų ir visuomenės nuomonės, susijusios su imigrantėmis moterimis, stiprinimas (žr. ten pat).

Pažymėtina, kad studijuojančios moterys labiau nei vyrai akcentuoja kvalifikacijos pripažinimo, tolesnio mokymosi ir leidimo toliau gyventi pratimą. Moterys dažniau nei vyrai nurodė susidūrusios su neigiamą žmonių reakcija ieškant darbo. Didesnė dalis moterų studentų nurodė, kad stinga informacijos apie darbą. Anot J. Aleknevičienės (2013), akivaizdu, kad tiriamųjų darbo poreikis yra didelis, nes jie sutinka dirbti bet kokius darbus, nepaisydami savo išsilavinimo ir norų. Nors dauguma piliečių teigia, kad Lietuvoje gyvenantys užsieniečiai dirba, tačiau daugiau nei pusė linkę sutikti, jog Lietuvoje gyvenančius ir į Lietuvą atvykstančius trečiųjų šalių piliečius išlaiko mokesčių mokėtojai.

Mieste ir kaime gyvenančių moterų padėties ir galimybių palyginimas

Kaimo moterims sunkiau rasti alternatyvių veiklos sričių, nes kaime darbo vietų pasiūla mažesnė. Be to, čia vyrauja daugiau techninio, profesinio išmanymo ir žinių reikalaujantys darbai, kuriuos tradiciškai atlieka vyrai (Lietuvos statistikos departamentas, 2008).

Nereikėtų visiškai nuvertinti ir motyvacijos dirbti stokos veiksnio. 2010 m. kaime gyvenančių moterų ilgalaikis nedarbas buvo beveik dvigubai didesnis nei miestiečių moterų. Jos daugiau nei 10 proc. punktų aktyvios mažiau negu moterys, gyvenančios mieste (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011).

Kaimo gyventojams būdingas didesnis pesimizmas, vertinant artimiausią perspektyvą, asmeninę situaciją ir veiklos prasingumą; labiau akcentuojamos nedarbo, alkoholizmo ir skurdo problemos (Balžekienė, 2013), kritiškiau vertinama švietimo sistema, šeimos politika, būdingas mažesnis pasitenkinimo šeiminiu gyvenimu ir didesnis socialinio nesaugumo jausmas (ypač vyresniame amžiuje, susirgus ir pan.) (Telešienė, 2013) ir pan.

2011 m. duomenimis, mieste gyvenančių moterų išsilavinimas buvo aukštesnis nei kaime (Specialistų ir kompetencijų...). Mažiau gyvenančiųjų kaimo vietovėje moka naudotis kompiuteriu ar kitomis IKT ir turi tam reikalingas priemones (pvz., kompiuterius) savo namų ūkiuose. Nepaisant to, kad dauguma mokymų vykdoma miesto ar miestelio teritorijose, pastebima, kad net ir pačių mokymų atžvilgiu kaimo gyventojai yra nusiteikę pasyviau (Taikomasis suaugusiųjų švietimo..., 2011).

Dažniausiai įvardijamos kaimo gyventojų mokymosi kliūtys yra pati gyvenamoji vieta, nuolatinės pagalbos ir priežiūros kitiems šeimos nariams, artimiesiems poreikis (Tyrimo „Suaugusiųjų mokymasis...“). Tos pačios priežastys apsunkina ne tik mokymosi, bet ir įsidarbinamumo bei kaimo moterų užimtumo apskritai galimybes.

Moterų padėties ir galimybių darbo rinkoje palyginimas su bendrąja moterų ir vyrų padėtimi

Lietuvoje negalią turinčių moterų dirba vidutiniškai 11,4 proc. daugiau nei vyrų. Tai galima paaiškinti tuo, kad iš dalies negalią turinčių moterų apskritai yra daugiau nei negalią turinčių vyrų. Be to, moterys gerokai rečiau gauna aukščiausią nedarbingumo lygį (Galimybių studija..., 2012), todėl jos tam tikra prasme yra priverstos ieškoti darbo kaip pragyvenimo šaltinio.

Tautinių mažumų moterys (romės) dažniau nei vyrai akcentavo tiesiogiai su tautybe susijusias įsidarbinimo problemas, kur kas dažniau pabrėžė diskriminaciją darbo rinkoje užimamos pozicijos, taip pat darbo sąlygų, darbo apmokėjimo atžvilgiu (Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2010). Romių moterų situacija įsidarbinimo aspektu yra blogesnė negu vyrų. Dirba beveik 2 kartus mažiau romių nei romų, nors galimybė gauti darbą moterims yra didesnė negu vyrams (Romų bendruomenės socialinės..., 2007).

Vyresnio amžiaus moterys, patiria didesnę skurdo riziką, nes dėl buvusio nevienodo darbo užmokesčio gauna ir skirtingas pensijas, kurios, tikėtina, yra mažesnės nei vyrų, nes pastarųjų atlyginimai buvo didesni. Vieniųjų moterų pragyvenimo lygis daugeliu atvejų yra žemesnis negu gyvenančių šeimoje (Gender equality in the EU...).

Moterys turi didesnę socialinės atskirties tikimybę dėl pernelyg didelės finansinės priklausomybės nuo jų sutuoktinių ar partnerių ir (arba) nuo valstybės socialinės paramos. Neapmokamas moterų darbas namuose, individualios socialinės apsaugos stoka daro moteris mažiau aktyvias darbo rinkoje ir dėl to ypač pažeidžiamas skyrybų arba vyro mirties atveju (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011). Moterys yra labiau finansiškai priklausomos nuo vyrų dėl visuomenėje įsigalėjusių stereotipinių vyro ir moters vaidmenų, ypač vaikų auklėjimo ir namų ruošos aspektais. Galima teigti, kad moterys dirba dvigubą darbo dieną: karjera ir išlikusi moterų „privilegija“ rūpintis namais. Maža to, moteris dar turi būti ir tobula (Šiandieninės moterys..., 2012).

Mažesnio moterų aktyvumo priežastis gali būti ne vien įsisenėję jų vaidmens visuomenėje ir šeimoje stereotipai, jų pačių išgyvenamas kaltės šeimai jausmas, nelankstus darbdavių požiūris, bet ir viešųjų priežiūros paslaugų trūkumas.

Nors moterys labiau nei vyrai nėra linkusios tapti ilgalaikėmis bedarbėmis (Socialinės integracijos paslaugų..., 2011), apskritai beveik visi duomenys užimtumo srityje yra vyrų naudai (Gender equality in the EU...).

Tačiau moterys yra labiau patenkintos gyvenimu negu vyrai. Taip galbūt yra todėl, kad dalyvavimas šeimos gyvenime moterims padeda jaustis laimingesnėms (Nacionalinės sveikatos tarybos...).

Pažeidžiamos moterų socialinės grupės užimtumas: empirinio tyrimo išvados

Nagrinėjant respondenčių užimtumą, kiekvienos tikslinės grupės atsakymai nagrinėti atskirai, o santykiai vertinti priklausomai nuo atitinkamos moterų grupės dydžio.

3 lentelė

Tikslinių grupių moterų paskirstymas pagal darbinės veiklos rūšis (proc.)

Darbinės veiklos rūšis	Imigrantės	Kaime gyvenčios	Neįgalios	Vyresnio amžiaus	Tautinių mažumų
Dirba nelegaliai	2				4
Dirba atsitiktinius darbus, pastovaus darbo neturi	6		3		2
Dirba savarankiškai ne namuose(yra save įdarbinusi, su verslo liudijimu)	4	3	3	5	5
Dirba sezoninius darbus	6	2	3		2
Dirba šeimos įmonėje padedančiu asmeniu kitiems šeimos nariams	2				2
Religinis tarnas	4				
Samdoma darbuotoja	72	75	59	85	84
Dirba biudžetinėje įstaigoje		3			
Dirba valstybinėje įmonėje	2	2		3	2
Dirba sau savo namų ūkyje		15	5	3	
Dirba neįgaliųjų socialinėje įmonėje			23		
Užsiima individualia veikla			3		
Dirba VŠĮ				3	
Dirba neįgaliųjų draugijoje savanoriškai				3	
Nedirba:	* Santykis imtas atitinkama veikla užsiimančių moterų.				
Pensininkė	12	14	7	60	36
Gauna išmokas	9	9	10	5	8
Negali dirbti dėl negalios	6	5	32	7	12
Neseniai atvyko į Lietuvą	3				
Oficialiai yra bedarbė	12	32	10	7	16
Nedirba, nes laukiasi		5			
Vaiko priežiūros atostogose		5	2		
Šeimininkauja namuose	36	14	17	19	12
Studijuoja, mokosi	21	18	17	2	12
Neranda darbo pagal pomėgius			2		

Didžioji dalis dirbančiųjų (nuo 59 proc. turinčiųjų negalią iki 85 proc. vyresnio amžiaus) dirba samdomomis darbuotojomis. Nedarbančios imigrantės daugiausiai šeimininkauja namuose (36 proc.). Oficialių bedarbių daugiausia tarp kaime gyvenančių moterų. Didžioji dalis dirbančiųjų dirba visu etatu (65 proc. imigrančių (21 proc. – puse etato), 80 proc. kaime gyvenančių (14 proc. – netgi daugiau nei 1 etatu), 71 proc. vyresnio amžiaus ir 75 proc. tautinėms mažumoms priklausančių moterų), išskyrus negalią turinčias moteris, kurių didžioji dalis (43 proc.) dirba puse etato, o apie trečdalis – visu etatu. Didžioji dalis visų nedarbančių negalią turinčių moterų negali dirbti dėl negalios. Tai dar kartą patvirtina darbinės aplinkos pritaikytumo poreikį.

Nors nemaža dalis visų pažeidžiamų grupių moterų dirba arba turi kitokio pobūdžio pajamų, mėnesinės šeimos pajamos nėra didelės. Daugumos imigrančių šeimos pajamos neviršija 1600 Lt per mėnesį. 51 proc. gyvenančiųjų kaime šeimos pajamos – didesnės nei 1600 Lt per mėnesį. Didžiosios dalies negalią turinčių bei tautinių mažumų moterų pajamos vos siekia 1000 Lt per mėnesį. Penktadalio vyresnio amžiaus moterų pajamos per mėnesį neviršija 600 Lt.

Kad problemos užimtumo srityje nėra išspręstos, liudija ir faktas, jog didesnės dalies respondentų finansinė padėtis per pastaruosius 12 mėn. prastėjo. Taip teigia 26 proc. migrančių, 23 proc. gyvenančiųjų kaime, 25 proc. turinčiųjų negalią, 28 proc. vyresnio amžiaus moterų, 26 proc. tautinių mažumų atstovų.

Daugumos imigrančių, kaime gyvenančių ir tautinių mažumų moterų pajamų šaltinis – darbas. 66 proc. negalią turinčių moterų pajamų šaltinis – pensija. 26 proc. imigrančių išlaikomos kitų šeimos narių. 45 proc. vyresnio amžiaus moterų dirba. Kiek daugiau nei penktadalio tautinių mažumų moterų yra išlaikomos kitų šeimos narių.

Atlikto empirinio tyrimo (1098 respondentai) rezultatai rodo, kad, pačių respondentų nuomone, į darbą lengviau priimami imigrantai, vyresnio amžiaus ir kaimo vyrai nei atitinkamų grupių moterys. Taip mano 38–48 proc. respondentų. Šiam teiginiui nepritaria 43–51 proc. visų respondentų. Pažymėtina, kad daugiausia nepritariančiųjų šiam teiginiui yra vyrų grupėje (47–57 proc.).

Teiginiui, jog romų, neįgalios, imigrantės, kaimo, vyresnio amžiaus ar kito tikėjimo moterys dažniausiai vertinamos pagal išorinį patrauklumą, pritaria dauguma respondentų: 52 proc. vyrų, 65 proc. moterų, 55 proc. kaimo gyventojų ir 60 proc. miesto gyventojų. Kad romų, neįgalios, imigrantės, kaimo, vyresnio amžiaus ar kito tikėjimo moterys dažniausiai vertinamos pagal naudingumą vyrui, mano 30 proc. respondentų, manančiųjų priešingai yra 39 proc. Vyrams pirmenybė teikiama ir vertinant galimybę gauti aukštesnes pareigas. 39 proc. respondentų mano, kad daugiau galimybių užimti geresnes ar aukštesnes pareigas turi vyresnio amžiaus vyrai nei vyresnio amžiaus moterys. Beveik tiek pat (37–36 proc.) mano, kad šioje srityje pranašesni net imigrantai, neįgalūs ir kaimo vyrai, romai ir kito tikėjimo vyrai (34–32 proc. respondentų) nei šių grupių moterys.

Vertinant migrantų situaciją užimtumo srityje, akivaizdu, kad prioritetą čia teikiamas vietiniams gyventojams. Dauguma apklaustųjų (82 proc.) mano, jog pirmiausia darbu turėtų būti aprūpinami Lietuvos piliečiai, o ne užsieniečiai.

Vienareikšmiškai didžioji dalis respondentų (75–77 proc.) linkę nepritari, kad natūralu, jog moterys gauna mažesnę atlyginimą nei vyrai. Nagrinėjant šį klausimą nuodugniau ir lyginant šią problemą lygiagrečiai tarp romų vyrų ir moterų, neįgalių vyrų ir moterų, imigrantų vyrų ir moterų, kaimo vyrų ir moterų, vyresnio amžiaus vyrų ir vyresnio amžiaus moterų išskirčių nenustatyta. Taip pat didžioji dalis (72–81 proc.) respondentų nepritaria teiginiams, jog natūralu, kad mažesnis atlyginimas mokamas vyresnio amžiaus, tautinių mažumų, neįgalios ir kaimo moterims. Kad imigrantams būtų mokamas mažesnis atlyginimas, pritaria gana nemaža dalis apklaustųjų: 41 proc. vyrų, 35 proc. moterų, 37 proc. kaimo gyventojų ir 38 proc. miesto gyventojų. Apie 79–86 proc. respondentų nepritaria teiginiui, jog kaimo moterys, palyginti su miesto moterimis, turėtų gauti didesnę atlyginimą. 12 proc. vyrų ir kaimo gyventojų, 9 proc. miesto gyventojų ir 7 proc. moterų pritaria pastarajam teiginiui.

Dauguma (82–85 proc.) apklaustųjų nepritaria, kad iš darbo pirmiau turėtų būti atleidžiamos romų, neįgalios, imigrantės, kaimo ar vyresnio amžiaus moterys, o ne atitinkamų grupių vyrai. Vertinant šį teiginį pagal amžiaus grupes, tendencija išlieka ta pati, tačiau galima pastebėti, kad dažniausiai (10–13 proc.) šiam teiginiui pritaria 62–72 m. amžiaus grupės respondentai.

Diskriminacijos problema dažnai išryškėja siekiant įsidarbinti. Respondentų nuomonė, kas gali būti traktuojama kaip kandidato į darbo vietą trūkumas, pateikiama 4 lentelėje (suminiai pozicijų „labai dažnai“ ir „gana dažnai“ rezultatai).

Respondentų nuomonės pasiskirstymas kandidato į darbo vietą trūkumų aspektu (proc.)

Kandidato į darbo vietą trūkumas	Imigrantės	Kaime gyvenčios moterys	Neįgalios moterys	Vyresnio amžiaus moterys	Tautinių mažumų moterys
Amžius	77	90	88	94	92
Išvaizda, aprangos stilius ar įvaizdis	55	69	70	83	74
Odos spalva ar tautybė	51	45	42	33	50
Neįgalumas	64	70	81	77	74
Bendra fizinė išvaizda	45	69	72	79	71
Kalbėjimo būdas, akcentas	42	57	53	54	65
Lytis	24	54	34	48	38
Lytinė orientacija	28	54	32	45	46
Socialinė padėtis	33	46	40	57	54

Kaip matyti, visų grupių atstovės, nepriklausomai nuo jų pačių amžiaus, amžių traktuoja kaip didžiausią kandidato į darbo vietą trūkumą. Vertinant kitas pozicijas, pastebima tendencija labiau fiksuoti su jų pačių asmeniu ir tikėtina asmenine patirtimi susijusius aspektus. Pvz., vyresnio amžiaus moterys labiau nei kitos akcentuoja išvaizdos, aprangos stiliaus, įvaizdžio ir bendros fizinės išvaizdos svarbą. Odos spalva ir tautybė kaip kandidato į darbo vietą trūkumas dažniau fiksuota imigrančių ir tautinių mažumų atstovių atsakymuose, o negalia – neįgaliųjų.

Ieškant darbo, imigrančių grupėje labiausiai jaučiama pagyvenusių asmenų (63 proc.), negalią turinčių asmenų (53 proc.) ir imigrantų (51 proc.) diskriminacija. Dažnai nepalankumas pagyvenusiems asmenis, ieškant darbo, jaučiamas gyvenančių kaime, vyresnio amžiaus bei tautinių mažumų grupei priklausančių moterų grupėse (atitinkamai 73, 95 ir 73 proc.).

Pagyvenusių ir negalią turinčių asmenų diskriminacija juntama visose penkiose tikslinėse grupėse. Dažniausiai ši diskriminacijos forma jaučiama vyresnio amžiaus ir tautinių mažumų grupėms priklausančių moterų. 54 proc. imigrančių mano, jog imigrantai diskriminuojami renkantis darbuotojus.

Dauguma imigrančių, kaime gyvenančių ir negalią turinčių moterų pastebi negalią turinčių asmenų diskriminaciją nustatant darbo sąlygas (atitinkamai 50, 54 ir 56 proc.). Vyresnio amžiaus ir tautinių mažumų grupėse akivaizdžiausiai diskriminuojami pagyvenę asmenys (41–57 proc.).

Kad negalią turintys asmenys diskriminuojami nustatant darbo užmokestį, mano dauguma kaime gyvenančių ir negalią turinčių moterų (53–64 proc.). Vyresnio amžiaus ir tautinių mažumų moterų grupėje dažniausiai juntama diskriminacija nustatant darbo užmokestį pagyvenusiems asmenims.

Neįgaliųjų diskriminacija siekiant pareigų paaugstinimo dažniausia juntama imigrančių, gyvenančių kaime, vyresnio amžiaus ir tautinių mažumų moterų grupėse. 53–54 proc. negalią turinčių moterų mano, jog siekiant pareigų paaugstinimo diskriminuojami pagyvenę ar negalią turintys asmenys.

Imigrantų ir pagyvenusių asmenų diskriminacija siekiant persikvalifikuoti labiausiai juntama imigrančių grupėje (45–53 proc.). Taip pat šiame darbinio gyvenimo etape pagyvenusių asmenų ir negalią turinčių asmenų diskriminacija labiausiai jaučiama kaime gyvenančių, negalią turinčių ir vyresnio amžiaus moterų grupėse. Moterys, priklausančios tautinių mažumų grupei, dažniausiai pastebi pagyvenusių asmenų, negalią turinčių asmenų ir imigrantų diskriminaciją.

Išsaugoti darbo vietą kebliausia vyresnio amžiaus, taip pat negalią turintiems asmenims ir imigrantėms.

Priežasčių, trukdančių susirasti darbą, pragyvenimo šaltinį arba užsiimti norima veikla, vertinimas pateikiamas 5 lentelėje (pateikiami tik reikšmingi teigiami vertinimai).

5 lentelė

Priežastys, trukdančios susirasti darbą, pragyvenimo šaltinį arba užsiimti norima veikla (proc.)

Priežastys	Imigrantės	Kaime gyvenčios moterys	Neįgalios moterys	Vyresnio amžiaus moterys	Tautinių mažumų moterys
Priklausymas kitai nei vietinė kultūra	35	41			43
Kai kuriose kultūrose esantys apribojimai dirbti tam tikrus darbus	29		43		38
Sveikatos problemos	68	85	88	87	85
Darbo vietos nepritaikomumas negalių turintiems asmenims	48		78		
Kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų nepripažinimas Lietuvoje	63	57			65
Darbo patirties neturėjimas	79	83	83	93	88
Ilgalaikės bedarbystė	75	67	70	88	77
Lietuvių kalbos nemokėjimas	85				87
Užsienio kalbų nemokėjimas	65	88	79	84	77
Išsilavinimo neturėjimas	80	85	86	93	85
Vairuotojo pažymėjimo (nuosavo automobilio) neturėjimas	40	73	51	72	59
Nemokėjimas naudotis šiuolaikinėmis IKT	75	88	79	92	87
Žalingų įpročių turėjimas	51	59	65	77	62
Griežtos leidimų gyventi ir dirbti išdavimo taisyklės	51				44
Dirbti neskatinanti pensijų ir pašalpų sistema	45	51	50	57	56
Asmeninės motyvacijos ir noro ieškoti darbo trūkumas	49	69	65	72	71

Beveik visos respondenčių grupės mano, kad sveikatos problemos, darbo patirties neturėjimas, ilgalaikis nedarbas, užsienio kalbų nemokėjimas, išsilavinimo ir bendrųjų gebėjimų (tokių kaip vairavimas, naudojimasis IKT) stygius, kaip ir asmeninės savybės, motyvacijos stoka, netgi žalingi įpročiai, gali tapti įsidarbinamumą mažinančiomis priežastimis. Kitos priežastys yra specifinės, daugiau pagrįstos tam tikros grupės individualia patirtimi ar asmeninėmis nuostatomis.

Ribotas galimybes tobulintis, mokytis, persikvalifikuoti dėl priklausymo tam tikrai socialinei grupei labiausiai akcentuoja tautinių mažumų atstovės (50 proc.) ir negalią turinčios moterys (81 proc.). Kaime gyvenančios moterys (49 proc.) mano, kad didžiausia tai ribojanti priežastis yra gyvenamoji vieta. Natūralu, kad amžių ir neįgalumą šiuo aspektu akcentuoja 76 proc. negalią turinčių ir 65 proc. vyresnio amžiaus moterų. Pastarosios taip pat mano, kad mokytis, tobulintis ir persikvalifikuoti gali būti sunku ir dėl dalinio darbingumo, t. y. amžiaus ar negalios nulemtų apribojimų, sveikatos sutrikimų) (80 proc. vyresnio amžiaus moterų). Be to, jos dažniau nei kitos grupės nurodė ir nuostatos, kad „per vėlu“ imtis kokios nors veiklos priežastį (47 proc. vyresnio amžiaus moterų). Turima kvalifikacija, nešiuolaikiškos žinos, gebėjimai, nebeatitinkantys pasikeitusių rinkos poreikių, taip pat yra dažniausiai minimos vyresnio amžiaus (82 proc.) ir negalią turinčių (72 proc.) moterų.

Įvertinus tikslinių grupių nuomonę apie visuomenės požiūrį nustatyta, kad diskriminuojamos Lietuvoje jaučiasi vyresnio amžiaus moterys. 60 proc. šios grupės moterų vyresnio amžiaus asmenų diskriminaciją pastebi dažnai arba labai dažnai. Taip pat kiek daugiau nei pusė (55 proc.) negalią turinčių moterų mano, jog Lietuvoje dažnai arba labai dažnai diskriminuojami negalią turintys gyventojai. 46 proc. imigrančių teigia, jog dažnai arba labai dažnai diskriminuojama jų tikslinė grupė. 92 proc.

vyresnio amžiaus moterų mano, kad kandidato į darbo vietą trūkumas yra amžius. Tarp 51–57 proc. kaime gyvenančių, negalią turinčių ir vyresnio amžiaus moterų vyrauja nuomonė, kad moteris dažniausiai vertinama pagal seksualinį patrauklumą. Apie trečdalis imigrančių ir tautinių mažumų grupėi priklausančių moterų mano, kad kitos kultūros Lietuvoje yra nuvertinamos. 95–92 proc. vyresnio amžiaus moterų manymu, ieškant darbo ir dalyvaujant darbuotojų atrankoje diskriminuojami pagyvenę asmenys. 68–83 proc. negalią turinčių moterų taip pat išvelgia neįgaliųjų diskriminaciją šiose srityse. 31–38 proc. neįgalių, imigrančių, tautinių mažumų ir romų moterų mano, kad žiniasklaida formuoja neigiamą požiūrį į jų grupes. Apie 40 proc. imigrančių, negalią turinčių moterų pasigenda TV laidų ir kanalų, skirtų jų grupėms.

Moterų pasiūlymai dėl padėties užimtumo srityje gerinimo. Informacija, kokios pagalbos ar paslaugų, tikslinių grupių nuomone, reiktų ieškant darbo, pateikiama 6 lentelėje.

6 lentelė

Moterų pasiūlymai gerinant padėtį užimtumo srityje

Pasiūlymas/moterų grupė	Imigrantės	Kaime gyvenančios	Negalią turinčios	Vyresnio amžiaus	Tautinių mažumų
Išsilavinimas (kvalifikacija), nauja specialybė (kvalifikacija)	5	16	8	7	15
Asmeninės savybės, tikslo turėjimas, noras ir kompetencijos	6	12	5	6	9
Darbo birža, skelbimai internete ir spaudoje, seniūnija	10	4	6	13	10
Rekomendacijos	3	1	3		
Darbo įgūdžiai ir patirtis	3	10	6	2	11
Asmeniniai ryšiai	30	7	8	2	11
Kalbų mokėjimas, raštingumas	5	2	1		2
Amžius, sveikata, išvaizda	3	1	1	4	4
Pasitikėjimas savo jėgomis	1	1		1	
Didesnis darbo užmokestis		1			1
Mažesni reikalavimai darbo pozicijai užimti, geresnės darbo sąlygos, dotacijos neįgaliams			5		2
Daugiau darbo vietų, subsidijos		5	3	2	5
Kita	5	5	4		4

Vertinant atskirų grupių nuomonę, akivaizdu, kad joms teikiama pagalba įsidarbinant turėtų būti skirtinga, tiksliau, adaptuota jų poreikiams. Tai patvirtina faktas, kad, pačių respondentų nuomone, įsidarbinti joms padėtų:

- imigrantėms: darbo birža, skelbimai skelbimų lentoje, internete ar seniūnija;
- gyvenančioms kaime: išsilavinimas ar nauja specialybė, asmeninės savybės ir pačių noras;
- turinčioms negalią: išsilavinimas;
- vyresnio amžiaus: darbo birža, skelbimai internete ir spaudoje;
- tautinių mažumų: išsilavinimas, darbo biržos veikla, skelbimai internete ir spaudoje.

Labiausiai reikalinga pagalba susirasti darbą imigrantėms ir negalią turinčioms moterims.

Išvados

- Nors užimtumo sritis ištirta labiausiai, darbo biržos nefiksuoja tiriamų pažeidžiamos grupės moterų įsidarbinimo. Dažniausiai tiriama visa socialinė grupė (pvz., tautinės mažumos, neįgalieji ir pan.), neišskiriant lytiškumo aspekto. Tai reiškia, kad atskirų grupių moterų situacija ir joms kylančios problemos gana dažnai neidentifikuojamos, o susidaryti objektyvų ir išsamų moterų

situacijos vaizdą tiek užimtumo, tiek kitose gyvenimo srityse gana sudėtinga. Reikalingi tęstiniai tyrimai, kurie leistų ne tik įvertinti situaciją, bet ir stebėti jos raidos tendencijas ir teikti įrodymais grįstas tobulinimo rekomendacijas.

- Pažeidžiamos moterų grupės nedarbo lygis išlieka nepriimtinas. Beveik pagal visus parametrus moterys yra sudėtingesnėje situacijoje užimtumo srityje nei vyrai. Visuose darbinės veiklos etapuose moterys patiria diskriminaciją, dažnai daugialypę. O tai neleidžia joms jaustis visaverčiais visuomenės nariais, didina socialinės atskirties riziką, pažeidžia teisingumo ir lygių galimybių principus.
- Neįgaliųjų užimtumo tendencijos yra didėjančios, tačiau nepakankamos, palyginti su ES situacija. Neįgaliųjų užimtumo galimybės ir darbiniai gebėjimai panaudojami nepakankamai dėl darbdavių mąstymo stereotipų, judumo, darbo vietos pasiekiamumo ir jos pritaikymo neįgaliųjų poreikiams problemų, nors didžiausia neįgaliųjų nedarbo priežastis yra išsilavinimo problemos.
- Aukštesnį išsilavinimą turi asmenys, kurie negalią įgijo, o tiems, kurie turi įgimtą negalią, sunkiau įgyti aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą. Socialinės integracijos intervencijos labiausiai reikia būtent darbingo amžiaus neįgaliesiems, nes tokiame amžiuje dažniausiai įgyjama negalia. Papildoma profesinė rehabilitacija ir mokymai padidintų įsidarbinamumo galimybes, tačiau organizuojamos programos dažnai neatitinka nei darbo rinkos, nei neįgaliųjų poreikių, o vykdomi projektai paprastai apima tik tam tikras socialiai pažeidžiamas grupes.
- Požiūris į atskiras tautines mažumas yra skirtingas. Pats negatyviausias yra romų įvaizdis. Jų dažniausiai nenorima priimti nei kaip darbdavių, nei kaip darbuotojų. Pvz., Lietuvos įmonių vadovai labiau linkę įdarbinti darbo imigrantus negu romus. Galbūt tai lemia ir didesnę jų nei kitų tautinių mažumų diskriminaciją darbo rinkoje. Be to, romų socialinė atskirtis yra daugiasluoksni ir ilgametė, nulemta žemo išsilavinimo, nedarbo, prastų gyvenimo sąlygų. Romių moterų situacija užimtumo srityje yra blogesnė negu vyrų. Labai trūksta tiesioginio darbo su romų bendruomene vietos lygiu, kol kas nepavyko sukurti efektyvių paramos mechanizmų, padedančių įtraukti romes į darbo rinką.
- Tautinių mažumų ir imigrančių įsidarbinamumą tam tikra prasme gali apsunkinti ir skirtingi nei priimančiosios šalies kultūriniai ypatumai, tradiciniai tų kultūrų vyrų ir moterų vaidmenys šeimoje.
- Darbo užmokesčio skirtumai Lietuvoje ir ES dažnai yra labai dideli mūsų šalies nenaudai. Vienių pensinio amžiaus moterų pragyvenimo lygis daugeliu atveju yra žemesnis negu gyvenančių šeimoje. Pusė vyresnio amžiaus asmenų pripažįsta patiriantys socialinę atskirtį dėl ekonominių veiksnių. Kita vertus, vyresnio amžiaus asmenims dar būdinga nuostata, kad jais pasirūpins valstybė ar visuomenė.
- Moterų nedarbo lygis auga, nors pensinis amžius leidžia joms likti darbo rinkoje (norinčiųjų dirbti ir realiai dirbančiųjų santykis yra 6 kartus mažesnis pastarųjų nenaudai), nes darbdaviai linkę rinktis jaunesnio amžiaus darbuotojus. Diskriminacija dėl amžiaus gali pasireikšti kiekviename darbinio gyvenimo etape, tačiau labiausiai atpažįstama įsidarbinant. Diskriminacija dėl moterų amžiaus yra ne tik labai paplitusi, bet ir anksti prasidedanti. Neigiamas vyresnio amžiaus moters darbuotojos įvaizdis ir diskriminacija darbo rinkoje gali būti susijusi su posovietinių valstybių poreikiu išnaudoti stipriųjų visuomenės grupių atkuriamąjį potencialą, ignoruojant silpnąsias socialines grupes. Senatvės stigmatizavimas ir diskriminavimas Lietuvoje yra stipresnis nei pažengusiose Europos šalyse.
- Pagyvenusio amžiaus moterų išsilavinimas ir bendrieji gebėjimai dažnai nepakankamai atitinka darbo rinkos poreikius, joms trūksta pasitikėjimo ir motyvacijos tobulintis. Galimybes integruotis į darbo rinką riboja menkas profesinis mobilumas ir nesugebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, o patirties ir kompetencijų turėjimas vyresnio amžiaus moteriai dažnai nėra pranašumas, padedantis išlaikyti darbo vietą, palaikyti orius santykius su darbdaviais, kolegomis ar pavaldiniais.
- Moterų darbo migracija į Lietuvą neskatinama ir dėl nepalankaus visuomenės požiūrio į imigrantus, ir dėl nuostatos, kad pigios moterų darbo jėgos užtenka ir šalies viduje. Moterų

imigrančių užimtumo lygis yra žemas (ypač pirmus trejus gyvenimo priimančiojoje šalyje metus) ir dėl jų atvykimo į šalį pagrindo. Šeimos susijungimo pagrindas neužtikrina imigrantei nei nuolatinio pragyvenimo šaltinio, nei darbo, nei socialinio draudimo, o tik įtvirtina tradicinius moterų ir vyrų vaidmenis ir lemia dvigubą moters imigrantės pažeidžiamumą.

- Kliūtys, ribojančios pažeidžiamos moterų grupės įsidarbinamumo galimybes, yra kalba, diskriminacija, nepakankamas išsilavinimas ar kvalifikacija, sunkumai gauti informaciją, nepakankamas visuomenės supratimas ar priešiškas požiūris, ribotos galimybės mokytis. Gaunama finansinė parama ar minimalus atlygis yra neproporcingas lūkesčiams.
- Didesnės dalies respondentų finansinė padėtis per pastaruosius 12 mėn. prastėjo.
- Norėdamos įsidarbinti, moterys daugiau naudojasi neformaliais tinklais, o ne registruojasi darbo biržoje ar pan., nors didžiajai daliai imigrančių, vyresnio amžiaus, tautinių mažumų moterų, jų manymu, įsidarbinti padėtų darbo birža, skelbimai skelbimų lentoje ir internete ar seniūnija. Išsilavinimo svarbą įsidarbinant ypač akcentuoja negalią turinčios, tautinių mažumų moterys, taip pat kaime gyvenančios moterys. Pastarosios akcentuoja ir asmeninių savybių bei motyvacijos svarbą.
- Pagalbos ieškant darbo labiausiai pasigenda imigrantės ir negalią turinčios moterys. Taip pat jos labiau reikia mieste gyvenančioms vyresnio amžiaus ir tautinių mažumų moterims nei šių grupių atstovėms iš kaimo.
- Vertinant pažeidžiamos moterų grupės užimtumo padėtį miesto ir kaimo aspektu, nustatyta, kad kaimo moterims kyla daugiau sunkumų užimtumo srityje nei gyvenančiosioms mieste. Pvz., finansinė padėtis per pastaruosius 12 mėn. blogėjo didesnės dalies tautinių mažumų moterų, gyvenančių kaime, palyginti su moterimis, gyvenančiomis mieste.
- Kaime gyvenančių, vyresnio amžiaus, negalią turinčių ir etninių mažumų grupei priklausančių moterų mokymosi galimybes padidintų nemokamas ar bent jau pigesnis mokslas.

Rekomendacijos

- Išplėsti tiesioginės diskriminacijos apibrėžtį detalizuojant ją nauju aspektu – įtraukti daugialypės diskriminacijos sąvoką, kad būtų galima veiksmingai nagrinėti atvejus, kai diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau priežasčių ir dėl to nuo diskriminacijos kenčiantis asmuo tampa labiau pažeidžiamas, o jo padėtis – dar sudėtingesnė.
- Siekiant negalią turinčias moteris paskatinti aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ir bendruomenės gyvenime, reikia įveikti judumo kliūtis ir užtikrinti didesnę nepriklausomumą nuo šeimos narių ir slaugytojų. Taip pat būtina užtikrinti visų dalyvavimo formų ir naudojimosi viešaisiais ištekliais prieinamumą, jis turėtų būti kuriamas ir infrastruktūriškai, ir mokant neįgaliuosius naudotis jiems pritaikyta aplinka bei technologijomis.
- Didinti pažeidžiamos moterų grupės asmenų pasitikėjimą savimi, visų rūšių savarankiškumą, užimtumo motyvaciją, padėti įveikti psichologines problemas dėl išgyventų krizių, ugdytis bendruosius ir profesinius gebėjimus bei socialinius įgūdžius.
- Siekiant kurti produktyvesnius darbdavio ir darbuotojo (ypač skirtingų kultūrų) santykius, suteikti galimybes, skatinti darbdavius susipažinti su kultūriniais ypatumais ir jų reikšmę darbo procese specifika.
- Siekiant susidaryti objektyvų pažeidžiamos moterų grupės situacijos užimtumo srityje vaizdą, reikia atlikti tęstinius šios grupės tyrimus, o kituose būtinai išskirti lytiškumo dimensiją. Tai ne tik leistų įvertinti esamą situaciją, bet ir sudarytų sąlygas stebėti šios moterų grupės situacijos raidos tendencijas ir teikti įrodymais grįstas tobulinimo rekomendacijas.

ABSTRACT

STATUS OF VULNERABLE WOMEN GROUPS IN THE EMPLOYMENT AREA

Virginija Šidlauskienė, Rasa Pocevičienė

One of the fundamental goals of every contemporary society is to implement the equality of every member and group of the society based on exercising anti-discriminatory policies. These groups include one of the most sensitive groups that experience multiple discrimination in regard to gender inequality, disability, ethnicity, age-based bias and stereotypes – vulnerable women groups. These women face adverse situations in comparison to men in the labour market, education system and cultural life, thus encountering poverty and social disjuncture more frequently. In 1979 the United Nations, in response to the discrimination of any kind and in order to abolish this discrimination, including the discrimination of vulnerable women groups, designed a Convention to abolish all forms of discrimination. This Convention, with its element for discrimination of vulnerable women groups, was ratified by the Republic of Lithuania and its implementation is being supervised by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). The governments that have ratified the Convention are obliged to comply with embedded human rights regulations and provide periodic reports to the CEDAW that evaluates how the state is pursuing their obligations.

In order to impartially determine the situation and evaluate the compliance with the abovementioned regulations, the Committee uses other sources, such as public organisations that prepare *shadow* reports on women's rights in the partner state. Acting as one is the project "Gender Equality – a Profitable Investment!" (Lit. „Lyčių lygybė – pelninga investicija!“) that has led to the research presented in this article. The direct result of the project and the research is to substantiate the fifth report of the Republic of Lithuania about the UN Convention during the 58th session held in Geneva in July 2014 that will reveal the situation and changes of vulnerable women groups in the employment area and indicate the prospects of eliminating the discrimination of this group.

This paper presents the research carried out in order to evaluate the current situation of the vulnerable women groups. The aim of the research was to carry out the analysis of vulnerable women groups—the disabled, ethnic minority (including women of Roman nationality) and the elderly (age group of the 55-66 – pre-retirement age and older than 60 years)—and women's migrant status in the employment area, to identify existing issues, evaluate the efficiency of measures currently being implemented, and to propose measures to solve the occurring issues. The triangulatory research system was chosen for this research and it is based on the variety of information sources and their collection and record methods that enabled the phenomenon to be analysed holistically and contextually. The research incorporated quantitative (official statistics, data from the 2011 population census, secondary source analysis, and a presentable structured telephone survey) and qualitative (direct survey of vulnerable women groups) research methods that enabled a wide and diverse insight and explanation of the situation of the vulnerable groups in the labour market and their needs and expectations in the economic and social life.

Some of the relevant conclusions presented in this article drawn from the research done in preparation of the report to the UN are as follows:

- Even though the employment area has been most thoroughly researched, labour exchange does not account for the vulnerable women groups that are addressed in this research. Most commonly the whole social group (i.e. ethnic minorities, the disabled, etc.) is analysed without addressing the gender aspect. This leads to problems faced by women being unaccounted and leads to the inability to perceive the situation of women in the labour market objectively.
- Almost in every area of employment women face a harsher situation than men. Women in nearly all work-related activities are met with discrimination.
- Even though the employment tendencies for the disabled in the employment area are developing, they are inefficient in comparison to the EU situation. Prospects for employment of the disabled and job skills are underused due to employers' stereotypes, mobility, and adaptation to the working environment to the needs of the disabled.
- The most negative attitude towards ethnic minorities falls upon the Roma. They are neglected both as employees and employers. Roma women are in a far worse situation than men.
- Ethnic minority women face difficulties in being employed due to various cultural factors in the country and the traditional roles of men and women in the family.
- The pay gap in Lithuania and the EU is often very disadvantageous to Lithuania. Half of the elderly respondents admitted to facing social disjuncture due to economic reasons.
- The unemployment rate of women is rising, even though the pension age enables them to remain in the labour market as employers are in favour of hiring younger candidates to fill the positions. The negative image of elderly women employees and discrimination in the labour market could be related to the need of post-soviet nations to employ the recreational potential of strong social groups, ignoring the weak ones.
- Older women lack the motivation and confidence because their education and general abilities are unfit to the requirements of the labour market.
- Women in villages face more difficulties in employment area than those living in cities.
- The education situation of older women living in villages and the disabled and ethnic minorities would improve if education would be free or cheaper.
- Most common barriers that limit the employability of vulnerable women groups are: language, discrimination, education and qualification, difficulties in obtaining information, inefficient awareness of society and adverse attitude, and limited possibilities to learn.

Literatūra

1. 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija. (2010). Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui, <http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2013/02/2010-2015-m.-moteru-ir-vyru-lygybes-strategija.pdf> [žiūrėta 2014-05-28].

2. 2011 m. visuotinis gyventojų ir būstų surašymas, <http://osp.stat.gov.lt/2011m.-visuotinis-gyventoju-ir-bustu-surasyimas> [žiūrėta 2014-01-12].
3. Aleknevičienė, J. (2013). (Iš)gyvenimas Lietuvoje: prieglobsčio ieškančių ir prieglobstį gavusių užsieniečių patirtis. *Etniško studijos, 1: ES Prieglobsčio teisyno įgyvendinimas Lietuvoje teisinis ir sociologinis aspektai*, p. 86–106.
4. Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje (2007). *Sociologinių tyrimų santraukos. 2007 Europos lygių galimybių visiems metai*, http://www.matureproject.eu/materials/Annex_4_Summariesofsociologicalstudies.pdf. [žiūrėta 2013-10-24].
5. Andriulienė, A., Baltutytė, E., ir kt. (2004). *Žmogaus teisės. Diskriminacijos draudimas Lietuvos ir tarptautinėje teisėje*. Vilnius, 215 p.
6. Apklausa apie diskriminacijos problemas ir stereotipus tyrimo rezultatai. (2011). *Projektas „Laužome stereotipus – stipriname toleranciją“*. Riga, http://tolerance.kid.lv/wp-content/uploads/2011/09/Research_LIT.pdf [žiūrėta 2013-11-06].
7. Atmanavičienė, D. (2006). *Moterų diskriminacija darbe Lietuvoje*. Tyrimo ataskaita. Vilnius: VU.
8. Bagdonas, A., Lazutka, R., Vareikytė, A., Žalimienė, L. (2007). *Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
9. Balžekienė, A. (2013). Miesto ir kaimo skirtis gyventojų požiūriuose ir socialinių problemų vertinimuose. Seminaras-diskusija „Socialinės skirtys Lietuvoje: ką rodo Tarptautinės socialinio tyrimo programos duomenys?“, www.lidata.eu/files/seminarai/2013-11-29/ISSP_seminaro_programa_2013.pdf [žiūrėta 2013-08-16].
10. Bartkevičienė, A., Raudeliūnaitė, R. (2012). Imigrantų, atvykusių iš ne Europos Sąjungos šalių, integracijos priemonių poreikis Lietuvoje. *Socialinis darbas*, T. 11, Nr. 2. p. 341–354.
11. Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T. (2009). Diskriminacijos suvokimas Lietuvos visuomenėje. *Filosofija. Sociologija*, T. 20, Nr. 4, p. 335–343. <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2009/4/335-343.pdf>
12. Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T., Žibas, K. (2009). Migrančių gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys. *Etniško studijos, 2: Migrančių integracija: trečiųjų šalių piliečiai Lietuvoje*, p. 77–110.
13. Brazienė, R., Guščinskienė, J. (2004). Socialinės atskirties modeliai Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, Nr. 4, p. 50–56.
14. Bunning K., Heath B., Minion A. (2009). Communication and empowerment: a place for rich and multiple media? *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. Nr. 22. p. 370–379.
15. Demografijos metraštis, 2011. (2012). Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius. ISSN 2029-3739, http://193.219.12.232/lt/catalog/download_release/?id=3657&download=1&doc=1967&PHPSESSID=6b1c3d695b72bf35e55cc6b5b79b6a3f [žiūrėta 2013-10-19].
16. Discrimination in the European Union in 2012. (2012). Report. *Special Eurobarometr 393*, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf [žiūrėta 2014-07-14].
17. Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes (2008). European Commission (Report). *Special Eurobarometer 296*, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/eurob08_en.pdf [žiūrėta 2013-09-30].
18. Erentaitė, R., Pilinkaitė Sotirovič, V. (2012). Lyties aspektas migracijos procesuose: trečiųjų šalių piliečių situacijos Lietuvoje analizė. *Etniško studijos*, 2012/1-2, p. 178–203.
19. *Galimybių studija. Neįgalųjų įdarbinimo galimybių plėtra*. (2012), http://www.nsis.lt/userfiles/Neigaliuju%20idarbinimo%20galimybiu%20pletra%20%28lietuvi%C5%B3%20k_%29.pdf [žiūrėta 2013-11-21].
20. Gender equality in the EU in 2009. Report, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_en.pdf [žiūrėta 2013-09-27].
21. *Gender Equality Index – Report* (2013). European Institute for Gender Equality, <http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Country-Profiles.pdf> [žiūrėta 2013-10-21].
22. Grybaitė, V. (2006). Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verslas: teorija ir praktika*, Nr. 3, p. 168–173.

23. Gruževskis, B., Junevičius, R., Moskvina, J., Pocius, A. (2011). *Trečiųjų šalių piliečių integracijos į Lietuvos darbo rinką galimybių vertinimas, informacijos apie šią tikslinę grupę kaupimas ir palyginimas*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, www.dsti.lt/tyrimai.html [žiūrėta 2013-09-23].
24. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D. (2009). *Diskriminacija*. Vilnius.
25. Įvairovei atvira mokykla: kodėl ir kaip siekti kultūrų dialogo (2010). Lygių galimybių plėtros centras, Eugrimas, http://www.pagalba.org/images/leidiniai/1396099687_leidinys_ivairovei_atvira_mokykla.pdf [žiūrėta 2013-08-21].
26. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=25227&b=> [žiūrėta 2014-07-06].
27. Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?Condition1=20416&Condition2=> [žiūrėta 2014-07-06].
28. Le Bossé Y., Lavallée M. (1993). Émergence d'un cadre théorique pour la psychologie communautaire: L'importance du concept d'empowerment. *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*. Nr. 18(2). p. 7-20.
29. Lietuvoje pradėta kampanija „Dosta!“ skatins pažinti romus (2013), <http://www.dosta.org/lt/content/lietuvoje-prad%C4%97ta-kampanija-%E2%80%9Cdosta%E2%80%9D-skatins-pa%C5%BEEinti-romus> [žiūrėta 2014-01-15].
30. Lietuvos gyventojų nuomonės dėl diskriminacijos įvairių visuomenės grupių atžvilgiu tyrimas. (2013 m. spalio). Užsakovas: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Vykdytojas: „Spinter tyrimai“, http://www.lygybe.lt/download/156/prezentacija%20-%20lygybe%20201310_galutinis.ppt [žiūrėta 2013-10-15].
31. Lietuvos gyventojų požiūris į migraciją ir darbo imigrantus (2010). Tyrimo ataskaita, <http://www.iom.lt/documents/Lietuvos%20gyventoju%20poziuris.pdf> [žiūrėta 2013-12-01].
32. Lietuvos migracijos politikos gairės (2014), http://www.lrv.lt/Posed_medz/2014/140122/09.pdf [žiūrėta 2014-05-12].
33. „Lietuvos moterys 2012 metais (2013), <http://osp.stat.gov.lt/pranesimai-spaudai?eventId=1861> [žiūrėta 2014-07-10].
34. Lietuvos statistikos departamentas. 2008. Gyventojai ir socialinė statistika, <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectTable/Omrade0.asp?SubjectCode=S3&ShowNews=OFF&PLanguage=0> [žiūrėta 2013-07-19].
35. Lithuania. FRANET National Focal Point. Social Thematic Study. The situation of Roma 2012. Lithuanian Social Research Centre, Institute for Ethnic Studies, <http://fra.europa.eu/sites/default/files/situation-of-roma-2012-lt.pdf> [žiūrėta 2013-12-19].
36. Lyginamoji ataskaita remiantis tyrimų rezultatais. Nordplus/Adult projektas „Pagalbos tinklas mažai raštingų moterų imigrančių legalizavimui Šiaurės šalyse“ 2010–2011, <http://www.sih.lt/get.php?f.13781> [žiūrėta 2013-10-16].
37. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita, <http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html> [žiūrėta 2013-07-24].
38. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2011 m. ataskaita. (2012). Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, www.lygybe.lt/download/103/lgkt%20ataskaita%202011_final.doc [žiūrėta 2013-10-21].
39. LR Seimo nutarimas Dėl Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo ratifikavimo (1995 m. rugsėjo 10 d. Nr. I-1035), http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=21588&p_query=&p_tr2= [žiūrėta 2014-07-06].
40. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2012 m. veiklos ataskaita (2013), <http://www.socmin.lt/lt/ataskaitos.html> [žiūrėta 2013-10-05].
41. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2012 m. veiklos ataskaita (2013), <http://www.socmin.lt/lt/ataskaitos.html> [žiūrėta 2013-09-21].
42. LR Vyriausybės nutarimas Dėl nacionalinės neigaliųjų socialinės integracijos 2013–2019 metų programos patvirtinimo. 2012 m. lapkričio 21 d. Nr. 1408. Vilnius, http://www.ndt.lt/files/File/Neigaliuju_konvencija/Nacionaline_programa_2013_2019.pdf [žiūrėta 2014-07-12].
43. Mertens, D. M. (2009). *Transformative Research and Evaluation*. New York: Guilford Press.
44. Metinė politikos ataskaita: migracija ir prieglobstis Lietuvoje (2011, 2012). Vilnius: Europos migracijos tinklas, Lietuvos Respublikos nacionalinis informacijos centras, http://www.emn.lt/uploads/documents/politika_2011_final_lt.pdf [žiūrėta 2014-04-17].

45. Miežytė-Tyjušienė, J., Bulotaitė, L. (2012). Pensinio amžiaus žmonių socialinis aktyvumas bei psichologinė savijauta. *Gerontologija*, T. 13, Nr. 4, p. 199–205.
46. Migracijos metraščiai (2011, 2012). Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, www.migracija.lt [žiūrėta 2014-05-05].
47. Mikulionienė, S. (2012). *Vyresnio amžiaus žmonės Lietuvoje: trumpa situacijos apžvalga. Europos Sąjungos informacijos tinklo koordinacinio susitikimo Lietuvoje medžiaga*, http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CD4QFjAD&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Flietuva%2Fdocuments%2Fpower_pointai%2Fminikonferencija2010%2F2012%2Fs_mikulioniene_vyresnio_amziaus_zmones.ppt&ei=w09BUuT4NI374QS9y4CYDw&usq=AFQjCNFvtgDr01eEdNbUEMcp1l15bJjRIQ&bvm=bv.52434380,d.bGE [žiūrėta 2013-07-24].
48. Mikulionienė, S. (2008). Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. *Socialinis darbas: mokslo darbai*, Nr. 7 (1). Mykolo Romerio universitetas.
49. Mikulionienė, S.; Mačernytė-Panomariovienė, I. (2007). *Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje*. Vilnius: Regioninis pilietinės edukacijos centras.
50. Milkintaitė, L. (2011). *Vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) asmenų likimo/integracijos darbo rinkoje (arba profesinės veiklos) galimybės: darbdavių, dirbančiųjų ir bedarbių požiūris*. Projekto „BEST AGERS – geriausių profesionalų žinių ir patirties panaudojimas skatinant verslą ir plėtojant verslumo įgūdžius Baltijos jūros regione“ (Nr. 037) tyrimo ataskaita, išvados ir rekomendacijos, www.nrda.lt/files/Best_Agers_tyrimo_ataskaita.pdf [žiūrėta 2013-10-16].
51. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2011 (Lietuvos Respublikos 2011 metų visuotinio gyventojų ir būstų surašymo rezultatai), <http://osp.stat.gov.lt/statistikos-leidiniu-katalogas?eventId=1105> [žiūrėta 2013-07-24].
52. Nacionalinė neįgalųjų socialinės integracijos 2013–2019 metų programa, patvirtinta 2012 m. LR Vyriausybės nutarimu (2012). *Valstybės žinios*, Nr. 137-7021, http://www.lrv.lt/Posed_medz/2012/121121/06.pdf [žiūrėta 2013-09-26].
53. Nacionalinės sveikatos tarybos metinis pranešimas 2012 m. Sveikas senėjimas – nauji iššūkiai Lietuvai. Vilnius: Seimo leidykla „Valstybės žinios“, p. 92.
54. Neįgalųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje. *Sociologinių tyrimų santraukos. 2007 Europos lygių galimybių visiems metai*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, http://www.mature-project.eu/materials/Annex_4_Summariesofsociologicalstudies.pdf [žiūrėta 2013-12-12].
55. Nelson G., Lord J., Uchoka J. (2001). *Personal empowerment*. In G. Nelson, J. Lord, & J. Uchoka (Eds.), *Shifting the paradigm in community mental health: Towards empowerment and community*. p. 151–172. Toronto, ON: University of Toronto Press.
56. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2011). Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, T. 22, Nr. 2, p. 115–128. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
57. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2010). Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai. *Filosofija. Sociologija*, Nr. 21 (4), p. 245–256, <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2010/4/245-256.pdf> [žiūrėta 2013-11-11].
58. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Gruževskis, B. (2009). *Lygybės statistikos pagrindai. Nacionalinis lygybės statistikos veiksmų planas*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, <http://www.lygybe.lt/lt/tarnybos-leidiniai.html> [žiūrėta 2013-10-13].
59. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Gruževskis, B., Moskvina, J. (2008). *Vyrų ir moterų, priklausančių tautinėms mažumoms, padėtis darbo rinkoje*. Tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
60. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Gruževskis, B., Moskvina, J. (2007). Tautinių mažumų nedarbas ir išankstinės sąlygos jo mažėjimui Lietuvoje. *Filosofija, Sociologija*, Nr. 4, p. 23–36.
61. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Moskvina, J., Gruževskis, B. (2010). *Socialinis pranešimas apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje*. Mokslo darbai. Vilnius: Eugrimas.
62. Pilinkaitė Sotirovič, V., Petrušauskaitė, V. (2012). Rusai Lietuvoje: etninės grupės raida ir socialinės integracijos iššūkiai 2001–2011 m. *Etniškojo studijos*, 1 (2), p. 14–50, http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2013/01/EtSt_Petru%C5%A1auskait%C4%97_Pilinkait%C4%97-Sotirovi%C4%8D_2012.pdf [žiūrėta 2013-09-03].

63. Pilinkaitė Sotirovič, V., Žibas, K. (2011). Etninės ir socialinės grupės Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir jų kaita. *Etniškumo studijos*, 1 (2), p. 136–155, http://www.ces.lt/wpcontent/uploads/2013/01/EtSt_Petru%C5%A1auskait%C4%97_Pilinkait%C4%97-Sotirovi%C4%8D_2012.pdf [žiūrėta 2013-09-03].
64. Pranešimas *Dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (2010 m.)* (2010/2138(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0029+0+DOC+PDF+V0//LT> [žiūrėta 2013-12-14].
65. Projektas „Parama neįgaliesiems“ – greitesnė neįgaliųjų integracija į darbo rinką (2013), <http://www.ldb.lt/informacija/veikla/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6792> [žiūrėta 2013-11-23].
66. Rapolienė, G. (2012). Ar senatvė yra stigma? Senėjimo tapatumas Lietuvoje (Daktaro disertacija, Vilniaus universiteto Socialinių tyrimų centras), http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20121001_092814-83904/DS.005.0.01.ETD [žiūrėta].
67. Romų bendruomenės socialinės integracijos galimybės (2007). *Sociologinių tyrimų santraukos. 2007 Europos lygių galimybių visiems metai*, http://www.mature-project.eu/materials/Annex_4_Summariesofsociologicalstudies.pdf [žiūrėta 2013-12-06].
68. Romų ir darbavių nuostatos dėl romų integracijos į darbo rinką (2007). Tyrimo ataskaita. Socialinių tyrimų instituto etninių tyrimų centras, http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2007/06/LVF_ataskaita_ROMAI_DARBDAVIAI_12-15.pdf [žiūrėta 2013-10-16].
69. Romų padėties tyrimas: romai švietimo ir darbo rinkos sankirtoje (2008). Tyrimo ataskaita. Leončikas, T., ir kt. Vilnius: Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras, http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2008/06/STI_TMID_Romu-padeties-tyrimas-2008_ataskaita.pdf [žiūrėta 2013-12-14].
70. Ruškė, J. (2014). *Asmenų su negalia orumo konstravimas sąmoningumo ugdymosi strategijomis*. (Daktaro disertacija, Šiaulių universitetas).
71. Socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas, siekiant efektyviai panaudoti 2007–2013 m. ES struktūrinę paramą. (2011). Tyrimą atliko: prof. dr. (HP) B. Gruževskis, dr. J. Moskvina, dr. L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (vadovė), dr. L. Žalimienė, http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Ataskaitos/BPD_vertinimo_ataskaitos/liepa_SAD_M_vertinimo_ataskaita_2011.pdf [žiūrėta 2014-03-16].
72. Special Eurobarometer 378. Active ageing. (2012). [QB20], http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf [žiūrėta 2013-11-21].
73. Specialistų ir kompetencijų esamos pasiūlos ir paklausos atitikimo analizė (2011). Tyrimo ataskaita. Lietuvos socialinių tyrimų centras, <http://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/SMM%20EKSPERT%20ANALIZE%202011%20BALANDIS.pdf> [žiūrėta 2013-12-03].
74. Šavareikienė, D., Žalys, L. (2013). Diskriminacijos kaip socialinio reiškinių ekspresija personalo valdyme. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (30), p. 6–14.
75. Šėporaitytė, D., Tereškinas, A. (2007). *Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje*. Tyrimo ataskaita. Kaunas: VDU.
76. Šiandieninės moterų dirba dvigubą darbo dieną (2012), <http://www.veidas.lt/siandienines-moterys-dirba-dviguba-darbo-diena> [žiūrėta 2014-04-02].
77. Šidlauskienė, V. (2008). Evaluation of the State Public Policy on Implementation of Gender Equality and Elimination of Discrimination against Women in Lithuania. *Social Research = Socialiniai tyrimai: mokslo darbai*, Nr. 4 (14), p. 141–151.
78. Šliavaitė, K. (2012). Etninės mažumos darbo rinkoje: kalbos, pilietybės ir socialinių tinklų reikšmė (Visagino atvejis). *Etniškumo studijos*, 1 (2), p. 103–125.
79. Taikomasis suaugusiųjų švietimo tyrimas (2011). Ataskaita, http://www.suaugusiųjųšvietimas.lt/modules/document_manager/documents/3/Taikomasis%20suaugusiųjų%20švietimo%20tyrimas.pdf [žiūrėta 2013-12-05].
80. Tamutienė, I. (2011). Vyresnio amžiaus moterų patiriama prievarta ir sąsajos su jų gyvenimo kokybe Lietuvoje. *Gerontologija*, T. 12, Nr. 2, p. 97–103. Lietuvos gerontologų ir geriatrų draugija.

81. Tamutienė, I., (2012). Prievarta prieš vyresnio amžiaus moteris Lietuvoje: prievartos atskleidimo perspektyva. *Visuomenės sveikata*, Nr. 3 (58), p.77–84, http://www.hi.lt/images/Sv_3%2858%29_Tamutiene.pdf [žiūrėta 2013-12-03].
82. Telešienė, A. (2013). Amžiaus dimensija: nuostatų, patirčių ir elgsenos skirtumai. Seminaras-diskusija „Socialinės skirtys Lietuvoje: ką rodo Tarptautinės socialinio tyrimo programos duomenys?“, www.lidata.eu/files/seminarai/2013-11-29/ISSP_seminaro_programa_2013.pdf [žiūrėta 2013-08-16].
83. The Gender Gap in Pensions in the EU (2010). EU-SILC 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf [žiūrėta 2013-10-29].
84. The Impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report 2012, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/130522_crisis_report_en.pdf [žiūrėta 2013-08-12].
85. Tyrimo „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“ ataskaita, http://www.suaugusiujuvietimas.lt/modules/document_manager/documents/3/Apreptis%20poreikiai%20pasiula.pdf [žiūrėta 2013-12-15].
86. Trečiųjų šalių piliečių integracijos į Lietuvos darbo rinką galimybių vertinimas, informacijos apie šią tikslinę grupę kaupimas ir palyginimas (įgyvendinamas pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai Lietuvoje 2009 m. metinę programą Nr. D4-629/EIF/2009/3/18/RM/1/220) (2011). Tyrimą atliko: prof. dr. (HP) B. Gruževskis, R. Junevičius, dr. J. Moskvina, dr. L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (vadovė), dr. A. Pocius.
87. Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa (2013). http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=456810&p_tr2=2 [žiūrėta 2014-01-18].
88. Valackienė, A., Krašėckienė, A. (2007). *Diskriminacijos raiška ir valstybės institucijos bei visuomeninis sektorius*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
89. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programa (2010), http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr [žiūrėta 2013-11-15].
90. Vazonienė, G. (2011). Subjektyvi gerovė ir socialinė atskirtis: pagyvenusių žmonių atvejis (Daktaro disertacija, Kauno technologijos universitetas).
91. Visuomenės nuostatų tyrimo Lietuvoje gyvenančių trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu atlikimas (2009). Projektas „Lietuvoje gyvenančių trečiųjų šalių piliečių integracijos politikos vertinimo principai ir rodikliai“ pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2007 m. metinės programos tikslus. Ataskaitą parengė V. Beresnevičiūtė, T. Leončikas, K. Žibas, http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2010/02/LT-gyventoju-nuostatos-apie-T%C5%A0P_2009.pdf [žiūrėta 2013-09-28].
92. Žibas, K. (2013). Prieglobstis Lietuvoje: teisiniai ir sociologiniai aspektai. *Etniškumo studijos*, Nr. 1, p. 7–18.