

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

**Lina JANKUTĖ,
Vida KAZANA VIČIENĖ**

**MOTERYS DARBO RINKOJE: PADĖTIS IR
ĮSIDARBINIMO PROBLEMOS
(ŠIAULIŲ MIESTO PAVYZDŽIU)**

Magistro darbas

Šiauliai, 2005

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

**MOTERYS DARBO RINKOJE: PADĖTIS IR
IŠIDARBINIMO PROBLEMAS
(ŠIAULIŲ MIESTO PAVYZDŽIU)**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03 S)**

Magistro darbo autorius Lina Jankutė, Vida Kazanavičienė

Vadovas

Recenzentas

TURINYS

ĮVADAS	8
1. NEDARBAS IR GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS TEORINIŲ POŽIŪRIU.....	11
1.1 Darbo rinkos ir darbo jėgos sąveika	11
1.1.1 Darbo rinkos samprata.....	11
1.1.2. Darbo jėgos išteklių apibūdinimas	14
1.2 Užimtumo ir nedarbo samprata	20
1.2.1 Nedarbas ir nedarbo lygis. Visiškas užimtumas ir natūralus nedarbo lygis	20
1.2.2 Nedarbą lemiančios priežastys.....	25
1.2.3 Nedarbo tipai.....	29
1.2.4. Nedarbo ir užimtumo kitimą ES ir Lietuvoje lemiantys veiksniai.....	31
1.2.5. Socialinės ekonominės nedarbo pasekmės	34
1.3 Darbo rinkos politikos įgyvendinimo priemonės	37
1.3.1 Valstybinis darbo rinkos reguliavimas	37
1.3.2 Pagrindinės nedarbo ir skurdo mažinimo kryptys Lietuvoje.....	41
2. MOTERYS DARBO RINKOJE	49
2.1. Pasaulinės moterų darbo tendencijos	49
2.1.1. Moterų darbo jėgos dalyvavimas darbo rinkoje.....	49
2.1.2. Darbo tendencijos pagal sektorius, statusą bei atlyginimus	54
2.2. Darbo rinkos apžvalga lyčių aspektu Europos Sąjungos šalyse	58
2.3. Pagrindinių darbo statistinių rodiklių apžvalga Lietuvoje	63
2.4 Moterų ir vyrų teisės bei lygių galimybių užtikrinimas užimtumo sferoje	70
3. ŠIAULIŲ MIESTO MOTERŲ DARBO RINKOS ANALIZĖ	78
3.1 Šiaulių miesto ekonominės socialinės būklės įvertinimas	78
3.2 Šiaulių darbo biržos veikla ir vaidmuo įgyvendinant užimtumo politiką.....	82
3.3 Šiaulių miesto darbo biržos priemonių taikymas moterų nedarbui mažinti.....	89
3.4 Šiaulių miesto bedarbių moterų pagrindinių charakteristikų identifikavimas.....	94
anketinės apklausos pagrindu	94
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	104
LITERATŪRA	106
PRIEDAI.....	112

LENTELĖS

1 lentelė. Lietuvos darbo biržos 2003 metų veiklos rezultatai	45
2 lentelė. Pasaulio darbo rinkos indikatoriai, 1993 ir 2003 m.	48
3 lentelė. Moterų ir vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis	49
4 lentelė. Gimdymų lygis ir moterų darbo jėgos aktyvumo lygis, 1995 ir 2000 m	50
5 lentelė. Užimtumas pagal statusą	54
6 lentelė. Lisabonos tikslų siekimas	58
7 lentelė. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes, proc.	61
8 lentelė. Nedarbo lygis pagal apskritis	62
9 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes	63
10 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal lytį ir apskritis	64
11 lentelė. Užimtumo lygis pagal lytį ir apskritis	64
12 lentelė. Užimtumo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje ir ES 2003 m., proc.	65
13 lentelė. Užimti gyventojai valstybiniame ir privačiame sektoriuose 2003 m.	65
14 lentelė. Užimtų moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje pagal ekonominės veiklos rūšis 2001-2003 m., proc.	66
15 lentelė. Užimti gyventojai pagal užimtumo statusą 2003 m.	67
16 lentelė. Vidutinis mėnesinis moterų darbo užmokestis (Lt) ir moterų dalis bendrame užimtųjų skaičiuje (proc.) pagal ekonominės veiklos rūšis, 2003 m.	67
17 lentelė. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis palyginti su vyrų vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu, proc.	68
18 lentelė. Šiaulių miesto 1999 – 2003 metų demografiniai duomenys	77
19 lentelė. Svarbiausių pramonės gaminių gamyba Šiauliuose	78
20 lentelė. Tiesioginės užsienio ir materialinės investicijos (Lt.) Šiauliuose	79
21 lentelė. Tiesioginės užsienio ir materialinės investicijos (Lt.) miestuose 2003 m.	79
22 lentelė. Moterų nukreipimas į aktyvias darbo rinkos programas	88
23 lentelė. Įsidarbinimo galimybės barometras 2004 – 2005 m. Šiaulių apskrityje	95
24 lentelė. Darbo ieškojimo trukmė, skirstant respondentes pagal amžių	96
25 lentelė. Respondenčių amžiaus ir mokėjimo dirbti kompiuteriu ryšys	97
26 lentelė. “Stūmimo – traukimo” modelis	98
27 lentelė. Ketinimai vykti į užsienį, skirstant respondentes pagal amžių	98

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo rinka	11
2 pav. Šalies gyventojai ir darbo jėgos ištekliai	14
3 pav. Nedarbo masto schema	20
4 pav. Klasikinė bedarbystės teorija	26
5 pav. Užimtumą įtakojantys procesai	30
6 pav. Užimtumo vaidmuo socialinėje ekonominėje sistemoje	34
7 pav. Darbo rinkos politikos priemonės	44
8 pav. Šiaulių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos teikiamos paslaugos bedarbiams .	47
9 pav. Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal lytį ir regionus, 1993 – 2005 m.	49
10 pav. Nedarbo lygis pagal lytį ir regionus, 1993 – 2003 m.	51
11 pav. Moterų nedarbo lygis pagal regionus nuo 1993 m iki 2003 m.	52
12 pav. Merginų ir vaikinų nedarbo lygis pagal regionus 2003 m.	52
13 pav. Vidutinis moterų darbo užmokestis, atitinkantis vyrų darbo užmokestį, pagal profesijas, 2003 m.	55
14 pav. Moterų darbo užmokesčio dalis (proc.), lyginant su vyrų darbo užmokesčiu JAV 1990 – 2000 m.	56
15 pav. Vyrų ir moterų užimtumo lygis ES šalyse 1998 ir 2003 metais	59
16 pav. Nedarbo lygio skirtumas tarp lyčių (nuo 15 metų ir vyresnio amžiaus) ES šalyse 1998 ir 2004 m.	60
17 pav. Nedarbo lygis pagal lytį ir apskritis	62
18 pav. Bedarbiai pagal lytį ir apskritis	63
19 pav. Šiaulių miesto gyventojų skaičiaus dinamika	76
20 pav. Gyventojų pasiskirstymas (tūkst.) pagal ekonominę veiklą	77
21 pav. Nedarbo lygio kitimas Šiaulių mieste ir Lietuvoje	78
22 pav. Bendrojo vidaus produkto dinamika	80
23 pav. Šiaulių darbo biržos aptarnaujama teritorija	81
24 pav. Bedarbių skaičiaus dinamika	82
25 pav. Nedarbo lygis Šiauliuose	83
26 pav. Įdarbinimo dinamika	83
27 pav. Darbo jėgos paklausa	84

28 pav. Darbo vietų steigimas ir likvidavimas pagal ekonomines veiklas	85
29 pav. Darbo vietų steigimas ir likvidavimas pagal profesijų grupes.....	86
30 pav. Moterų registracija ir dalyvavimas programose	87
31 pav. Nukreipta moterų į viešųjų darbų programą	89
32 pav. Moterų, nukreiptų į Darbo klubus, skaičiaus dinamika	91
33 pav. Dalyvių pasiskirstymas pagal amžių	93
34 pav. Bendros profesinio mokymo rinkos tendencijos	94
35 pav. Dalyvių pasiskirstymas pagal darbo patirtį	96

PRIEDAI

1 priedas. Moterų ir vyrų lygių galimybių užimtumo sferoje sudarymo priemonės	110
2 priedas. Bedarbių registracija	113
3 priedas. Darbo vietų registracija	114
4 priedas. 2004 metų paklausiausios profesijos. 2004 metų nepaklausiausios profesijos	115
5 priedas. Anketa	116
6 priedas. Respondenčių išsilavinimas, skirstant respondentes pagal amžių	117
7 priedas. 1 lentelė. Darbo ieškojimo trukmė, skirstant respondentes pagal išsilavinimą	118
7 priedas. 2 lentelė. Darbo ieškojimo trukmė, skirstant respondentes pagal tai, ar jos moka dirbti kompiuteriu	118
8 priedas. Patirta diskriminacija įsidarbinant, skirstant respondentes pagal amžių	119
9 priedas. Naudojami darbo paieško būdai, skirstant respondentes pagal amžių	120
10 priedas. Pagrindinės neįsidarbinimo priežastys, skirstant respondentes pagal amžių	121
11 priedas. Pagrindinės neįsidarbinimo priežastys, skirstant respondentes pagal išsilavinimą ..	122

SANTRAUKA

Lina Jankutė, Vida Kazanavičienė

Moterys darbo rinkoje: padėtis ir įsidarbinimo problemos (Šiaulių miesto pavyzdžiu).

Magistro darbas

Magistro darbe išanalizuota moterų padėtis darbo rinkoje, nustatytos nedarbo kitimo tendencijos bei pagrindinės nedarbo priežastys, pateikti darbo rinkos politikos įgyvendinimo rezultatai. Pirmajame skyriuje analizuojami teoriniai aspektai nedarbo ir gyventojų užimtumo klausimais, nustatoma darbo rinkos ir darbo jėgos sąveika, aiškinamos nedarbo atsiradimo priežastys, socialinės ekonominės nedarbo pasekmės. Kartu analizuojamos valstybinės darbo rinkos reguliavimo priemonės bei pagrindinės nedarbo ir skurdo mažinimo kryptys Lietuvoje.

Antroje dalyje nagrinėjamos moterų padėties darbo rinkoje tendencijos Lietuvos, Europos Sąjungos ir pasaulio mastu, analizuojamas vyrų ir moterų lygių teisių užtikrinimas užimtumo sferoje.

Trečiame skyriuje analizė sukonkretizuojama iki Šiaulių miesto lygmens. Nagrinėjama Šiaulių miesto darbo biržos veikla, vykdoma užimtumo politika, apžvelgiamos užimtumo priemonės, padedančios išspręsti moterų darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumą. Atlikta Šiaulių miesto bedarbių moterų anketinė apklausa, kuri patvirtino autorių suformuluotą mokslinio tyrimo hipotezę, kad kvalifikacijos stoka yra pagrindinė moterų nedarbo priežastis Šiaulių mieste.

SUMMARY

Lina Jankutė, Vida Kazanavičienė

Women in labour market: situation and employment problems (by the example of Šiauliai city).

The thesis of master

In this thesis of master there are analysed women's situation in the labour market, the trends of unemployment changes and the main unemployment reasons, there are submitted the results of the realization of labour market policy.

In the first part of work there are analyzed the theoretical aspects of employment and unemployment, the interaction between labour market and labour force, the reasons of rise in unemployment, the economic social consequences of unemployment. There are also analysed the measures of labour market state regulation and the main trends of unemployment and poverty reduction in Lithuania.

In the second part of the thesis there are analysed the trends of women's situation in Lithuanian, EU and global labour market, assurance of equal rights of men and women in the field of employment.

In the third part of the work the analyse is concretized to the level of Siauliai city. There are analyzed the activity of Siauliai jobcentre and the employment policy that this centre realize. There are also overlooked the employment measures that help to solve the compatibility of labour force demand and supply. There was made the questionnaire inquiry that confirmed the hypothesis of science research formulated by the authors of the thesis, that the main reason of women unemployment in Siauliai city is the lack of qualification.

ĮVADAS

Problema. Užimtumo problema – viena svarbiausių daugelio pasaulio šalių ekonominių socialinių problemų, tiesiogiai ir stipriai veikiančių tiek atskirus asmenis, tiek ir visą šalį. Nedarbo problema daro nevienodą įtaką atskiriems asmenims: kai kurie jų niekada nesusiduria su šia problema, kiti – patenka į bedarbių gretas dažnai ir ilgam laikui. Egzistuojant rinkos ekonomikai, susiformuoja atskiros asmenų grupės, kurios ypatingai nukenčia nuo nedarbo. Taip pat atskiros asmenų grupės gauna itin žemą darbo užmokestį, dirba nekvalifikuotus darbus, yra susitelkę žemiausiuose įmonės hierarchiniuose lygmenyse. Tai probleminės darbo rinkos grupės, kurias sudaro moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, ilgalaikiai bedarbiai. Oficialūs darbo rinkos duomenys neatitinka realaus gyvenimo. Šalia oficialaus nedarbo lygio egzistuoja paslėptasis nedarbas ir neformalus užimtumas.

Vakarų Europos šalyse, skirtingai nei Lietuvoje, egzistuoja ilgametė kovos su nedarbu, darbo rinkos politikos patirtis. Tačiau net ir šiose šalyse egzistuoja probleminės asmenų grupės darbo rinkoje, reikalaujančios išskirtinio dėmesio, specialių priemonių, galinčių jas integruoti į darbo rinką.

Moterų nedarbo situacija yra blogesnė nei vyrų, ypač kai kurioms amžiaus grupėse (ypatingai 15-24 m. ir 50-64 m.). Specifinė ir labai sudėtinga yra vyresnio amžiaus moterų padėtis. Daugeliui moterų, ypač, vyresnėms nei 45 m., vienišoms moterims, taip pat toms, kurios neturi darbo jau ilgą laiką, bedarbystė yra ne tik psichologinis barjeras, bet taip pat ir išgyvenimo problema.

Nors dabar, kaip niekad anksčiau, daug moterų yra ekonomiškai aktyvios, tačiau daugumoje pasaulio regionų moterų darbo jėgos aktyvumo lygis yra mažesnis nei vyrų. 2004 m. Europos sąjungos šalyse moterų nedarbo lygis buvo 10 proc., vyrų – 8,3 proc.

Darbo ir šeimos suderinamumas vis dar išlieka rimtu išbandymu moterims ir vyrams. ES moterų su mažais vaikais užimtumo lygis 2004 m. buvo 13,6 procentiniais punktais žemesnis nei moterų, neturinčių vaikų. Moteris vaidina pagrindinį vaidmenį namų ruošoje ir dėl to turi mažiau laiko profesiniam darbui.

Tiek moteris, tiek ir vyras visuomet dirbo, tačiau jiems prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas daugiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“, nei nuo jų, kaip individų, gabumų. Šios etiketės varijuoja visose visuomenėse.

Pagrindiniai diskriminacijos būdai darbo rinkoje yra diskriminacija pagal amžių, užmokestį (vyrų užmokestis yra 1,4 karto didesnis nei moterų), vadovaujančias pozicijas ir diskriminacija prieš jaunas moteris, grįžtančias iš dekretinių atostogų. Nors tai ir prieštarauja įstatymui, tačiau

daugumos reklamų turiniai turi lyties ir amžiaus diskriminacijos potekstę. Deja, LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas neapsaugo nuo diskriminacijos pagal amžių.

Tyrimo aktualumas. Moterų užimtumas ir nedarbas bendrame darbo rinkos problemų fone išsiskiria savo aktualumu dėl daugelio priežasčių. Pirma, moterys sudaro didesnę pusę šalies ūkyje dirbančių žmonių, ypač didelė jų dalis dirba švietimo, sveikatos apsaugos, prekybos ir kitose ūkio srityse. Vadinasi, moterų vaidmuo labai reikšmingas, kuriant šalies nacionalinį produktą. Antra, moterys uždirba apie 40 proc. visų šeimos pajamų, o gana dažnai tampa ir pagrindinėmis šeimos maitintojomis (mirus sutuoktiniui, ištuokų ir kt. atvejais). Trečia, moterų darbo rinka yra specifinė: moterims būdingas žemesnis kvalifikacijos lygis, todėl jų darbo jėgos kaina taip pat yra žemesnė; moterų darbo jėga yra mažiau mobili (daugelis moterų nori dirbti arčiau namų, derinti samdomą darbą su darbu namų ūkyje).

Taigi nagrinėjamos temos aktualumą šiandien rodo vis dar didelis moterų bedarbių skaičius bei mažesnė nei vyrų moterų darbo jėgos paklausa Lietuvoje. Sprendžiant moterų užimtumo problemą, pirmiausia turėtų būti suformuota efektyvi politika ir atitinkamos jos įgyvendinimo programos, atsižvelgiant į moterų darbo rinkos ypatumus.

Nedarbo klausimai Lietuvos autorių yra dažnai nagrinėjami. Mažiau jie aptariami regioniniu požiūriu. Darbe buvo plačiai naudotasi Lietuvoje gerai žinomų autorių darbais: Martinkaus, Paulavičiaus, Navicko, Česynienės ir kt.

Tyrimo objektas. Šiaulių miesto moterų darbo rinka.

Tyrimo dalykas.

1. Pagrindinių darbo rinkos indikatorių analizė lyčių aspektu.
2. Šiaulių miesto bedarbių moterų bendriausių charakteristikų nustatymas ir nedarbo priežasčių identifikavimas.
3. Moterų užimtumo didinimo galimybių Šiaulių mieste analizė.

Tyrimo tikslas. Statistinių duomenų bei Šiaulių miesto bedarbių moterų apklausos pagalba atlikti moterų darbo rinkos analizę ir išsiaiškinti jų įsidarbinimo problemas bei nedarbo mažinimo galimybes.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti literatūroje teikimus nedarbo ir gyventojų užimtumo problemos aspektus ir duoti jų sisteminę apžvalgą
2. Atlikti Šiaulių miesto moterų darbo rinkos rodiklių analizę.
3. Apklausos būdu išsiaiškinti svarbiausias moterų nedarbo priežastis Šiaulių mieste.
4. Išanalizuoti darbo rinkos politikos priemones, taikomas Šiaulių miesto moterų užimtumui didinti.
5. Pateikti pasiūlymus moterų padėties darbo rinkoje gerinimui.

Mokslinė hipotezė.

Kvalifikacijos stoka – pagrindinė moterų nedarbo priežastis Šiaulių mieste.

Darbe buvo panaudoti šie **metodai**: grupavimai, vidurkiai, santykiniai dydžiai, dinamikos eilutės, indeksai, apklausos metodai. Apibendrinant teorinę medžiagą buvo naudojamos sintezės ir analizės loginės tyrimo procedūros.

Buvo atlikta Šiaulių miesto bedarbių moterų anketinė apklausa. Išplatinta 200 anketų. Iš jų užpildytos sugrįžo 195, tačiau 4 iš minėto kiekio buvo sugadintos. Taigi tyrimui panaudotos 191 Šiaulių miesto bedarbių moterų užpildytos anketos.

Apklausoje dalyvavo skirtingo amžiaus grupių ir išsilavinimo bedarbės moterys.

Apklausa buvo siekiama išsiaiškinti: su kokiomis problemomis susiduria moterys, ieškomamos darbo, kokios pagrindinės Šiaulių miesto moterų bedarbių charakteristikos, ar moterys patiria lyties, išvaizdos, amžiaus, tautybės ir kitas diskriminacijos rūšis, įsidarbinant, kokias pastangas moterys deda, norėdamos rasti pageidaujamą darbą, koks respondenčių kompiuterinis raštingumas, ar moterys suinteresuotos turėti savo verslą ir kt.

Anketinės apklausos duomenys buvo apdoroti kompiuterinės programos SPSS pagalba. Buvo siekiama nustatyti ne tik, kiek moterų atsakė į vieną ar kitą klausimą, bet ir atsakymų pasiskirstymą pagal amžių, išsilavinimą ir kitus požymius.

Tyrimo praktinė reikšmė.

1. Darbo rinkos analizė, pateikti apibendrinimai ir pasiūlymai sudaro prielaidas darbo rinkos politikos tobulinimui, didesnę dėmesį skiriant moterų padėčiai darbo rinkoje gerinti.
2. Šis darbas gali paskatinti Šiaulių darbo biržą didesnę dėmesį skirti moterų integravimui į darbo rinką bei persikirstyti ir keisti naudojamas priemones efektyvesnėmis.
3. Moterų padėties darbo rinkoje analizė bei pasiūlymai gali inicijuoti naują požiūrį į moterį ir šeimą, kaip abiejų sutuoktinių pareigą ir atsakomybę, diskriminacijos moterų atžvilgiu mažėjimą.

Rašant darbą buvo susidurta su šiais sunkumais: naujusių statistinių duomenų apie darbo rinką trūkumas, nepakankama Šiaulių miesto darbo biržos informacija apie taikomų darbo rinkos politikos priemonių efektyvumą, ribotos galimybės atlikti išsamią Šiaulių miesto bedarbių moterų apklausą.

Darbas susideda iš trijų dalių: teorinės apžvalginės, teorinės analitinės ir taikomosios analitinės. Darbe yra 27 lentelės, 35 paveikslai, 11 priedų. Literatūros sarašą sudaro 86 šaltiniai.

1. NEDARBAS IR GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS TEORINIU POŽIŪRIU

1.1 Darbo rinkos ir darbo jėgos sąveika

1.1.1 Darbo rinkos samprata

Terminas “darbo rinka” savo pirmine, siaurąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Šiuo metu rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu bei konkurencijai atsirasti. Konkurencija – neišvengiamas rinkos komponentas. Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne yra pateikiamas toks darbo rinkos apibūdinimas – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. Taip darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis.

Darbo rinką galima apibūdinti ir atsižvelgiant į tą funkciją, kurią ji atlieka rinkos ekonomikoje. Šiuo požiūriu ją galima apibrėžti kaip visuomeninio (visuminio) darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp verslo rūšių (šakų) ir veiklos sričių (profesijų) ekonominį mechanizmą, užtikrinantį gamybos ir darbo efektyvumą remiantis visuomenės poreikių struktūra. Ekonominis šio mechanizmo turinys yra darbo jėgos pirkimas ir pardavimas, teisiškai įforminamas darbo sutartimi (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

V. Navickas darbo rinką apibūdina kaip sudedamąjį rinkos elementą, kuris be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą (Navickas, 2003).

Galima pateikti šiuos svarbiausius darbo rinkos mechanizmo elementus:

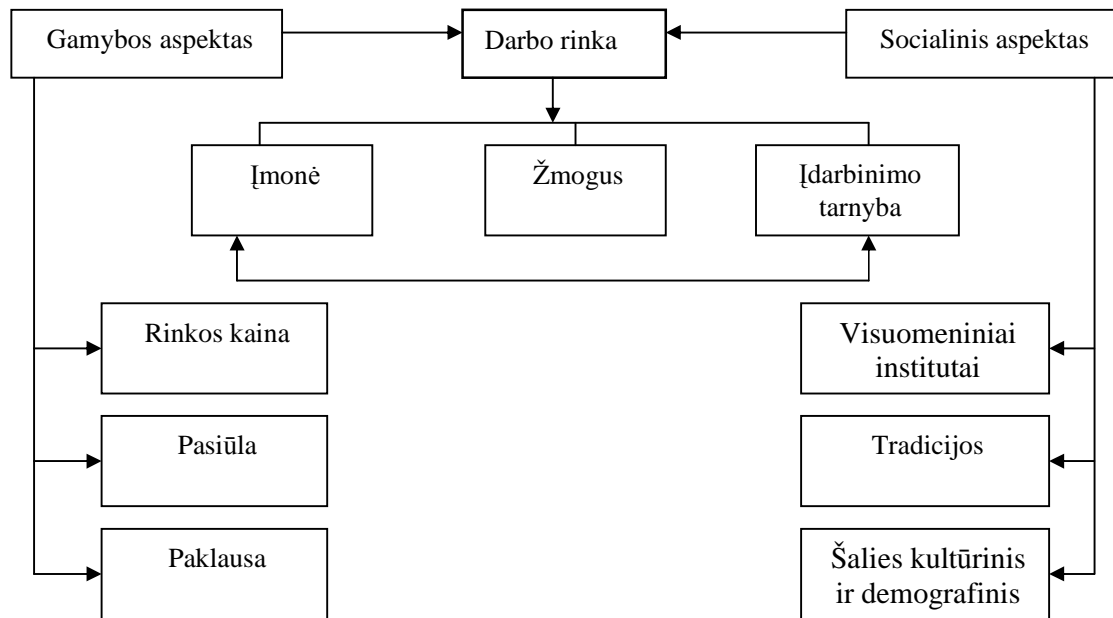
- 1) darbo jėgos pasiūla (tai galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais individų sugebėjimas atlikti konkretų darbą, esant alternatyviems darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir darbo pasirinkimo galimybėms) ir paklausa (darbuotojų, kurie gali būti pasamdyti tam tikru laiko momentu, kiekis),
- 2) darbo užmokestis ir darbo jėgos įvertinimas,
- 3) darbo rinkos sąjungos ir jų įtaka,
- 4) darbo jėgos rezervai.

Skiriama *oficialioji* ir *neoficialioji* darbo rinka. Tikrovėje abi darbo rinkos yra glaudžiai susijusios (sąveikauja) ir yra vieningos darbo rinkos sudėtinės dalys. Oficialioji darbo rinka numato:

- darbo pasiūlos laisvę, t.y. pasirinkimo laisvę tarp užimtumo ir nedarbo, laisvą profesijos ir veiklos rūšies (išskyrus tas, kurios gali pakenkti kitiems piliečiams) pasirinkimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus ir visuomeninius poreikius,

- darbo paklausos laisvę, t.y. samdymo ir atleidimo iš darbo laisvę visiems darbdaviams, laikantis darbo įstatymų, garantuojant darbuotojų interesų apsaugą (darbo sąlygas, apmokėjimą ir t.t.).

Darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengiasi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu, kaip neišvengiamu reiškiniu rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia vyriausybei ir profsąjungoms aktyviai reguliuojant darbo rinkos procesus, ypač veikiant nedarbo lygį. Darbo rinkos situacija pateikta 1 paveiksle.



1 pav. Darbo rinka

Šaltinis: Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, p. 15.

Iš paveikslo matome, veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla, paklausa). Egzistuoja socialinis aspektas, suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos), susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus ir kuris taipogi padeda reguliuoti rinką.

Yra įsigalėjusi nuomonė, kad dėl profsąjungos, vyriausybės politikos šalyje, susiklosčiusių tradicijų darbo rinkos atžvilgiu poveikio, minėtoji rinka praranda rinkos savybes. Ji nustoja būti vieta, kur pasiūlos ir paklausos sandūroje formuojasi darbo jėgos kaina, ir tampa milžinišku informaciniu organizaciniu mechanizmu, kuris bando suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus, kad būtų galima maksimaliai sušvelninti nedarbą ir skatinti gamybos plėtros procesą.

Ekonominės sistemos struktūroje be darbo rinkos, išskiriamos dar ir gamybos priemonių ir vartojimo reikmenų rinka, kapitalo rinka, inovacijų (naujovių) rinka. Darnus šių rinkų

funkcionavimas užtikrina rinkos ekonomikos raidą. Darbo rinka veikia glaudžiai sąveikaudama su kitomis rinkomis, nors daugelis jos bruožų, kuriuos lemia socialinių, ekonominių ir kultūrinių veiksnių sąveika, leidžia ją išskirti kaip specifinę visoje rinkų struktūroje. Darbo rinkai būdingas savybes, išskiriančias ją iš kitų rinkų, galima suklasifikuoti taip:

1) specifinė darbo rinkos savybė yra ta, kad darbas yra procesas, tiesiogiai susijęs su pačiu žmogumi. Darbuotojas parduoda savo darbą, tačiau jis išlieka pačio žmogaus nuosavybe. Prekių ir paslaugų pirkimas nedaro tiesioginio poveikio pirkėjo ir pardavėjo asmeniniam gyvenimui, o darbo rinkoje, perkant ir parduodant darbo jėgą, darbo sąlygos ir darbo santykiai yra labai svarbūs žmogui;

2) priešingai nei technika, darbuotojai labiau veikiami aplinkos (šaltis, triukšmas, susižalojimo rizika ir pan.);

3) darbo rinka yra įvairialypė, ją sudaro daugybė dalinių rinkų besiskiriančiu teritoriniu, administraciniu, profesiniu, kvalifikaciniu ir kitais požymiais;

4) darbas nėra fondas – jis turi būti nuolat atnaujinamas už gamybos ribų, o žemė, kapitalas yra fondai – juos galima kaupti, jie išsaugo savo vertę ir nenaudojami;

5) darbo jėga nėra standartizuota prekė, todėl samdant darbuotojus sunku nustatyti jų sugebėjimus ir kvalifikaciją;

6) darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla, paklausa), bet ir socialinis aspektas – visuomeniniai institutai (darbo tarnybos, profsąjungos, darbdavių sąjungos). Prekių ar pinigų rinkoje neegzistuoja jokios į profsąjungą panašios organizacijos. Politikai taip pat daugiau kišasi į darbo rinką nei į kitas rinkas: įstatymiškai yra nustatomi minimalūs standartai, reguliuojantys darbo užmokestį, darbo trukmę, viršvalandinį darbą, motinystės pašalpas, išeitines pašalpas ir pan.;

7) darbo rinka lyginant su prekių rinka pasižymi dideliu stabilumu. Prekės dažnai perkamos ir parduodamos, o darbo rinkoje nei darbdaviai, nei patys darbuotojai nėra suinteresuoti didele kaita;

8) darbo paslaugų kaina (darbo užmokestis) skiriasi nuo prekių (paslaugų) kainos. Tai pirmiausia kompleksinė kaina, kurią veikia įvairūs veiksniai: investicijos į išsimokslinimą, profesinį rengimą ar darbo išteklių mobilumą ir pan. Be to, darbo užmokestis yra tik vienas atlyginimo už darbą elementų šalia kitų papildomų išmokų, kurių lyginamasis svoris nuolat didėja (Česnyienė, 1996).

Darbo rinka tiesiogiai susijusi su šalies darbo ištekliais, kurie apibūdinami kitame skyriuje.

1.1.2. Darbo jėgos išteklių apibūdinimas

Darbo ištekliai yra visuminė visuomeninė darbo jėga, kurią sudaro darbingi šalies gyventojai, turintys būtinus ūkinei veiklai plėtoti fizinius, protinius, psichinius sugebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą. (Paulavičius, 2002). Kitas darbo išteklių apibūdinimas – tai šalies (regiono) darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, p. 21). Darbo ištekliai yra svarbus šalies ekonominio potencialo elementas. Jiems priskiriami:

- 1) visi darbingo amžiaus gyventojai;
- 2) visi ikidarbingo (tai gyventojai, nesulaukę darbingo amžiaus) ir podarbingo (valstybės įstatymais nustatyto pensinio amžiaus žmonės, nepriklausomai nuo jų ekonominio aktyvumo darbo rinkoje) amžiaus dirbantys piliečiai, kaip antai pensininkai, paaugliai, riboto darbingumo piliečiai.

Potencialūs darbo ištekliai žymiai skiriasi nuo realiai naudojamų darbo jėgų, nes dėl vienokių ar kitokių priežasčių, dalis darbingų gyventojų nedalyvauja visuomeniniame darbe. Todėl gyventojai, kurie turi pragyvenimo šaltinius ir savo noru atsisako dalyvauti ūkinėje veikloje, eliminuojami iš darbo jėgos išteklių ir vadinami *ekonomiškai neaktyviais gyventojais* (ENG). Tokie gyventojai yra:

- 1) nedirbantys moksleiviai ir studentai (jeigu pastarieji nedirba ir neieško darbo);
- 2) nedirbantys pensininkai;
- 3) darbingo amžiaus invalidai, visiškai praradę darbingumą;
- 4) darbingo amžiaus darbingi piliečiai, nedirbantys dėl įvairių priežasčių (namų šeimininkės, kaliniai, asocialūs asmenys).

Ekonomiškai aktyviais gyventojais (EAG) yra laikomi užimti ūkyje darbuotojai ir aktyviai ieškantys darbo bedarbiai. Tai užimti ekonominėse veiklose ikidarbingo, darbingo ir podarbingo amžiaus darbuotojai, taip pat įregistruoti darbo biržoje oficialūs bedarbiai. Bedarbiai priskiriami ekonomiškai aktyviems visuomenės nariams, nes jie aktyviai ieško darbo vietos ir nori dirbti.

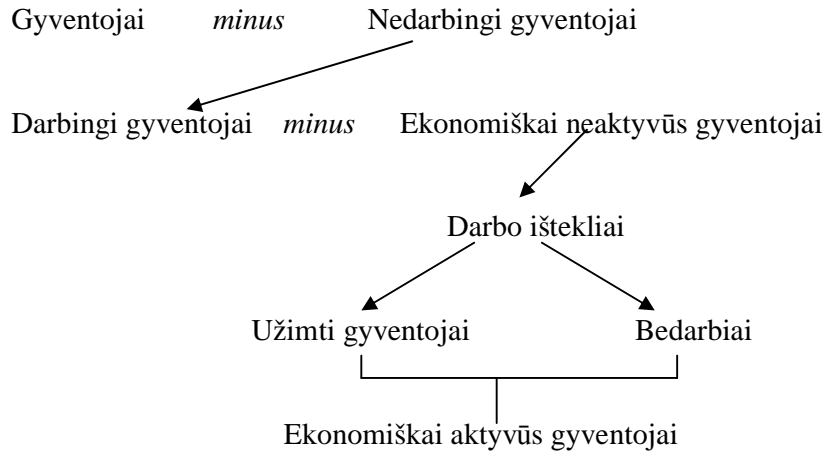
Gyventojų ekonominiam aktyvumui išreikšti plačiai taikomas darbingo amžiaus gyventojų *ekonominio aktyvumo koeficientas* (EAK):

$$\text{EAK} = \text{Ekonomiškai aktyvūs darbingo amžiaus gyventojai} / \text{Darbingo amžiaus gyventojai}$$

Svarbiu darbo jėgos aktyvumo rodikliu yra ekonominio aktyvumo lygis (EAL):

$$\text{EAL} = \text{Ekonomiškai aktyvūs gyventojai} / \text{Visi šalies gyventojai} \times 100$$

Gyventojų ir darbo jėgos išteklių tarpusavio priklausomybė pateikta 2 paveiksle.



2 pav. Šalies gyventojai ir darbo jėgos ištekliai

Šaltinis: Paulavičius, K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, p.7.

Užimti gyventojai – asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įskaitant ūkininkų ūkius (išskyrus sklypininkus), bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose. Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, prastovų ar kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darbovieta. Pagal tarptautinę užimtųjų statuso klasifikaciją, užimti gyventojai skirstomi į šias kategorijas:

Ø darbdaviai – visų rūšių įmonių savininkai, dirbantys savarankiškai ir nuolatiniam darbui (daugiau nei 3 mėn.) samdantys darbuotojus bei valdantys kontrolinį įmonės akcijų paketą. Jie įsipareigoja mokėti samdomajam darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti atitinkamas darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose aktuose ar šalių susitarimuose;

Ø samdomieji darbuotojai – asmenys, kurie sudaro raštišką arba žodinę darbo jėgos samdomą sutartį su darbdaviu, privačia įmone, akcine bendrove, valstybine įmone, organizacija ar įstaiga;

Ø asmenys, dirbantys savarankiškai – tai užimti gyventojai, kurie dirba nuosavoje įmonėje su dviem arba keliais partneriais ir neturi nuolatinių samdomųjų darbuotojų. Jų veikla pagrįsta individualiu arba šeimos narių darbu. Asmenims, dirbantiems savarankiškai, priskiriami ūkininkai ir kiti smulkūs žemdirbiai, gėlininkai, komersantai, amatininkai, dailininkai ir kiti. Šiai grupei užimtųjų gyventojų priklauso ir patentininkai;

Ø padedantys šeimos nariai – tai asmenys, kurie dirba giminaičiui priklausančiose įmonėse (ūkyje). Padedantys šeimos nariai skirstomi į apmokamus (gaunančius darbo užmokestį ar

atlyginimą) ir neapmokamus. Apmokami šeimos nariai priskiriami samdomųjų darbuotojų kategorijai, o neapmokami – padedantiems šeimos nariams.

Pasaulio šalių statistika užimtus gyventojus grupuoja į tam tikras struktūras:

1. Gyventojų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas (žemės ūkis, pramonė, statyba, transportas, švietimas, valstybės valdymas ir kt.).
2. Užimtųjų ekonominėse veiklose gyventojų pasiskirstymas pagal nuosavybės formas (valstybinė, kooperatinė, privati).
3. Užimtųjų gyventojų pasiskirstymas pagal lytinį požymį (vyrų – moterų).
4. Užimtųjų ekonominėse veiklose gyventojų pasiskirstymas pagal amžių (iki 14 metų, 14 – 18 metų, 18 – 20 metų, 20 – 25 metų, 25 – 30 metų ir pan.).
5. Užimtųjų gyventojų pasiskirstymas pagal išsimokslinimo cenzą (neturi, pradinis, vidurinis, aukštesnysis, aukštas).
6. Užimtųjų gyventojų profesinė ir kvalifikacinė struktūra (nekvalifikuoti, žemos kvalifikacijos, kvalifikuoti, aukštos kvalifikacijos) (Paulavičius, 2001).

Užimtųjų gyventojų struktūros tyrimas leidžia daryti ganėtinai objektyvias išvadas apie šalių ekonominį ir socialinį pažengimą. Besivystančių ir pereinamojo laikotarpio šalyse nemaža dalis gyventojų yra užimti žemės ūkyje ir miškininkystėje. Tuo tarpu išsivysčiusiose pasaulio valstybėse minėtuose sektoriuose dirba tik nedidelė gyventojų dalis.

XX a. pabaigoje išsivysčiusiose ir pereinamojo laikotarpio šalyse gyventojų užimtumo struktūra keičiasi veikiamą įvairių objektyvių ekonominių ir socialinių veiksnių. *Pirma*, santykinai mažėja dirbančiųjų žmonių skaičius valstybiniame ūkio sektoriuje ir didėja privačiose struktūrose. *Antra*, toliau keičiasi užimtumo struktūra pagal darbuotojų pasiskirstymą tarp materialinės ir nematerialinės (paslaugų) gamybos sferų. Jeigu XX a. viduryje užimtųjų santykis materialinėje gamyboje ir paslaugose buvo 80:20, tai amžiaus pabaigoje dirbančiųjų skaičius paslaugų sferoje sparčiai didėjo, o materialinės gamybos šakose mažėjo. *Trečia*, keičiasi profesinė ir kvalifikacinė darbuotojų struktūra. Visose pasaulio šalyse didėja aukštos kvalifikacijos specialistų paklausa ir mažėja darbininkiškų profesijų lyginamasis svoris bendrame užimtųjų gyventojų skaičiuje. *Ketvirta*, užimtųjų gyventojų struktūroje didėja darbuotojų, dirbančių nepilną darbo dieną. *Penkta*, ekonomiškai aktyvių gyventojų struktūros kitime pastebima dar viena tendencija – tai moterų skaičiaus didėjimas visose ekonominėse veiklose. Prognozės nurodo, kad JAV nuo 2000 iki 2015 m. moterų dalis ekonomiškai aktyvių gyventojų struktūroje išaugs nuo 46 iki 49 proc., Šiaurės ir Pietų Europoje – nuo 33 iki 39 proc. (Paulavičius, 2001).

Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) metodologiją, prie bedarbių priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, užsiregistravę arba neužsiregistravę darbo biržoje ir atitinkantys tris reikalavimus vienu ir tuo pačiu metu (Navickas, Paulavičius, 1999):

- ū tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos;
- ū per paskutines keturias savaites aktyviai ieškojo darbo;
- ū jeigu bus pasiūlytas darbas, pasiruošę pradėti dirbti dviejų savaičių bėgyje.

TDO pateiktas bedarbio apibrėžimas skiriasi nuo bedarbio sąvokos, priimtos Lietuvos statistikoje. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas teigia, kad *bedarbiai yra nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos*. Bedarbių registravimo, pašalpų jiems skyrimo ir mokėjimo tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras.

Tarptautinės darbo tarnybos (TDT) rekomendacijose pažymėta, kad bedarbis yra asmuo, vyresnis nei tam tikro nustatyto amžiaus, kuris neturi darbo, yra pasirengęs dirbti ir aktyviai ieško darbo. Taip pat pažymėtas sąrašas požymių, kurie leistų apibūdinti asmenį kaip “aktyviai ieškantį darbo”:

- ∅ registravimasis darbo biržoje;
- ∅ kreipimasis į darbdavius;
- ∅ teiravimasis dėl darbo galimose darbo vietose;
- ∅ skelbimų dėl darbo išspausdinimas laikraštyje ir atsiliepimas į laikraščių skelbimus;
- ∅ paieška žemės sklypo, pastatų ar technikos, siekiant įsteigti savo verslą;
- ∅ prašymo gauti verslo licenciją pateikimas;
- ∅ kreipimasis į gimines, draugus ir pažįstamus pagelbėti rasti darbą (Kropienė, 2003).

Paprastai bedarbiai klasifikuojami į: priešpensinio amžiaus, ilgalaikiai ir jaunimas (Martinkus, 1998).

Priešpensinio amžiaus bedarbiai – asmenys, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai. Šios grupės žmonėms sunkiausia gauti darbą pagal turimą specialybę ir sunku įgyti naują specialybę. Darbdaviai juos nenoriai priima į darbą.

Ilgalaikiai bedarbiai – bedarbiai, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje daugiau kaip 12 mėn. Ūkio ministerijoje paremtos Lietuvos ūkio plėtros iki 2005 m. ekonominio augimo strategijos kūrėjų nuomone, ilgalaikį nedarbą sąlygoja bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos (ypač žemos kvalifikacijos arba nekvalifikuotos) paklausa; žema bedarbių kvalifikacija; negatyvus darbdavių požiūris į praradusius darbinius įgūdžius ar specialius gebėjimus vyresnio amžiaus bedarbius; paskatų ieškoti darbo ar tobulintis praradimas. Ilgalaikio nedarbo

problema aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir kitose ES šalyse. Vakarų valstybės, kad ir turėdamos gerokai labiau išvystytą rinkos ūkį, nepajėgia išspręsti šios problemos. Darbo jėgos tyrimų (DT) duomenimis, Europos Sąjungoje ilgalaikiai bedarbiai sudaro beveik pusę visų bedarbių (Pocius, Okunevičienė – Neverauskienė, 2004).

Prie jaunimo bedarbių grupės priskiriami darbingo amžiaus asmenys iki 25 metų amžiaus. Pagrindinė jaunimo nedarbo problema – neturėjimas reikiamos kvalifikacijos ir praktinės patirties.

Bedarbiai, priklausomai nuo įsidarbinimo sėkmės, skirstomi į *pasirengusius darbo rinkai* ir *nepasirengusius darbo rinkai*. Pasirengimo darbo rinkai kriterijai yra profesinis pasirengimas, kvalifikacija, įsidarbinimo arba nedarbo trukmė ir pan.

Pasirengusiais darbo rinkai laikomi bedarbiai, turintys paklausių vietos darbo rinkoje profesiją, turintys veiklos praktiką, kai jų darbo pertrauka pagal profesiją yra ne ilgesnė kaip vieneri darbo metai. Atitinkamai nepasirengusiais darbo rinkai laikomi bedarbiai, neturintys profesinio pasiruošimo arba turintys nepaklausias profesijas vietos darbo rinkoje, padarę ilgesnę kaip vienerių metų darbo pertrauką. Bedarbiai, pasirengę darbo rinkai, įsidarbina vidutiniškai per 3 mėnesius, nepasirengusių darbo paieškos laikotarpis ilgesnis. Pastariesiems siūlomas nekvalifikuotas darbas arba profesinis mokymas. Dalis jų laikomi prisitaikiusiais prie darbo rinkos, jei ateityje jie įsidarbina, net jei įsidarbinimo trukmė ir viršija 3 mėnesių laikotarpį.

Iš nepasirengusiųjų darbo rinkai didžiausią dalį sudaro vidurinių mokyklų abiturientai, profesinių mokyklų, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, iš krašto apsaugos tarnybos grįžę asmenys, iš įkalinimo įstaigos grįžę asmenys, invalidai (Daugėla, Markauskienė, Nikitina, 1997).

Darbo pasiūlos analizės poreikiams bedarbiai klasifikuojami išskiriant moteris, vyrus, išsimokslinimo lygį, pagrindines profesijas, ilgalaikius bedarbius ir kitas socialines demografines grupes. Bedarbius tikslinga grupuoti ir pagal neužimtumo priežastis: atleisti dėl etatų (darbo vietų) mažinimo; dėl įmonių, įstaigų likvidavimo, bankrutavimo; atleisti asmeniškai prašant; atleisti dėl darbo drausmės pažeidimų; pradedantys dirbti (abiturientai, absolventai); norintys įsidarbinti anksčiau ilgą laiką nedirbę piliečiai. Bedarbių grupavimas pagal kvalifikacinius ir socialinius demografinius požymius, turinčius įtakos jų konkurencingumui darbo rinkoje, leidžia realiau įvertinti darbo jėgos rezervus, tiksliau numatyti, konkrečiau parengti ir sėkmingiau realizuoti jų užimtumo, įdarbinimo programas (Adomonienė, 2003).

Statistikoje visi užimti ir bedarbiai vadinami *darbo jėga*. Tačiau kai kurie autoriai darbo jėgos apibrėžime akcentuoja kokybinę darbo jėgos pusę, kaip žmogaus darbingumą, t.y. sveikatos būklę, žinias, įgūdžius, kurie įgalina atlikti tam tikro sudėtingumo ir apimties darbą. Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne, darbo jėga apibūdinama kaip fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos

galima panaudoti ekonominėje ar kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

Pagal tarptautinius standartus sąvokos darbo jėga ir ekonomiškai aktyvūs gyventojai yra sinonimas. Tokia prasme šios sąvokos vartojamos namų ūkių darbo jėgos atrankiniuose tyrimuose. Taigi sąvoka “darbo jėga” vartojama dvejopa prasme:

- 1) kaip visuminis žmonių sugebėjimas dirbti;
- 2) kaip statistinis rodiklis, apibūdinantis ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių.

Anot V. Lukoševičiaus ir P. Stankevičiaus darbo jėgos vertę sudaro trys pagrindiniai elementai:

- Ū materialinės gėrybės ir paslaugų kiekis, reikalingas darbo jėgai atstatyti;
- Ū materialinės gėrybės ir paslaugų kiekis, reikalingas darbo jėgos savininko šeimai išlaikyti;
- Ū materialinės gėrybės ir paslaugų kiekis, reikalingas darbo jėgos savininko išsilavinimui,

specialybei ir kvalifikacijai įsigyti (Lukoševičius, Stankevičius, 2003)

Literatūroje pateikiamas ir darbo išteklių skirstymas į visuomeniškai organizuotas bei neorganizuotas darbo išteklių grupes (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003).

Neorganizuotai darbo išteklių grupei priskiriami tie integruoti asmenys, kurie dėl fizinio bei intelektualinio išsivystymo lygio nesugeba sąmoningai efektyviai dalyvauti ūkinėje veikloje, pavyzdžiui mažamečiai vaikai, invalidai, senyvo amžiaus žmonės.

Visuomeniškai organizuoti darbo ištekliai, kurie plėtojant ekonominę veiklą turi didžiausią įtaką, aprėpia darbingą visuomenės dalį, kuri laikui bėgant dėl įvairių priežasčių kinta tiek kokybiškai, tiek kiekybiškai. Šie ištekliai sąlyginai skirstomi į:

- 1) aktyviusius darbo išteklius – tai darbinis potencialas tų žmonių, kurie pagal savo galimybes integruojasi į ūkinę veiklą. Tai visą darbo laiką dirbantys žmonės;
- 2) pasyviuosius darbo išteklius – tai bedarbiai arba asmenys, dirbantys ne visą darbo dieną, arba nedirbantys savo noru. Kintant ekonominėms sąlygoms, pasyvieji darbo ištekliai gali būti transformuoti į aktyviusius, ir atvirkščiai;
- 3) rezervinius darbo išteklius – tai asmenys dalyvaujantys ūkinėje veikloje, tačiau dėl natūralių bei ekonomiškai pagrįstų priežasčių pasitraukę iš jos. (pvz. darbingi pensininkai, motinos, prižiūrinčios mažamečius vaikus, studentai ir pan.).

Darbo jėga yra svarbiausias ūkinės veiklos veiksnys, be kurio kiti gamybos veiksniai – žemė, darbo įrankiai kapitalas – yra tikrai nenaudojami daiktai. Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai yra darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė), samdomieji darbuotojai (darbo jėgos savininkai), tarpininkaujantys darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos). Santykiai tarp darbo rinkos subjektų dėl darbo jėgos įsigijimo, panaudojimo, valdymo reguliuojami valstybės įstatymais, įstatymo lydimaisiais aktais, kolektyvinėmis sutartimis.

Kad susiformuotų darbo rinka, darbo jėga turi tapti preke. Tam reikalingos bent dvi pagrindinės sąlygos:

- 1) darbo jėgos savininkas turi būti juridiskai laisvas;
- 2) darbo jėgos savininkas neturi turėti gamybos priemonių ir kitų pragyvenimo šaltinių (Lukoševičius, Stankevičius, 2003).

Pirmoji sąlyga leidžia darbo jėgos savininką laisvai ja disponuoti. Tik juridiskai laisvas asmuo gali priimti sprendimus, kur ir kokiomis sąlygomis parduoti savo darbo jėgą (samdytis darbdaviui).

Antroji sąlyga verčia darbo jėgos savininką samdytis darbdaviams, kad jis galėtų patenkinti savo ir savo šeimos poreikius, nes neturi kito pragyvenimo šaltinio.

Taigi atsiradus šioms sąlygoms darbo jėga tampa preke. Aišku pilnos analogijos su kitų prekių pasauliu daryti negalima, nes tai specifinė prekė, besiskirianti nuo viso kito prekių pasaulio.

Darbo rinkos santykių negalima traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimą – pardavimą. Šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos. Tai darbo išteklių racionalus panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo žmonių apmokymas ir perkvalifikavimas.

Tolimesniuose skyriuose bus nagrinėjami nedarbo ir užimtumo teoriniai aspektai, nedarbo priežastys ir pasekmės.

1.2 Užimtumo ir nedarbo samprata

1.2.1 Nedarbas ir nedarbo lygis. Visiškas užimtumas ir natūralus nedarbo lygis

Nedarbas, t.y. nevisiškas užimtumas, ekonomine prasme yra išteklių švaistymas ir nedirbančių žmonių egzistavimo sąlygų ardymas. Tai darbo jėgos, kaip gamybos veiksnio, neužimtumas. Nedarbas – rinkos ekonomikos šalims būdingas socialinis reiškinys, kurio esmė ta, kad dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais, neturi darbo (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998). Jis sukelia ir neekonominio pobūdžio socialines problemas, nes darbas yra ne vien žmogaus pajamų, bet ir socialinės padėties, pilnavertiškumo pagrindas. Greita infliacija dezorganizuoja visuomenės ūkinį gyvenimą, o aukštas nedarbo lygis sutrikdo socialinių procesų eigą visuomenėje. Su nedarbo lygiu tiesiogiai susiję nusikaltimai, savižudybės ir kiti neigiami reiškiniai. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų visiems norintiems ir galintiems dirbti, tai šalis netenka dalies nacionalinio produkto – jis lieka nepagamintas.

Nedarbas yra nevienalytis reiškinys. Pavyzdžiui, Dž. Keinsas siūlė skirti nedarbą, atsirandantį laisva valia (savanoriškas nedarbas), ir prievartinį nedarbą. Pirmasis yra tada, kai laisvos darbo vietos nepritraukia nedirbančių žmonių dėl juos nepatenkinančio (per žemo) darbo užmokesčio

lygio, antrasis – kai nedirbantis žmogus sutinka su esamu atlyginimo dydžiu, bet negali rasti paties darbo (darbo vietos) (Jakutis, Petraškevičius, Steponavičius, Šeškutė, Zaicev, 2002).

Bedarbių procentinis dydis nuo bendro darbingų gyventojų (darbo išteklių) skaičiaus parodo *nedarbo lygį*.

$$\text{Nedarbo lygis} = \text{bedarbių skaičius} / \text{darbo išteklių skaičiaus} \times 100 \%$$

Nedarbo lygis – ekonominis rodiklis, rodantis kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliais), procentinė išraiška (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003).

Nedarbo mastas pavaizduotas 3 paveiksle.



3 pav. Nedarbo masto schema

Šaltinis: Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, p. 75

Iš šio paveikslo matyti, kad nedarbo pritekėjimo srautas susidaro iš šaltinių. Dirbantieji tampa bedarbiais, ieškodami kito darbo, jo atsisakę arba atleisti laikinai, taip pat išėję iš jo priverstinai. Tuo tarpu nedarbo nuotėkio srautas susidaro, kai vieni asmenys sugrįžta į ankstesnes darbo vietas, kiti – naujai pasisamdo, tretieji – pasiekia pensinį amžių arba, ilgai ieškoję, bet neradę darbo nusivilia, ir jau niekada nebedirba.

Nedarbo lygio įvertinimo praktinės problemos gana komplikotos ir ne visuomet statistikos darbuotojams pavyksta parodyti tikrąjį nedarbo vaizdą. Abstrakčios sąvokos – užimtumas ir nedarbas – irgi mums nedaug ką pasako apie tikrąją padėtį darbo rinkoje, nes egzistuoja darbo

rinkos struktūros elementai, kurie yra faktiškai neapčiuopiami ir sunkiai įvertinami oficialiosios statistikos (Pocius, 1999). Darbo jėgos tyrimuose nustatytas bedarbių skaičius gerokai viršija darbo biržoje užregistruotą. Ne taip, kaip darbo biržų statistikoje, darbo jėgos tyrimuose atsižvelgiama ir į nesikreipiančius į TDB (teritorines darbo biržas) bedarbius, kurie darbo ieško (Pocius, 2000). Nedarbo lygio nustatymo paklaidas lemia prislėgtasis, paslėptasis ir šešėlinis nedarbas.

Tarkime, žmogus aktyviai ieško darbo, apeina visas galimas įdarbinimo įstaigas, bet viskas veltui. Žmogus jaučiasi prislėgtas ir darbo paieškas nutraukia kaip beviltiškas. Taigi jis kaip bedarbis, aktyviai neieškantis darbo, neįsiregistravęs į darbo biržą, yra nelaikomas bedarbiu. Vadinasi, oficiali statistika, neįtraukdama į bedarbių grupę darbuotojų, nusivylusių ir praradusių viltį gauti darbą, sumažina nedarbo lygį. Toks nedarbas vadinamas *prislėgtuoju nedarbu*.

Tačiau ne visi žmonės plaukia pasroviui. Kiti ieško bet kokio darbo. Tai gali būti padienis, ne visos darbo dienos ar savaitės darbas, darbas žemesnės kvalifikacijos nei turima. Toks nedarbas vadinamas *paslėptuoju nedarbu* ir į oficialią statistiką taip pat neįtraukiamas. Faktiškai šie asmenys priskirtini dalinio užimtumo ir dalinių bedarbių kategorijai, tačiau oficialioji statistika, priskirdama juos prie visiškai užimtų, vėl sumažina nedarbo lygį.

Nedarbo lygis gali būti ir padidintas. Tai daryti dažnai skatina nedarbo kompensacija arba socialinio aprūpinimo pašalpa, kurios gali priklausyti nuo tariamų darbo paieškų. Toks nedarbas vadinamas *šešėliniu*. Kai kurie gyventojai labiau suinteresuoti gauti minėtas lengvatas, o ne minimalų atlyginimą, kurį dažniausiai siūlo darbdaviai. Oficialųjį nedarbo lygį gali padidinti ir „šešėlinė ekonomika“. Visiškai tikėtina, kad prekiaujantys narkotikais žmonės pavadinis save bedarbiais. Tiksliai nėra žinoma, kiek neoficialiai šalies gyventojų dirba privačiame sektoriuje, individualiose įmonėse. Tai daroma sąmoningai, siekiant išvengti privalomų mokesčių, bet nepagalvojama apie socialines pasekmes darbuotojui, įvykus nelaimingam atsitikimui, būsimos pensijos dydžiui ir pan. Kartu valstybė praranda nemažą dalį biudžeto pajamų, kurios skirtos svarbiausiems šalies poreikiams.

Lietuvoje ir kitose pokomunistinėse šalyse tiksliai nustatyti nedarbo lygį gana sunku, nes čia jį veikia žymiai daugiau netradicinių veiksnių, pavyzdžiui, dar pilnai nesusiformavę rinkos ekonomikos santykiai, pramonės restruktūrizacija, žymus ekonomikos nuosmukis, susipynęs su šešėline ekonomika ir kt.

Taigi nedarbo lygio įvertinimas yra sunki problema. Vieni nedarbo statistikos rodikliai apima tik tuos, kurie ieško darbo, o kiti – visus tuo momentu nedirbančius gyventojus. Gautoji statistinė informacija kai kurių ekonomistų kritikuojama, nes ji neparodo tikrojo nedarbo lygio.

Nedarbo lygis priklauso nuo daugelio veiksnių, tačiau svarbiausius galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes:

- 1) ekonominės ir administracinės aplinkos veiksnius;

2) socialinius demografinius faktorius (Lukoševičius, 2000).

Prie svarbiausių ekonominės aplinkos veiksnių priskirtini šie: mokesčių politika, verslo administravimo tvarka, smulkaus ir vidutinio verslo plėtros sąlygos, aplinkos investicinis patrauklumas, įmonių konkurencinis pajėgumas, rinkų monopolizavimo lygis ir kt.

Socialiniai demografiniai faktoriai – tai darbo jėgos pasiskirstymas pagal lytį, amžių, šeimyninę padėtį, išsilavinimą, profesijas, polinkį verslui, savarankišką veiklą, taip pat vyriausybės vykdoma švietimo politika, įgyvendinamos socialinės programos ir kt.

Kaip ir visi žmonės, ekonomistai norėtų išvengti nedarbo, arba, kitaip sakant, jie norėtų matyti ekonomiką, veikiančią visiško užimtumo sąlygomis. Tačiau, kalbėdami apie visišką užimtumą, jie neturi galvoje visiško nedarbo likvidavimo. Visai išvengti nedarbo ne tik neįmanoma, bet ir nepageidautina. Nedaug kam patiktų tokia ekonominė tvarka, kai įdarbinimas vyktų prievartos būdu. Vadinasi, visiškas užimtumas negali būti šimtaprocentinis. Konkrečiai – visišku užimtumu ekonomistai laiko padėtį, kai nedarbo lygis sudaro 4 – 5 proc. Taigi sąvoka visiškas užimtumas ekonomikos teorijoje nereiškia, jog nedarbo lygis 0 proc.

Visiškas užimtumas – ekonomikos situacija, kai nedarbo lygis yra kuo žemiausio lygio ir nesąlygoja infliacijos padidėjimo; tai maksimalus gyventojų (darbo išteklių) ekonominio panaudojimo lygis (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003).

Kitaip sakant, šiuolaikinės ekonomikos teorijoje visiškas užimtumas yra sąvoka, kuri apibūdina šalies ekonomikos būklę, kada nėra nedirbančių ne savo valia. Praktiškai tokia būseną nereali. Dėl darbo išteklių kaitos ir dėl to, kad žmonės kurį laiką nedirba, ieškodami ir rinkdamiesi darbą, taip pat dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių – darbo vietų sumažėjimo, mažėjant kai kurių profesijų paklausai, - visuomet neišvengiamai esama daugiau ar mažiau bedarbių. Taigi tiksliau visišką užimtumą būtų galima apibūdinti kaip tokią situaciją, kai registruotų bedarbių skaičius atitinka laisvų darbo vietų skaičių. Tačiau ir šis apibrėžimas nėra visiškai tikslus, kadangi laisvų darbo vietų struktūra gali neatitikti bedarbių profesinės – kvalifikacinės struktūros. Kita vertus, tam tikros žmonių grupės, pvz. namų šeimininkės ar senyvo amžiaus žmonės, dažnai nesiregistruoja kaip bedarbiai, nes turi mažai vilčių gauti nuolatinį darbą. Taigi visiškas užimtumas realiai yra nepasiekiamas. Daugelio šalių vyriausybės nustato visišką užimtumą, kai leistinas tam tikras “planinis” nedarbo lygis. Pavyzdžiui, 1978 m. JAV Kongresas patvirtino 4 proc. nedarbą ir 3 proc. metinę infliaciją kaip “status quo” (lot., faktiška arba teisinė padėtis, kurią norima išsaugoti arba atkurti). Tačiau vėliau keturių procentų ribos buvo atsisakyta dėl dviejų priežasčių:

- pasikeitė darbo jėgos struktūra, atsirado daugiau jaunų darbuotojų, paauglių, kurių bedarbystės lygis visada buvo didesnis negu suaugusiųjų;

- padidėjusios bedarbystes pašalpos ir kompensacijos sumažino žmonių iniciatyvą ir norą pasitraukti iš bedarbių tarpo. Bedarbystes pašalpos ir papildomos programos suteikdavo pajamas, artimas atlyginimui už darbą.

Kai kurie autoriai išskiria dar ir trečią priežastį – žymūs gamybos struktūros pokyčiai: naudojant naujas technologijas, sumažėjo darbo jėgos paklausa angliakasyboje, metalurgijoje ir t.t. Tačiau dėl gamybos struktūros pokyčių nebuvo galimybių išlaisvintus darbuotojus įdarbinti kitose šakose.

1980 – aisiais metais vėl buvo atnaujinti debatai dėl visiško užimtumo sąvokos apibrėžimo. Buvo siūloma nustatyti 6 proc. bedarbystės lygį, kuris atitiktų visišką užimtumą. Bet buvo ir kitokių nuomonių. Po 1980 metų, nukritus bedarbystei žemiau 6 proc. ir tokiai išlikus iki 1990-tųjų, daugelis ekonomistų sutarė, kad bedarbystės lygiui esant 5,5 proc. galima teigti, kad yra visiškas užimtumas. Bet vis dėlto, dėl nuomonių įvairovių, visiško užimtumo apibrėžimas lieka ginčytinas (Baumol, Blinder, 1994).

Vienas pagrindinių makroekonomikos politikos tikslų – panaikinti nedarbą ir pasiekti visišką užimtumą. Tai yra visų civilizuotų šalių ekonominės politikos tikslas. Tačiau realybė yra kitokia: rinkos ūkis daugiau ar mažiau nutolsta nuo šio tikslo, nes jis negali darbo vietomis aprūpinti visų norinčių dirbti.

Taigi, esant visiškam užimtumui, nedarbas šalyje egzistuoja. Demokratinėje visuomenėje tokio užimtumo negali būti, kadangi darbas yra laisvas ir žmogus, turintis legalų pragyvenimo šaltinį, turi teisę pasirinkti – dirbti ar nedirbti. Todėl vietoj visiško užimtumo dažniausiai vartojama natūralaus nedarbo lygio sąvoka.

Natūralus nedarbo lygis – nedarbas, susidarantis pasiekus potencialų BNP, kai tekamasis ir struktūrinis nedarbas neviršija leistinų ribų.

Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne, natūralus nedarbo lygis (natūrali nedarbo norma) apibūdinama, kaip toks nedarbo lygis, kuris ekonomikos vystymosi požiūriu sudaro optimalų darbo jėgos rezervą, sugebantį pakankamai greitai persiliesti iš vienos ūkio šakos arba teritorijos į kitą, atsižvelgiant į darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Ši norma nėra kažkoks griežtai apibrėžtas, visiems laikams ir visoms šalims vienodas dydis. Ji kinta priklausomai nuo ekonominės konjunktūros ir kitų aplinkybių.

Natūralaus nedarbo lygio koncepciją galima nagrinėti dviem atžvilgiais:

1) neautomatinis (angl. not automatic), t. y. funkcionuojančioje ekonomikoje esantis nedarbo lygis nėra visada lygus natūraliam nedarbo lygiui. Jis gali būti aukštesnis už natūralų nedarbo lygį arba žemesnis;

2) kintamas (ang. not immutable), t. y. natūralus nedarbo lygis nėra fiksuotas dydis, o kinta priklausomai nuo demografinių pokyčių, nuo pokyčių, vykstančių visuomenės nuostatose, papročiuose ir pan. (McConnell, Brul, 1996).

Natūrali nedarbo forma yra tekamojo ir struktūrinio nedarbo sumos santykio su visais darbingais gyventojais procentinė išraiška. Ji apskaičiuojama pagal šią formulę (Drilingas, Čiburienė, Snieška, 1997):

$$NUR = \frac{UF + US}{LF} * 100\%$$

Čia: NUR – natūrali nedarbo forma, US – struktūrinis nedarbas, UF – tekamasis nedarbas, LF – darbo jėga

Išvystytos rinkos šalių patyrimas rodo, kad esant 4 – 6 proc. bedarbių nuo esamos darbo jėgos šalyje, nekyla jokių ekonominių problemų. Toks nedarbo lygis leidžia prekinio ūkio ekonomikai greitai prisiderinti prie nuolat besikeičiančios bendrosios paklausos. Palaikyti nedarbą šiame lygyje yra vienas iš svarbiausių užimtumo politikos uždavinių. Bandytas pasiekti šimtaprocentinį užimtumą paslėptojo nedarbo sąskaita sudaro tik užimtumo iliuziją ir reiškia neracionalų, neefektyvų darbo jėgos panaudojimą. Tai didina gamybos kaštus, produktų ir paslaugų kainas, mažina jų paklausą, įmonių rentabilumą bei konkurentingumą, ir tokiu būdu dar labiau skatina gamybos nuosmukį, o kartu ir nedarbo didėjimą.

1.2.2 Nedarbą lemiančios priežastys

Nedarbas dabartiniu metu yra aktuali globalinė ekonominė ir socialinė problema. Jos sprendimui skiriamos vis didesnės pinigines lėšos, organizuojamos tarptautinės mokslinės konferencijos, sušaukiami pasaulio šalių ir vyriausybės vadovų pasitarimai. Nedarbo atsiradimo priežastys dažnai analizuojamos mokslinėje literatūroje. Priežastys, dėl kurių žmonės tampa bedarbiais, būna labai įvairios. Galbūt laikinai būti be darbo atitinka kai kurių žmonių poreikius. O gal apskritai mažėja tam tikrų specialybių darbuotojų poreikis.

Dauguma ekonomistų išskiria tokias svarbiausias nedarbo priežastis:

1. Mokslinė techninė revoliucija.
2. Sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas.
3. Ekonominės krizės.
4. Struktūrinis ūkio pertvarkymas.
5. Spartus gyventojų skaičiaus augimas.

Viena iš svarbiausių nedarbo priežasčių yra *mokslinė techninė revoliucija* (MTR), prasidėjusi XIX a. pab. XX a. pirmoje pusėje ir apėmusi visas išsivysčiusias pasaulio šalis. Gamybos

mechanizavimas ir automatizavimas, pažangių valdymo ir kontrolės sistemų įvedimas, naujų technologijų ir medžiagų kūrimas bei jų vartojimas iš esmės pakeitė darbo turinį. Darbas tapo kūrybiškas, išaugo protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmė. Dėl MTR poveikio šiuolaikiniam ūkiui tapo reikalingi naujo tipo darbuotojai, įsisavinę keletą mokslų pagrindus ir turintys aukštą kvalifikaciją. Fizinis rankinis darbas pamažu neteko savo reikšmės. Dėl šios priežastys, VII-to dešimtmečio pradžioje išvystyto kapitalo šalys įžengė į ilgalaikę užimtumo krizę, kuriai būdingi šie bruožai:

- 1) nedarbo lygis yra aukštas ir pastovus;
- 2) didėja bedarbių skaičius tarp žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų darbuotojų, moterų ir jaunimo;
- 3) nuolat auga valstybės biudžeto ir visuomeninių fondų lėšos, skirtos nedarbo problemoms spręsti;
- 4) gilėja kvalifikuoto ir nekvalifikuoto darbo apmokėjimo nelygybė;
- 5) aštrėja internacionalinė konkurencija darbo rinkoje, kurią sąlygoja darbo jėgos migracija iš besivystančių ir postkomunistinių šalių.

Antroji priežastis yra *sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas*. Kai gamyba plėtojasi lėčiau, negu auga darbo našumas ir intensyvumas, vis daugiau darbingų žmonių netenka darbo.

Trečioji nedarbo priežastis – *ekonominės krizės*, kurių nepašalino net valstybinis reguliavimas ir programavimas. Dabartiniu metu ekonominės krizės nėra tokios gilios ir aštrios kaip XIX a. ir XX a. pirmoje pusėje. Tačiau jos nuolat pasikartoja ir apima ne tik atskiras šalis, bet ir išstisus pasaulio regionus. Ekonominių krizių metu, kai gamyba mažėja, nedarbas didėja. Kai ekonomika yra pakilimo fazėje, nedarbas ima žymiai mažėti. Tačiau paskutiniaisiais dešimtmečiais nedarbas išlieka ir esant ekonomikos augimui, nes dalis žemos kvalifikacijos darbuotojų nėra įtraukiami į ekonomines veiklas net ekonomikos pakilimo fazėje.

Ketvirtoji nedarbo priežastis yra *struktūrinio ūkio pertvarkymas MTR sąlygomis*. Konkurencija tarp gamintojų gamybos kaštų ir darbo našumo srityje skatina juos nuolat atnaujinti pagrindinį kapitalą – mašinas, įrengimus, elektronines gamybos valdymo sistemas. Moralinis gamybos priemonių nusidėvėjimas pasiekė tokį laipsnį, kad per 5 – 6 metus pilnai atnaujinami dar fiziškai nenusidėvėję darbo priemonių elementai. Todėl “senose” ūkio šakose, keičiant seną techniką nauja, dalis darbuotojų atleidžiami iš darbo. Be to, naujai besikuriančios gamybos šakos pritraukia santykinai mažiau papildomos darbo jėgos. Vadinasi, nauji kapitalai, palyginti su bendru jų dydžiu, įtraukia į jų gamybą vis mažiau darbuotojų, o senieji kapitalai, kurių techninė sudėtis atnaujinama, išstumia iš gamybos dalį tų darbininkų ir tarnautojų, kuriuos anksčiau įdarbino.

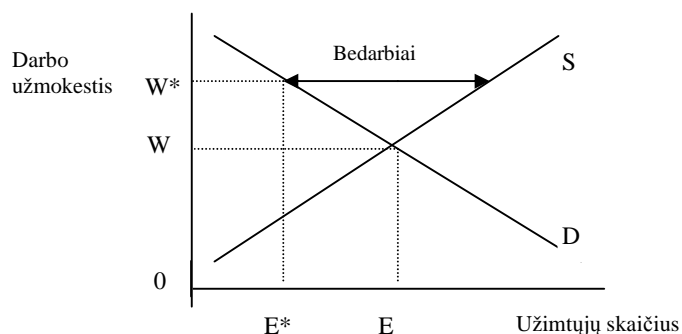
Šuoliškas gyventojų skaičiaus augimas daugelyje šalių, iššaukęs aštrėjančią konkurenciją darbo rinkoje, yra penktoji nedarbo priežastis. Anot anglų ekonomisto ir sociologo T. Malthus, nedarbas ir

skurdas yra natūralūs reiškiniai, nes gyventojų skaičius dėl gamtos dėsnių didėja greičiau nei pragyvenimo reikmenų kiekis. Tik dirbtinai apribojant gyventojų prieaugį, galima įveikti nedarbą. T. Malthus teiginiai pasitvirtino kai kuriose Azijos, Afrikos ir Pietų Amerikos šalyse. Gamybos plėtra šiose valstybėse pradėjo atsilikti nuo gyventojų skaičiaus augimo. Silpnai išsivysčiusiose valstybėse įvyko vadinamasis “demografinis sprogimas”, kuris nebuvo kompensuotas atitinkamu ekonomikos augimu. Ieškodami pragyvenimo šaltinių ir darbo, pertekliniai šių šalių gyventojai pradėjo migruoti į labiau išvystytas Europos, Amerikos ir Azijos valstybes. Pradėjo formuotis nauja konkurencinė situacija darbo rinkoje tarp vietinių darbuotojų ir atvykusios darbo jėgos. Paaštrėjo tarpnacionaliniai ir rasiniai konfliktai. Daugelis ekonomistų pripažįsta, kad konkurencija iš “pigios darbo jėgos” šalių pusės sumažins darbininkų paklausą nacionalinėje darbo rinkoje.

Be šių minėtų priežasčių mokslinėje literatūroje dar pateikiamos šios bedarbystės atsiradimo priežastys:

- 1) per didelis darbo užmokesčio lygis;
- 2) nepakankama darbo paklausa;
- 3) darbo rinkos nelankstumas, kas savo ruožtu apunkina darbo paklausos ir pasiūlos suderinimą (Česynienė, 1996).

Pirmąją priežastį nagrinėja vadinamoji klasikinė bedarbystės teorija, dominavusi iki ketvirtojo dešimtmečio. Pagal ją, bedarbystę sukelia per aukštas darbo užmokesčio lygis. Jeigu šis lygis yra per aukštas, palyginti su tuo, kuriam esant visi norintys dirbti suranda darbą, tai neišvengiamai atsiranda pasiūlos perteklius darbo rinkoje. Ši situacija pavaizduota 4 paveiksle.



4 pav. Klasikinė bedarbystės teorija

Šaltinis: Česynienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 70

Iš grafiko matome, kad W yra pusiausvyros darbo užmokestis. Darbo užmokesčiui pakilus iki W^* (pavyzdžiui, dėl aktyvių profsąjungos veiksmų), susidaro darbo pasiūlos perteklius, kuris darbo rinkoje reiškia ne ką kitą, kaip bedarbystę. Ją, pagal šią teoriją, sukelia patys darbuotojai, reikalaudami per didelio darbo užmokesčio. Pagrindinė priemonė nuo bedarbystės – stichinis rinkos

mechanizmo veikimas, t.y. nereikia imtis jokių specialių priemonių, jokios specialios ekonominės politikos. Taigi išėitis iš bedarbystės pagal klasikinę teoriją – darbo užmokesčio sumažinimas.

Naują bedarbystės teoriją išskėlė Dž. M. Keinsas ir todėl ji iki šiol vadinama keinsistine. Ši teorija teigia, kad visuminė vartotojų paklausa nulemia gamybos apimtį, taigi ir darbo paklausą. Vadinasi, bedarbystė kyla dėl nepakankamos vartotojų paklausos. Dž. Keinsas neneigė darbo užmokesčio mažinimo įtakos užimtumui, tačiau jis atkreipė dėmesį į du pagrindinius aspektus. Pirma, praktiškai tai sunku padaryti tikintis, kad tokia strategija bus sėkminga, ir antra, egzistuoja rizika, kad darbo užmokesčio mažinimas taps neefektyvi priemonė nuo bedarbystės, nes jis apima ne tik firmų išlaidas, bet ir vartotojų pajamas. Nors mažinant darbo užmokesčių atsiranda galimybė pasamdyti daugiau darbuotojų, tačiau krinta darbuotojų, gaunančių mažesnę atlyginimą, perkamoji galia. Išėitis iš bedarbystės pagal šią teoriją – taikyti aktyvią finansinę politiką, didinant visuomenės narių pajamas arba mažinant mokesčius. Tai padidintų vartotojų paklausą, kas sukeltų darbo paklausos didėjimą ir bedarbystės mažėjimą.

Trečiosios krypties šalininkų teigimu bedarbystė – tai darbo rinkos inertiškumo ir deformacijos joje padarinys. Tirdami ilgalaikes darbo rinkos tendencijas jie priėjo išvados, kad nuolat vyksta esminiai darbo pasiūlos ir paklausos struktūros pasikeitimai, dėl ko kiekvienu konkrečiu momentu yra darbą ieškančių žmonių ir laisvų darbo vietų. Tačiau tik nedidelė bedarbių dalis randa darbą, nors dauguma darbo vietų taip ir lieka laisvų. Tai reiškia, kad darbo pasiūlos struktūra (darbuotojų profesinės, kvalifikacinės ir kt. charakteristikos) neatitinka jos paklausos struktūros. Šią bedarbystės priežastį nepadės pašalinti nei darbo užmokesčio mažinimas, nei vartotojų paklausos didinimas. Čia reikalinga žymiai lankstesnė ir judresnė darbo rinka, kuri padėtų darbo neturinčiam žmogui kuo greičiau susirasti laisvą darbo vietą.

Pagrindiniai lanksčios darbo rinkos požymiai yra šie:

- 1) darbo užmokesčio lankstumas, t.y. darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas pagal profesiją, šakas ir pan.
- 2) profesinio mokymo ir perkvalifikavimo sistemos lankstumas;
- 3) informacijos apie situaciją darbo rinkoje išsamumas ir savalaikiškumas. Tuo turi užsiimti specialios institucijos, pvz. darbo biržos, užimtumo tarnybos ir pan.;
- 4) mokesčių sistemos lankstumas;
- 5) lankstus darbo laikas, suteikiantis galimybę darbuotojui pasirinkti labiausiai priimtina darbo grafiką;

Taigi nedarbo priežastys yra labai įvairios. Jos skirtingai veikia nedarbo lygį įvairiose šalyse, dažnai jų būna visas kompleksas, ir sudėtinga nustatyti svarbiausias. Be to, keičiantis ekonominėms, politinėms sąlygoms šalyje, atsiranda naujos nedarbo didėjimo aplinkybės ir jų sąlygotos socialinės ir ekonominės pasekmės. Jas reikia nuolat tirti ir priimti konkrečius

pasiūlymus, siekiant išvengti neigiamų pasekmių šalies ekonomikoje, atsižvelgiant į esamas sąlygas numatyti ir pasiūlyti nedarbo sumažinimo ir šalies ekonomikos plėtros didinimo priemones (Beržinskienė, Martinkus, 2001).

Toliau bus nagrinėjami nedarbo tipai, kurie paaiškina darbo rinkos funkcionavimą skirtingais ekonominio gyvenimo tarpsniais.

1.2.3 Nedarbo tipai

Analizuojant nedarbo kilmę, svarbią reikšmę turi jo skirstymas į tipus. Ekonomistai išskiria tokius tris nedarbo tipus:

- frikcinį (tekamąjį);
- struktūrinį;
- ciklinį arba nepakankamos paklausos.

Tekamasis (frikcinis) nedarbas – tai trumpalaikis, neišvengiamas nedarbas (Martinkus, Žilinskas, 2001). Esant šio tipo nedarbui, ilgą laiką neužpildomos laisvos darbo vietos, nes ir darbdaviui, ir darbuotojui reikia laiko rinkai iširti. Paprastai frikcinis nedarbas ilgai netrunka. Jo privalumas - darbuotojas ir darbas geriau atitinka vienas kitą.

Tekamasis arba frikcinis nedarbas būdingas darbuotojams, kurie ieško darbo arba tikisi jį gauti artimiausioje ateityje. Šis terminas tiksliai parodo reiškinių esmę: darbo rinka funkcionuoja nelanksčiai, neužtikrina darbo vietų skaičiaus ir darbuotojų skaičiaus atitikimo. Kai žmogus gali laisvai rinktis veiklos rūšis ir darbo vietas, kiekvienu konkrečiu laikotarpiu dalis darbuotojų atsiduria padėtyje "tarp darbų". Vieni keičia darbo vietą savanoriškai, kiti ieško naujo darbo, atleisti iš ankstesnio, treči laikinai netenka sezoninio darbo. Taigi visada atsiranda žmonių, kurie nedirba dėl neišvengiamų priežasčių.

Pavyzdžiui, pakeisti vieną darbą į kitą užtrunka šiek tiek laiko. Kol žmogus pradės dirbti, vyriausybės statistiniuose duomenyse jis bus įteisintas kaip bedarbis. Bedarbiais laikomi ir jauni žmonės, ieškantys darbo pirmąsyk gyvenime. Sezoniniai darbuotojai – tai dar viena kategorija žmonių; jie nedirbdami praleidžia keletą mėnesių per metus savo noru. Tarp jų yra, pavyzdžiui, virėjų ar pardavėjų, užsidirbančių gyvenimui vasaros ar žiemos kurortuose. Laikinasis jų darbas rudens ir pavasario laikotarpiais taip pat prisideda prie nedarbo statistikos.

Manoma, kad tekamasis nedarbas yra neišvengiamas ir tam tikru mastu net pageidautinas. Taip yra todėl, kad daugelis žmonių, palikę darbus savo valia, pereina iš mažai apmokamo ir žemo produktyvumo darbo į geriau apmokamą ir našesnę darbą. Dėl to padidėja žmonių pajamos, tampa racialesnis darbo išteklių paskirstymas, vadinasi išauga ir realiojo nacionalinio produkto apimtis.

Tuo pat metu, kai visi šie žmonės suranda darbą arba sugrįžta į ankstesnį po laikino atleidimo, kiti darbo "ieškotojai" ir laikinai atleistieji pakeičia juos, ir bendras bedarbių skaičius lieka nepakitęs. Dėl to nors konkretūs dėl vienu ar kitu priežasčių likę be darbo žmonės pakeičia vieni kitus, tačiau praktiškai šis nedarbo tipas išlieka nuolatos.

Tekamasis nedarbas artimai susijęs su struktūriniu. *Struktūrinis nedarbas* – tai nedarbo forma, kurią sąlygoja gamybos techninio lygio augimas, kai esamoji dalies darbuotojų kvalifikacija neatitinka darbo paklausos (techninio lygio) reikalavimų (Martinkus, Žilinskas, 2001). Terminą "struktūrinis" ekonomistai vartoja sudėties prasme. Laikui bėgant vartotojų paklausos sudėtyje ir technologijoje vyksta svarbūs pokyčiai, kurie savo ruožtu keičia darbo jėgos visuminės paklausos sudėtį. Dėl tokių ūkinės veiklos pokyčių kai kurių profesijų paklausa sumažėja arba visiškai išnyksta, o kitų paklausa išauga.

Technologijos pokyčiai – viena iš struktūrinio nedarbo priežasčių. Ilgalaikiai vartotojų preferencijų pasikeitimai, geografinis darbo vienetų pasiskirstymas, sąlygojantis žmonių migraciją, gali sukelti struktūrinį nedarbą net ir tarp labai kvalifikuotų darbuotojų. Nedarbas atsiranda dėl to, kad darbo rinka į šiuos pokyčius reaguoja lėtai, darbo jėgos struktūra neatitinka naujos darbo vietų struktūros. Išryškėja, kad dalis net ir kvalifikuotų darbuotojų neturi reikalingų darbo įgūdžių, kuriuos būtų galima greitai perduoti, nes jų patyrimas ir įgūdžiai paseno ir tapo neberekalingi dinamiškai ekonomikai. Todėl tokie darbuotojai priversti persikvalifikuoti arba keisti gyvenamąją vietą, ar ilgam tapti bedarbiais. Tai ypač sunku senyvo amžiaus žmonėms.

Esminis skirtumas tarp struktūrinio ir tekamojo nedarbo yra tas, kad pastarojo tipo bedarbiai turi reikalingų darbo įgūdžių, kuriuos jie gali perduoti, o "struktūriniai" bedarbiai negali iš karto gauti darbo – jiems reikia persikvalifikuoti, papildomai mokytis, o kartais ir pakeisti gyvenamąją vietą. Bet to frikcinis nedarbas – trumpalaikis, o struktūrinis – ilgesnės trukmės.

Dėl ūkinės veiklos ciklo pasikeitimų taip pat padidėja nedarbas. *Ciklinį nedarbą* sukelia tokia ūkinės veiklos ciklo fazė, kuriai būdingas visuminių (bendrųjų) išlaidų nepakankamumas. Gamybos mažinimo ir nuosmukio laikotarpiu, kai visuminė paklausa prekėms ir paslaugoms mažėja, krinta užimtumas, ir nedarbas didėja. Dėl to ciklinis nedarbas kartais dar vadinamas nedarbu, sąlygojamu paklausos deficitu. Įmonės, įveikusios krizę, atnaujina moraliai pasenusius įrengimus ir sumažina gamybos kaštus iki rinkos reikalavimų. Didėja naujos technikos paklausa, vėl atsiranda papildomų darbo vietų. Prasideda pagyvėjimo fazė, kuri vėliau pereina į ekonominį pakilimą. Šioje fazėje nedarbo lygis yra minimalus.

K. Paulavičius dar pateikia ir sustingusią nedarbo formą (tipą). Jai priklauso tų darbingų žmonių dalis, kuri dirba nepastovų, atsitiktinį darbą. Jie atleidžiami pirmieji ir samdomi paskutinieji. Todėl jų nedarbo laikotarpiai dažni ir ilgi. Tokie yra sezoniniai darbininkai, namudininkai, nusivylę bedarbiai, vadinamųjų "skurdo zonų" gyventojai, degradavę ir asocialūs

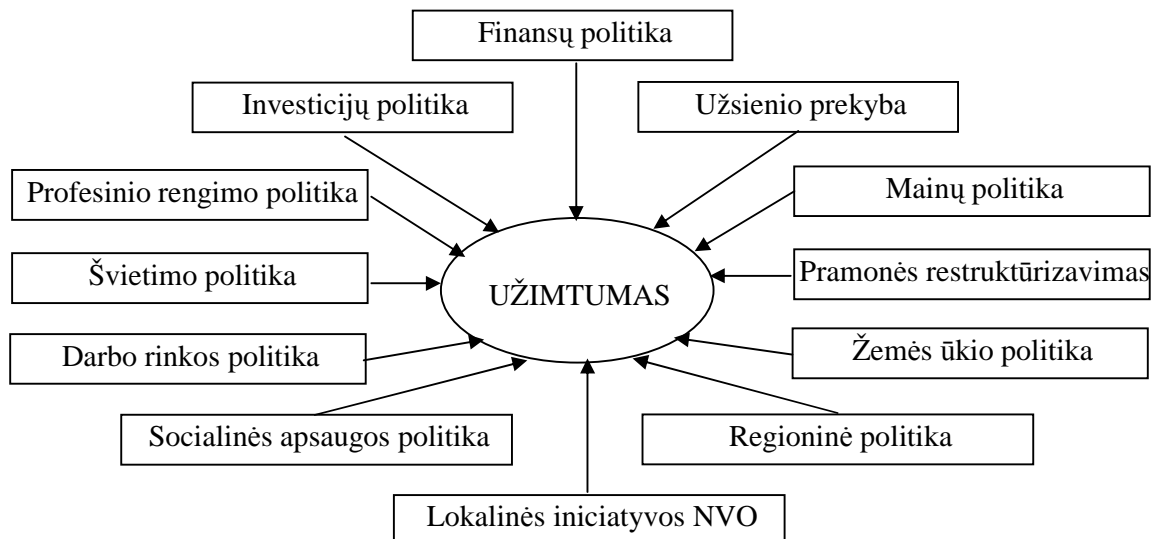
visuomenės nariai, iš dalies praradę darbingumą. Lietuvoje šis nedarbo tipas apima nekvalifikuotus, atgyvenusius specialybių darbininkus ir tarnautojus bei ilgalaikius bedarbius (Paulavičius, 2001).

1.2.4. Nedarbo ir užimtumo kitimą ES ir Lietuvoje lemiantys veiksniai

Užimtumo lygis ir naujų darbo vietų kūrimo tempas priklauso nuo daugelio veiksnių, jie kiekvienoje šalyje turi nevienodą įtaką, o ypač vertinant šalių regionų specifiką. Tačiau išsivysčiusių šalių patirties analizė rodo, kad svarbiausi ekonominiai veiksniai yra šie:

- 1) ekonominis augimas ir užimtumo kitimas ūkio sektoriuose;
- 2) darbo sąnaudų lygis;
- 3) inovacijų (modernių technologijų) diegimo tempai;
- 4) darbo rinkos reguliavimo lankstumas (Valentinavičius, 2001).

5 paveiksle pateikiami B. Gruževskio išskiriami užimtumą įtakojantys procesai.



5 pav. Užimtumą įtakojantys procesai

Šaltinis: Gruževskis, B. (1999). Darbo rinkos monitoringas ir politikos integravimas. Galimybės panaudoti Danijos patirtį Lietuvoje. *Darbo rinkos monitoringo ir įvertinimo metodai: konferencijos medžiaga*, p. 43.

Manoma, kad ES nedarbą įtakojo dvi priežastys:

1. Nesugebėjimas susitvarkyti su makroekonomikos šokais – kuro kainos padidėjimu 1970 ir 1980 metais bei valiutos sąmyšiu 1990 m.

2. Nesugebėjimas prisitaikyti prie greitai kintančios darbo rinkos. ES yra pakankamai gerai išvystyta socialinė sauga nedarbo laikotarpiu, tačiau pasyvus pajamų palaikymas neskatino bedarbių aktyviai ieškoti naujo darbo, patiems keistis, todėl daugelis jų tapo ilgalaikiais bedarbiais (Nezabitauskis, 2002).

Lietuvoje oficialiai nedarbas pradėtas fiksuoti tik 1991 metų pradžioje. Pirmaisiais darbo biržų veiklos metais jose besiregistruojančių gyventojų buvo gana nedaug. 1991 m. vidutiniškai buvo užsiregistravę tik apie 5,2 tūkst. nedirbančių gyventojų, o nedarbas tuo metu siekė apie 0,3 proc. (Valentinavičius, 2001). Politinės, ekonominės ir socialinės reformos, prasidėjusios Lietuvoje 1990-tųjų metų pradžioje, sąlygojo esminius pokyčius visose visuomenės gyvenimo srityse, jų tarpe ir apmokamoje darbo sferoje. Gamybos smukimas neišvengiamai įtakojo dirbančiųjų skaičiaus mažėjimą ir nedarbo lygio augimą. Dėl privatizacijos ir ekonomikos modernizacijos procesų pasikeitė gyventojų užimtumo struktūra, atsirado naujos pagal ekonominį statusą užimtųjų grupės: darbdaviai, savarankiški ir samdomi darbuotojai. Šalyje, kaip ir kitose pokomunistinėse šalyse, susiformavo specifinė darbo rinkos struktūra, kurioje, be tradicinių (užimtumas - nedarbas), išryškėjo dar du segmentai: paslėptas nedarbas ir neoficialus užimtumas, neatsispindintys oficialiojoje statistikoje (Kanopienė, 2000).

1991-1993 metais nedarbas lėtai didėjo. Tuo metu plėtėsi geografijs, nedarbas apėmė vis naujus regionus ir skirtingas socialines - demografines grupes. 1993 - 1994 metais oficialiai registruotų bedarbių skaičius sumažėjo. Iš vienos pusės šią nedarbo kitimo tendenciją lėmė intensyvi privataus sektoriaus plėtra, iš kitos – atsiradę neoficialūs darbo santykiai (Kanopienė V., 2001). 1995 m. pakilęs nedarbo lygis po metų vėl šiek tiek sumažėjo, bet nuo 1997 m. stabiliai išlaikė didėjimo tendencijas. 2001 metų sausį nedarbas buvo beveik du kartus didesnis nei prieš dvejus metus ir 1,2 karto didesnis nei prieš metus. Lietuvos darbo biržos (LDB) duomenimis, 2000 m. nedarbas sudarė 11,5 proc., 2001 metų sausio 1 dieną buvo užfiksuotas 12,6 proc. nedarbas, o jau kovo 1 d. šis rodiklis pasiekė rekordinę 13,2 proc. ribą (Valentinavičius, 2001). 2004 m. sausio 1 d. nedarbas Lietuvoje siekė 13 proc. Tikrai sudėtinga darbo rinkos situacija pasidarė ne tik dėl gamybos apimčių sumažėjimo bei struktūrinių pokyčių ūkio sektoriuose, bet ir dėl mažai steigiamų nuolatinių darbo vietų. Registruoti nuolatinės kuriamas darbo vietas Lietuvoje pradėta nuo 1997 metų. Remiantis Lietuvos statistikos duomenimis, užimtumo mažėjimą ir nedarbo didėjimą lėmė visų pirma žymus gamybos masto sumažėjimas žemės ūkio, pramonės ir statybos sektoriuose dėl vykusio restruktūrizavimo bei bendras šalies ekonominis nuosmukis 1991 - 1994 metais reformų laikotarpio pradžioje ir vėliau 1999 metais krizės Rusijoje metu. Analizuojant ūkio restruktūrizavimą, tikslinga skirti du laikotarpius – iki 1994 metų ir po jų. Pirmu laikotarpiu ypač sumažėjo bendroji pramonės produkcija, padidėjo infliacija, sumažėjo vidinė apyvarta ir tarptautinė prekyba, klostėsi įmonių reorganizavimo kryptys, prasidėjo naujų partnerių paieška, smuko gyvenimo lygis, pradėjo formuotis ir stiprėti privatus verslas. Antruoju – nuo 1995 metų prasidėjo ekonominis augimas, tačiau jis negalėjo kompensuoti dėl ūkio restruktūrizavimo praradimų darbo vietų skaičiaus. Būdinga tai, kad panašiai kaip ir išsivysčiusiose šalyse, didėjo užimtumas paslaugų sektoriuje. Tačiau čia atsiradusios papildomos darbo vietos negalėjo kompensuoti jų praradimo

kituose sektoriuose. Dėl to bedarbių ir toliau daugėjo, o 2000 metais bedarbių skaičius buvo rekordinis: moterų – 13,90 proc., vyrų – 18,8 proc.

Be ekonominio augimo ir užimtumo kitimo ūkio sektoriuose veiksnio, nedarbui didėti Lietuvoje turėjo įtakos ir kiti veiksniai. Tai palyginti didelės darbo sąnaudos ir žemi produktyvumo rodikliai, kurie net pačių pažangiausių mūsų šalies pramonės įmonių nuo išsivysčiusių šalių lygio skyrėsi net keletą kartų. Dėl to mūsų įmonių pagaminta produkcija tapo nekonkurencinga ir, mažėjant pardavimų apimtims, mažėjo ir darbo vietų skaičius.

Šie aptarti ekonominiai veiksniai gali būti priskirti prie strateginių, nes jų panaudojimas ir efektyvumas daugiausia susijęs su ilgalaikėmis priemonėmis bei nemažomis investicijomis. Tačiau yra svarbios ir trumpalaikės darbo santykių reguliavimo priemonės, kurių pobūdis kiekvienoje šalyje priklauso nuo tam tikros susiklosčiusios socialinės bei ekonominės situacijos ir įgyvendinamos, numatant atitinkamą užimtumo politiką.

Pasak LLRI ekspertės Guodos Steponavičienės, viena iš pagrindinių priežasčių, dėl ko Lietuvoje ilgą laiką egzistavo didelis nedarbas yra ta, kad Lietuvos valdžia savo laiku nepadarė reikalingų struktūrinių reformų. Vietoje to, kad šalies ūkis būtų greitai pertvarkytas ir taptų pajėgus veikti ne planinėje, o rinkos ekonomikoje, reformos buvo lėtos ir nenuoseklios. Būtina pažymėti, kad pertvarkant ūkį neįmanoma išvengti nedarbo padidėjimo dėl vykdomų struktūrinių reformų bei modernizacijos, tačiau šis reiškinys yra laikinas. Pertvarkos dėka auganti ekonomika kuria naujas darbo vietas, taigi nedarbas sumažėja. Tačiau kuomet reformos yra nenuoseklios ir užsitęsusios, jos nesudaro prielaidų ekonomikai augti, ir išaugęs nedarbo lygis nemažėja (Steponavičienė, 2000).

Kita priežastis, turėjusi neabejotinos įtakos nedarbo lygio augimui Lietuvoje, buvo darbo santykių reguliavimai, tokie kaip privaloma minimali alga, darbo bei atostogų laiko reguliavimas, apribojimai sudarant sutartis dėl darbo, profesinių sąjungų privilegijos darbo santykiuose ir pan. Šie reguliavimai stabdo darbo jėgos mobilumą, trukdo darbdaviui ir darbuotojui priimti abiem pusėms naudingiausių susitarimą.

Biurokratija bei mokesčių našta taip pat įtakoja nedarbo augimą. 1999 m. Lietuvoje padidėjo darbo jėgos apmokestinimas. Trim procentiniais punktais padidinta privalomojo socialinio draudimo įmoka. Dėl didelės mokesčių, biurokratijos, reguliavimų naštos ir neadekvačių nusižengimams baudų grėsmės žmonės praranda galimybes bei paskatas plėtoti esamus bei kurti naujus verslus, taigi, ir darbo vietas (Steponavičienė, 2000).

Dažnai teigiama, kad ekonominė gerovė ir ekonomikos augimas bei socialinės garantijos yra nedarbo mažinimo priemonės. Tačiau pažvelgus įdėmiau matosi, kad tikrosios nedarbo priežastys glūdi darbo santykių reguliavime, socialinių pašalpų ir garantijų politikoje bei apsunkintose verslo sąlygose.

Lietuva iš Tarybų Sąjungos paveldėjo didžiules neefektyviai dirbančias įmones. Dėl valstybės paramos, socialinių garantijų ir rinkos apsaugos bei privatizavimo politikos daugeliui įmonių nepavyko restruktūrizuotis ir pereiti prie efektyvios gamybos. Jų bankrotas buvo ilgas ir skausmingas, todėl žmonės buvo priversti ilgus metus gyventi nežinioje dėl ateities ir su minimalia alga. Sudėtingos privataus verslo sąlygos, dideli mokesčiai ir „žiaurios akcijos“ atgrasino dalį žmonių nuo privataus verslo, o socialinė pašalpų sistema leido nelegaliai dirbti ir turėti minimalias valstybės teikiamas pajamas. Apibendrinus galima teigti, kad išorinės aukšto nedarbo lygio priežastys slypi neteisingoje valstybės politikoje ir toje padėtyje, kurioje Lietuva buvo po nepriklausomybės atgavimo.

Tačiau būtina atkreipti dėmesį ir į subjektyvias nedarbo priežastis. LLRI atliktos apklausos rodo, kad žmonės yra linkę laukti, kol gaus gerą darbą, ir nelenkė rizikuoti kurti darbą sau ir kitiems – imtis verslo. Dauguma žmonių nenori migruoti po šalių ieškodami darbo, o linkę keliauti, pasirenka užsienio šalis. Taip pat dalis žmonių geriau užsiima mažo ūkio išlaikymu ir daržininkyste ar gauna atsitiktines pajamas, nei aktyviai ieško darbo, keičia savo specialybę arba darbinasi į bet kurį darbo biržos pasiūlytą darbą.

Nuo 1990 metų radikaliai pasikeitusią Lietuvos gyventojų užimtumo struktūrą ir dinamiką apibūdina tokie procesai:

- ū bendro gyventojų užimtumo mažėjimas;
 - ū nedarbo ir neoficialaus užimtumo didėjimas;
 - ū pokyčiai darbo jėgos užimtumo struktūroje: didėja užimtumas privačiam sektoriuje ir mažėja pramonėje bei žemės ūkyje;
 - ū naujų užimtumo formų atsiradimas;
 - ū darbo migracijos atsiradimas;
 - ū socialinės ir ekonominės pagalbos darbo netekusiems asmenims sistemos formavimas;
 - ū sumažėjęs valstybės vaidmuo užimtumo ir darbo aplinkos reguliavimo sferoje.
- (Markauskienė, Nikitina, 2002).

Analogiški procesai vyksta ir kitose Rytų ir Centrinės Europos šalyse, o kai kurios tendencijos, tame tarpe užimtumo mažėjimas pramonėje ir žemės ūkyje, būdingas beveik visoms Europos valstybėms.

1.2.5. Socialinės ekonominės nedarbo pasekmės

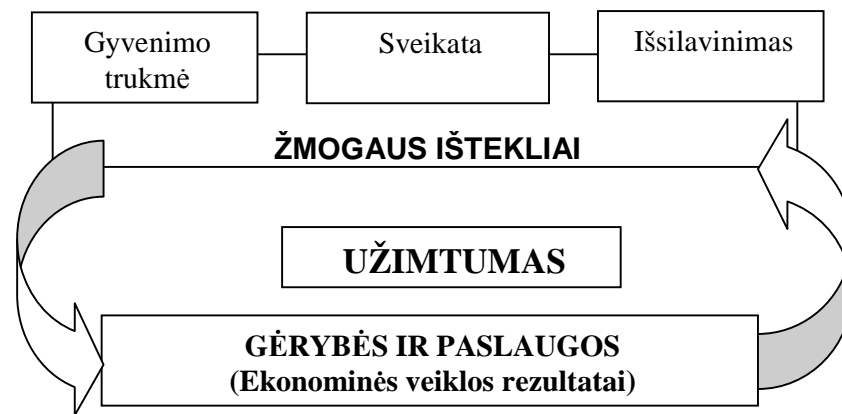
Socialines ekonomines nedarbo pasekmes galima vertinti siaurąja ir plačiąja prasme. Pirmuoju atveju turimas galvoje nedarbo poveikis tiesiogiai žmogui, o antruoju – visai šalies ekonomikai.

Analizuojant nedarbo pasekmes siaurąja prasme, pirmiausia kategoriją "darbo jėga" būtina personifikuoti, t.y. įsmeninti, o antra, pažymėtina, kad prarandama dalis darbuotojo pajamų. Nors

darbo netekusiųjų nuostolius išsivysčiusiose šalyse dabar smarkiai kompensuoja bedarbių pašalpos, jos išmokomos su griežtomis išlygomis, o išmokų dydis niekada nepasiekia turimų pajamų lygio.

Šiandien žodis nedarbas daugeliui asocijuojasi su individo finansiniais sunkumais. Tačiau tai tik vienas reiškinio aspektas. Socialiniai nedarbo nuostoliai nereiškia anaipol vien valstybės ar individo išlaidų didėjimo ar pajamų sumažėjimo. Žmogus, patyręs priverstinį nedarbą, kenčia ir psichologiškai, ko ekonomistai nesugeba išmatuoti. Nuostolius dėl nedarbo žmonės pirmiausia vertina labai asmeniškai. Ne atsitiktinai ekonomikoje net yra terminas “depresija”. Niekas geriau nei pats žmogus negali pasakyti, ką reiškia jo darbo praradimas, prarastos pajamos ir gerovė. Visi skaičiavimai ir apibendrinimai remiasi išvestiniais skaičiais, kuriuose nėra asmeninės vertės, širdgėlos ir nevilties. Tačiau gyvename visuomenėje, kurioje visi nariai susieti darbo pasidalijimu ir kitais ekonominiais ryšiais, todėl dalies visuomenės narių gyvenimo pablogėjimas negali neturėti įtakos kitiems žmonėms. Bandytas apskaičiuoti šią įtaką bendrai visada bus tik teoriškas, o gyvenimiškas įvertinimas ir jo reikšmė visada labai asmenišką (Trumpa, 2002).

Taigi galima daryti išvadą, kad šiuolaikinėje visuomenėje nedarbas ne tik mažina praradusiojo asmens pajamas (nuskurdina), bet ir skatina socialinius psichologinius pokyčius, kurie sukelia socialinę atskirtį ir riboja žmogaus socialinę raidą. Užimtumas yra lyg tiltas, jungiantis ekonomikos augimą ir žmogaus socialinę raidą (žr. 6 pav.)



6 pav. Užimtumo vaidmuo socialinėje ekonominėje sistemoje

Šaltinis: Gruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia, p. 25.

Bedarbystės kaštai žmonėms yra pakankamai akivaizdūs. Prieš keletą dešimtmečių darbo praradimas reišė ne tik priverstą tinginėjimą ir katastrofišką pajamų sumažėjimą, bet nedarbas dažnai privedavo prie bado, šalčio, sveikatos sutrikimų ir net mirties.

Šiomis dienomis nedarbas neturi tokių baisių pasekmių daugumai šeimų, nors kai kam tai būna tikrai baisu. Egzistuoja nedarbo draudimas ir kitos socialinės programos, remiančios vargšus gyventojus. Netgi šeimos, kurios yra gerai apsaugotos bedarbystės pašalpomis, patiria nedarbo stresus. Mūsų visuomenė yra į darbą orientuota visuomenė. Darbuotojas, priverstas nieko neveikti,

patiria psichologinį stresą Aukštas nedarbo lygis susijęs su nusikaltimais, psichologiniais nukrypimais, skyrybomis, netgi savižudybėmis.

Teigiamas koreliacinis ryšys tarp nedarbo ir socialinių sutrikimų verčia rimtai visus susimąstyti, ir ypač visuomeninės gamybos struktūros keitimo aspektu. Tačiau nedarbo nuostoliai nėra vien psichologinio ar finansinio pobūdžio. Dar viena nedarbo pasekmė žmogui – tai jo darbo patirties praradimas, o ši patirtis – taip pat vertingas turtas. Netekęs darbo, darbuotojas ne tik nebekaupia naujų darbo įgūdžių, bet ir įgytieji sugebėjimai, žinios silpnėja. Priverstas tinginiauti, asmuo ne tik praranda sukauptą patirtį, bet ilgu periodu nedarbas padaro jį mažiau produktyvų nei jis būtų vėl įdarbintas. Nedarbas veikia įvairius psichinės sveikatos aspektus: mažina savigarbą, aktyvina stresą, didina neviltį ir pan. Tad susilpnėja nedirbančio asmens ekonominio ir socialinio aktyvumo motyvacija. Trumpi nedarbo periodai sukelia skirtingas pasekmes. Pastovaus darbo duomenys yra svarbūs ieškant naujo darbo. Darbuotojas, kuris pastaruoju metu nedirbo, gali neturėti patikimumo duomenų. Ypač neigiamą poveikį žmogui ir visuomenei daro ilgalaikis nedarbas, kai gali pasikeisti net esminės gyvenimo nuostatos.

Svarbu suprasti, kad nedarbo kaštai, dideli ar maži jie būtų, pasiskirsto visoje visuomenėje.

Kai kurie ekonomistai teigia, kad laisva valia atsiradęs, t.y. savanoriškas nedarbas, žmogui yra net naudingas. Be pašalpos, jis teikia žmogui tokią vertybę kaip laisvalaikis. Atsisakydami darbo, kai kurie žmonės mano, kad laisvalaikis yra didesnė vertybė negu darbo pajamos. Be to, žmonės tiki, kad po kiekvienos nedarbo pertraukos, jie gaus geresnį darbą – taigi ir didesnę atlyginimą.

Plačiaja prasme į nedarbą galima pažvelgti kaip į vieną svarbiausių neefektyvaus darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimo priežasčių. Visuomenė praranda galimybę pagaminti ir įsigyti papildomų prekių bei paslaugų. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamo kiekio darbo vietų visiems, kurie nori ir gali dirbti, tai šalis netenka dalies nacionalinio produkto – jis lieka nepagamintas. Įžymus JAV makroekonomikos tyrinėtojas Artūras Okanas pirmasis 1962 m. nustatė nedarbo lygio ir BNP atsilikimo ryšį, pavadintą Okano dėsniumi. Šis dėsnis rodo, kad nedarbui pakitus 1 proc., t.y. kai faktiškas nedarbo lygis viršija natūralų vienu procentu, reali gamybos apimtis pasikeis 2 – 3 proc., kitaip sakant, realusis BNP atsilieka nuo galimo (potencialaus) lygio vidutiniškai 2,5 proc. Santykis 2/5, t.y. nedarbo lygio santykis su BNP atsilikimu leidžia apskaičiuoti absoliučius produkcijos nuostolius, susijusius su bet kuriuo nedarbo lygiu. Pavyzdžiui, jei ekonomika turi potencialų gamybos pajėgumą 100 mln dol., bet realiai gamina tik 98 mln. ir 1 proc. nedarbo lygį žemiau natūralaus lygio, tai galimybių kaštai šio 1 proc. ciklinio nedarbo lygio yra 2 mln produkcijos kiekis, kuris nebuvo pagamintas (Salvadore, Ph.A. Eugene, Diulio, 2000). Nuostoliai dėl nedarbo tautos ūkyje susidaro ne tik dėl nepagamintų prekių ir paslaugų, bet ir dėl išmokėtų nedarbo pašalpų. Visi dirbantieji moka nedarbo draudimui iš savo darbo užmokesčio mokesčius, o vyriausybė kompensuoja bedarbiams sumažėjusias pajamas. Draudimui moka visi, tuo

tarpu pašalpas gauna tik bedarbiai. Tačiau tai nėra pagrindinis ekonominis nedarbo nuostolis: kai ekonomika negali aprūpinti darbo vietomis visų norinčių dirbti, prarandamas vertingas resursas: potencialios prekės ir patarnavimai. Tai ir yra pagrindinis ekonominis nedarbo nuostolis.

Nedarbo mažinimui Europos šalyse ir Lietuvoje taikomos įvairios priemonės, kurios apibūdinamos kituose skyriuose.

1.3 Darbo rinkos politikos įgyvendinimo priemonės

1.3.1 Valstybinis darbo rinkos reguliavimas

Darbo santykių valstybinio reguliavimo sistema išsivysčiusiose socialiai orientuotos rinkos ekonomikos šalyse visiškai susiformavo po Antrojo Pasaulinio karo. Svarbų vaidmenį šiame procese atliko tarptautinė darbo organizacija (TDO), jos priimtos konvencijos ir rekomendacijos.

Svarbiausios darbo rinkos valstybinio reguliavimo kryptys: darbo užmokesčio reguliavimas, užimtumo reguliavimas, darbo režimo ir sąlygų reguliavimas.

Kova su nedarbu yra pagrindinė ir ES problema, kelianti nerimą ir reikalaujanti nuolatinių pastangų. Dėl didelio bedarbių, ypač jaunimo, skaičiaus socialinė politika vis dažniau traktuojama kaip kertinis integracijos akmuo (Nezabitauskis, 2002).

Pagal reguliavimo metodus išskiriama *pasyvi ir aktyvi darbo rinkos politika*.

Pasyvioji darbo rinkos politika – kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, bedarbystės atveju nustatomos kompensacijų mokėjimų sąlygos, formos, dydis ir garantuojamas draudimas nuo bedarbystės.

Aktyvioji darbo rinkos politika – kai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis. Šios darbo rinkos politikos tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, užimtumo tarnybas ir pan.) suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Tokia politika siekiama mažinti bedarbystės pašalpų mokėjimo išlaidas, skirti jas naujoms darbo vietoms kurti ir kitoms aktyvioms priemonėms, padedančioms bedarbį asmenį padaryti mobilesni darbo rinkoje. Tam reikia kruopščiai parengtų ir apgalvotų profesinio mokymo bei perkvalifikavimo programų ir priemonių, užtikrinančių perspektyvinį darbo paklausos didėjimą. Pasyvioms darbo rinkos politikos priemonėms priskiriama parama neturintiems darbo asmenims, o aktyvia darbo rinkos politika taikomos priemonės, skirtos pagerinti bedarbių įgūdžius ir kvalifikaciją bei padėti jiems susirasti darbą, pvz., darbo vietų kūrimas ir užimtumo subsidijavimas. Pastarasis vyksta trim pagrindinėmis formomis:

∅ subsidijos privataus sektoriaus darbdaviams, reguliariai įdarbinantiems neturinčius darbo asmenis;

∅ parama tokiems asmenims, pradedant savo verslą;

Ø tiesioginis darbo vietų kūrimas viešajame sektoriuje (vadinamieji viešieji arba visuomenei naudingi darbai).

Nors apskritai pastaraisiais metais kai kuriose valstybėse pastebima tendencija mažinti lėšas viešųjų darbų programoms, tačiau jos ir toliau lieka svarbi priemonė, remiant blogiausioje padėtyje atsiradusius darbo rinkos elementus. Tam tikrose valstybėse (Airijoje, Belgijoje, Danijoje, Olandijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Vokietijoje, po 1994 m. ir Šveicarijoje) viešųjų darbų programoms tradiciškai skiriama pastebimai daug dėmesio. Kita vertus, viešieji darbai praktiškai nevaizduoja žymėsio vaidmens D. Britanijoje, Graikijoje, Japonijoje, Liuksemburge ir Norvegijoje. Viešieji darbai daugiau populiarūs Vidurio ir Rytų Europos valstybėse. Nors daugelyje Vidurio ir Rytų Europos šalių bedarbių dalyvavimas viešuosiuose darbuose yra savanoriškas, tačiau juo dažnai naudojama tik kaip galimybė vėl įgyti teisę gauti valstybės finansinę paramą (Nezabitauskas, 2002).

Objektyviai būtino darbo rinkos reguliavimo laipsnis priklauso nuo valstybės socialinių funkcijų esmės. Pavyzdžiui, Švedijoje darbo rinkos reguliavimas orientuotas į aktyvų valstybės vaidmenį, persikrstant nacionalines pajamas, palaikant aukštą pragyvenimo lygį, remiant piliečių profesinį mokymą ir pan. Amerikoje darbo rinka reguliuojama, daugiau taikant pasyvią darbo rinkos politiką (draudimas nuo nedarbo, pašalpos bedarbiams, materialinė parama jų šeimoms ir pan.). JAV darbo rinkos infrastruktūra daugiau decentralizuota. Čia didelis vaidmuo tenka valstijoms, privačioms institucijoms, įvairiems fondams ir kitoms nevyriausybinėms organizacijoms.

Mokslininkų nuomone, nors pasyvios ir aktyvios užimtumo politikos tikslai ir priemonės labai skiriasi, tačiau jos vienos kitoms neprieštarauja. Šių priemonių tarpusavio santykis kai kuriose šalyse skiriasi ir kinta, atsižvelgiant į situaciją darbo rinkoje, ekonominius ir politinius nuostatus. Įvairių priemonių naudojimas irgi gali duoti skirtingus rezultatus. Rengiant užimtumo programą konkrečioje šalyje, pirmiausia būtina įvertinti tos šalies darbo rinkos situaciją. Užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės politikos.

Airija ypač pasižymėjo plėtodama aktyvią darbo rinkos politiką, ir pastarąjį dešimtmetį tokios politikos priemonės tapo pagrindiniu būdu kovoti su bedarbyste. Aktyvioms darbo rinkos programoms buvo skiriama 1,7 proc. šalies BNP. Šių programų analizė parodė, jog jos tampriai susijusios su darbo rinka – specifinių įgūdžių diegimas ir konkrečių darbo vietų subsidijavimas – padidino vėlesnes galimybes įsidarbinti, tuo tarpu dalyvavimas bendrose programose ir įdarbinimas viešuosiuose darbuose buvo daug mažiau efektyvūs.

Vengrijoje užimtumo skatinimo programos yra glaudžiai susijusios su Vyriausybės vykdoma investicijų pritraukimo politika. Šioje šalyje investuojančios įmonės gali pasinaudoti lengvatomis už

infrastruktūros vystymą, darbo vietų kūrimą, aplinkos apsaugą. Lengvatų pobūdis ir dydis priklauso nuo vietovės, kurioje investuojama.

Lenkijoje, panašiai kaip Vengrijoje, yra parengtos perkvalifikavimo, viešųjų darbų, atlyginimų subsidijavimo ir darbo vietos sau kūrimo programos. Nuosavo verslo sukūrimo programa Lenkijoje paremta nedidelių paskolų suteikimu. Pradėjus įgyvendinti šią programą, Lenkijoje buvo sukurtas smulkaus verslo techninės pagalbos ir inkubatorių tinklas.

Atskirose šalyse skiriasi ne tik darbo rinkos reguliavimo lygis, bet ir jos reguliavimo priemonės.

Darbo rinkos valstybinio reguliavimo priemonės diferencijuojamos pagal *objektus*, *kryptį* (didinančios (mažinančios) pasiūlą arba paklausą), *formas* (tiesioginės ir netiesioginės), *poveikio pobūdį* (stimuliuojančios ir ribojančios), *poveikio lygį* (bendravalstybinės, regioninės, šakinės ir firmos viduje), pagal *turinį* (ekonominės ir administracinės), *finansavimo šaltinius* (biudžetinės, nebiudžetinės, užimtumo fondo, komercinių organizacijų) taip pat pagal *metodus* (Navickas, 2003).

Darbo rinkos reguliavimo objektai yra visi darbo rinkos subjektai (bedarbiai, darbuotojai, darbdaviai) arba atskiros jų grupės. Reguliavimo objektai gali būti ir atskiri darbo organizacijos elementai: darbo užmokestis, darbo sąlygos, darbo trukmė ir kt.

R. Česynienė (1996) pateikia tris Vakarų šalyse išskirtinas *darbo rinkos politikos fazes*:

Ø pirmojoje fazėje vyravo kompensacinės darbo rinkos politikos priemonės. Svarbiausi uždaviniai buvo tarpininkauti įdarbinant bedarbius piliečius, mokėti bedarbystės pašalpas;

Ø antrojoje fazėje, prasidėjusioje septintajame dešimtmetyje, imta daugiau naudoti aktyvias darbo politikos priemones. Ypač dėmesys buvo skiriamas darbo išteklių profesiniam ir teritoriniam mobilumui didinti;

Ø trečioji fazė prasidėjo aštuntojo dešimtmečio viduryje pasaulinės ekonomikos nuosmukio metu. Būdinga, kad tuo metu šalia kompensacinių darbo rinkos komponentų toliau buvo plėtojamoms aktyvios priemonės (profesinis mokymas, perkvalifikavimas, finansinė parama esamoms darbo vietoms išlaikyti ir naujoms steigti ir pan), apsaugančios nuo nedarbo, sumažėjus darbo paklausai ir dėl struktūrinių ūkio pertvarkymų.

Nedarbo mažinimo priemonės galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: didinančios darbo pasiūlą ir didinančios darbo paklausą (Martinkus, 2003). Darbo pasiūla gali būti padidinta šiomis priemonėmis:

Ū tobulinant darbo rinkos paslaugas (geresnis gyventojų informavimas apie įsidarbinimo galimybes, laisvų darbo vietų duomenų banko kaupimas kompiuteriuose);

Ū deficitinių specialybių profesionalaus paruošimo tobulinimas (vyriausybės parengtos mokymo programos, skirtos trūkstamų specialybių darbuotojų rengimui);

Ū valstybės pagalbos bedarbiams koregavimas, nedarbo draudimo sistemos reformavimas (nedarbo pašalpos, išmokamos iš valstybės biudžeto, kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, tačiau tuo pačiu jos padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę);

Ū pajamų mokesčio mažinimas (didesnis darbo užmokestis didina dirbti norinčių žmonių skaičių).

Darbo paklausą vyriausybė gali padidinti tokiais būdais:

Ū vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis (privalomas darbuotojų samdymas, numatytas darbo sutartyse, vyriausybės subsidijos silpstančioms ūkio šakoms bei regionams);

Ū visuminis paklausos didinimas (vyriausybė didina paklausą, supirkdama prekes ir paslaugas iš privačių įmonių);

Ū papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkų verslą;

Ū darbo namuose plėtimas (masinis personalinių kompiuterių naudojimas);

Dabar nepalaujamą užimtumo augimą gali užtikrinti tik paslaugų sfera, nes išsivysčiusiose šalyse vyksta perėjimas "nuo pramonės ekonomikos į paslaugų ekonomiką". Pastarajai ypač tinka mažos ūkininkavimo formos, sugebančios lanksčiai prisitaikyti prie specifinių ir individualių vartotojų poreikių. Užsienio šalių duomenimis, vykstant tokiems poslinkiams, darbo vietų skaičius paslaugų sferoje didėja maždaug tris kartus sparčiau negu daiktinės gamybos šakose.

Vyriausybės vykdoma švietimo politika, švietimui skiriamų lėšų kiekis lemia šalies gyventojų intelektualinį ir profesinį lygį, sugebėjimus sėkmingai dirbti ir plėtoti verslą rinkos ekonomikos, didėjančios ekonomikos sąlygomis.

Tose šalyse, kurios daugiau lėšų skiria švietimui ir turi daugiau išsilavinusių žmonių, sugebančių atlikti mokslinius tyrimus, tobulinti gamybos technologijas, nedarbo problema sprendžiama kur kas sėkmingiau (Lukaševičius, 2000). Tačiau tai yra rezultatas ilgo laikotarpio, kur mokslas ir švietimas laikomas prioritetine sritimi ir jam skiriamas reikiamo lygio finansavimas. Todėl daugelis šalių, kurios neskiria švietimui didesnių investicijų, net per dešimtmečius nepajėgia sumažinti nedarbo lygio. Taupydamos švietimui, jos priverstos daugiau lėšų skirti bedarbių minimaliam gyvenimo lygiui užtikrinti, kitoms socialinėms programoms įgyvendinti, užtikrinant didesnę mokesčių naštą dirbantiesiems.

Mokslo ir inovacijų veiksnys, kaip rodo dabartinės pasaulinės ekonomikos raidos tendencijos, yra svarbiausias ekonomikos išlikimo veiksnys globalizacijos akivaizdoje, nuo kurio iš esmės priklausys ūkio subjektų konkurencingumas.

Be reikiamo dėmesio švietimui, sėkmingos nedarbo problemos sprendimas priklauso ir nuo verslo ekonominės bei administracinės aplinkos, kurioje sumanus ir išsilavinęs žmogus galėtų sėkmingai realizuoti savo sumanymus ir idėjas, kur suformuojama verslui palanki aplinka,

steigiamos naujos įmonės, daugėja savarankiškai dirbančių žmonių pagal patentus bei plečiama esamų įmonių veikla.

Nedarbo ir užimtumo lygis šalyje labai priklauso nuo tos šalies vykdomos užimtumo politikos, kurios tikslas – formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį efektyvumą. Be to, užimtumo politika turi numatyti ir realizuoti nedarbo prevencijos ir profilaktikos priemones.

Pagrindiniai Europos užimtumo strategijos, apibrėžtos Amsterdamo sutartyje, tikslai yra:

- pasiekti aukšto lygio užimtumą ekonomikoje ir visoms žmonių grupėms darbo rinkoje;
- atsisakyti pasyvios kovos su nedarbu ir siekti nepertraukiamo užimtumo skatinimo ir darbo vietų kūrimo;
- palaikyti tokias organizavimo formas, kurios skatintų ES firmas lanksčiai prisitaikyti prie ekonomikos pokyčių, kartu užtikrinant darbuotojų saugumą, taip pat skatintų žmones mokytis visą gyvenimą;
- suteikti lygias galimybes kiekvienam dalyvauti darbo rinkoje.

Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominį, bet ir socialinį efektyvumą. Įgyvendintos nedarbo mažinimo programos – efektyvi socialinės politikos priemonė, gerinanti ekonomikos būklę, įgalinanti spręsti skurdo ir socialinės atskirties problemas. Atskiros programos, tokios kaip vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, savo verslo programa, leidžia atskiroms vietovėms, ypač kaimo, mažinti regioninius nedarbo skirtumus, socialines bei ekonomines problemas, prisideda prie jų plėtros. Taip pat vykdomas smulkaus ir vidutinio verslo skatinimas, panaudojant Užimtumo fondo lėšas naujų SVĮ steigimui ir bedarbių įdarbinimui.

Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendintos nedarbo mažinimo programos didina užimtumą, mažina nedarbą, socialinės paramos gavėjų skaičių, regioninę diferenciaciją, skatina smulkaus ir vidutinio verslo plėtrą, duoda nemažą socialinę naudą.

1.3.2 Pagrindinės nedarbo ir skurdo mažinimo kryptys Lietuvoje

Didėjant globalizacijai, Lietuva turi tinkamai paruošti sąlygas nedarbui mažinti ir užimtumui didinti. Šiais laikais kiekvienos šalies konkurencinis pranašumas tampa priklausomas nuo jos darbo jėgos išsimokslinimo, profesinės kvalifikacijos ir jos tobulinimo bei pritaikymo galimybių, taip pat nuo užimtumo bei darbo rinkos politikos efektyvumo. Industrinių šalių patirtis rodo, kad išsimokslinimas ir aukšta kvalifikacija yra esminiai veiksniai, lemiantys darbo našumą ir ilgalaikę ekonomikos plėtrą bei socialinę pažangą (Brazauskienė, Kazlauskienė, 2002).

Pagrindinės nedarbo ir skurdo mažinimo kryptys Lietuvoje yra:

1. Darbo vietų steigimo plėtojimas:

Ø Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo 2001 - 2004 m. programos laikotarpiu, skatinant verslo plėtrą ir investicijas, būtina užtikrinti 110 - 120 tūkst. naujų darbo vietų sukūrimą bei registruoto nedarbo lygio iki 7 - 8 proc. sumažinimą.

Ø Verslo plėtros ir investicijų skatinimu, gerų sąlygų sudarymu būtina užtikrinti 250 - 270 tūkst. naujų darbo vietų sukūrimą ir bedarbių skaičiaus iki 100 tūkst. sumažinimą, siekiant įgyvendinti Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ilgalaikės strategijos nuostatas (Šlekys, 2002).

2. Darbo vietų steigimo rėmimas:

Ø Darbo vietų steigimo programa - suteikti finansinę pagalbą darbdaviams, steigiantiems darbo vietas darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams.

Ø Vietinių užimtumo iniciatyvų programa - suaktyvinti vietos bendruomenės pastangas didinti užimtumą didžiausio nedarbo teritorijose, steigiant darbo vietas.

Ø Verslo organizavimo programa - skatinti verslumą tarp bedarbių, suteikiant organizavimo ir finansinę paramą.

3. Užimtumo rėmimas:

Ø Užimtumo fondo remiamų darbų programa - sudaryti galimybes įsigyti darbinius įgūdžius, juos tobulinti ar nustatyti žinių trūkumą ir įsitvirtinti nuolatiniam darbui.

Ø Viešųjų darbų programa - didinti užimtumą ir palaikyti bei plėtoti vietos socialinę infrastruktūrą.

4. Gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimas:

Ø Darbo klubų programa - suteikti ieškantiems darbo žinių ir įgūdžių darbo paieškoje, didinti pasitikėjimą savimi ir konkurencines darbo rinkoje galimybes.

Ø Profesinio mokymo programa - paruošti darbui reikiamos kvalifikacijos darbuotojus ir išplėsti bedarbių galimybes konkuruoti darbo rinkoje suteikiant naujas profesines kvalifikacijas ar profesinius gebėjimus.

Ø Darbo ir profesinių įgūdžių palaikymo programa - suaktyvinti ilgalaikius bedarbius, palaikyti darbinius įgūdžius ir išsaugoti turimus profesinius gebėjimus bei sudaryti galimybes įsidarbinti.

5. Atviras informavimas ir konsultavimas:

Ø Informavimo ir konsultacijų centrai.

Ø Specializuoti centrai: darbo, jaunimo, darbo, savarankiškos informacijos paieškos (SIP), profesinio informavimo centras (PIC), SIP+PIC su 104 terminalais.

Ø “Mini” darbo biržų punktai įmonėse, vykdančiose grupės darbuotojų atleidimus.

Ø DBI Internetė: ieško darbo, siūlo darbą, “Talentų bankas”, informacinis aplankas “Profesinis informavimas ir konsultavimas”, “Patarimai grupės darbuotojų atleidimo atveju”.

Ø Diejami įvairūs informavimo ir konsultavimo metodai ir programos.

Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas suteikia socialines garantijas nedirbantiems. Valstybė garantuoja nemokamas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas bei informaciją apie laisvas darbo vietas; nemokamas darbo biržos paslaugas bedarbiams; nemokamą mokymą ir persikvalifikavimą; bedarbio pašalpą.

Gyventojų užimtumo priemonėms finansuoti sudaromas užimtumo fondas iš darbdavių privalomojo draudimo nuo nedarbo įmokų, labdaros pašalpų, darbo biržų pajamų, valstybės biudžeto dotacijų ir kt.

Lietuvos ekonomikos plėtros strategijoje numatytas veiksmų planas, kaip praktiškai įgyvendinti užimtumo didinimo ir nedarbo mažinimo tikslus. Siekiant objektyvumo, pateikti įvairūs prognozių variantai. Detaliai išanalizuota kiekviena prognozės pozicija, tai – dirbantys pensinio amžiaus žmonės, galintys dirbti darbingo amžiaus žmonės ir kt., įvertinti įvairūs socialiniai ir ekonominiai pasikeitimai. Ekonominės situacijos modeliai pateikiami kaip optimistinis ir pesimistinis variantai.

Optimistinis variantas – sėkmingas Lietuvos ūkio integravimas į Rytų ir Vakarų rinkas. Šiuo atveju visu pajėgumu turėtų dirbti Lietuvos energetika ir pramonė. Būtų natūraliai likviduojama ekonomiškai neefektyvi ir technologiškai pasenusi gamyba. Susidarytų sąlygos aktyviai socialiniai politikai vykdyti ir antiinflacinėms priemonėms įgyvendinti.

Pesimistinis variantas – Lietuvos ekonominiai ryšiai smarkiai susiaurėja; pramonės ir energetikos pajėgumai tenkina tik pačius būtiniausius valstybės ir gyventojų poreikius; bendradarbiavimas su Vakarais menkas; ūkio struktūra neužtikrina ekonominio mobilumo; vyksta sparti kūrybinės inteligencijos ir verslo įmonių migracija į Vakarus ir Rytus; Lietuva atsiduria tarp silpnai išsivysčiusių šalių.

Valstybės ekonominis vaidmuo reguliuojant darbo rinką – maksimaliai suderinti darbo jėgos paklausą ir darbingų gyventojų pasiūlą pagal jų kiekybę ir kokybę, taip pat makro- ir mikrolygiuose. Makrolygyje darbo rinkos formavimasis apibūdinamas taip: darbingų gyventojų išteklių, investavimo galimybių, struktūriniai ekonominiai pokyčiai, valstybinių ir kitų įmonių bankrotai. Mikrolygyje užimtumo reguliavimo objektas yra įmonė kaip teritorijos pirminė grandis. Šiame lygyje ypač svarbus tampa užimtumo ir nedarbo reguliavimo regioninis aspektas.

Pagrindiniai LR Vyriausybės užimtumo didinimo programos tikslai 2001 – 2004 metais buvo:

- ū įveikti neigiamas ūkio reformos ir išorės poveikio pasekmes darbo rinkai;
- ū didinti gyventojų užimtumą ir mažinti nedarbą;
- ū pasirengti dalyvauti ES užimtumo koordinavimo procese (Markauskienė, Nikitina, 2002).

Šios programos svarbiausio kryptys:

- ū darbo vietų sistemos plėtojimas (verslininkystės skatinimas);
- ū užimtumo rėmimo tobulinimas;
- ū gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimas;

ū užimtumo politikos integralumo didinimas.

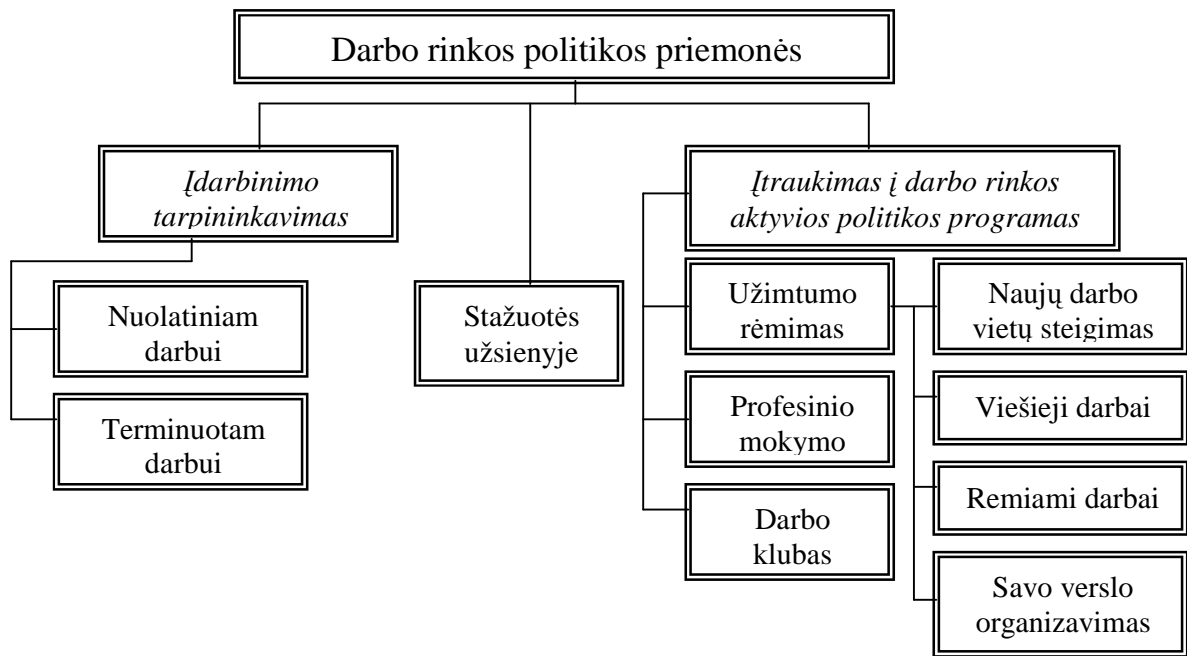
Valstybinę užimtumo koncepciją darbo rinkoje įgyvendina Lietuvos darbo birža, kuri susideda iš respublikinės ir teritorinių darbo biržos. Svarbiausia jos misija – padėti ieškantiems susirasti darbą, padidinti jų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje ir aprūpinti šalies ūkį reikiama darbo jėga, įvertinant vykstančius sparčius struktūrinius pokyčius. Šiuo metu Lietuvoje darbo biržų tinklas apima 46 teritorines darbo biržas. Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatuose išskirti šie svarbiausi Lietuvos darbo biržos uždaviniai:

- organizuoti ir teikti bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims paslaugas ir paramą, taikant jiems LR bedarbių rėmimo įstatymo, jį lydinčių teisės aktų nustatytas darbo rinkos politikos priemones, remiančias jų užimtumą bei teisės į darbą įgyvendinimą;
- skirti ir mokėti bedarbio pašalpas ir kitas numatytas pinigines išmokas;
- teikti paslaugas bei paramą darbdaviams, ieškantiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojų;
- įgyvendinamomis darbo rinkos politikos priemonėmis siekti šalies ir jos teritorijos darbo rinkose darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumo;
- užtikrinti darbo biržos bei jos teritorinių darbo biržų veiklos efektyvumą, skaidrumą ir atskaitingumą.

Darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo klausimams nagrinėti prie teritorinės darbo biržos įsteigta trišalė komisija, vadinama teritorine komisija. Joje lygiateisiais pagrindais dalyvauja darbuotojai (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kt. atstovai), darbdaviai ir valstybės valdymo organų atstovai, kuriuos skiria LR Vyriausybė ir savivaldybės. Komisija atlieka tokias funkcijas:

- Ø svarsto gyventojų užimtumo ir darbo rinkos būklės klausimus bei jiems turinčius įtakos veiksnius ir teikia Lietuvos darbo biržai pasiūlymus;
- Ø svarsto Užimtumo fondo lėšų poreikį darbo rinkos politikos priemonėms įgyvendinti, Lietuvos darbo biržai išlaikyti ir jos veiklai vykdyti;
- Ø teikia pasiūlymus dėl norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą, tobulinimo ir kt.

Lietuvoje išskiriamos pasyvi ir aktyvi darbo rinkos politikos. Kaip jau minėta anksčiau, pasyvi darbo rinkos politikos priemonė – bedarbio pašalpa, aktyvios priemonės – darbo rinkos profesinis mokymas, nedarbo prevencijos ir darbo pasiūlos ir paklausos derinimas, užimtumo rėmimas (viešieji darbai, užimtumo fondo remiami darbai, naujų darbo vietų steigimas, turintiems papildomas užimtumo garantijas). Vis didesnis dėmesys Lietuvoje skiriamas aktyvioms darbo politikos priemonėms. 7 paveiksle pavaizduotos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurios yra taikomos Lietuvos darbo rinkoje.



7 pav. Darbo rinkos politikos priemonės

Šaltinis: Palumickaitė, J., Matuzevičiūtė, K. (2004). Darbo rinkos priemonių ekonominio efektyvumo įvertinimas Šiaulių apskrityje. *Ekonomika ir vadyba 4: aktualijos ir perspektyvos*. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 177.

Iš šio paveikslo matyti, kad darbo biržoje užsiregistravusiems bedarbiams taikomos darbo rinkos politikos priemonės gali būti suskirstytos į dvi pagrindines grupes: įdarbinimas ir dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Įdarbinimas dažniausiai taikomas bedarbiams, kurie tinkamai profesiniai pasirengę. Prieš kelerius metus Lietuvos darbo birža pradėjo taikyti naują priemonę – stažuotes užsienyje. Prognozuojama, kad ateityje ši priemonė, ypač, atsižvelgiant į eurointegracijos perspektyvas, bus dar populiarsnė.

Užimtumo rėmimo programa – tai programa, kurios tikslas padėti surasti laikiną ar nuolatinį darbą. Užimtumo rėmimo programa įgyvendinama šiomis programomis:

∅ Naujų darbo vietų steigimo programa skirta padėti integruotis į darbo rinką labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims, kurie negali lygiomis teisėmis konkuruoti darbo rinkoje.

∅ Viešieji darbai – tai savivaldybių ir darbdavių organizuojami visuomeniškai naudingi darbai, kurių tikslas – padėti darbo netekusiems žmonėms užsidirbti pragyvenimui ir sušvelninti socialinę įtampą.

∅ Užimtumo fondo remiami darbai – tai programa, skirta žinių trūkumo nustatymui, pirminių darbinių įgūdžių įgijimui, jų tobulinimui darbo vietoje ir įtvirtinimui nuolatiniame darbe.

∅ Savo verslo organizavimo programos tikslas – skatinti bedarbių verslumą, orientuoti klientus į privačią iniciatyvą, teikti organizacinę, metodinę ir finansinę pagalbą asmenims, siekiantiems užimtumo.

Darbo rinkos profesinio mokymo programa sudaro galimybes per darbo biržas ieškantiems darbo asmenims įgyti profesiją, pakelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje.

Per 2003 metus į darbo rinkos aktyvias politikos programas įtraukta 146,6 tūkst. ieškančiųjų darbo. Tai beveik dvigubai daugiau negu 2000 metais. 1 lentelėje pateikti Lietuvos darbo biržos 2003 metų veiklos rezultatai.

1 lentelė

Lietuvos darbo biržos 2003 metų veiklos rezultatai

	Žmonių sk. (tūkst.)
Įdarbinta	130,6
neterminuotam darbui	98,4
terminuotam	32,2
Aktyvus rėmimas	146,6
Profesinis rengimas	34,5
darbo klubai	53,8
užimtumo rėmimas	58,3
viešieji darbai	50,6
remiami darbai	4,4
subsidijuojami darbai	3,2
verslo beprocentės paskolos	0,011
Tarpininkauta veiklai pagal verslo liudijimus	14,2
Pasyvus rėmimas	52,2
paskirta bedarbiams pašalpų	44,1
paskirta bedarbiams priešpensinių pašalpų	8,1

Šaltinis: Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita.

Darbo paieškos ir aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis, kurias vykdė Lietuvos darbo birža per 2003-čius metus:

- ū 1,7 proc. sumažintas galimas vidutinis metinis nedarbo lygis;
- ū 89,2 proc. užpildyta įregistruotų laisvų darbo vietų per darbdavių pageidaujama laikotarpį;
- ū 72 proc. bedarbių, pasibaigus Užimtumo fondo remiamų darbų laikui, pasiliko dirbti nuolatiniam darbui;
- ū 66 proc. bedarbių, įgijusių naują ir 54 proc. pirmąją profesinę kvalifikaciją, per 90 dienų baigus profesinį mokymą įsidarbino (Lietuvos darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita).

ES šalių patirtis parodė, kad užimtumo politikos veiksmingumas priklauso nuo to, ar efektyvi vietinio lygmens veikla. Norint užtikrinti didelį vietinio lygmens užimtumo politikos veiksmingumą, šią politiką reikia kuo labiau decentralizuoti (Valentinavičius, 2001). Dabar daugelyje apskričių ir rajonų trūksta kvalifikuotų specialistų nacionalinio lygmens sprendimams

priimti ir vykdyti, menkas darbdavių socialinis aktyvumas, beveik nėra vietos profsajungų organizacijų.

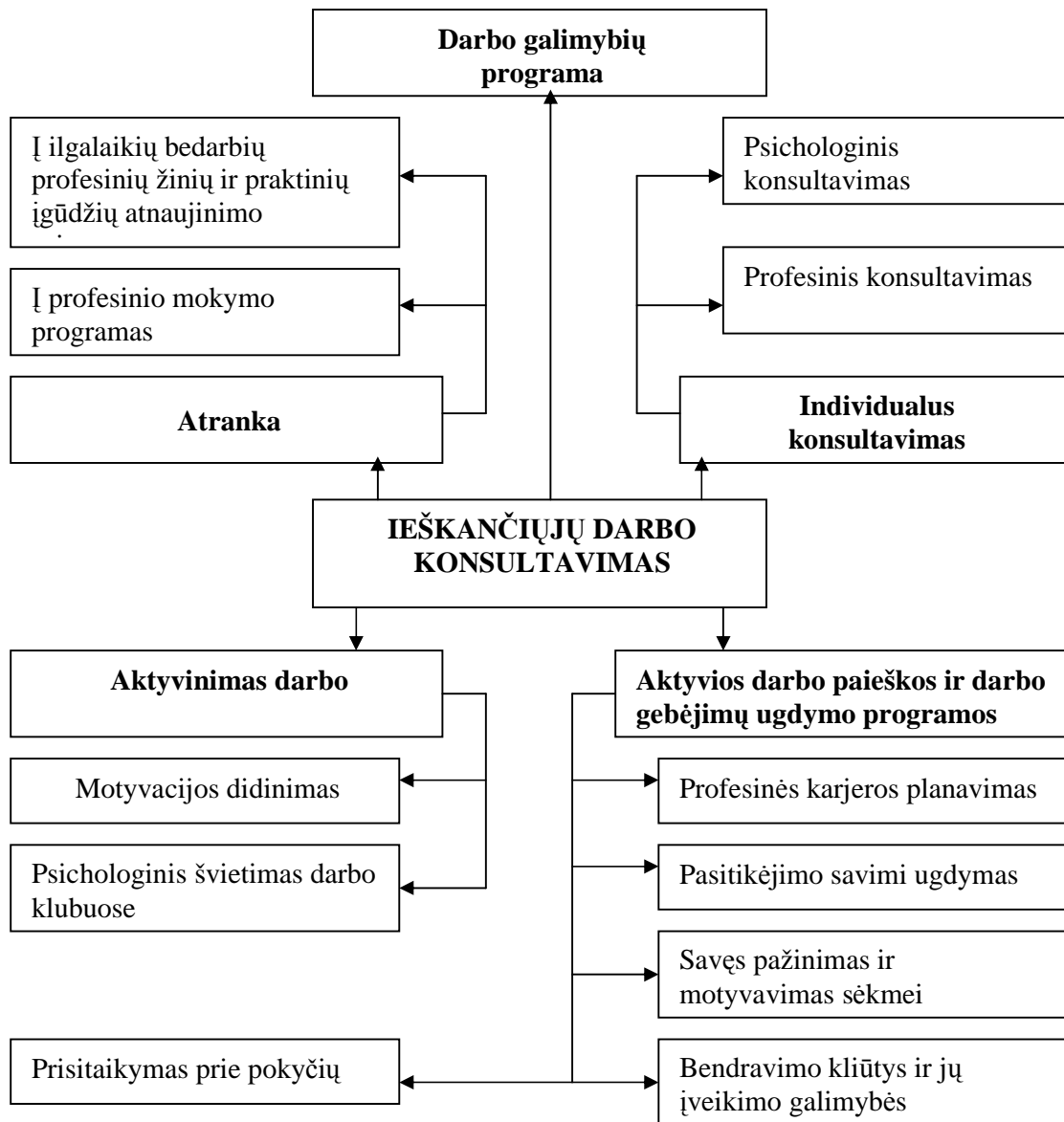
Didelį vaidmenį darbo rinkos politikoje atlieka ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos, kurių prioritetiniai veiklos tikslai yra – teikiant prieinamas ir kokybiškas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas, užtikrinti, kad Lietuvos darbo rinkos profesinis rengimas atitiktų Lietuvos ūkio poreikius bei Europos Sąjungos rinkos reikalavimus.

Šiauliuose 1992 metais įkurta ir iki šiol veikia valstybinė teritorinė darbo rinkos reguliavimo institucija – Šiaulių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba. Ji vykdo darbo rinkos profesinį ir psichologinį konsultavimą, bedarbių psichologinę reabilitaciją ir integraciją į darbo rinką, teikia konsultavimo paslaugas ieškantiems darbo, išpėtiems apie atleidimą, dirbantiems asmenims, moksleiviams. Karjeros konsultantai informuoja apie galimybes įgyti darbo rinkos profesijas, persikvalifikuoti ar tobulinti turimą kvalifikaciją, konsultuoja dėl profesijos ir mokymo įstaigos pasirinkimo. Psichologai - konsultantai suteikia profesionalius patarimus, rekomendacijas ar paaiškinimus, kaip įveikti sunkumus, kylančius susidūrus su naujais reikalavimais ir darbo rinkos pokyčiais, ugdo tam būtinus įgūdžius.

Bedarbiai – prioritetinė Šiaulių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos klientų grupė, kuriai teikiamos profesinio ir psichologinio konsultavimo paslaugos (žr. 8 pav.).

Tarnyboje dirba profesionalūs psichologijos, socialinės pedagogikos konsultantai, turintys teorinę ir praktinę darbo patirtį.

Taigi, svarbiausias valstybinės užimtumo politikos tikslas – siekti ir pagal galimybes užtikrinti racionalų ir efektyvų gyventojų užimtumą.



8 pav. Šiaulių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos teikiamos paslaugos bedarbiams

Apibendrinant teorinę darbo dalį galima teigti, kad gyventojų užimtumas ir aukštas nedarbo lygis yra viena opiausių socialinių problemų, trukdančių visiems visuomenės sluoksniams pasinaudoti rinkos ekonomikos privalumais ir ekonomikos reformų rezultatais. Darbo rinka yra sudėtingas mechanizmas, veikiamas įvairių ekonominių veiksnių (pasiūlos, paklausos, rinkos kainos ir kt.), ir šio mechanizmo reguliavimui reikalinga efektyvi valstybės politika, padedanti sušvelninti neigiamas ekonomines socialines nedarbo pasekmes.

2. MOTERYS DARBO RINKOJE

2.1. Pasaulinės moterų darbo tendencijos

2.1.1. Moterų darbo jėgos dalyvavimas darbo rinkoje

Vienas iš įspūdingiausių pastarųjų metų fenomenų buvo didėjanti moterų darbo proporcija bendroje darbo jėgoje, įgalinanti moteris daugelyje regionų išnaudoti savo potencialą darbo rinkoje ir pasiekti ekonominės nepriklausomybės. Bet ar moterų įėjimo į darbo rinką didėjimo faktas iš tikrųjų reiškia, kad atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo rinkoje išnyko? Ir ar tai reiškia, kad moterys, ieškančios darbą, sėkmingai jį randa? Jei taip, tai kokios yra tipinės moterų darbo charakteristikos, lyginant su kolegomis vyrais?

Šešių darbo rinkos indikatorių analizė (moterų nedarbo lygio, merginų nedarbo lygio, darbo jėgos aktyvumo lygio, užimtumo lygio, užimtumo statuso bei užimtumo pagal sektorius ir atlyginimus) paaiškina, kodėl į anksčiau užduotus klausimus, negalima aiškiai pasakyti "taip".

Šiandien moterų dirba daug daugiau nei kada nors anksčiau: 2003 m. virš 2,8 mlrd. žmonių turėjo darbo, iš kurių 1,1 mlrd. buvo moterys. Dirbančių moterų per paskutinius dešimt metų padidėjo apie 20 proc. (žr. 2 lentelė).

2 lentelė

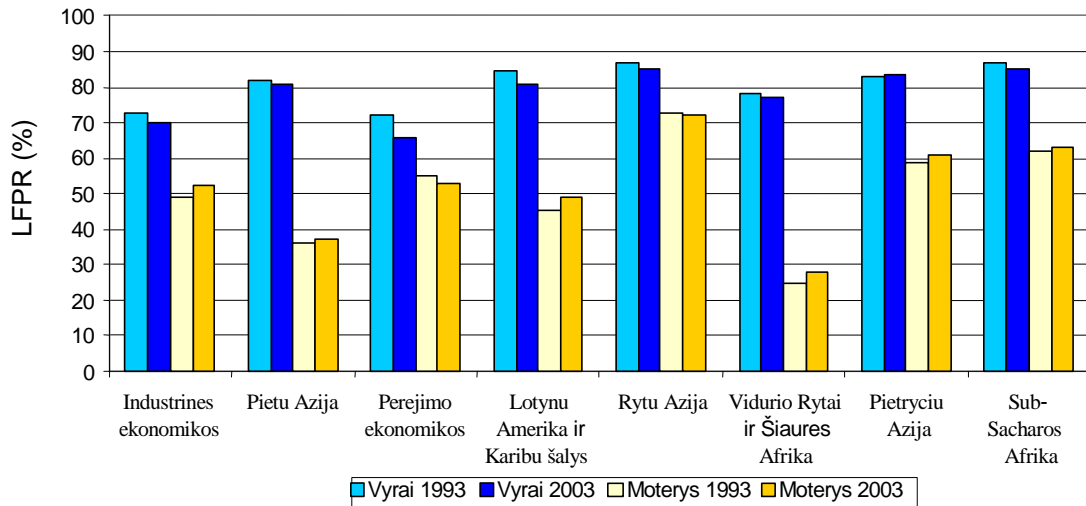
Indikatoriai	Moterys		Vyrai		Bendras		Pokytis per 1993 – 2003 (proc.)	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003	Moterys	Vyrai
Darbo jėga (mlrd.)	1,006	1,208	1,507	1,769	2,513	2,978	20,1	17,4
Dirbantys (mlrd.)	0,948	1,130	1,425	1,661	2,373	2,792	19,2	16,6
Bedarbiai (mln.)	58,2	77,8	82,3	108,1	140,5	185,9	34	31,3
Darbo jėgos aktyvumo lygis (%)	53,5	53,9	80,5	79,4	67,0	66,6	0,7	-1,4
Užimtumo lygis (%)	50,4	50,5	76,1	74,5	63,3	62,5	0,2	-2,1
Nedarbo lygis (%)	5,8	6,4	5,5	6,1	5,6	6,2	10,3	10,9

Pasaulio darbo rinkos indikatoriai, 1993 ir 2003 m.

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

Padidėjusi darbo lygybė tarp vyrų ir moterų lėmė socialinės ekonominės moterų įtakos padidėjimą, teisingą atsakomybės už namų ūkį padalijimą bei lygų darbo apmokėjimą už vienodą darbo vertę (Global employment trends for women, 2003).

Darbo jėgos aktyvumo lygis (angl. labour force participation rate LFPR) parodo dirbančiųjų pasidalijimą plius bedarbius, lyginant su darbingo amžiaus gyventojais. Tai parodo, kiek darbingo amžiaus žmonių aktyviai dalyvauja darbo rinkoje. Skirtumas tarp vyrų ir moterų LFPR per pastaruosius dešimt metų sumažėjo visuose regionuose (žr. 9 pav.).



9 pav. Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal lytį ir regionus, 1993 – 2005 m.

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

2003 m. skirtingai nuo perėjimo ekonomikos šalių ir Rytų Azijos, kituose regionuose ekonomiškai aktyvių moterų, tenkančių 100 vyrų, buvo mažiau nei 80. Vidurio Rytų ir Šiaurės Afrikos regionuose bei Pietų Azijoje kiekvienam 100 vyrų teko apie 40 ekonomiškai aktyvių moterų (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

Moterų ir vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

2003 m. visame pasaulyje buvo tik 68 moterys darbo jėgoje, tenkančios 100 vyrų. Didžiausias skirtumas Vidurio Rytų ir Šiaurės Afrikoje (kur 36 aktyvių moterų tenka 100 vyrų) ir Pietų Azijoje (44 aktyvių moterų tenka 100 vyrų). Tuo pačiu metu šie du regionai parodė žemiausią moterų darbo jėgos aktyvumo lygį: tik 1 darbingo amžiaus moteris iš trijų ieškojo darbo ir aktyvumo lygis Vidurio Rytų bei Šiaurės Afrikoje buvo tik 28,2 proc., o Pietų Azijoje - 37,4 proc. Priešingai, Rytų Azija turėjo aukščiausią LFPR lygį ir tuo pačiu metu mažą lyčių skirtumą tarp vyrų ir moterų LFPR (83 ekonomiškai aktyvių moterų teko 100 vyrų).

Taip pat buvo analizuojamas santykis tarp moterų darbo jėgos aktyvumo lygio ir gimdymų lygio. Industrinių ekonomikų patirtis rodo, kad moterų užimtumo padidėjimas sutampa su pastoviu moterų gimdymo lygio mažėjimu. 4 lentelės duomenys rodo gimdymų sumažėjimą visuose pasaulio regionuose nuo 1995 m. iki 2000 m.

4 lentelė

Gimdymų lygis ir moterų darbo jėgos aktyvumo lygis, 1995 ir 2000 m

	Moterų LFPR (%)		Pokytis	Bendras gimdymų lygis (gimimai, tenkantys vienai moteriai)		Pokytis
	1995 m.	2000 m.		1995 m.	2000 m.	
Industrinės ekonomikos	50,0	50,7	+	1,7	1,7	nėra
Perėjimo ekonomikos	52,6	52,3	-	1,9	1,6	-
Rytų Azija	73,8	73,5	-	1,9	1,7	-
Pietryčių Azija	59,1	60,1	+	3,6	3,2	-
Pietų Azija	36,9	38	+	4,6	4,2	-
Lotynų Amerika ir Karibų šalys	46,5	49	+	2,9	2,7	-
Vidurio Rytai ir Šiaurės Afrika	26	27,9	+	4,1	3,6	-

2003 metai	Vyrų LFPR (%)	Moterų LFPR (%)	Ekonomiškai aktyvių moterų, tenkančių 100 vyrų			
Pasaulis	79,4	53,9	68			
Vidurio Rytai ir Šiaurės Afrika	76,8	28,2	36			
Pietų Azija	81,1	37,4	44			
Lotynų Amerika ir Karibų šalys	80,5	49,2	64			
Industrinės ekonomikos	70,3	50,5	76			
Perėjimo ekonomikos	65,7	53,1	91			
Pietryčių Azija	82,9	60,5	75			
Sub-Sacharos Afrika	85,3	63,2	77			
Rytų Azija	85,1	73,1	83			
Sub-Sacharos Afrika	61,9	63	+	5,5	5,1	-

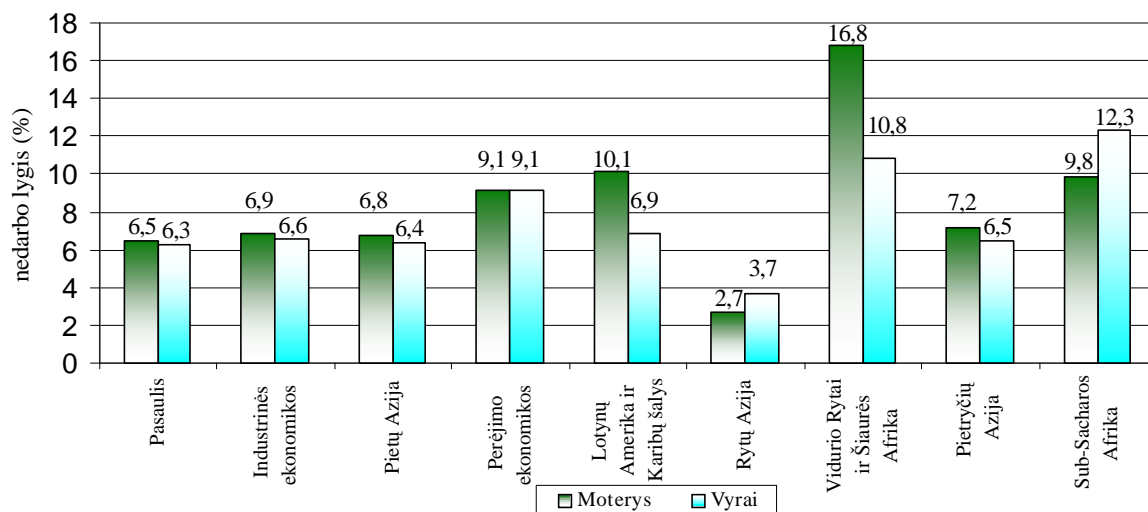
Šaltinis: Female labour force participation, prepared by Lin Lean Lim for United Nations Population Division, 2002 m. [žiūrėta 2004-06-17]. Prieiga per internetą :<<http://www.un.org/esa/population/publications/completingfertility/completingfertility.htm>>

Aukštas gimdymų lygis gali parodyti, kad darbo rinkos nėra pakankamai patrauklios moterims kaip alternatyva vaidinti savo tradicinį vaidmenį namie. Jungtinių tautų gyventojų departamento tyrimai parodė, kad moterims geriau dirbti, nei turėti daug vaikų, jei bent viena iš sąlygų patenkinama:

- P** moterų darbas suteikia galią ar statusą ir moterys gali kontroliuoti pajamas bei turėti svaresnį žodį šeimoje, priimant sprendimus, apimančius taip pat ir nėštumą;
- P** pasitenkinimas, kurį gauna moterys, dalyvaudamos ekonominėje veikloje, yra žymiai didesnis, nei pasitenkinimas turint daugiau vaikų;
- P** moterys tampa mažiau priklausomos nuo vaikų, kaip apsaugos forma senyvame amžiuje ar nuo nepalankių ekonominių sąlygų;
- P** padidėjęs moterų dalyvavimas darbo jėgoje yra susijęs su padidėjusiomis investicijomis į mergaičių išsilavinimą;
- P** moterys turi galimybę dirbti ir daryti karjerą prieš vedybas, kas lemia vėlesnes vedybas ir nėštumą.

Kai kuriose besivystančiose ekonomikose gimdymų lygis sumažėjo, bet vis dar išlieka aukšto lygio ir parodo, kad anksčiau minėtos sąlygos yra nepakankamos. Pavyzdžiui, Pietų Azijoje ir Vidurio Rytuose bei Šiaurės Afrikoje gimdymų lygis liko santykinai aukštas 2000 metais, atitinkamai – 4,2 ir 3,6, kur moterų darbo jėgos aktyvumo lygis yra žemiausias visame pasaulyje. Priešingai, Sacharos Afrikoje moterų darbo jėgos aktyvumo lygis buvo labai aukštas (63 proc.), bet ir vaisingumo lygis taip pat aukščiausias pasaulyje. Šiame regione, kur nėra socialinio saugumo ir žemos namų ūkių pajamos, moterys paprastai negali nedirbti, nežiūrint sunkios šeimos naštos.

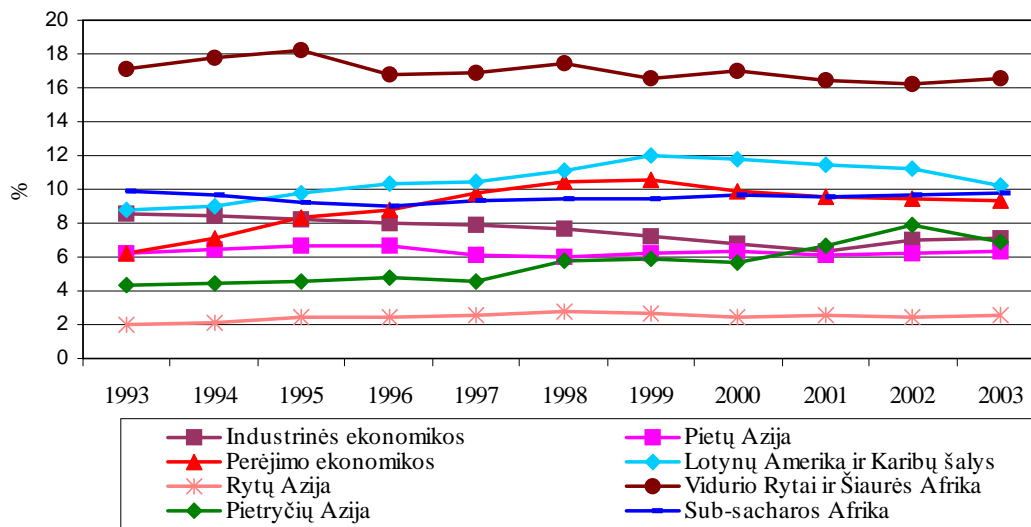
2003 m. moterų nedarbo lygis buvo truputį aukštesnis, negu vyrų (6,4 proc. moterų ir 6,1 proc. vyrų), paliekant 77,8 mln. moterų, ieškančių darbo. Vaizdas žymiai blogesnis kai kuriuose pasaulio regionuose. Didžiausias skirtumas buvo Lotynų Amerikos ir Karibų šalyse bei Vidurio Rytų ir Šiaurės Afrikos regionuose, kur moterų nedarbo lygis buvo atitinkamai 3,2 ir 6 procentiniais punktais aukštesnis nei vyrų (žr. 10 pav.). Moterų nedarbo lygis buvo žemesnis nei vyrų Sacharos Afrikoje bei Rytų Azijoje.



10 pav. Nedarbo lygis pagal lytį ir regionus, 1993 – 2003 m.

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

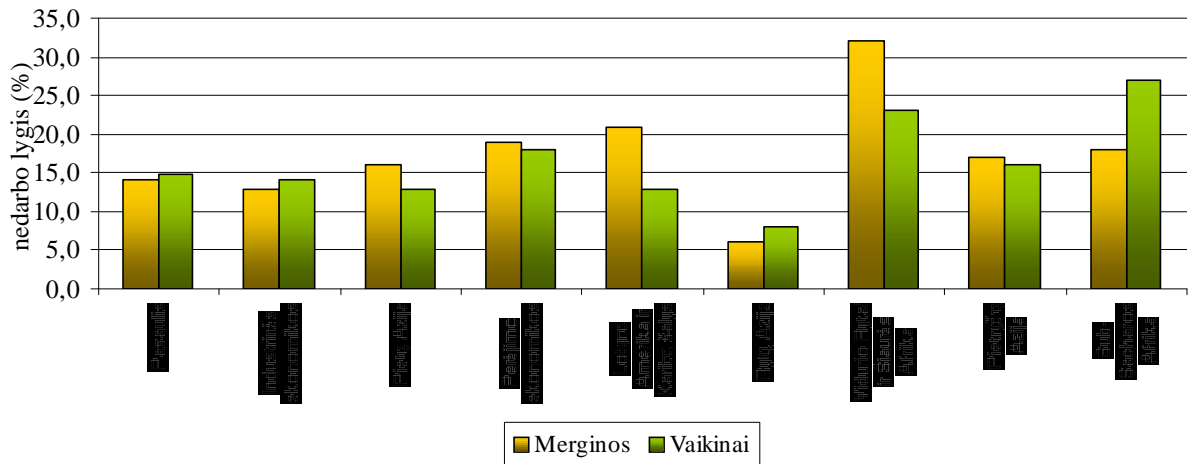
Moterų nedarbo situacija pagerėjo per pastaruosius 10 metų, išskyrus tris regionus – industrines ekonomikas, Vidurio Rytų ir Šiaurės Afrikos bei Pietų Azijos (žr. 11 pav.). Didžiojoje dalyje regionų visai nebuvo ar buvo labai maži moterų nedarbo lygio pokyčiai laikotarpyje nuo 1993 m. iki 2003 m.



11 pav. Moterų nedarbo lygis pagal regionus nuo 1993 m iki 2003 m.

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

Analizuojant jaunimo nedarbą, duomenys rodo, kad ypač sunku rasti darbą jaunoms merginoms (nuo 15 iki 24 metų amžiaus). Bendrai 35,8 mln. jaunų moterų priverstos būti be darbo. Visuose regionuose, tiek merginų, tiek vaikinių, nedarbo lygis yra aukštesnis, negu suaugusių. Ir vėl visuose regionuose, išskyrus Rytų Aziją ir sub-Sacharos Afriką, merginų nedarbo lygis viršija vaikinių (žr.



12 pav.).

12 pav. Merginų ir vaikinių nedarbo lygis pagal regionus, 2003

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

2.1.2. Darbo tendencijos pagal sektorius, statusą bei atlyginimus

Atlikti pasaulio moterų užimtumo tyrimai rodo, kad moterys lengviau randa darbą nei vyrai neformalioje ekonomikoje, nelegaliose veiklose su nedidelėmis socialinėmis garantijomis ir aukštu pažeidžiamumo lygiu.

Moterys užima didesnę dirbančiųjų vargšų dalį pasaulyje – tų žmonių, kurie uždirba nepakankamai, kad išlaikyti save ir savo šeimas, t.y išsilaikyti virš 1 \$ per dieną skurdo ribos. Iš 550 mln. dirbančiųjų vargšų pasaulyje 330 mln. yra moterys (60 proc). Pridėjus 330 mln. dirbančiųjų vargšių moterų prie 77,8 mln. bedarbių, gauname, kad mažiausiai 400 mln. darbo vietų reikėtų, kad patenkinti moterų poreikį gauti tinkamą darbą. Sukurti tinkamą darbą moterims galima tik tuomet, jei politikos kūrėjai ne tik akcentuos darbą socialinės ekonominės politikos centre, bet taip pat pripažins, kad moterų problemos pasaulio darbo rinkoje yra daug svarbesnės negu vyrų. Kol neįvyks progresas, išlaisvinantis moteris iš darbo skurdo, sukuriantis saugaus ir gerai apmokamo

darbo galimybes ir suteikiantis moterims šansą pačioms išsivaduoti iš skurdo, nebus pasiektas tikslas per pus sumažinti skurdą daugumoje pasaulio regionų.

Nėra vieno bendro indikatorius, apibūdinančio darbo sąlygas. Tačiau supratimą apie jas galima gauti analizuojant tris indikatorius: darbo statusą, darbą pagal sektorius ir atlyginimus už darbą. Pirminis šių indikatorių įvertinimas parodo, kad, nors ir įvyko moterų darbo jėgos dalyvavimo progresas, jis nebuvo lygiagrečiai susijęs su tinkamo darbo galimybių kūrimu moterims. Žinoma, yra ir kitų įdomių indikatorių, pavyzdžiui, darbo valandos ir moterų darbo buvimas labiausiai neapsaugotoje neformalioje ekonomikoje. Tačiau, susiduriant su duomenų rinkimo sunkumais, nėra atsižvelgiama į tokius rodiklius.

Atsakomybė už šeimą vis dar yra priskiriama moterims. Kai jos turi suderinti vaikų auginimą su darbine veikla, iš moterų reikalaujama rasti sprendimą, kaip suderinti šiuos du vaidmenis. Nesuderinamumo vaidmuo yra didesnė problema moterims darbininkėms nei tarnautojoms, mažesnė - dirbančioms savarankiškai ir mažiausia - namų šeimininkėms, kurios negauna už tai atlygio (jos vis dar skaičiuojamos kaip bedarbės pagal standartinius darbo apibrėžimus). Deja, dauguma besivystančių ekonomikų neturi pastovių duomenų apie darbo statusą lyčių aspektu. Kur galima rasti tokią informaciją, ten matosi, kad vargingiausiuose regionuose moterų – namų darbininkių dalis yra žymiai didesnė, negu vyrų ir kad moterų yra žymiai mažiau, dirbančių darbininkėmis ar tarnautojomis (žr. 5 lentelė).

5 lentelė

Užimtumas pagal statusą

Šalys ir vėliausi metai, kurių duomenys yra gauti	Darbininkai ir tarnautojai		Namų darbininkai		Turintys savo verslą	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Bangladešas, 2000	8,3	15,2	73,2	10,1	11,0	49,8
Pakistanas, 2000	33,1	36,0	50,1	16,7	16,8	47,3
Kombodžija, 2001	13,6	19,1	53,3	31,6	33,0	40,9
Tailandas, 2000	38,8	40,2	39,8	16,4	21,4	43,3
Zimbabvė, 1999	22,0	50,8	nėra duomenų	nėra duomenų	58,0	29,2
Jemenas, 1999	13,8	50,7	0,3	0,3	63,4	49,0
Egiptas, 2000	57,2	60,6	26,0	8,2	16,8	31,1

Šaltinis: International labour organization. (2003). *Global Employment Trends*. [žiūrėta 2005-03-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trnden03.pdf>>.

Tokios tendencijos tikėtina tęsis daugelyje besivystančio pasaulio regionų. Ypač ekonominių krizių ir nuosmukių periodais, kada moterys greičiau praranda darbą. Tuomet moterys gali būti priverstos dirbti nelegalų darbą.

Nelegali veikla sudaro žymią ekonomikos dalį ir, žinoma, darbo rinkos dalį daugelyje šalių, ypač besivystančių, ir vaidina pagrindinį vaidmenį, kuriant darbą, gaminant bei gaunant pajamas. Šalyse, kur didelis populiacijos augimo bei urbanizacijos lygis, neformali ekonomika apima didžiausią darbo jėgos dalį miestuose. Nelegalios ekonomikos darbas yra būtina išgyvenimo strategija šalyse, kur egzistuoja socialinio saugumo trūkumas.

Darbas neformalioje ekonomikoje reiškia buvimą už įstatymų reglamentuoto darbo ir todėl jam būdingas aukštas pažeidžiamumo lygis. Darbininkai mažai arba visai neapsaugoti įstatymų ir jie negali naudotis viešąja infrastruktūra ir pašalpomis. Neformalus darbas yra nestabilus ir nesaugus – jis apima labai ilgą valandas ar ilgus spaudimo periodus užbaigti kontraktinius užsakymus per ribotus terminus, po kurių seka neaktyvus periodas, laukiant užsakymų. Nelegalus darbas dažnai yra vienintelis pajamų šaltinis moterims besivystančiose šalyse, ypač tuose regionuose, kur kultūrinės normos draudžia dirbti už namų ribų ir kur dėl šeimyninės atsakomybės moterys negali dirbti reguliariai.

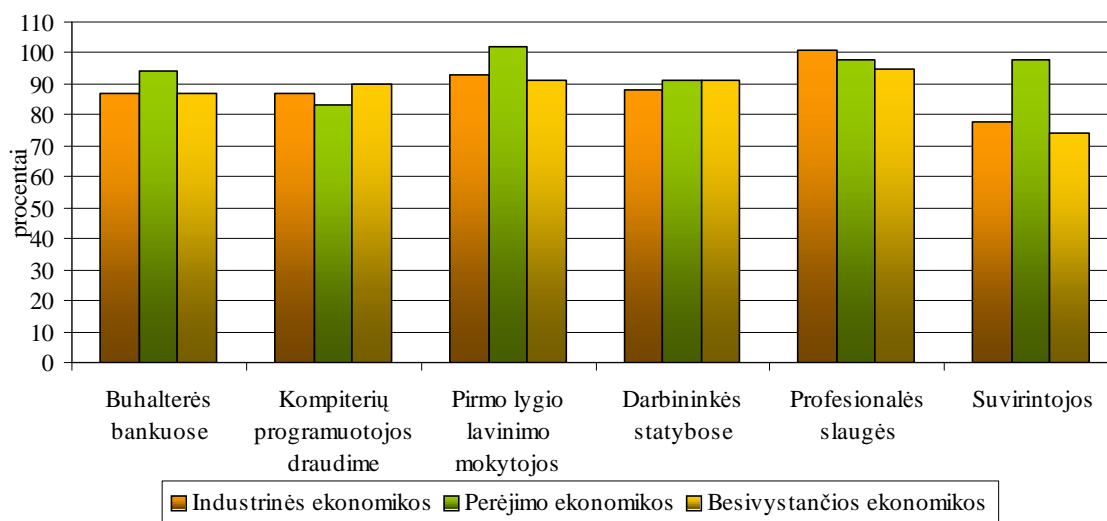
Netgi tarp darbininkų ir tarnautojų vis daugiau moterų turi nereguliarų ar netipinį darbą. Kur tik vyrai yra daugiau įdarbinami ir geriau apmokami, moterys daugiau įdarbinamos periferijose, mažai apmokamuose ir nesaugiuose darbuose.

Sektorių duomenų analizė rodo, kad moterų darbas nėra didinantis jų statusą ar suteikiantis joms daugiau galių. Moterys daugiau dirba žemės ūkio darbus Azijoje, Sacharos Afrikoje ir Vidurio Rytuose bei Šiaurės Afrikoje, taip pat kai kuriose Lotynų Amerikos ir Karibų jūros šalyse, kur mažos pajamos, tenkančios vienam gyventojui. Visuose besivystančiuose regionuose moterų dalis pramonėje yra mažesnė nei vyrų. Taip yra, nežiūrint to fakto, kad eksportuojančios industrinės šalys intensyviai įtraukia moteris į darbą. Šios šalys sukūrė palankias sąlygas moterims dirbti legalų darbą ir gauti didesnius atlyginimus, nei žemės ūkio ar namų paslaugų teikimo sektoriuose. Tačiau, akivaizdu, kad keičiasi darbo eksportuojančiose industrinėse šalyse profilis, diegiant naujesnes technologijas ir keičiant darbo jėgos lyties profilį.

Paslaugų sektoriuje moterys vis dar koncentruojasi tose veiklose, kurios tradiciškai asocijuojasi su jų lyties vaidmeniu, būtent visuomeninių, socialinių ir asmeninių paslaugų teikime, o vyrai dominuoja geriau apmokamuose finansinių, nekilnojamo turto bei verslo paslaugų sektoriuose.

Ar gali būti pasiektas vienodas atlyginimas už darbą? Įrodymai nėra palankūs moterims artimiausioje perspektyvoje. Moterys tipiškai gauna mažesnį atlyginimą nei vyrai. Taip yra todėl, kad moterys dažnai užima žemo lygio ir mažai apmokamas darbo vietas moterų dominuojančiose

pozicijose. Šešių skirtingų darbo vietų duomenys rodo, kad daugumoje šalių moterys vis dar uždirba 90 proc. ar mažiau to, ką uždirba jų kolegos vyrai (žr. 13 pav.). Tipinėse vyrų darbo vietose, tokiose kaip virintojai metalo gamybos įmonėse, atlyginimų nelygybė yra netgi dar didesnė. Net tipinėse moterų darbo vietose, tokiose kaip slaugymas ar mokymas, lyčių lygybės nėra. Pavyzdžiui, Singapūre, pirmo lygio mokytojai vyrai 2003 m. uždirbo maždaug 6 proc. daugiau negu moterys, vyrai slaugytojai – 21 proc. daugiau.



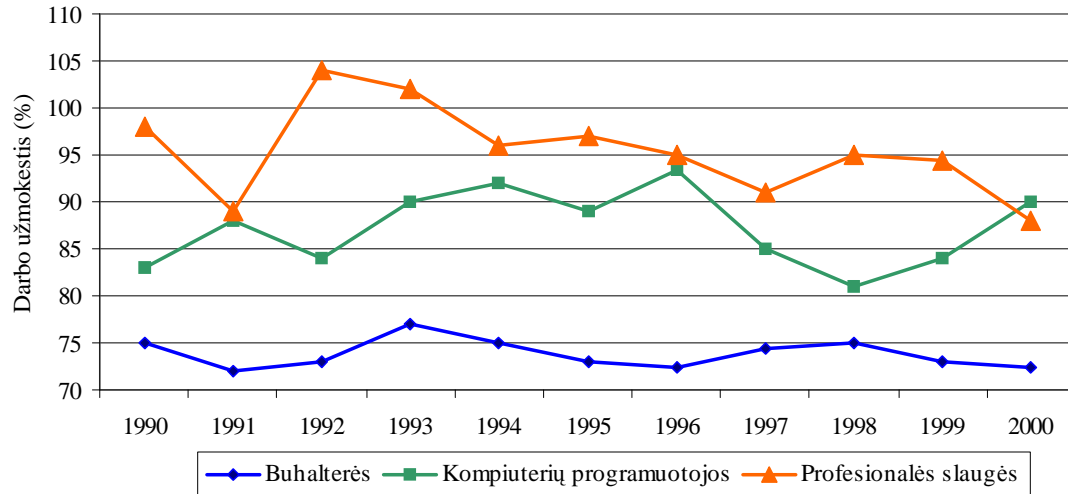
13 pav. Vidutinis moterų darbo užmokestis, atitinkantis vyrų darbo užmokestį, pagal profesijas, 2003 m.

Šaltinis: Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą: <<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.

Tradiciškai didesnė atlyginimų lygybė buvo perėjimo ekonomikos šalyse nei industrinėse ar besivystančiose šalyse. Pavyzdžiui, moterų suvirintojų ir profesionalių slaugių atlyginimai perėjimo ekonomikoje buvo beveik lygūs vyrų atlyginimams, o mokytojų darbo užmokestis netgi viršijo vyrų.

Atlyginimų panašumas yra ir veiklose, reikalaujančiose aukštos kvalifikacijos, pavyzdžiui, buhalteriai bankuose, kompiuterių programuotojai draudimo kompanijose. Bet ne visada. Netgi šiose veiklose vidutinis moterų atlyginimas yra tik 88 proc. vyrų atlyginimų dydžio. Vienas iš tokio skirtumo priežasčių – moterų derybinių sugebėjimų trūkumas bei mažesnė derėjimosi galia.

14 paveikslas parodo ekonominį pavyzdį, kaip kito moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas per laikotarpį nuo 1990 m. iki 2000 metų JAV. 1990 m. moterų slaugių darbo užmokestis buvo beveik toks pat kaip vyrų, tačiau 2000 m. moterų darbo uždarbis buvo mažesnis nei 90 proc. vyrų uždarbio. Panašus darbo užmokesčio sumažėjimas būdingas ir buhalterėms bankuose.



14 pav. Moterų darbo užmokesčio dalis (proc.), lyginant su vyrų darbo užmokesčiu JAV
1990 – 2000 m.

Šaltinis: International labour organization. (2003). *Global Employment Trends*. [žiūrėta 2005-03-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trnden03.pdf>>.

Socialinio ekonominio vystymosi procese, moterys vis labiau įeina į modernius sektorius, tačiau jos neturi pastovaus, visą darbo dieną užimančio darbo. Padidėjęs moterų darbo jėgos aktyvumas nesusijęs su darbo kokybės pagerėjimu ir moterų darbo sąlygos nelėmė didesnių moterų socialinių ekonominių galių įgijimo.

Galimybė priimti sprendimus, susijusius su vedybomis, vaikų gimdymu, kontracepcija, reikalauja asmeninės nepriklausomybės, kuri susijusi su savišvieta ir žinojimu, kad moterys gali pasirūpinti savimi ir savo vaikais. Būtina sąlyga, kad moterys galėtų rūpintis savo vaikais, tai galimybė eiti į darbą ir efektyviai panaudoti savo produktyvųjį potencialą.

2.2. Darbo rinkos apžvalga lyčių aspektu Europos Sąjungos šalyse

Vyrų ir moterų lygybė yra sustiprinta nauja sutartimi Europos konstitucijoje, kurioje aiškiai pabrėžiama, kad lygybė yra ES vertybė, kuri turėtų būti diegiama ne tik viduje ES, bet ir jos santykiuose su likusiu pasauliu.

Demografiniai pokyčiai su senėjančia populiacija ir mažėjančia dirbančiųjų populiacija vis dar yra pagrindinis Europos Sąjungos išbandymas po jos plėtros. Įtampa tarp šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo, iš dalies dėl laiko vaikų priežiūrai trūkumo ir nepakankamai lanksčių darbo sąlygų, lemia pirmojo vaiko gimdymo atidėjimą ir žemą gimdymų lygį daugumoje šalių narių. Tačiau patirtis rodo, kad šalys narės, turėdamos išsamią politiką, kaip suderinti darbą ir šeimos gyvenimą abiem – vyrams ir moterims, rodo aukštesnį gimdymų lygį taip pat kaip ir didesnę moterų darbo jėgos aktyvumą lygį.

Reikia sukurti naujas iniciatyvas darbo didinimui, kad būtų galima įveikti senėjančios visuomenės iššūkius, įtraukiant adekvačių pensijų aprūpinimą moterims ir vyrams. Ypatingas dėmesys turi būti kreipiamas į pilną moterų darbo potencialo mobilizavimą ir didesnę vyresnio amžiaus moterų dalyvavimą darbo rinkoje.

Nežiūrint ekonominio augimo sulėtėjimą per pastaruosius penkerius metus ir ribotą darbo augimą, pozityvios tendencijos išlieka mažinant lyčių skirtumą švietime ir darbo rinkoje padidėjusioje ES. Tačiau atlyginimų skirtumas tarp vyrų ir moterų išlieka beveik nepakitęs.

Lyčių skirtumas tarp dirbančiųjų ES sumažėjo 5 procentiniais punktais iki 15,8 proc. per laikotarpį nuo 2002 m. iki 2003 m. Moterų užimtumo lygis 55,1 proc. vis dar išlieka siektinas iki 57 proc. 2005 m. Skirtingai nuo jaunų moterų (15 m. – 24 m.) moterų darbo lygis auga visose amžiaus grupėse. Nedarbas nežymiai padidėjo 2004 m., bet lyčių skirtumas vis dar ryškus ir buvo toks pat kaip ir 2003 m. (1,7 procentiniai punktais). Moterų nedarbo lygis 2004 m. buvo 10 proc., vyrų – 8,3 proc.

Darbo ir šeimos suderinamumas vis dar išlieka rimtu išbandymu moterims ir vyrams. Moterų su mažais vaikais užimtumo lygis buvo 13,6 procentiniais punktais žemesnis nei moterų, neturinčių vaikų. Moteris vaidina pagrindinį vaidmenį namų ruošoje ir dėl to turi mažiau laiko profesiniam darbui. Vyrai atlieka 40 proc. mažiau visų namų ruošos darbų ir apie 35 proc. mažiau laiko skiria vaikų iki 6 metų priežiūrai.

Analizuojant atlyginimus, matosi nedidelis atlyginimų skirtumų mažėjimo tarp lyčių progresas. Šis skirtumas išlieka pastovus 15 – oje ES šalių (apie 16 proc.). Skaičiuojant 25 - iose ES šalyse, šis rodiklis truputį mažesnis – 15 proc., nes buvo atsižvelgta į naujų šalių narių atlyginimų skirtumus. Lyčių atskyrimas darbo rinkoje taip pat parodo lėtą progresą ir išlieka didelis kiekvienos lyties užimtumo lygio ir užimtumo sektoriaus atžvilgiu (atitinkamai 17,5 proc. ir 25,2 proc.). Moterų vadovių 2003 m. buvo 31 proc., lyginant su 30 proc. 2002 m.

Moterų pozicijos darbo rinkoje stiprinimas, garantuojant subalansuotą socialinės sistemos apsaugą, išlieka kaip pagrindas, siekiant Lisabonos tikslų:

- Šalys narės turi pasiekti vyresnio amžiaus moterų ir vyrų 50 proc. darbo lygį iki 2010 m;
- Šalys narės ir socialiniai partneriai turi atkakliai siekti vienodo atlyginimų lygio tarp lyčių;
- Šalys narės turi užtikrinti vienodas galimybes darbo rinkoje moterims ir vyrams su rūpinimosi vaikais atsakomybe, sudarant palankias sąlygas dirbti pilną darbo laiką;

• Šalys narės turėtų dėti pastangas modernizuoti socialinės apsaugos sistemą. Pensijų sistemos ir kitos socialinės išmokos turi būti priderintos prie moterų darbo konteksto lygiai taip pat kaip ir vyrų. Moterys turi turėti tokias pat karjeros galimybes, kaip ir vyrai, be to, pastarieji gali dalintis po lygiai namų darbų ir rūpesčių atsakomybe;

Ū šalys narės turėtų užtikrinti priemones ir veiksmus, finansuojamus struktūrinių fondų ir ypač Europos Socialinio fondo, siekiant nugalėti lyties stereotipus švietimo sistemoje ir darbo rinkoje bei sumažinti atlyginimų skirtumus tarp lyčių;

Ū šalys narės turi sukurti lanksčias darbo sąlygas, siekiant suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą tiek vyrams tiek moterims. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas veiksams, nukreiptiems į vyrus, kad patobulinti darbo kultūrą lyčių lygybės aspektu;

Ū šalys narės turėtų patobulinti adekvačias atostogų schemas abiem tėvams. Ypač svarbu vyrams padėti imti atostogas, išvystant finansinius ir kitus paskatinimus.

Lisabonos tikslų siekimas visoje ES ir Lietuvoje, akcentuojant moterų ir vyresnio amžiaus gyventojų užimtumą laikotarpyje nuo 2003 m. iki 2010 m., parodytas 6 lentelėje.

6 lentelė

Lisabonos tikslų siekimas

Užimtumo lygis, proc.	2003 m.		2005 m.		2010 m.	
	ES- 25	Lietuva	ES- 25	Lietuva*	ES- 25	Lietuva*
bendras	62,9	60,9	67,0	63,5	70,0	68,0
moterų	55,1	58,4	57,0	59,3	60,0	61,0
55-64 m. amžiaus gyventojų	40,2	44,5	-	46,2	50,0	48,0

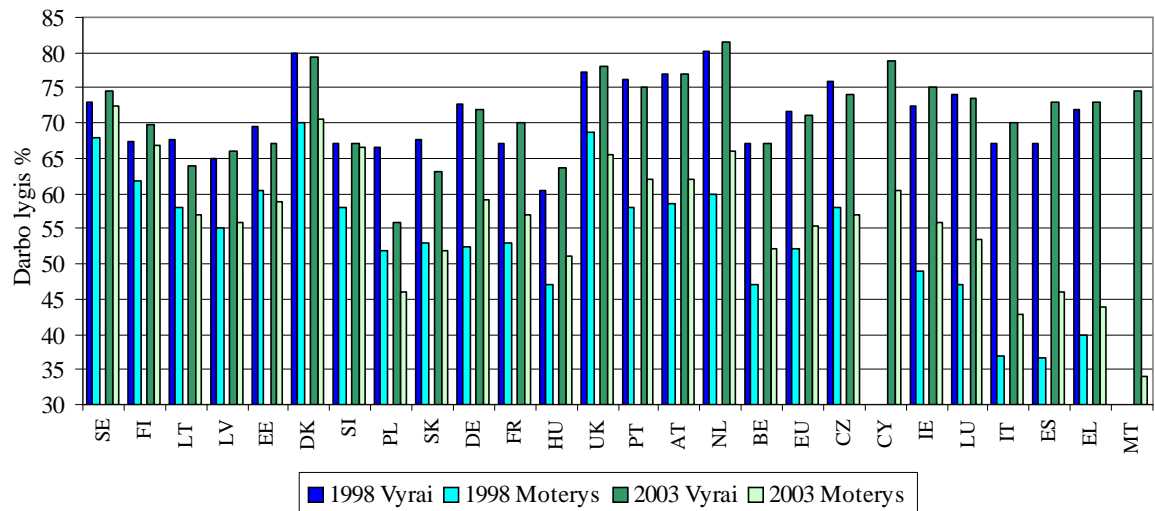
Šaltinis: Užimtumo ir darbo rinkos politika, 2005. [žiūrėta 2005-04-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?113093084>>.

* - prognozuojama

Apmokamas darbas darbingame amžiuje yra būtina sąlyga būsimai pensijai gauti. ES moterų nedarbas 2004 m. buvo 1,7 procentinio punkto didesnis nei vyrų. vyrų Moterys sudarė didžiąją dalį, dirbančiųjų nepilną darbo dieną – 30,5 proc., tuo tarpu vyrai – tik 6,6 proc.

2003 m. buvo paskaičiuota, kad Europos Sąjungoje atlyginimų skirtumas tarp lyčių sudarė 15 proc. Skurdo tikimybė buvo didesnė moterims nei vyrams 17 – oje šalių narių.

Užimtumo lygio skirtumas tarp lyčių (15 – 64 metų amžiaus grupėje) Europos Sąjungos šalyse narėse 1998 ir 2003 metais parodytas 15 paveiksle.



15 pav. Vyrų ir moterų užimtumo lygis ES šalyse 1998 ir 2003 metais (Kipro ir Maltos 1998 m. duomenų nėra)

Šaltinis: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). [žiūrėta 2005-03-02]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf>.

Paaiškinimai: SE – Šveicarija, FI – Suomija, LT – Lietuva, LV – Latvija, EE – Estija, DK – Danija, SI – Slovėnija, PL – Lenkija, SK – Slovakija, DE – Vokietija, FR – Prancūzija, HU – Vengrija, UK – Jungtinė karalystė, PT – Portugalija, AT – Austrija, NL – Olandija, BE – Belgija, CZ – Čekija, CY – Kipras, IE – Airija, LU – Liuksemburgas, IT – Italija, ES – Ispanija, EL – Graikija, MT - Malta

Didžiausias užimtumo lygio skirtumas tarp lyčių 2003 metais buvo Maltoje (40,7 proc. punkto), Graikijoje (29 proc. punkto), Italijoje (27,2 proc. punkto) ir Ispanijoje (27 proc. punkto). Mažiausias moterų užimtumo lygis 2003 metais nustatytas Maltoje – tik 34 proc., o didžiausias – Šveicarijoje - apie 73 proc. Abiem nagrinėjamais laikotarpiais moterų užimtumo lygis visose ES šalyse buvo mažesnis nei vyrų. Lyginant užimtumo lygio skirtumą tarp lyčių 1998 ir 2003 metais, pastebimas jo sumažėjimas beveik visose ES šalyse (išskyrus Slovėniją (SI), kur skirtumas padidėjo beveik 1 punktu). Bendrai Europos Sąjungoje šis skirtumas sumažėjo 3,8 procentiniais punktais (atitinkamai nuo 19,6 proc. iki 15,8 proc.), o moterų užimtumo lygis padidėjo 3,3 procentiniais punktais. Lyginant tris Pabaltijo šalis, didžiausias moterų užimtumas ir mažiausias šio rodiklio skirtumas tarp lyčių 2003 m. buvo Estijoje (atitinkamai 58 proc. ir 9 procentiniai punktai), o Latvijoje ir Lietuvoje – atitinkamai – 56 proc. ir 10 procentinių punktų bei 57 proc. ir 7 procentiniai punktai. Lietuvoje moterų užimtumas 2003 m. sumažėjo 1 procentiniu punktu, lyginant su 1998 m. (1998 m. užimtumas buvo 58 proc., o 2003 m. – 57 proc.), o šio rodiklio lyčių skirtumas 2003 m. sumažėjo 2,7 punktais (nuo 9,7 proc. iki 7,0 proc.).

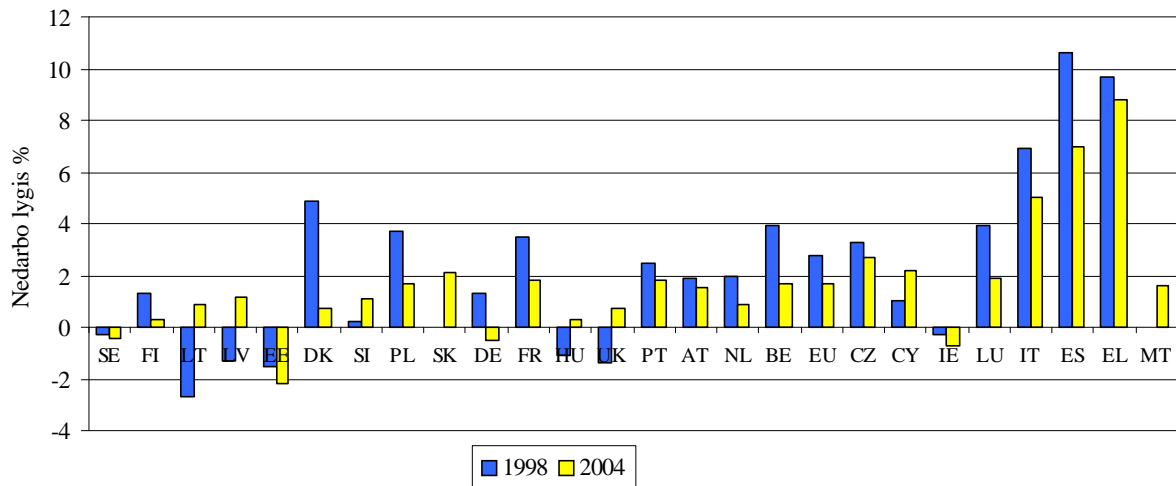
Didžiausias moterų užimtumo lygis 2003 m. buvo Šveicarijoje (72,5 proc.), Danijoje (70,5 proc.), Didžiojoje Britanijoje (65,5 proc.), Olandijoje (65,8 proc.). Būtent šios keturios šalys jau yra pasiekusios Lisabonos strategijoje nurodytą užimtumo lygį (60 proc.), kuri numatyta pasiekti iki 2010 m. Mažiausias užimtumo lygis 2003 m. buvo šiose ES šalyse narėse: Maltoje (33 proc.,

Italijoje (42,7 proc.), Graikijoje (43,9 proc.) ir Ispanijoje (46,0 proc.) (Moterų užimtumas ir verslas Lietuvoje (Nedarbo lygis 2004 metais buvo pats žemiausias per pastaruosius 4 metus. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą:<<http://www.vtv.lt/content/view/2161/75/>>.).

Bendras nedarbo lygis Europos Sąjungoje 2003 metų pabaigoje buvo 7,9 proc., o stojančiose šalyse – 14,3 proc.

Gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, trečiąjį 2004 m. ketvirtį Europos Sąjungoje (ES-25) gyventojų užimtumo lygis buvo 63,7 proc., o prieš metus jis siekė 63,3 proc.. Trečiąjį 2004 m. ketvirtį ES-25 buvo 18,7 mln. bedarbių, o nedarbo lygis - 8,9 proc. Aukščiausias nedarbo lygis buvo Lenkijoje - 18,5 proc. ir Slovakijoje - 17,6 proc. Latvijoje ir Estijoje nedarbo lygis buvo po 10,2 proc. (Nedarbo lygis 2004 metais buvo pats žemiausias per pastaruosius 4 metus. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą:<[http://www.vtv.lt/content /view/2161/75/](http://www.vtv.lt/content/view/2161/75/)>.).

Analizuojant nedarbo lygį tarp lyčių amžiaus grupėje nuo 15 m. ir daugiau, daugumoje ES šalių šis rodiklis 2004 m. buvo didesnis moterims (išskyrus Šveicariją, Airiją, Estiją ir Vokietiją, (žr. 16 pav.)).



16 pav. Nedarbo lygio skirtumas tarp lyčių (nuo 15 metų ir vyresnio amžiaus) ES šalyse 1998 ir 2004 m. (teigiamas skirtumas rodo didesnę moterų nedarbo lygį proc. ir atvirkščiai)

Šaltinis: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).[žiūrėta 2005-04-06]. Prieiga per internetą:<http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf>.

Didžiausias nedarbo lygio skirtumas tarp lyčių 2004 m. buvo Graikijoje, kur moterų nedarbo lygis buvo 8,8 procentiniais punktais didesnis, negu vyrų. Mažiausias šio rodiklio skirtumas tarp lyčių taip pačiais metais buvo Vengrijoje ir Suomijoje (po 0,3 procentinių punktu). Didžiausias nedarbo lygio skirtumas moterų naudai 2004 m. buvo Estijoje, kur moterų nedarbo lygis buvo 2,2 procentiniais punktais mažesnis nei vyrų. 1998 m. Lietuvoje moterų nedarbo lygis buvo 2,7 procentiniais punktais mažesnis nei vyrų, bet 2004 m. jau šis rodiklis viršijo vyrų 0,8 procentiniais punktais.

2.3. Pagrindinių darbo statistinių rodiklių apžvalga Lietuvoje

Statistikos departamento atliekamo gyventojų užimtumo tyrimo, kurio metu buvo apklausta 10,3 tūkst. arba 0,4 proc. 15 metų ir vyresnių gyventojų, duomenimis, ketvirtąjį 2004 m. ketvirtį dirbo 1442 tūkst. gyventojų, arba 16 tūkst. daugiau nei prieš metus (Nedarbo lygis 2004 metais buvo pats žemiausias per pastaruosius 4 metus. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą: <[http://www.vtv.lt/content /view/2161/75/](http://www.vtv.lt/content/view/2161/75/)>.). Dėl dirbančiųjų skaičiaus sumažėjimo antrąjį ir trečiąjį 2004 m. ketvirtį, lyginant su tuo pačiu 2003 m. laikotarpiu, vidutinis užimtų gyventojų skaičius 2004 m. sumažėjo nežymiai ir buvo 1436 tūkst. t.y. 2 tūkst. mažesnis nei 2003 m.

Nedarbo lygis 2004 m. sumažėjo iki 11,4 procento, o 2001 m. jis siekė 17,4 procento. Ketvirtąjį 2004 m. ketvirtį, kaip ir trečiąjį ketvirtį, jis buvo pats žemiausias per pastaruosius metus ir siekė 10,6 procento. Didėjant jaunimo migracijai, sumažėjo jaunimo nedarbo lygis. 2003 m. 15-24 metų amžiaus žmonių nedarbo lygis buvo 24,8 procento, o 2004 m. jis sumažėjo iki 22,5 procento.

2004 metų sausio 1 dieną didžiausiose šalies miestuose registruotas nedarbo lygis buvo: Vilniuje – 5 proc., Kaune – 6,9 proc., Klaipėdoje – 8,3 proc., Šiauliuose – 8,1 proc. ir Panevėžyje – 10,5 proc. (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai.[žiūrėta 2005-03-21].<: <http://www.socmin.lt/index.php?-243184499>>.).

2003 m. vyrų nedarbo lygis (12,7 proc.) buvo šiek tiek aukštesnis negu moterų (12,2 proc.) (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes, proc.

	2000		2002		2003	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Iš viso	13,9	18,8	12,9	14,6	12,2	12,7
15-24	27,4	31,9	22,9	23,1	28,1	22,5
25-49	13,3	17,7	12,3	13,4	10,2	11,8
50-64	11,5	15,5	11,6	15,2	12,5	11,3
65+	0,6	4,8	0,5	-	8,9	2,7

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Didžiausias vyrų ir moterų nedarbas per analizuojamą laikotarpį buvo amžiaus grupėje nuo 15 iki 24 metų.

Analizuojant 2001-2004 m. nedarbo lygį didžiausiose šalies apskrityse, matyti, kad šis rodiklis 2004 m. buvo didžiausias Klaipėdos apskrityje (12,7 proc.), mažiausias – Kauno – 10,3 proc. (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

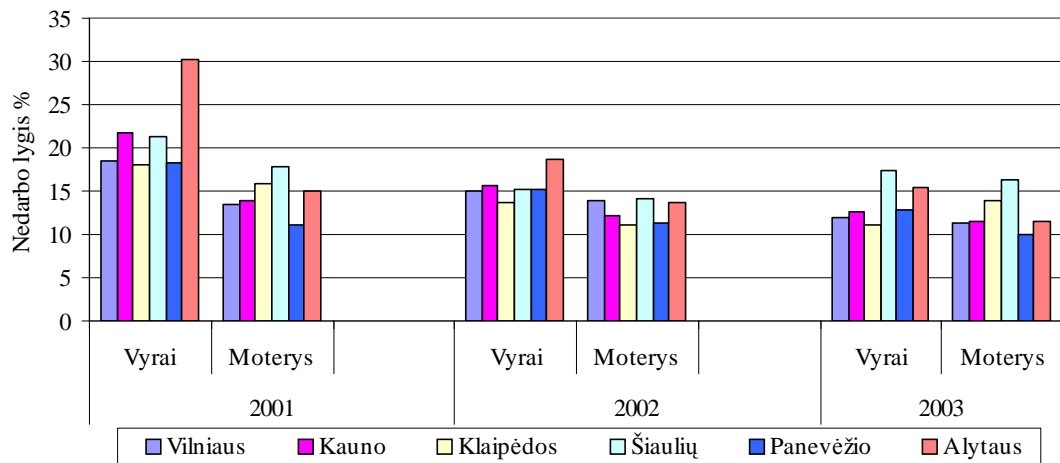
Nedarbo lygis pagal apskritis, proc.

Apskritis	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	Pokytis 2001-2004 m.
Vilniaus	16,0	14,5	11,7	11,1	-4,9
Kauno	17,8	14,0	12,1	10,3	-7,5
Klaipėdos	17,0	12,3	12,5	12,7	-4,3
Šiaulių	19,5	14,8	16,9	12,6	-6,9
Panevėžio	14,6	13,3	11,4	12,6	-2
Alytaus	22,6	16,2	13,6	16,0	-6,6

Šaltinis: Statistikos departamentas

Per analizuojamus ketverius metus nedarbo lygis visose apskrityse pastebimai sumažėjo (vidutiniškai 6 procentiniais punktais).

Vertinant nedarbo lygį apskrityse lyčių aspektu, buvo gauti tik 2001-2003 metų duomenys. Matyti, kad moterų nedarbo lygis buvo mažesnis visose apskrityse, išskyrus Klaipėdos, kur 2003 m. šis rodiklis buvo 2,9 procentinio punkto didesnis nei vyrų (žr. 17 pav.). Mažiausias moterų nedarbas 2003 m. buvo Panevėžio apskrityje (10,0 proc.), o didžiausias – Šiaulių (16,3 proc.).

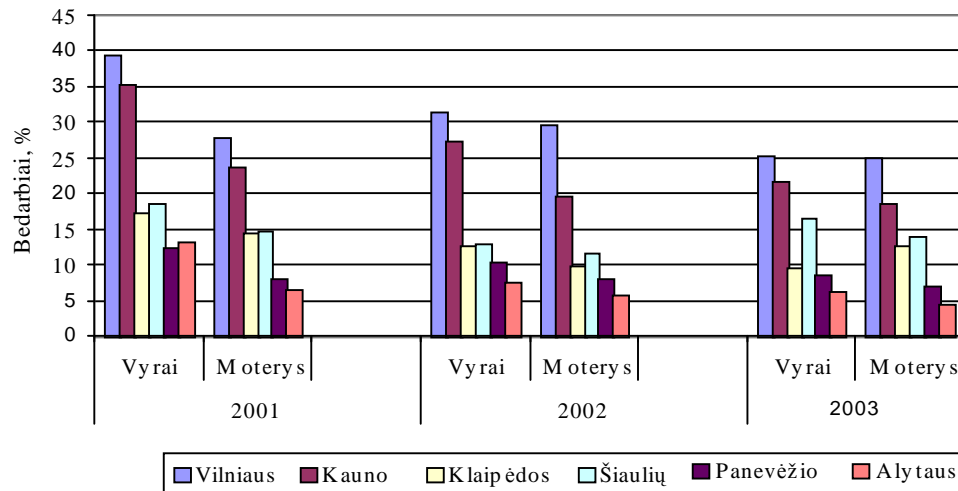


17 pav. Nedarbo lygis pagal lytį ir apskritis

Šaltinis: Statistikos departamentas

Bedarbių skaičius, didėjant gyventojų emigracijai bei augant gamybai ir paslaugoms, mažėja. Trečiąjį ir ketvirtąjį 2004 m. ketvirtį bedarbių skaičius nesikeitė ir jų buvo 172 tūkst. Palyginti su ketvirtuoju 2003 m. ketvirčiu, bedarbių sumažėjo 16 tūkst. (8 proc.). 2004 m. bedarbių skaičius buvo mažiausias per pastaruosius 4 metus. Jų 2004 m. buvo 184 tūkst., o 2001 m. - 284 tūkst., t.y. 100 tūkst. daugiau.

2001 - 2003 m. laikotarpiu analizuojamose Lietuvos apskrityse moterų bedarbių buvo mažiau nei vyrų, išskyrus Klaipėdos apskritį, kur 2003 metais moterų bedarbių buvo 3 tūkst. daugiau nei vyrų (žr. 18 pav.).



18 pav. Bedarbiai pagal lytį ir apskritis

Šaltinis: Statistikos departamentas

2003 m. ekonominis moterų aktyvumas Lietuvoje buvo žemesnis nei vyrų, atitinkamai 66,5 proc. ir 73,1 proc. (žr. 9 lentelė). Po 2001-2002 m. moterų aktyvumo lygio nuosmukio, moterų aktyvumas 2003 m. išaugo, bet dar nepasiekė 2000 m. buvusio aktyvumo lygio - 67,1 proc.

9 lentelė

Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes, proc.

	2000		2002		2003	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
15-64	67,1	74,2	65,7	73,2	66,5	73,1
15-24	30,6	41,7	26,7	34,5	25,9	34,0
25-49	88,5	90,8	87,2	91,4	87,5	91,2
50-64	51,9	66,2	52,9	68,6	57,1	70,7
65+	6,1	10,3	3,0	7,3	3,3	8,3

Duomenų šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Moterų darbo jėgos aktyvumo lygis per laikotarpį nuo 2001 m. iki 2003 m. Lietuvos apskrityse kito nevienodai, pavyzdžiui, Vilniaus apskrityje šis rodiklis padidėjo 4,8 procentinio punkto, Šiaulių – 4,7 punkto, tačiau Kauno, Klaipėdos, Panevėžio ir Alytaus apskrityse moterų darbo jėgos aktyvumo lygis sumažėjo (žr. 10 lentelė).

Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal lytį ir apskritis, proc.

Apskritys	2001		2002		2003		Pokytis 2001-2003	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Vilniaus	65,1	74,1	66,3	74,5	69,9	75,0	4,8	0,9
Kauno	66,4	74,4	65,2	74,0	63,8	73,0	-2,6	-1,4
Klaipėdos	68,9	74,1	66,0	73,2	66,6	71,2	-2,3	-2,9
Šiaulių	61,8	77,3	63,1	71,4	66,5	76,7	4,7	-0,6
Panevėžio	68,2	70,2	68,1	72,6	66,7	70,5	-1,5	0,3
Alytaus	67,1	69,9	62,1	65,8	59,7	67,0	-7,4	-2,9

Šaltinis: Statistikos departamentas

2004 metais moterų užimtumas buvo 6,8 procentinio punkto mažesnis nei vyrų (atitinkamai 57,8 proc. ir 64,6 proc.).

Nagrinėjant užimtumą apskrityse lyčių atžvilgiu, 2003 m. didžiausias moterų užimtumas buvo Vilniaus apskrityje (61,9 proc.), mažiausias – Alytaus (52,7 proc.). Šiaulių apskrityje moterų užimtumas per 2001 – 2003 m. laikotarpį padidėjo 5,3 procentinio punkto (žr. 11 lentelė).

Užimtumo lygis pagal lytį ir apskritis, proc.

Apskritys	2001		2002		2003		Pokytis 2001-2003	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Vilniaus	56,2	60,2	57,0	63,2	61,9	65,9	5,7	5,7
Kauno	56,9	58,0	57,2	62,2	56,5	63,6	-0,4	5,6
Klaipėdos	57,8	60,6	58,7	63,1	57,3	63,3	-0,5	2,7
Šiaulių	50,5	60,6	54,0	61,2	55,8	63,3	5,3	2,7
Panevėžio	60,5	57,3	60,3	61,4	60,0	61,3	-0,5	4,0
Alytaus	56,9	48,6	53,3	53,3	52,7	56,3	-4,2	7,7

Šaltinis: Statistikos departamentas

Pastebima didelė užimtumo lygio diferenciacija pagal amžiaus grupes. Kaip rodo 12 lentelės duomenys, moterų užimtumo lygis didžiausias 25-54 amžiaus grupėje. 2003 m. visose amžiaus grupėse moterų užimtumo lygis buvo žemesnis negu vyrų.

Užimtumo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje ir ES 2003 m., proc.

Amžiaus grupės	Lietuvoje		ES	
	Vyrų	Moterų	Vyrų	Moterų
15-64	64,0	58,4	72,5	56,0
15-24	26,3	18,5	42,5	36,7
25-54	79,8	78,0	86,5	67,8
55-64	55,3	36,7	51,6	32,2
65+	8,1	3,0

Šaltinis: Moterų užimtumas ir verslas Lietuvoje. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.svv.lt/index.php/lt/29907/>>.

Palyginus Lietuvos ir ES šalių narių moterų užimtumo rodiklius, matyti, kad Lietuvos moterų užimtumo rodiklis yra aukštesnis už vidutinį ES rodiklį.

Analizuodami užimtų moterų pasiskirstymą pagal sektorius nuo 2001 m. pastebime, kad lyginamoji moterų dalis valstybiniame sektoriuje tolygiai mažėjo: valstybiniame sektoriuje 2001 m. dirbo 43,2 proc. visų dirbančių moterų, o 2003 m. – 36,4 proc. (žr. 13 lentelė).

Užimti gyventojai valstybiniame ir privačiame sektoriuose 2003 m.

Sektorius	Moterys		Vyrai		Pasiskirstymas pagal lytį, proc.	
	Tūkst.	Proc.	Tūkst.	Proc.	Moterų	Vyrų
Valstybės sektorius	259,4	36,4	144,5	19,9	64,2	35,8
Privatus sektorius	452,4	63,6	581,7	80,1	43,7	56,3

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Nors moterys iki šiol dominuoja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose “moteriškose” veiklose, moterų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, lyginamosios dalies mažėjimas rodo ir statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į “vyriškąsias” veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. (žr. 14 lentelė).

**Užimtų moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje pagal ekonominės veiklos rūšis
2001-2003 m., proc.**

Ekonominė veikla	Moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje		
	2001 m.	2002 m.	2003 m.
Iš viso	50,4	49,7	49,5
Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė ir žuvininkystė	37,9	39,5	40,2
Pramonė	51,5	49,8	50,4
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	16,9	15,4	26,3
Statyba	8,2	9,7	10,1
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas	50,3	50,9	52,0
Viešbučiai ir restoranai	76,4	77,7	81,3
Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai	29,5	27,5	24,3
Finansinis tarpininkavimas	49,4	60,8	64,8
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	48,0	51,2	49,9
Viešasis valdymas ir gynimas privalomasis socialinis draudimas	44,1	49,7	39,8
Švietimas	79,8	78,6	79,3
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	87,2	85,1	85,6
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	68,0	58,4	61,4
Privačių namų ūkių, turinčių samdininkų, veikla	40,5	48,8	59,7

Šaltiniai: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2001. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Moterys ir vyrai Lietuvoje 2002. (2003). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

2003 m. 64 proc. visų užimtų moterų dirbo paslaugų sektoriuje ir tik 21,6 proc. pramonės bei 14,4 proc. žemės ūkyje. Tuo tarpu ES 2003 m. paslaugų sektoriuje dirbo net 84,4 proc. moterų, pramonės sektoriuje - 12,5 proc., o žemės ūkyje – tik 3,1 proc. moterų.

Nuo 2001 m. beveik nepakito moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje pagal užimtumo statusą. 2003 m. darbdavių ir savarankiškai dirbančių grupėje dominavo vyrai, kurių lyginamoji dalis sudarė 62,3 proc. (žr. 15 lentelė).

15 lentelė

Užimti gyventojai pagal užimtumo statusą 2003 m.

	Iš viso, tūkst.		Pasiskirstymas pagal lytį, proc.	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Iš viso	711,8	726,2	49,5	50,5
Samdomieji	589,9	554,8	51,5	48,5
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	91,6	151,2	37,7	62,3
Šeimos nariai	30,3	20,2	60,0	40,0

Duomenų šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

2003 m. tik 12,9 proc. užimtų moterų buvo darbdavės ar savarankiškai dirbančios, o didžioji dalis minėtų moterų (82,9 proc.) dirbo samdomąjį darbą.

Statistiniai duomenys rodo, kad tose veiklos srityse, kuriose didžiąją dirbančiųjų dalį sudaro moterys, darbo užmokestis yra kur kas mažesnis nei ten, kur dirba daugiau vyrų. Ši priklausomybė pavaizduota 16 lentelėje.

16 lentelė

Vidutinis mėnesinis moterų darbo užmokestis (Lt) ir moterų dalis bendrame užimtųjų skaičiuje (proc.) pagal ekonominės veiklos rūšis, 2003 m.

	Žemės ūkis	Pramonė	Elektros, dujų ir vandens	Statyba	Didmen. ir mažmen. prekyba	Viešbučiai ir restoranai	Transp. ir sandėliavim	Finans. tarpininkavimas	Nekiln. turtas, nuoma	Vieš. valdymas	Šviet.	Sveik. priežiūra
Moterų dalis užimtųjų skaičiuje, proc.	40	51	26	11	54	82	27	66	50	40	79	87
Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis LT	800	1000	1400	1100	900	700	1300	2200	1200	1700	1000	800

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Matome, kad tose ekonominės veiklos rūšyse, kuriose dominuoja moterys (švietimo, sveikatos priežiūros, viešbučiai ir restoranai), vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra vienas iš mažiausių.

2003 m. visose ekonominės veiklos rūšyse vyrų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų (žr. 17 lentelė).

17 lentelė

Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis palyginti su vyrų vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu, proc.

Metai	Šalies ūkis	Valstybės sektorius	Privatus sektorius
2000	81,7	77,0	84,5
2002	81,2	74,9	85,0
2003	80,9	75,2	83,8

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Be to, toje pačioje veiklos rūšyje moterų ir vyrų darbo užmokestis labai skyrėsi. Didžiausias atotrūkis 2003 m. pastebėtas finansinio tarpininkavimo (vyrų - 3603 Lt, moterų – 2138 Lt) veikloje.

2.4 Moterų ir vyrų teisės bei lygių galimybių užtikrinimas užimtumo sferoje

Lietuvai integruojantis į Europos šalių bendriją, išgyvenamos didelės emocinės ir ekonominės transformacijos, keičiasi socialinio gyvenimo sritys. Kinta tradicinis santykių darbo rinkoje suvokimas, žmonių darbinio gyvenimo eiga, profesinės karjeros raiška. Laužomi uždaros visuomenės stereotipai, kai socialinis mobilumas buvo griežtai ribojamas. Padėtis ir vaidmuo tampa asmeninio sutapimo ir socialinių santykių statybine medžiaga. Šie pokyčiai yra tiesioginis iššūkis individui, apimantis besikeičiančios aplinkos, asmeninės veiklos ir kaitos bei savęs vertinimo erdvę.

Savo socialinę ekonominę padėtį žmogus vertina žvelgdamas į ją iš dviejų pozicijų: kiek ji atitinka jo poreikius ir kokia jo padėtis, lyginant su aplinkiniais žmonėmis. Tokios nuostatos leidžia asmeniui suvokti bei identifikuoti karjeros procesą. Identitetas yra socialiai išreikšto savęs dimensija, susijusi su socialinio vaidmens sąvoka. Taigi savo vaidmenį visuomenėje, artimiausioje aplinkoje lyginant su kitų vaidmenimis, išsikristalizuoja individualus socialinis identitetas (Valackienė, 2002).

Moterų saviraiška darbo aplinkoje, daugelio mokslininkų įvardijama kaip pagrindinis profesinės karjeros siekimo motyvas, sukelia socialines įtampas. *Socialinės įtampos* – tai tam tikroje socialinių santykių erdvėje išsidėstę faktai, įvykiai, konfigūracijos, skirtingai veikiančios etnosociumą istorinėje laiko juostoje: iš praeities perkeliama į ateitį ar transformuojami dabartyje (Valackienė, 2002).

Šiuolaikinėje visuomenėje individo darbinė veikla – ne tik priemonė patenkinti išgyvenimo poreikius, bet ir jo statusą visuomenėje įtakojantis rodiklis. Įvairūs darbai yra ne vienodai vertinami

ir atlyginami. Objektīvūs jų vertinimai turėtų atspindėti paties darbo esmines charakteristikas: tai, kokių išgūdžių, pastangų bei atsakomybės jis reikalauja, kokiomis sąlygomis atliekamas. Tačiau praktikoje pastebima tai, kad darbo vertinimas dažniau susijęs su tam tikromis jį atliekančių asmenų savybėmis – pavyzdžiui, jų lytimi.

Lyčių lygybė – tai vienas iš pagrindinių demokratijos principų. Jis grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Lygios galimybės vyrams ir moterims – tai kliūčių nebuvimas nė vienai iš lyčių pilnaverčiai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime. Vyrų ir moterų lygybė – tai vyrų ir moterų lygių teisių ir vienodos elgsenos su jais principas. Lyčių lygybės politika siekiama lygaus įtakos pasidalijimo ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose – demokratijos nuostatos, žmogaus teisės negali galioti tik vienai visuomenės daliai.

Lietuvos patirtis moterų ir vyrų lygių galimybių srityje siekia daugiau nei 500 metų. Nežiūrint to, dar šiandien pripažįstama, kad moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra pilnai įgyvendintos tiek Lietuvoje, tiek ir daugelyje kitų šalių. Vis dar pastebimas žymus atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, iki šių dienų išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims integruotis į darbo rinką, pastebimas žemas visuomenės informuotumo lygis lyčių lygybės ir galimybių klausimais ir kt.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, moterų ir vyrų lygios galimybės apibrėžiamos kaip tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas.

Valstybės gyventojų užimtumo ir darbo politika yra viena iš tų sričių, kur moterų ir vyrų teisės turi būti įgyvendinamos ypač atsakingai. Tarptautinių, socialinių ir kultūrinių teisių Pakto valstybės dalyvės pripažįsta teisę dirbti, ir kad ši teisė apima kiekvieno asmens teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį pats (pati) laisvai pasirenka ar priima, ir šiai teisei garantuoti valstybės dalyvės imasi reikiamų priemonių. Ratifikavusi TDO 111 konvenciją Lietuva išsipareigojo skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri jos sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija.

Tarptautiniuose teisės aktuose minimos moterų ir vyrų lygios teisės į darbą dažniausiai traktuojamos kaip vienodomis sąlygomis suteikta teisė į profesinį orientavimą, profesinį rengimą, įsidarbinimą ir darbo sąlygas, vienodą atlyginimą, užimtumo garantijas, visas darbo lengvatas, o taip pat ir galimybę kelti kvalifikaciją, būti paaikštintais pareigose, siekti karjeros.

Didelis dėmesys tarptautiniuose teisės aktuose skiriamas tam tikroms išimtims bei specialioms apsaugos ir pagalbos priemonėms, skirtoms asmenims dėl jų lyties, ir kurios nelaikomos diskriminacinėmis. Pvz. priemonės moterims jų apsaugai nėštumo ir motinystės laikotarpiu

(pogimdyminis ir žindymo laikotarpis) taip pat nelaikomos diskriminacinėmis, nes tuo periodu moteris ir jos vaikas yra tam tikroje rizikoje.

TDO 111 konvencijoje kalbama apie apribojimus, išskirtinumus, ar pranašumo teikimą, susijusį su konkrečiais darbais atlikti keliamais reikalavimais. Europos socialinė chartija ir ES 76/207/EEB direktyva (tai direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu) taip pat leidžia valstybėms išskirti tam tikrus darbus ir mokymus juos dirbti, kurių pobūdį ar jų aplinką lemiantis faktorius yra asmens lytis. Taigi šiuo atveju kalbama apie įsidarbinimo galimybes, kuomet jos apribojamos konkrečios lyties atstovams įsidarbinti konkrečiame darbe. Tokie darbai gali būti moterų ar vyrų kalėjimų prižiūrėtojai ar teatro artistai, kur konkrečiam vaidmeniui atlikti reikalingas konkrečios lyties asmuo.

Tarptautiniuose teisės dokumentuose minimos pagalbos ar specialiosios priemonės tik vienos lyties atstovams, skirtos lyčių lygybei *de facto* pasiekti, taip pat negali būti laikomos diskriminacinėmis. Europos socialinė chartija bei ES 76/207/EEB direktyva leidžia taikyti specialias priemones, skatinančias moterų ir vyrų lygybę arba skirtas nelygybei panaikinti, o taip pat numatyti moterų galimybes didinančias priemones. Tačiau šių priemonių taikymas turi būti reglamentuotas teisės aktais ir šios priemonės turi būti nuolat peržiūrimos. JT Konvencijoje taip pat pabrėžiama, kad tokios išimtinės priemonės turi būti laikino pobūdžio ir pasiekus numatytus tikslus - atšauktos. Specialių priemonių pavyzdys gali būti specialūs mokymai merginoms, skirti jų orientavimui į techninio profilio profesijas arba vaikinų profesinio orientavimo programos skirtos juos skatinti mokytis moterų dominuojamų specialybių ir pan. Kai kurie rekomendacinio pobūdžio tarptautiniai dokumentai mini tokias specialias priemones kaip kvotas.

Valstybės vyrų ir moterų teisę į darbą turi užtikrinti ją apibrėždamos savo teisės aktuose, nustatydamos teisinį jų įgyvendinimo mechanizmą ir imdamosi aktyvių politikos priemonių nustatytoms teisėms įtvirtinti. 1999 m. kovo mėn. 1 d. Lietuvoje įsigaliojo Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės. Šio įstatymo vykdymo priežiūrą, vadovaudamasi teisėtumo, bešališkumo ir teisingumo principais, atlieka moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Lietuvos Respublikos Konstitucija garantuoja, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas garantuoja teisės į darbą įgyvendinimą, skelbdamas, jog piliečiai teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai kreipdamiesi į darbdavius arba darbo biržos tarpininkavimu.

Išimtyms dėl teisės laisvai pasirinkti ir įsidarbinti Lietuvos teisės aktuose nėra plačiai reglamentuojamos. Vienintelis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas numato tokią išimtį dėl tam tikrų darbų, kuriuos atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, tačiau pagrindiniuose darbo įstatymuose apie tai neužsimenama.

Kalbant apie įsidarbinimo galimybes čia svarbu, kad darbdaviai taikytų pretenduojantiems vyrams ir moterims objektyvius atrankos kriterijus, t.y. atsižvelgtų į jų kvalifikaciją, patirtį, sugebėjimus ir pan., kurie yra svarbūs konkrečiam darbui atlikti. Taip pat neleistina skelbimuose užimti tam tikras pareigas nurodyti pageidaujamą lytį, nes tokiu atveju panaikinama galimybė nepageidaujamos lyties atstovams net pretenduoti į nurodytas pareigas, nors jo ar jos išsilavinimas ir kvalifikacija būtų aukštesnė, negu pageidaujamos lyties pretenduojančių asmenų. Be to gali nukentėti ir pats darbdavys, apsiribojęs sau galimybę gauti geriausią specialistą iš visų potencialių darbuotojų. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme numatytos šios darbdavio pareigos, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises darbe:

- 1) priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus (išskyrus tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo);
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo kokybės vertinimo kriterijus;
- 4) už tokį pat darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
- 6) imtis priemonių, kad nebūtų persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos

Atrodytų, kad teisinių kliūčių naudotis savo teise į darbą moterys lygiai su vyrais neturi. Tačiau abejonių kelia kai kurie apribojimai moterims dirbti taip vadinamus moterų fiziologijai kenksmingus darbus. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas leidžia daryti apribojimus moterims dirbti darbus, kurie gali būti tariamai kenksmingi jų motinystės funkcijoms, t.y. moterims gali būti apribotos teisės imtis kokių nors darbų kaip galimybės užsidirbti sau pragyvenimui. O tai jau panašu į diskriminacinę nuostatą. Iš kitos pusės, įstatyme nurodyti moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą, atrodo diskriminuojantys vyrų atžvilgiu. Jeigu draudžiamų ir nerekomenduotinių darbų sąrašė nurodyti darbai yra kenksmingi moterims (išskyrus nėščias ir neseniai pagimdžiusias), tai vargu ar tie darbai yra "naudingi" vyrams.

Pagrindinės moterų diskriminacijos formos darbo rinkoje įvardijamos kaip:

- Ø amžiaus;
- Ø atlyginimų;

- Ø vadovavimo pareigų;
- Ø grįžimo iš motinystės atostogų (Mecajeva, Teresevičienė).

Valstybės taip pat privalo reglamentuoti vieną svarbiausių darbo garantijų moterims ir vyrams – atleidimą iš darbo. Ypač valstybės raginamos užtikrinti, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl to, kad jam ar jai nebuvo suteiktos vienodos teisės ar lygios galimybės, nebūtų ateistas iš darbo ar kitaip persekiojamas. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja darbdavį imtis priemonių, kad nebūtų persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos.

Lygios moterų ir vyrų galimybes įsidarbinti teisės aktuose traktuojamos ir kaip galimybės užsiimti savo verslu. Valstybės įpareigojamos sudaryti vienodas sąlygas (esant nevienodam moterų ir vyrų pasiskirstymui verslo srityje – imtis specialių priemonių) moterims ar vyrams dalyvauti versle. Moterims imtis verslo ir jį plėtoti ypač sunku. Vis daugiau moterų pradeda savo verslą, tačiau jos šioje srityje turi įveikti gausybę kliūčių. Moteriai, turinčiai vaikų, sunkiau pradėti verslą, nes dažnai tik ji atsako už vaikų priežiūrą. Moterims sunku tapti lygiavertėmis vyrų verslininkų partnerėmis, nes jie dažnai skeptiškai žiūri į moterį verslininkę. Moterys susiduria ir su kitais sunkumais: verslo įgūdžių, informacijos stoka. Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros iki 2004 metų strateginėmis kryptimis ir smulkaus ir vidutinio verslo plėtros 2002 – 2004 metų priemonėmis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 62, siekiama spręsti moterų verslininkų problemas, be to, moterys verslininkės skatinamos teikti pasiūlymus, kaip spręsti šias problemas. Jų pasiūlymų pagrindu minėtosios priemonės galėtų būti papildytos.

Moterys imasi verslo, nes jis leidžia geriau negu tradicinio įdarbinimo formos pritaikyti savo įgūdžius. Darbas "verslininkystėje" yra patraukli alternatyva kitoms įdarbinimo formoms privačiame ar valstybiniame sektoriuje toms moterims, kurias tradiciškai aplenkdamas pilnos oficialaus darbo galimybės. Mat savas verslas leidžia moterims darbą modeliuoti pagal savus poreikius bei kurti patogią darbo aplinką. Savarankiškumo jausmas, savo likimo tvarkymas bei tiesioginis atlygis už darbą - štai tie privalumai, kuriuos dažnai mini moterys - verslų savininkės.

Tyrimai Vakarų šalyse rodo, kad moterims sunkiau negu vyrams gauti kreditus verslui. Lietuvoje neturima duomenų, kokią dalį gavusių kreditus verslininkų sudaro moterys.

Nuo to, ar aktyviai moterys dalyvauja ūkinėje veikloje, priklauso ir jų pajamų dydis. Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įrašyta nuostata, kad vyrams ir moterims už vienodą ar vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. 2002 m. šalies vidutinis darbo užmokestis buvo: vyrų – 1244 litai, moterų – 1010 litų, taigi moterų atlyginimai 2002 m. sudarė 81,2 proc. vyrų atlyginimo. Šis skirtumas vis didėja: 2001 m. moterys uždirbo 81,4 proc., 2000 m. – 81,7 proc. vyrų atlyginimo. Visose ekonominės veiklos srityse vyrai uždirba daugiau nei moterys. Didžiausias skirtumas finansiniame tarpininkavime: vyrai čia vidutiniškai uždirba 3323 litus, moterys – 2043 litus, centrinėse administracinėse institucijose – atitinkamai 2738 ir 2252, energijos

tiekime – 1565 ir 1307, netgi aukštajame universitetiniame moksle vyrai uždirba 1397 litus, moterys – tik 992 litus [Lapinskas, 2003]. Dažniausiai tai aiškinama tuo, kad daugiau vyrų eina aukštesnes pareigas, tai neva lemia didesnę jų darbo užmokestį. Tačiau mažesnę moterų darbo užmokestį lemia ir kiti sunkiai paaiškinami veiksniai. Antai tose ūkinės veiklos šakose, kur dirba daugiausia moterys, atlyginimai kur kas mažesni negu ten, kur dirba daugiausia vyrai. Moterys už vyrus daugiau uždirba tik vidurinėse mokyklose ir “Sodros” įstaigose.

Valstybiniame sektoriuje einantiems tam tikras pareigas darbuotojams nustatyti atlyginimų tarifai, todėl tiek moterims, tiek vyrams užtikrinamas vienodas atlyginimas už tą patį ar panašų darbą. Tačiau privačiame sektoriuje atlyginimų nustatymo kriterijai nėra aiškūs.

Nuostata dėl paramos šeimai ir tėvų vienodų pareigų jai įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kur teigiama, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, o sutuoktinių teisės šeimoje lygios.

Tačiau iš tikrųjų yra kitaip. Vyrams lengviau gauti darbo, nes manoma, kad už šeimos išlaikymą pirmiausia yra atsakingi jie. Pagal susiformavusius stereotipus vyrams priskiriamas ne tik šeimos maitintojo įvaizdis: darbdaviai juos laiko kompetentesniais, labiau jaučiančiais atsakomybę, racionaliau priimančiais sprendimus.

Tradicinės nuostatos dėl moterų ir vyrų pareigų šeimoje išryškėja sociologinės kompanijos „Baltijos tyrimai“ atlikto tyrimo respondentų atsakymuose apie tai, kas šeimoje turėtų uždirbti gyvenimui. 57,2 procento vyrų mano, kad tai – tik jų pareiga. Mažiau moterų laikosi tradicinės nuostatos dėl šeimos išlaikytojo vaidmens – 51,4 procento. Tačiau akivaizdu, kad beveik pusė Lietuvos gyventojų šį vaidmenį priskiria vyrams. Šis lūkestis yra svarbus moterų atskirties indikatorius, kita vertus, jis sukelia didelę įtampą vyrams, nes šiuolaikinėje visuomenėje vienas asmuo praktiškai jau nebegali išlaikyti šeimos.

Įsidarbinti ypač svarbu moterims, kurios vaikus augina vienos. Vienišos motinos su vaikais 2001 metais sudarė 5,4 procento visų namų ūkių, kurių vidutinis dydis – 2,5 asmens. Vienišų tėvų (vyrų) su vaikais tais pačiais metais buvo tik 0,2 procento visų namų ūkių.

Sunkiau įsidarbinti ir vyresnėms moterims negu vyresniems vyrams. Vyrams yra daugiau darbų, kur reikia fizinės jėgos, techninio pasirengimo ir panašiai. Moterys tokiose srityse įsidarbinti neturi jokių galimybių. Moterims lieka ypatingo kruopštumo arba intelekto reikalaujantys darbai. Antai dabar populiariesni darbai – siuvimas ar darbas su informacinėmis technologijomis – dažnai yra per sudėtingi vyresnėms moterims.

Lietuvoje vaiko priežiūros atostogomis pagal įstatymus gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai. Valstybinio socialinio draudimo fondo duomenimis, iš 2002 metais motinystės (tėvystės) atostogomis pasinaudojusių apie 17,8 tūkst. asmenų tik 179 (apie 1 procentą) buvo vyrai.

Moterys, prisiimdamos visą atsakomybę už vaiko priežiūrą, dažnai netenka profesinės kvalifikacijos, dėl to joms sunkiau siekti karjeros. Statistika rodo, kad vyrai uždirba daugiau negu moterys, todėl šeimoje su vaiku lieka tas, kurio atlyginimas mažesnis. Kartais vyrai neima tėvystės atostogų dėl stereotipinės nuostatos, kad vaikus prižiūrėti – „nevyriškas“ darbas.

Vakarų Europos, ypač Šiaurės, valstybės jau anksčiau pastebėjo: būtina keisti leidžiamus įstatymus, kad jie ne tik suteiktų galimybę vyrams naudotis tėvystės atostogomis, bet ir skatintų jomis naudotis. Aktyvus tėvo dalyvavimas vaiko priežiūroje ir auklėjime užtikrintų visos šeimos gerovę.

Vienas iš svarbiausių Europos Sąjungos teisės aktų vienodo vyrų ir moterų traktavimo srityje yra ES direktyva 96/34 dėl tėvystės atostogų, nustatanti minimalius reikalavimus, kaip suderinti dirbančių tėvų šeimos ir profesinės veiklos įsipareigojimus. Pagal šią direktyvą dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama individuali teisė į tėvystės atostogas gimus vaikui ar įvaikinus jį. Skatinant tiek motinas, tiek tėvus pasinaudoti atostogomis individualiai, direktyvoje numatytos atostogos yra suteikiamos iš principo be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Vadinasi, motina negali savo teises imti tėvystės atostogas perduoti tėvui, o tėvas negali jam priklausančių atostogų perduoti motinai.

Viena iš moterims rūpimų problemų – moterų teisinis raštingumas. Dažnai moterys neturi informacijos apie joms numatytas teises garantijas. Jaunoms moterims nepakankamai pateikiama informacijos apie darbo garantijas (t.y. apie nėščių, neseniai pagimdžiusių moterų darbo sąlygas, atostogas ir panašiai). Nedaugelis moterų ir vyrų yra susipažinę su Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, nedaug turi informacijos ir apie tai, kaip ginamos moterų ir vyrų teisės bei galimybės. Menkai moterims ir vyrams žinomos Europos Sąjungos teisės aktų nuostatos dėl vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbo ir socialinėje srityje.

Siekiant vyrų ir moterų lygių galimybių užimtumo sferoje, Valstybinėje moterų ir vyrų galimybių 2003 – 2004 metų programoje buvo numatyti šie tikslai:

- 1) keisti visuomenės stereotipus apie vyro ir moters vietą ekonominėje šalies veikloje;
- 2) sudaryti sąlygas moterims ir vyrams geriau derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus;
- 3) gerinti vyresnių moterų įsidarbinimo galimybes;
- 4) didinti moterų galimybes imtis verslo ir jį plėtoti;
- 5) skatinti, kad privačiame sektoriuje būtų nustatyti vienodi atlyginimai vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą;
- 6) didinti moterų ir vyrų teisinį raštingumą.

Nurodytiems tikslams įgyvendinti numatytos priemonės pateiktos 1 priede.

Tikimasi, kad įgyvendinus šias priemones, susiformuos palankesnis moters, kaip darbuotojos, įvaizdis leisiantis moterims rinktis norimą profesiją, darbą, ar pradėti savo verslą. Taip pat bus sudarytos sąlygos mažamečių vaikų turintiems vyrams ir moterims dalytis vaikų priežiūros

pareigomis, pagerės vyresnių moterų padėtis, o skatinimu nustatyti privačiame sektoriuje dirbantiems vyrams ir moterims vienodus atlyginimus už vienodos vertės darbą, bus įgyvendinamas socialinio teisingumo principas.

2000 m. moterų diskriminacijos panaikinimo konvencijoje rekomenduojamos šios priemonės, mažinančios moterų nedarbą:

P vystyti nacionalinį planą užimtumo didinimui, užtikrinant jo įgyvendinimą lyčių kontekste;

P įgyvendinti laikinas specialias priemones, užtikrinant nemokamą persikvalifikavimą moterims, kurių amžius 45 metai ir daugiau, vienišoms moterims, jaunoms moterims, grįžtančioms iš motinystės atostogų bei moterims, ilgą laiką buvusioms be darbo. Darbo rinka gaus išsilavinusią darbo jėgą, kuri pagerins socialinę ekonominę šalies vystymąsi;

P atlikti pataisas Bedarbių paramos įstatyme, padidinant socialinės paramos gavimo periodą anksčiau minėtoms specialių poreikių moterims;

P inicijuoti nepriklausomus nedarbo tyrimus ir nustatyti moterų diskriminacijos pobūdį darbo rinkoje;

P raginti moterų prekynerystę, sudarant palankias sąlygas gauti ilgalaikius kreditus žemomis palūkanomis;

P užtikrinti profesinę reintegraciją, juridinių patarimų paslaugas ir teisingas darbo sąlygas moterims, grįžtančioms iš motinystės atostogų;

P didinti bedarbių mokymo finansavimą, sudarant sąlygas kelti moterų savigarbą, asmenybės vystymąsi ir pilietiškumą;

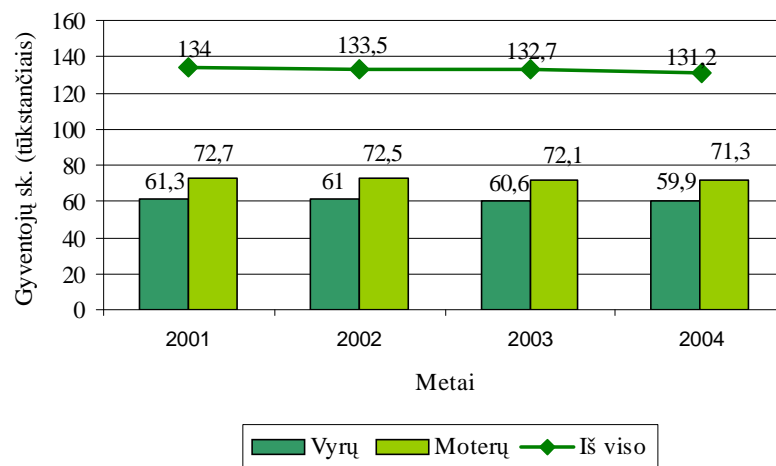
P daugiau organizuoti trumpalaikius koncentruotus kursus, didinant persikvalifikavimo prieinamumą (Mecajeva, Teresevičienė).

3. ŠIAULIŲ MIESTO MOTERŲ DARBO RINKOS ANALIZĖ

3.1 Šiaulių miesto ekonominės socialinės būklės įvertinimas

Prieš pradėdant Šiaulių miesto darbo rinkos, moterų nedarbo priežasčių bei Šiaulių miesto darbo biržos veiklos analizę, svarbu susipažinti su miesto ekonomine socialine situacija ir jos kitimo tendencijomis.

2004 metais Šiauliuose gyveno 131,2 tūkst. gyventojų. Tačiau tai - tik oficialiais duomenimis. Realiai gyventojų skaičius galėjo būti dar mažesnis, nes ne visi deklaravo savo išvykimą. 19 paveiksle pateiktas Šiaulių miesto gyventojų skaičiaus kitimas per paskutinius 4 metus. Prognozuojama, jog ir ateinančiais metais gyventojų Šiauliuose mažės tokiais pat tempais.



19 pav. Šiaulių miesto gyventojų skaičiaus dinamika

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Iš paveikslėlio matome, kad Šiauliuose gyventojų skaičius kiekvienais metais mažėja, moterų mieste gyvena daugiau nei vyrų. 2004 m. Šiauliuose 1000-iui vyrų teko 1190 moterų. Gyventojų skaičiaus sumažėjimui turėjo įtakos ne tik mažėjantis natūralus gyventojų prieaugis, bet ir neigiamas migracijos saldo (žr. 18 lentelė).

Šiaulių miesto 1999 – 2003 metų demografiniai duomenys

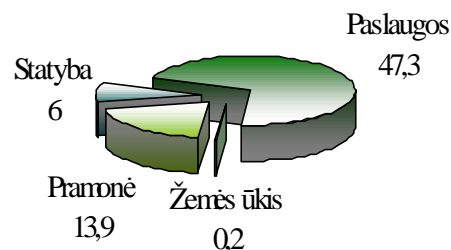
	1999	2000	2001	2002	2003	
Gimstamumas	Gimusiųjų skaičius					1000-iui gyventojų tenka gimusiųjų (2003 m.)
	1273	1193	1112	995	1012	7,7
Mirtingumas	Mirusiųjų skaičius					1000-iui gyventojų tenka mirusiųjų (2003 m.)
	1249	1195	1261	1280	1248	9,6
Natūralus gyventojų prieaugis	Natūralus prieaugis					1000-iui gyventojų tenka natūralaus prieaugio (2003 m.)
	24	-2	-149	-285	-236	-1,8
Gyventojų migracija	Atvykusiųjų skaičius					Migracijos saldo
	2339	1768	1370	1103	1550	
	Išvykusiųjų skaičius					1999
	3950	3275	1725	1631	2848	2000
						2001
						2002
						2003

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Palyginus 1999 m. ir 2003 m. demografinius duomenis, matosi, kad natūralus gyventojų prieaugis Šiauliuose žymiai sumažėjo (nuo 24 iki –236), o išvykstančių šiauliečių skaičius kasmet didesnis už atvykstančiųjų. Tolimesnis gyventojų skaičiaus pokytis priklausys nuo viso regiono ekonominės ir socialinės plėtros.

Pagal pagrindines amžiaus grupes Šiaulių miesto gyventojai 2004 metais buvo pasiskirstę taip: gyventojai iki 15 metų - 18,1 proc., darbingo amžiaus – 64,3 proc., pensinio – 17,6 proc.

Šiaulių miesto gyventojų pasiskirstymas pagal ekonominę veiklą pateiktas 20 pav.

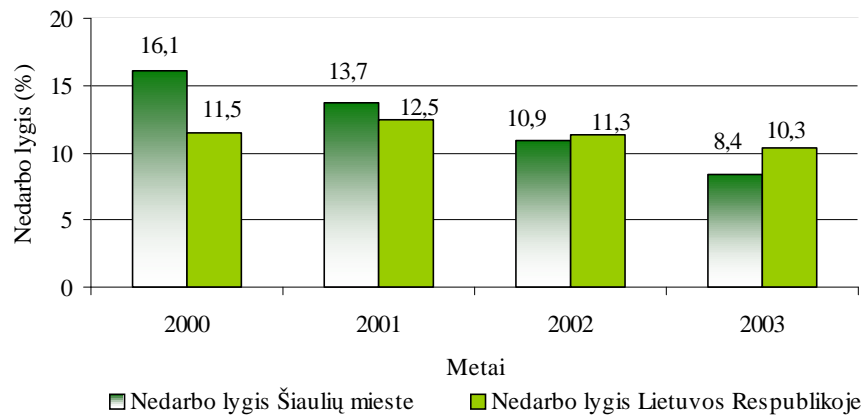


20 pav. Gyventojų pasiskirstymas (tūkst.) pagal ekonominę veiklą

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Remiantis statistikos departamento duomenis, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Šiaulių mieste per 1999 – 2003 metus padidėjo 6,1 proc. ir 2003 metais buvo 934 Lt. Tačiau šiauliečių gaunamas darbo užmokestis vis dar nesiekia šalies mėnesinio darbo užmokesčio. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvos Respublikoje 2003 m. buvo 1073 litai, Vilniuje – 1310, Kaune – 1033, Klaipėdoje – 1161, Panevėžyje – 1026 litai.

Nuo 1999 m. iki 2002 m. viena opiausių socialinių ekonominių Šiaulių miesto ir viso regiono problemų buvo nedarbas. 2000 m. nedarbas sudarė 16,1 proc. ir pasiekė aukščiausią tašką, tačiau nuo 2001 m. nedarbo lygis tolygiai mažėjo (žr. 21 pav.).



21 pav. Nedarbo lygio kitimas Šiaulių mieste ir Lietuvoje

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

2003 m. nedarbo lygis Šiauliuose sumažėjo beveik perpus lyginant su 2000 m., ir buvo mažesnis nei visoje Lietuvoje. Nedarbo sumažėjimą įtakėjo padidėjusios pramonės produkcijos bei investicijų apimtys, o taip pat ir gyventojų emigracija.

Per 2004 metus Šiaulių mieste parduota pramonės produkcijos už 1,22 mlr. Lt. (padidėjimas lyginant su 2003 m. – 13 proc.). Svarbiausių pramonės gaminių gamyba pateikta 19 lentelėje.

19 lentelė

Svarbiausių pramonės gaminių gamyba Šiauliuose

Gaminyš	Metai	
	2002	2003
Durpių gavyba (sąlyginio drėgnumo), tūkst.t	74,7	31,4
Mėsa ir I kategorijos subproduktai, tūkst. t	0,3	0,3
Dešros ir rūkyti mėsos gaminiai, tūkst. t.	0,6	0,9
Miltai, tūkst.t.	22,1	4,8
Duona ir pyrago gaminiai, tūkst. t	4,3	4,0
Konditerijos gaminiai, tūkst.t	5,0	5,2
Alus, tūkst. dal	2519,0	2653,0
Nealkoholiniai gėrimai, tūkst. dal	536,0	670,0
Viršutinis trikotažas, mln	3,1	3,2
Avalynė (be avalynės iš gumos arba plastikų) mln. porų	0,1	0,05
Televizoriai, tūkst.	348,3	686,8
Dviračiai, tūkst.	344,1	351,2

Šaltinis: Statistikos departamento Šiaulių skyriaus duomenys

Smulkiosios ir vidutinės įmonės – dinamiškiausia, nuolat besikeičianti įmonių grupė, turinti didelę įtaką ekonomikos augimui ir socialinių santykių stabilumui. Steigti smulkias ir vidutines įmones ir skatinti jų veiklą – tai miesto ekonomikos augimo pagrindas ir vienas svarbiausių darbo vietų kūrimo šaltinių. Iš Šiaulių miesto savivaldybės smulkaus verslo rėmimo fondo, skatinant smulkaus verslo plėtrą negrąžintinai paramai 2004 metais skirta 72,6 tūkst. Lt. Siekiant išplėsti teikiamos paramos galimybes Šiaulių miesto savivaldybės sprendimu buvo pakeisti Smulkaus verslo rėmimo fondo nuostatai. Fondo nuostatai buvo pakeisti siekiant supaprastinti tvarką verslininkui gauti finansinę paramą (subsidią). Komisija analizavo ir nusprendė sumažinti dokumentų, reikalingų finansinei paramai gauti, skaičių.

Viena svarbiausių ekonomikos augimo sąlygų – investicijos. Tiesioginės užsienio investicijos Šiauliuose per laikotarpį nuo 1999 m. iki 2003 m. padidėjo 27,3 proc., o materialinės - 40,5 proc. (žr. 20 lentelė).

20 lentelė

Tiesioginės užsienio ir materialinės investicijos (Lt.) Šiauliuose

Metai	1999	2000	2001	2002	2003
Tiesioginės užsienio investicijos	103279	114612	121001	124799	131480
Materialinės investicijos	167378	176290	198390	292427	235110

Šaltinis: Statistikos departamento duomenys

Lyginant didžiųjų Lietuvos miestų 2003 metų tiesiogines užsienio ir materialines investicijas bendrai bei vienam gyventojui, pastebima, kad Šiauliuose jos yra mažiausios (žr. 21 lentelė).

21 lentelė

Tiesioginės užsienio ir materialinės investicijos (Lt.) miestuose 2003 m.

Miestai	Tiesioginės užsienio investicijos	Tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui	Materialinės investicijos	Materialinės investicijos vienam gyventojui
Lietuvos Respublika	13699410	3976	8677710	2512
Vilnius	7910810	14304	2878728	5206
Kaunas	1592119	4316	902685	2431
Klaipėda	1109330	5836	605968	3174
Šiauliai	131480	1002	235110	1782
Panevėžys	563517	4792	343346	2905

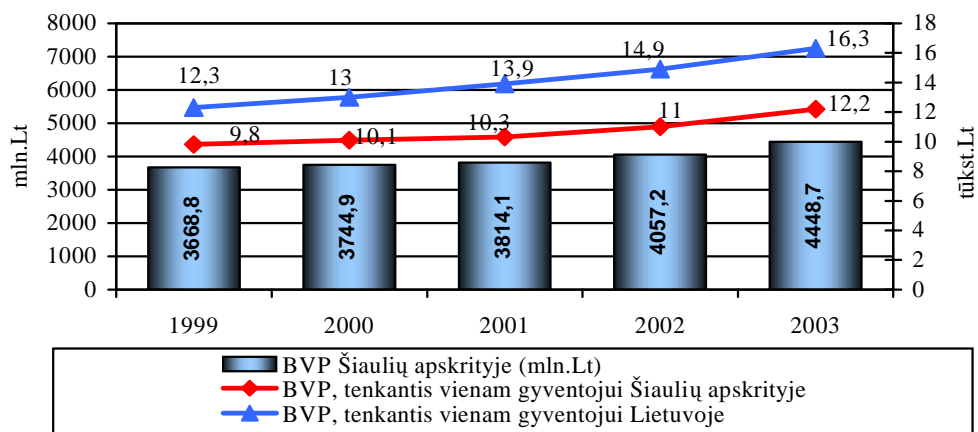
Šaltinis: Statistikos departamento duomenys

Materialinės investicijos vienam Šiauliečiui siekia 1780 litų, tai yra daugiau nei septyniais šimtais litų mažiau nei šalies vidurkis. Tiesioginių užsienio investicijų skirtumas – dar didesnis.

Šiauliuose vienam žmogui – 1002 litų, šalyje 3976 litai. Šiaulių ekonomikos ekspertai prognozuoja, jog vietinės ir užsienio investicijos Šiauliuose ateinančiais metais pamažu didės, tačiau didelio šuolio nesitikima.

Vienas pagrindinių ekonominių išsivystymo lygį apibūdinančių rodiklių yra bendrasis vidaus produktas (BVP). Šis rodiklis gana aiškiai parodo ekonominės raidos pobūdį, jos tempus, kilimo galimybes ir tendencijas. Šio makroekonominio rodiklio, apskaičiuoto Šiaulių apskrities mastu, kitimas leidžia teigti, kad Šiaulių mieste ekonomika atsigauna. 1999 m. BVP apimtys buvo lygios 3668,8 mln. Lt, o po keturių metų (2004 m.) šis rodiklis padidėjo iki 4448,7 mln. Lt. arba išaugo 21,24 proc.

Dažnai naudojamas rodiklis – BVP, tenkantis vienam gyventojui. Šio rodiklio palyginimas tarp Šiaulių apskrities ir Lietuvos pavaizduotas 22 pav.



22 pav. Bendrojo vidaus produkto dinamika

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Pastebimas nemažas atotrūkis tarp BVP vienam gyventojui Šiaulių apskrityje ir Lietuvoje. 2003 metais šis atotrūkis siekė 4,1 tūkst litų arba 33,6 proc.

3.2 Šiaulių darbo biržos veikla ir vaidmuo įgyvendinant užimtumo politiką

Šiaulių darbo birža – tai teritorinė Lietuvos darbo birža, įgyvendinanti valstybines užimtumo garantijas Šiaulių miesto ir Šiaulių rajono darbo rinkoje. Informacija ir paslaugos teikiamos nemokamai. Šiaulių darbo biržos aptarnaujama teritorija pavaizduota 23 pav.

Svarbiausias darbo biržos uždavinys - padėti ieškantiems darbo žmonėms susirasti darbą pagal profesiją ir kvalifikaciją, suteikiant nemokamas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas, informaciją apie laisvas darbo vietas.



23 pav. Šiaulių darbo biržos aptarnaujama teritorija

2004 metais Šiaulių darbo biržos veiklai buvo išskirti šie veiklos tikslai:

- ∅ tobulinti darbo rinkos aprūpinimą motyvuota ir kvalifikuota darbo jėga, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius,
- ∅ diegti prevencines priemones bedarbiams ir kai kurioms jų grupėms,
- ∅ modernizuoti veiklą, integruojantis į Europos Sąjungos užimtumo tarnybų tinklą,
- ∅ ugdyti Šiaulių darbo biržos administracinius gebėjimus ir personalo kompetenciją, kad būtų pasiektas Europos Sąjungos užimtumo tarnybų teikiamų paslaugų lygis.

Įgyvendinant nustatytus veiklos tikslus 2004 metais Šiaulių darbo birža tobulino darbo rinkos aprūpinimą motyvuota ir kvalifikuota darbo jėga, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, atliko 3570 vizitų pas darbdavius, identifikavo 384 naujus darbdavius, tarpininkavo įsidarbinant 6724 asmenims.

Šiaulių darbo biržos veikloje praėjusiais metais pagrindinis dėmesys buvo skiriamas darbo biržos veiklos modernizavimui, paslaugų kokybės užtikrinimui. Tuo tikslu buvo vystomas naujas klientų aptarnavimo modelis. Pasiektas tolygus ir optimalus darbo krūvis tarpininkams, užtikrintas kokybiškų konsultavimo bei tarpininkavimo paslaugų teikimas. Per 2004 m. klientus tiesiogiai aptarnaujantys konsultantai, tarpininkai suteikė per 180 tūkst. individualių konsultacijų. Įsidarbinimo ar užimtumo apsisprendimo klausimais vidutiniškai per dieną surengti pokalbiai su 350 ieškančių darbo asmenų.

Mažinant ilgalaikę bedarbystę, 2004 m. Šiaulių darbo birža 472 ilgalaikius bedarbius nukreipė į pažintinius ir įgūdžių atnaujinimo kursus. Į darbo rinkos politikos programas nukreipti 3428 ilgalaikiai bedarbiai. Tai padėjo sumažinti ilgalaikę bedarbystę. 2004 metais vidutinis ilgalaikių bedarbių skaičius 1149 bedarbiai – 43,2 proc. mažesnis nei 2003 metais.

Didelis dėmesys buvo skiriamas ir jaunimui. Sumažintas vidutinis jaunimo metinis nedarbo lygis nuo 4,2 proc. 2003 metais iki 2,7 proc. 2004 metais. Jaunimas skatintas įsigyti profesinę kvalifikaciją, labiausiai atitinkančią darbo rinkos poreikius. 188 nekvalifikuoti jaunuoliai įgijo pirmą profesiją.

2004 metais Šiaulių darbo biržos atviro informavimo centruose – Darbo centre, Jaunimo darbo centre, Informacijos ir konsultacijų centre:

- ∅ vidutiniškai apsilankė 123360 ieškančių darbo ir informacijos asmenų;
- ∅ suteikta individualių konsultacijų 15480 asmenų;
- ∅ vykdė savarankišką informacijos ir darbo paiešką SIP (Susirask informaciją pats) ir PIC kompiuteriais 40500 asmenų;
- ∅ pasinaudojo kompiuterine testavimo programa 2490 asmenų;
- ∅ įvyko 281 informacinis susirinkimas, kuriuose dalyvavo 3092 asmenys.

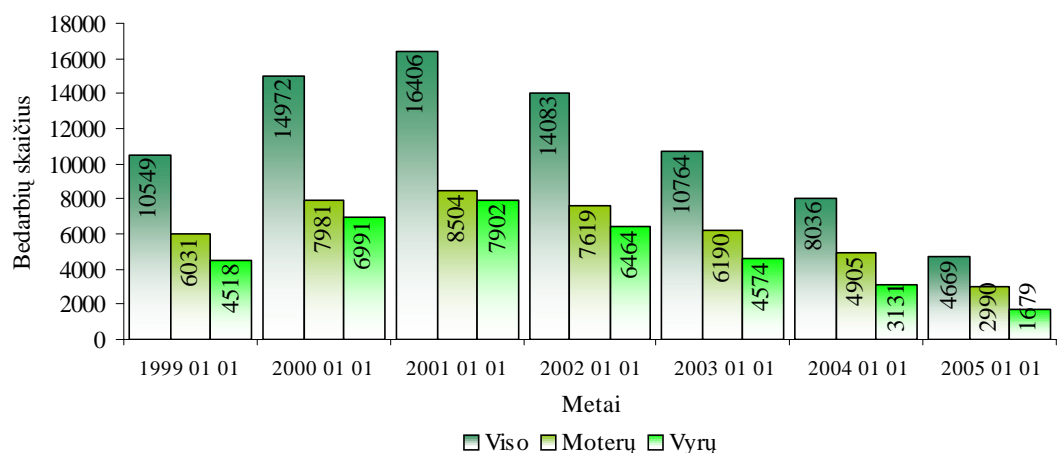
Praėję metai tiek šalies tiek Šiaulių darbo rinkoje pasižymėjo toliau vykstančiais teigiamais pokyčiais, kuriems įtakos turėjo vykdoma investicijų, ūkio plėtros politika ir įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programos priemonės.

2005 m. sausio mėn. 1 d. Šiaulių darbo biržoje buvo registruoti 4669 bedarbiai, iš jų:

moterys: 2990 (64 proc.)
 jaunimas iki 25 m.: 396 (8 proc.)
 priešpensinio amžiaus asmenys: 711 (15 proc.)
 Šiaulių rajono gyventojai: 1652 (35 proc.)

Beveik pusė registruotų bedarbių neturi profesinio parengimo, du trečdaliai – vyresni nei 40 metų.

Tuo tarpu 2004 m. sausio mėn. 1 d. bedarbių skaičius siekė 8036. Pastebimas aiškus darbo jėgos pasiūlos sumažėjimas. Jau ketveri metai mažėja besikreipiančių į darbo biržą. 2004 m. į Šiaulių darbo biržą kreipėsi 10870 bedarbių – 3147 arba 22,5 proc. mažiau negu 2003 metais. Vidutiniškai per mėnesį užregistruoti 906 bedarbiai (žr. 2 priedas). Moterų registracija sumažėjo 18,7 proc., vyrų – 26,4 proc. Bedarbių skaičiaus dinamiką atspindi 24 pav.

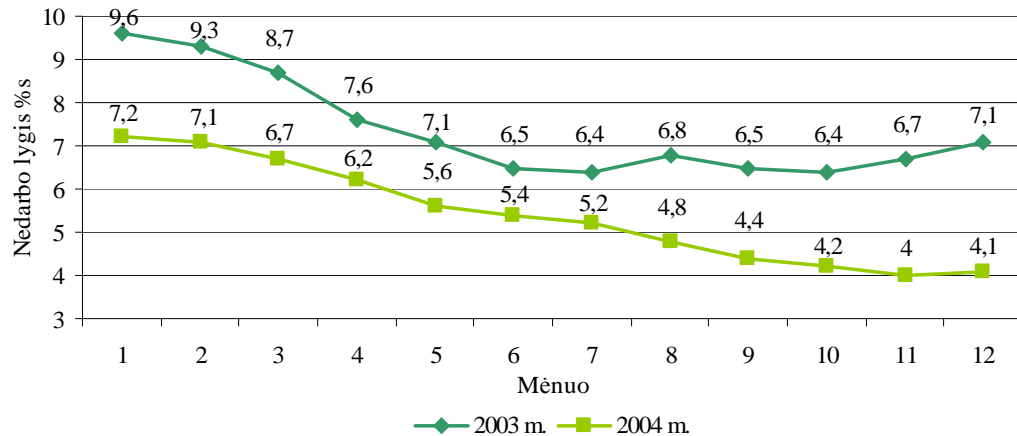


24 pav. Bedarbių skaičiaus dinamika

Šaltinis: Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita

2004 m. užregistruoti 2288 jaunuoliai iki 25 m. amžiaus – 922 arba 28,7 proc. mažiau negu 2003 metais. Absolventų registracija sumažėjo 32 proc.

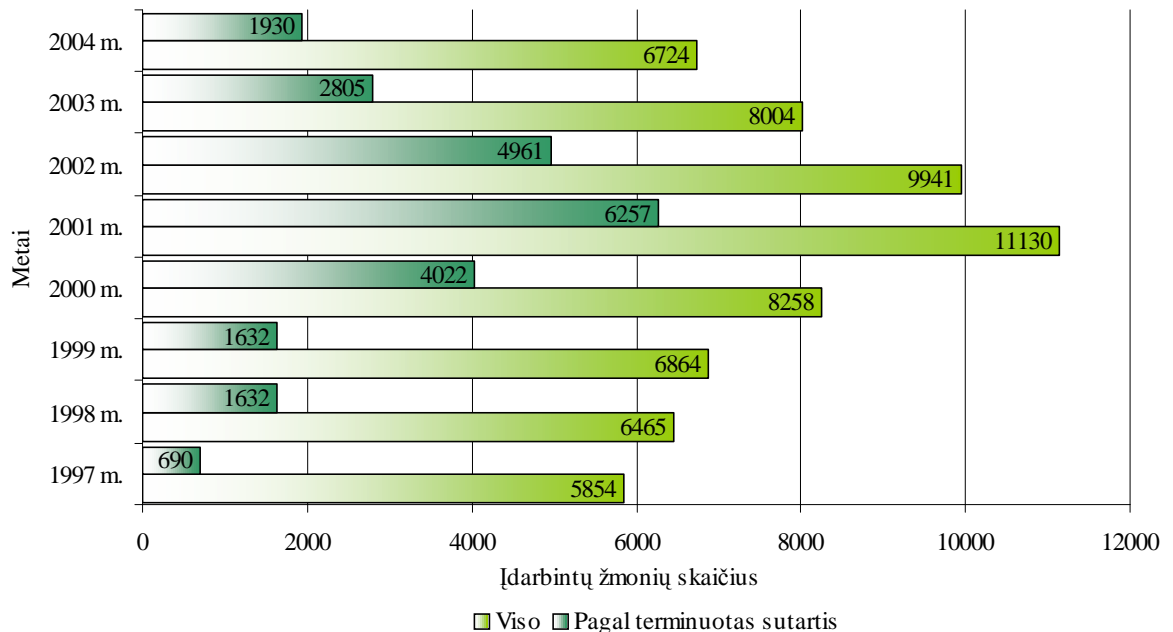
Mažėja registruotas nedarbo lygis (žr. 25 pav.). Vidutinis metinis nedarbas Šiauliuose sumažėjo nuo 7,4 proc. iki 5,4 proc., moterų nedarbas sumažėjo nuo 8,9 proc. iki 6,9 proc., vyrų nuo 5,8 proc. iki 3,9 proc., jaunimo iki 25 m. amžiaus nuo 4,2 proc. iki 2,7 proc.



25 pav. Nedarbo lygis Šiauliuose

Šaltinis: Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita

Per 2004 m. įdarbinti 6724 ieškantys darbo asmenys, t.y. 16 proc. mažiau nei 2003 m. 7,8 proc. mažiau bedarbių įdarbinta į pastovias darbo vietas, 31,2 proc. mažiau įdarbinta į terminuotas darbo vietas. 2004 m. įdarbinimas į terminuotas darbo vietas sudarė 28,7 proc.



26 pav. Įdarbinimo dinamika

Šaltinis: Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita

Įdarbintų bedarbių struktūra 2004 metais:

- Ø moterys – 3735 arba 55,5 proc.;
- Ø vyrai – 2989 arba 44,5 proc.;
- Ø jaunuoliai iki 25 metų – 1202 arba 17,9 proc.;
- Ø asmenys iki pensijos ne daugiau, kaip 5 metai – 371 arba 5,5 proc.;
- Ø invalidai – 157 arba 2,3 proc.;
- Ø ilgalaikiai bedarbiai – 939 arba 14 proc.

Lyginant su 2003 m., nukreiptų į darbo rinkos aktyviasias politikos programas skaičius sumažėjo 14,27 proc. Per 2003 metus buvo nukreipti 7349 bedarbiai, 2004 metais jų skaičius sumažėjo iki 6300. Į verslo mokymo programas buvo įtraukti 175 bedarbiai,

nedarbo prevencijos programas 50,

ilgalaikių bedarbių įgūdžių atnaujinimo priemonės 472,

profesinio mokymo programas 900,

darbo klubus 2509,

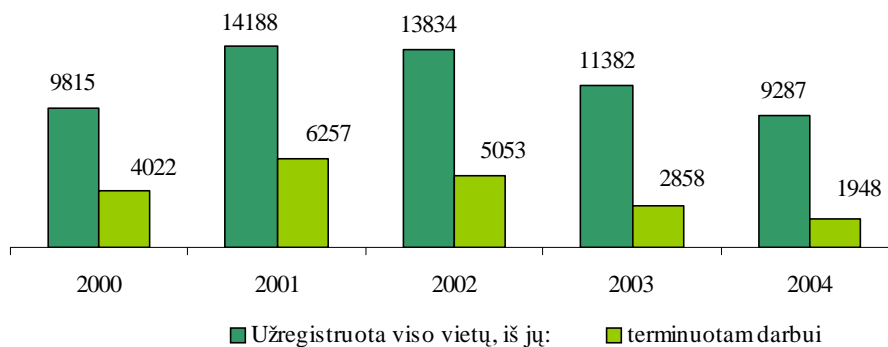
užimtumo rėmimo programas 2194 bedarbiai, iš jų į:

naujų darbo vietų steigimo programas įtraukti 131 bedarbiai,

viešųjų darbų 1762,

remiamų darbų programai 301 bedarbiai.

2004 metais mažėjo registruoto darbo paklausa. Šiaulių darbo birža užregistravo 9287 laisvas darbo vietas – 2095 laisvomis darbo vietomis arba 18,4 proc. mažiau nei 2003 metais. Vidutiniškai per mėnesį užregistruotos 775 laisvos darbo vietos (žr. 3 priedas). Paklausa terminuotam darbui sumažėjo 31,8 proc., neterminuoto darbo paklausa sumažėjo – 13,9 proc.



27 pav. Darbo jėgos paklausa

Šaltinis: Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita

Pagal ekonomines veiklas daugiausia pasiūlymų registravo pramonės ir paslaugų įmonės, mažiausia – žemės ūkio įmonės. Pramonės sektoriuje per 2004 metus užregistruotos 41,0 proc.

laisvų darbo vietų, paslaugų sferoje – 40,0 proc., statybose 13,8 proc., tuo tarpu žemės ūkyje 5,2 proc.

2004 metais paklausių ir nepaklausių profesijų bei specialybių struktūra pateikta 4 priede.

Nuo 1995 m. Šiaulių darbo birža kasmet atlieka ateinančių metų darbo rinkos prognozę pagal metodiką, parengtą Lietuvos darbo biržos kartu su Švedijos nacionalinės darbo rinkos tarybos ekspertais. 2005 m. prognozei apklausti 227 darbdaviai, kurių įmonėse dirba 28811 dirbančiųjų. Daugiausiai buvo apklausta – 90 proc. privataus, 52 proc. paslaugų sektoriaus darbdavių.

Susisteminius rezultatus, Šiaulių darbo birža pateikia šias tendencijas:

Situacija Šiaulių darbo rinkoje toliau gerės

Atlikus darbdavių apklausą prognozuojama, kad 2005 metais darbuotojų kaita įmonėse sumažės 41 proc., daugiau darbo vietų bus steigiama nei likviduojama. Beveik pusė įmonių (48,5 proc.) numato gamybos augimą, 64,4 proc. įmonių numato investicijas gamybos (paslaugų) vystymui.

Apklausoje dalyvavusių darbdavių bendras darbuotojų skaičius įmonėse 2004 metais siekia 28811, prognozuojamas 2005 metams - 30379. Numatomas 5 proc. darbuotojų skaičiaus augimas.

Darbo vietų bus įsteigta šešis kartus daugiau nei likviduota

Remiantis darbdavių apklausa sekantiems metams numatoma:

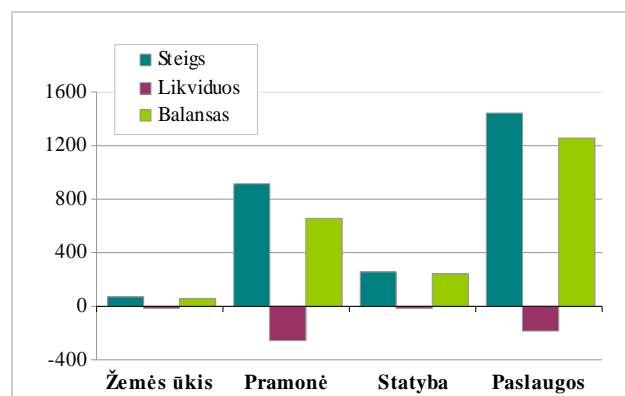
∅ įsteigti 2674 naujas darbo vietas (2004 m. buvo numatoma įsteigti 400 naujų darbo vietų),

∅ likviduoti 460 darbo vietų (2004 m. buvo numatyta likviduoti 181 darbo vieta).

Steigiamų darbo vietų balansas - 2214, yra aukščiausias per vykdomų prognozių laikotarpį.

Lyginant su 2004 metų atlikta prognoze, šiais metais numatoma įsteigti net 7 kartus daugiau naujų darbo vietų.

Didžiausias darbo vietų steigimas planuojamas paslaugų ir pramonės įmonėse – 88 proc. arba 1439 naujos darbo vietos. Pramonės sektoriuje numatoma įsteigti 911 naujų darbo vietų, statybos - 254 darbo vietas, žemės ūkyje - 70 darbo vietų.

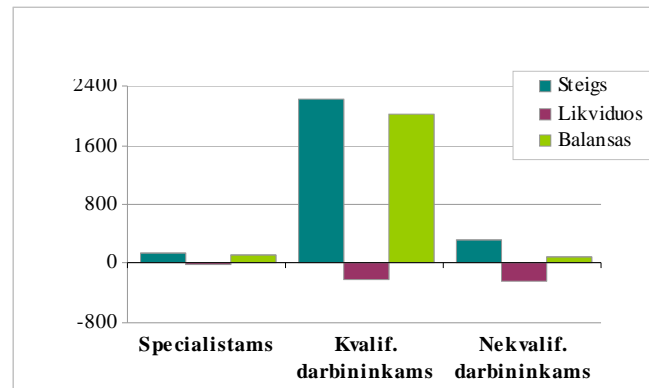


28 pav. Darbo vietų steigimas ir likvidavimas pagal ekonomines veiklas

Šaltinis: Pagal Šiaulių darbo biržos atliktą apklausą

Didžiausias darbo vietų steigimas prognozuojamas kvalifikuotiems darbininkams – 2223 arba 83,1 proc. darbo vietų. Specialistams planuojama įsteigti 145 arba 5,4 proc. darbo vietų.

Didžiausias darbo vietų likvidavimas – 229 arba 50 proc. numatomas nekvalifikuotiems darbininkams.



29 pav. Darbo vietų steigimas ir likvidavimas pagal profesijų grupes

Pagal Šiaulių darbo biržos atliktą apklausą

Darbo pasiūlymų augimas Šiauliuose numatomas statybos ir pramonės įmonėse

Prognozuojama 2005 m. užregistruoti 8700 naujų darbo vietų, arba 6,4 proc. mažiau nei 2004 metais, augs neterminuoto darbo paklausa. Beveik pusė darbo pasiūlymų bus įregistruota paslaugų sektoriuje. Mažiausia darbo vietų prognozuojama užregistruoti žemės ūkyje.

2004 m. žemės ūkyje laisvų darbo vietų buvo užregistruota – 3,7 proc., pramonėje – 35,8 proc., statyboje – 12,3 proc., paslaugų sektoriuje – 48,2 proc.

Daugiausia pasiūlymų bus kvalifikuotiems darbininkams

Darbo jėgos paklausos struktūra ženkliai nesikeis. Palyginus su 2004 metais išaugs paklausa kvalifikuotiems darbininkams, sumažės specialistams ir nekvalifikuotiems darbininkams. Daugiau nei pusė - 4870 arba 56 proc. bus užregistruojami kvalifikuotiems darbininkams, specialistams – 1325 arba 15,2 proc. darbo vietų, nekvalifikuotiems darbininkams – 2505 arba 28,8 proc. pasiūlymų.

2004 m. specialistams buvo užregistruota – 15,5 proc., kvalifikuotiems darbininkams – 55,4 proc., nekvalifikuotiems darbininkams – 29,1 proc. darbo pasiūlymų.

Išliks darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problema

Prognozuojama 2005 m. užregistruoti 8500 bedarbių, arba 21,8 proc. mažiau nei 2004 metais. Vidutiniškai per mėnesį bus užregistruojama po 710 bedarbių. Ryškėja didelis paklausos atotrūkis nuo pasiūlos. Prognozuojama, kad kiekvienam pasirengusiam darbo rinkai bedarbiui bus užregistruota daugiau nei po 3 darbo vietas. Specialistų suderinamumo koeficientas (paklausa/pasiūla) - 2,5, kvalifikuotų darbininkų – 3,4. Didelis trūkumas numatomas verslo

administravimo, statybos, apskaitos, medienos apdirbimo, mechanikos specialistų, bei prekybos, statybos, medienos ir metalo apdirbimo, maisto gamybos, transporto kvalifikuotų darbininkų. Prognozuojamas mokytojų, žemės ūkio, slaugos specialistų, bei komersantų, namų ūkio darbuotojų, kirpėjų perteklius.

Nedarbas Šiauliuose ir toliau mažės

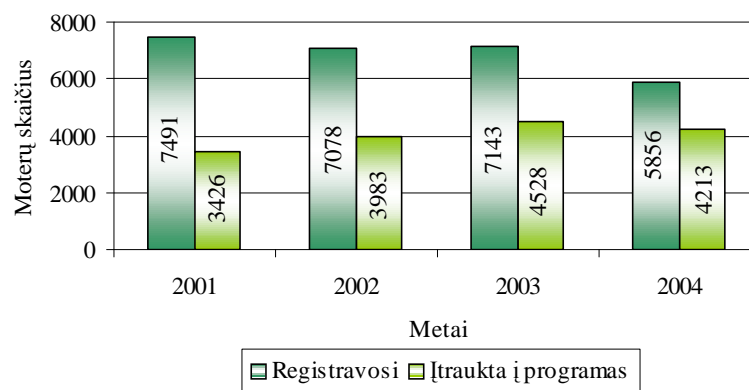
2005 metais vidutinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų sumažės 1,7 punktu: Šiaulių mieste vidutinis bedarbių procentas sumažės 1,5 punktu, Šiaulių rajone -2,3 procentiniais punktais. Vidutinis metinis moterų nedarbas sumažės 1,8 punktais, vyrų – 1,8, jaunimo – 1,1 punkto.

Prognozuojama, kad 2005 metų pabaigoje Šiaulių darbo biržoje bus registruoti 4000 bedarbių.

3.3 Šiaulių miesto darbo biržos priemonių taikymas moterų nedarbui mažinti

Šiaulių darbo birža, siekdama įgyvendinti iškeltus tikslus bei užtikrinti gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje, kiekvienais metais tobulina savo veiklos organizavimą, realizuodama įvairias darbo rinkos politikos programas.

Per 2001 – 2004 metų laikotarpį į aktyvias darbo rinkos politikos priemones buvo nukreiptos 16150 darbo ieškančios moterys (2000 m. – 3426, 2001 m. – 3983, 2003 m. – 4528, 2004 m. – 4213). Palyginus šiuos skaičius su užsiregistravusių moterų – bedarbių statistika per minėtą laikotarpį, pamatysime, kad į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nukreipiama apie 59 proc. moterų.



30 pav. Moterų registracija ir dalyvavimas programose

Iš paveikslo matome, kad daugiausia moterų į darbo rinkos programas nukreipta 2003 metais, o per nagrinėjamą laikotarpį jų skaičius išaugo 23 proc. Lyginant 2003 ir 2004 m. matome, kad įtrauktų į programas moterų skaičius, atsižvelgiant į registruotų darbo biržoje moterų skaičiumi,

padidėjo 9 proc. (atitinkamai nuo 63 iki 72 proc.). Nors daugėja moterų, dalyvaujančių aktyviose darbo rinkos programose skaičius, tačiau nėra žinomas šių programų efektyvumas. Šiaulių darbo birža tokių duomenų neturi. Tikslinga būtų nustatyti, kiek šios programos įtakoja moterų sėkmingą įsidarbinimą ar savo verslo kūrimą.

Skirtingos moterų grupės turi skirtingas galimybes dalyvauti darbo rinkoje, taigi joms turi būti taikomos ir skirtingos darbo rinkos politikos priemonės. Siekiant kuo efektyviau suteikti pagalbą besikreipiančioms į darbo biržą, yra teikiama informacija, organizuojami viešieji darbai, Užimtumo fondo remiami darbai, darbo paieškos klubai, teikiamos paskolos savo verslo organizavimui, subsidijuojamos darbo vietos, išduodami lengvatiniai patentai. Taip pat vykdomas profesinis mokymas, perkvalifikavimas, verslo mokymas, diegiamos modernios informacinės technologijos (kompiuterizuota darbo vietų paieškos sistema, internetinė darbo birža). 22 lentelėje pateikiamas moterų dalyvavimas atitinkamose darbo rinkos programose. 2004 m. nukreipiant į užimtumo rėmimo programas prioritetas buvo teikiamas ilgalaikiams bedarbiams, bedarbiams, kurių šeimoje yra mokyklinio amžiaus asmenų, vienišiams bedarbiams, vyresniems nei 55 metai bedarbiams, kurių šeimų keli nariai registruoti darbo biržoje ir kt. bedarbių grupėms.

22 lentelė

Moterų nukreipimas į aktyvias darbo rinkos programas

<i>Programos pavadinimas</i>	<i>2003 m.</i>	<i>2004 m.</i>	<i>Pokytis</i>
Mokymo pr.	1003	709	-294
Verslo mokymas	98	124	26
Darbo klubai	1644	1766	122
Viešieji darbai	1068	893	-175
Remiami darbai	157	155	-2
Verslo organizavimas	1	-	-1
Subsidijuojamos darbo vietos	168	201	33
Patentai (verslo liudijimai)	389	365	-24

Šiaulių darbo birža neišskiria įtrauktų į atitinkamas darbo rinkos programas moterų nei pagal amžių, nei pagal išsilavinimą, todėl platesnės analizės atlikti nebuvo galimybių.

Toliau pateikiame kiek išsamesnę kai kurių darbo rinkos politikos programų apžvalgą.

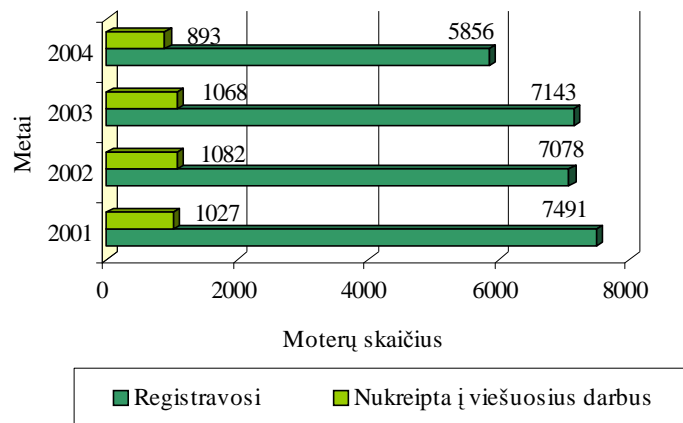
Viešųjų darbų programa

Viešųjų darbų programa yra viena iš aktyviausių darbo rinkos politikos priemonių. Ja siekiama:

- Ø kartu su savivaldybe ir darbdaviais organizuoti visuomeniškai naudingus darbus;
- Ø sudaryti galimybę laikinai įsidarbinti bei užsidirbti lėšų pragyvenimui;
- Ø sudaryti galimybę susirasti pastovų darbą;
- Ø įgyti trūkstantį iki teisės gauti bedarbio pašalpą socialinio draudimo stažą.

Viešieji darbai – tai savivaldybėms priklausančios teritorijos tvarkymo darbai; mokyklų, lopšelių – darželių, ligoninių, kultūrinių ir buitinių objektų statybos ir remonto darbai; darbai sveikatos apsaugos, socialinės globos ir rūpybos sferoje; sezoniniai darbai (darbai žemės ūkyje, miško tvarkymo darbai ir pa.); kiti socialiai naudingi darbai.

2004 m. Šiaulių darbo birža, įgyvendindama minėtus viešųjų darbų programos tikslus, į viešųjų darbų programą nukreipė 1762 bedarbius, iš kurių 893 moterys (žr. 31 pav.). 2004 metais sumažėjus besikreipiančių į darbo biržą moterų skaičiui, viešųjų darbų programose dalyvavusių moterų skaičius taip pat sumažėjo 15 proc. (lyginant su 2001 m.)



31 pav. Nukreipta moterų į viešųjų darbų programą

2001 metais Šiaulių darbo birža nukreipė 13,7 proc. užsiregistravusių moterų į viešųjų darbų programą, 2002 metais – 15,3 proc., 2003 metais – 15 proc., ir 2004 metais – 15,2 proc. Matome, kad didžiausia dalis buvo įdarbinta 2002 metais.

Pirmenybė vykdyti viešuosius darbus teikiama darbdaviams, kurie: palaiko nuolatinius kontaktus su Šiaulių darbo birža; įsipareigoja sukurti naujas darbo vietas ilgalaikiams bedarbiams, vyresniems nei 55 metai bedarbiams, moterims, kaimo bedarbiams. Pagrindiniai bedarbių atrankos kriterijai: motyvacija dirbti, įsidarbinimo planų tikslai, sunki socialinė bei šeimyninė padėtis.

Viešųjų darbų programa – nemaža parama integruojant moteris į darbo rinką bei sudarant joms sąlygas įgyti naujos darbinės patirties, sustiprinti įsidarbinimo motyvaciją, užsidirbti lėšų bei taip pagerinti savo šeimos materialinę padėtį.

Remiamų darbų programa

Skatindama darbdavius kuo daugiau darbuotojų priimti nuolatiniam darbui, darbo birža organizuoja remiamus darbus. Šiaulių darbo biržos įgyvendinamos remiamų darbų programos tikslai:

- Ø sudaryti galimybes bedarbiams įgyti darbo įgūdžius bei juos tobulinti darbo vietose;
- Ø padėti jiems įsitvirtinti nuolatinėse darbo vietose.

2004 m. remiamų darbų programoje dalyvavo 301 bedarbis, iš kurių 155 moterys. Tai sudaro 2,6 proc. visų užsiregistravusių moterų per 2004 metus. 2003 m. į remiamus darbus nukreiptos 157 moterys bedarbės, tuo tarpu 2002 m. – 219. Pastebima, kad kasmet vis mažiau moterų nukreipiama į remiamų darbų programą.

Organizuojant remiamų darbų programą pirmenybę Šiaulių darbo birža teikia darbdaviams, turintiems realias galimybes įdarbinti bedarbius į pastovias darbo vietas ir prisidedantiems prie vietos ekonominės socialinės struktūros plėtojimo. Darbdaviai, organizuodami remiamus darbus savo įmonėje, įgyja galimybę: išsirinkti patį tinkamiausią darbuotoją į konkrečią darbo vietą ir darbo vietoje patikrinti jo sugebėjimus; prisidėti prie Užimtumo problemų sprendimo regione; sutaupyti darbo užmokesčio lėšas – kas mėnesį iš užimtumo fondo darbdaviui padengiamos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos ir nuo šios sumos apskaičiuotų socialinių draudimo įnašų dydžio išlaidos. 2004 metais pagrindiniai programos dalyvių atrankos kriterijai – motyvacija dirbti, atitikimas tikslines programos dalyvių grupes bei Įsidarbinimo planų tikslus, darbinių įgūdžių įtvirtinimas.

Verslumo skatinimo programa

Vienas iš būdų sumažinti šalyje nedarbą – smulkaus ir vidutinių verslo įmonių kūrimas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės parengtoje užimtumo didinimo 2004 – 2004 m. programoje buvo akcentuojamas verslininkystės skatinimas, kuris yra pagrindinis ir stabilus naujų darbo vietų kūrimo šaltinis. Tikimasi, kad plečiant paramos smulkiam ir vidutiniam verslui institucinę sistemą, gerinant verslo ir investicijų sąlygas, liberalizuojant darbo rinką, bus užtikrinta ekonomikos plėtra bei naujų darbo vietų kūrimas.

Moterims bedarbėms, kaip ir visiems užsiregistravusiems bedarbiams, kurie siekia savarankiško užimtumo, turi gerų sumanymų ir pageidauja organizuoti savo verslą, Šiaulių darbo birža teikia organizacinę – finansinę pagalbą, organizuoja verslo pagrindų kursus ir pan. 2004 metais darbo birža, organizuodama savo verslo programą, palaikė ryšius su Šiaulių regiono plėtros agentūra, Verslo inkubatoriumi, Šiaulių rajono verslo informacijos centru, Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmais (pasikeitimas informacija, bedarbių bei darbo biržos darbuotojų konsultavimas), Šiaulių miesto ir rajono savivaldybių ekonomikos skyriais (dėl prioritetinių verslo vystymo kryptų nustatymo, lengvatų bedarbiams suteikimo), Valstybine mokesčių inspekcija, SODRA (pasikeitimas informacija).

2004 m. apmokyta verslo pagrindų mokymo kursuose 124 bedarbės moterys, t.y. 26,5 proc. daugiau nei 2003 m. Kursuose moterys turi galimybę sudaryti verslo planą, jos yra supažindinamos

su mokesčiais, kuriuos privaloma mokėti įkūrus įmonę, suteikiamos koordinatės visų įstaigų, į kurias privaloma kreiptis registruojant įmonę, taip pat išaiškinamos sąlygos lengvatinei paskolai gauti ir pan.

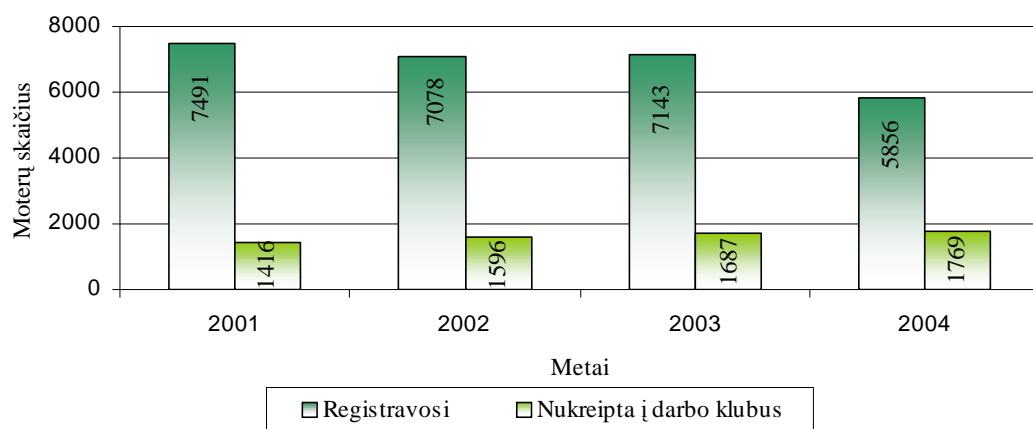
Paskolos bedarbiams savo verslui organizuoti yra aktyvios užimtumo politikos priemonė, suteikiant pradinę organizacinę – finansinę paramą bedarbiams, siekiantiems savarankiško užimtumo, organizuojant savo verslą individualaus ar kolektyvinio darbo pagrindu. Praeitais metais darbo birža nesuteikė nei vienai bedarbei paskolų verslo organizavimui (nebuvo poreikio). 2003 metais tokių paskolų buvo suteikta tik viena. Matome, kad ši programa nėra patraukli. Tai sąlygoja maža suteikiamos paskolos suma, gan dideli paskolų įforminimo mokesčiai.

2004 metais lengvatinius verslo liudijimus išsipirko 612 bedarbiai, iš jų 365 moterys. Vidutinė lengvatinių verslo liudijimų trukmė buvo - 2,1 mėnesio. 2003 metais tokių moterų buvo 6,5 proc. daugiau, t.y. 389 moterys įsigijo lengvatinius verslo liudijimus.

Darbo klubo programa

2004 metais Šiaulių darbo birža, vykdydama darbo klubų programą, padėjo ieškantiems darbo asmenims įsisavinti darbo paieškos būdus, realiai įvertinti savo galimybes konkuruoti darbo rinkoje, pasinaudoti psichologine pagalba. Lankydami darbo klubo programą, bedarbiai yra supažindinami su padėtimi darbo rinkoje ir galimybėmis įsidarbinti, darbo paieškos būdais, metodais, apmokomi naudotis Internet Explorer programa, elektroniniu paštu ir pan.

2004 m. į darbo klubų programą įtraukti 2509 (2003 metais – 2415) ieškantys darbo asmenys, iš jų 1766 arba 70,4 proc. moterų (žr. 32 pav.).



32 pav. Moterų, nukreiptų į Darbo klubus, skaičiaus dinamika

2001 m. darbo klubų užsiėmimus lankė 18,9 proc. Šiaulių darbo biržoje užsiregistravusių moterų, 2002 metais – 22,5 proc., 2003 metais – 23 proc., 2004 metais – 30,2 proc. Matome, kad į

šià darbo rinkos programà įtraukiama vis daugiau bedarbių moterų. Per 2001 – 2004 metų laikotarpį jų skaičius išaugo iki 25 proc.

Profesinis mokymas

Profesinio mokymo tikslai yra :

∅ sudaryti galimybes ieškantiems darbo asmenims įsigyti profesiją, pakelti kvalifikacijà arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje;

∅ suteikti atsakingam, sąžiningam, turinčiam patirties darbuotojui, kurį darbdavys siekia išlaikyti darbe, papildomà profesinę kompetenciją arba naujà kvalifikacijà;

∅ operatyviai paruošti darbdaviams reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, galinčius prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos reikalavimų pagal realizuojamus verslo planus.

2004 metais Šiaulių darbo biržoje profesinio mokymo programa buvo orientuota į darbdavių poreikių tenkinimą. Į profesinio mokymo programà nusiųsta 900 bedarbių, iš kurių 709 arba net 79 proc. moterų. 2003 metais tokių moterų buvo daugiau, t.y. 1003.

Subsidijuojamų darbo vietų steigimas

Užimtumo rėmimo subsidijos – darbdaviams darbo biržos siuntimu įdarbinusiems papildomai remiamus darbo rinkoje bedarbius, jų darbo laikotarpiu iš Užimtumo fondo mokamos nustatyto dydžio užimtumo rėmimo subsidijos. Ši darbo rinkoje remiamų bedarbių užimtumo rėmimo priemonė, pagal susitarimą su darbo birža, taikoma visoms juos įdarbinusioms įmonėms, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus.

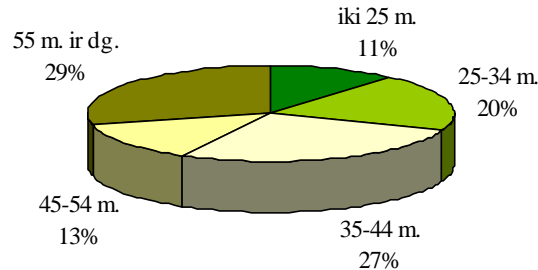
2004 metais į subsidijuojamas darbo vietas buvo nukreipta 201 bedarbė moteris (2003 m. – 168).

3.4 Šiaulių miesto bedarbių moterų pagrindinių charakteristikų identifikavimas anketinės apklausos pagrindu

Norint geriau susipažinti su Šiaulių miesto bedarbėmis moterimis, jų įsidarbinimo problemomis, sunkumais buvo prarastas tyrimas. Duomenų rinkimui buvo sudaryta anketa, kurios pavyzdys pateiktas 5 priede. 2005-ųjų metų vasario 10 – kovo 14 dienomis Šiaulių miesto darbo biržos konsultančių pagalba buvo išplatinta 200 anketų. Iš jų užpildytos sugrįžo 195, tačiau 4 iš minėto kiekio buvo sugadintos. Taigi tyrimui panaudotos 191 Šiaulių bedarbių moterų užpildytos anketos.

Siekiant išsiaiškinti, kokiomis charakteristikomis pasižymi bedarbės moterys, pirmiausia buvo bandoma visas respondentes suskirstyti pagal tam tikrus demografinius požymius.

Dalyvių amžiaus grupių pasiskirstymas pavaizduotas 33 pav. Daugiausia buvo bedarbių moterų, kurių amžius svyruoja tarp 35 – 44 metų ir 55 metų ir daugiau. Mažiausiai buvo apklausta jaunų bedarbių, t.y. iki 25 metų.

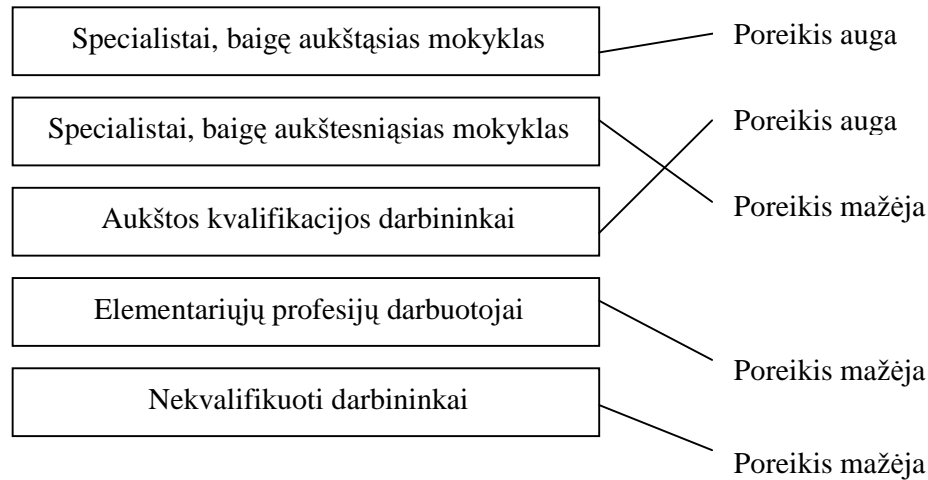


33 pav. Dalyvių pasiskirstymas pagal amžių

Lietuvoje susiformavo tokios profesinio mokymo tendencijos: auga aukštos kvalifikacijos specialistų, baigusių aukštąsias mokyklas, ir aukštos kvalifikacijos darbininkų poreikis, mažėja vidutinės kvalifikacijos specialistų, baigusių aukštesniąsias ir specialiąsias vidurines mokyklas bei elementariųjų profesijų darbuotojų poreikis. Mažiausią paklausą turi nekvalifikuoti darbininkai (žr. 34 pav.). Kuo toliau, tuo labiau nyksta vadinamieji nekvalifikuoti darbai. Netrukus net ir patys paprasčiausi darbai, pavyzdžiui, valymo, statybos ar visuomeninio maitinimo srityse, reikalaus deramo su jais susijusių technologijų supratimo ir panaudojimo, nes paprasčiausias užduotis gali atlikti įrengimai, mašinos. Jas aptarnauti, prižiūrėti ir valdyti turi kvalifikuoti darbuotojai. Be to, technologinės kaitos tempas ir jos kuriama ekonominė ir socialinė kaita yra tokie spartūs, kad žengiantys į darbo rinką šiandien negali visą gyvenimą dirbti viename darbe, turėti tik vieną specialybę ir visą laiką išlikti viename ūkio sektoriuje (Specialistų su aukštuoju išsilavinimu poreikio prognozės tyrimas. (1999). Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. [žiūrėta 2005-03-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.mokslas.lt/content/misc/studijos/tyrimai/1999.pdf>>).

Didžioji dalis apklausoje dalyvavusiųjų bedarbių moterų turėjo profesinį (33 proc.) bei nekvalifikuotą (27,2 proc.) išsilavinimą, kiek mažiau aukštesnįjį (23,6 proc.) bei aukštąjį išsilavinimą (15,7 proc.). Net 36,4 proc. apklausoje dalyvavusių moterų, turinčių 55 ir daugiau metų ir 32,6 proc., turinčių 35 – 44 metus, yra nekvalifikuotos (žr. 6 priedas). Todėl natūralu, kad šiose amžiaus grupėse bedarbių moterų buvo daugiausia. Labiausiai išsilavinusios 45 – 54 metų moterys. Net 60 proc. jų turi aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą. Atsižvelgiant į tai, kad respondenčių tarpe -

45 – 54 metų bedarbių moterų buvo bene mažiausia, galima teigti, kad išsilavinimas turi įtakos įsidarbinimui.



34 pav. Bendros profesinio mokymo rinkos tendencijos

Šaltinis: Specialistų su aukštuoju išsilavinimu poreikio prognozės tyrimas. (1999). Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. [žiūrėta 2005-03-14]. Prieiga per internetą: <[http:// www.mokslas.lt /content/misc/studijos/tyrimai/1999.pdf](http://www.mokslas.lt/content/misc/studijos/tyrimai/1999.pdf)>.

Vertinant moteris respondentes pagal specialybes, jos pasiskirstė taip: virėjos (19 moterų), pardavėjos (13 moterų), pedagogės (12 moterų), buhalterės ir apskaitininkės (9 moterys), siuvėjos (8 moterys), vadybininkės (7 moterys), prekių žinovės (6 moterys), avalynės gamintojos (6 moterys), mezgėjos (6 moterys), kirpėjos (5 moterys), bendrosios praktikos slaugytojos (5 moterys), ekonomistės – finansininkės (4 moterys), statybos inžinierės (4 moterys). Kitos pavieniai paminėtos specialybės: dailininkė, zootechnikė, jaunesnioji teisininkė, agronomė, baldų apmušėja ir pan.

Lietuvos darbo birža pateikia kiekvienos apskrities įsidarbinimo galimybių barometrą, kuris akivaizdžiai parodo, kokių specialybių darbuotojai yra ir bus artimiausioje ateityje paklausiausi. Įsidarbinimo galimybės barometras 2004 – 2005 m. Šiaulių apskrityje pavaizduotas 23 lentelėje.

Naudodamiesi šia lentele ir gretindami joje pateiktas specialybes su nurodytomis anketose, galime spręsti apie tyrime dalyvavusių moterų įsidarbinimo galimybes. Moterims, turinčioms virėjos ir padavėjos specialybes, įsidarbinimo galimybės yra gana ribotos. Didelė tikimybė įsidarbinti yra vadybininkėms, siuvėjoms, statybos inžinierėms. Tuo tarpu moterims, kurios nurodė turinčios bendrosios praktikos slaugytojos, avalynės gamintojos, mezgėjos, kirpėjos profesijas, galimybės rasti darbą pagal įgytą profesiją yra mažiausios.

Įsidarbinimo galimybės barometras 2004 – 2005 m. Šiaulių apskrityje

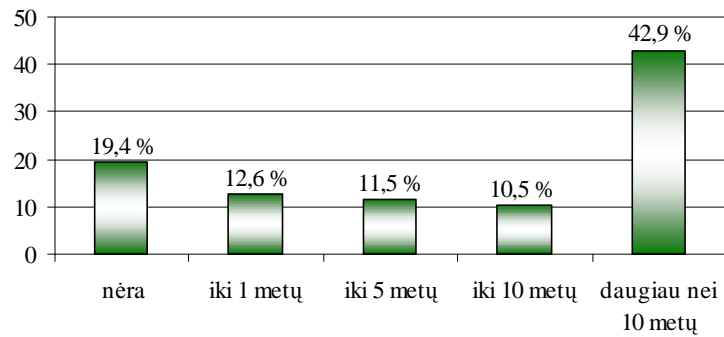
<i>Įsidarbinimo galimybės</i>	<i>Specialistams</i>	<i>Darbininkams</i>
Didelės	<ul style="list-style-type: none"> Ø Verslo specialistams, rinkodaros vadybininkams Ø Kompiuterių taikymo, elektronikos inžinieriams Ø Statybos inžinieriams Ø Užsienio kalbos, kompiuterijos mokytojams Ø Mechanikams technologams 	<ul style="list-style-type: none"> Ø Parduotuvių pardavėjams Ø Mūrininkams, tinkuotojams, dažytojams Ø Dailidėms statybininkams ir staliams Ø Drabužių siuvėjams Ø Elektronikams mechanikams
Ribotos	<ul style="list-style-type: none"> Ø Maisto ir gėrimų technologams Ø Inžinieriams elektrikams, elektrotechnikams Ø Automobilių inžinieriams Ø Chemikams, telekomunikacijų inžinieriams Ø Medienos apdirbimo inžinieriams 	<ul style="list-style-type: none"> Ø Transporto priemonių dažytojams Ø Autotransporto priemonių remontininkams Ø Gaterininkams, miškininkystės darbininkams Ø Metalų pjaustytojams, suvirintojams Ø Pardavėjams, virėjams, kepėjams
Mažos	<ul style="list-style-type: none"> Ø Bendrosios praktikos slaugytojams Ø Pradinio ugdymo, fizinio lavinimo mokytojams Ø Žemės ūkio ekonomistams Ø Sodininkystės, daržininkystės specialistams Ø Agronomams, zootechnikams 	<ul style="list-style-type: none"> Ø Žemės ūkio mašinų mechanikams Ø Kirpėjams, kosmetologams, manikiūrininkams Ø Sodininkams, daržininkams Ø Namų ekonomistams, ūkininkams Ø Audėjams, mezgėjams, batsiuviams

Šaltinis: [žiūrėta 2005-03-27]. Prieiga per internetą: < www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx/lt/prognoze/?menu_id=269 >.

Tačiau žmogaus įsidarbinimo galimybės priklauso ne tik nuo įgytos specialybės, bet ir nuo turimos patirties, įgūdžių, asmeninių savybių ar net darbo paieškos metodų.

Daugiau kaip pusė apklausoje dalyvavusių bedarbių moterų ištekėjusios (50,8 proc.), auginančios 1 – 2 vaikus (60,2 proc.). Didžiąją dalį (65,4 proc.) apklaustų respondenčių sudarė moterys turinčios vaikų. Vaikų neturėjo 24,1 proc. bedarbių moterų. Tačiau tyrimas neparodė, kad motinystė turi įtakos moterų įsidarbinimui. Tik keletas respondenčių vieną iš įsidarbinimo kliūčių nurodė mažamečius vaikus.

Vienas iš svarbiausių darbdavių reikalavimų keliamų būsimam darbuotojui – darbo patirtis. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal darbo patirtį pavaizduotas 35 paveiksle. 20 proc. ieškančiųjų darbo moterų neturėjo darbo patirties. Tačiau daugumos bedarbių moterų darbo stažas buvo didesnis nei 10 metų. Taigi, galima teigti, kad vien darbo patirties neužtenka, būtina, kad ta patirtis ir įgyti profesiniai įgūdžiai atitiktų šių dienų darbo rinkos keliamus reikalavimus.



35 pav. Dalyvių pasiskirstymas pagal darbo patirtį
(3,1 proc. moterų savo darbo stažo nenurodė)

Didžioji dalis respondenčių (39,3 proc.) darbo ieško daugiau nei 12 mėnesių, šios moterys priskiriamos prie ilgalaikių bedarbių. Dauguma jų (41,3 proc.) vyresnės nei 55 metų. (žr. 24 lentelė).

24 lentelė

Darbo ieškojimo trukmė, skirstant respondentes pagal amžių

Amžius	Darbo ieškojimo trukmė							
	1 mėnuo		1 – 6 mėnesiai		6 - 12 mėnesių		Daugiau kaip 12 mėnesių	
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.
iki 25	8	28,6	7	14,9	3	8,1	2	2,7
25 – 34	7	25	14	29,8	7	18,9	9	12
35 – 44	3	10,6	15	31,9	13	35,1	20	26,7
45 – 54	5	17,9	4	8,5	3	8,1	13	17,3
55 ir dg.	5	17,9	7	14,9	11	29,8	31	41,3
Suma	28	100	47	100	37	100	75	100

Užsitęsęs nedarbui, dėl greitų darbo rinkos pokyčių ir technologijų vystymosi, mažėja galimybės įsidarbinti, blogėja materialinė būklė. 1 mėnesį ieškančių darbo moterų yra mažiausiai (14,7 proc.). Tyrimas taip pat parodė, kad išsilavinimas įtakoja darbo paieškos trukmę: ilgiausiai darbo ieško turinčios profesinį išsilavinimą ir nekvalifikuotos moterys (žr. 7 priedas, 1 lentelė).

Kompiuterinis raštingumas yra vienas svarbiausių įgūdžių, reikalingų informacinėje visuomenėje ir žinių ekonomikoje. Europos mokymosi visą gyvenimą memorandume teigiama, kad kaip tik informacinių technologijų valdymo įgūdžių spragos lemia aukštą nedarbo lygį tam tikruose regionuose, tam tikrose pramonės šakose ir tarp socialiai pažeidžiamų gyventojų grupių.

Nemokėjimas ir neturėjimas galimybių naudotis informacinėmis technologijomis savo ruožtu mažina galimybes dalyvauti darbo rinkoje.

Daugiau kaip pusė (56,5 proc.) anketas užpildžiusių bedarbių moterų, besikreipiančių į darbo biržą, nemoka dirbti kompiuteriu. 72 proc. tokių moterų darbo ieško jau daugiau nei 6 mėnesius (žr. 7 priedas, 2 lentelė). Galima teigti, kad neturėjimas darbo su kompiuteriu įgūdžių yra viena iš priežasčių, trukdančių šioms moterims susirasti darbą. Labiausiai kompiuteriniu neraštingumu pasižymi 55-ties ir vyresnio amžiaus moterys (žr. 25 lentelė).

25 lentelė

Respondenčių amžiaus ir mokėjimo dirbti kompiuteriu ryšys

Darbas kompiuteriu	Amžius										Suma
	Iki 25 m.		25 – 34 m.		35 – 44 m.		45 – 54 m.		55 m. ir daugiau		
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	
<i>Moka</i>	13	20,6	18	28,6	16	25,4	6	9,5	10	15,9	63
<i>Nemoka</i>	6	5,6	14	13	31	28,7	16	14,8	41	37,8	108
<i>Šiuo metu mokosi</i>	2	11,1	6	33,3	4	22,2	3	16,7	3	16,7	18

Dar ir šiandien nesunku aptikti darbdavių skelbimų, kuriuose kviečiami į darbą atvykti tik vyrai arba tik iki 35 metų moterys, kartais pabrėžiant “malonios išvaizdos”, nors pareigos su šiais reikalavimais nedaug ką turi bendro. Į klausimą “ Ar esate patyrusi diskriminaciją įsidarbinant ?” teigiamai atsakė 79 proc. tyrime dalyvavusių bedarbių moterų. Dauguma iš jų (61 proc.) įsidarbinant patyrė amžiaus diskriminaciją. Šio tipo diskriminaciją daugiausia patyrė vyresnio amžiaus moterys (žr. 8 priedas). Nors šiandien moteris, kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus, tačiau skirtumai tarp vyrų ir moterų darbo sferoje išlieka. Tai patvirtina ir atlikta moterų apklausa. Su lyties diskriminacija įsidarbinant susidūrė 10,2 proc. apklaustų bedarbių moterų. Nors laisvosios rinkos sistema teoriškai suteikia visiems Lietuvos piliečiams vienodas galimybes siekti ekonominio savarankiškumo, tačiau praktika rodo, kad moteris Lietuvoje, ieškodama apmokamo darbo, dažnai susiduria su diskriminacija, kai pirmumas teikiamas vyrams. Dar viena moterų diskriminacijos darbe priežastis yra jų šeimyninės pareigos ir motinystė. Šeima, buitis, rūpinimasis vaikais – stereotipiškai laikoma moterų priederme. Todėl gimdymas, kūdikio auginimas dažnai tampa moterišku rūpesčiu ir verčia moterį spręsti dilemą: vaikai ar karjera. 3 proc. apklausoje dalyvavusių bedarbių moterų jautėsi nepageidaujamos dėl auginamų mažų vaikų. Išvaizdos diskriminaciją patyrė 2 proc. moterų.

Esant dabartinei didelei darbo jėgos emigracijai, buvo įdomu sužinoti Šiaulių bedarbių moterų ketinimus išvykti į užsienį. Ekonominiu požiūriu migracija yra atsakas į ekonomines galimybes

geriau gyventi, kurios keičiasi priklausomai nuo darbo rinkos sąlygų (pvz. darbo užmokesčio skirtumų). Migracija negali būti vertinama vienareikšmiškai: viena vertus, tai galimybės šaliai, į kurią migruojama (augantis darbo jėgos skaičius), kita vertus, galimybės šaliai ir iš kurios migruojama (nedarbo lygio mažėjimas). Tačiau šalyje, iš kurios išvykstama, mažėja dirbančiųjų skaičius, dėl to aštrėja ekonominės plėtros problemos. Migracijos procese svarbios dvi veiksmų grupės – stūmimo ir traukos (žr. 26 lentelė).

26 lentelė

“Stūmimo – traukimo” modelis

<i>Stūmimo veiksniai</i>	<i>Traukos veiksniai</i>
Demografiniai (darbingo amžiaus gyventojų mažėjimas ir dėl to silpstanti socialinė sistema) Ekonominiai veiksniai; - atlyginimų skirtumai (tiek tarpregioniniai, tiek ir tarpsektoriniai); - lėtas pereinamasis laikotarpis; - silpna socialinė sistema; - nedarbo lygio augimas; - mažos pajamos vienam gyventojui	Demografinė politika (pvz. siekis pritraukti kuo daugiau jaunos darbo jėgos) Geografinė padėtis Kultūrinis suderinamumas Didesnės pajamos Geresnė gyvenimo aplinka / infrastruktūra

Šaltinis: Gliosaitė, K. (2004). Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas. *Šiuolaikinė Lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai*. [žiūrėta 2005-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.civitas.lt/files/Emigracija-pranesimai.pdf>>.

Lietuvaičius vykti užsidirbti į užsienio šalis kasdien vilioja įvairūs skelbimai, kuriuose siūlomas legalus darbas užsienio fabrikuose, viešbučiuose, žemės ūkyje bei visos įdarbinimo, apgyvendinimo ir nuvykimo paslaugos. 61 proc. anketas pildžiusių moterų nesiruošia išvykti į užsienį, tačiau 26 proc. nėra apsisprendusios dėl savo ateities. Ieškoti darbo svetur yra pasiryžusios 13 proc. respondenčių. Įdomu tai, kad net trečdalis ketinančių išvykti yra moterys vyresnės nei 55 metų (žr. 27 lentelė).

27 lentelė

Ketinimai vykti į užsienį, skirstant respondentes pagal amžių

<i>Ketinimai išvykti į užsienį</i>	Amžius										Suma
	Iki 25 m.		25 – 34 m.		35 – 44 m.		45 – 54 m.		55 m. ir daugiau		
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	
<i>Ketina</i>	2	8,3	6	25	5	20,8	3	12,5	8	33,3	24
<i>Neketina</i>	7	6	17	14,7	35	30,2	18	15,5	39	33,6	116
<i>Nežino</i>	12	24	14	28	12	24	4	8	8	16	50

Šiaulių darbo biržoje įdarbinimo užsienyje programą organizuoja EURES biuras. Šio biuro pagrindinis tikslas – užtikrinti bendradarbiavimą ir keitimąsi informacija tarp ES šalių narių bei jos pateikimą potencialiems šios informacijos naudotojams ir tuo skatinti mobilumą Europos darbo rinkoje. 2004 m. Šiaulių EURES biuro individualios konsultacijos paslaugomis pasinaudojo 1298 darbo ES ieškantys asmenys bei 17 darbdavių (Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita).

Darbo paieška yra darbas ar veikla, kuri reikalauja tam tikrų sugebėjimų, laiko ir energijos. Darbo ieškančiam žmogui, svarbiausia turėti viltį, pasitikėti savimi ir kryptingai siekti tikslo. Trokštamo tikslo siekimas – labai ilgas procesas. Kai žmogus nusiteikęs ir pasiryžęs įdėti daug pastangų, neigiami darbdavių atsakymai pakeliami lengviau. Antraip jie gali visiškai nuslopinti nuotaiką ieškoti darbo ir priversti žmogų pasiduoti bedarbystei. Žmogui padeda nuostata, kad darbinė situacija yra laikina ir nelemia viso likimo, o neigiamas atsakymas – nėra tavęs nuvertinimas, o tik nauja patirtis. Darbo ieškančio žmogaus sėkmės formuluočiame turi būti mokėjimas bendrauti, prisistatyti pačiam ir pristatyti savo sugebėjimus, užmegzti kontaktą bei naudotis visais įmanomais darbo paieškos būdais.

Tyrimas parodė, kad moterys naudojasi ne vienu, bet keliais darbo paieškos būdais. Populiariausi bedarbių moterų darbo paieškos būdai:

- kreipimasis į darbo biržą (91,6 proc.),
- skelbimų skaitymas spaudoje ir darbo biržoje (90,0 proc.),
- klausinėjimas draugų, pažįstamų, giminių (84,3 proc.).

Nemaža dalis moterų (35,6 proc.) ieško darbo internete. Šiuo darbo paieškos metodu naudojasi apie pusė moterų, kurių amžius iki 34 metų ir maždaug trečdalis vyresnių nei 35 metų (žr. 9 priedas). Internetu adresu www.ldb.lt veikia darbo paieškos – pasiūlos sistema, kurioje galima ir pasiūlyti darbą, ir ieškoti laisvų darbo vietų. Tai nemokama Lietuvos darbo biržos paslauga, kurios tikslas – suteikti platesnes įsidarbinimo galimybes ieškantiems darbo asmenims, o darbdaviams pasirinkti norimos kvalifikacijos darbuotoją, skelbiant duomenis Lietuvos darbo biržos svetainėje. Taip pat galime paminėti dar ir šiuos darbo paieškos interneto puslapius:

- Ø 5ci darbo birža <http://www.5ci.lt/jobforum/lit/>
- Ø CV.LT <http://www.cv.lt/>
- Ø CV-Online <http://www.cvonline.lt/>
- Ø Tako Cv <http://www.takas.lt/cv/>
- Ø Darbas.lt <http://www.darbas.lt/>
- Ø Įdarbinimo agentūra "Noriu darbo" <http://www.noriudarbo.lt/>
- Ø VIP (Verslo investicijos personalui) <http://www.vipconsultants.lt/lt/>
- Ø Personalo Konsultavimo Centras NOVA LUX <http://www.novalux.lt/> ir pan.

Taigi šiandien dažnai darbo paieška ir karjeros galimybės įgyvendinamos informacinių technologijų dėka, nes tai patogus būdas pasiekti norimų rezultatų.

26,2 proc. apklaustų bedarbių moterų rašo skelbimus į spaudą. Be darbo biržos, įdarbinimo paslaugas teikia ir kitos įdarbinimo agentūros. Jos taip pat savo duomenų bazėje registruoja besikreipiančius įvairaus amžiaus, išsilavinimo, kvalifikacijos asmenis, konsultuoja darbo paieškos klausimais, padeda parašyti gyvenimo aprašymą (CV), moko, kaip tinkamai pristatyti save darbdaviui. Kitų įdarbinimo agentūrų paslaugomis naudojosi 23,6 proc. apklaustų bedarbių moterų.

Dalis apklausoje dalyvavusių moterų pažymėjo, kad darbo ieško, kreipdamosios tiesiai į įmones, darbdavius, važinėdamos į kitus miestus ar bandydamos įsigyti naują specialybę.

Tik 5 proc. tyrime dalyvavusių moterų bandė kurti savo verslą. Ypač sunku imtis verslo moterims, turinčioms vaikų, nes dažniausiai tik ji atsako už vaikų priežiūrą. Taip pat verslą pradėti dažnai trukdo ir nepalankios moterų charakterio savybės: nuolaidumas, kuklumas, baimė rizikuoti ir pan. Tyrimai Vakarų šalyse rodo, kad moterims sunkiau negu vyrams gauti kreditus verslui. Nepaisant šių aplinkybių, moterų padėtis versle gerėja. Lietuvoje 2003 m. savarankiškai dirbančios moterys sudarė apie 42 proc. visų savarankiškai dirbančių žmonių. ES šis rodiklis gerokai mažesnis ir siekia vos 32 proc. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės kartu su Lietuvos Respublikos ūkio ministerija 2001 m. atlikto mažų ir vidutinių įmonių verslo sąlygų tyrimo duomenimis, tarp įmonių vadovų gausėja moterų. Jei 2000 m. Lietuvoje moterų vadovių buvo vos 29,2 proc., tai 2001 m. - jau 40 proc. įmonių vadovų skaičiaus (Moterų užimtumas ir verslas Lietuvoje. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.svv.lt/index.php/lt/29907/>>.). Taip pat reikėtų pamynėti UAB "Sampo bankas" ir AB "Šiaulių bankas" vykusią moterų verslininkų finansavimo programą, kurios metu buvo siekiama į verslo visuomenę integruoti kuo daugiau moterų. Šie bankai 2002 m. pasirašė sutartis su Šiaurės investicijų banku (ŠIB) bei Europos Tarybos plėtros banku (ETPB). Pagal jas "Sampo" bankui buvo suteikta 2 mln. EUR, o Šiaulių bankui – 1 mln. EUR kredito linija smulkiąjam ir vidutiniam moterų verslui finansuoti. Kreditinės lėšos buvo skiriamos kredituoti verslui, kurio savininkės, akcininkės ar pagrindinės darbuotojos yra moterys. Kadangi Lietuvoje versle kol kas sėkmingiau įsitvirtina vyrai, šia programa Šiaurės Investicijų bankas bei Europos Tarybos plėtros bankas siekė paskatinti ir paremti jau pradėjusias nuosavą verslą arba norinčias jį pradėti, tačiau lėšų ar žinių bei patirties stokojančias moteris verslininkes. Teikdami kreditus bankai prioritetą teikė investiciniams projektams: naujų darbo vietų kūrimui bei naujų komercinių patalpų, įrengimų ar technologinių linijų įsigijimui. Taip pat bankai finansavo bet kokį moterų plėtojamą verslą: kreditus galėjo gauti tiek kultūros ar švietimo srityse, tiek gamybos ar prekybos įmonėse dirbančios moterys verslininkės.

Vienas svarbiausių anketinės apklausos tikslų buvo išsiaiškinti priežastis, trukdančias moterims susirasti darbą. Pagrindine kliūtimi įsidarbinant moterims nurodė nepakankamą išsilavinimą bei patirties ir profesinių įgūdžių stoką (81 proc.). Patirties ir profesinių įgūdžių stoka labiausiai skundėsi bedarbės moterims iki 44 metų (žr. 10 priedas). Vyresnio amžiaus moterims buvo labiau patenkintos savo įgyta patirtimi ir profesiniais įgūdžiais. Tyrimas parodė, kad nepakankamas išsilavinimas daugiausia trukdo susirasti darbą nekvalifikuotoms ir su profesiniu išsilavinimu moterims (žr. 11 priedas).

Lietuvoje darbo jėgos išsilavinimas yra palyginti aukšto lygio: asmenys su viduriniu ar aukštesniu išsilavinimu sudaro 80 proc. darbo jėgos, bet dalies darbo jėgos turima profesinė kvalifikacija ir įgytos žinios neatitinka besikeičiančių darbo rinkos reikalavimų (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. – Švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. ISAK – 433/A183. – 2004 m. kovo 26 d. [žiūrėta 2005-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.euroguidance.lt/dokumentai/mokymosistrategija.doc>>.). Tai trukdo darbuotojams prisitaikyti prie įvykusių ir vykstančių ekonominių pokyčių bei susirasti darbą. 21 proc. tyrime dalyvavusių moterų, kliūtimi įsidarbinti nurodė - nepakausią specialybę. Net 41,5 proc. tokių moterų turi aukštąjį išsilavinimą. Svarbiausia sėkmingo įsidarbinimo prielaida – tinkamas, darbo rinkos poreikius atitinkantis išsilavinimas. Būsimi specialistai su aukštuoju, aukštesniuoju išsilavinimu turi turėti papildomus profesinius gebėjimus: mokėti dirbti kompiuterinėmis programomis, mokėti kelias užsienio kalbas, ypač anglų. Taigi, žmogaus įsidarbinimo galimybės tiesiogiai priklauso nuo jo turimų kvalifikacijų ir gebėjimų atitikimo darbo rinkos paklausai.

Dėl netinkamo darbo laiko negalėjo įsidarbinti 17 proc. moterų (daugiausia pardavėjos, virėjos, mezgėjos), dėl kenksmingų sąlygų darbe – 4 proc. (manikiūrininkė, avalynės paruošėja, virėja – konditerė ir pan.). 14 proc. moterų netenkino siūlomas mažas darbo atlyginimas. Net 71,4 proc. tokių moterų yra amžiaus grupėje nuo 25 iki 44 metų. Moterims iki 25 metų ir nuo 45 metų rečiau buvo nepatenkintos siūlomu mažu atlyginimu. Tuo tarpu respondentų skirstymas pagal išsilavinimą parodė, kad 60,7 proc. moterų, besiskundžiančių siūlomu mažu atlyginimu, turi tik profesinį išsilavinimą arba neturi jokios kvalifikacijos. Liga arba trumpalaikis negalavimas sukliudė įsidarbinti 8 proc. moterų. Su šia priežastimi susidūrė vyresnės nei 35 metų amžiaus moterims. 4 proc. bedarbių moterų pripažino nepakankamą aktyvumą, kaip pagrindinę kliūtį, dėl kurios nepasisekė įsidarbinti. Įdomu tai, kad nepakankamai aktyviu darbo ieškojimu pasižymėjo moterims iki 44 metų, t.y. vyresnės moterims buvo aktyvesnės nei jaunesnės. Kitos moterų išvardintos neįsidarbinimo priežastys buvo: amžius, neturėjimas vairuotojų teisių, mažas vaikas, ilga nedarbo pertrauka.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Išanalizavus teorinius nedarbo aspektus, pasaulines moterų užimtumo tendencijas, atlikus Lietuvos moterų darbo rinkos ir Šiaulių miesto darbo biržos vykdomų nedarbo mažinimo priemonių analizę bei įvykdžius Šiaulių miesto bedarbių moterų anketinę apklausą, galima pateikti šias išvadas ir pasiūlymus:

Atlikus literatūros analizę, galima konstatuoti, kad darbo rinkos, darbo jėgos išteklių ir nedarbo sampratos klausimais tarp autorių skirtumų nėra. Tačiau nėra vieningos nuomonės visiško užimtumo sąvokos požiūriu. Taip pat egzistuoja skirtingos teorijos nedarbo priežasčių atsiradimo klausimu. Klasikinė teorija teigia, kad nedarbą sukelia per aukštas darbo užmokesčio lygis, o keinsistinė – nepakankama vartotojų paklausa. Yra ir trečias požiūris – bedarbystę lemia darbo pasiūlos struktūros neatitikimas jos paklausos struktūrai.

Šešių darbo rinkos indikatorių skirtinguose pasaulio regionuose - nedarbo lygio, merginų nedarbo lygio, darbo jėgos aktyvumo lygio, užimtumo lygio, darbo statuso bei užimtumo pagal sektorius ir atlyginimus - analizė rodo, kad vis dar egzistuoja lyčių skirtumas apmokamo darbo rinkoje. Visi šie rodikliai parodo vyrų pranašumą šioje ekonomikos sferoje.

Atlikta Šiaulių miesto ekonominės socialinės būklės apžvalga rodo, kad 2003 m. nedarbo lygis Šiauliuose sumažėjo beveik perpus (iki 8,4 proc.) lyginant su 2000 m., ir buvo mažesnis nei visoje Lietuvoje. Nedarbo lygio sumažėjimą Šiaulių mieste per 2001 - 2003 m. laikotarpį įtakojo ne tik pagerėjusi ekonominė situacija (BVP padidėjo 17 proc., investicijos 15 proc.) bet ir gyventojų emigracija, kuri padidėjo net 65 proc.

2001 – 2004 m. Šiaulių miesto darbo birža, siekdama mažinti moterų nedarbą, į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nukreipė 16150 darbo ieškančias moteris. 2004 m. į minėtas priemones įtraukta 23 proc. daugiau moterų nei 2001 m. Viešųjų darbų ir darbo klubo programa - viena iš aktyviausių darbo rinkos politikos programų. Lyginant 2003 ir 2004 m. matome, kad įtrauktų į programas moterų skaičius, atsižvelgiant į registruotų darbo biržoje moterų skaičiumi, padidėjo 9 proc. (atitinkamai nuo 63 iki 72 proc.). Nors daugėja moterų, dalyvaujančių aktyviose darbo rinkos programose skaičius, tačiau nėra žinomas šių programų efektyvumas. Šiaulių darbo birža tokių duomenų neturi. Tikslinga būtų nustatyti, kiek šios programos įtakoja moterų sėkmingą įsidarbinimą ar savo verslo kūrimą.

Remiantis anketinės apklausos būdu atlikta Šiaulių miesto bedarbių moterų analize, galima teigti, kad:

- Šiaulių moterų darbo jėgos pasiūlos struktūra (darbuotojų profesinės, kvalifikacinės charakteristikos) neatitinka jos paklausos struktūros;

- sėkmingam įsidarbinimui neužtenka profesinės patirties, būtina, kad ta patirtis ir įgyti profesiniai įgūdžiai atitiktų šių dienų darbo rinkos keliamus reikalavimus;

- išsilavinimas įtakoja ne tik pačią įsidarbinimo galimybę, bet ir darbo paieškos trukmę: ilgiausiai darbo ieško turinčios profesinį išsilavinimą bei ne kvalifikuotos moterys;

- neturėjimas darbo su kompiuteriu įgūdžių yra viena iš priežasčių, trukdančių moterims susirasti darbą;

- daugiau kaip pusė apklaustų bedarbių moterų (61 proc.) patyrė amžiaus diskriminaciją įsidarbinant; su lyties diskriminacija susidūrė 10,2 proc. moterų. 3 proc. apklausoje dalyvavusių bedarbių moterų jautėsi nepageidaujamos dėl auginamų mažų vaikų. Išvaizdos diskriminaciją patyrė 2 proc. moterų;

- 61 proc. anketas pildžiusių moterų nesiruošia išvykti į užsienį, tačiau 26 proc. nėra apsisprendusios dėl savo ateities. Ieškoti darbo svetur yra pasiryžusios 13 proc. respondenčių. Net trečdalis ketinančių išvykti yra moterys, vyresnės nei 55 metų;

- pagrindine kliūtimi įsidarbinant moterys nurodė nepakankamą išsilavinimą bei patirties ir profesinių įgūdžių stoką (81 proc.). 21 proc. tyrime dalyvavusių moterų, kliūtimi įsidarbinti nurodė - nepakausią specialybę. Net 41,5 proc. tokių moterų turi aukštąjį išsilavinimą. Dėl netinkamo darbo laiko negalėjo įsidarbinti 17 proc. moterų, dėl kenksmingų sąlygų darbe – 4 proc., dėl per mažo siūlomo darbo atlyginimo – 14 proc. Liga arba trumpalaikis negalavimas sukliudė įsidarbinti 8 proc. moterų. 4 proc. bedarbių moterų pripažino nepakankamą aktyvumą, kaip pagrindinę kliūtį, dėl kurios nepasisėkė įsidarbinti. Nepakankamai aktyviu darbo ieškojimu pasižymėjo moterys iki 44 metų, t.y. vyresnės moterys buvo aktyvesnės nei jaunesnės.

Apibendrinus atliktą pasaulio, ES bei Lietuvos moterų padėties darbo rinkoje analizę bei susisteminius bedarbių moterų apklausos rezultatus, galima teigti, kad šiandien moterų padėtis darbo rinkoje yra sudėtinga tiek Lietuvoje, tiek ir daugelyje kitų šalių.

Rekomendacijos:

1. Moterų nedarbo problemų sprendimui reikėtų daugiau lėšų skirti jų švietimui, perkvalifikavimui ir kvalifikacijos kėlimui.

2. Siekiant giliau išanalizuoti Šiaulių miesto moterų darbo rinką, tikslinga būtų atlikti dirbančiųjų moterų apklausą. Tokiu būdu būtų galima geriau pažinti moterų darbo jėgos problematiką (diskriminaciją, šeimos ir darbo suderinamumą, sunkumus, kuriant nuosavą verslą ir t.t.) ir atitinkamai sudaryti palankesnes sąlygas moterims dirbti.

LITERATŪRA

Knygos ir straipsniai:

1. Adomonienė, R. (2003). Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas. *Inžinerinė ekonomika*, 1 (32), p. 14 .
2. Baumol, W. J., Blinder, A.S. (1994). *Macroeconomics*. Harcourt Brace and Company USA.
3. Baumol, W.J., Blinder, A.S. (1994). *Economics. Principles and policy* (Sixth edition). The Dryden press, Harcourt Brace & Company.
4. Beržinskienė, D., Martinkus, B. (2001). Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės. *Inžinerinė ekonomika*, 2 (22), p. 57-60.
5. Bielskytė, G. (2002). Nedarbo problemoms spręsti – užimtumo politikos priemonės. *Atgimimas*, 24 (709), p. 1, 6.
6. Brazauskienė, B., Kazlauskienė A. (2002). Darbo jėgos problemos globalizacijos sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba – 2002*, p. 53-56.
7. Bražukienė, I. (2003). Užimtumo ir bedarbystės santykis Lietuvoje demografinių rodiklių kaitos kontekste. *Ekonominiai ir demografiniai pokyčiai bei švietimo problemos Rytų ir Vidurio Europoje*: tarptautinės mokslinės konferencijos darbai. Vilnius: Apyaušris. p. 129–138.
8. Česnyienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
9. Česnaitė, B., Gruževskis, B., Stankevičienė, A. (2000). Bedarbių profesinio konsultavimo problema. *Ekonomika ir vadyba – 2000*: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga [Kaunas, 2000 m. gegužės 4 d.], Kaunas: Technologija, p. 95–97.
10. Darbo socialinių tyrimų institutas. (1998). *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, p 160.
11. Daugėla, V., Markauskienė, A., Nikitina, S. (1997). Nedarbas ir užimtumas: regioninis aspektas. *Ekonomika*, 4 (13), p. 65–72.
12. Drilingas, B., Čiburienė, J., Snieška, V. (1997). *Makroekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
13. Garmus, T. (1999). Ilgalaikio nedarbo problema užsienio šalyse. *Aktualūs socialinės politikos klausimai*, 1. p. 115-123.
14. Gruževskis, B. (1999). Darbo rinkos monitoringas ir politikos integravimas. Galimybės panaudoti Danijos patirtį Lietuvoje. *Darbo rinkos monitoringo ir įvertinimo metodai: konferencijos medžiaga*, p. 40 – 43.

15. Gruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia.
16. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Steponavičius, A., Šeškutė, L., Zaicev, S. (2002). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Smaltijos leidykla.
17. Kanopienė, V. (2000). Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje. *Moterys Lietuvoje*, Vilnius: Danielius, p. 66-81.
18. Kropienė, R. (2003). JAV ir ES nedarbo lygio rodiklių palyginimas. *Ekonomika*, Nr. 61, p. 75–87.
19. Lapinskas, A. (2003). Moterų atlyginimai vis dar mažesni nei vyrų. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*, Nr. 41 (281).
20. Lietuvos darbo biržos strateginis veiklos planas 2003 – 2005. Vilnius, 2002.
21. Lietuvos darbo biržos veikla 2002 metais.
22. Lietuvos darbo biržos veikla 2003 metais.
23. Lukaševičius, K. (2000). Nedarbo problema ir jos sprendimo būdai. *Inžinierinė ekonomika*, 1 (16), p. 73-76.
24. Lukoševičius, V., Stankevičius, P. (2003). *Teorinė ekonomika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
25. Markauskienė, A., Nikitina, S. (2002). Gyventojų nedarbo ir užimtumo dinamika ir užimtumo perspektyvos. *Ekonomika ir vadyba: Tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga, 2 knyga*. Kaunas: Technologija, p. 51.
26. Martinkus, B. (1998). *Darbo ištekliai ir jų naudojimas*. Kaunas: Technologija.
27. Martinkus, B. (2002). Lietuvos gyventojų užimtumo raida integracijos į ES laikotarpiu. *Ekonomika*, Nr. 2. p. 79-83.
28. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
29. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
30. Martinkus, B., Žilinskas, V. (2001). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
31. Matiušaitytė, R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas. Daktaro disertacijos santrauka*. Vilniaus universitetas Kauno humanitarinis fakultetas, Kaunas.
32. McConnell, C.R., Brul, S. L. (1996). *Economics. Principles, problems and policies* (Fourteen edition). Irwin McGraw – Hill.
33. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2001. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
34. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2002. (2003). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

35. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
36. Mrazauskienė, B. (1998). Užimtumas ir nedarbas Lietuvoje. *Ekonomika ir vadyba – 98*: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga [Kaunas, 1998 m. balandžio 23-24 d.,]. Kaunas: Technologija, p. 250-251.
37. Mrazauskienė, B. Kazlauskienė, A. (2002). Darbo jėgos problemos globalizacijos sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, Nr. 8, p. 53-55.
38. Navickas, V. (2003). *Europos sąjungos rinkų ypatumai*. Kaunas: Technologija.
39. Navickas, V., Paulavičius, K. (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
40. Nezabitauskas, P. (2002). Užimtumo didinimas Lietuvoje integruojantis į Europos Sąjungą. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 3, p. 95-104.
41. Okunevičienė – Neverauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, 1, p. 43–48.
42. Palumickaitė, J., Matuzevičiūtė, K. (2004). Darbo rinkos priemonių ekonominio efektyvumo įvertinimas Šiaulių apskrityje. *Ekonomika ir vadyba 4: aktualijos ir perspektyvos*. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 176–180.
43. Paulavičius, K. (2000). Užimtumas ir nedarbas Lietuvoje 1990 – 2000 metais. *Lietuvos aukštųjų mokyklų mokslo darbai. Istorija*, Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, p. 56-59.
44. Paulavičius, K. (2001). *Tarptautinių ekonominių santykių pagrindai*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
45. Paulavičius, K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla
46. Pocius, A. (1999). Šalies darbo rinkos apimtį įvertinimo problemos: neoficialusis užimtumas ir paslėptasis nedarbas. *Lietuvos statistika XX amžiuje (straipsnių rinkinys)*, Vilnius: Statistikos departamentas, p. 200–215.
47. Pocius, A. (2000). Gyventojų užimtumo ir nedarbo statistikos formavimasis bei darbo rinkos tyrimų raida Lietuvoje. *Iš Lietuvos sociologijos istorijos: straipsnių rinkinys, III-ji knyga*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, p. 181-198.
48. Pocius, A., Okunevičienė – Neverauskienė, L. (2004). Ilgalaikių bedarbių padėties darbo rinkoje įvertinimas. *Lietuvos statistikos darbai 2004 m.*, 41, p. 46-54 .
49. Salvatore, D., Ph.D, Eugene, A. Diulio, Ph.d. (2000). *Macroeconomics for Sustainable World*. The McGraw – Hill Companies.
50. Stancikas, E. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
51. Stojimo į ES proceso stebėseną. – Vilnius: Atviros visuomenės institutas, 2002. – 120 p.
52. Šiaulių darbo biržos 2002 metų veiklos ataskaita.

53. Šiaulių darbo biržos 2003 metų veiklos ataskaita.
54. Šiaulių darbo biržos 2004 metų veiklos ataskaita.
55. Šiaulių miesto strateginis planas 2004 – 2003 m.
56. Tamošiūnas, T. (2004). Šiaulių regiono plėtros tendencijos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 4*. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 279-283.
57. Valackienė, A. (2002). Moterų saviraiška darbo aplinkoje: profesinę karjerą lemiantys veiksniai. *Tiltai*, 1, p. 67-73.
58. Valentinavičius, S. (2001). Užimtumą ir nedarbą lemiantys ekonominiai veiksniai. *Ekonomika*, Nr. 6, p. 156-170.
59. Žukauskienė, R., Šakalytė, J. (2003). *Moterų profesinė karjera*. Vilnius: A. Malinausko II.

Interneto žiniatinkliai:

1. Eurostat, Labour Force Survey (LFS). [žiūrėta 2005-03-02]. Prieiga per internetą:<http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf>.
2. Female labour force participation, prepared by Lin Lean Lim for United Nations Population Division, 2002 m. [žiūrėta 2004-06-17]. Prieiga per internetą :<<http://www.un.org/esa/population/publications/completingfertility/completingfertility.htm>>.
3. Gliosaitė, K. (2004). Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas. *Šiuolaikinė Lietuvos emigracija: praradimai ir laimėjimai*. [žiūrėta 2005-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.civitas.lt/files/Emigracija-pranesimai.pdf>>.
4. Global Employment Trends for Women. [žiūrėta 2004-11-05]. Prieiga per internetą:<<http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.
5. Guobaitė, R. Valstybinės gyventojų užimtumo teisinės garantijos. [žiūrėta 2004-12-08]. Prieiga per internetą: < <http://www.sociumas.lt/Lit/nr12/nedarbas.asp>>.
6. International labour organization. (2003). *Global Employment Trends*. [žiūrėta 2005-03-29]. Prieiga per internetą:<<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trnden03.pdf>>.
7. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai.[žiūrėta 2005-03-21]. Prieiga per internetą:<<http://www.socmin.lt/index.php?-243184499>>.
8. Mecajeva, L., Teresevičienė M. Key issues affecting women's enjoyment of human rights in Lithuania. [žiūrėta 2005-01-22]. Prieiga per internetą:< www.gap.lt>.
9. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. – Švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. ISAK – 433/A183. – 2004 m. kovo 26 d. [žiūrėta 2005-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.euroguidance.lt/dokumentai/mokymosistrategija.doc>>.

10. Moterų užimtumas ir verslas Lietuvoje. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą:<<http://www.svv.lt/index.php/lt/29907/>>.
11. Nedarbo lygis 2004 metais buvo pats žemiausias per pastaruosius 4 metus. [žiūrėta 2005-02-14]. Prieiga per internetą:<<http://www.vtv.lt/content/view/2161/75/>>.
12. Specialistų su aukštuoju išsilavinimu poreikio prognozės tyrimas. (1999). Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. [žiūrėta 2005-03-14]. Prieiga per internetą: < <http://www.mokslas.lt/content/misc/studijos/tyrimai/1999.pdf>>.
13. Steponavičienė, G. (2000). Nedarbo priežastys. [žiūrėta 2005-02-21]. Prieiga per internetą:<<http://www.lrinka.lt/Komentarai/Koment36.phtml>>.
14. Šlekys, A. (2002). Nedarbas didina žmonių riziką tapti skurstančiais. [žiūrėta 2005-01-14]. Prieiga per internetą:< <http://kilm.ilo.org/GET2004/DOWNLOAD/trendsw.pdf>>.
15. Užimtumo ir darbo rinkos politika, 2005. [žiūrėta 2005-01-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.socmin.lt/index.php?113093084>>.
16. Užimtumo ir darbo rinkos politika, 2005. [žiūrėta 2005-04-06]. Prieiga per internetą:<<http://www.socmin.lt/index.php?113093084>>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Dėl darbo rinkos profesinio mokymo tvarkos patvirtinimo. – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas Nr. 89. – 2000 m. spalio 10 d.
2. Dėl įdarbinimo į užimtumo fondo remiamus darbus tvarkos patvirtinimo. - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. 14. – 2002 m. sausio 28 d.
3. Dėl Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo. - Lietuvos Respublikos socialinė apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. A1-123. - 2003 m. liepos 18 d.
4. Dėl Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos tikslų ir uždavinių 2004 metams. - Lietuvos Respublikos socialinė apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. A1-64. – 2004 m. kovo 12 d.
5. Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos tikslų ir uždavinių 2004 metams. - Lietuvos Respublikos socialinė apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. A1-63. – 2004 m. kovo 12 d.
6. Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos. – Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. VII-1200. – 1999 m. gegužės 25 d.
7. Dėl paskolų bedarbiams savo verslui organizuoti suteikimo tvarkos. - Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. 96. – 1994 m. birželio 28 d.

8. Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003 – 2004 metų programos patvirtinimo. – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 712. – 2003 m. birželio 3 d.
9. Dėl viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo. - Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 169. – 1998 m. vasario 10 d.
10. Dėl visuotinio kompiuterinio raštingumo programos.- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1176. – 2004 m. rugsėjo 15 d.
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. 1999 03 01, Nr. VII-947.

PRIEDAI

1 priedas

Moterų ir vyrų lygių galimybių užimtumo sferoje sudarymo priemonės

Priemonės pavadinimas	Vykdytojas	Terminas	Lėšų poreikis (tūkst. litų)	Pastabos
Keisti visuomenės stereotipus apie moters vietą ekonominėje šalies veikloje				
Organizuoti apskrituosius stalus, kur socialiniai partneriai, visuomeninės ir nevyriausybinės organizacijos aptartų moterų ir vyrų vaidmenį ekonominėje veikloje	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija	2003 – 2004 metai	–	apskritųjų stalų dalyviai mažiausiai 2 kartus per metus aptartų stereotipus apie moterų ir vyrų vaidmenį ekonominėje veikloje, tai, kodėl būtina keisti šiuos stereotipus
Organizuoti teritorinių darbo biržų ir darbo rinkos mokymo tarnybų specialistų mokymą moterų ir vyrų profesinio orientavimo ir darbo paieškos tobulinimo klausimais	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2004 metai	20	mokymui bus naudojamos Užimtumo fondo lėšos, specialistai bus mokomi objektyviai įvertinti moterų ir vyrų, kurie renkasi profesiją ar darbą, galimybes, orientuoti rinktis netradicines vyrams ar moterims profesijas arba veiklą
Sudaryti sąlygas moterims ir vyrams geriau derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai				
Pateikti ratifikuoti Tarptautinės darbo organizacijos (toliau vadinama – TDO) 156 konvenciją dėl paramos dirbantiems vyrams ir moterims, turintiems įsipareigojimų šeimai	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Užsienio reikalų ministerija	2003 metai	–	
Parengti teisės aktų, įtvirtinančių tėvystės atostogų sąlygas, projektus, aptarti juos su socialiniais partneriais	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2004 metai	–	dirbantys vyrai bus skatinami imti vaiko priežiūros atostogas, taigi ir dalytis šeimos pareigas
Parengti ir įgyvendinti priemonės, gerinančias lanksčių užimtumo formų taikymą vaikus auginantiems vyrams ir moterims	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2003 metai	–	bus sudarytos palankios sąlygos derinti pareigas darbe ir šeimoje
Priemonės vyresniojo amžiaus moterų užimtumui didinti				

Priemonės pavadinimas	Vykdytojas	Terminas	Lėšų poreikis (tūkst. litų)	Pastabos
Organizuoti pagyvenusių moterų mokymą dirbti, ugdyti jų gebėjimus	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Švietimo ministerija, Sveikatos apsaugos ministerija, socialiniai partneriai	2004 metai	10	moterys bus mokomos labiau pasitikėti savimi, bus skatinama jų motyvacija tinkamai pasirengti darbui
Moterų verslo rėmimo priemonės				
Organizuoti atsakingų valstybės institucijų, nevyriausybinių organizacijų moterų verslininkų ir norinčių tapti verslininkėmis apskrituosius stalus	Ūkio ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra	2003 metai	5	apskritųjų stalų diskusijų metu bus aptarta moterų verslo būklė, nu-matytos priemonės moterų verslui gerinti, užmegzti verslo ar kiti ryšiai tarp įvairių suinteresuotų institucijų
Skatinti verslininkus vienijančias organizacijas ir institucijas, teikiančias paramą smulkiąjam ir vidutiniam verslui, fiksuoti klientų lytį ir amžių, kad būtų galima atlikti moterų ir vyrų lygių galimybių monitoringą	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija, Žemės ūkio ministerija	2003 – 2004 metai	–	atliekant moterų ir vyrų lygių galimybių monitoringą bus geriau atskleis-tos problemos ir numatytos veiklos kryptys, kaip gerinti moterų verslo sąlygas
Priemonės kaimo gyvenamųjų vietovių moterų užimtumui didinti				
Atlikti tyrimą dėl kaimo gyvenamųjų vietovių moterų iniciatyvos ir galimybių imtis ekologinės žemdirbystės ar kitos perspektyvios ūkinės veiklos	Žemės ūkio ministerija	2004 metai	20	bus atlikti tyrimai, padarytos išvados ir pateikti pasiūlymai dėl projekto rengimo tikslingumo
Teikti konsultacijas kaimo moterims, pradedančioms arba vykdančioms žemės ūkio ar žemės ūkiui alternatyvų verslą	Žemės ūkio ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija, nevyriausybinių organizacijos	2003 – 2004 metai	100	bus teikiamos konsultacijos, kaip pradėti arba vykdyti verslą, kaip pa-rengti verslo projektus, iš kur gauti paramą verslo idėjoms įgyvendinti
Skatinti nustatyti privačiame sektoriuje dirbantiems vyrams ir moterims vienodus atlyginimus už vienodos vertės darbą				
Parengti pavyzdinę darbų ir pareigybių įvertinimo metodiką, taikomą nustatant atlyginimą už darbą	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2004 metai	10	parengta metodika padės darbdaviams ir darbuotojams objektyviai nustatyti vienodą darbo užmokestį vyrams ir moterims už lygiavertį darbą
Didinti moterų ir vyrų teisinį raštingumą				

Priemonės pavadinimas	Vykdytojas	Terminas	Lėšų poreikis (tūkst. litų)	Pastabos
Parengti programas ir organizuoti atrinkose savivaldybėse išvažiuojamąjį mokymą lyčių lygybės, užimtumo ir socialinės apsaugos klausimais	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija,	2003 – 2004 metai	6	renginiai bus organizuojami kasmet, mokymas truks 1 dieną ir bus skirtas socialiniams partneriams, nevyriausybiniams organizacijoms tose savivaldybėse, kuriose bendruomenės mažiau susipažinusios su lyčių lygybės principo įgyvendinimo politika darbo srityje

Šaltinis: Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003 – 2004 metų programos patvirtinimo. – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 712. – 2003 m. birželio 3 d.

Bedarbių registracija

Per metus	2003 m.	2004 m.
Užregistruota bedarbių, iš jų:	14017	10870
Moterų	7206	5856
Jaunimo	3210	2288
Iš jų: absolventų	883	600
Pirmą kartą pradedančių darbinę veiklą	2552	2049
Neturintys profesinio parengimo	6810	4730
Iš naujo (po 1 m.) siekiančių darbinės veiklos, iš jų:	5604	4204
Nedirbę daugiau nei 3 metai	2750	2067
Po trumpesnės nei 1 metų pertraukos, iš jų:	5461	4617
Po trumpesnės nei 3 mėnesių darbinės veiklos pertraukos	3837	3171
Registravosi pakartotinai po darbo biržos įkūrimo	11018	8710
Registravosi pakartotinai 1 metų laikotarpyje	2260	2062
Šiaulių m. bedarbių	9612	7410
Šiaulių raj. bedarbių	4405	3460

3 priedas

Darbo vietų registracija

Per metus užregistruota	2003 metais	2004 metais
Užregistruota laisvų darbo vietų, iš jų:	11382	9287
neterminuotam darbui	8524	7339
terminuotam darbui	2858	1948
Pagal ekonomines veiklas:		
pramonėje	4073	3321
statyboje	1561	1138
paslaugų sferoje	5347	4480
žemės ūkyje	401	348
Pagal profesinį parengimą:		
su aukštuoju	822	812
su aukštesniuoju	722	631
su profesiniu	6540	5146
be kvalifikacijos	3298	2698

4 priedas

2004 metų paklausiausios profesijos

<i>Su aukštuoju išsilavinimu</i>	<i>Su aukštesnioju išsilavinimu</i>	<i>Su profesiniu parengimu</i>
Vadyba	Verslo administravimu	Pardavėjai
Buhalterinė apskaita	Buhalterinė apskaita	Apdailininkai
Civilinė inžinerija	Lietuvių kalbos mokytojai	Autotransporto priemonių vairuotojai
Mechanikos inžinerija	Kompiuteriai	Staliai
Užsienio kalbų mokytojai	Reklamos vadyba	Siuvėjai
Ikimokyklinis ugdymas	Baldų ir medienos gaminių technologija	Šaltkalviai
Pramonės inžinerija	Maisto produktų gamybos technologija	Mūrininkai
Chemijos inžinerija	Ikimokyklinis ugdymas	Konditeriai
Informatika	Statyba	Elektros įrenginių elektromechanikai
Lietuvių kalbos mokytojai	Siuvinių technologija	Padavėjai

2004 metų nepaklausiausios profesijos

<i>Su aukštuoju išsilavinimu</i>	<i>Su aukštesnioju išsilavinimu</i>	<i>Su profesiniu parengimu</i>
Pradinis ugdymas	Elektromechanika	Kirpėjai
Teisės mokslai	Slauga	Biuro komersantai
Ekonomika	Turizmo administravimas	Įmonių prekybos komersantai
Aplinkosauga ir ekologija	Automobilių techninė priežiūra ir remontas	Mokesčių inspektoriaus padėjėjai
Kūno kultūros mokytojai	Įstaigų administravimas	Smulkaus verslo organizatoriai
Miškininkystė	Socialinis darbas	Namų ūkio ekonomai
Veterinarija	Gyvulininkystės technologija	Žemės ūkio technikos mechanikai
Gyvulininkystė	Kineziterapija	Sodininkai ir daržininkai
Žemės ūkio ekonomika	Veterinarija	Buitinių prietaisų elektromechanikai
Visuomenės sveikata	Stomatologinė priežiūra	Drabužių priežiūros meistrai

5 priedas

Anketa

Mielos moterys! Šiaulių universiteto magistrantės atlieka tyrimą "Moterų nedarbas Šiaulių mieste". Labai prašome Jūsų užpildyti šią anketa, kuri padės išsiaiškinti pagrindines moterų nedarbo priežastis ir kitus moterų darbo rinkos aspektus. Pasirinkę vieną iš nurodytų atsakymo variantų, pažymėkite jį varnele (✓). Iš anksto dėkojame.

1. Amžius:

- iki 25 25 – 34 35 – 44 45 – 54 55 ir daugiau

2. Išsilavinimas:

- aukštasis profesinis
 aukštesnysis nekvalifikuotas

3. Specialybė

.....

4. Šeimyninė padėtis:

- ištėkėjusi išsiskyrusi
 netekėjusi kita

5. Vaikų skaičius šeimoje:

- nėra 2
 1 3 ir daugiau

6. Darbo patirtis:

- nėra iki 5 metų daugiau nei 10 metų
 iki 1 metų iki 10 metų

7. Kiek laiko ieškote darbo?

- 1 mėnesį nuo 6 iki 12 mėnesių
 nuo 1 iki 6 mėnesių daugiau kaip 12 mėnesių

8. Jūsų naudojami darbo paieškos būdai:

- skelbimų skaitymas spaudoje ir darbo biržoje
 klausinėjimas draugų, pažįstamų, giminių
 skelbimų rašymas į spaudą
 kreipimasis į darbo biržą
 kreipimasis į kitas įdarbinimo agentūras
 bandymas organizuoti savo verslą
 ieškojimas internetinėje svetainėje
kita

9. Įvardinkite kokios priežastys Jums trukdo susirasti darbą:

- nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas
 siūlomas mažas atlyginimas
 nepalankios darbo sąlygos:
 netinkamas darbo laikas
 kenksmingos darbo sąlygos
 kita
- nepakankamas išsilavinimas
 patirties, profesinių įgūdžių stoka
 nepaklausė specialybė
 liga arba trumpalaikis negalavimas
kita

10. Ar esate patyrusi diskriminaciją įsidarbinant?

- lyties
 amžiaus
kita

11. Ar mokate dirbti kompiuteriu?

- taip
 ne
 šiuo metu mokausi

12. Ar ketinate, nesuradusi darbo, išvykti į užsienį?

- taip
 ne
 nežinau

6 priedas

Respondenčių išsilavinimas, skirstant respondentes pagal amžių

<i>Išsilavinimas</i>	<i>Išsilavinimas</i>							
	<i>Aukštasis</i>		<i>Aukštesnysis</i>		<i>Profesinis</i>		<i>Nekvalifikuotas</i>	
	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>
<i>Iki 25</i>	1	4,8	2	9,5	15	71,4	3	14
<i>25 - 34</i>	9	24,3	7	18,9	12	32,4	9	24,3
<i>35 - 44</i>	7	13,4	13	25	15	28,8	17	32,6
<i>45 - 54</i>	5	20	10	40	7	28	3	12
<i>55 ir daugiau</i>	8	14,5	13	23	14	25,5	20	36,4

7 priedas

1 lentelė

Darbo ieškojimo trukmė, skirstant respondentes pagal išsilavinimą

Išsilavinimas	Darbo ieškojimo trukmė							
	1 mėnuo		Nuo 1 iki 6 mėnesių		Nuo 6 iki 12 mėnesių		Daugiau kaip 12 mėnesių	
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.
<i>Aukštasis</i>	6	21,4	10	21,3	5	13,9	9	12
<i>Aukštesnysis</i>	7	25	11	23,4	8	22,2	18	24
<i>Profesinis</i>	9	32,2	16	34,0	12	33,3	24	32
<i>Nekvalifikuotas</i>	6	21,4	10	21,3	11	30,6	24	32
<i>Suma</i>	28	100	47	100	36	100	75	100

2 lentelė

Darbo ieškojimo trukmė, skirstant respondentes pagal tai, ar jos moka dirbti kompiuteriu

Darbas kompiuteriu	Darbo ieškojimo trukmė								Suma	
	1 mėnesį		Nuo 1 iki 6 mėnesių		Nuo 6 iki 12 mėnesių		Daugiau kaip 12 mėnesių			
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.
<i>Moka</i>	14	22,6	25	40,3	8	12,9	15	24,2	62	100
<i>Nemoka</i>	11	10,5	18	17,1	26	24,8	50	47,6	105	100
<i>Šiuo metu mokosi</i>	3	16,7	3	16,7	3	16,7	9	50	18	100

8 priedas

Patirta diskriminacija įsidarbinant, skirstant respondentes pagal amžių

<i>Patirta diskriminacija</i>	<i>Amžius</i>										<i>Suma</i>
	<i>Iki 25 m.</i>		<i>25 – 34 m.</i>		<i>35 – 44 m.</i>		<i>45 – 54 m.</i>		<i>55 m. ir daugiau</i>		
	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	<i>Žm.sk.</i>	<i>Proc.</i>	
<i>Lyties</i>			5	38,5	5	38,5	1	7,6	2	15,4	13
<i>Amžiaus</i>	5	6,4	2	2,6	17	21,8	15	19,2	39	50	78
<i>Kita</i>	8	22,2	11	30,5	10	27,8	5	13,9	2	5,6	36

Naudojami darbo paieško būdai, skirstant respondentes pagal amžių

Naudojami darbo paieškos būdai	Amžius									
	Iki 25 m.		25 – 34 m.		35 – 44 m.		45 – 54 m.		55 m. ir daugiau	
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.
<i>Skelbimų skaitymas spaudoje ir darbo biržoje</i>	17	80,1	38	100	45	86,5	22	88	51	92,7
<i>Klausinėjimas draugų, pažįstamų, giminių</i>	15	71,4	32	84,2	44	84,6	20	80	48	87,3
<i>Skelbimų rašymas į spaudą</i>	2	9,5	12	31,6	15	28,8	4	16	16	29,1
<i>Kreipimasis į darbo biržą</i>	19	90,5	32	84,2	45	86,5	23	92	54	98,2
<i>Kreipimasis į kitas įdarbinimo agentūras</i>	3	14,3	10	26,3	13	25	8	32	12	21,8
<i>Bandymas organizuoti savo verslą</i>	0	0	3	7,9	2	3,8	3	12	1	1,8
<i>Ieškojimas internetinėje svetainėje</i>	9	42,3	19	50	17	32,7	4	16	21	38,2
<i>Viso apklausta amžiaus grupėje:</i>	21	-	38	-	52	-	25	-	55	-

10 priedas

Pagrindinės neįsidarbinimo priežastys, skirstant respondentes pagal amžių

Priežastys, trukdančios susirasti darbą	Amžius									
	Iki 25 m.		25 – 34 m.		35 – 44 m.		45 – 54 m.		55 m. ir daugiau	
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.
<i>Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas</i>	1	4,8	2	5,3	2	3,8	0	0	1	1,8
<i>Siūlomas mažas atlyginimas</i>	2	9,5	10	26,3	10	19	3	12	3	5,5
<i>Nepalankios darbo sąlygos</i>	2	9,5	2	5,3	1	1,9	4	16	3	5,5
<i>- netinkamas darbo laikas</i>	5	23,8	5	13,2	10	19	5	20	8	14,5
<i>- kenksmingos darbo sąlygos</i>	0	0	1	2,6	3	5,8	0	0	1	1,8
<i>- kita</i>	1	4,8	1	2,6	4	7,8	5	20	12	21,8
<i>Nepakankamas išsilavinimas</i>	7	33,3	15	39,5	19	36,5	9	36	26	47,3
<i>Patirties, profesinių įgūdžių stoka</i>	11	52,4	19	50	21	40,4	7	28	16	29
<i>Nepaklausi specialybė</i>	4	19	8	21,1	13	25	2	8	14	25
<i>Liga arba trumpalaikis negalavimas</i>	0	0	0	0	2	3,8	4	16	9	16
<i>Kita</i>	2	2,6	1	2,6	0	0	5	20	16	29
<i>Viso apklausta amžiaus grupėje:</i>	21	-	38	-	52	-	25	-	55	-

11 priedas

Pagrindinės neįsidarbinimo priežastys, skirstant respondentes pagal išsilavinimą

<i>Priežastys, trukdančios susirasti darbą</i>	Išsilavinimas							
	Aukštasis		Aukštesnysis		Profesinis		Nekvalifikuotas	
	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.	Žm.sk.	Proc.
<i>Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas</i>	1	3,3	0	0	2	3,2	2	3,8
<i>Siūlomas mažas atlyginimas</i>	6	20	5	11,1	11	17,5	6	11,5
<i>Nepalankios darbo sąlygos</i>	0	0	5	11,1	7	11,1	2	3,8
<i>- netinkamas darbo laikas</i>	5	16,7	4	8,9	13	20,6	9	17,3
<i>- kenksmingos darbo sąlygos</i>	1	3,3	1	2,2	2	3,2	2	3,8
<i>- kita</i>	3	10	5	11,1	7	11,1	3	5,8
<i>Nepakankamas išsilavinimas</i>	2	6,7	9	20	27	42,9	37	71,2
<i>Patirties, profesinių įgūdžių stoka</i>	12	40	15	33,3	30	47,6	17	32,7
<i>Nepaklausė specialybės</i>	17	56,7	11	24,4	13	20,6	0	0
<i>Liga arba trumpalaikis negalavimas</i>	4	13,3	3	6,7	5	7,9	2	3,8
<i>Kita</i>	4	13,3	6	13,3	8	12,7	7	13,5
<i>Viso apklausta pagal išsilavinimą:</i>	30	-	45	-	63	-	52	-