

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Raimonda TREPIAKIENĖ
Verslo administravimo studijų programos studentė

**ŠIAULIŲ MIESTO GYVENTOJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO
RINKĄ EKONOMINIAI IR SOCIALINIAI-PSICHOLOGINIAI
ASPEKTAI**

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Šiauliai, 2008

TYRINYS

IVADAS

1. NEDARBO PROBLEMA: SAMPRATA, PRIEŽASTYS IR PASEKMĖS.....	3
1.1. Darbo rinkos samprata ir pokyčiai.....	5
1.2. Nedarbo lygis, rūšys ir tipai.....	8
1.3. Valstybinis darbo rinkos reguliavimas.....	12
1.4. Nedarbo mažinimo priemonės.....	15
1.5. Nedarbo socialinės ir ekonominės pasekmės.....	17
1.5.1. Socialinės pasekmės.....	17
1.5.2. Ekonominės pasekmės.....	18
1.5.3. Socialiniai psichologiniai nedarbo aspektai.....	18
2. GYVENTOJŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE PROBLEMAS.....	19
2.1. Gyventojų užimtumas.....	21
2.2. Probleminių asmenų grupių darbo rinkoje padėties analizė.....	26
2.2.1. Moterų nedarbas.....	26
2.2.2. Jaunimo nedarbas.....	29
2.2.3. Vyresnio ir priešpensijinio amžiaus žmonių nedarbas ir jo priežastys.....	30
2.2.4. Neįgaliųjų asmenų nedarbas.....	30
2.3. Moterų diskriminacijos darbo rinkoje problemos.....	31
2.4. Darbo nuomos vaidmuo gyventojų integracijai į darbo rinką.....	33
2.5. Gyventojų aktyvumas verslo kūrimo procese	33
2.6. Lanksčių darbo priemonių vertinimas Lietuvoje.....	37
2.7. “Europinio nedarbo” Lietuvoje pasekmės ir priežastys.....	38
3. GYVENTOJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PROBLEMŲ IR GALIMYBIŲ	
TYRIMAS IR ANALIZĖ ŠIAULIŲ MIESTE.....	39
3.1. Gyventojų integracijos į darbo rinką priemonių sistemos analizė Šiaulių mieste.....	39
3.2. Gyventojų integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių Šiaulių mieste tyrimas....	43
3.2.1. Tyrimo metodika.....	43
3.2.2. Tyrimo rezultatai.....	44
3.2.2.1 Gyventojų integracijos į darbo rinką problemos Šiaulių mieste.....	44
3.2.2.2. Gyventojų integracijos į darbo rinką Šiaulių mieste galimybės.....	59
3.2.2.3. Gyventojų integracijos į darbo rinką problema	
Šiaulių mieste darbdavių požiūriu.....	68

3.3 Tiriomojo darbo rezultatų aptarimas.....	72
IŠVADOS.....	74
REKOMENDACIJOS.....	76
SUMMARY.....	77
LITERATŪRA.....	78
PRIEDAI.....	81
1 priedas Anketos bedarbiams pavyzdys.....	82
2 priedas Anketos darbdaviams pavyzdys.....	87
3 priedas Nedarbo socialinio draudimo įstatymas.....	90
4 priedas Lygių galimybių įstatymas.....	91
5 priedas LR VSD senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas.....	95
6 priedas Užimtumo rėmimo įstatymas.....	97
7 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą iki 20m. amžiaus grupėje(n=200).....	100
8 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir ko reiktų, kad galėtų greičiau įsidarbinti (%)......	101
9 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir darbo paieškos būdus (%)......	102
10 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir ko reiktų, kad galėtų greičiau įsidarbinti (%)......	103
11 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir darbo paieškos būdus (%)......	104
12 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių, lytį ir atleidimo priežastis (%)......	105
13 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir neįsidarbinimo priežastis (%)......	106
14 priedas Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes iki 20 m.....	107
15 priedas Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą virš 61 m. amžiaus grupėje(n=200).....	108
16 priedas Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes virš 61 m.....	109
17 priedas Vyrų ir moterų nuomonių pasiskirstymas dėl integracijos į darbo rinką užsienyje %(n=200).....	110
18 priedas Darbdavių požiūris priimant pretendantą į darbą paslaugų įmonėje (%)......	111
19 priedas Darbdavių požiūris priimant pretendantą į darbą gamybos įmonėje (%)......	112
20 priedas Darbdavių požiūris priimant pretendantą į darbą prekybos įmonėje (%)......	113

IVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Lietuva žengusi į rinkos ekonomiką, susidūrė su daugeliu darbo rinkos pokyčių ir problemų. Bene svarbiausios iš jų Lietuvos gyventojams yra darbo rinkos problemos, nes pokyčiai darbo rinkoje tiesiogiai susiję su darbo jėga, t.y. žmonėmis. Daugelis žmonių, netekę darbo, praranda pajamų šaltinį, patiria gyvenimo lygio smukimą, psichologinį diskomfortą. Todėl nedarbo problema yra politinių ir ekonominių diskusijų objektas.

Gyventojų užimtumo, darbo rinkos formavimosi bei nedarbo problemos yra ypač aktualios mūsų šalyje. Mokslo ir technikos pažanga, spartus darbo našumo ir intensyvumo augimas bei kiti socialiniai ekonominiai veiksniai didina nedarbą, aštrina užimtumo problemas tarp darbo ir kapitalo.

Pastaruoju metu plačiai nagrinėjamas migracijos antplūdis, tai lėmė, Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare (2004m.), išgaliojus laisvam asmenų judėjimui. Įvairiais vertinimais, iš Lietuvos išvyko iki dešimtadalio darbingų asmenų, pagrindinė šios ekonominės situacijos priežastis – žymiai mažesni atlyginimai, mokami Lietuvoje, nei už jos ribų, taip pat darbdavių suteikiamos socialinės garantijos ir darbuotojų motyvacijos stoka.

Problema. Tarp daugelio ekonominių, socialinių – psichologinių problemų reikšmingą vietą užima nedarbas. Kiekvienas žmogus, kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas teises, nepriklausomai nuo lyties, dirbti mėgstamą darbą ir už jį gauti atlyginimą, kuris priklausytų tik nuo atlikto darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų lygmens. Nedarbas, mažindamas pajamas, keisdamas žmogaus nuostatas ir dienos ritmą, didindamas psichologinę įtampą ir nepasitikėjimą ateitimi, daugeliui gyventojų labai apsunkina kasdieninį gyvenimą, mažina jų socialinį ir ekonominį aktyvumą. Tema labai aktuali ir šiandieninė. Pati buvau susidūrusi su nedarbo problema, pajutau moters diskriminaciją darbo rinkoje, sunkumus ieškant tinkamos darbo vietos. Šiandieniniame savo darbe tenka matyti kasdien vyresnio amžiaus moteris bei vyrus, nusivylusius tikimybę pagal savo galimybes susirasti bet kokį darbą ir pasiryžusius pasinaudoti valstybės suteikta išankstinės pensijos teise, neretai tenka bendrauti ir su įmonių vadovais, kuriems ši tema taip pat nesvetima, kadangi renkantis darbuotojus dažnai susiduriama su įvairiomis integracijos į darbo rinką problemomis.

Pastarųjų metu darbo rinkos pokyčiai privertė ne vieną vadovą susimąstyti apie tai, kad sėkmingai verslo plėtrai Lietuvoje jau nebeužtenka vien užimti solidžią produkto rinkos dalį, įsigyti naujausios technologinės gamybos įrangos ar sudaryti ilgalaikę bendradarbiavimo sutartį su klientais. Pasirodo, kad tinkamų darbuotojų trūkumas gali ne tik atsilipti gaminamos produkcijos ar teikiamų paslaugų kokybei, tačiau netgi sustabdyti planuotą verslo plėtrą. Todėl, šiame darbe truputį dėmesio skirta ir darbdavių analizei padedant gyventojams integruotis į darbo rinką.

Darbo objektas – Šiaulių miesto gyventojų integracija į darbo rinką.

Tyrimo dalykas – gyventojų integracijos į darbo rinką problemos ir galimybės Šiaulių mieste.

Darbo tikslas- Išanalizuoti mokslinę literatūrą gyventojų integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių klausimais, įvertinti gyventojų integracijos į darbo rinką problemas ir galimybes Šiaulių mieste, išanalizuoti nedarbo priežastis ir aptarti problemas socialiniu ir ekonominiu aspektais, taip pat išanalizuoti darbdavių požiūrį į darbo rinkos dalyvius, darbuotojų paieškos būdus ir pateikti išvadas bei rekomendacijas.

Darbo uždaviniai:

1. Teoriniame kontekste išanalizuoti svarbiausius nedarbo aspektus – priežastis ir pasekmes, rodiklius, rūšis ir tipus, nedarbo mažinimo būdus.
2. Išskirti ir įvertinti svarbiausias demografines ir ekonomines, socialines - psichologines charakteristikas, labiausiai įtakančias darbo rinkos pokyčius.
3. Aptarti ir išanalizuoti darbdavių požiūrį ir priemones padedančias gyventojams integruotis į darbo rinką.
4. Anketinės apklausos pagalba atlikti gyventojų integracijos į darbo rinką priemonių sistemos analizę Šiaulių mieste, plėtros į darbo rinką galimybes, padaryti išvadas bei pateikti rekomendacijas.

Tyrimo praktinė reikšmė

1. Gyventojų darbo rinkos analizė, pateikti apibendrinimai ir rekomendacijos sudaro prielaidas darbo rinkos politikos tobulinimui, darbdavių požiūrio į darbo rinką gerinimui.
2. Gyventojų padėties darbo rinkoje analizė Šiaulių mieste bei rekomendacijos gali inicijuoti naują požiūrį į būsimą darbuotoją, padedant integruotis į darbo rinką, pateikiant darbo išvadas bei rekomendacijas Šiaulių darbo biržai.

Darbe naudoti metodai: mokslinės literatūros analizė, norminių aktų analizė, ekonominės bei statistinių duomenų analizė, loginė bei lyginamoji analizės, anketinė apklausa. Naudoti įvairūs šaltiniai: statistikos departamento leidiniai, darbo biržos veiklos ataskaitos, norminiai aktai, tarptautinių konferencijų pranešimų medžiaga bei mokslinė literatūra, internetinių puslapių medžiaga. Tyrimo duomenys apdoroti SPSS programa.

1. NEDARBO PROBLEMA: SAMPRATA, PRIEŽASTYS IR PASEKMĖS

Šiuo metu Lietuvoje viena svarbiausių mikroekonominių problemų yra nedarbas. Daugelis žmonių, netekę darbo, praranda pajamų šaltinį, patiria gyvenimo lygio smukimą, psichologinį diskomfortą. Todėl nedarbo problema yra politinių ir ekonominių diskusijų objektas.

Nedarbas – darbo jėgos, kaip gamybos veiksnio, neužimtumas. Tai rinkos ekonomikos šalims būdingas socialinis reiškinys, kurio esmė yra ta, kad dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais, neturi darbo.[10]

Ekonomistai, apibrėždami šį reiškinį, sutaria dėl dviejų teiginių:

- Nedarbui pirmiausia būdinga tai, kad darbingas asmuo, norintis dirbti, neturi galimybės sudaryti darbo sutartį ir uždirbti pajamų už savo darbą;
- Bedarbiu laikomas asmuo, užsiregistravęs darbo biržoje.

Prieš keletą dešimtmečių darbo praradimas reiškė ne tik priverstą tingėjimą ir katastrofišką pajamų sumažėjimą, bet nedarbas dažnai priversdavo 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. Taigi, bedarbystės kaštai žmonėms yra pakankamai akivaizdūs. Svarbu suprasti, kad nedarbo kaštai, dideli ar maži jie būtų, pasiskirsto visoje visuomenėje[2].

Socialines ir ekonomines nedarbo pasekmes (kaštus) galima vertinti siaurąja ir plačiąja prasme [15]. Pirmuoju atveju turimas galvoje nedarbo poveikis tiesiogiai žmogui, o antruoju – visai šalies ekonomikai.

Šiandien žodis „nedarbas“ daugeliui asocijuojasi su individo (šeimoms) finansiniais sunkumais. Tačiau tai tik viena reiškinio pusė. Socialiniai nedarbo nuostoliai anaiptol nereiškia vien valstybės ar individo (šeimoms) išlaidų didėjimo ar pajamų sumažėjimo. Žmogus, ištiktas priverstinio nedarbo, kenčia ir psichologiškai, ko ekonomistai nesugeba (nes praktiškai neįmanoma) išmatuoti. Nedarbas demoralizuoja žmogų ir sąlygoja netikrumą rytojumi, psichines ligas, savižudybes, nusikaltimus, skyrybas ir pan. O Vokietijos medicinos duomenimis, vieneri metai, praleisti be darbo sutrumpina gyvenimą vidutiniškai penkiais metais [16]. Teigiamas koreliacinis ryšys tarp nedarbo ir socialinių sutrikimų skaičiaus verčia rimtai susimąstyti, o ypač – visuomeninės gamybos struktūros keitimo perspektyvos aspektu. Tačiau nedarbo nuostoliai nėra vien psichologinio ar finansinio pobūdžio. Dar viena nedarbo pasekmė žmogui – jo darbinės patirties praradimas, o ši patirtis – vertingas turtas. Netekęs darbo žmogus ne tik nebekaupia naujų darbo įgūdžių, bet ir silpnėja bei atrofuoja jau įgyti sugebėjimai, žinios. Socialiniai nuostoliai [20]:

- Visuomenėje auga socialinė ir politinė įtampa;
- Vykstant streikams ir piketams, prarandamas visuomeniškai būtino darbo kiekio dalis;
- Nedarbo pasekmės netolygiai pasiskirsto tarp įvairių socialinių sluoksnių: labiausiai kenčia nekvalifikuoti ir mažai kvalifikuoti fizinio darbo atstovai, jaunimas, moterys;
- Nedarbas skatina moralinių ir etinių vertybių nuvertėjimą;
- Šalyje daugėja teisėtvarkos pažeidimų ir sunkių nusikaltimų. Didėja gyventojų mirtingumas, sergamumas, alkoholizmas, ištuokų ir savižudybių skaičius.

Plačiąja prasme į nedarbą galima pažvelgti kaip į vieną svarbiausių neefektyvaus darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimo priežasčių. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų visiems norintiems ir galintiems dirbti, tai šalis netenka dalies nacionalinio produkto – jis lieka nepagamintas[26].

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, ir vyriausybė kompensuoja bedarbiams pajamų sumažėjimą. Moka draudimui visi, tuo tarpu pašalpas gauna tik bedarbiai. Tačiau tai nėra pagrindinis ekonominis nedarbo nuostolis, ir kai ekonomika nebegali aprūpinti visų norinčių dirbti darbo vietomis, prarandamas vertingas resursas: potencialios prekės ir patarnavimai. Tai ir yra svarbiausias ekonominis nedarbo nuostolis [17].

Įžymus makroekonomikos tyrinėtojas Artūras Okun'as pirmasis 1962 m. nustatė nedarbo nuostolių apskaičiavimo metodą, kuris nusako nedarbo lygio ir BNP atsilikimo ryšį [3].

Okun'o dėsnis – tai empirinė nedarbo ir realaus ekonominio augimo (BNP) tempų priklausomybė, pagal realiojo BNP 2 – 3% pokytis siejamas su 1 % nedarbo lygio pokyčiu priešinga kryptimi.[5]. Šis dėsnis rodo, kad nedarbui pakitus 1 proc., t.y. kai faktiškai nedarbo lygis viršija natūralų nedarbo lygį vienu procentu, realiai gamybos apimtis pasikeis 2 – 3 %, kitaip sakant, realus BNP atsilieka nuo galimo potencialaus lygio vidutiniškai 2,5%. Santykis 1:2,5 arba 2: 5, t.y. nedarbo lygio santykis su BNP atsilikimu, leidžia apskaičiuoti absoliučius produkcijos nuostolius, susijusius su bet kuriuo nedarbo lygiu.[22]

Kai kurie ekonomistai pažymi, kad nedarbas, atsiradęs laisva valia, žmogui yra net naudingas. Be pašalpos, jis teikia žmogui tokią vertybę kaip laisvalaikis. Atsisakydami nuo darbo, kai kurie žmonės mano, kad laisvalaikis yra didesnė vertybė nei darbo pajamos. Be to, žmonės tiki, kad po kiekvienos nedarbo pertraukos jie gaus geresnį darbą ir kartu didesnę atlyginimą.

1.1. Darbo rinkos samprata ir pokyčiai

Terminas „darbo rinka“ savo pirmine, siaurąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Žmogus gali dirbti, mąstyti, kaupti žinias ir patyrimą, turi valią ir daugelį kitų savybių. Turėdamas tai, jis sugeba įvairiais būdais veikti aplinką, išgauti jam reikalingas medžiagas ir pritaikyti jas savo poreikiams tenkinti. Tobulindamas gyvenimo ir ūkininkavimo sąlygas, žmogus tuo pačiu metu ugdo save, vysto savyje įvairias žmogiškas savybes ir sugebėjimus. Būtent šie sugebėjimai verčia juos pirkti darbo jėgą rinkoje, kuri, kaip centrinis darbo rinkos santykių objektas yra neatskiriama nuo gyvo žmogaus organizmo[24].

Dar netolimoje praeityje Lietuvoje buvo planinis ūkis. Pramonė ir žemės ūkis buvo įjungti į sudėtingą visasąjunginį mechanizmą, įmonės nesusidurdavo su prekių realizacijos problemomis, nereikėjo rūpintis žaliavomis – viskas buvo skirstoma iš centro. Bedarbystė neegzistavo, nes baigusiam studijas ir įgijusiam specialybę asmeniui buvo garantuojama darbo vieta, neatsižvelgiant į tos rūšies specialistų paklausą. Jeigu žmogus dėl tam tikrų priežasčių (motinystės atostogų, grįžusieji po būtinosios karinės tarnybos) būdavo bedarbis, tai valstybė jam arba išsaugodavo ankstesnę darbo vietą, arba suteikdavo galimybę per tam tikrą laiko tarpą susirasti kitą darbą.

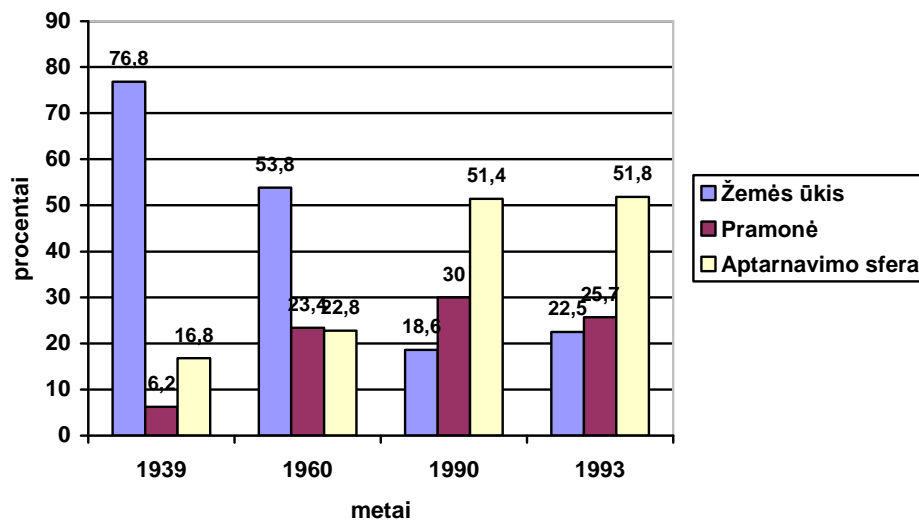
Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, padėtis iš esmės pakito. Prasidėjo perėjimas nuo planinio ūkio prie rinkos ekonomikos, buvo vykdoma privatizacija. Suirus centralizuotai valdymo sistemai, įmonės prarado produkcijos ir žaliavų realizavimo rinkas, suiro darbo vietų paskirstymo sistema. Tai sukėlė įmonių prastovas, gamybos apimties sumažėjimą, bankrotus, lėšų, skirtų darbo apmokėjimui, stygių, darbo vietų sumažėjimą. Sumažėjo sunkiosios pramonės reikšmė, karinė pramonė visai išnyko (žr.1.1 pav.).

Visi šie pokyčiai lėmė darbo rinkos susiformavimą, nes dėl socialistinei sistemai būdingo darbo vietų paskirstymo galima sakyti, kad tarybiniu laikotarpiu tokios rinkos nebuvo. Darbo pasiūla ėmė nebeatitikti darbo paklausos. Kai kurios specialybės (ūkio planuotojai, sunkiosios ir karinės pramonės inžinieriai ir pan.) tapo neberekalingomis, o jas turintys žmonės nespėjo arba nesugebėjo persikvalifikuoti. Padidėjo paklausa tokių specialybių kaip: teisininkai, politologai, ekonomistai, ypač rinkos ekonomikos specialistai, bankininkai, verslininkai. Anksčiau tokių specialistų buvo ruošama nedaug, todėl norintys dabar užimti šitas darbo vietas turi greitai persikvalifikuoti [5].

Lietuvos darbo rinkos pokyčiai pasireiškė tuo, kad:

1. Nuo 1989 iki 1993 m. statybose dirbančių žmonių skaičius sumažėjo 45%.
2. Nuo 1989 iki 1993 m. pramonės dirbančiųjų skaičius sumažėjo 35 %

3. Nuo 1989 iki 1993 m. transporto darbuotojų skaičius sumažėjo 40 %.
4. Švietimo ir sveikatos apsaugos darbuotojų skaičius praktiškai nepakito.
5. Žmonių užsiimančių komercine veikla, skaičius išaugo 60 %.
6. Prekybininkų skaičius padidėjo 43 %.
7. Jeigu 1989 m. tik 10 % visų dirbančiųjų priklausė privačiam sektoriui, tai 1993 m. šis skaičius išaugo iki 56 %.
8. 1993 m. pabaigoje tik 3 % žemės ūkio darbininkų dirbo ne privačiame sektoriuje.



1.1. pav. Lietuvos gyventojų užimtumo pagal ūkio sferą kitimas (%)
(Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika.-V.:1995)

Lietuvos darbo rinka pasižymi teigiamais pokyčiais, kuriems įtakos turėjo vykdoma šalies investicijų, ūkio politika bei įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo programos priemonės: auga užimtųjų skaičius, mažėja bedarbių skaičius ir nedarbo lygis.

Apžvelgus pokyčius, įvykusius Lietuvoje nuo Nepriklausomybės atkūrimo 1990 metais, galima konstatuoti, kad rinkos ekonomika Lietuvoje įsitvirtina, ir šis procesas negrįžtamas. Per šį laikotarpį Lietuvoje buvo sukurta nuosekli socialinės apsaugos ir darbo rinkos politikos įgyvendinimo sistema.

1.2. Nedarbo lygis, rūšys ir tipai

Atsiradus darbo rinkai, atsirado ir nedarbas, kuris suprantamas kaip darbo pasiūlos ir paklausos disbalansas. Nedarbo lygis gali būti suprantamas dvejopai[1]:

1. Natūralus bedarbystės lygis – kai ciklinės bedarbystės lygis lygus nuliui. (Ciklinė bedarbystė – fenomenas atsirandantis esant nestabiliai ekonominei situacijai, kai mažinamas darbo vietų skaičius. Tai ypatingai nepageidautina bedarbystės rūšis.)

2. Normalus nedarbo lygis – bedarbių santykis su ekonomiškai aktyviais šalies gyventojais. Ekonomiškai aktyviais laikomi darbingo amžiaus, visada pasirengę pradėti dirbti asmenys.

Nedarbo lygis nulemia, ar nedarbas yra blogybė, ar toleruojantis dalykas. Įvairūs šaltiniai skirtingai charakterizuoja normaliais laikytinus nedarbo lygius. Dažniausiai normaliu nedarbo lygiu laikomas 5-6 % nedarbo lygis. Lietuvos respublikinės darbo biržos duomenimis vidutinis oficialus nedarbo lygis Lietuvoje už 2004 metus buvo 11,4%, o 2005 I, II, III ketv. buvo tik 8,6%, tai rodo, kad Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą labai dideliais tempais mažėja nedarbo lygis [12].

Tačiau tai neatspindi realios padėties, nes nėra vieningo susitarimo, koks asmuo turi būti laikomas bedarbiu. Bronius Martinkus ir Vytautas Žilinskas pateikia tokią **bedarbio** sampratą: bedarbiu laikomi tie žmonės, kurie neturi darbo, bet aktyviai jo ieško, registruodamiesi įsidarbinimo įstaigose kaip norintys ir galintys dirbti [16]

Nedarbo kategorija glaudžiai susijusi su darbo išteklių sąvoka. Todėl kalbant apie nedarbą, būtinas supratimas apie darbo išteklius. **Darbo ištekliai** yra darbingo amžiaus (nuo 18 metų) dirbantys ar aktyviai ieškantys darbo šalies žmonės. Nenorintys dirbti ir darbo neieškantys negali būti priskiriami prie bedarbių. Darbo ištekliai nelaikomi ir kareiviai, studentai, ligoniai, asmenys, esantys specialiose patalpose įstaigose, pensininkai, taip pat namų šeimininkės, nors jų darbas gali būti daug sunkesnis už dirbančių firmose ar įstaigose, t. y. tiesiogiai gamyboje.

Bedarbiai – tai žmonės, kurie neturi darbo, bet aktyviai ieško, registruodamiesi įsidarbinimo įstaigose kaip norintys ir galintys dirbti [18].

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) metodologiją, pateiktas bedarbio apibrėžimas skiriasi nuo bedarbio sąvokos, priimtos Lietuvos statistikoje.

Darbo išteklius sudaro bendras dirbančiųjų, tinkamų darbuotis šalies ūkyje, skaičius. Pateiktoje formulėje (1.1) nedarbo lygis apskaičiuojamas užregistruotų bedarbių ir visos darbo išteklių santykiu procentais.

$$\text{Nedarbo lygis} = \text{Bedarbių skaičius} / \text{Darbo išteklių skaičius} * 100\% \quad (1.1)$$

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, procentinė išraiška [22].

Taigi nedarbo lygis parodo, koks yra visų darbo išteklių bedarbių procentas.

Kalbant apie nedarbą, reikia pripažinti, kad jam būdinga sava įvairovė. Išskiriamos tokios nedarbo rūšys: prislėgtasis nedarbas, tekamasis nedarbas, struktūrinis nedarbas, ciklinis nedarbas.

Prislėgtasis nedarbas: Įsivaizduokite, kad jau kurį laiką neturite darbo. Aktyviai jo ieškote, apėjote visas įdarbinimo įstaigas, bet viskas veltui. Tada lieka pasikliauti giminių, draugų, darbo biržos globa. Kadangi nuotaika subjurusi, jaučiatės prislėgta, tai darbo paieškas nutraukiate kaip beviltiškas. Todėl natūralu, kad į oficialios statistikos klausimą, ar ieškote darbo, atsakysite – ne. Taigi jūs, kaip bedarbis, aktyviai neieškantis darbo, neįsiregistruojate į darbo biržą ir esate nelaikomas bedarbiu [14]. Vadinasi, oficiali statistika, neįtraukdama į bedarbių grupę darbuotojų, nusivylusių ir praradusių viltį gauti darbą, sumažina nedarbo lygį. Faktiškas nedarbo lygis bus mažesnis, nei realus.

Antra vertus, reikia išlaikyti šeimą, mokėti už butą, paslaugas ir pan. tenka ieškoti bet kokio darbo. Ir tai gali būti padienis, ne visos darbo dienos ar savaitės darbas, darbas žemesnės kvalifikacijos nei turima. Toks nedarbas vadinamas **paslėptuoju nedarbu**, jis į oficialiąją statistiką taip pat neįtraukiamas. Išsivysčiusiose šalyse „paslėptojo“ nedarbo lyginamasis svoris visų darbo ištekliams priskirtinų gyventojų skaičiuje sudaro nuo 6-9 %. Faktiškai šie asmenys priskirtini dalinio užimtumo ir dalinių bedarbių kategorijai, tačiau oficialioji statistika, priskirdama juos prie visiškai užimtų, vėl sumažina nedarbo lygį [3].

Trečia, būna ir priešingai – nedarbo lygis gali būti ir padidintas. Bedarbio statusas dažnai suteikiamas ir nenusipelnusiems tokios „garbės“. Dalis nedirbančių žmonių tvirtina, kad jie ieško darbo, nors tai neatitinka tikrovės. Tai daryti dažnai skatina nedarbo kompensacija arba socialinio aprūpinimo pašalpa, kurios gali priklausyti nuo tariamųjų darbo paieškų[11]. Pavyzdžiui, moteriai pravartu apgauti inspektorių, kad gautų bedarbio pašalpą ir galėtų ramiai auginti vaikus. Juk pakanka tik keletą kartų per mėnesį nueiti į darbo biržą! Toks nedarbas vadinamas **šešėliniu**. Oficialų nedarbo lygį gali padidinti ir „šešėlinė ekonomika“. Visiškai tikėtina, kad prekiaujantys narkotikais ar dirbantys mafijai žmonės pavadins save bedarbiais[11].

Vieni nedarbo statistikos rodikliai apima tik tuos, kurie ieško, o kiti – visus tuo momentu nedirbančius gyventojus.

Lietuvoje susiformavo specifinė darbo rinkos struktūra, kuri nuo tradicinės skiriasi tuo, kad joje yra du segmentai: paslėptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas. Tai nekontroliuojama darbo rinkos dalis. Paslėptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas apima 15 – 20 % ekonomiškai aktyvių Lietuvos gyventojų.

Bedarbiais žmonės tampa dėl įvairių priežasčių. Aiškinantis nedarbo kilmę, svarbią reikšmę turi jo skirstymas į tipus. Ekonomistai išreiškia tokius tris nedarbo tipus: tekamąjį, struktūrinį ir ciklinį.

Tekamasis nedarbas – tai trumpalaikis, neišvengiamas nedarbas. Terminą „tekamasis“ nedarbas ekonomistai vartoja kalbėdami apie tokius darbuotojus, kurie ieško darbo arba tikisi jį greitai gauti artimiausioje ateityje. Šis terminas tiksliai atspindi, reiškinio esmę: darbo rinka funkcionuoja nelanksčiai, neužtikrina, kad darbo vietų skaičius atitiktų darbuotojų skaičių. Kai žmogus gali laisvai rinktis veiklos rūšis ir darbo vietas, kiekvienu konkrečiu laikotarpiu dalis darbuotojų atsiduria „tarp darbų“. Vieni keičia darbo vietą savanoriškai, kiti ieško naujo darbo išeidami iš ankstesniojo, tretį laikinai netenka sezoninio darbo [22]. Taigi visada atsiranda žmonių, kurie nedirba dėl neišvengiamų priežasčių. Pvz. darbuotojams pakeisti vieną darbą į kitą užtrunka tam tikrą laiką. Kol jie pradės dirbti, vyriausybės statistiniuose duomenyse jie bus įteisinti kaip bedarbiai. Bedarbiais laikomi ir tie jauni žmonės, kurie ieško darbo pirmą sykį gyvenime. Sezoniniai darbuotojai nedirba keletą mėnesių per metus savo noru. Jų laikinasis nedarbas rudens ir pavasario laikotarpiais taip pat prisideda prie nedarbo statistikos.

Manoma, kad tekamasis nedarbas – neišvengiamas ir tam tikru mastu pageidautinas. Todėl, kad daugelis žmonių, atsiradę „tarp darbų“ savo valia, pereina iš menkai apmokamo ir žemo produktyvumo darbo į geriau apmokamą produktyvesnį darbą. Dėl to padidėja žmonių pajamos, tampa racionalesnis darbo išteklių pasiskirstymas, vadinasi, išauga ir realioji nacionalinio produkto apimtis. Praktiškai šis nedarbo tipas nuolat egzistuoja.

Struktūrinis nedarbas – nedarbo forma, kurią sąlygoja gamybos techninio lygio augimas, kai esamoji dalies darbuotojų kvalifikacija neatitinka darbo paklausos reikalavimų[22].

Tekamasis nedarbas labai susijęs su struktūriniu. Terminą „struktūrinis“ ekonomistai vartoja sudėties prasme. Laikui bėgant vartotojų paklausa ir technologija gerokai pakinta, o tai savo ruožtu keičia visuomenės paklausos darbo jėgai sudėtį. Dėl tokių ūkinės veiklos pokyčių kai kurių profesijų paklausa sumažėja arba visiškai išnyksta, o paklausa kitų, įskaitant naujas profesijas, išauga. Pvz.: buvo laikotarpis, kai daugelis liftu pastatuose važinėjo kartu su „lifto operatoriais“, o šiandien liftuose – savitarna. Liftininkai, pradėję darbą dėl to, kad buvo įdiegti savaeigiai liftai, tapo struktūriniais bedarbiais ir tokiais bus ligi tol, kol susiras naujus darbus.

Technologijos pokyčiai – ne vienintelė struktūrinio nedarbo priežastis. Antai ilgalaikiai vartotojų pirmenybių pasikeitimai, taip pat ir geografinis darbo vienetų pasiskirstymas, sąlygojanti žmonių migracija, gali sukelti struktūrinį nedarbą. 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 nebereikalingi dinamiškai ekonomikai [21]. Todėl tokie darbuotojai priversti persikvalifikuoti arba keisti gyvenamąją vietą ar ilgam tapti bedarbiais. Tai ypač sunku senyvo amžiaus žmonėms. „Išskritę“ iš aukštųjų ir aukštesniųjų mokyklų jaunuoliai dabar irgi sudaro struktūrinių bedarbių dalį.

Struktūrinį nedarbą atskirti nuo tekamojo nelengva. Esminis skirtumas tas, kad „tekamieji“ bedarbiai turi reikalingų darbo įgūdžių, kuriuos jie gali parduoti, o „struktūriniai“ bedarbiai negali iš karto gauti darbo – jiems reikia persikvalifikuoti, papildomai mokytis, o kartais ir pakeisti ir gyvenamąją vietą. Be to tekamasis nedarbas – trumpalaikis, o struktūrinis – ilgesnės trukmės.

Ciklinis nedarbas – nedarbas, sąlygojamas bendro ekonomikos nuosmukio.

Ūkinės veiklos ciklo pasikeitimai taip pat sąlygoja nedarbą. Ciklinį nedarbą sukelia tokia ūkinės veiklos ciklo fazė, kuriai būdingas visuomenių išlaidų nepakankamumas. Tai gamybos mažinimo ir nuosmukio laikotarpis, kai visuminė paklausa prekėms ir paslaugoms mažėja, krinta užimtumas ir nedarbas didėja. Dėl to ciklinis nedarbas dar kartais vadinamas nedarbu, sąlygojamu paklausos deficitu[19].

Aptarus nedarbo sukeliamas socialines ir ekonomines problemas, verta pažymėti, kad 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. Kaip valstybė atsako už darbo rinkos reguliavimą aptarsiu sekančiame skyrelyje.

1.3. Valstybinis darbo rinkos reguliavimas

Darbo santykių valstybinio reguliavimo sistema išsivysčiusiose socialiai orientuotos rinkos ekonomikos šalyse visiškai susiformavo po Antrojo Pasaulinio karo. Lietuvai tapus pilnateise ES nare, jos užimtumo politika turi atitikti bendrą Europos užimtumo strategiją. Svarbiausia nacionalinio lygmens institucija, užsiimanti užimtumo politikos klausimais, yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM). Tačiau pripažįstama, jog kitų ministerijų programos ir politika taip pat turi didelę įtaką užimtumui. Tai Švietimo ir mokslo ministerija, Ūkio ministerija ir Finansų ministerija.

Lietuvoje svarbiausios institucijos atsakingos už darbo rinkos politikos bei programų įgyvendinimą yra Lietuvos darbo birža (įsteigta 1991 m.) ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (1992 m.). Tai svarbiausios institucijos veikiančios prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM).

Darbo birža atlieka tarpininkavimo funkcijas ir administruoja keletą veikiančių darbo rinkos programų. Be to, ji atsakinga už teisinių užimtumo garantijų užtikrinimą kategorijoms, numatytoms Bedarbių rėmimo įstatyme.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba atsako už darbo rinkos profesinį mokymą ir permokymą, profesinį orientavimą ir konsultavimą, vykdo valstybinę darbo rinkos profesinio mokymo priežiūrą.

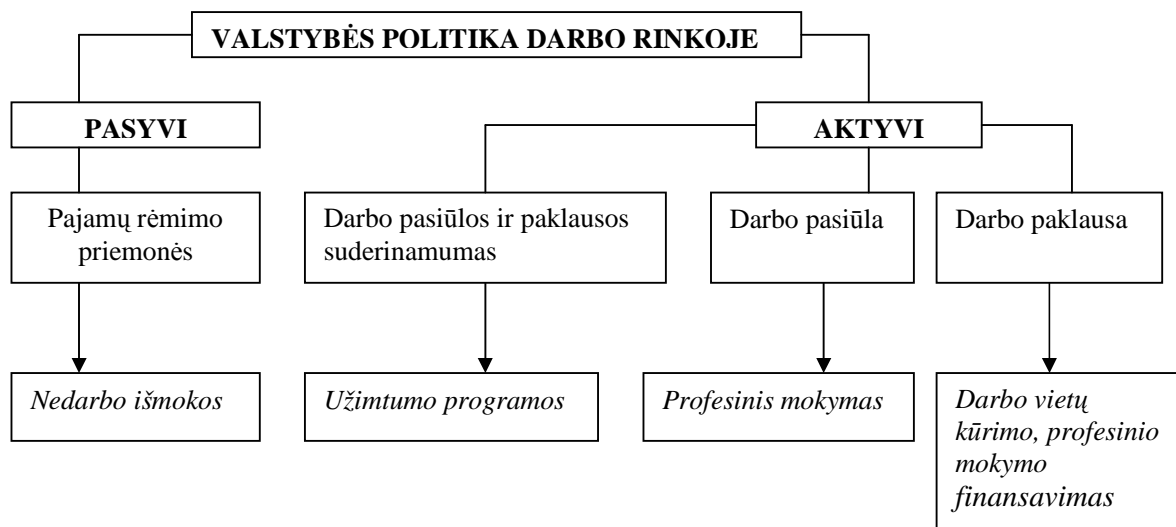
Navickas V. ir Paulavičius K.B. valstybės vaidmenį darbo rinkoje išskiria dviem aspektais:

- „pasyvus“, t.y. finansinės priemonės, siekiančios sušvelninti pajamų praradimą (dėl darbo praradimo);
- „aktyvus“, t.y. priemonės, siekiančios sumažinti nedirbančių piliečių skaičių.

Pasyvi valstybės užimtumo politika. Šiuo metu įvairios šalys naudoja įvairias finansines pagaldas bedarbiams (iš dalies praradusiems darbą) formas. Pagrindinės jų – bedarbio pašalpos. Šalia jų dar yra pašalpos iš socialinės rūpybos fondų, vienkartinės išmokos atleidžiamiesiems iš darbo, o kai kuriose šalyse – profsąjunginės kasos arba privatus draudimas nuo nedarbo. Reikia pabrėžti, kad visose šalyse pašalpų mokėjimas yra griežtai reglamentuotas ir ne kiekvienas nedirbantis pilietis turi teisę gauti bedarbio pašalpą [6].

Nuo 2005 metų pradžios Bedarbių rėmimo įstatymą pakeitęs Nedarbo socialinio draudimo įstatymas (žr. 3 PRIEDA) teisę į nedarbo draudimo išmoką, pakeitusią iki tol mokėtą bedarbio pašalpą, suteikia nedarbo socialiniu draudimu apdraustiems asmenims, kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių [11].

Aktyvi valstybės užimtumo politika. Aktyvi politika – tai panaudojimas įvairių ekonominių ir organizacinių priemonių, leidžiančių sumažinti nedarbo mastą. 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 mobilesniį darbo rinkoje. Tam reikia kruopščiai parengtų ir apgalvotų profesinio mokymo bei perkvalifikavimo programų ir priemonių, užtikrinančių perspektyvinį darbo paklausos didėjimą. (žr. 1.2pav.)



1.2 pav. **Valstybės politika darbo rinkoje**
 Šaltinis: Martinkus B. Žilinskas V. Ekonomikos pagrindai. K. (2001)

Užimtumo politika yra grindžiama teisine baze, kurią sudaro įstatymai, reguliuojantys paramą bedarbiams, profesinį mokymą ir apmokymą, lygias moterų ir vyrų teises, darbo sutartis, asmens pajamų apsaugą ir valstybinį socialinį draudimą. Lietuvos padėties situacijos ypatumas yra tas, kad Bedarbių rėmimo įstatyme numatytos teisinės užimtumo garantijos tam tikroms gyventojų grupėms – asmenims iki 18 metų, moterims (ir vienišioms tėvams) auginantiems vaikus iki 14 metų, kuriems liko mažiau nei 5 metai iki pensijos, ką tik išleistiems iš įkalinimo įstaigos asmenims ir invalidams. Be to, numatyta nustatyti teisiškai įgyvendinamas kvotas šių kategorijų asmenims įdarbinti privačiame sektoriuje.

Kiek skirtingos nedarbo ir užimtumo reguliavimo priemonės efektyvios, rodo nedarbo mažėjimo ir užimtumo didėjimo (ypač labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių) tempai. Tačiau kokiomis priemonėmis juos didinti kiekviena šalis turi spręsti atskirai, kadangi universalios užimtumo politikos, tinkančios visoms šalims ir visais atvejais, nėra. Įvairių šalių užimtumo rodiklių bei juos lemiančių veiksnių palyginimas tik atskleidžia kai kuriuos bendrus sėkmingos užimtumo politikos bruožus, išryškina labiausiai užimtumą įtakojančias sritis [25].

Reziumuojant, reikia pasakyti, kad pasaulinėje praktikoje nėra universalių receptų efektyviai užimtumo politikai paruošti. Todėl ruošiant užimtumo programą atskiroje konkrečioje šalyje, užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės (ūkio vystymosi) politikos, tai yra dvi neatskiriamos šalies ūkio vystymosi dalys. Todėl jų ruošimas ir realizavimas turi būti vykdomas

lygiagrečiai. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominį, bet ir socialinį efektyvumą.

1.4. Nedarbo mažinimo priemonės

Didėjant globalizacijai, Lietuva turi tinkamai paruošti sąlygas nedarbui mažinti ir užimtumui didinti. Šiais laikais kiekvienos šalies konkurencinis pranašumas tampa priklausomas nuo jo 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 [25].

Nedarbo mažinimo priemonės galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: didinančias darbo pasiūlą ir didinančias darbo paklausą [25]. Darbo pasiūla gali būti padidinta:

Tobulinant darbo rinkos paslaugas. Kai kurie asmenys bedarbiais yra dėl to, kad neturi reikiamos informacijos apie laisvas darbo vietas. Todėl geresnis gyventojų informavimas apie įsidarbinimo galimybes, laisvų darbo vietų duomenų banko kaupimas kompiuteriuose gali padėti mažinti tekamąjį ir struktūrinį nedarbą ;

Tobulinant deficitinių specialybių profesionalų paruošimą. Naujos arba laisvos darbo vietos dažniausiai būna skirtos specialistams, kurių funkcijas gali atlikti tik nedaugelis. Tuo tarpu dauguma bedarbių yra nekvalifikuoti arba patekę į bedarbių kategoriją iš prarandančių reikšmę ūkio šakų. Todėl vyriausybės parengtos mokymo programos, skirtos trūkstamų specialybių darbuotojų rengimui, padėtų bedarbiams greičiau įsidarbinti, produktyviau gyventi ir palengvintų vyriausybės išmokų bedarbiams našta;

Koreguojant valstybės pagalbą bedarbiams. Nedarbo pašalpos, išmokamos iš valstybės biudžeto, kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, apsaugo žmones nuo skurdo. Tačiau šios pašalpos turi grįžtamąjį įtaką nedarbo lygiui – jos padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę. Dėl to kai kurie ekonomistai siūlo reformuoti nedarbo draudimo sistemą ir mokėti bedarbiams mažesnes pašalpas. Siūloma taip pat mažinti valstybės įstatymais nustatytą minimalų darbo užmokestį;

Mažinant pajamų mokesť. Ši priklausomybė paprasta: pajamų mokesčio mažinimas tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui, o aukštesnis darbo užmokestis, kitoms sąlygoms esant vienodoms, didina dirbti norinčių žmonių skaičių.

Taigi šios išvardintos priemonės gali mažinti nedarbą, didinant darbo pasiūlą. Priemonės, kurios gali padidinti jos paklausą:

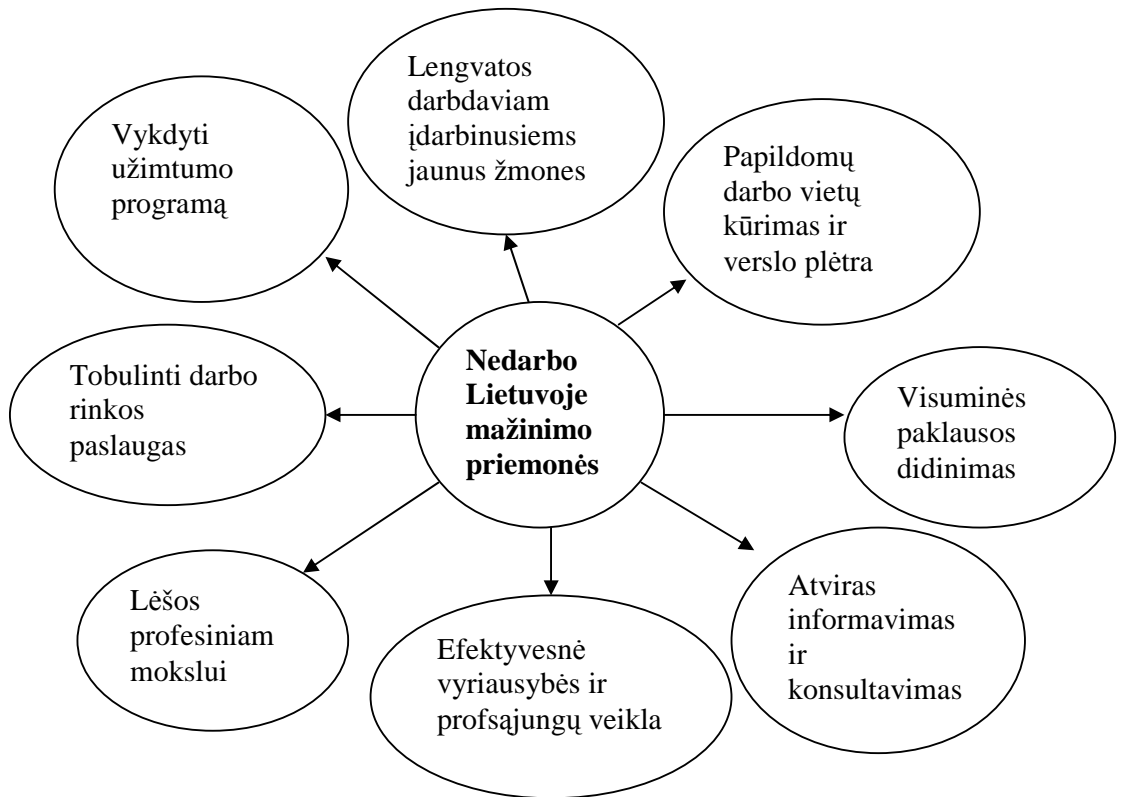
Vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis. Profsąjungos sutartyse su darbdaviais dažnai numatomas privalomas darbuotojų samdymas nepaisant technologijos kitimų arba vyriausybė savo subsidijomis palaiko silpstančias ūkio šakas bei regionus. Visos ekonomikos požiūriu, tokie veiksniai ilgainiui pasirodo esą neefektyvūs, bet tam tikrą laikotarpį jie turi svarbią socialinę reikšmę.

Visuminis paklausos didinimas. Nuosmukiai ir nedarbas dažnai sąlygojami nepakankamos visuminės paklausos. Todėl vyriausybė didina paklausą per prekių ir paslaugų supirkimus iš privačių įmonių. Tai efektyvus BNP ir nedarbo reguliavimo būdas. Tačiau jis turi pavojingą savybę – skatina kainų augimą (infliaciją). Kiekvienai vyriausybei, kuri dalį nedarbo laiko atsiradusio dėl nepakankamos paklausos, gresia pavojus patekti į vadinamąjį „stok – eik“ ciklą. Tarkim, kad vyriausybė konstatuoja, jog infliacija pasiekia neleistiną lygį ir ją reikia mažinti. Pasitelkiamos fiskalinės ir monetarinės politikos priemonės, slopinančios visuomeninę paklausą. Gamyba nustoja augti arba sulėtėja. Infliacijos tempai sumažėja, tačiau nedarbas išauga. Tada konstatuojama: infliacija įveikta, o pagrindinė problema – užimtumo didinimas. Imamasi gamybos skatinimo didinant visuminę paklausą. Paklausa išauga, gamybos augimas spartėja, kainų lygis taip pat ima kilti sparčiau. Konstatuojama, kad nedarbo sumažinimo tikslas pasiektas. Formuojamas naujas tikslas – sumažinti infliacijos tempus. Ir vėl ciklas „stok – eik“ tęsiasi.

Papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkųjį verslą. Negalintys rasti darbo bedarbiai arba samdomieji darbuotojai, nepasitenkinantys vien darbo užmokesčio formos pajamomis ir turėdami mažą pradinį kapitalą, steigia smulkias įmones ir organizuoja nuosavą verslą. Nors tokių verslininkų skaičius pastaraisiais metais didėja sparčiau nei samdomųjų darbuotojų, tačiau tai tampa pagrindiniu nedarbo mažinimo šaltiniu.

Darbo namuose plėtimas. Šiam darbo paklausos didėjimo veiksniai palankias sąlygas sudaro masiškai naudojami personaliniai kompiuteriai, tobulos komunikacijos priemonės tarp darbdavių ir darbuotojų, nors jie ir būtų toli nuo kitų. Ši užimtumo forma ypač patogi moterims, pagyvenusio amžiaus žmonėms bei negalios ištiktiems asmenims.

Aptariau pagrindines priemones, kurios gali mažinti nedarbą, didinant darbo paklausą (žr.1.3 pav.). Tačiau pažymėtina, kad šiuo metu pastovų užimtumo augimą gali užtikrinti tik paslaugų sfera, nes išsivysčiusiose šalyse vyksta perėjimas „nuo pramonės ekonomikos į paslaugų ekonomiką“. Pastarajai ypač tinka mažosios ūkininkavimo formos, sugebančios lanksčiai prisitaikyti prie specifinių ir individualių vartotojų poreikių. Pažymėtina ir tai, kad dauguma ekonomistų nedidelį nedarbą laiko neišvengiama blygybe, nes kai tam tikra gyventojų dalis ieško darbo, esama mažesnio spaudimo dėl atlyginimų kėlimo, ir dėl to galima kontroliuojama infliacija.



1.3 pav. Nedarbo Lietuvoje mažinimo priemonės (sudaryta autoriaus)

Rinkos ekonomikos sąlygomis, kai darbo išteklių pasiūla viršija paklausą, Lietuvos valstybė negali garantuoti visiško darbingų žmonių užimtumo. Atsiranda bedarbių. Nedarbas atsiranda dėl atskirų profesijų netolygaus pasiskirstymo gamybinėse sferose, rinkos konjunktūros ir kiti.

Tiriant nedarbo atsiradimo priežastis gana didelę reikšmę turi socialiniai – psichologiniai nedarbo aspektai, juos aptarsiu sekančiame skyrelyje.

1.5. Nedarbo socialinės ir ekonominės pasekmės

1.5.1. Socialinės pasekmės

„Socialines ir ekonomines nedarbo pasekmes galima vertinti siaurąja ir plačiąja prasme. Pirmu atveju turimas galvoje nedarbo poveikis tiesiogiai žmogui, o antruoju – visai šalies ekonomikai“[29]

Darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, tad jį praradus žmogus neturi minimalioms gyvenimo reikmėms: pavalgyti, buto nuomai, sveikatos poreikiams ir t.t. Nedarbo socialinės pasekmės sąlygoja gyventojų nepasitenkinimą, žemą gyventojų lygį, prastą sveikatą, nusikalstamumą, kyla nesutarimai šeimoje, mažėja gyventojų išsilavinimas ir kt. Šiuos nuostolius sunku įvertinti materialiais ir ekonominiais rodikliais. Pirmiausiai darbo netekęs žmogus kenčia

psichologiškai, daugėja savižudybių, nusikaltimų, o ekonomistai patirtų nuostolių nesugeba apskaičiuoti. Neturėdami ko prarasti degradavę asmenys vagia, plėšia ir kt. „Nedarbas demoralizuoja žmogų ir sąlygoja netikrumą rytojumi, psichines ligas, savižudybes, nusikaltimus, nesutarimus šeimoje ir panašiai“ [14].

Dar viena nedarbo pasekmė žmogui- jo dabartinės patirties, kuri yra vertingas tautos turtas, praradimas. „Netekęs darbo žmogus ne tik nebekaupia naujų darbo įgūdžių, metodų, bet silpnėja, atrofuojasi ir įgytieji jo sugebėjimai bei žinios“[13] . Jei darbą žmogus vėliau ir gauna, jis jau nebeturi reikiamų kvalifikacinių sugebėjimų, jam tenka iš naujo mokytis, prisitaikyti prie konkrečių darbo sąlygų. Nuo to kenčia darbo intensyvumas, kokybė, o kartu ir uždarbis.

1.5.2. Ekonominės pasekmės

Plačiaja prasme į nedarbą galima pažvelgti kaip į vieną svarbiausių neefektyvaus darbo išteklių ir kitų gamybos išteklių panaudojimo priešasčių. Gyventojų užimtumas ir nedarbas turi tiesioginę įtaką šalies ekonomikai ir jos augimo tempams. Žmogaus darbas yra vienas iš pagrindinių gamybos veiksnių, be kurių kapitalas ir žemė negali dalyvauti gamybos procese.

Norint darbo veiksnį įvertinti ekonominių požiūriu, išskiriamas kokybinis ir kiekybinis darbo potencialas. Kiekybinį darbo potencialą parodo šalies gyventojų skaičius, o kiekybinį – techninis-ekonominis ir teisinis gyventojų išsimokslinimo lygis. Taigi juo daugiau žmonių aukštesnės kvalifikacijos dalyvauja gamyboje, tuo daugiau sukuriama materialinių vertybių ar suteikiama paslaugų, didėja bendrasis vidaus produktas, nacionalinės pajamos [4]. Gerėjant šiems rodikliams, didėja valstybės biudžetas, daugiau lėšų galima skirti šalies gyventojų socialiniams, ekonominiams ir kultūriniais poreikiams. Tik didindami darbo vietų skaičių ir darbo intensyvumą, pasieksime norimų rezultatų rinkos ekonomikos sąlygomis.

1.5.3. Socialiniai psichologiniai nedarbo aspektai

Pagrindiniai bedarbystės problemos socialiniai ir psichologiniai tyrimai paprastai vykdomi tokiais kryptimis: vertinamos bedarbystės socialinės ir psichologinės pasekmės, jų įtaka žmogaus savijautai, emociniams išgyvenimams, socialiniams ryšiams, bendravimui: nagrinėjama žmonių elgsena nedarbo situacijoje, individualių charakteristikų (sugebėjimai, įgūdžiai, asmeninės ypatybės ir t.t.) bei socialinės aplinkos reikšmė, įveikiant emocinius išgyvenimus, realiai vertinant situaciją bei savo profesines galimybes, jų įtaką žmogaus aktyvumui, ieškant darbo; ieškoma įvairių pagalbos būdų, kuriuos gali suteikti ieškantiems darbo visuomenė ir konkrečios valstybės sukurtos

institucijos: pvz.: finansinė parama, bedarbių užimtumo programos, asmeninių įsidarbinimo galimybių ugdymo bei stiprinimo programos, individualus konsultavimas ir t.t.

M. Jahoba nurodo, kad darbas be pagrindinės uždarbio pragyvenimui funkcijos turi keletą papildomų latentinių funkcijų, kurios pasitarnauja stipresniam asmens ryšiui su realybe, o tuo pačiu ir jo psichinei sveikatai. Darbas struktūruoja dienos laiką, suteikia galimybę išsikelti asmeninius tikslus, įtraukia į nuolatinį kontaktą su kitais žmonėmis, suteikia asmeniui identiškumo jausmą, turi įtakos savęs vertinimui, skatina bendrą aktyvumą[7].

A. Kahn rašo, kad darbas yra tarp svarbiausių veiksnių, kurie turi reikšmės bendram pasitenkinimui gyvenimu – užima penktą vietą po šeimyninio gyvenimo, vedybų, finansinės situacijos, gyvenimo sąlygų[9].

R. Laurer, apibūdinamas šios problemos tyrimus, nurodo, kad darbą reikėtų sieti ne tik su jo instrumentine funkcija, vertinant jį kaip pragyvenimo šaltinį. Gyventojų apklausos JAV parodė, kad, net turėdami pakankamas pragyvenimo sąlygas, apie 90 proc. respondentų nenorėtų prarasti darbą. Į darbą žiūrima kaip į saviraiškos galimybę, teigiamo savęs vertinimo šaltinį.

Bedarbystės pasekmių tyrimai Lietuvoje taip pat parodė, kad nedarbas turi įtakos žmogaus savijautai ir aktyvumui. Pvz., L. Rasimavičiūtės tyrime, kuris buvo atliktas Vilniaus darbo biržoje 1993 metais, buvo nustatyta, kad 35,6 proc. bedarbių nedarbas slegia ir netgi atima norą dirbti[31].

Tiriant socialines bei psichologines nedarbo pasekmes, dažniausiai yra akcentuojama darbo reikšmė asmenybei, nedarbas kaip streso šaltinis, savęs vertinimas nedarbo situacijoje; bedarbystės atribucija, t.y. nedarbo priežasčių vertinimas, darbo paieškos motyvacija. Šie tyrimai padeda ne tik atskleisti individualias nedarbo pasekmes, tačiau kartu parodo, kaip galima padėti netekusiems darbo žmonėms įveikti šiuos padarinius (depresiją, vidinę įtampą, nerimą, gal būt, net sumažėjusį savęs vertinimą).

2. GYVENTOJŲ PADĖTIES DARBO RINKOJE PROBLEMOS

Darbo rinkos pokyčių tendencijų žinojimas sąlygoja galimybes geriau pagrįsti daugelį įvairių lygių sprendimų, nuo kurių priklauso žmonių gerovės didėjimas. Labai svarbią ir tikslią informaciją pateikia gyventojų surašymai, tačiau jie atliekami apytikriai tik kas dešimtmetį. Darbo rinkos pokyčiai yra labai dinamiški ir reikalauja nuolatinio stebėjimo[28].

Per šešerius metus nuo 2002 m. Lietuvos gyventojų užimtumo sferoje įvyko ženklių pokyčių. Išskirtiniai veiksniai turėję įtakos gyventojų užimtumui, - toliau auganti ekonomika, Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą (2004-05-01) ir gerokai padidėjusi emigracija. Šie ir kiti veiksniai turėjo teigiamų ir neigiamų pasekmių gyventojų užimtumui. Vis dėlto aptariamu laikotarpiu,

palyginti su ankstesniais metais, išryškėjo teigiami poslinkiai didinant gyventojų užimtumą, mažinant nedarbą ir subalansuojant darbo rinką. Augant ekonomikai ir gyventojų užimtumui bei didėjant darbingo amžiaus žmonių emigracijai išsivirtino aiški nedarbo mažėjimo tendencija (2.1 lentelė)

2.1 lentelė

Bedarbių skaičius ir nedarbo lygis 2002-2007m. (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Iš viso						
Bedarbiai, tūkst.	224,4	203,9	184,4	132,9	114,8	91,6
Nedarbo lygis, proc.	13,8	12,4	11,4	9,6	8,7	6,7
Vyrai						
Bedarbiai, tūkst.	121,1	105,4	90,6	67,1	53,7	39,5
Nedarbo lygis, proc.	14,6	12,7	11,0	9,8	8,4	6,2
Moterys						
Bedarbiai, tūkst.	103,3	98,4	93,8	65,8	61,1	52,1
Nedarbo lygis, proc.	12,9	12,2	11,8	9,2	8,9	7,2

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis¹

Nepaisant to, šiandien gyventojų užimtumo sferoje yra susikaupę nemažai problemų. Vienos jų susiję su ne tik Lietuvos, bet ir daugelio pasaulio šalių (ypač Europos) gyventojų ir darbo jėgos senėjimu. Kitos – su pastaraisiais metais išaugusios ekonominės migracijos mastais, kuriai įtaką daro ir palyginti maži Lietuvos darbuotojų atlyginimai, mažas verslumas ir kt. svarbi užimtumo problema yra netolygus teritorinis užimtumas bei menkas darbo jėgos profesinis ir teritorinis mobilumas. Spręstina problema yra profesinio rengimo adekvataus reagavimo į darbo rinkos poreikius nepakankamumas kurio, vienas iš rezultatų yra ilgalaikių, nekvalifikuotų bedarbių skaičiaus didėjimas. Daugelį metų sunkiai sprendžiami lanksčių darbo organizavimo ir apmokėjimo bei netradicinių užimtumo formų taikymo klausimai.

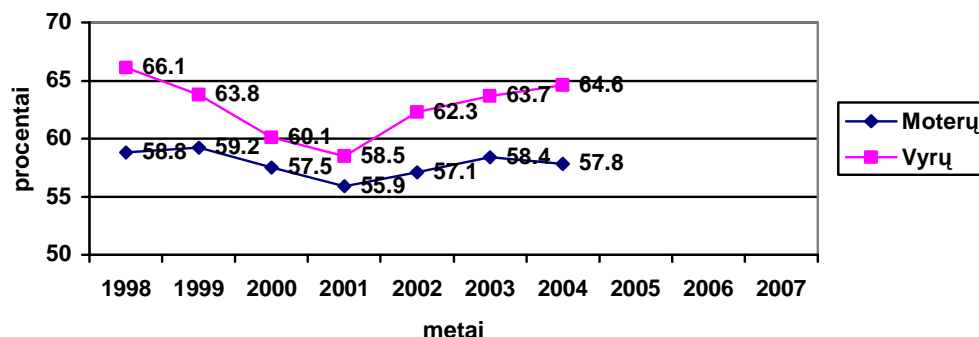
Šiame skyriuje aptarsiu gyventojų užimtumo tendencijas, atskirų bedarbių grupių nedarbo problemas ir aktualijas, taip pat apie moterų diskriminaciją darbo rinkoje, darbdavių ir bedarbių požiūrį į lanksčias darbo organizavimo priemones Lietuvoje, darbo nuomos naudą šalies bedarbiams ir darbdaviams, migracijos pasekmes ir „Europinį nedarbą“.

¹Prieiga per internetą: www.std.lt/lt/pages/view/?id=1311

2.1. Gyventojų užimtumas

Lietuvos darbo rinka pastarąjį dešimtmetį patyrė gana reikšmingų pokyčių. Pagal jų poveikio mastą, šiuos pokyčius galima laikyti struktūriniais. Nuo pat Nepriklausomybės atgavimo pradžios šaliai buvo būdingas nuolatinis darbo jėgos, arba ekonomiškai aktyvių gyventojų, mažėjimas, dideli užimtumo svyravimai ir dėl kintančios darbo paklausos ir pasiūlos atsirandanti įtampa darbo rinkoje. [32]

Analizuojant užimtumą, būtina pateikti įvairiuose šalies ūkio sferose užimtų gyventojų pokyčius, jų užimtumo ir ekonominio aktyvumo lygius bei ryškesnes darbo rinkos tendencijas per penkiolika Nepriklausomybės metų. 1991 – 1995 metų laikotarpiu bendras užimtų moterų skaičius sumažėjo net 195,8 tūkst., arba 19%, kai tuo tarpu užimtų vyrų – 58,2 tūkst., arba 6,6%. Moterų dalis bendrojo užimtųjų skaičiaus sumažėjime sudarė daugiau nei ketvirtadalius – net 77%. Atitinkamai pastebimai sumažėjo moterų dalis bendrame užimtų gyventojų skaičiuje – nuo 53,8 % 1991 metais iki 52,2% 1995 metais. Akivaizdu, kad nežymiai pasikeitus darbingo amžiaus gyventojų skaičiui (jis per šį laikotarpį sumažėjo 16,8 tūkst.), dirbančiųjų skaičiaus mažėjimas buvo susijęs su ženkliais gyventojų ekonominio aktyvumo pokyčiais. Moterų užimtumo lygis 1991-1995 metais sumažėjo net 18,6 procentinio punkto (nuo 99,0 iki 80,4 %), na, o 2004 metų paskutinio ketvirčio duomenimis moterų užimtumo lygis buvo 58,2 %. Tuo tarpu vyrų – sumažėjo atitinkamai 4,5 procentinio punkto (nuo 79,9 iki 75,4 %), 2004 metais - 64,8 % (Lietuvos Statistikos Departamentas). 2.4 pav. pateikti duomenys (%) apie gyventojų užimtumą nuo 1998 iki 2004 metų Lietuvoje, pagal lytį.



2.4 pav. Gyventojų užimtumo lygis

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis²

² Užimtumas ir nedarbas, prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?1357866884>

1991 metų kovo mėn. , priėmus Gyventojų užimtumo įstatymą, Lietuvoje pradėta oficialiai registruoti nauja pagal užimtumo statusą gyventojų grupė – nedirbantys, t.y. bedarbiai ir ieškantys darbo asmenys. Jau pirmaisiais nepriklausomybės metais nedirbančių gyventojų skaičius pradėjo labai sparčiai augti, pasiekdamas beveik 110 tūkst. 1995 metais. Pažymėtina, kad beveik per visą šį laikotarpį (išskyrus 1993 m.) moterys sudarė daugiau nei pusę oficialiai užregistruotų nedirbančių asmenų 1996 m. metų pabaigoje – 1997 m. kartu su ekonomikos augimu pradėjo didėti ir dirbančiųjų skaičius, šiek tiek sumažėjo nedarbo lygis, tačiau šios pozityvios tendencijos darbo rinkoje, kaip matyti iš pateiktų duomenų, susijusios su vyrų ekonominio aktyvumo augimu: jų užimtumo lygis išaugo iki 77,8%, o bendras dirbančiųjų skaičius padidėjo net 29,5 tūkst. Tuo tarpu moterų tarpe buvo ir toliau stebimas užimtųjų skaičiaus mažėjimas, atitinkamai sumažėjo ir jų užimtumo rodikliai (iki 79,0%) bei dalis dirbančiųjų tarpe (iki 49,2%) .

Kalbant apie vyrų ir moterų nedarbo lygį galima pasidžiaugti, kad nuo 2000 m. moterų nedarbo lygis tolygiai mažėja, tačiau jau 2006m. vyrų nedarbas ženkliai pakeičia situaciją, todėl moterų nedarbas vėl tampa didesnis. Tačiau, kaip pateikta 2.2 lentelėje, 2000-2003 m. laikotarpyje moterų nedarbas buvo žemesnis nei vyrų, o 2004m. šis rodiklis viršijo vyrų nedarbo lygį 0,8 % ir siekė 11,8 %. Statistiniai duomenys rodo, kad nedarbo lygis labiausiai sumažėjo tarp 15 – 24 metų amžiaus moterų. 2003 m. šis rodiklis buvo lygus 28,1%, o 2006 m. sudarė jau tik 20,1%. Tai rodo, kad jaunos moterys vis aktyviau dalyvauja darbo rinkoje. Kitose amžiaus grupėse nedarbo lygio kitimas nėra toks žymus.

2.2 lentelė

Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes Lietuvoje, %

Amžius	2000m.		2003m.		2006m.	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Iš viso	13,9	18,8	12,2	12,7	9,7	9,3
15-24	27,4	31,9	28,1	22,5	20,1	19,8
25-54	13,5	17,7	10,6	11,8	10,7	9,5
55-64	8,0	13,4	12,0	11,0	10,9	9,7
65 +	0,6	4,8	8,9	2,7	6,2	1,9

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2006.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2006³.

Nedarbo lygio pasiskirstymas Lietuvos apskrityse yra nevienodas. Didžiausiais moterų nedarbas 2006 m. buvo Alytaus apskrityje (18,4%), o mažiausias – Marijampolės apskrityje (7,1%).

³Prieiga per internetą <<http://www.svv.lt/index.php/lt/29907>>

Tarp dešimties apskričių tik Panevėžio ir Utenos apskrityse moterų nedarbo lygis buvo žemesnis nei vyrų (1.3 pav.). Lyginant Šiaulių apskrities moterų nedarbo lygį su kitomis apskritimis, pastebimas gana didelis nedarbo lygis, jis siekia 13,5 %.

Kadangi išsamią informaciją apie vertikaliąją užsiėmimų segregaciją pateikia Gyventojų surašymo duomenys, šiandien būtų sunku tiksliai įvertinti pokyčius atskiruose „profesijų piramidės“ segmentuose. Lietuvos statistikos departamento atliktų darbo jėgos tyrimų duomenimis, 1994 – 1998 m. laikotarpiu sumažėjo moterų dalis „užsiėmimų piramidės“ viršūnė (pvz., jų lyginamasis svoris įstatymų leidėjų, vyriausių pareigūnų ir valdytojų tarpe sumažėjo nuo 39,6 iki 34,1 %), tuo tarpu kai kuriose „masinėse“ profesijose jų darbo svarba išaugo (pvz., technikų tarpe moterų dalis padidėjo nuo 60,7 iki 69 %). Būtina pažymėti, kad moterys ir šiuo metu sudaro daugumą tarp tarnautojų (85%), aptarnavimo ir prekybos darbuotojų (71%), specialistų (70%) ir mažumą (nuo 15 iki 25%) – dauguma darbininkų profesijų (Lietuvos Statistikos Departamentas)[39].

Analizuojant horizontaliąją darbo rinkos segregaciją pagal lytį, būtina visų pirma atsižvelgti į bendruosius pasikeitimus, kurie įvyko šalies ūkių struktūroje ekonominių reformų pasėkoje. Kaip žinia, tarybiniais metais Lietuva tapo gana modernia industrializuota respublika, kurioje didelė dirbančių dalis buvo sukoncentruota pramonėje (mašinų gamybos, chemijos, elektrotechnikos, tekstilės ir kitose šakose), statyboje ir transporte; tačiau, palyginus rinkos ekonomikos šalimis, paslaugų sektorius vaidino žymiai mažesnę vaidmenį gyventojų užimtume. Pareinamuoju į rinkos ekonomiką laikotarpiu, ypač pirmaisiais nepriklausomybės metais (vadinamuoju ekonomikos krizės periodu 1990 – 1993 m., kuomet BVP šalyje sumažėjo beveik 60%), dėl itin sunkios bendrosios ūkio situacijos didžiosios šalies pramonės įmonės, statybinės organizacijos buvo priverstos smarkiai mažinti gamybos ir darbų apimtį. Dėl to žymiai sumažėjo užimtumas industriniame sektoriuje: per 1989 – 1993 metų laikotarpį užimtumas pramonėje sumažėjo 35 %, statyboje – 45%, transporte – 40%. Tačiau, kartu su privataus sektoriaus plėtra, pastebimai padidėjo užimtumas aptarnavimo sektoriuje ir socialinių paslaugų sektoriuje: dirbančių prekyboje skaičius išaugo 43 %, finansiniame tarpininkavime ir komercinėje veikloje – 60% (užimtųjų sveikatos apsaugoje ir švietime skaičius beveik nepasikeitė).

Nuo 1994 m., pasibaigus ekonominio nuosmukio laikotarpiui, šalies ūkio raidos rodikliai pradėjo gerėti, šiek tiek pradėjo augti ir pramonės gamyba. Tačiau dirbančiųjų persilieėjimas iš vienos veiklos sričių į kitas tebevyksta: auga aptarnavimo sferos vaidmuo gyventojų užimtume, atitinkamai mažėja pramonės, statybos reikšmė: jeigu 1994 m. dar daugiau nei pusė visų dirbančiųjų buvo sukoncentruota vadinamosiose „gamybinės sferos“ šakose, tai 1997 m. aptarnavimo sferos ir socialinių paslaugų dalis jau viršijo industrinio sektoriaus dalį.

Ekonominės reformos ir privatizacijos procesų pasėkoje šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų „persiliejimasis“ iš valstybinio į privatų sektorių: 1990 – 1997 m. laikotarpiu bendras dirbančiųjų valstybinėse įmonėse, įstaigose ir organizacijose skaičius sumažėjo nuo 1332,9 tūkst. Iki 518,8 tūkst., arba daugiau nei 60%, atitinkamai užimtųjų privačiose įmonėse skaičius išaugo beveik 2 kartus. (nuo 564,7 tūkst. Iki 1117,7 tūkst.) . 1998 m. pradžioje privataus sektoriaus dalis bendroje užimtumo struktūroje sudarė beveik 2 trečdalius (68,3%), lyginant su 34,5 % 1991 m. . Pažymėtina, kad didesnę pusę (apie 58 %) valstybinio sektoriaus darbuotojų sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni yra vyrai (jų dalis siekia 75%).

Būtina pažymėti, kad moterų ir vyrų darbo jėgos koncentracija tam tikrose profesinėse veiklos sferose buvo būdinga ir centralizuota planuojamai ir rinkos ekonomikai. Visur, nepaisant visuomenės santvarkos ir ūkio ypatumų lyčių specializacija apmokamo darbo sferoje glaudžiai susijusi su jų tradiciniais vaidmenimis visuomenėje ir šeimoje: moterys vyrauja aptarnavimo, socialinio paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferoje, tuo tarpu vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Kita vertus, moterys ir vyrai darbo rinkoje užima skirtingą hierarchinę padėtį ir atlieka skirtingo statuso darbus, kas leidžia kalbėti ir apie vertikaliosios užsiėmimų segregacijos pagal lytį egzistavimą (Lietuvos Statistikos Departamentas)[39].

Darbo jėgos šakinės struktūros pokyčiai yra susiję tiek su privataus ekonomikos sektoriaus plėtra, ypač paslaugų sferoje, tiek su žemės reformos procesais kaime, kur tarybiniais metais didžioji dauguma (virš 80%) gyventojų buvo kolūkiečiai ar tarybinių ūkių darbininkai. 1990 m., šalyje buvo tik 2,9 tūkst. privačių ūkininkų, tačiau jau 1994 m. jų skaičius pasiekė 111 tūkst. Žemės nuosavybės formų pakeitimas susijęs su visa eile negatyvių procesų užimtumo srityje (paslėptų nedarbo), labai skaudžiai atsiliepė moterims, ypač toms, kurios anksčiau dirbo socialinėje sferoje: masiškai uždarinėjant ikimokyklinės vaikų įstaigas, mažinant kaimo vietovėse mokyklų, bibliotekų, sveikatos įstaigų skaičių, kvalifikuotos darbuotojos prarado darbo vietas ir buvo priverstos dažnai tapti namų šeimininkėmis. (Moterų informacijos Centro Internetinis leidinys)⁴

2.3 lentelė

Užimti Lietuvos gyventojai valstybiniame ir privačiame sektoriuje 2006 m.

Sektorius	Moterys	Vyrai	Pasiskirstymas pagal lytį,%	
	Tūkst.	Tūkst.	Moterų	Vyrų
Valstybės sektorius	252,3	137,8	65,6	34,4
Privatus sektorius	440,2	596,0	42,5	57,5

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis

⁴ Vida Kanopienė, prieiga per internetą <<http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17>>

Analizuodami užimtų moterų ir vyrų pasiskirstymą pagal sektorius nuo 2001 m. pastebime, kad lyginamoji moterų dalis valstybiniame sektoriuje tolygiai didėja: valstybiniame sektoriuje 2001 m. dirbo 43,3 % visų dirbančių moterų, o vyrų žymiai mažiau, tik 20,3 proc., o 2006 m. – 65,6 % moterų ir 57,5 proc. vyrų (žr. 2.3 lentelę). Nors moterys iki šiol dominuoja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose „moteriškose“ veiklose, moterų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. (žr. 2.4 lentelę).

2.4 lentelė

Užimtų vyrų ir moterų dalis užimtų gyventojų skaičiuje pagal ekonominės veiklos rūšis 2001 – 2006 m.,proc.

Ekonominė veikla	Moterų dalis užimtųjų gyventojų skaičiuje		Vyrų dalis užimtųjų gyventojų skaičiuje	
	2001 m.	2006 m.	2001 m.	2006 m.
Iš viso	50,4	48,9	49,6	51,1
Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė ir žuvininkystė	37,9	40,2	62,1	59,8
Pramonė	51,5	50,4	48,5	49,6
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	16,9	26,3	83,1	73,7
Statyba	8,2	10,1	91,8	89,9
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas	50,3	52,0	49,7	48,0
Viešbučiai, restoranai	76,4	81,3	23,6	18,7
Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai	29,5	24,3	70,5	75,7
Finansinis tarpininkavimas	49,4	64,8	50,6	35,2
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita versli veikla	48,0	49,9	52,0	50,1
Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas	44,1	39,8	55,9	60,2
Švietimas	79,8	79,3	20,2	20,7
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	87,2	85,6	22,8	14,4
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	68,0	61,4	32,0	38,6
Privačių namų ūkių, turinčių samdinių, veikla	40,5	59,7	59,5	40,3

Šaltiniai: Sudaryta autorės, remiantis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2001.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2002; Moterys ir vyrai Lietuvoje 2006.- V.: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius, 2006⁵; Taip pat užimtumas ir darbo rinka – Lietuvos statistikos departamentas⁶.

⁵ Prieiga per internetą: <http://www.svv.lt/index.php/lt/29907>

⁶ Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/web/main.php?parent=929>

2006 m. 64% visų užimtų moterų dirbo paslaugų sektoriuje ir tik 21,6% pramonės bei 14,4% žemės ūkyje, tuo tarpu vyrų didesnis procentas pramonės ir žemės ūkio sektoriuose. Taip pat palyginimui, ES moterų didesnis procentas dirba paslaugų sektoriuje- 2006 m. paslaugų sektoriuje dirbo net 84,4 % moterų, pramonės sektoriuje – 12,5 %, o žemės ūkyje – tik 3,1% moterų.

2.2. Probleminių asmenų grupių darbo rinkoje padėties analizė

Rinkos ekonomikos sąlygomis atskiros asmenų grupės ypač kenčia nuo nedarbo, kitų asmenų grupių darbo užmokestis yra mažas, jie dirba nekvalifikuotą darbą – žemiausias įmonių hierarchinis lygmuo. Jas galima įvardinti kaip problemines darbo grupes, kurias sudaro moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, invalidai, ilgalaikiai bedarbiai. Lietuvoje probleminių darbo rinkos grupių klausimas skurdesnis nei Vakarų Europos šalyse, nes šie asmenys turi ypatingų psichologinių bėdų, kurias lėmė drastiški pokyčiai politiniame, ekonominiame ir visuomeniniame gyvenime, visiškai nauja nedarbo situacija ir nesugebėjimas prisitaikyti prie pakitusių sąlygų.

R. Matiušaitytė nagrinėdama probleminių darbo rinkos grupių padėtį visuomenėje pažymėjo, kad L.C. Thurowo eilės modelis leidžia paaiškinti visų nagrinėjamų probleminių darbo rinkos grupių padėtį darbo rinkoje. Jeigu darbdavys darbuotojus „sustato į eilę“, atsižvelgiant į būsimus apmokymo kaštus, moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, bei ilgalaikiai bedarbiai atsiduria eilės gale, nes jie visi dėl tam tikrų priežasčių yra praradę dalį žmogiškojo kapitalo, taigi jų apmokymo kaštai yra santykinai dideli[21].

2.2.1. Moterų nedarbas

Dešimtmečio pradžioje dirbančių moterų buvo žymiai daugiau nei vyrų, bet šis santykis palaipsniui keitėsi, ir dabar bedarbių moterų skaičius auga greičiau, nei bedarbių vyrų (lyginant 1999 ir 2006 metų duomenis)(žr. 2.5 lentelę).

2.5 lentelė

Ilgalaikis vyrų ir moterų nedarbo lygis, procentais

	1999m.	2000m.	2001m.	2002m.	2003m.	2004m.	2005m.	2006m.
Ilgalaikio nedarbo lygis	38,6	52,0	58,8	54,9	50,2	53,3	52,2	51,3
Moterų	34,9	49,9	56,1	54,5	51,4	54,4	53,4	51,2
Vyrų	41,3	53,4	60,7	55,2	49,1	52,2	51,2	49,4

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis⁷

⁷ Užimtumas ir nedarbas, prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1357866884>

Lietuvoje atliktų visuomenės apklausų rezultatai rodo, kad trūkstant darbo vietų, visuomenė pasisako už tai, jog vyrai turi daugiau teisių į darbo vietą nei moterys. Tai rodo ir darbdavių polinkis į aukštesnes ir geriau apmokamų profesijų sferas rinktis vyrus. Šiuo metu Lietuvoje, kaip ir kitose posocialistinėse šalyse, labai dažnai susiduriame su raginimais sugrąžinti moterį į šeimą, namų židinį. Tam tikra prasme tai natūrali reakcija į neigiamas moterų profesinės veiklos pasekmes, kai, nesudarius palankių sąlygų, joms teko vadinama „dvigubo“ užimtumo našta.⁸

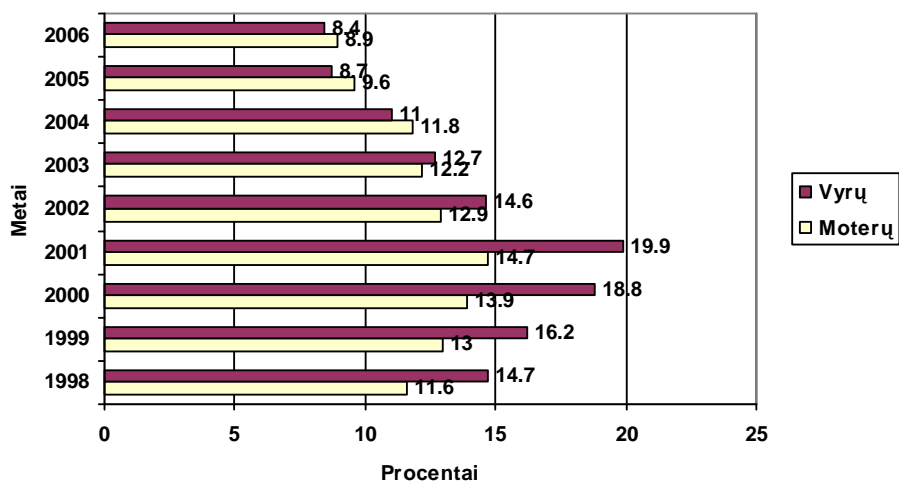
Lyginant pastaruosius metus 2003-2006m., galima pastebėti akivaizdų bedarbių mažėjimą. 2004 – 2006 metais bedarbių skaičius buvo mažiausias per pastaruosius 5 metus. Jų 2006 m. buvo 132,9 tūkst. Ir jų skaičius per metus sumažėjo 51.5 tūkst., o 2001 m. – 284 tūkst., tai rodo vis gerėjančią padėtį Lietuvos darbo rinkoje. Mažėja jaunų, 15-24 metų amžiaus, bedarbių skaičius. Jų skaičius 2006 m. sumažėjo iki 30 tūkst. (17%), 2004 m. jų buvo 36 tūkst. (19 proc. visų bedarbių). Didėjant jaunimo migracijai, sumažėjo jaunimo nedarbo lygis. 2004 metų amžiaus žmonių nedarbo lygis buvo 22,5%, o 2006 m. jis sumažėjo iki 15,7%. 2004-2005 metais vyrų nedarbas sumažėjo 1,7 procentais, moterų – 0,4 procento. Toks lėtas moterų nedarbo lygio mažėjimas Lietuvoje rodo, kad lyčių lygių teisių klausimas tikrai nėra iki galo išspręstas. Galima pasidžiaugti nors tuo, kad nedarbo lygis tarp moterų bent nedidėja. Statistikos departamento tyrimo duomenimis, ketvirto 2005 m. ketvirčio pabaigoje šalyje buvo 11,8 tūkst. Laisvų darbo vietų samdomiems darbuotojams. Trečiąjį ketvirtį jų buvo 7,6 tūkst., arba 4,2 tūkst. Mažiau. Daugiausiai laisvų darbo vietų užfiksuojama paslaugų sferoje, jų šioje veikloje buvo apie 90% visų laisvų darbo vietų.

Kadangi bedarbio statusas buvo suteikiamas tik asmenims, kurie buvo atleisti iš darbo dėl objektyvių priežasčių (etatų mažinimas, įmonės ar įstaigos likvidavimas ir pan.), akivaizdu, kad moterys pradiniam ekonominių reformų etape atsidūrė žymiai blogesnėje padėtyje. Lyginant su vyrais, moterų bedarbystės trukmė buvo gerokai ilgesnė: kas trečia darbo ieškojo 3 – 4 mėnesius, kas 5 – 6 mėnesius arba jo visai nesurado. Tokių asmenų tarpe buvo atitinkamai 20 ir 7%. 1995 – 1996 metais bedarbių skaičius toliau sparčiai didėjo, pasiekdamas 109.4 tūkst. (jų tarpe moterų – 59.6 tūkst.) laikotarpio pabaigoje. Nors sekančiais metais nedarbo lygis sumažėjo, tačiau moterų bedarbystės rodikliai išliko aukštesni (2.3 lentelė). Analizuojant nedarbo dinamiką, svarbu yra atsižvelgti ne tik į darbo biržų duomenis, bet ir specialių darbo jėgos tyrimų, kuriuos atlieka Statistikos departamentas, rezultatus. Šie tyrimai parodo žymiai aukštesnį nedarbo lygį šalyje, kadangi jie pateikia informaciją ir apie nedirbančius asmenis, kurie nėra užsiregistravę teritorinėse

⁸ Prieiga per internetą :<http://www.sociumas.lt/Lit/Nr1/moterys.asp>

darbo biržose. Pavyzdžiui, 1998 m. gegužės mėnesį, darbo jėgos tyrimo duomenimis bedarbių skaičius šalyje viršijo 262 tūkst. (jų tarpe moterų – 116.5 tūkst.), nedarbo lygis siekė 14.3%; tuo tarpu darbo biržos duomenimis, šie rodikliai buvo atitinkamai 110.3 tūkst. (moterų 50.0 tūkst.) ir 6.2 %. Pažymėtina, kad oficialiai užregistruotų nedirbančių moterų skaičius šalyje ir toliau didėja: 1998 m. III ketvirčio pabaigoje jis viršijo 53.6 tūkst. (moters sudarė 54% visų bedarbių), IV ketvirčio pabaigoje – 61.1 tūkst., arba 49.8 %. Visais metais nuo 1998 – tujų, vyrų nedarbas buvo didesnis nei moterų. Ir ypatingai ryškus skirtumas buvo 2001 metais, jis siekė net 19.9 %, kai tuo tarpu moterų nedarbas siekė 14.7%. Nuo 1998 – tujų iki 2001 – ū metų bedarbių moterų taip pat ir vyrų procentas didėjo. O nuo 2001 – ū jis žymiai ėmė mažėti, 2004 metais vyrų bei moterų nedarbo lygis siekė atitinkamai – 11% ir 11,8%. Pastaraisiais 2005 metais nedarbo lygis, tarp moterų ir vyrų beveik susilygino, moterų nedarbo lygis – 8.3%, o vyrų – 8.2%, tai leidžia teigti, kad moterų ir vyrų įdarbinimo galimybės tampa panašios. Lyginant su 1998 metais, moterų nedarbo lygis truputį keitėsi: buvo – 11.6% dabar – 8,3%. Tuo tarpu vyrų – ryškiau sumažėjo: buvo – 14.7%, dabar 11%.(žr. 2.5 pav.)

Eurostato duomenimis, 2006 m. gruodžio mėn. sezoniškai išlygintas nedarbo lygio 27-iose ES šalyse vidurkis sudarė 8,9 proc. Moterų nedarbo lygis didesnis nei vyrų. ES moterų nedarbo lygis buvo 8,9, vyrų – 8,4 proc.



2.5 pav. Nedarbo lygis (%)

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis⁹

Politinės, ekonominės ir socialinės reformos, prasidėjusios Lietuvoje 1990- tujų metų pradžioje, sąlygojo esminius pokyčius visose visuomenės gyvenimo srityse, jų tarpe ir apmokamo darbo sferoje: gamybos smukimas neišvengiamai įtakojo dirbančiųjų skaičiaus mažėjimą ir nedarbo

⁹ Užimtumas ir nedarbas, prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1357866884>>

lygio augimą; privatizacijos ir ekonomikos modernizacijos procesų pasėkoje 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: paslėptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas, neatsispindintys oficialioje statistikoje. Ekspertų nuomone, „šešėlinėje ekonomikoje“ dirba nuo 200 tūkst. Iki 400 tūkst. Žmonių, nuo 70 iki 180 tūkst. Ieškančių darbo nėra užsiregistravę darbo biržose (Lietuvos Statistikos departamentas). Tai gerokai apsunkina užimtumo analizę, juo labiau, kad Statistikos departamento ir Darbo biržos duomenys bei specialių darbo jėgos tyrimų rezultatai pateikia šiek tiek skirtingą informaciją apie padėtį darbo rinkoje.

2.2.2. Jaunimo nedarbas

Jaunimo bedarbystės problema taip pat išlieka labai aktuali. Palyginti su 1999 m. Lietuvoje labai sumažėjo jaunų žmonių skaičius. Gyventojų surašymas parodė, kad iš 224 tūkst. jų beliko 146 tūkst. 2006 m. jaunimo nedarbo lygis siekė 16,5 proc.

Pastebima tendencija, kad darbo biržoje registruojasi kus kas žemesnio išsilavinimo jauni žmonės. Net 10 proc. besikreipiančiųjų teturi pradinį ar nėra įsigiję visai jokio išsilavinimo. Tai didelė problema. Tokią padėtį lemia, kad didelė jaunimo dalis palieka mokyklą net neįsigiję pagrindinio išsilavinimo, todėl jie negali įsigyti profesijos. Ši problema labiau aktualesnė kaimo jaunimui ir asocialiose šeimose augiantiems vaikams, kadangi daugiausia jų turi dešimtmetį išsilavinimą, ar neturi sąlygų baigti mokyklą.

Šiandieninis akademinis jaunimas yra labai ambicingas, nori iš karto ir daug uždirbtų pinigų. Kadangi mūsų valstybės ekonominė padėtis nėra tokia stabili, kaip kitose Europos valstybėse, minimalus atlyginimas yra gana žemas lyginant su kitomis ES narėmis. Todėl jaunimas mieliau renkasi brangiau apmokamą, kad ir nekvalifikuotą darbą.

Taip pat didelis jaunų žmonių nedarbas su aukštuoju išsilavinimu yra todėl, kad brandesnio amžiaus žmonės nenori užleisti darbo vietų.

Šeimos, kurių pajamos yra mažos, švietimui skiria mažai lėšų, jų vaikai ne visada gali įgyti reikiama aukštesnio lygio išsilavinimą. Taip jie patenka į menką profesinį pasirengimą turinčių nekvalifikuotų asmenų grupę, sunkiai integruojasi į darbo rinką, pasitenkina mažiausiai apmokamais darbais, - vaikai įstringa toje pačioje socialinėje terpėje, kaip ir jų tėvai.

2.2.3. Vyresnio ir priešpensijinio amžiaus žmonių nedarbas ir jo priežastys

Dauguma anksčiau dirbusių bedarbių buvę kvalifikuoti darbininkai, pasikeitus Lietuvos ekonomikai, neteko darbo, taip prarasdami įgytų profesinių kvalifikacijų kompetenciją, tapo ilgalaikiais bedarbiais. Daugelio vyresnio amžiaus darbuotojų turima kompetencija neatitinka dabartinių darbo rinkos poreikių, todėl Lietuvos darbdaviai nenoriai priima pagyvenusio amžiaus darbuotojus[23]. Be to, vyresnio amžiaus darbuotojai yra vangiai siunčiami į kvalifikacijos tobulinimo kursus, mokymus. Dažniausiai aiškinama tuo, kad investuoti į vyresnę darbuotoją tiesiog neapsimoka. Tokių darbuotojų mokymui paprastai reikia daug laiko sąnaudų ir lėšų, palyginti su tuo, ko reikia jauniems darbuotojams. Vyresnio amžiaus moterys, ypač moterys, vengia darbo kompiuteriu. Kaip išeitis vyresnio amžiaus bedarbiams yra išankstinės pensijos, tačiau jos skiriamos pagal tam tikras sąlygas (PRIEDAS 5).

Lietuvoje 2006 m. dirbo 175,3 tūkst., arba 49,6 proc., pagyvenusių 55–64 metų amžiaus gyventojų. Šis rodiklis jau viršija Lisabonos strategijos rodiklį, kurioje numatyta, kad dirbtų 47,5 proc. šios amžiaus grupės gyventojų. Tai vienas iš aukščiausių rodiklių Europos Sąjungoje (ES). Ši darbo rinkos padėtis susidarė dėl migracijos į Europos Sąjungos šalis. Tačiau šiai dienai, darbo rinkos situacija nebėra tokia džiuginanti ir emigrantai vėl grįžta ieškoti darbo tėvynėje[36].

Vis daugiau darbo vietų sukuriama paslaugų sektoriuje, kur paprastai daugiau dirba moterys. Tačiau darbdaviai sukurtas darbo vietas siūlo jaunoms moterims. Spaudoje pateiktuose skelbimuose, kur siūlomas darbas, darbdaviai nurodo pageidaujamą kandidatų amžių ir apriboja galimybes likusiems asmenims pretenduoti į darbo vietą.

2.2.4. Neįgaliųjų asmenų nedarbas

Įstatymas pateikia tikslų neįgaliojo apibrėžimą: tai bet kurio amžiaus asmuo, kuris dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai ar iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų.

Neįgalieji bedarbiai sudaro 2,4 procentus visų bedarbių. Įregistruotų asmenų su negalia skaičius per paskutinius 6 metus padidėjo daugiau kaip 2 kartus.

Didžiausią dalį tarp dirbančiųjų ir besinaudojančių užimtumo programomis žmonių su negalia užima turintys III grupę, sunkesnę negalią turintys asmenys neturi galimybės lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Didesnę dalį (55 proc.) darbo biržose įregistruotų asmenų su negalia sudaro vyrai, 45 procentus-moterys. 34 proc. asmenų su negalia yra vyresni nei 50 metų, 11 proc. jaunimas iki 25 metų. 30 proc. visų įsiregistravusių ieškančių darbo asmenų yra kaime gyvenantys

asmenys su negalia. [44]

Daugiau kaip pusė darbo biržose įregistruotų asmenų su negalia yra žemo išsilavinimo, nekvalifikuoti, neturėję darbo santykių.

Pagrindiniai žmonių su negalia užimtumą ribojantys veiksniai: nepakankamai prieinamas aukštasis ar aukštesnysis išsilavinimas, nepritaikyta viešoji ir darbinė aplinka, profesinės reabilitacijos sistemos nebūvimas, nepakankamai skatinami darbdaviai įdarbinti žmones su negalia[30].

Aptarus probleminių darbo rinkos grupių padėtį Lietuvos darbo rinkoje galima teigti, kad moterų padėtį darbo rinkoje gerintų įmonių skatinimas investuoti į moteriškąjį kapitalą, darbdavių požiūrio į moteris keitimas. Alternatyvaus motinos vaidmens neigiamą įtaką mažintų vaikų priežiūros sąlygų gerinimas, vaikų priežiūros tėvui ir motinai atskyrimas, dalinių darbo vietų steigimas. Jaunimo integracijos į darbo rinką srityje, reikėtų skatinti įmones priimti besimokančius, gamybinei praktikai. Pagyvenusių asmenų situacijai darbo rinkoje gerinti svarbu organizuoti kvalifikacijos kėlimo kursus, pastaruosius skatinti kurti savo verslą. Reiktų nepamiršti ir žmonių su negalia, kurių integracija į darbo rinką yra sunkiausia, darbdavių požiūrio keitimas ir valstybės skatinimas bendradarbiauti su tokiais žmonėmis, einant laikui pakeistų neigiamą požiūrį į negalia turinčius ir norinčius dalyvauti darbo rinkoje žmones.

2.3. Moterų diskriminacijos darbo rinkoje problemos

Nepaisant progresyvių, lygias galimybes užtikrinančių įstatymų ir teigiamų poslinkių visuomenėje, moterų diskriminacijos darbe problema mūsų šalyje yra gana opi. Vykstant ekonominiams ir socialiniams, šeimos struktūros pokyčiams, vertinant vyrų ir moterų vaidmenis visuomenėje, profesinio gyvenimo organizmą bei visuomenės demografinę sudėtį, lygių galimybių principo įgyvendinimas užima svarbią vietą užimtumo didinimo politikoje. Lygių galimybių principu pagrįsta užimtumo didinimo politika keičia ne tik šalies ekonominio vystymosi tendencijas, bet ir socialinės apsaugos sistemą [8].

Išanalizavus moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, matyti, kad vyrų padėtis darbo rinkoje dėl įvairiausių priežasčių yra kur kas geresnė. Jie greičiau kyla profesinės karjeros laiptais, užima aukštesnes pareigas ir gauna didesnius atlyginimus. Moterų galimybės darbo rinkoje turėtų būti lygios ne vien žmogaus teisių požiūriu, bet ir todėl, kad moterims kur kas dažniau nei vyrams tenka vienoms (ar beveik vienoms) išlaikyti vaikus.

Iš tiesų būtina keisti ir šalinti moteriškąją lytį diskriminuojančius papročius, tradicijas, nuostatas bei įstatymus, tačiau nėra reikalo neigti individualizavimo, kadangi ir vyro, ir moters

metamorfozė prasideda iš vidaus, ir nekiekvienas individas taip lengvai išsilydo kolektyvinėje sąmonėje.[14]

Nors moterys į darbo rinką patenka su aukštesniu išsilavinimu nei vyrai, bet tai galutinai neapsprendžia moterų padėties darbo rinkoje. Pagrindinė moterų nedarbo problema ir yra moterų diskriminacija darbo rinkoje[8]:

- Nedarbas yra didesnis moterų tarpe, nors pagal darbo biržos duomenis bei sociologinius tyrimus Lietuvoje moterų ir vyrų nedarbo lygis yra beveik vienodas. Tačiau tai ne visuomet atitinka realią situaciją dėl šių priežasčių:
 - kai kurios moterys nesiregistruoja darbo biržose, tokiu būdu nepatenka į darbo biržų daromas suvestines,
 - sociologiniuose tyrimuose dauguma nedirbančių moterų save priskiria namų šeimininkėms, o ne bedarbėms.
- Lyčių diskriminacija vyksta, priimant į darbą. Į darbą priimami vyrai su žemesniu išsilavinimu, nei moterys.
- Mažiau apmokami darbai tenka moterims. Vyrai labiau laukiami geriau apmokamuose darbuose.
- Nelygios teisės dėl lyties daryti karjerą. Moterų karjerai trukdo šeimos pareigos bei stereotipinis požiūris į moteris.
- Pertraukta darbinė veikla trukdo moterų karjerai. Darbo vieta po gimdymo atostogų išsaugoma tik metus laiko. Moteris sunkiai gali suderinti darbą, mokslą ir šeimos pareigas.
- Jaunėja diskriminuojamų darbo rinkoje amžius: jeigu prieš kelis metus moterys iki 45 – 50 metų galėjo konkuruoti darbo rinkoje, tai šiuo metu šio amžiaus moterys tampa problemine sritimi įdarbinant.

A. Purvanecko ir G. Purvaneckienės atliktų tyrimų rezultatai parodė, jog daugiau nei pusė Lietuvos vyrų mano, kad pirmiausiai būtent jie turi būti aprūpinti darbu. Džiugina tik tai, kad procentas mažėja, jei 1994 m. tokios nuomonės laikėsi 72 proc. vyrų ir 54 proc. moterų, tai 2000 metais atitinkamai 60 proc. ir 30 proc. moterų. [12].

Dauguma moterų savo vaidmenį visuomenėje sieja su darbine veikla. Nepriklausomai nuo šeimos padėties jos pasiryžusios siekti profesinės karjeros. Joms darbas – ne tik pragyvenimo šaltinis, bet ir savo galimybių realizavimo būdas. Tačiau ne visada tai įmanoma.

2.4. Darbo nuomos vaidmuo gyventojų integracijai į darbo rinką

Darbo nuoma Lietuvoje pakankamai naujas dalykas. Pasaulyje jau yra gerokai per dešimt darbo nuomos agentūrų ir nuolat randasi naujų, o ir laikinųjų darbuotojų paklausa sparčiai auga.

Šiuolaikinis verslas kasdien vis daugiau funkcijų patiki išoriniams tiekėjams: išsinuomojamos patalpos, transportas, valymo ir daugelis kitų funkcijų. 2007 m. birželio 6d. Lietuvos Respublikos Vyriausybei patvirtinus Darbo nuomos įstatymo koncepciją socialinės apsaugos ir darbo ministrė Vilija Blinkevičiūtė taip pristatė žurnalistams šios koncepcijos idėją: „Pavyzdžiui, vyras arba moteris išėjo vaiko priežiūros atostogų ir įmonei skubiai reikalingas laikinas darbuotojas. Darbdavys kreipiasi į tą įmonę, kuri turi tokių darbuotojų, ir prašo tam tikros kvalifikacijos darbuotojo keletui mėnesių“. Tai darbo organizavimo forma, kai specializuotos personalo įdarbinimo įmonės sutartam laiko periodui savo darbuotojus „paskolina“ kitoms bendrovėms, tenkindamos jų užsakymą.

Ieškantis darbo asmuo nagrinėja visas tuo metu jį dominančias darbo rinkos siūlomas galimybes, tarp kurių peržvelgia ir vienos ar kelių įdarbinimo agentūrų pasiūlymus. Paprastai personalo įdarbinimo įmonių darbo pasiūlymai būna konkretesni, plačiau prieinami masinėse informacijos priemonėse ir pasižymi operatyvumu. Tokioje įmonėje galima peržvelgti nuolat atnaujinamą darbo pasiūlymų sąrašą, operatyviai sužinoti atsakymus į rūpimus klausimus ir pasirinkti tinkamiausią rinkos pasiūlymą pagal darbo pobūdį, trukmę ar atlyginimą. Ši bedarbių užimtumo forma leistų probleminių asmenų grupėms greičiau integruotis į darbo rinką. Ji padėtų integruotis į darbo rinką tiems, kurie norėtų dirbti lanksčiu darbo grafiku, kuris suteiktų galimybę dirbti nepilną darbo dieną, kelias dienas per savaitę.

2.5. Gyventojų aktyvumas verslo kūrimo procese

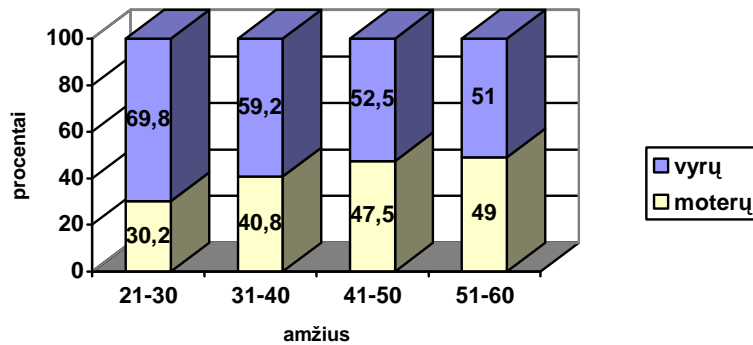
Atsižvelgus į tai, kad vienas iš pagrindinių Lietuvos ekonomikos augimo veiksnių, darantis esminį poveikį bendrai šalies ūkio plėtojei bei naujų darbo vietų kūrimui, yra smulkus ir vidutinis verslas (SVV), įgyvendintos svarbios jos finansinės paramos ir infrastruktūros sistemos plėtros ir stiprinimo priemonės. Lietuvoje 2004 m. savarankiškai dirbantys vyrai sudarė 58proc., o moterys sudarė apie 42proc. visų savarankiškai dirbančių žmonių. ES šie rodikliai gerokai skiriasi, vyrai-68proc., o moterys siekia vos 32 %. Šie skaičiai rodo, kad vyrai žymiai aktyviau dalyvauja versle[38].

Kokios yra lėtesnės privataus sektoriaus feminizacijos priežastys? Visų pirma, vadinamosios „moteriškos“ ūkio šakos (švietimas, sveikata ir socialinis darbas) praktiškai tebelieka valstybinio sektoriaus dalimi, tuo tarpu „vyriškos“ veiklos sferos (statyba, kai kurios apdirbamosios pramonės šakos) yra beveik visiškai privatizuotos. Kita vertus, kaip rodo specialūs tyrimai, moterys lėčiau negu vyrai įsitraukia į privatų verslą. Antai, Statistikos departamento atlikto 1998 m. gegužės mėn. darbo jėgos tyrimo duomenimis, moterys darbdavių tarpe sudaro mažiau nei trečdalį, savarankiškų, arba dirbančių sau asmenų tarpe – apie 40 % (Lietuvos statistikos departamentas). Tarptautinio projekto „Lietuvos šeima ir gimstamumas“ (jį vykdant, 1994 – 1995 metais buvo apklausta 5000 Lietuvos gyventojų, kurių amžius 18 – 49 metai, rezultatai parodė, kad didžioji dauguma moterų (83.7%) neketina imtis privačios iniciatyvos, pradėti savarankišką verslą (tuo tarpu atitinkamas vyrų rodiklis buvo gerokai mažesnis – 64.1%)[6]

R. Aidis, remdamasis verslininkų apklausos, atliktos 1997 m. rezultatais, išskyrė visą eilę priežasčių, dėl kurių moterims yra sunkiau pradėti savo verslą ir įsitvirtinti privačios veiklos sferoje:

- Visų pirma, tai patriarchalinės mūsų visuomenės tradicijos ir nuostatos: „asimetriškas“ vaidmenų pasiskirstymas šeimoje (moterys visiškai atsakingos už mažamečių vaikų priežiūrą bei namų ruošą), plačiai paplitęs stereotipinis požiūris į moterų ir vyrų sugebėjimus, dėl savo kvalifikacijos pripažinimo. Antai, net 86 % moterų teigė, kad moteriai būti verslininke sunkiau negu vyrui.
- Ne mažiau svarbų vaidmenį vaidina nepalanki verslui aplinka, susidariusi dėl atitinkamos vyriausybės vykdomos ekonominės politikos: nuolatinė įstatymų kaita, gniuždantys mokesčiai.
- Gana dažnai moterų galimybes pradėti ir sėkmingai vystyti privačią veiklą riboja ir žinių bei informacijos, asmeninės patirties, specifinių įgūdžių versle stoka. [19]

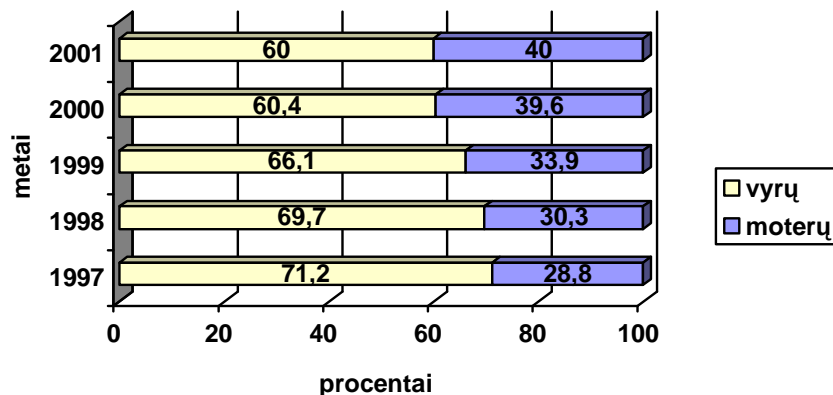
Nepaisant šių aplinkybių, moterų padėtis versle gerėja. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės kartu su Lietuvos Respublikos ūkio ministerija 2001 m. atliko mažų ir vidutinių įmonių verslo sąlygų tyrimo duomenimis, tarp įmonių vadovų gausėja moterų. Jei 2000 m. Lietuvoje moterų vadovių buvo vos 29,2% , tai 2001 m. – jau 40% įmonių vadovių skaičiaus. 2.6 pav. pateikti duomenys, kokią procentinę dalį užima moterys tarp Lietuvos verslininkų 2001 metais.



2.6 pav. Verslininkų pasiskirstymas Lietuvoje pagal lytį ir amžių 2001 m. (%) (visi verslininkai atitinkamoje amžiaus grupėje = 100)

Šaltinis: Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje. – V.: Statistikos tyrimai, Vilnius, 2002

Absoliučiai visose amžiaus grupėse vyrų vadovų yra daugiau. Šis skirtumas itin ryškus 21-30 metų amžiaus grupėje. Daugiausiai verslo vadovų yra 31-50 amžiaus grupėse. Vyrų verslininkų vyraujantis amžius yra 41-60 metų. Moterų situacija Lietuvoje ir ES yra labai panaši. Visose amžiaus grupėse (25-39, 40-49, 50+) moterų verslininkų mažiau nei vyrų. Daugiausiai moterų verslininkų Lietuvoje yra 50 ir daugiau metų amžiaus grupėje. Moterys labiau nei vyrai linkusios dirbti ne savo įsteigtoje įmonėje. Vos 21-24 % verslininkų visose amžiaus grupėse yra moterys. Tačiau pastaraisiais metais, naujai įsteigtose įmonėse, vis daugiau moterų imasi vadovės pareigų (žr. 2.7 pav.)



2.7 pav. Naujai Lietuvoje įsteigtų įmonių vadovai pagal lytį 1997-2001 m., (%) (visos įmonės įvairiais metais = 100)

Šaltinis: Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje. – V.: Statistikos tyrimai, Vilnius, 2002

Vyrai yra gerokai aktyvesni steigiant naujas įmones, tačiau moterų padėtis pastaraisiais keleriais metais gerėja. Jei 1997 m. tik 28,8% naujai įsteigtų įmonių vadovais buvo moterys, tai 2001 m. šis

skaičius išaugo iki 40%. Lietuvos verslininkės veiklą plėtoja dažniausiai šiose srityse: siuvimas, plaukų kirpimas, grožio salonai, maži restoranai ir kavinės, privatūs stomatologijos kabinetai ir privatūs gydytojų kabinetai, sporto klubai ir kt. ES apie 13% moterų dirba viešbučių – restoranų sektoriuje bei apie 12% - visuomeninių ir privačių paslaugų sektoriuje. Moterys labiausiai linkusios steigti mažas įmones. Apie 70% ES moterų verslininkių valdo mažesnes nei 5 darbuotojų įmones, 16% moterų – įmones, kuriose dirba 6-10 darbuotojų, 11% moterų – 11-49 darbuotojų turinčias įmones ir tik 2.5% valdo įmones, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Tai, kad moterys dažniausiai steigia mažas įmones susiję su moters vaidmeniu šeimoje: namų ir vaikų priežiūra. Be to, moterys verslininkės labiau linkusios įdarbinti moteris.

Didelės įtakos tiek verslo steigimui, tiek ir profesiniam vadovo įvaizdžio kūrimui turi verslininko išsilavinimas bei praktinė patirtis. ES finansuojami projektai vis daugiau Lietuvos gyventojų įtraukia į aktyvią verslo veiklą, Valstybė skatindama verslo plėtrą Lietuvoje prie teritorinių darbo biržų iš socialinių partnerių sudarė Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų atrankos ir priežiūros komisiją, o prie Lietuvos darbo biržos - Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų priežiūros komitetą.

VUI projektų rengėjams, administratoriams ir socialiniams partneriams kasmet kiekvienoje savivaldybės teritorijoje, kurioje numatoma vykdyti VUI projektus, organizuojami mokomieji seminarai projektų rengimo ir įgyvendinimo klausimais.

Projektams įgyvendinti skelbiami atviri konkursai. Atranką praėjusiems projektams, prisilaikant rinkos konkurencijos sąlygų, iš valstybės biudžeto bei Užimtumo fondo lėšų teikiamos subsidijos naujoms darbo vietoms kurti. Pageidautina, kad prie darbo vietų kūrimo prisidėtų ir savivaldybės. Paramos gavėjas - smulkaus ar vidutinio verslo įmonė, savo lėšomis privalo padengti nemažiau 35 proc. projektui įgyvendinti skirtų lėšų. Maksimali valstybės pagalba vienam projektui gali siekti 200,0 tūkst. Lt, o vienai darbo vietai sukurti - 20,0 tūkst. Lt.

Sprendžiant moterų ir vyrų dalyvavimo versle tendencijas, verta pastebėti, kad tiek vyrų, tiek moterų dalyvavimas verslo aplinkoje yra tolygiai vienodas. Verslo kūrimo problema praityje buvo finansiniai šaltiniai, dabar, ES parama pradedantiesiems verslininkams padeda greičiau išspręsti finansines problemas, kas skatina Lietuvos verslo plėtrą. Naujieji verslininkai skirdami nemažai dėmesio savo naujo personalo sudarymui, dažnai susiduria su trūkumu kvalifikuotų, gerai paruoštų darbuotojų. Ilgos darbo valandos, dideli darbo krūviai mažina bedarbių norą rinktis tokią darbo vietą. Susidariusiai situacijai galima lanksčių darbo priemonių taikymo darbuotojams išeitis.

2.6. Lanksčių darbo priemonių vertinimas Lietuvoje

Europos Sąjungos lygmeniu šeimos ir darbo suderinamumo gerinimas yra įvardijamas kaip vienas iš svarbiausių gerovės valstybės tikslų šeimos ir užimtumo politikos srityje. Lanksčios užimtumo formos, įskaitant darbą ne visą darbo laiką arba darbą paslankiu režimu, yra viena iš priemonių, sudarančių sąlygas, auginant mažametį vaiką, nenutraukti profesinės veiklos bei leidžiančių derinti apmokamą darbą ir šeimą. Geresnis darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinamumas ne tik padeda mažinti lyčių galimybių visuomenėje skirtumus, bet ir sudaro palankesnes sąlygas prokreacinei elgsenai realizuoti bei daro įtaką bendram gimstamumo lygiui[34]. Todėl siekiai kurti lanksčias darbo organizavimo formas ir kitas palankias sąlygas derinti šeimą ir darbą yra įtraukti ir užima reikšmingą vietą ir Europos užimtumo strategijoje(European 2006)[36].

Nors teisinė bazė, reikalinga lanksčioms darbo organizavimo formoms diegti Lietuvoje iš esmės yra sukurta, jos, įskaitant darbą ne visą darbo laiką, taikomos labai retai. Remiantis Statistikos departamento atliekamų gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis, 1998-2006m. laikotarpiu dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis nuo bendro užimtų gyventojų skaičiaus neviršijo 11 proc. 2006m. vyrai, dirbantys sutrumpintą darbo dieną, sudarė 4,6 proc., moterys – 8,5proc. (2.6 lentelė)

2.6 lentelė

Gyventojai dirbantys sutrumpintą darbo dieną, procentais

	Iš viso	Vyrai	Moterys
1998	11,0	9,9	12,1
1999	-	-	-
2000	10,2	9,2	11,1
2001	9,9	8,2	11,5
2002	10,8	9,4	12,3
2003	9,5	7,4	11,7
2004	8,4	6,5	10,5
2005	7,1	5,1	9,1
2006	6,6	4,6	8,5

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis¹⁰

¹⁰Prieiga per internetą: www.std.lt/lt/pages/view/?id=1311

Lietuva pagal šį rodiklį gerokai atsilieka nuo ES vidurkio, kuris 2006 m. siekė 18proc. Tačiau praktiškai visose ES šalyse ne visą darbo laiką dažniausiai dirba moterys. 2006m. ES šalyse narėse vyrai, dirbantys ne visą darbo laiką, vidutiniškai sudarė vos 7 proc., moterys – 31 proc. tai yra susiję su tuo, kad vaikų auginimą su darbu dažniausiai derina moterys, o ne vyrai. Daugiausia ne visą darbo laiką dirbančių moterų yra Nyderlanduose – net 75 proc. (Eurostat 2007)[36].

Taikyti lanksčias užimtumo formas Lietuvoje trukdo nedideli darbo užmokesčiai, aukšti nedarbo rodikliai, iš dalies darbdavių bei darbuotojų žinių apie tokias galimybes trūkumas [32]. Tačiau sociologiniai tyrimai rodo, jog didesnių galimybių lanksčiai organizuoti darbo laiką poreikis Lietuvoje egzistuoja. Tačiau reikalinga plačiau šviesti visuomenę apie tokias galimybes bei skatinti ir sudaryti palankesnes darbo sąlygas darbdavių iniciatyvoms.

2.7. “Europinio nedarbo” Lietuvoje pasekmės ir priežastys

Pagrindinės darbo rinkos problemos šiandien yra emigracija ir kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Nevaržomam judėjimui į ES šalis plūstelėjo banga norinčių užsidirbti Lietuvos piliečių. Statistikos departamento duomenimis, 2006m. emigraciją rinkosi net dvigubai daugiau Lietuvos gyventojų nei prieš dvejus metus: 15 tūkst., palyginti su 7 tūkst. 2003m. Tačiau Statistikos departamento atliktas tyrimas rodo, kad tik kas antras ar trečias emigrantas deklaruoja išvykimą.

Emigracija neigiamai veikia šalies ūkį, nes išvyksta daug darbo jėgos, kuri galėtų kurti šalies ekonomiką. Daugiausiai išvyksta jaunų energingų žmonių. Siekiant valdyti emigraciją, viešosios ekonominės politikos atžvilgiu būtina nagrinėti tas sritis, kurios labiausiai veikia individo galimybes siekti geriausio savo skirtingų ir individualių poreikių tenkinimo. Diskutuojant apie valstybės priemones taip pat būtina atsižvelgti į tai, kad tik dalis veiksnių, darančių įtaką migracijos sprendimams, priklauso nuo valdžios kompetencijos ar yra paveikios valdžios priemonėmis.

Valstybės lygmeniu emigracijos klausimas yra aktyviai diskutuojamas: Seime priimta rezoliucija, pagal kurią įsipareigota įkurti nuolatinę parlamentinę komisiją emigracijos problemoms spręsti ar priskirti emigracijos reikalų nagrinėjimą esamiems Seimo padaliniams. Tačiau akivaizdu, kad šios grynai administracinės priežiūros priemonės nesprenžia tikrųjų emigracijos priežasčių.

Norint sumažinti emigraciją ir padidinti kvalifikuotos darbo jėgos šalyje pasiūlą, būtina imtis švietimo reformos. Pirmiausiai dėl to, kad nelanksti valstybės švietimo sistema silpniau reaguoja į rinkos pokyčius, laiku negauna informacijos, kokių ir kokios kokybės specialistų reikia darbo rinkai, todėl atsiranda rinkos poreikių ir parengtų specialistų galimybių nesuderinamumas.

Ekonomines emigracijos pasekmes gali padėti spręsti imigracija. Nors darbo užmokestis Lietuvoje yra beveik mažiausias tarp ES šalių narių, ir Lietuva neatrodo labai patraukli senųjų ES

šalių darbuotojams, darbuotojai iš kitų šalių noriai užimtų laisvas vietas. Šiandien vis dar egzistuoja daug administracinių trukdžių, stabdančių darbo jėgos iš trečiųjų šalių įdarbinimą šalyje. Įmonėms įsivežti leidžiama tik tuos specialistus, kurių nėra Lietuvoje.

3. GYVENTOJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PROBLEMŲ IR GALIMYBIŲ TYRIMAS IR ANALIZĖ ŠIAULIŲ MIESTE

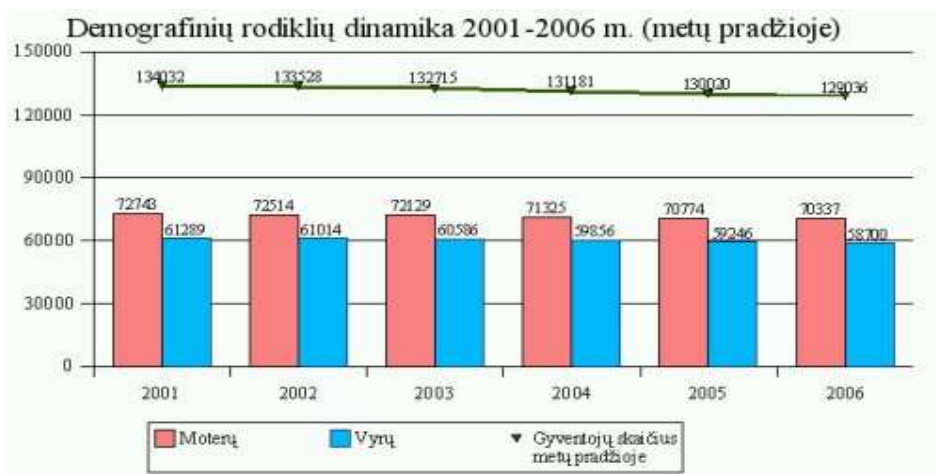
3.1. Gyventojų integracijos į darbo rinką priemonių sistemos analizė Šiaulių mieste

Šiauliai - miestas, perėmęs Šiaulių žemės vardą, priskirtinas seniausių XV a. pr. įsikūrusių Lietuvos miestų grupei. Šiaulių miestas auga remdamasi daugiausia ne užsienio investicijų, o vietinio verslo jėgomis. Šiauliuose klesti pramonė ir statybos, aktyvėja smulkusis ir vidutinis verslas, tačiau jis dar neišnaudoja visų galimybių.

Pastaraisiais metais suaktyvėjo statybos, kurių nebuvo keletą dešimtmečių. Prieš dešimtmetį bankrutavusių didžiųjų bendrovių teritorijose įsikūrė naujos įmonės, itin suaktyvėjo stambieji prekybininkai, mieste statantys didžiulius prekybos ir paslaugų kompleksus - "Saulės miestas", "Bruklinas", taip pat metalo apdirbėjai, naujų automobilių ir sunkvežimių pardavėjai.

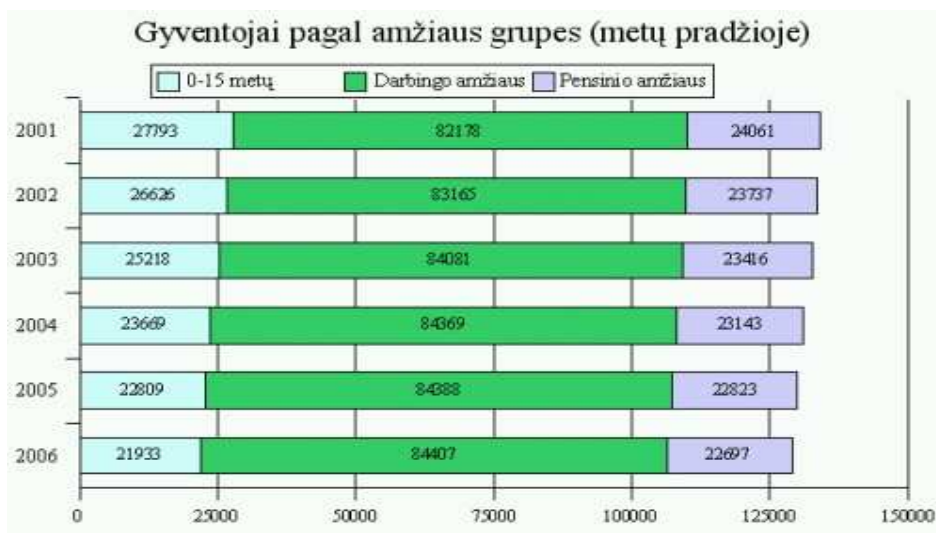
Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis 2006 metų pradžioje Šiauliuose gyveno 129036 gyventojai (2005 metais - 130020 gyventojų), t.y. 984 gyventojais mažiau. Gyventojų skaičius, tenkantis 1 kv.km. yra 1593,0.

Per 2001-2006 metų (metų pradžioje) laikotarpį Šiaulių miesto gyventojų sumažėjo 3,9% arba 4996 gyventojais ir išlieka gyventojų mažėjimo tendencijos. Šiaulių miesto gyventojai (2006 m. pradžioje) pagal lytį pasiskirsto: vyrai 45,5%, moterys - 54,5%.



3.8 pav. Demografinių rodiklių dinamika 2001-2006 m.¹¹

2006 metų pradžioje nuo 0 iki 15 metų gyventojų skaičius sudarė 17,0% visų gyventojų, darbingo amžiaus – 65,4%, pensinio amžiaus – 17,6%. Šalyje darbingas amžius yra ilginamas, todėl nuo 2001 m. pensinio amžiaus žmonių dalis Šiauliuose sumažėjo, kaip ir žmonių skaičius iki 15 metų. Gyventojų senėjimą rodo senėjimo indeksas - 60 metų ir vyresnių gyventojų skaičius, bet 2006 m. pradžioje (lyginant su praėjusiais metais) šis rodiklis Šiauliuose buvo mažiausias, lyginant su kitais šalies didžiaisiais miestais.



3.9 pav. Šiaulių m. gyventojai pagal amžiaus grupes¹²

¹¹Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>

¹²Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>

Natūralus gyventojų prieaugis - tai skirtumas tarp gimusiųjų ir mirusiųjų skaičiaus. Gimstamumas ir gimusiųjų skaičius Šiaulių mieste, mažėjęs iki 2002 metų, paskutinius du metus kiek padidėjo. Per 2001-2005 metų laikotarpį Šiauliuose natūralus gyventojų prieaugis mažėja, tai yra mirusiųjų skaičius viršija gimusiųjų. 2001 metais natūralus gyventojų sumažėjimas 149 gyventojais, o 2005 metais net 322 gyventojų, t.y. 30% mirusiųjų skaičius viršijo gimusiųjų skaičių. 2005 m. 1000-iui gyventojų gimusiųjų skaičius buvo 8,2, o mirusiųjų – 10,7.

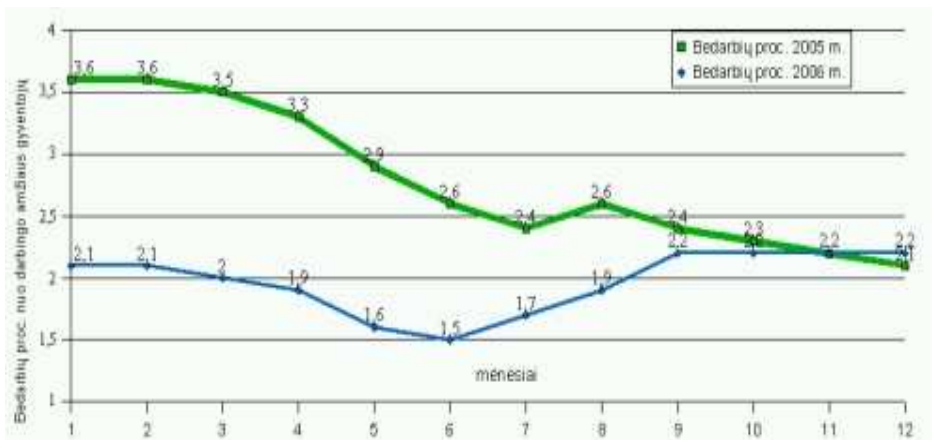
Darbo rinka – rinkos ekonomikos sudedamoji dalis. Joje darbo paklausa ir pasiūla siekia atitikimo, suderinimo. Per pastaruosius keletą metų Šiauliuose pagerėjo darbo rinkos funkcionavimo sąlygos, skatinančios gyventojų užimtumą. Tai liudija darbo rinką apibūdinantys rodikliai: išaugo darbo jėgos paklausa, sumažėjo bedarbių, taip pat ilgalaikių bedarbių skaičius, sumažėjo nedarbo lygis.



3.10 pav. Gyventojų užimtumas ir nedarbas Šiaulių mieste¹³

Iki 2002 m. viena opiausių socialinių-ekonominių Šiaulių miesto ir viso regiono problemų buvo nedarbas. 2000 m. nedarbas sudarė 16,1% ir pasiekė aukščiausią tašką, tačiau vėlesniais metais nedarbo lygis tolygiai mažėja. Šiaulių darbo biržos duomenimis (nedarbo lygis Darbo biržoje fiksuojamas miesto ir rajono) per pastaruosius 2005-2006 metus bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų Šiaulių mieste yra mažesnis už šalies vidurkį. 2006 metų spalio 1 d. bedarbių procentas Šiaulių mieste buvo 1,1 proc. punktu mažesnis už Lietuvos vidurkį, kuris buvo 3,3%. Bedarbių procento skirtumas tarp Šiaulių miesto ir rajono (2006 m. spalio 1 d.) buvo 0,8 proc. punktais (miesto 2,2 %, rajono 3,0 %). Nuo metų pradžios (spalio 1 d.) Šiaulių darbo biržoje įregistruoti 3777 bedarbiai, iš jų moterys sudaro 17 proc., jaunimas iki 25 metų – 31 proc., o neturintys profesinio pasirengimo – 33 proc.

¹³Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>



3.11pav. Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų Šiauliu mieste¹⁴

Daugiausia besikreipiančių į Šiaulių darbo biržą turinčių aukštąjį išsilavinimą: vadybos, ekonomikos, pradinio ugdymo, aplinkosaugos ir ekologijos, humanitarinių, teisės mokslų, elektros inžinerijos ir elektronikos bei kt. specialistai; turinčių aukštesnįjį išsilavinimą: maisto produktų gamybos technologijos, statybos, automobilių techninės priežiūros ir remonto, buhalterinės apskaitos, slaugos ir kt. specialistai, o turinčių profesinį pasirengimą: pardavėjai, prekių žinovai, staliai, virėjai, autotransporto priemonių vairuotojai, pardavėjai, apdailininkai, siuvėjai, kirpėjai, konditeriai, mūrینinkai.

Daugiausia gauta darbo pasiūlymų turintiems aukštąjį išsilavinimą: vadybos, apskaitos, audito, finansų, civilinės inžinerijos, ikimokyklinio ir pradinio ugdymo, pramonės inžinerijos, lietuvių kalbos ir užsienio kalbų mokytojų, elektros inžinerijos ir elektronikos, ekonomikos specialistams; turintiems aukštesnįjį išsilavinimą: verslo administravimo, buhalterinės apskaitos, įstaigų administravimo, reklamos vadybos, statybos, slaugos, elektromechanikos, bankininkystės, teisės; turintiems profesinį pasirengimą: apdailininkams, pardavėjams, prekių žinovams, suvirintojams, autotransporto priemonių vairuotojams, siuvėjams, virėjams, konditeriams, staliams (staliams – staklininkams), skardininkams, betonuotojams.

2006 metų rugpjūčio 1 d. įsigalioja naujas Užimtumo rėmimo įstatymas (6 PRIEDAS), kuris pakeitė nuo 1996 metų galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą. Šis įstatymas parengtas įvertinus pokyčius darbo rinkoje ir atsižvelgus į jos kitimo tendencijas. Kintant padėčiai darbo rinkoje ir

¹⁴Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>

sparčiai mažėjant nedarbui, ryškėja naujos tendencijos - darbdaviams vis sudėtingiau apsirūpinti reikiamos kvalifikacijos darbuotojais, kurių trūksta atskiruose šalies ūkio sektoriuose. Nors bendras bedarbių skaičius mažėja, sunkiai pavyksta įsitvirtinti darbo rinkoje ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliesiems, vyresnio amžiaus bei gyvenantiems kaimo vietovėse, neturintiems kvalifikacijos ar žemos kvalifikacijos asmenims.

Naujas Užimtumo rėmimo įstatymas (6 PRIEDAS) sudarys palankesnes sąlygas darbo pasiūlai ir paklausai derinti, ieškantiems darbo asmenims greičiau prisitaikyti prie sparčiai kintančių darbo rinkos poreikių bei subsidijuos darbdavius, įdarbinančius asmenis, turinčius sunkumų integruotis į darbo rinką. Šiaulių darbo birža siūlo naudotis naujomis elektroninėmis paslaugomis bedarbiams:

- Ieškančio darbo asmens registracija internete (adresu: <http://www.ldb.lt/epaslauga.htm>);
- Pažymų užsakymas internetu;
- Nauja paslauga - "Senjorų banko" programa, kurios tikslas - panaudojant šiuolaikines informacines technologijas sudaryti vyresnio (pensinio) amžiaus specialistams, kvalifikuotiems darbininkams, aptarnavimo darbuotojams platesnes įsidarbinimo galimybes. Tuo tikslu Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje sukurti informacinį duomenų banką, sudarant galimybę: įsidarbinti vyresnio (pensinio) amžiaus asmenims; darbdaviams gauti informaciją apie ieškančius darbo vyresnio (pensinio) amžiaus asmenis.
- Teisės į bedarbio išmokų išsaugojimą, išvykus ieškoti darbo į ES šalis (Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2004 m. gegužės 21d. įsakymas Nr.V-59).

Darbo jėgos paklausos didėjimas, augantis produktyvumas turėjo teigiamos įtakos darbo rinkos rodikliams – mažėjo nedarbo lygis ir augo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

3.2. Gyventojų integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių Šiaulių mieste tyrimas

3.2.1. Tyrimo metodika

Atliktas gyventojų integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių Šiaulių mieste tyrimas. Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti Šiaulių miesto gyventojų ir darbdavių nuomonę integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių Šiaulių mieste atžvilgiu. Šiam tikslui pasiekti iškelti uždaviniai:

1. Nustatyti gyventojų, pagal lytį ir atskirose amžiaus grupėse, integracijos į darbo rinką problemas Šiaulių mieste.
2. Apibrėžti Šiaulių miesto gyventojų, pagal lytį ir atskirose amžiaus grupėse, patraukliausias integracijos į darbo rinką galimybes.
3. Išanalizuoti Šiaulių miesto darbdavių pagal veiklos pobūdį požiūrį į įvairias darbo priemones padedant bedarbiams integruotis į darbo rinką.

Tyrimo organizavimo tvarka. Suformulavus tyrimo tikslą ir uždavinius buvo pasirinktas tyrimo metodas. Tyrimo metu buvo apklausti bedarbiai, registruoti darbo biržoje. Tyrimo metu gauti duomenys apdoroti kompiuterinėmis programomis ir atlikta duomenų analizė. Po to tyrimo rezultatai apibendrinti ir pateiktos rekomendacijos.

Atliktas kiekybinis tyrimas, kurio metu atlikta anketinė apklausa. Tyrimo anketoje motyvuotai, logiškai paaiškinta, dėl ko atliekamas tyrimas, po to pateikiama trumpa anketos pildymo instrukcija. Anketa sudaryta iš uždarų klausimų, jei iškiltų kokių klausimų, pasiteiravimui paliktas telefono numeris, anketos buvo dalinamos darbo biržoje ir VSDFV Šiaulių skyriaus duomenų kaupimo skyriuje, šiame skyriuje yra kaupiami duomenys apie asmens stažą ir pajamas, todėl Šiaulių darbo biržos darbuotojos visus bedarbius, prisiregistravusius darbo biržoje siunčia skaičiuoti stažą į VSDFV Šiaulių skyrių, o darbdaviams anketa buvo išsiųstos elektroniniu paštu, bei VSDFV Šiaulių skyriuje, įmokų ir apdraustųjų skyriuje, kuomet vadovai ar jų atstovai ateina atsiskaityti už ketvirčio ataskaitas (žr. PRIEDĄ 1,2 : Anketų pavyzdžiai).

3.2.2. Tyrimo rezultatai

3.2.2.1 Gyventojų integracijos į darbo rinką problemos Šiaulių mieste

Atliekant vyrų ir moterų integracijos į darbo rinką Šiaulių mieste apklausą buvo apklausta 200 bedarbių, stovinčių darbo biržoje, vyrų ir moterų nuomonė apie diskriminaciją darbo rinkoje, socialines psichologines problemas integruojantis į darbo rinką, priežastis netenkant darbo, galimybes padėsiančias greičiau įsidarbinti, į ką labiausiai atkreipiamas dėmesys renkantis darbo vietą. Taip pat buvo apklausta 100 darbdavių, kurie apklausti kokiais būdais ieško darbuotojų, į ką labiausiai atkreipia dėmesį priimdami darbuotojus, kokios priežastys lemia paliekančius darbo vietą, taip pat darbdavių nuomonė apie lanksčias darbo priemones. Siekiant tyrime kuo objektyviau atsižvelgti į vyrų ir moterų nuomones integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių atžvilgiu, vyrai ir moterys buvo suskirstyti į atskiras amžiaus grupes. Šis suskirstymas padėjo aiškiau išanalizuoti vyrų ir moterų problemas ir galimybes integruojantis į darbo rinką atskiruose amžiaus grupėse. Tačiau, tai neatspindi visų vyrų ir moterų, gyvenančių Šiaulių mieste nuomonės ir gauti rezultatai yra taikomi tik tiems bedarbiams, kurie dalyvavo apklausoje. Siekiant objektyviau įvertinti darbdavių nuomonę apie bedarbių integraciją į darbo rinką, įmonės buvo suskirstytos pagal ekonomines veiklas (žr. 3.7 lentelę).

Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos pobūdį (n=100)

Veiklos pobūdis	Pasiskirstymas procentais
Paslaugos	61
Gamyba	6
Prekyba	33

Visi darbdavių anketų tyrimo rezultatai buvo analizuojami skirstant darbdavių požiūrį integruojantis į darbo rinką, pagal veiklos pobūdį, anketinėje apklausoje iš 100 apklaustų įmonių dalyvavo 33 proc. įmonių vadovai, 25 proc. personalo vadovai ir 42 proc. personalo vadybininkai, specialistai ar asistentai.

Bedarbių anketoje pirmiausiai pateikti demografiniai klausimai, kuriais naudotasi analizuojant tyrimo rezultatus. Anketos pagalba buvo apklausti 20-60 metų amžiaus respondentai. Iš apklaustų 200 respondentų, vyrų dalyvavo apklausoje mažiau – 87 proc., o moterų respondenčių, net 113 proc., tai tik patvirtina, kad vis dėl to moterys bedarbės dažnesnis reiškinys Lietuvos darbo rinkoje. Iki 20 metų amžiaus grupėje, tiek vyrų, tiek moterų procentas labai panašus, vyrų – 3,4 proc., moterų – 3,5 proc. Respondentų 21-30m. amžiaus grupėje dalyvavo 18,4 proc. vyrų ir 12,4 proc. moterų, panašus procentas vyrų ir moterų dalyvavo apklausoje ir kitose amžiaus grupėse, tik virš 60 metų respondentų skaičius mažesnis, kadangi sulaukus pensijinio amžiaus, ar likus keliems metams iki pensijos, bedarbių grupė dažnai atsisako ieškoti darbo. Ši demografinė charakteristika buvo pasirinkta siekiant išsiaiškinti skirtingo amžiaus vyrų ir moterų problemas ir galimybes integruojantis į darbo rinką (žr. 3.8 lentelę).

3.8 lentelė

Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal amžių (%)

	Iki 20	21-30m.	31-40m.	41-50m.	51-60m.	Virš 61m.
Vyrai (%)	3,4	18,4	21,8	24,1	28,7	3,4
Moterys (%)	3,5	12,4	30,1	30,1	22,1	1,8

Analizuojant 3.9 lentelės duomenis galima teigti, kad jaunų bedarbių 21 – 30m. amžiaus grupėje, pagal nedarbo trukmę, daugiausiai nedirba iki 1m. laikotarpyje, tačiau žvelgiant į kitas amžiaus grupes, galima išvelgti, kad amžiui didėjant, bedarbių darbo paieškos trukmė, tampa problematiškesnė, šie skaičiai kelia susirūpinimą. Tai pavojinga tendencija, nes ilgalaikė bedarbystė tiesiogiai ardo šalies darbo jėgos potencialą, veda prie socialinės ir ekonominės degradacijos, spartina moralinį darbo jėgos senėjimą.

3.9 lentelė

Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal nedarbo trukmę ir amžių (%)

	Iki 20m.	21-30m.	31-40m.	41-50m.	51-60m.	Virš 61 m.
Iki 1 m.	85,7	56,7	37,7	29,1	34,0	20,0
1m. – 2m.	14,3	23,3	17,0	14,5	18,0	40,0
2m. – 3m.	-	13,3	35,8	27,3	24,0	-
3m. – 4m.	-	3,3	7,5	27,3	8,0	20,0
4m. – 5m.	-	-	-	1,8	8,0	20,0
5m. – 6m.	-	3,3	1,9	-	8,0	-
Viso (apkl.):	7	30	53	55	50	5

Analizuojant, kaip nedarbo trukmė pasiskirsto tarp lyčių, galima teigti, kad beveik pusė apklaustų vyrų nedarbo trukmė tik iki vieno metų, o tai rodo, kad vyrai greičiau linkę integruotis į darbo rinką ar keisti darbo vietą. Moterų padėtis darbo rinkoje, šiek tiek sudėtingesnė, tai leidžia teigti, kad moterims sunkiau rasti tinkantį darbą, dėl vienokių ar kitokių priežasčių (žr. 3.10 lentelę).

3.10 lentelė

Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal nedarbo trukmę(%)

	Vyrai	Moterys
Iki 1 m.	44,8	33,6
1m. – 2m.	21,8	15,0
2m. – 3m.	20,7	28,3
3m. – 4m.	8,0	15,9
4m. – 5m.	4,6	1,8
5m. – 6m.	-	5,3

Siekiant efektyviai išsiaiškinti problemas trukdančias vyrų bei moterų įsidarbinimo ir užimtumo programų įgyvendinimui, pirmiausiai reikia išanalizuoti kokios problemos vyrams ir moterims yra svarbiausios. Integracijos į darbo rinką problemas Šiaulių mieste geriausiai galima išsiaiškinti apklausiant pačius bedarbius.

Iš tyrime dalyvavusių 7 bedarbių, net 29 proc. iki 20m. amžiaus grupėje respondentų, turi vidurinę be profesinio mokymo išsilavinimą, šiems jauniems bedarbiams darbo birža galės suteikti galimybę įgyti paklausia profesiją, kas leis ateityje ieškoti darbo pagal specialybę. 29 proc. bedarbių turi pagrindinį su profesiniu mokymu išsilavinimą, šių jaunų darbo rinkos dalyvių integracija į darbo rinką yra kur kas sudėtingesnė, kadangi, darbdavių požiūris į jaunų moterų mažus vaikus yra ne korektiškas, taip pat jaunimui trūksta darbo patirties (7 PRIEDAS).

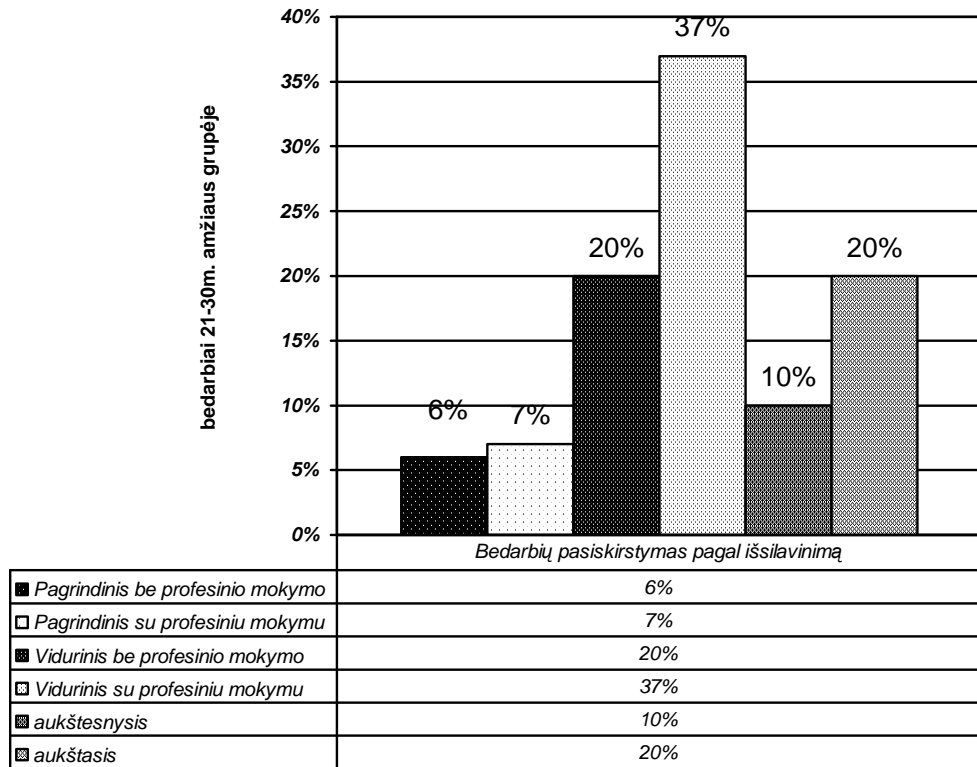
Analizuojant jaunų bedarbių integracijos į darbo rinką paieškos būdus, galima teigti, kad dauguma pirmiausiai ieško darbo kreipdamiesi į gimines, teritorinę darbo biržą, privačias įdarbinimo agentūras, mažiau dėmesio skiria internetiniams darbo paieškos skelbimams ir žiniasklaidai, tenka pastebėti, kad nors ir jauni ir neretai mėgstantys emigruoti į kitas kaimynines šalis, šios asmenų grupės bedarbiai neieško darbo užsienio portaluose (11 PRIEDAS).

Į apklausos klausimą „kas galėtų padėti greičiau įsidarbinti“, šie jauni respondentai daugiausiai dėmesio skyrė profesinių sugebėjimų pasirenkant profesiją įvertinimą, taip pat profesijos įgijimą ar kvalifikacijos pakėlimą, ir tik po to išbandyti paieškos būdus, net 3 respondentai norėtų pagalbos organizuojant verslą (10 PRIEDAS).

Atkreipiant dėmesį į atleidimo priežastis jaunų bedarbių iki 20 metų grupėje, reikia paminėti, kad nei vienas respondentas nenurodė darbo vietos palikimo savo noru, kaip priežastis jie pasirinko etatų mažinimą, terminuotą darbo sutartį, specialybės neatitikimą užimamoms pareigoms, taip pat darbdavio nepasitenkinimą darbuotoju. (12 PRIEDAS).

Toliau analizuojant anketinius duomenis, neįsidarbinimo priežastis jaunimo tarpe, respondentai kaip neįsidarbinimo priežastį nurodė nepakankamą darbo patirtį, taip pat nemažai respondentų nurodė, kad neturi reikiamo išsilavinimo, keli iš jų nurodė, kad netenkina darbo užmokestis ir dar kaip priežastį nurodė darbdavio požiūrį į respondentų amžių (13 PRIEDAS).

Darbo diskriminacijos klausimas yra gana opus tarp bedarbių, todėl siekiant darbo tyrimo objektyvumo visais nedarbo problemų klausimais, respondentai išreiškė nuomonę ir diskriminacijos darbo rinkoje aspektu. Atlikus analizę, gauti duomenys pateikti (14PRIEDAS), moterų diskriminacijos darbo rinkoje klausimu, jaunimo tarpe iki 20m., buvo gana vieningi visi respondentai ir su jiemis beveik pusė apklaustųjų visais pateiktais teiginiais sutiko, tačiau pateikus kelis teiginius apie darbdavių diskriminaciją į darbuotoją požiūriu buvo vieningi ir visi teigė, kad darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius bei aplamai nesumoka žadėto atlygio už darbą.



3.12 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą 21-30m. amžiaus grupėje(n=200)

Šioje amžiaus grupėje dalyvavo 30 respondentų, iš jų 16 vyrų ir 14 moterų. Tyrimo duomenimis net 37 proc. respondentų 21-30 m. amžiaus grupėje turi vidurinį su profesiniu mokymu išsilavinimą, kaip priežastį, dėl ko jauni bedarbiai neranda darbo, nurodė, kad netenkina darbo užmokestis (10 PRIEDAS), taip ieško gerai apmokamo darbo pagal specialybę. Taip pat tiriant respondentų galimybes greičiau įsidarbinti, turinčių vidurinį su profesiniu mokymu išsilavinimą, buvo pastebėta, kad dauguma respondentų norėtų keisti kvalifikaciją, ar įgyti naują profesiją (8 PRIEDAS). Išanalizavus 21-30m. jaunų bedarbių amžiaus grupę, galima daryti išvadas, kad jauni bedarbiai, padedant darbo biržai galės įgyti profesijas, persikvalifikuoti ir sėkmingai integruotis į darbo rinką. Moterų integracija į darbo rinką yra kur kas sudėtingesnė, kadangi, darbdavių požiūris į jaunų moterų mažus vaikus yra ne korektiškas.

Analizuojant 21-30 m. bedarbių integracijos į darbo rinką paieškos būdus, galima teigti, kad dauguma, 18 proc. respondentų darbo ieško internete arba žiniasklaidoje, 17 proc. kreipiasi į draugus ar gimines, tenka pastebėti, kad šios asmenų grupės bedarbiai, priešingai, nei prieš tai analizuotos, net 13 proc. ieško darbo užsienio portaluose (11 PRIEDAS).

21-30m. bedarbių grupėje į apklausos klausimą „kas galėtų padėti greičiau įsidarbinti“, šios grupės respondentai daugiausiai, 22 proc. teigia, kad jiems kol kas nereikalinga jokia pagalba, taip pat 21 proc. norėtų išmokti save pristatyti, 16 proc. išbandyti paieškos būdus, net 14 proc. respondentų norėtų pagalbos organizuojant verslą (10 PRIEDAS).

Atkreipiant dėmesį į atleidimo priežastis jaunų bedarbių 21-30 metų grupėje, reikia paminėti, kad šioje bedarbių grupėje, priešingai nei prieš tai buvusioje savo noru darbo vietą paliko 16,7proc. respondentų, taip pat nurodydami, kad jų netenkino darbo užmokestis. Iš tyrimo ataskaitos dar galima būtų pastebėti, kad net 13,3proc. bedarbių atleidimo priežastį nurodė įstaigos likvidavimą, tai rodo, kad darbdaviams sudėtinga išlikti konkurencingais ir stipriais Lietuvos darbo rinkoje.(12 PRIEDAS).

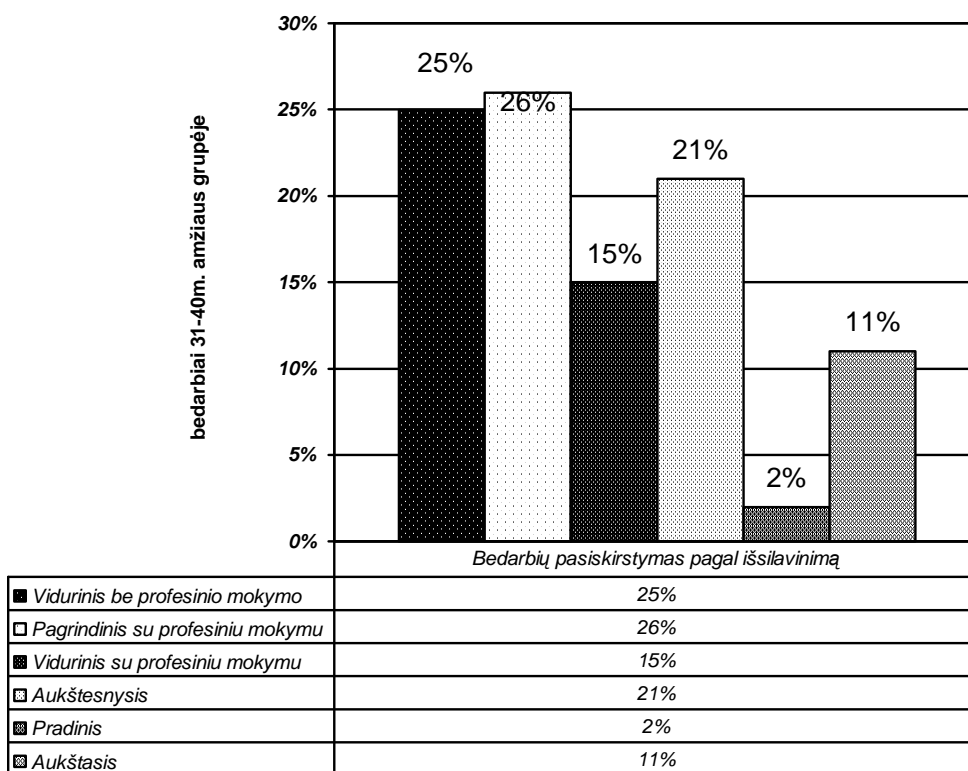
Toliau analizuojant anketinius duomenis, neįsidarbinimo priežastis 21-30m. bedarbių tarpe, net 27proc. respondentų kaip neįsidarbinimo priežastį nurodė, kad yra priklausomi nuo alkoholio ar kitų turimų žalingų įpročių, taip pat 18proc. netenkina darbo užmokestis ir ieško darbo pagal specialybę, dar kaip priežastį nurodė, kad jiems neužtenka darbo patirties(13 PRIEDAS).

3.11 lentelė

Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes 21-30 m.

21-30 metų, atsakymų skaičius (%) (n=200)			
Teiginiai/klausimai	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą	43,3	36,7	20,0
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas	33,3	46,7	2,0
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą	63,3	20,0	16,7
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų	46,7	16,7	36,7
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms	40,0	10,0	50,0
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis	40,0	23,3	36,7
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys	40,0	40,0	20,0
Moterims keliami ypatingi reikalavimai(nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)	43,3	20,0	36,7
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius	83,3	6,7	10,0
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą	76,7	3,3	20,0

Siekiant apibendrinti moterų asmeninę patirtį darbo rinkoje 3.11 lentelėje, anketoje buvo pateiktos situacijos, parodančios nelygiatę moterų padėtį profesinės veiklos sferoje bei jų diskriminaciją, respondentai galėjo pritarti arba nepritarti teiginiams, kad šios situacijos realiai egzistuoja. Be abejo, ne visiems respondentams asmeninė patirtis leido išsamiai atsakyti į šį klausimą, tačiau, nepaisant šios aplinkybės, gauti rezultatai yra statistiškai patikimi ir leidžia padaryti tam tikras išvadas. Atlikus analizę, gauti duomenys pateikti, moterų diskriminacijos darbo rinkoje klausimu, jaunimo 21-30m. respondentų tarpe, buvo gana vieningi visi respondentai ir su jais beveik pusė apklaustųjų visais pateiktais teiginiais sutiko, tačiau pateikus kelis teiginius apie darbdavių diskriminaciją į darbuotoją požiūriu buvo vieningi ir visi teigė, kad darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius bei aplamai nesumoka žadėto atlygio už darbą.



3.13 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą 31-40m. amžiaus grupėje (n=200)

Šioje diagramoje (žr. 3.13 pav.) pateikta bedarbių 31-40m. amžiaus grupės pasiskirstymas pagal išsilavinimą. Šioje apklausos grupėje dalyvavo 53 respondentai. Amžiaus grupėje išlieka panaši išsilavinimo tendencija, į jaunų bedarbių grupę, t.y. pusė respondentų anketoje užpildė

turintys pagrindinį su profesiniu mokymu išsilavinimą ir vidurinį be profesinio išsilavinimo, taip pat 21 % ir 25 % anketoje nurodė, kad reikėtų išbandyti visus paieškos būdus ir kol kas nereikalinga jokia pagalba. 20 % moterų turi vidurinį su profesiniu mokymu ir vidurinį be profesinio mokymo išsilavinimus. Ir 10 % moterų užpildė turinčios aukštąjį išsilavinimą, tai paaiškina analizės rezultatus, kur moterų nuomone joms nereikalinga jokia pagalba integruojantis į darbo rinką.

Analizuojant 31-40m. asmenų grupės bedarbių integracijos į darbo rinką paieškos būdus, galima teigti, kad dauguma, 32proc., šios grupės bedarbių ieško darbo skelbdamiesi interneto portaluose ir žiniasklaidos priemonėse, likusi šios bedarbių grupės dalis beveik tolygiai vienodai pasiskirsto į visu pateiktus paieškos būdus(11 PRIEDAS).

Į apklausos klausimą „kas galėtų padėti greičiau įsidarbinti“, šios bedarbių grupės respondentai labai panašiai procentaliai pasiskirsto tarp pateiktų įsidarbinti padedančių būdų, todėl, galima būtų daryti išvadas, kad 31-40m. amžiaus bedarbiai ieškodami darbo yra aktyvūs ir stengiasi prisitaikyti prie darbo rinkos priemonių(10 PRIEDAS).

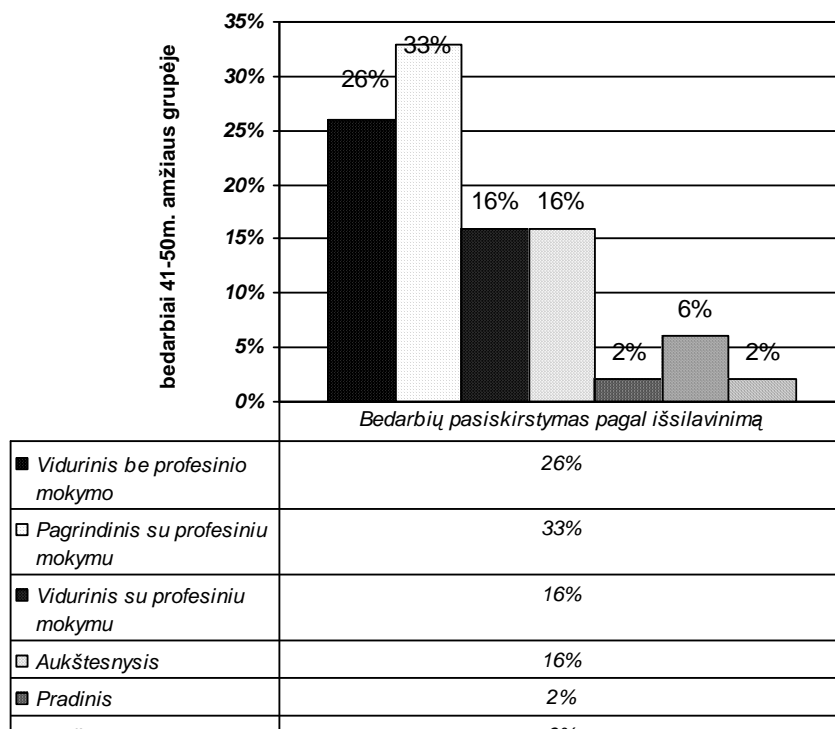
Atkreipiant dėmesį į atleidimo priežastis 31-40m. bedarbių grupėje, reikia paminėti, kad šioje grupėje atsiranda bedarbių, kurie negali dirbti dėl sveikatos sutrikimų-1,9proc., šioje bedarbių asmenų grupėje, kaip ir prieš tai buvusioje grupėje išsilaiko 13proc. išėjimo iš darbo priežasčių, kai netenkina darbo užmokestis, taip pat apie 13proc. Dirbo terminuota darbo sutartimi, na ir daugiausiai – 28,3proc. šios bedarbių grupės atstovų yra netekę darbo dėl įstaigos likvidavimo(12 PRIEDAS).

Atlikus neįsidarbinimo priežasčių analizę, galima pateikti tokius duomenis, kad 31-40m. bedarbių asmenų grupėje respondentai labai panašiai procentaliai pasiskirsto pagal visas pateiktas neįsidarbinimo priežastis. Tai tik dar kartą įrodo, kad 31-40m. bedarbių asmenų grupė tolygiai vienodai yra pasirengusi integruotis į darbo rinką (13 PRIEDAS).

Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes 31-40 m.

31-40 metų, atsakymų skaičius (%) (n=200)			
Teiginiai/klausimai	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą	47,2	39,6	13,2
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas	34,0	35,3	20,3
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą	62,3	22,6	15,1
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų	56,6	24,5	18,9
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms	43,4	30,2	36,4
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis	37,7	43,4	18,9
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys	52,8	39,6	7,5
Moterims keliami ypatingi reikalavimai (nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)	24,5	49,1	26,4
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius	83,0	7,5	9,4
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą	81,1	5,7	13,2

Atlikus tyrimus darbo diskriminacijos srityje 3.12 lentelėje, norėčiau pastebėti, kad respondentų atsakymus suskirsčius pagal lytį, pateiktų, moterų diskriminacijos darbo rinkoje, teiginių atsakymai yra ganėtinai skirtingi, vyrai šiuo klausimu yra kur kas griežtesni moterims, o moterų atsakymai gana vienodai teigiami kiekvienam klausimui, tik darbdavių požiūriu dėl dažnų neapmokėjimų už viršvalandžius ir pažadėto atlygio už darbą, tiek vyrų, tiek moterų nuomonės sutampa.



3.14 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą 41-50m. amžiaus grupėje (n=200)

Šioje amžiaus grupėje (žr. 3.14 pav.) anketas pildė 55 respondentai, iš jų vyrų-21 moterų- 34. Analizuojant anketinius duomenis pagal išsilavinimą 41-50m. amžiaus grupėje, daugiausiai 33proc. bedarbių turi tik pagrindinį su profesiniu mokymu išsilavinimą, o tai yra žemas išsimokslinimo lygis, dar daugiau nerimo kelia tik vidurinį be profesinio mokymo turinčių bedarbių skaičius, čia jis 26proc., po 16proc. pasiskirsto vidurinis su profesiniu mokymu ir aukštasis išsilavinimai. Ši 41-50m. amžiaus bedarbių grupė priskiriama prie sunkiau integruojančių į darbo rinką grupių, kadangi darbdavių požiūris į amžių labai ryškiai demonstruojamas pokalbiuose priimant į darbą ar tiesiog pristačius aprašymą apie save.

Analizuojant 41-50 m. bedarbių integracijos į darbo rinką paieškos būdus, galima teigti, kad dauguma, 29proc. respondentų darbo ieško internete arba žiniasklaidoje, 23 proc. kreipiasi į draugus ar gimines, tenka pastebėti, kad šios asmenų grupės bedarbiai, nei prieš tai analizuotos, net 33 proc. ieško darbo užsienio portaluose, kas leidžia daryti išvadą, kad sulaukus tokio amžiaus, daugelis gyventojų pasiryžę važiuoti užsidirbti į ES šalis, kadangi šeimos statusas susikurtas, vaikai paauginti, darbo užmokesčiai Lietuvoje maži ir darbdavių požiūris į savo darbuotoją lietuvių bedarbių nebevilioja. Tenka pastebėti, kad į darbo biržą kreipiasi panašiai vienodas procentas

bedarbių, kaip ir į privačias įdarbinimo agentūras, tai rodo, kad žmonės pasitiki privačiomis įdarbinimo agentūromis. (11 PRIEDAS).

41-50m. bedarbių grupėje į apklausos klausimą „kas galėtų padėti greičiau įsidarbinti“, šios grupės respondentų 33proc. teigia, kad dar yra poreikis pakeisti ar įgyti kvalifikaciją ar profesiją, 32proc. norėtų išmokti save pristatyti, 14 proc. išbandyti paieškos būdus, net 23 proc. respondentų norėtų pagalbos organizuojant verslą (10 PRIEDAS).

Išanalizavus atleidimo priežastis bedarbių 41-50 metų asmenų grupėje, reikia paminėti, kad 20 proc. Bedarbių specialybė neatitiko pareigų, tai tik įrodo prieš tai analizuojamame, „kas galėtų padėti greičiau įsidarbinti“ klausime, kodėl tiek daug respondentų pareiškė norą persikvalifikuoti ar įgyti naują specialybę. Didėjant amžiaus kriterijui, auga ir atleidimo priežasties dėl įstaigos likvidavimo procentas, šioje grupėje, jis siekia 32,7proc., tai tik patvirtina prieš tai pateiktas išvadas(12 PRIEDAS).

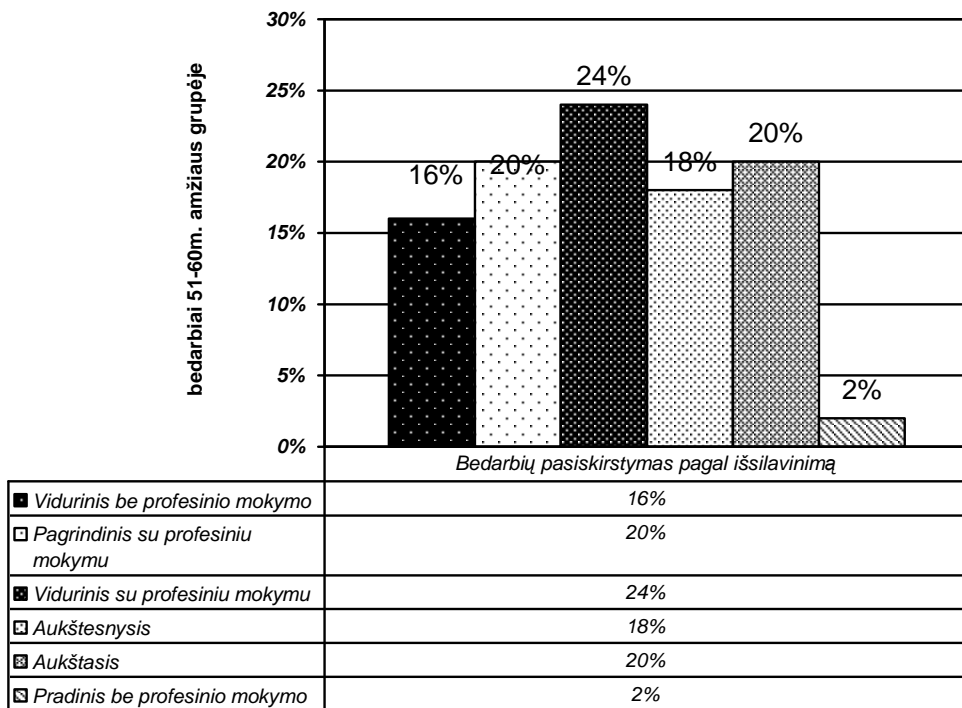
Toliau analizuojant anketinius duomenis, neįsidarbinimo priežastis, 41-50m. 45proc. nurodė, kad nieško darbo, šis teiginys yra susijęs su tuo, kad net 46proc. asmenų nurodė, kad turi problemų su alkoholiu ar kitų turimų žalingų įpročių, tai atskleidžia, kodėl darbingo amžiaus bedarbiai yra praradę norą aktyviai dalyvauti darbo paieškose. Likusioji bedarbių dalis, šioje amžiaus grupėje aktyviai dalyvauja integracijos į darbo rinką politikoje(13 PRIEDAS).

3.13 lentelė

Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes 41-50 m.

41-50 metų, atsakymų skaičius (%) (n=200)			
Teiginiai/klausimai	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą	29,1	61,8	9,1
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas	30,9	63,6	5,5
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą	69,1	25,5	5,5
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų	65,5	18,2	16,3
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms	36,0	20,0	44,0
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis	29,1	45,5	25,5
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys	43,6	43,6	12,7
Moterims keliami ypatingi reikalavimai(nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)	21,8	52,7	25,5
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius	85,5	3,6	10,9
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą	85,5	7,3	7,3

Skirtingai nuo kitų amžiaus grupių, skiriasi šios jau subrendusios bedarbių asmenų grupės požiūris į kai kuriuos diskriminacijos teiginius. Net 61,8proc. bedarbių nesutinka su nusistovėjusia tendencija manyti, kad vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą 3.13 lentelėje, šioje amžiaus grupėje smarkiai keičiasi nuomonė, kad moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas, su šiuo teiginiu nesutinka 63,6proc. respondentų. Tačiau žvelgiant į darbdavių požiūrį į darbuotoją, nuomonių spektras yra vienodas ir nesikeičiantis visose bedarbių amžiaus grupėse.



3.15 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą 51-60m. amžiaus grupėje(n=200)

Ši amžiaus grupė (žr. 3.15 pav.) yra pati sudėtingiausia iš mano analizuojamų amžiaus grupių, kadangi sunkiausiai integruojasi į darbo rinką, dėl amžiaus ir sveikatos sutrikimų. Anketas pildė 50 respondentų iš kurių 25proc. moterų ir 25proc. vyrų. Pagal išsilavinimą 51-60m. amžiaus grupė niekuo nesiskiria, nuo kitų analizuojamų grupių, tik galima pastebėti, kad šio amžiaus vyrų ir moterų išsilavinimas yra gana aukštas, 20proc. respondentų turi aukštąjį išsilavinimą ir 18proc. turi aukštesnįjį išsilavinimą, taip pat 24proc. šio amžiaus bedarbių turi vidurinį su profesiniu mokymu išsilavinimą, tai tik įrodo, kad Lietuvos darbdaviams labai svarbus į laisvą darbo vietą pretenduojančio asmens amžius.

Analizuojant 51-60 m. bedarbių integracijos į darbo rinką paieškos būdus, galima teigti, kad dauguma, 29proc. bedarbių kreipiasi į draugus ar gimines, tenka pastebėti, kad šios asmenų grupės bedarbiai, dar gana aktyviai, 27 proc. ieško darbo užsienio portaluose, kas leidžia daryti išvadas, kad amžius neįkalina žmonių prarasti optimizmo ieškant darbo, net ir sulaukus tokio amžiaus. Taip

pat šio amžiaus grupės bedarbiai dar gana aktyviai ieško darbo, 25proc. respondentų kreipiasi į darbo biržą ir 27proc. asmenų ieško pagalbos integruojantis į darbo rinką privačiose įdarbinimo agentūrose(11 PRIEDAS).

51-60m. bedarbių grupėje į apklausos klausimą „kas galėtų padėti greičiau įsidarbinti“, šios grupės respondentai labai panašiu procentu pasiskirstę tarp visų pateiktų paieškos būdų. Vienas iš išskirtinių kriterijų, yra tai, kad šio amžiaus grupėje, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, yra didžiausias procentas, net 29proc. pasirinkusių pagalbą organizuojant verslą (10 PRIEDAS).

Išanalizavus atleidimo priežastis bedarbių 51-60 metų asmenų grupėje, reikia paminėti, kad priešpensijinių asmenų įstatymai apsaugo šio amžiaus darbuotojus nuo savavališko darbdavių atleidimo iš darbo. Likus penkiems metams iki sukankant pensijai, darbdavys neturi teisės atleisti darbuotojo be svarios priežasties, todėl analizuojamos amžiaus grupės asmenys 28proc. ir 18proc. atleidimo iš darbo priežastis nurodė etatų mažinimą ir įstaigos likvidavimą, 10proc.- išėjo iš darbo savo noru. (12 PRIEDAS).

Išanalizavus anketinius duomenis, neįsidarbinimo priežastys, 51-60m. bedarbių tarpe, net 44proc. respondentų kaip neįsidarbinimo priežastį nurodė , kad darbdaviams jie yra nepatrauklūs dėl savo amžiaus, todėl sekant iš šio teiginio galima daryti išvadas, dėl ko 33proc. respondentų nurodė, kad nebeieško darbo. 21proc. apklaustųjų nurodė, kad norėtų gerai apmokamo darbo, o 27proc. ieško darbo pagal specialybę. Esant mažiems atlyginimams daugelis respondentų, kaip priežastį nurodo, kad jų netenkina darbo užmokestis-28proc.(13 PRIEDAS).

3.14 lentelė

Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes 51-60 m.

51-60 metų, atsakymų skaičius (%) (n=200)			
Teiginiai/klausimai	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą	50,0	30,0	20,0
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas	44,0	28,0	28,0
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą	44,0	20,0	26,0
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų	50,0	10,0	40,0
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms	20,0	20,0	60,0
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis	46,0	26,0	28,0
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys	52,0	38,0	10,0
Moterims keliami ypatingi reikalavimai(nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)	32,0	46,0	42,0
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius	72,0	10,0	18,0
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą	86,0	2,00	12,0

Atlikus tyrimus darbo diskriminacijos srityje 3.14 lentelėje, norėčiau pastebėti, kad respondentų atsakymus suskirsčius pagal lytį, pateiktų, moterų diskriminacijos darbo rinkoje, teiginių atsakymai yra ganėtinai vienodi, tik šiek tiek skiriasi vienu požiūriu respondentų nuomonė, 51-60m. amžiaus grupėje net 60proc. respondentų atsakė, kad nežinantys apie įstatymuose numatytas lengvatas moterims motinoms ir jų taikymą praktikoje.

Paskutinė, mažiausia bedarbių grupė, kurioje dalyvavo tik penki bedarbiai, yra virš 61m. turintys asmenys. Ši bedarbių grupė gana aukštam išsilavinimo lygyje (15 PRIEDAS).Šių darbo rinkos dalyvių tyrimo rezultatai labai panašūs į prieš pensijinio amžiaus grupę visais nagrinėtais klausimais (10, 11, 12, 13, 16 PRIEDAS).

Pagrindiniai bedarbystės problemos socialiniai ir psichologiniai tyrimai paprastai vykdomi tokiais kryptimis: vertinamos bedarbystės socialinės ir psichologinės pasekmės, jų įtaka žmogaus savijautai, emociniams išgyvenimams, socialiniams ryšiams, bendravimui: nagrinėjama žmonių elgsena nedarbo situacijoje, individualių charakteristikų (sugebėjimai, įgūdžiai, asmeninės ypatybės ir t.t.) bei socialinės aplinkos reikšmė, įveikiant emocinius išgyvenimus, realiai vertinant situaciją bei savo profesines galimybes, jų įtaką žmogaus aktyvumui, ieškant darbo; ieškoma įvairių pagalbos būdų, kuriuos gali suteikti ieškantiems darbo visuomenė ir konkrečios valstybės sukurtos institucijos: pvz.: finansinė parama, bedarbių užimtumo programos, asmeninių įsidarbinimo galimybių ugdymo bei stiprinimo programos, individualus konsultavimas ir t.t.

Tiriant socialines bei psichologines nedarbo pasekmes, dažniausiai akcentuojama darbo reikšmė asmenybei, nedarbas kaip streso šaltinis, todėl tiriant integracijos į darbo rinką priežastis, respondentų buvo domėtasi, kokius emocinius išgyvenimus jiems sukelia nedarbas, tai atskleisti padėjo užduoti teiginiai respondentams.

Respondentai savo atsakymuose rinkosi variantus „sutinku“, „nesutinku“, „nežinau“ (žr. 3.15 lentelę).

Respondentų pasiskirstymas pagal vertybines orientacijas (%)

	Vyrų, atsakymų sk. (%) (n=200)			Moterys, atsak. sk. (%) (n=200)		
	sutinku	nesutinku	nežinau	sutinku	nesutinku	nežinau
Teiginiai						
1. Darbas žmogui neišvengiama būtinybė	44	27	57	56	71	43
2. Bedarbystė – man sukelia didelį stresą	40	65	46	60	35	54
3. Man būtina plėsti akiratį, nuolat lavintis	50	25	54	50	76	46
4. Darbas – vidinis poreikis, asmenybės saviraiška	51	25	47	75	49	53
5. Išsilavinimas užtikrina gyvenimo tikslų pasiekimą	39	70	45	61	30	56
6. Nedarbas sukelia problemas šeimoje	41	65	28	59	35	63
7. Nedarbas mažina savigarbą, didina neviltį	40	55	67	60	45	33
8. Nedarbas gali sukelti priklausomybės ligas	47	36	44	53	64	57
9. Savižudybė- ne išeitis iš sunkios padėties	41	56	67	59	44	34

Šioje straipsnio dalyje pateikiami tyrimo duomenys, analizuojantys ieškančių darbo asmenų vertybines orientacijas asmens poveikio į nedarbą psichologiniu aspektu.

Tyrimo buvo analizuojamos šios esminės ieškančių darbo asmenų vertybinės orientacijos: išsilavinimas, darbo būtinumas, šeimos santykių svarba, nuostata į savižudybę kaip į netinkamą problemų sprendimo būdą.

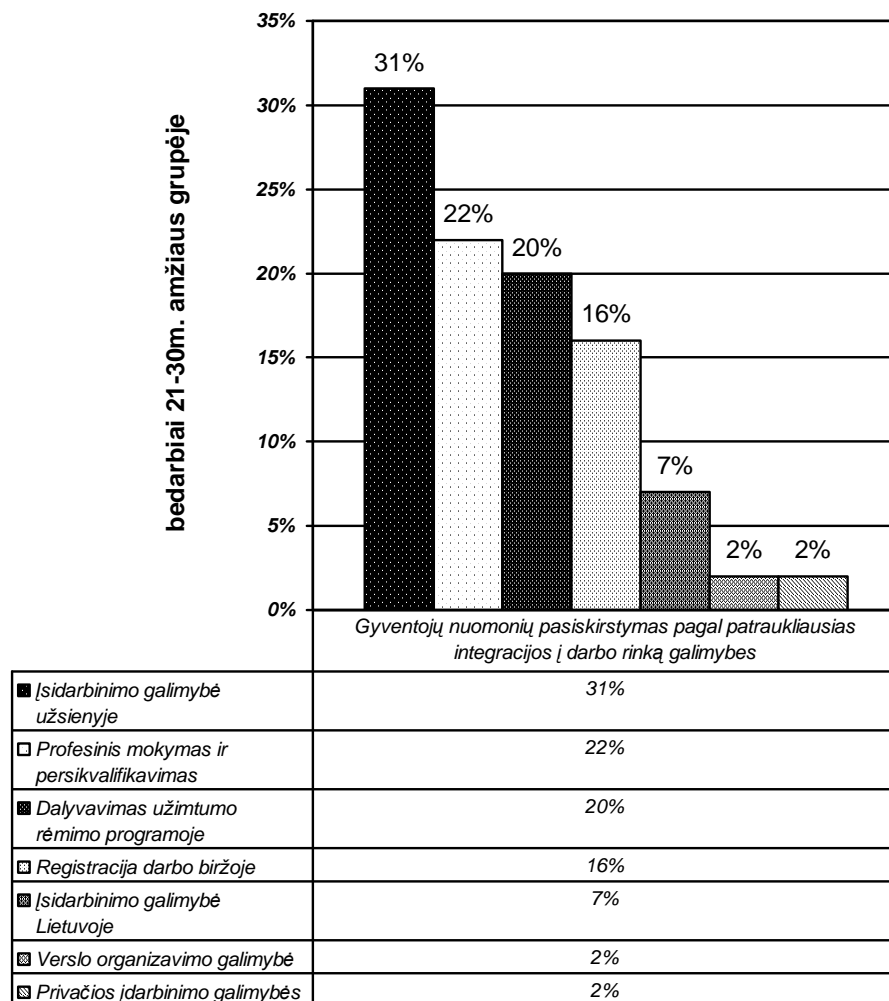
Tyrimo rezultatų analizė išryškino, jog darbas asmeniui, ieškančiam darbo, yra svarbi vertybė. Tačiau žvelgiant iš vyrų ir moterų pozicijos šie tyrimo rezultatai atskleidžia skirtingus požiūrius į atitinkamai pagal poreikį vertybines orientacijas. 60proc. moterų bedarbystę vertina, kaip didelį stresą, tačiau tik 65proc. vyrų nesutinka su šiuo teiginiu.

Taigi, tik pusė ieškančių darbo vyrų vertina darbą kaip saviraiškos būdą, tuo tarpu moterų procentas tuo klausimu žymiai didesnis 75proc. Tuo tarpu darbą kaip būtinybę vertina mažesnis skaičius tyrimo dalyvių.

Atlikus tyrimo analizę pastebėta, kad beveik į visus teiginius moterys reiškė savo sutikimą didesniu procentu, tik vienoje srityje tiek vyrai, tiek moterys buvo vieningi, tai, kad nuolat reikia tobulėti ir lavintis.

3.2.2.2. Gyventojų integracijos į darbo rinką Šiaulių mieste galimybės

Apibrėžus problematiką kitas žingsnis formuojant gyventojų integracijos į darbo rinką yra sprendimų ir alternatyvų įvertinimas, bei pasirinkimas. Valstybės institucijos ir įstaigos įvertindamos ir pasirinkdamos gyventojų integracijos į darbo rinką problemų sprendimo būdus turi atsižvelgti, kokios užimtumo galimybės yra patraukliausios atskiroms bedarbių amžiaus grupėms.

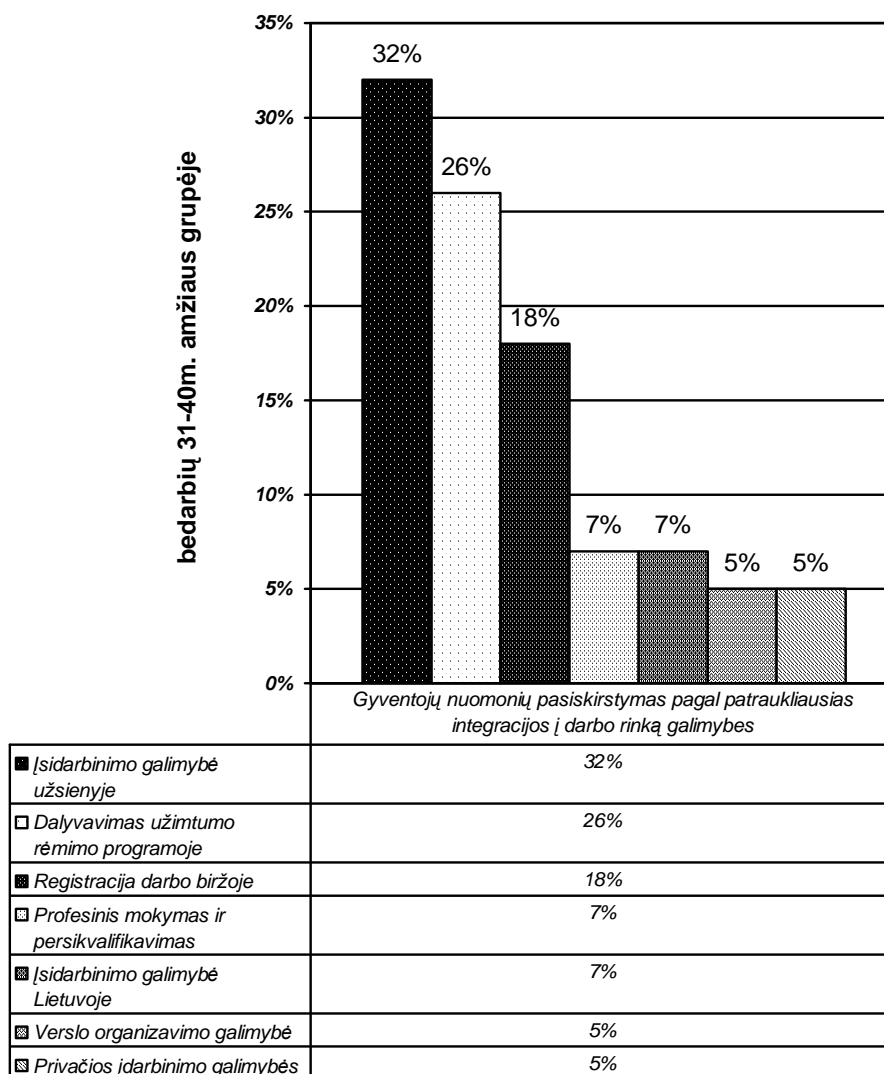


3.16 pav. Bedarbių nuomonių pasiskirstymas pagal integracijos į darbo rinką galimybes 21-30m. amžiaus grupėje (n=200)

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus galima teigti, jog 21-30m. amžiaus moterims patraukliausia integracijos į darbo rinką galimybė yra įsidarbinimo galimybė užsienyje (31proc.) (žr. 3.16 pav.). Taigi, galima daryti prielaidą, kad dauguma šių bedarbių, pasitaikius puikiai galimybei, gali išvykti uždarbiauti į užsienį. Siekiant išvengti jaunų bedarbių migracijai į kitas valstybes, turėtų būti imamasi visų galimų priemonių šiems bedarbiams pagalboje integruojantis į darbo rinką Lietuvoje.

Kiti bedarbiai, kaip galimybę integruotis į darbo rinką, nurodė dalyvavimą užimtumo rėmimo programose (22proc.), profesinį mokymą ar persikvalifikavimą (20proc.) bei registraciją darbo biržoje (16proc.). Mažiau patrauklios yra privačių agentūrų teikiamos paslaugos bei verslo organizavimas.

Kita bedarbių asmenų grupė yra 31-40m. amžiaus vyrai ir moterys (žr. 3.17 pav.).

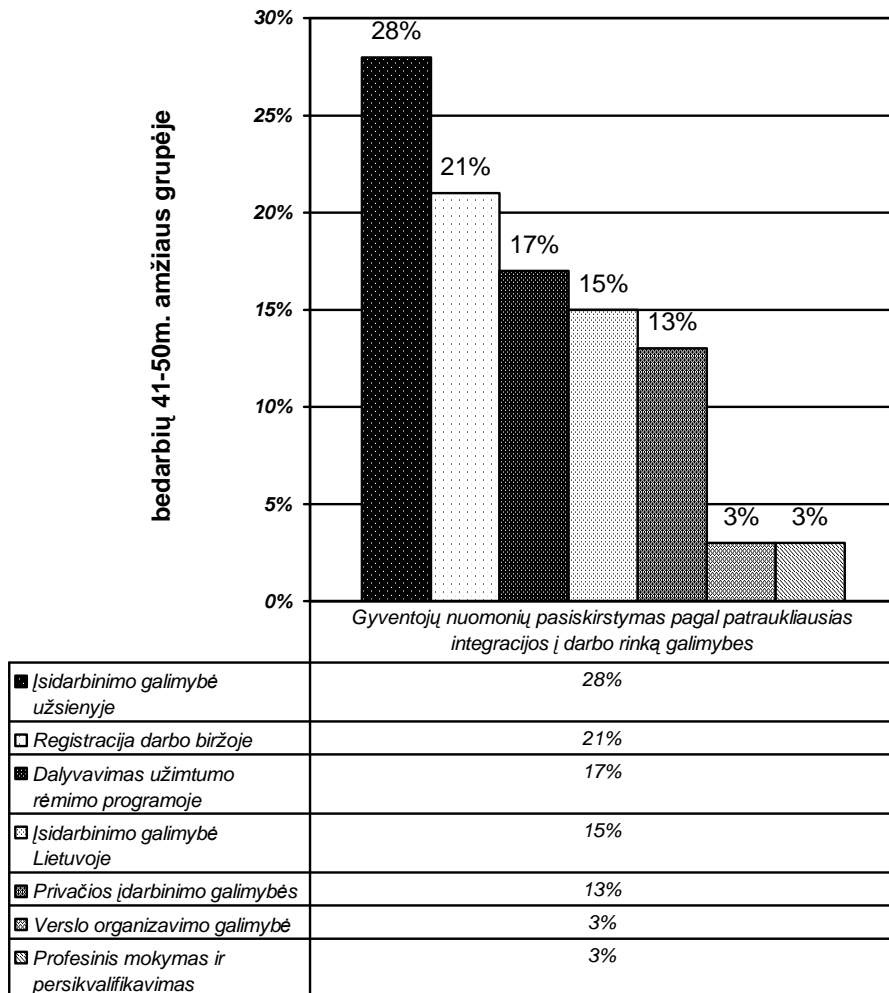


3.17 pav. Bedarbių nuomonių pasiskirstymas pagal integracijos į darbo rinką galimybes 31-40m. amžiaus grupėje (n=200)

Šio amžiaus grupės bedarbiai nuomonių pasiskirstyme integracijos į darbo rinką galimybę, kaip ir prieš tai buvusioje amžiaus grupėje, nurodė įsidarbinimo galimybę užsienyje (32proc.) (žr. 3.17 pav.). Kiti bedarbiai noriai dalyvautų užimtumo rėmimo programose (26proc.), registruotųsi darbo biržoje (18%proc.). Ir tik nedidelė procentų dalis pasirinktų profesinį mokymą ar

persikvalifikavimą (7proc.), išdarbinimo galimybę Lietuvoje (7proc.) ir tik nedidelė bedarbių dalis rinktųsi verslo organizavimo galimybę ir privačias įdarbinimo agentūras (žr. 3.17 pav.).

Dar viena bedarbių asmenų grupė 41-50m. amžiaus gyventojai (žr. 3.18 pav.).

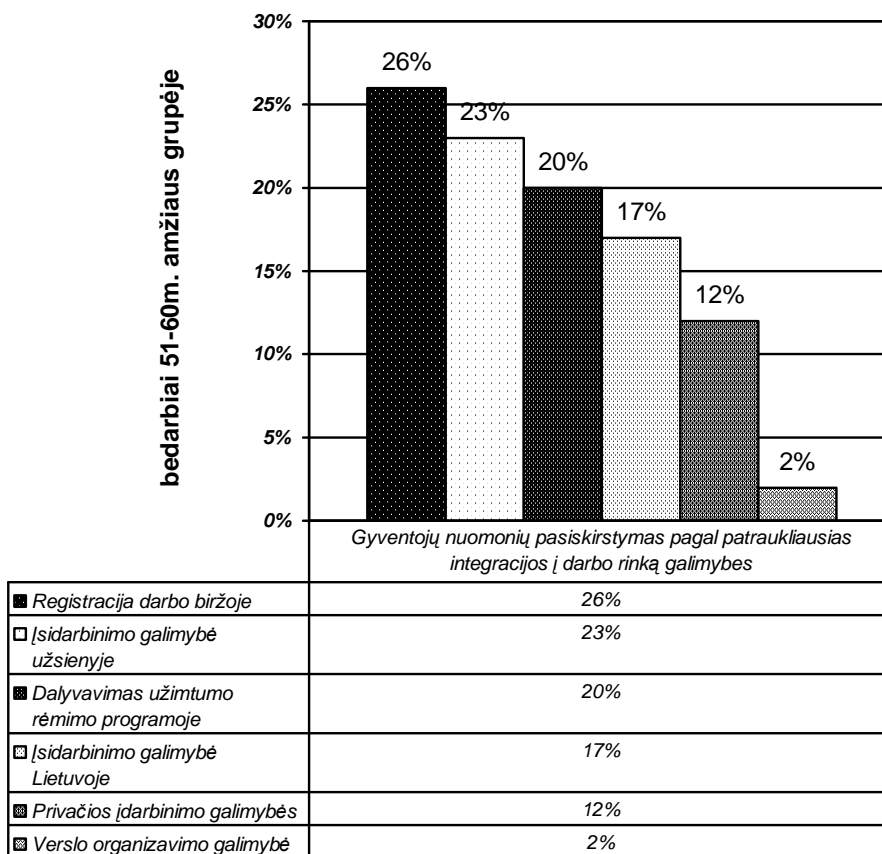


3.18 pav. Bedarbių nuomonių pasiskirstymas pagal integracijos į darbo rinką galimybes 41-50m. amžiaus grupėje (n=200)

Anketinės apklausos rezultatai atskleidžia, kad ieškantiems darbo vyrams ir moterims 41-50m. amžiaus grupėje (28proc.) (žr. 3.18 pav.) integruojantis į darbo rinką patraukliausia galimybė kaip ir 21-30m. ir 31-40m. amžiaus grupėse yra išdarbinimo galimybė užsienyje (žr. 3.16, 3.17 pav.). Ši vyrų ir moterų nuomonė išryškina, kad bedarbių noras užsidirbti užsienyje, dominuoja visuose analizuojamuose amžiaus grupėse. Šie rezultatai leidžia manyti, kad tai susiję su ES mokamais dideliais atlyginimais ir dideliu laisvų darbo vietų pertekliumi. Tačiau (21proc.) vyrų ir moterų šioje vyresnio amžiaus moterų grupėje rinktųsi registraciją darbo biržoje, taip pat šioje amžiaus grupėje atsiranda pasitikėjimas privačiomis įdarbinimo agentūromis (13proc.), ko nepastebima prieš tai

analizuojamose amžiaus grupėse. Šis procentas leidžia manyti, kad 41-50m. amžiaus bedarbių grupė aktyviau ieško darbo ir renkasi visus jai patraukliausius integracijos į darbo rinką būdus.

Ir paskutinė, bene problemiškesnė, integracijos į visuomenę grupė 51-60m. amžiaus bedarbiai (žr. 3.19 pav.).



3.19 pav. Bedarbių nuomonių pasiskirstymas pagal integracijos į darbo rinką galimybes 51-60m. amžiaus grupėje (n=200)

Šio amžiaus bedarbių nuomonė integracijos į darbo rinką aspektu, kur kas labiau skiriasi nuo kitų, jau išanalizuotų amžiaus grupių. 51-60m. amžiaus grupės bedarbių nuomone patraukliausia integracijos į darbo rinką galimybė yra registracija darbo biržoje (26proc.) (žr. 3.19 pav.). Ši nuomonė pagrįstai naudinga šio amžiaus bedarbiams, kadangi vyrai ir moterys bedarbiai, nesikreipę į darbo biržą nėra apdrausti sveikatos draudimu, todėl atsiradus sveikatos sutrikimams, vyrams ir moterims bedarbiams, stovintiems darbo biržoje yra apmokamas sveikatos draudimas. Tačiau šie bedarbiai, kaip vieną iš galimybių integruotis, taip pat nurodo ir įsidarbinimo galimybę užsienyje, kas leidžia patvirtinti prielaidą, kad bedarbiai nuo ilgų nedarbo metų, yra pasiryžę imigruoti ir turėti galimybę užsidirbti kitose Valstijose.

Apibrėžus integracijos į darbo rinką problematiką ir išsiaiškinus bedarbių atskirose amžiaus grupėse patraukliausias integravimosi į darbo rinką galimybes, kitas žingsnis – įvertinti galimus šios problemos sprendimo būdus bei alternatyvas, atsižvelgiant į lanksčias darbo priemones.

Darbe buvo atliktas bedarbių ir darbdavių nuomonių pasiskirstymas apie lanksčias darbo priemones. Tam, kad pasiekti, kuo geresnį analizuojamos temos rezultata, vyrai ir moterys buvo suskirstyti pagal amžiaus grupes, tai padės sužinoti lanksčių darbo priemonių poreikį darbo rinkoje atskirose bedarbių asmenų grupėse.

Taip pat tyrime dalyvavo darbdaviai, kurie taip pat buvo suskirstyti pagal ekonominius sektorius, jiems buvo suteikta galimybė pareikšti savo nuomonę apie lanksčias darbo priemones, darbo nuomos organizavimo formas.

3.16 lentelė

Bedarbių iki 20 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones(proc.)

Iki 20 metų			
	teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	neigiama
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	57,1	42,9	
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	28,6	57,1	14,3
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	28,6	57,1	14,3
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	28,6	71,4	
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	57,1	14,3	28,6
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)	100,0		

Analizuojamame bedarbių iki 20m. amžiaus grupėje į klausimą „ar reikalingos palankios darbo priemonės“ iš 7 respondentų teigiamai atsakė 6 paklaustieji, vienas neigiamai. Iš 3.16 lentelės galime matyti, kad susitarimas dėl lankstaus darbo grafiko tinka ne visiems respondentams, su šiuo teiginiu sutiko 57,1proc. apklaustųjų, kiti neturi susidarę nuomonės. Daugiau nei pusė bedarbių - 57,1proc., dėl sutrumpintos darbo savaitės ir darbo namuose neturi nuomonės taip pat. Dėl darbo

nepilną darbo dieną, giliam mano nustebimui, atlikus tyrimą, nesutikimą pareiškė net 28,6proc. bedarbių. Tik vieningi buvo vienu aspektu, tai trumpesnės darbo savaitės 100proc.

3.17 lentelė

Bedarbių 21-30 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones(proc.)

21-30 metų			
	teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	neigiama
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	66,7	30,0	3,3
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	50,0	30,0	20,0
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	46,7	43,3	10,0
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	66,7	10,0	23,3
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	56,7	23,3	20,0
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)	93,3	3,3	3,3

Šioje bedarbių apklausos grupėje padėtis šiek tiek skiriasi, teigiamai atsakė dėl lankstaus darbo laiko 66,7proc. bedarbių, kaip matome iš pateiktos 3.17 lentelės, į sutrumpinta darbo savaitė, atskaičiuojant atitinkamai atlyginimą neigiamai veiktų 20proc. respondentų. Dėl lanksčios darbo vietos teigiamai atsakė 46,7proc. apklaustųjų. O į darbo savaitės sutrumpinimą, gaunant visą atlyginimą teigiamai atsakė beveik 100proc.

Bedarbių 31-40 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones(proc.)

31-40 metų			
	teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	neigiama
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	83,0	17,0	
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	28,3	34,0	37,7
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	50,9	17,0	32,1
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	62,3	9,4	28,3
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	54,7	20,8	24,5
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)	94,3	1,9	3,8

Keičiantis amžiaus grupei, keičiasi ir nuomonės apie lanksčias darbo priemones. 31-40m. amžiaus bedarbiai teigiamai reaguoja į lankstaus darbo grafiką 83proc., tačiau sutrumpintos darbo savaitės atsisakytų net 37proc. bedarbiai, lanksti darbo vieta tikėtų pusei respondentų. Tik trumpesnė darbo savaitė išlieka stabiliai vienoda visose amžiaus grupėse (žr. 3.18 lentelę).

Bedarbių 41-50 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones(proc.)

41-50 metų			
	teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	neigiama
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	85,5	10,9	3,6
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	40,0	20,0	40,0
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	49,1	7,3	43,6
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	52,7	18,2	29,1
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	65,5	9,1	25,5
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)	100,0		

Panašūs duomenys gauti ištyrus bedarbių 41-50 m. asmenų grupės teigiamą nuomonę apie palankias darbo priemones (žr. 3.19 lentelę). Tik šioje bedarbių amžiaus grupėje, procentaliai padidėja neigiama nuomonė į kai kurias palankias darbo priemones.

3.20 lentelė

Bedarbių 51-60 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones (proc.)

51-60 metų			
	teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	neigiama
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	82,0	18,0	
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	38,0	46,0	16,0
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	46,0	30,0	24,0
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	70,0	14,0	16,0
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	64,0	22,0	14,0
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnį laiką, gaunamas visas atlyginimas)	100,0		

Bedarbių 51-60 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones bedarbių apklausos padėtis šiek tiek skiriasi (žr. 3.20 lentelę), teigiamai atsakė dėl lankstaus darbo laiko 82proc. bedarbių, kaip matome iš pateiktos lentelės, į sutrumpinta darbo savaitė, atskaičiuojant atitinkamai atlyginimą neigiamai veiktų 46proc. respondentų. Dėl lanksčios darbo vietos teigiamai atsakė 46proc. apklaustųjų. O į darbo savaitės sutrumpinimą, gaunant visą atlyginimą teigiamai atsakė 100proc.

Bedarbių virš 61 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones (proc.)

virš 61 metų			
	sutinku	nesutinku	nežinau
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	100,0		
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	40,0	20,0	40,0
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	60,0	20,0	20,0
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	40,0	20,0	40,0
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	100,0		
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)	80,0	20,0	

Bedarbių virš 61 m. asmenų grupės nuomonė apie palankias darbo priemones bedarbių apklausos padėtis šiek tiek skiriasi, net 100proc. bedarbių šio amžiaus grupėje norėtų dirbti lanksčiu darbo grafiku, kas parodo, kad tokio amžiaus sulaukusiems bedarbiams tinkamas būtų nepilnos darbo dienos grafikas, kaip matome iš pateiktos 3.21 lentelės, taip pat didelis procentas respondentų dalintųsi darbo laiką ir apmokėjimą.

Aptarus bedarbių situaciją integruojantis į darbo rinką Šiaulių mieste, galima pastebėti, kad bedarbių noras dirbti nepilną darbo dieną yra skirtingas atskiruose amžiaus grupėse. Vyresnio amžiaus bedarbiai mieliau rinktųsi lankstesnes darbo priemones, dėl įvairių sveikatos sutrikimų, jiems patogiau dirbti trumpesnę darbo dieną, dalintis darbo dienos trukmę, tokia situacija egzistuoja ir jaunų žmonių tarpe, auginantems vaikus, nepilna darbo diena, trumpesnis darbo grafikas yra priimtinas darbo būdas.

Kadangi Lietuvoje aktualia ir didele problema tapo imigracija į svetimą šalį, anketoje respondentams buvo pateiktas klausimas „kokia Jų nuomonė apie išvykimą dirbti į užsienį“ (17 PRIEDAS). Šį klausimą išanalizavau išskirdama vyrų ir moterų nuomones. Kaip matome iš lentelės (žr. 17 PRIEDĄ) vyrų ir moterų nuomonės šiuo klausimu yra labai skirtingos, moterys pateikė, kad net 34proc. respondenčių atsisakytų vykti dirbti į užsienį, kai vyrai tik 3proc. atsisakytų vykti, taip pat moterys 36proc. gerai pasvarstytų apie galimybę užsidirbti užsienyje, tuo tarpu vyrai

27proc. vyktų į užsienį net negalvodami. Šie lyčių skirtumai tik įrodo, kad moterys dažniau neša atsakomybę už vaikų auginimą ir auklėjimą, yra prieraišesnės aplinkai, dažnai linkusios apsvarstyti kiekvieną pasiūlymą, tačiau vyrų pozicija parodo, kad jiems nesvarbu kokiais būdais ir kokiais sąlygomis jie užsidirbs pragyvenimui, šeimos išlaikymui ar kitiems poreikiams patenkinti.

Apie bedarbių integracijos į darbo rinką darbdavių požiūriu aspektus aptarsime sekančiame skyrelyje.

3.2.2.3. Gyventojų integracijos į darbo rinką problema Šiaulių mieste darbdavių požiūriu

Norint išanalizuoti bedarbių integracijos į darbo rinko atsiradimo priežastis darbdavių požiūriu ir geriau suprasti atleidimo iš darbo priežastis, taip pat nedarbo priežastis, atskirose veiklos pobūdžio įmonėse, buvo pateikti darbdaviams anketiniai klausimai įvairiais klausimais. Sprendžiant atleidimo iš darbo priežastis (žr. 3.22 lentelė) tenka pastebėti, kad paslaugų įmonėse darbuotojai dažniausiai palieka įmones dėl mažo darbo užmokesčio- 49,2proc., paslaugų įmonės- 33,3proc., prekybos įmonėse- 54,5proc., t.y. beveik pusė darbuotojų, tokią situaciją apsprendžia maži atlyginimai, papildomo apmokėjimo už papildomas darbo valandas nebūvimas ir įvairios kitos apmokėjimo situacijos. Kita problema darbdaviams atleidžiant iš darbo darbuotojus yra dabartinės situacijos gyventojų asmeninės problemos vartojamam alkoholiui ar turimiems žalingiems įpročiams, tuo klausimu darbdaviai pasisakė: paslaugų įmonėse 16,4proc., gamybos- 50proc., prekybos - 12,1proc. atleisti darbuotojai turėjo žalingų įpročių, tai didelis procentas žmonių turinčių žalingų įpročių. Nemaža dalis pareiškė norą atsileisti iš darbo savo noru.

3.22 lentelė

Darbuotojų, palikusių organizacijas per paskutinius 6mėn. priežastys (proc.)

Atleidimo iš darbo priežastys	Paslaugos	Gamyba	Prekyba
Specialybė neatitiko pareigų	-	-	-
Netenkino darbo užmokestis	49,2	33,3	54,5
Neturėjo reikiamo išsilavinimo	-	-	-
Negalėjo dirbti dėl sveikatos sutrikimų	9,8	-	6,0
Sulaukė pensijinio amžiaus	3,28	-	3,0
Buvo priklausomas nuo alkoholio ar turimų žalingų įpročių	16,4	50,0	12,1
Savo noru	19,7	16,6	21,2
Etatų mažinimas	1,62	-	3,2
Konfliktai darbe	-	-	-

Nors teisinė bazė, reikalinga lanksčioms darbo organizavimo formoms diegti Lietuvoje iš esmės yra sukurta, jos, įskaitant darbą ne visą darbo laiką, taikomos labai retai. Norint sužinoti

Šiaulių miesto darbdavių požiūrį į palankias darbo sąlygas, atlikus tyrimus buvo išanalizuota darbdavių atleidimo iš darbo priežastys, kokiais būdais ieškoma darbuotojų atskirose veiklos pobūdžio įmonėse.

3.23 lentelė

Darbdavių atskirose veiklos grupėse nuomonė apie palankias darbo priemones(proc.)(n=100)

Įmonių veiklos pobūdis	Paslaugos			Gamyba			Prekyba		
	+	+/-	-	+	+/-	-	+	+/-	-
Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)	27,9	42,6	29,5	-	26,7	83,3	84,8	15,2	-
Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)	14,8	44,3	41	-	33,3	66,7	42,4	36,4	21,2
Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)	31,1	68,9	-	-	-	100	42,4	57,6	-
Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)	-	-	100	-	-	100	3	24,2	72,7
Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)	67,2	32,8	-	-	100	-	60,6	15,2	24,2
Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)	18	82	-	-	-	100	42,4	57,6	-

Išanalizavus darbdavių atskirose veiklos grupėse nuomonę apie palankias darbo priemones (žr. 3.23 lentelė), galima teigti, paslaugų įmonės tik apie 20proc. teigiamai žiūri į lankstų darbo grafiką, sutrumpintą darbo savaitę, kai atskaičiuojamas atlyginimas ir lanksčias darbo vietas, tai lemia darbo pobūdis, kuris nesudaro palankios situacijos šiems veiksniams veikti. Paslaugų įmonės griežtai atsisako dėl darbo nepilnos dienos, kai moka darbdavys, tai sunkintų ir taip sunkią mokesčių naštą darbdaviams. Gana teigimą požiūrį paslaugų įmonės išreiškia darbo pasidalijimo klausimu 67,2proc.

Skirtinga situacija yra su gamybos įmonėmis, praktiškai visos pateiktos lanksčių darbo priemonių formos gamybos įmonėms netinka. Tik darbo pasidalijimo klausimais gamybos įmonės neturi nuomonės.

Prekybos įmonės nuomonė apie lankstų darbo laiką yra gana teigiama 84,8proc. Kiti atsakymai yra ganėtinai panašūs į paslaugas teikiančių įmonių atsakymus.

Apibendrinant apklausos rezultatus galimybių aspektu, galima teigti, jog jaunesnio amžiaus vyrams ir moterims, kaip galimybę greičiau įsidarbinti, galima ir yra siūloma pakeisti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, išbandyti paieškos būdus, kurie padėtų greičiau integruotis į darbo rinką. Sprendžiant vyresnio amžiaus vyrų ir moterų galimybes integruotis į darbo rinką, galima pabrėžti, kad persikvalifikavimas ar pakeitimas profesijos iš dalies nieko nepakeistų darbo paieškos aspektu, kadangi darbdavių požiūris į metus yra gana ryški šių dienų problema.

Apibendrinant lanksčių darbo priemonių formas, galima teigti, kad bedarbiai daugiau linkę teigiamai žiūrėti į visas darbo priemones, tačiau darbdavių požiūriu gamybos įmonėse nelabai pritaikys lanksčias darbo priemones, ko nepasakyčiau apie paslaugų ir prekybos įmones.

3.24 lentelė

Darbuotojų paieškos būdai naudojami darbdavių (proc.)

Darbuotojų paieškos būdai	Paslaugos	Gamyba	Prekyba
Kreipiasi į teritorinę darbo biržą	29,5	33,3	30,0
Skelbia apie darbuotojų paiešką internete ar žiniasklaidoje	10,6	-	9,1
Kreipiasi į draugus, gimines ir kt.	26,4	-	23,8
Skaito, studijuoja pasiskelbusių asmenų internete ar žiniasklaidoje CV	-	-	-
Skelbia konkursus/atrankas ar pokalbius	23,7	27,8	19,1
Kreipiasi į privačią įdarbinimo agentūrą	27,0	16,6	23,6
Kreipiasi į mokymo įstaigas	7,8	22,3	16,4
Ieško užsienio portaluose	-	-	-

Darbuotojų paieška įmonei gana sudėtingas procesas. Ji bus sėkminga tik tada, kai informacija apie jų poreikį atitinkamu metu pasieks reikiamus asmenis. Todėl darbdaviai buvo apklausti „kokiais būdais ieško darbuotojų“ (žr. 3.24 lentelė), daugiausiai dėmesio susilaukė teritorinė darbo birža, jos paslaugomis naudojasi net 29,5proc. paslaugų, 33,3proc., gamybos ir 30,0proc. prekybos įmonių, neatsilieka ir privačios įdarbinimo agentūros, jomis pasinaudoja 27proc. paslaugų, 16,6proc. gamybos ir 23,6proc. prekybos įmonių apklaustų darbdavių, tai rodo, kad tiek darbo biržos, tiek privačios įdarbinimo agentūros išlieka populiariausiu paieškos būdu ieškant darbuotojų. Nemažai darbdavių dėmesio susilaukė ir darbuotojų paieškos būdas per gimines ir draugus, tačiau iš išanalizuotų anketų matyti, kad gamybos įmonės nesirenka šio paieškos būdo, o didesnę dėmesį ieškant, taip pat daug dėmesio darbdaviai skiria konkursų ir pokalbių organizavimui.

Išanalizavus darbdavių anketinius duomenis „į ką labiausiai atkreipiamas dėmesys renkantis asmenį į laisvą darbo vietą“ (18, 19, 20 PRIEDAI), buvo pastebėta, kad įdarbinti vyrą ar moterį

aktualiausia paslaugų įmonės vadovams, kuomet prekybos ir gamybos įmonės nurodė, kad joms tai nelabai svarbu. Tačiau renkantis darbuotoją pagal pretendento amžių tiek paslaugų, tiek prekybos įmonės, pažymėjo, kad Joms tai labai svarbu, gamybos įmonės pretendentų amžiaus nesureikšmina. Pagal šeimyninę padėtį ir tautybę, visų tipų įmonės, pretendentų neiliuminuoja ir tam didelio dėmesio neskiria. Tačiau tiek paslaugų, tiek prekybos įmonės pateikia kaip labai svarbų aspektą būsimo darbuotojo išvaizdą, tuo tarpu gamybos įmonei šis aspektas visai nesvarbus. Atkreipiant dėmesį į darbuotojo žalingus įpročius verta pažymėti, kad tik prekybos įmonėms šis aspektas gana svarbus. Išanalizavus pretendentų išsimokslinimo svarbą įmonėse, buvo pastebėta, kad tiek prekybos, tiek paslaugų įmonės skiria daug dėmesio šiam aspektui, o gamybos įmonėms, tai nelabai svarbu. Dėl būsimo darbuotojo žinių bei įgūdžių visų įmonių respondentai buvo gana vieningi ir tam neskiria daug dėmesio. Dėl darbo stažo, renkantis darbuotoją, respondentų nuomonės gana smarkiai išsiskyrė, beveik pusė paslaugų įmonės respondentų pareiškė, kad tai nėra labai svarbu, gamybos įmonių respondentai nurodė, kad jiems visiems tai nelabai svarbu, kuomet beveik pusė prekybos įmonės respondentų nurodė, kad darbo stažas, renkantis darbuotoją, jiems svarbus. Gana vieningos įmonės buvo ir dėl asmeninių pretendento savybių, joms visoms, tai nėra labai didelis keblumas priimant darbuotoją į darbą.

Kadangi savo darbe norėjau paanalizuoti, kokią įtaką „darbo nuoma“ turi gyventojų integracijai į darbo rinką, darbdaviai buvo apklausti ar jie naudojami šia darbo santykių forma. Net 48proc. respondentų šia darbo šia darbo santykių forma nesinaudoja, ir net 32proc. apie darbo santykių formą nėra girdėję, pagal šiuos rezultatus galima teigti, kad Lietuvoje ši darbo santykių forma nepopuliari ir retai naudojama.

Ištirus darbdavių nuomonę, apie palankių darbo priemonių reikšmingumą socialiai pažeistų asmenų integracijai į darbo rinką, buvo gauta, kad 86proc. respondentų mano, kad palankios darbo sąlygos padėtų integruotis į darbo rinką socialiai pažeistiems darbo rinkos dalyviams.

Išanalizavus ar įmonės, organizacijos gali suteikti galimybę darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku, buvo pastebėta, kad tik pusė apklaustųjų galėtų taikyti lanksčias darbo priemones savo įmonėse, o tai galėtų padėti tai bedarbių grupei, kuri negali dirbti visą darbo dieną, dėl įvairių sveikatos sutrikimų, vaikų auginimo problemų, besimokantiems, negalią turintiems, pensijinio amžiaus gyventojams. Didelė dauguma apklaustų įmonių sutinka, kad šios palankios darbo priemonės yra reikalingos darbuotojams, tačiau realiame gyvenime, darbdaviai dažniausiai „diktuoja“ savo sąlygas, kurios dažniausiai palankesnės būna darbdaviui.

3.3 Tiriamojo darbo rezultatų aptarimas

Baigiamojo darbo tyrime išanalizuota bedarbių integracijos į darbo rinką problemos ir galimybės Šiaulių mieste, kur buvo apklausta 200 bedarbių, stovinčių darbo biržoje, taip pat tyrime buvo apklausti 100 darbdavių, kurių pagalba, buvo išanalizuotas darbdavių požiūris į bedarbius, kuris leido objektyviau ir išsamiau išanalizuoti bedarbių problemas ieškant darbo, taip pat galimybes padėsiančias greičiau bedarbiams integruotis į darbo rinką.

Aptariant tyrimo rezultatus verta pastebėti, kad didžioji apklaustų vyrų dalis neturi darbo iki vienu metų, o tai rodo, kad vyrai linkę greičiau integruotis į darbo rinką ar keisti darbo vietą. Tačiau moterų tarpe rezultatai nėra tokie džiuginantys, kadangi ilgalaikė bedarbystė tiesiogiai ardo šalies darbo jėgos potencialą, veda prie socialinės ir ekonominės degradacijos, spartina moralinį darbo jėgos senėjimą.

Išanalizavus moterų ir vyrų išsilavinimo lygį, buvo pastebėta, kad aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą turintys apklausti respondentai norėtų gauti pagalbos organizuojant verslą, o neturintys jokio profesinio išsilavinimo norėtų įgyti profesiją.

Analizuojant atleidimo iš darbo priežastis, paaiškėjo, kad jauno amžiaus bedarbių grupėje atsakymuose dažniausiai minimos nepakankamo darbo užmokesčio, terminuotos darbo sutarties, neturėjimas reikiamo išsilavinimo priežastys, tačiau su amžiaus didėjimu ir darbo netekimo priežastys keitėsi, apklausos rezultatai parodė, kad vyresnio amžiaus (per 35 metų) respondentai dažniau nukenčia, įstaigose ar organizacijose mažinant darbuotojų skaičių ar įstaigoms likviduojantis, taip pat su metų didėjimu, atsiranda sveikatos sutrikimų problemų, kuomet yra gaunamas netekto nedarbingumo pažymėjimas ir prarandamas dėl to darbas. O dar neretai asmenims, susirgus ar įgijus ilgalaikę ligą, yra nesuteikiamas netekto nedarbingumo statusas, bet toks asmuo nebegali dirbti ir būti pilnateisiu darbo rinkos dalyviu. Šiai problemai spręsti galimas palankių darbo priemonių taikymas, tačiau įmonės neretai galvoja apie savo interesus ir dažnai į darbuotojus žiūri, kaip į darbo atlikimo įrankį. Apklausus darbdavių nuomonę, apie palankių darbo priemonių reikšmingumą socialiai pažeistų asmenų integracijai į darbo rinką, buvo gauta, kad 86proc. respondentų mano, kad palankios darbo sąlygos padėtų integruotis į darbo rinką socialiai pažeistiems darbo rinkos dalyviams, tačiau tik beveik pusė apklaustųjų nurodė, kad galėtų taikyti palankias darbo sąlygas savo įmonėje.

Tiriant darbdavių diskriminaciją darbo rinkoje buvo pastebėta, kad tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje. Konkurencijos profesinės veiklos sferoje dėl darbo vietų, pareigų atlyginimų ir pan. sąlygomis socialiniai-

demografiniai, psichologiniai veiksniai dažnai neatrodo akivaizdūs, tačiau iš tikrųjų yra labai svarbūs. Atiduodami pirmenybę vyrams, daugelis darbdavių vadovaujasi lyčių stereotipais, t.y. moterų socialinis vaidmuo pirmiausiai siejamas su vaikais ir šeima, joms tradiciškai priskiriami ir tam tikri sugebėjimai bei asmeninės psichologinės savybės. Tik apie pusę tyrime dalyvavusių bedarbių vyrų sutiko su moterų diskriminacijos darbo rinkoje egzistavimu, tuo tarpu moterys sau buvo kur kas palankesnės ir pripažino, kad dar egzistuoja diskriminacija darbo rinkoje. Darbdaviai šiuo klausimu neišsiskyrė, tai priklausė tik nuo įmonės veiklos pobūdžio, t.y. paslaugų įmonės daugiau dėmesio skiria amžiui, išsimokslinimui ir į išvaizdą, visiškai priešingai darbdaviai mano gamybos įmonėse, čia apklaustieji pareiškė, kad jiems visai nesvarbi darbuotojo išvaizda, amžius, lytis, o prekybos įmonės gana panašiai, kaip ir paslaugų, tik jie didelį dėmesį skiria ir darbuotojo darbo stažui.

Didėjant emigracijai Lietuvoje bedarbiai buvo apklausti apie galimybę įsidarbinti užsienyje, tyrimo metu paaiškėjo, kad dauguma moterų griežtai atsisakytų arba tik gerai pagalvojusios sutiktų išvažiuoti uždarbiauti į kitas užsienio šalis, tuo tarpu vyrų atsakymai priešingi moterims, apie 30proc. vyrų sutiktų važiuoti į kitas šalis net negalvodami, nemažai tik už gerą atlyginimą ar su draugais. Tai tik dar kartą įrodo, kad moterys didžiąją savo gyvenimo dalį, linkusios pašvęsti šeimai, vaikams ir pamąstymams.

IŠVADOS

1. Apibendrinus analizuotą mokslinę literatūrą galima teigti, kad pasaulinėje praktikoje nėra universalių receptų efektyviai užimtumo politikai paruošti. Todėl ruošiant užimtumo programą atskiroje konkrečioje šalyje, užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės (ūkio vystimosi) politikos, tai yra dvi neatskiriamos šalies ūkio vystimosi dalys. Todėl jų ruošimas ir realizavimas turi būti vykdomas lygiagrečiai. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominį, bet ir socialinį efektą.
2. Lietuvoje gyventojų integracijos į darbo rinką problematiką formuoja išoriniai (nepakankamas Lietuvoje ekonominis augimas lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis, valstybės vykdomos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių trūkumas, mažas gyventojų verslumas, socialinių ir demografinių veiksnių įtaka, nepakankamas dėmesys regioninei politikai) ir vidiniai (psichologiniai – vertybės, bendrieji įsidarbinimo gebėjimai; daliniai demografiniai; kokybinės charakteristikos) veiksniai.
3. Sprendžiant gyventojų integracijos į darbo rinką problemas galima teigti, kad ne vien socialinės psichologinės problemos ar nepakankama kvalifikacija tampa gyventojų nedarbo priežastimi. Objektivias priežastis sukelia ekonominė situacija. Dėl įmonių bankroto ar likvidavimo mažėja darbo vietų, ko pasekoje gyventojai tampa bedarbiais arba yra priversti ieškotis naujo darbo. Darbo vietų mažėjimą taip pat sąlygoja tai, kad dauguma vyrų bei moterų už tą patį atlyginimą yra verčiami dirbti ilgiau negu numatyta jų pareigybėse. Tuo tarpu subjektyvios nedarbo priežastys priklauso nuo asmeninių interesų. Tai problemos šeimoje, konfliktinės situacijos darbe, bedarbių nesugebėjimas prisitaikyti prie darbo sąlygų.
4. Tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamoje darbo sferoje. Konkurencijos profesinės veiklos sferoje dėl darbo vietų, pareigų, atlyginimų ir pan. sąlygomis socialiniai – demografiniai veiksniai (lytis, amžius, šeimyniniai vaidmenys) dažnai neatrodo akivaizdūs, „matomi“, tačiau iš tikrųjų yra labai svarbūs.
5. Išanalizavus ar įmonės, organizacijos gali suteikti galimybę darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku, buvo pastebėta, kad tik pusė apklaustųjų galėtų taikyti lanksčias darbo priemones savo įmonėse, nes tai yra viena iš priemonių, sudarančių sąlygas, auginant mažametį vaiką, nenutraukti profesinės veiklos bei leidžiančių derinti apmokamą darbą ir šeimą. Geresnis darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinamumas ne tik padės mažinti lyčių

galimybių visuomenėje skirtumus, bet ir sudarys palankesnes sąlygas prokreacinei elgsenai realizuoti bei daryti įtaką bendram gimstamumo lygiui.

6. Apibendrinant apklausos rezultatus vyrų ir moterų galimybių integruotis į darbo rinką aspektu, galima teigti, jog jaunesnio amžiaus vyrams ir moterims, 21-30m. amžiaus grupės bedarbių ir 31-40m. amžiaus grupės bedarbių, kaip galimybę greičiau įsidarbinti nurodė, norintys pakeisti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, išbandyti paieškos būdus, kurie padėtų greičiau integruotis į darbo rinką. Sprendžiant vyresnio amžiaus vyrų bei moterų galimybes integruotis į darbo rinką, galima pabrėžti, kad persikvalifikavimas ar pakeitimas profesijos iš dalies nieko nepakeistų darbo paieškos aspektu, kadangi darbdavių požiūris į metus yra gana ryški šių dienų problema.
7. Analizuojant vyresnio amžiaus vyrų ir moterų įdarbinimo problemas, galima teigti, kad tai yra kur kas sudėtingesnis procesas ir sukelia vyrams bei moterims papildomų psichologinių ir socialinių problemų, todėl vyrai ir moterys 40-60m. amžiaus grupėje, norėdami integruotis į darbo rinką, anketos apklausos duomenimis, kaip galimybę greičiau įsidarbinti, pareiškė norą išmokti save pristatyti apie, tai leidžia manyti, kad jie siekia visais įmanomais būdais įrodyti darbdaviams, kad yra pasiruošę integruotis į darbo rinką. Dauguma vyrų ir moterų pareiškė savo nuomonę, kad jiems nereikia jokios pagalbos, tuo priežastimi nurodydami sveikatos sutrikimus ir amžių. Šiems respondentams, sulaukus 55 metų ir turintiems 30 metų darbo stažą yra suteikiama galimybė išeiti į priešlaikinę pensiją.
8. Nors ir moterys į darbo rinką patenka su aukštesniu išsilavinimu nei vyrai, bet tai galutinai neapsprendžia moterų padėties darbo rinkoje. Pagrindinė moterų nedarbo problema ir yra moterų diskriminacija darbo rinkoje. Nepaisant progresyvių, lygias galimybes užtikrinančių įstatymų ir teigiamų poslinkių visuomenėje, moterų diskriminacijos darbe problema mūsų šalyje yra gana opi. Vykstant ekonominiams ir socialiniams, šeimos struktūros pokyčiams, vertinant vyrų ir moterų vaidmenis visuomenėje, profesinio gyvenimo organizmą bei visuomenės demografinę sudėtį, lygių galimybių principo įgyvendinimas užima svarbią vietą užimtumo didinimo politikoje. Lygių galimybių principu pagrįsta užimtumo didinimo politika keičia ne tik šalies ekonominio vystimosi tendencijas, bet ir socialinės apsaugos sistemą.
9. Didėjant emigracijai Lietuvoje dauguma apklaustų moterų bedarbių griežtai atsisakytų arba tik gerai pagalvojusios sutiktų išvažiuoti uždarbiauti į kitas užsienio šalis, tuo tarpu vyrų atsakymai priešingi moterims, apie 30proc. vyrų sutiktų važiuoti į kitas šalis net negalvodami, nemažai tik už gerą atlyginimą ar su draugais. Tai tik dar kartą įrodo, kad moterys didžiąją savo gyvenimo dalį, linkusios pašvęsti šeimai, vaikams ir pamąstymams.

REKOMENDACIJOS

1. Siekiant spręsti jaunų gyventojų integracijos į darbo rinką problemą, būtina tobulinti profesinio orientavimo sistemą, ypatingą dėmesį skiriant praktikos darbų atlikimui, taip pat taikant įvairias darbdavių skatinimo įdarbinti jaunus žmones formas ir priemones.
2. Išankstinis darbo biržos informuotumas apie įmonių bankrotus leistų laikinai sustabdyti darbuotojų atleidimą, įtraukiant juos į prevencinio mokymo programą, parengiant kitam darbui.
3. Nuolat teikiant profesinio informavimo, konsultavimo ir orientavimo paslaugas atskiroms amžiaus grupėms: konsultuojant apie tai, kaip elgtis darbo pokalbio metu pristatant save darbdaviui, pateikiant kuo daugiau informacijos ir per kuo įvairesnes informavimo priemones apie laisvas darbo vietas darbo rinkoje.

Raimonda Trepiakienė. Economic, social-psychological aspects of Šiauliai residents' integration into labour market: Magistrate Final Work of Managements/ Research Advisor: doc. Dr. Jonas Pacevičius; Šiauliai University, Department of Managements. – Šiauliai, 2008 – 76 p.

SUMMARY

Unemployment takes a significant place among many economic, social-psychological problems. Every person, every member of the society should have equal rights, irrespective of gender, to have well-liked job and to receive payment for it that should only depend on work quality, professional and business skills. Unemployment which reduces income, changing person's attitudes and daily routine, increasing psychological tension and distrust of the future, aggravates everyday life for many people, reduces their social and economic activity.

Recent changes in labour market made many managers to give thought to the fact that for the successful business development in Lithuania it is not anymore sufficient just to occupy a solid share of the product market, to purchase the most up-to-date technological production equipment or to sign long-term cooperation contracts with customers. As a matter of fact, the lack of suitable employees not only may have impact on the quality of production made or services provided, but even to terminate business development planned. Therefore, some attention in this paper is also paid to the analysis of employers, assisting employees to integrate into labour market.

To achieve the goal of the work and used all kinds of methods: the analysis of scientific literature, the analysis of economic and statistic figures, logical and comparatives analysis. Questioning analysis was done by questioning hundred men and women from 20 to 60 years of age. The done questioning analysis allowed to look more deeper at the reasons of women unemployment.

By analyzing the results of the questioning using the aspect of men and women possibilities to rate into the work market one can presume that youngest age men and women have a chance as a possibility for faster getting or to change a profession and qualification. They can seek new means of integrating into the work market. On salving the possibilities of older men and women to integrate into the work market its important to stress that qualification or change of profession partly wont change nothing by the aspect of the work seething, while there is an attitude of the bosses to look at persons age. It is problem own time.

LITERATŪRA

1. Ch. Pass, B. Lowes, L. Davies (1997). Ekonomikos terminų žodynas. Baltijos bisnis.
2. Crompton, Rosemary. (1999). Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner. Oxford: Oxford University Press. P.341.
3. Česnyienė R. (1996) Darbo ekonominės teorijos pagrindai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
4. Duncan, Simon, Pfau – Effinger Brigit. (2000) Gender, Economy and Culture in the Eoropean Union. London and New York: Routledge. P. 198.
5. Gaižūnas J. (1990) Darbo rinkos evoliucija. Vilnius p. 138
6. Gruževskis B., Garmus T. (1993). Efektyvios užimtumo politikos bruožai. DBN, 8, p.12-13
7. Jahoba M.(1942). Incentives to work-a study of unemployment adults in specific situation. Occupation Psychology p.20-30
8. Kanopienė V. (1998) Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilnius. P. 12
9. Khan S., Murray R. P., Barne G.E. (2002). A structural equation model of the effect of poverty and unemployment on alcohol abuse. Addictive Behaviour, p. 405
10. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. (1998) Darbo rinkos terminai ir sąvokos.-Vilnius: leidykla Agora
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. 76. Bedarbių registravimo, pašalpų jiems skyrimo ir mokėjimo tvarka, 1996 m. gruodžio 30d.
12. 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
13. Matiušaitytė R. (2001). Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas Kauno humanitarinis fakultetas, Kaunas.
14. McConnell C.R., Brul S.L. (1996). Economics. Principles, problems and policines (Fourteen edition). Irwin McGraw-Hill
15. Martinkus B., Sakalas A.(2006) Gyventojų užimtumas, nedarbas ir jo valdymas – Kaunas: Technologija
16. Martinkus B. Žilinskas V. (2001) Ekonomikos pagrindai. Kaunas: Technologija
17. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2000) Darbo išteklių ekonomika ir valdymas – Kaunas: Technologija, p. 184
18. Martinkus B. (2003) Darbo procesų valdymas. Šiauliai: Šiaulių universitetas

19. Martinkus B.(1998) Darbo ištekliai ir jų naudojimas: Monografija. – Kaunas.: Technologija, p.19-131
20. Martinkus B., Stanevičienė A.(1996) Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija
21. Matiušaitytė R., (2005) Darbo rinkos segmentavimas, Tiltai 2, p. 15
22. Navickas V., Paulavičius K. B. (1999). Darbo rinka: teorija ir valstybės politika. Vilnius: VPU.
23. Pagyvenusių asmenų padėtis darbo rinkoje (2005). Lietuva Europos Sąjungoje: pirmi metai, Vilnius, p.117-129
24. Paulavičius K. B. (2002) Darbo rinka.- V.
25. Rupšys V. (2004).VUI – aktyvi užimtumo priemonė mažinanti nedarbą. DBN, 12p. 13
26. Snieška V., Čiburienė J. (2001).Makroekonomika. Kaunas: Technologija.
27. Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika [Demographic Changes and Population Policy in Lithuania]. Ats. Redaktorė V. Stankūnienė. Vilnius: FSTI, 1995, 210 p.
28. Adamonienė R., Astromskienė A. (2003) Gyventojų užimtumo didinimo problemos Lietuvoje, Tiltai, 1, p.15
29. Beržinskienė D., Martinkus B. (2001) Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės. Inžinerinė ekonomika. Nr. 2. – p.57.
30. Brazauskienė B., Kazlauskienė A. (2002). Darbo jėgos problemos globalizacijos sąlygomis. Ekonomika ir vadyba – 2002, p. 1,6
31. Jasiulionienė A. (2006) Užimtumas//Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida. Vilnius, p. 55
32. Vetlov I., Virbickas E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Pinigų studijos, 1, p. 5-22
33. Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų Šiaulių mieste. [žiūrėta 2007-10-17] Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>
34. Blažienė I., Grubleviskis B. (2005). Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis [žiūrėta 2007-10-17]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_lthuania.pdf
35. Demografinių rodiklių dinamika 2001-2006 m. [žiūrėta 2007-10-17] Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>
36. Eurostato internetinis puslapis: [žiūrėta 2007-10-17] Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.eec.eu.int>
37. Gyventojų užimtumas ir nedarbas Šiaulių mieste. [žiūrėta 2007-10-17] Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>

38. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros agentūra. (2006) Moterų užimtumas ir verslas Lietuvoje. [žiūrėta 2007-10-17]. Prieiga per internetą: <http://svv.lt/index.php/lt/29907>
39. Lietuvos statistikos departamentas [žiūrėta 2007-10-11] Prieiga per internetą: www.std.lt/lt/pages/view/?id=1311
40. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2006) Užimtumas ir nedarbas. Socialinės politikos analizės ir prognozavimo departamentas. [žiūrėta 2007 kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://socmin.lt/index.php?1357866884>
41. Sociologijos skyrius (2006). Moterų padėtis apmokamo darbo rinkoje. Penki kontinentai. [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <http://sociumas.lt/Lit/nr1/moterys.asp>
42. Šiaulių m. gyventojai pagal amžiaus grupes. [žiūrėta 2007-10-17] Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/miestas/index.php>
43. Užimtumas ir nedarbas [žiūrėta 2007m. birželio 15d.]. Prieiga per internetą: [žiūrėta 2007m. balandžio 15d.]. Prieiga per internetą: <http://fmmc.lt/lit/world/paskaita2-18.htm>
44. Valstybės gyventojų užimtumo teisinės garantijos [žiūrėta 2007-10-30]. Prieiga per internetą: <http://www.sociumas.lt/Lit/nr12/nedarbas.asp>
45. Vida Kanopienė, [žiūrėta 2007-10-11] prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17>
46. Smulkus ir vidutinis verslas Lietuvoje ir Vidurio Europoje. – V.: Statistikos tyrimai, Vilnius, 2002

PRIEDAI



Anketa

1 PRIEDAS

Mieli respondentai, šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti Šiaulių miesto gyventojų integracijos į darbo rinką problemas ir jų sprendimo galimybes. Nuoširdžiai prašome atsakyti į anketoje pateiktus klausimus, iš anksto dėkojame už sugaištą laiką!

Anketa anoniminė, duomenys bus panaudoti rašant baigiamąjį magistro darbą. Darbą rašo Šiaulių universiteto Vadybos specialybės neakivaizdinio skyriaus paskutiniojo kurso studentė Raimonda Trepiakienė.

Libiausiai tinkantį atsakymą pažymėkite

1. Jūsų lytis

Vyras

Moteris

2. Jūsų amžius

iki 20

21 – 30

31 – 40

41 – 50

51 – 60

Virš 61

3. Jūsų išsilavinimas

pradinis

pagrindinis be profesinio mokymo

pagrindinis su profesiniu mokymu

vidurinis be profesinio mokymo

vidurinis su profesiniu mokymu

aukštesnysis

aukštasis

4. Kiek laiko Jūs nedirbate?

iki 1 m.

1m. – 2 m.

2m. – 3 m.

3m. – 4 m.

4m. – 5 m.

5m. – 6 m.

jei nėra reikiamo atsakymo

prašome įrašyti

5. Jūsų atleidimo iš darbo priežastys

(pildyti tik tiems, kurie turi darbo patirties)

įstaigos likvidavimas

specialybė neatitiko pareigų

etatų mažinimas

neįtikote darbdaviams

dirbote terminuota darbo sutartimi

savo noru

atleido už pravaikštas

sukako pensijinis amžius

netenkino darbo užmokestis

neturėjote reikiamo išsilavinimo

negalite dirbti dėl sveikatos sutrikimų

esate priklausomas (a) nuo alkoholio

ar turimų žalingų įpročių

konfliktai darbe

kita.....

6. Kokius darbo paieškos būdus naudojate?

- Kreipiatės į teritorinę darbo biržą
- Ieškote darbo internete ar žiniasklaidoje
- Dedate skelbimus internete ar žiniasklaidoje
- Kreipiatės į draugus, gimines ir kt.
- Kreipiatės į privačią įdarbinimo agentūrą
- Ieškote darbo užsienio portaluose
- Kitais būdais.....

7. Pagrindinės Jūsų neįsidarbinimo priežastys

- neieškote darbo
- ieškote gerai apmokamo darbo
- ieškote darbo pagal specialybę
- netenkina darbo užmokestis
- neturite reikiamo išsilavinimo
- negalite dirbti dėl sveikatos sutrikimų
- nepakankama darbo patirtis
- darbdavio požiūris į Jūsų amžių
- esate priklausomas nuo alkoholio
- ar turimų žalingų įpročių
- kita(jei galite nurodykite).....

8. Kad galėtumėte greičiau įsidarbinti Jums reikia:

- kol kas nereikia jokios pagalbos
- įgyti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti
- padėti įvertinti profesinius sugebėjimus pasirenkant profesiją
- išmokti save pristatyti
- išbandyti paieškos būdus
- pagalbos organizuojant verslą
- kita.....

9. Ar sutinkate su šiais teiginiais ?

	sutinku	nesutinku	nežinau
1. Darbas žmogui neišvengiama būtinybė			
2. Bedarbystė – man sukelia didelį stresą			
3. Man būtina plėsti akiratį, nuolat lavintis			
4. Darbas – vidinis poreikis, asmenybės saviraiška			
5. Išsilavinimas užtikrina gyvenimo tikslų pasiekimą			
6. Nedarbas sukelia problemas šeimoje			
7. Nedarbas mažina savigarbą, didina neviltį			
8. Nedarbas gali sukelti priklausomybės ligas			
9. Savižudybė- ne išeitis iš sunkios padėties			

10. Ar sutinkate su šiais teiginiais?

	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą			
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas			
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą			
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų			
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms			
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis			
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys			
Moterims keliami ypatingi reikalavimai(nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)			
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius			
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą			
Neretai darbdaviai neišleidžia į mokymus ar sesijas			
Darbdaviai nesistengia motyvuoti savo darbuotojų			

11. Kokia Jūsų nuomonė apie šias palankias darbo priemones?

(įvertinkite kiekvieną teiginį x)

Priemonės	Teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	Neigiama
1. Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)			
2. Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)			
3. Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)			
4. Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)			
5. Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)			
6. Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnį laiką, gaunamas visas atlyginimas)			



12. Kaip manote, ar palankios darbo priemonės yra reikalingos?

- Taip
 Ne
 Nežinau

13. Įvertinkite teiginius pagal svarbą renkantis darbo vietą

(įvertinkite kiekvieną teiginį x)

<i>Teiginiai</i>	<i>Labai svarbu</i>	<i>Svarbu</i>	<i>Nelabai svarbu</i>	<i>Nesvarbu</i>	<i>Visai nesvarbu</i>
Gerą atlyginimą					
Geras socialines garantijas					
Paskatinimą už gerus darbo rezultatus					
Popierinį atlyginimą					
Geras darbo vietos sąlygas					
Gerą darbo klimatą					
Apmokėjimą už viršvalandžius					
Gerus darbo įrankius					
Draugišką kolektyvą					
Galimybę mokytis					
Galimybę karjerai					
Saugią darbo vietą					
Mokymų bei kursų apmokėjimą					
Įmonės transportą					
Įmonės telefoną					
Lankstus darbo grafikas					
Darbuotojų vertinimą					

Įsidarbinimo galimybė Lietuvoje <input type="checkbox"/> Įsidarbinimo galimybė užsienyje <input type="checkbox"/> Verslo organizavimo galimybė <input type="checkbox"/> Registracija darbo biržoje <input type="checkbox"/>	14. Kurios iš išvardintų integracijos į darbo rinką galimybių Jums yra patraukliausios? (pažymėkite 3 svarbiausias)	Dalyvavimas užimtumo rėmimo programoje <input type="checkbox"/> Profesinis mokymas ir persikvalifikavimas <input type="checkbox"/> Privačios įdarbinimo galimybės <input type="checkbox"/> Kita.....
--	--	--

15. Jei Jums pasiūlytų vyksti į užsienį dirbti, Jūs:	Gerai pasvarstyčiau <input type="checkbox"/> Griežtai atsisakyčiau <input type="checkbox"/> Sutikčiau tik trumpam laikotarpiui <input type="checkbox"/> Sutikčiau tik už gerą atlygį <input type="checkbox"/> Sutikčiau net negalvodamas <input type="checkbox"/> Sutikčiau dirbti pagal specialybę <input type="checkbox"/> Sutikčiau, jei važiuotų artimieji ar draugai <input type="checkbox"/> Nesutikčiau <input type="checkbox"/> Kita.....
---	---

Ačiū Jums ir linkime sėkmės!!!

Telefonas pasiteiravimui: mob.8-672-3348



Anketa

2 PRIEDAS

Gerbiamas respondente,

Šiaulių universiteto magistro studijų studentė Raimonda Trepiakienė, vykdo apklausą **tema** – galimybės integruotis į darbo rinką bedarbių ir darbdavių požiūriu.

Jūsų bendradarbiavimas mums labai svarbus. Tikimės, kad skirsite šiek tiek laiko ir atsakysite į pateiktus klausimus. Gauti duomenys išliks **konfidencialūs** ir bus panaudoti tik magistrinio darbo statistinei analizei.

PRAŠOME ATSAKYMUS PAŽYMĖTI X.

1. Jūsų įmonės ekonominė veikla.

Paslaugos

Gamyba

Prekyba

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

2. Jūsų užimamos pareigos įmonėje.

Įmonės vadovas

Personalo vadovas

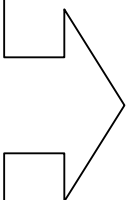
Personalo vadybininkas, specialistas, asistentas

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

3. Nurodykite darbuotojų, palikusių Jūsų organizaciją, įmonę per pastaruosius 6 mėn., priežastis: (prie norimo teiginio pažymėkite X)

Specialybė neatitiko pareigų.....
Netenkino darbo užmokestis.....
Neturėjo reikiamo išsilavinimo.....
Negalėjo dirbti dėl sveikatos sutrikimų.....
Sulaukė pensijinio amžiaus.....
Buvo priklausomas nuo alkoholio ar turimų žalingų įpročių.....
Savo noru.....
Etatų mažinimas.....
Konfliktai darbe.....
Kita(jei galite nurodykite).....

4. Kokiais būdais ieškote darbuotojų (prie norimo teiginio pažymėkite X)



Kreipiatės į teritorinę darbo biržą.....
 Skelbiate apie darbuotojų paiešką internete ar žiniasklaidoje

Kreipiatės į draugus, gimines ir kt.

Skaitėte, studijavote pasiskelbusių asmenų internete ar žiniasklaidoje CV.....

Skelbiate konkursus/atrankas ar pokalbius.....

Kreipiatės į privačią įdarbinimo agentūrą.....

Kreipiatės į mokymo įstaigas.....

Ieškote užsienio portaluose.....

Kitais būdais.....

5. Į ką labiausiai atkreipiate dėmesį priimdami asmenį į darbą (atsakymą žymėkite X)

	Labai svarbu	Svarbu	Nelabai svarbu	Visai nesvarbu
Ar Jums svarbu kokios lyties asmenį priimsite į laisvą darbo vietą? (moteris ar vyras)				
Ar Jums svarbus pretendento amžius į laisvą darbo vietą?				
Ar Jums svarbi pretendento šeimyninė padėtis? (žmona/vyras, vaikai)				
Ar renkantis darbuotoją atkreipiate dėmesį į jo tautybę?				
Ar Jums svarbi būsimo darbuotojo išvaizda?				
Ar renkantis darbuotoją Jūs atkreipiate dėmesį į žalingus įpročius?				
Ar renkantis darbuotoją svarbus jo išsimokslinimas?				
Ar Jums svarbu darbuotojo žinios ir įgūdžiai?				
Ar priimant darbuotoją svarbus Jo darbo stažas?				
Ar Jums svarbios pretendento asmeninės savybės?				

6. Ar Jūs naudojate naują darbo santykių formą „darbo nuoma“?(prie reikiamo atsakymo pabraukite)

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau
- d) Nesu girdėjęs (- jus) apie darbo nuomą

7. Jūsų nuomone ar palankios darbo priemonės padės integruotis socialiai pažeidžiamiems asmenims: bedarbiams, moterims ir vyrams auginantiems vaikus, neįgaliesiems, jaunimui.

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

8. Ar Jūsų įmonėje, organizacijoje yra galimybių darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku? (prie reikiamo atsakymo pabraukite)

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

9. Kokia Jūsų nuomonė apie šias palankias darbo priemones?

(įvertinkite kiekvieną teiginį x)

Priemonės	Teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	Neigiama
5. Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)			
6. Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)			
7. Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)			
8. Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)			
5. Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)			
6. Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)			

10. Kaip manote, ar darbuotojui palankios darbo priemonės yra reikalingos?(prie reikiamo atsakymo pabraukite)

- a) Taip.
- b) Ne.
- c) Nežinau.

11. Ar Jūsų įmonė darbuotojui gali pasiūlyti:

(įvertinkite tinkantį teiginį x)

Gerą atlyginimą	
Geras socialines garantijas	
Paskatinimą už gerus darbo rezultatus	
Darbuotojų vertinimą	
Popierinį atlyginimą	
Geras darbo vietos sąlygas	
Gerą darbo klimatą	
Apmokėjimą už viršvalandžius	
Gerus darbo įrankius	
Draugišką kolektyvą	
Galimybę mokytis	
Galimybę karjerai	
Saugią darbo vietą	
Mokymų bei kursų apmokėjimą	
Įmonės transportą	
Įmonės telefoną	

Komentarai, pastabos:

Nuoširdžiai dėkojame už atsakymus ir sugaištą laiką.

Telefonas pasiteiravimui: mob.8-672-33488

LIETUVOS RESPUBLIKOS
NEDARBO SOCIALINIO DRAUDIMO
ĮSTATYMAS

2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904
Vilnius

PIRMASIS SKIRSNIS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis. Įstatymo paskirtis

Šis Įstatymas nustato nedarbo socialinio draudimo (toliau – nedarbo draudimas) teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką (toliau – nedarbo draudimo išmoka), jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę.

2 straipsnis. Nedarbo draudimas

Nedarbo draudimas yra socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį.

20 straipsnis. Įstaigų, mokančių nedarbo draudimo išmokas, atsakomybė

1. Lietuvos darbo birža nedarbo draudimo išmokas skiria ir išmoka per teritorines darbo biržas Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka.

2. Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos yra atsakingos už nedarbo draudimo išmokų apskaičiavimą ir mokėjimą. Neteisingai išmokėtos sumos išieškamos įstatymų nustatyta tvarka.

LYGIŲ GALIMYBIŲ

ĮSTATYMAS

2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826
Vilnius

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis. Įstatymo paskirtis

1. Šio Įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

2. Šio Įstatymo nuostatos šeimos ir privataus gyvenimo srityse netaikomos.

3. Šis Įstatymas yra skirtas užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio Įstatymo priede, taikymą.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS

3 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareiga įgyvendinti lygias galimybes

Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo:

1) užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės neatsižvelgiant į amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus;

2) rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygių galimybių užtikrinimui neatsižvelgiant į amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus;

3) įstatymų nustatyta tvarka remti religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų, kitų nevyriausybinių organizacijų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros bei paramos fondų programas,

4 PRIEDO TĘSINYS

kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes nepaisant jų amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

4 straipsnis. Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes

1. Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant jų amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, kai:

1) priimama į bendrojo lavinimo mokyklas, profesinio mokymo įstaigas, aukštesniąsias, aukštąsias mokyklas ir kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo ir kitus kursus;

2) skiriamos stipendijos ir teikiami kreditai studijoms;

3) sudaromos, rengiamos, tvirtinamos mokymo programos bei jos parenkamos;

4) vertinamos žinios.

2. Švietimo įstaigos, mokslo ir studijų institucijos, neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų vykdytojai pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

5 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje

Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus, privalo:

1) priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus įsidarbinimo sąlygoms, išskyrus šio Įstatymo 2 straipsnio 3 dalies 1, 2, 3, 4 ir 5 punktuose numatytus atvejus;

2) sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;

4 PRIEDO TĘSINYS

3) naudoti vienodus darbo ir vykdomos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;

4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos vertinimo kriterijus;

5) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbuojuose;

6) imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų priekabiavimo;

7) imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;

8) imtis priemonių, kad darbuotojas, tarnautojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;

9) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

6 straipsnis. Lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje

Įgyvendindamas lygias galimybes, prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, nepaisydamas asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, privalo:

1) visiems vartotojams, nesvarbu, koks jų amžius, lytinė orientacija, negalia, rasė ar etninė priklausomybė, religija ar įsitikinimai, sudaryti vienodas sąlygas gauti tokius pačius gaminius, prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;

2) suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAS**7 straipsnis. Lygias galimybes pažeidžiantys darbdavio veiksmai**

Darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įsidarbinimo, priėmimo į valstybės tarnybą sąlygas;

2) už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka skirtingą darbo užmokestį;

3) organizuodamas darbą ar valstybės tarnybą, sukuria darbuotojui ar valstybės tarnautojui blogesnes (geresnes) darbo, tarnybos, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

4) skiria darbuotojui, valstybės tarnautojui nuobaudą, keičia darbo, valstybės tarnybos sąlygas, perkelia į kitą darbą, pareigas, nutraukia darbo sutartį arba atleidžia iš valstybės tarnybos;

5) persekioja darbuotoją, valstybės tarnautoją, pateikusius skundą dėl diskriminacijos, nesiima priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

8 straipsnis. Lygias galimybes pažeidžiantys švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai

Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

1) nustatomi skirtingi reikalavimai ir sąlygos priimant mokytis ar studijuoti, sudarant, rengiant, tvirtinant mokymo programas bei jas parenkant ir taikomi vertinant žinias;

2) nustatomos skirtingos dėstomų dalykų pasirinkimo galimybės;

3) skiriamos stipendijos bei teikiami kreditai studijoms;

4) persekiojamas švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų moksleivis ar studentas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, nesiimama priemonių, kad moksleivis ar studentas būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, jų garbės ir orumo žeminimo ar dėl galinčių atsirasti jam neigiamų pasekmių.

5 PRIEDAS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIŲ SOCIALINIO DRAUDIMO SENATVĖS PENSIJŲ IŠANKSTINIO MOKĖJIMO ĮSTATYMAS

2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1828
Vilnius

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis. Įstatymo paskirtis

Šis Įstatymas reglamentuoja išankstinį valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų (toliau - išankstinė senatvės pensija) skyrimą, dydžio apskaičiavimą ir mokėjimą.

2 straipsnis. Teisė gauti išankstinę senatvės pensiją

Teisę gauti išankstinę senatvės pensiją turi nuolat Lietuvos Respublikoje gyvenantys asmenys, atitinkantys šio Įstatymo 3 straipsnyje nustatytas sąlygas išankstinei senatvės pensijai skirti, jeigu Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse nenustatyta kitaip.

3 straipsnis. Išankstinės senatvės pensijos skyrimo sąlygos

1. Lietuvos Respublikos

2004 m. liepos 15 d. įstatymo Nr. IX-2375

(nuo 2005 m. sausio 1 d.)

(Žin., 2004, Nr. 117-4373) ir

2005 m. gegužės 19 d. įstatymo Nr. X-208

(nuo 2005 m. liepos 1 d.)

(Žin., 2005, Nr. 71-2554)

redakcija

Išankstinė senatvės pensija skiriama asmeniui, kuris kreipimosi dėl išankstinės senatvės pensijos dieną atitinka visas šias sąlygas:

1) iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje nustatyto senatvės pensijos amžiaus jam yra likę ne daugiau kaip 5 metai;

2) turi ne mažesnę kaip 30 metų valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje nurodytus asmenis;

3) paskutinius 12 mėnesių iki kreipimosi dėl išankstinės senatvės pensijos įstatymų nustatyta tvarka buvo registruotas bedarbiu Lietuvos darbo biržos teritorinėje darbo biržoje, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytus asmenis;

4) negauna kitų valstybinių socialinio draudimo, valstybinių, šalpos pensijų (išskyrus šalpos pensijas, įstatymų nustatytais atvejais mokamas namuose invalidus slaugantiems asmenims), užsienio valstybės pensijų, nuolatinių pensinio pobūdžio išmokų už asmens darbo pobūdį (valstybinės signataro rentos, artistų rentos arba kompensacinės išmokos teatrų ir koncertinių įstaigų kūrybiniam darbuotojams, kompensacijos už ypatingas darbo sąlygas ir pan.), mokamų iš valstybės biudžeto ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto, pensijų išmokų, gaunamų bet kuriuo Pensijų kaupimo ir Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymuose nustatytu būdu, netekto darbingumo periodinės kompensacijos, šalpos kompensacijos, nedarbo socialinio draudimo išmokos ar priešpensinės bedarbio išmokos (toliau šiame Įstatyme - pensijos ir išmokos);

5) nėra vienas iš asmenų, išvardytų Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 1-6 ir 8-9 punktuose, taip pat nėra ūkininkas ar jo partneris pagal Ūkininko

ūkio įstatymą;

6) atitinka kitas Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatytas sąlygas senatvės pensijai gauti, išskyrus senatvės pensijos amžiaus reikalavimą.

2. Lietuvos Respublikos

2005 m. gegužės 19 d. įstatymo Nr. X-208

(nuo 2005 m. liepos 1 d.)

(Žin., 2005, Nr. 71-2554)

redakcija

Motinioms, kurios pagimdė ir išaugino iki 8 metų penkis ir daugiau vaikų, taip pat tėvams (tėviams), kurie ne mažiau kaip 15 metų slaugė namuose savo neįgalius (invalidus) vaikus (įvaikius) nepaisant vaikų (įvaikių) neįgalumo lygio arba savo vaikus (įvaikius), pripažintus netekusiais 60 procentų ir daugiau darbingumo (iki 2004 m. balandžio 1 d. I ar II grupės invalidais nuo vaikystės arba iki 2005 m. liepos 1 d. tapusius I ar II grupės invalidais iki 18 metų), jeigu šie jų vaikai (įvaikiai) buvo pripažinti neįgaliaisiais (iki 2005 m. liepos 1 d. invalidais) iki 18 metų, bei asmenims, kurie ne mažiau kaip 15 metų slaugė namuose neįgaliuosius, kuriems nustatytas specialusis nuolatinės slaugos poreikis (visiškos negalios invalidus), išankstinė senatvės pensija, jeigu jie atitinka šio straipsnio 1 dalies 1, 3-6 punktuose išvardytas sąlygas, gali būti paskirta ir tuo atveju, jeigu kreipimosi dėl išankstinės senatvės pensijos dieną šie asmenys turi ne mažesnę kaip 15 metų valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą.

3. Asmeniui, kuris iki kreipimosi dėl išankstinės senatvės pensijos skyrimo teisės aktų nustatyta tvarka buvo pripažintas nedarbingu ir atitinka šio straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 4-6 punktuose išvardytas sąlygas, išankstinė senatvės pensija skiriama, jeigu jis buvo įstatymų nustatyta tvarka nepertraukiamai registruotas bedarbiu Lietuvos darbo biržos teritorinėje darbo biržoje paskutinius 12 mėnesių, iki buvo pripažintas nedarbingu, ir jeigu jis, tapęs darbingu, vėl užsiregistravo ir yra registruotas bedarbiu iki pat kreipimosi dėl išankstinės senatvės pensijos dienos.

UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMAS

2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694
Vilnius

PIRMASIS SKIRSNIS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas

1. Šis įstatymas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo (toliau – užimtumo rėmimo) sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą.

2. Įstatymas taikomas Lietuvos Respublikos piliečiams ir užsieniečiams, teisėtai gyvenantiems Lietuvos Respublikoje.

2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos

1. **Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės** – kaip ši sąvoka apibrėžta Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme.

2. **Asmenys, turintys įsipareigojimų šeimai** – asmenys, kurių užimtumo galimybes varžo šeimyninės aplinkybės (vaikų iki 3 metų, sergančių ar neįgalių šeimos narių būtinas slaugymas arba priežiūra).

3. **Bedarbis** – kaip ši sąvoka apibrėžta Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme.

4. **Darbingo amžiaus asmenys** – kaip ši sąvoka apibrėžta Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme.

5. **Darbo paklausa** – laisvos darbo vietos, pareigos ir joms keliami reikalavimai.

6. **Darbo pasiūla** – darbo rinkoje esantys asmenys ir jų gebėjimai atlikti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas.

7. **Darbo rotacija** – darbuotojų laikinas pakeitimas ieškančiais darbo asmenimis.

8. **Įdarbinimas subsidijuojant** – teritorinės darbo biržos pasiūsto asmens įdarbinimas, negražintinai kompensuojant darbdaviui dalį šio asmens darbo užmokesčio išlaidų.

9. **Ilgalaikiai bedarbiai** – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos.

6 PRIEDO TĘSINYS

10. **Laisva darbo vieta** – darbo vieta (pareigos), į kurią įdarbinti (eiti pareigas) darbdavys ieško tinkamo darbuotojo.

11. **Profesinė rehabilitacija** – asmens darbingumo, profesinės kompetencijos ir pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, reabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis;

12. **Psichologinė socialinė rehabilitacija** – kryptingai veikiančių psichologinių ir socialinių priemonių taikymas siekiant pakeisti priklausomo asmens mąstymą ir elgesį bei grąžinti jo sugebėjimą gyventi visuomenėje.

13. **Tinkamas darbas** – darbas, atitinkantis ieškančio darbo asmens profesinį pasirengimą, turimą darbo patirtį ar gebėjimus atlikti siūlomą darbą ir sveikatos būklę, padėti darbo rinkoje, taip pat jei nuvykimo į darbovietę ir grįžimo iš jos bendra trukmė neviršija 3 valandų, o neįgaliesiems ir asmenims, turintiems išsipareigojimų šeimai, – 2 valandų.

14. **Tinkamas darbuotojas** – tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos asmuo, atitinkantis nustatytus reikalavimus konkrečiam darbui atlikti (pareigoms eiti).

15. **Užimtumo rėmimo politika** – aktyvios darbo rinkos politikos, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes.

16. **Užimtumo rėmimo sistema** – ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma.

17. **Vietinės užimtumo iniciatyvos** – naujų darbo vietų steigimo bedarbiams įdarbinti projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių (seniūnijų) gyventojų užimtumą.

3 straipsnis. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas, uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės

1. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.

2. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai:

- 1) derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą;
- 2) didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes.

3. Užimtumo rėmimo priemonės:

- 1) užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos;
- 2) aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;

6 PRIEDO TĘSINYS

3) užimtumo rėmimo programos.

4. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinamos vadovaujantis vyrų ir moterų lygių galimybių bei nediskriminacijos principais.

4 straipsnis. Darbo rinkoje papildomai remiami asmenys

1. Darbo rinkoje papildomai remiami šie asmenys:

1) neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I – II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis;

2) neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis;

3) baigę profesinės rehabilitacijos programas;

4) pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją;

5) ilgalaikiai bedarbiai;

6) vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys;

7) nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina (įmotė) arba tėvas (itėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu);

8) grįžusieji iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;

9) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų.

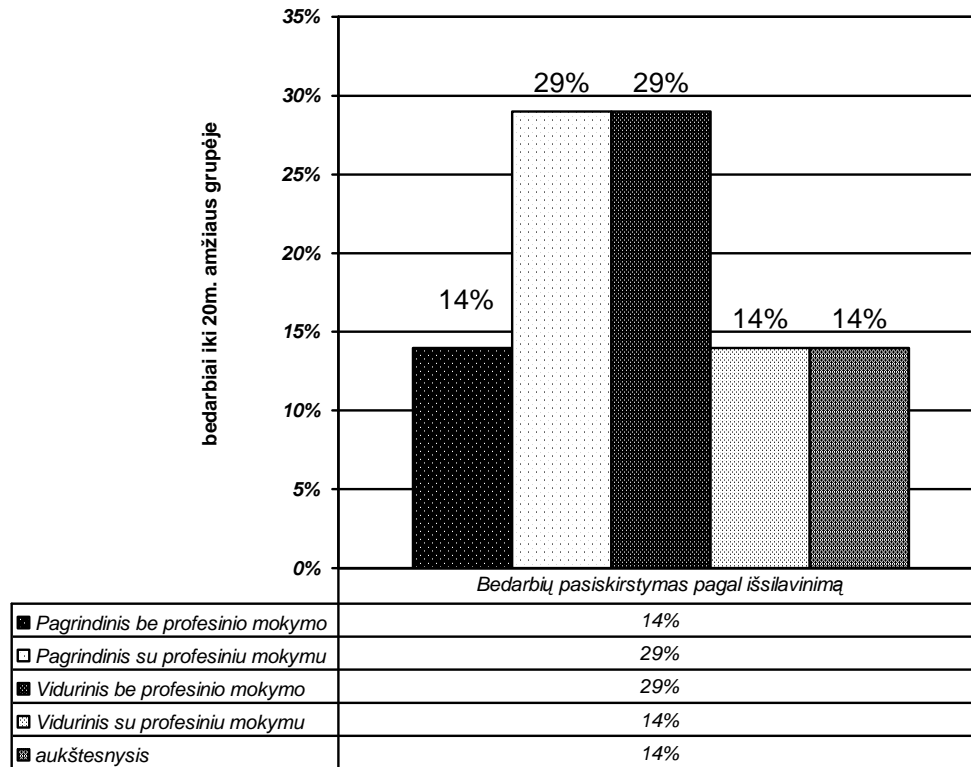
10) asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės rehabilitacijos programas;

11) prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės rehabilitacijos programas.

2. Šio straipsnio 1 dalies 3, 4, 8, 10 ir 11 punktuose nurodyti asmenys laikomi darbo rinkoje papildomai remiamais asmenimis, jei jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą ne vėliau kaip per 6 mėnesius atitinkamai nuo profesinės rehabilitacijos programos baigimo, specialybės ar profesijos įgijimo, grįžimo iš laisvės atėmimo vietos ar psichologinės socialinės programos baigimo ir yra registruoti bedarbiais.

7 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą 21-30m. amžiaus grupėje (n=200)



8 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir ko reiktų, kad galėtų greičiau įsidarbinti (procentais)

	kol kas nereikia jokios pagalbos	įgyti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti	padėti įvertinti profesinius sugebėjimus pasirenkant profesiją	išmokti save pristatyti	išbandyti paieškos būdus	pagalbos organizuojant verslą
pradinis	-	-	3	-	2	-
pagrindinis be profesinio mokymo	5	2	3	4	2	3
pagrindinis su profesiniu mokymu	24	25	22	19	16	17
vidurinis be profesinio mokymo	14	27	22	17	26	17
vidurinis su profesiniu mokymu	32	18	15	21	26	26
aukštesnysis	11	15	16	28	20	23
aukštasis	14	13	19	11	8	14

9 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir darbo paieškos būdus (procentais)

	Kreipiatės į teritorinę darbo biržą	Ieškote darbo internete ar žiniasklaidoje	Debate skelbimus internete ar žiniasklaidoje	Kreipiatės į draugus, gimines ir kt.	Kreipiatės į privačią įdarbinimo agentūrą	Ieškote darbo užsienio portaluose
pradinis	1	1	-	2	1	-
pagrindinis be profesinio mokymo	3	3	3	6	4	3
pagrindinis su profesiniu mokymu	24	26	28	23	19	27
vidurinis be profesinio mokymo	25	23	26	22	24	13
vidurinis su profesiniu mokymu	19	22	20	30	27	37
aukštesnysis	16	15	13	14	15	13
aukštasis	12	10	10	3	10	7

10 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir ko reiktų, kad galėtų greičiau įsidarbinti (procentais)

	kol kas nereikia jokios pagalbos	įgyti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti	padėti įvertinti profesinius sugebėjimus pasirenkant profesiją	išmokti save pristatyti	išbandyti paieškos būdus	pagalbos organizuojant verslą
Iki 20 m.	3	5	9	2	6	3
21-30 m.	22	9	13	21	16	14
31-40 m.	24	27	22	28	30	26
41-50 m.	22	33	31	32	14	23
51-60 m.	30	24	22	17	32	29
Virš 61 m.	-	2	3	-	2	6

11 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir darbo paieškos būdus (procentais)

	Kreipiatės į teritorinę darbo biržą	Ieškote darbo internete ar žiniasklaidoje	Dedate skelbimus internete ar žiniasklaidoje	Kreipiatės į draugus, gimines ir kt.	Kreipiatės į privačią įdarbinimo agentūrą	Ieškote darbo užsienio portaluose
Iki 20 m.	4	3	3	5	4	-
21-30 m.	15	18	15	17	14	13
31-40 m.	28	28	32	24	28	23
41-50 m.	26	29	27	23	27	33
51-60 m.	25	19	20	29	27	27
Virš 61 m.	2	3	4	2	1	4
Viso (apkl.):	149	121	108	87	79	30

12 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių, lytį ir atleidimo priežastis (procentais)

	vyrų	moterys	Iki 20 m.	21-30 m.	31-40 m.	41-50 m.	51-60 m.	51-60 m.
įstaigos likvidavimas	18,4	27,4	-	13,3	28,3	32,7	9,0	20,0
specialybė neatitiko pareigų	8,0	14,2	14,3	10,0	9,4	20,0	3,0	40,0
etatų mažinimas	13,8	15,9	14,3	6,7	11,3	9,1	14,0	20,0
neįtikto darbdaviams	11,5	4,4	28,6	3,3	5,7	9,1	3,0	-
dirbo terminuota darbo sutartimi	19,5	10,6	42,9	3,0	13,2	10,9	4,0	-
savo noru	16,1	7,1	-	16,7	9,4	5,5	5,0	-
atleido už pravaikštas		-	-	3,3	-	-	3,0	-
sukako pensijinis amžius		3,5	-	-	-	-	2,0	-
netenkino darbo užmokestis	6,9	1,8	-	13,3	13,2	5,5	-	-
neturėjo reikiamo išsilavinimo	1,1	7,1	-	3,3	1,9	1,8	-	-
negali dirbti dėl sveikatos sutrikimų	4,6	2,7	-	-	1,9	5,5	2,0	-
yra priklausomas (a) nuo alkoholio ar turimų žalingų įpročių	-	0,9	-	-	1,9	-	8,0	20,0
konfliktai darbe	-	-	-	-	3,8	-	4,0	-

13 PRIEDAS

Bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir neįsidarbinimo priežastis (procentais)

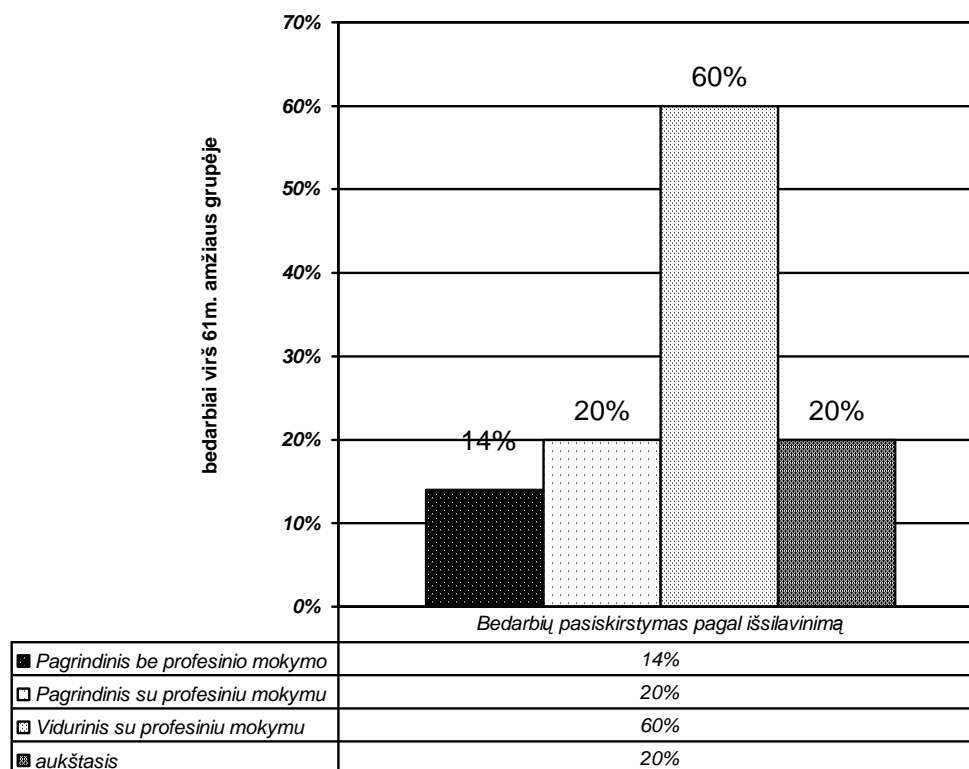
	neieškote darbo	ieškote gerai apmokamo darbo	ieškote darbo pagal specialybę	netenkina darbo užmokestis	neturite reikiamo išsilavinimo	negalite dirbti dėl sveikatos sutrikimų	nepakankama darbo patirtis	darbdavio požiūris į Jūsų amžių	esate priklausomas nuo alkoholio ar turimų žalingų įpročių
Iki 20 m.	-	-	3	3	7	3	14	4	-
21-30 m.	-	13	18	18	12	10	14	17	27
31-40 m.	22	31	27	23	28	20	27	26	18
41-50 m.	45	31	24	28	32	33	23	4	46
51-60 m.	33	21	27	28	17	30	18	44	9
Virš 60 m.	-	4	1	-	5	4	4	5	-
Vyrai(sk)	3	32	30	33	24	13	11	15	7
Moterys (skaič.)	6	59	33	35	36	17	11	8	4

14 PRIEDAS

Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes iki 20 m.

Iki 20 metų			
	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą	57,1	28,6	14,3
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas	42,9	28,6	28,6
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą	42,9	28,6	28,6
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų	42,9		57,1
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms	42,9	14,3	42,9
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis	57,1	14,3	28,6
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys	28,6	28,6	42,9
Moterims keliami ypatingi reikalavimai(nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)	57,1		42,9
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius	100,0		
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą	100,0		

Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą virš 61 m. amžiaus grupėje (n=200)



16 PRIEDAS

Bedarbių požiūris į diskriminaciją darbo rinkoje pagal amžiaus grupes virš 61 m.

Virš 61 metų			
	sutinku	nesutinku	nežinau
Vyrams teikiama pirmenybė priimant į darbą	20,0	60,0	20,0
Moterys laikomos netinkančiomis užimti vadovaujančias pareigas	20,0	80,0	
Vyrams skiriami didesni atlyginimai už tą patį darbą	60,0	40,0	
Nėra laikomasi darbų saugos įstatymų	80,0		20,0
Nėra suteikiamos įstatymais numatytos lengvatos moterims motinoms		40,0	60,0
Moterys motinos laikomos blogesnėmis darbuotojomis	20,0	60,0	20,0
Vyrai visada darbe yra geriau vertinami nei moterys	20,0	20,0	60,0
Moterims keliami ypatingi reikalavimai(nekurti šeimos, negimdyti ir pan.)	80,0	10,0	10,0
Darbdaviai dažnai neapmoka už viršvalandžius	60,0		40,0
Neretai darbdavys nesumoka žadėto atlygio už darbą	80,0	10,0	10,0

17 PRIEDAS

Vyrų ir moterų nuomonių pasiskirstymas dėl integracijos į darbo rinką užsienyje (%) (n=200)

Teiginiai	vyrų	moterų
Gerai pasvarstyčiau	12	36
Griežtai atsisakyčiau	3	34
Sutikčiau tik trumpam laikotarpiui	24	13
Sutikčiau tik už gerą atlygį	2	5
Sutikčiau net negalvodamas	27	2
Sutikčiau dirbti pagal specialybę	13	4
Sutikčiau jei važiuotų artimieji, draugai	17	3
Nesutikčiau	2	3

18 PRIEDAS

Darbdavių požiūris priimant pretendentą į darbą paslaugų įmonėje (%)

Paslaugų įmonės				
Teiginiai	Labai svarbu	Svarbu	Nelabai svarbu	Visai nesvarbu
Ar jums svarbu kokios lyties asmenį priimsite į laisvą darbo vietą? (moteris ar vyras)	33,4	53,2	7,1	6,3
Ar Jums svarbus pretendento amžius į laisvą darbo vietą?	63,6	30,1	4,1	2,2
Ar Jums svarbi pretendento šeimyninė padėtis? (žmona/vyras, vaikai)	3,1	22,7	61,8	12,4
Ar renkantis darbuotoją atkreipiate dėmesį į jo tautybę?	-	-	9,6	90,4
Ar Jums svarbi būsimo darbuotojo išvaizda?	66,3	25,8	4,2	3,7
Ar renkantis darbuotoją Jūs atkreipiate dėmesį į jo turimus žalingus įpročius?	12,2	17,1	26,7	44,0
Ar renkantis darbuotoją svarbus jo išsimokslinimas?	55,2	38,5	4,1	2,2
Ar Jums svarbu darbuotojo žinios ir įgūdžiai?	18,4	61,8	16,1	3,7
Ar priimant darbuotoją svarbus Jo darbo stažas?	13,5	35,2	46,1	5,2
Ar Jums svarbios pretendento asmeninės savybės?	27,7	41,4	14,6	16,3

19 PRIEDAS

Darbdavių požiūris priimant pretendentą į darbą gamybos įmonėje (%)

Gamybos įmonės				
Teiginiai	Labai svarbu	Svarbu	Nelabai svarbu	Visai nesvarbu
Ar jums svarbu kokios lyties asmenį priimsite į laisvą darbo vietą? (moteris ar vyras)	-	16,7	50,0	33,3
Ar Jums svarbus pretendento amžius į laisvą darbo vietą?	-	16,7	50,0	33,3
Ar Jums svarbi pretendento šeimyninė padėtis? (žmona/vyras, vaikai)	-	-	-	100,0
Ar renkantis darbuotoją atkreipiate dėmesį į jo tautybę?	-	-	-	100,0
Ar Jums svarbi būsimo darbuotojo išvaizda?	-	-	-	100,0
Ar renkantis darbuotoją Jūs atkreipiate dėmesį į jo turimus žalingus įpročius?	-	-	50,0	50,0
Ar renkantis darbuotoją svarbus jo išsimokslinimas?	-	50,0	33,3	16,7
Ar Jums svarbu darbuotojo žinios ir įgūdžiai?	-	-	100,0	-
Ar priimant darbuotoją svarbus Jo darbo stažas?	-	-	100,0	-
Ar Jums svarbios pretendento asmeninės savybės?	-	50,0	50,0	-

20 PRIEDAS

Darbdavių požiūris priimant pretendentą į darbą prekybos įmonėje (%)

Prekybos įmonės				
Teiginiai	Labai svarbu	Svarbu	Nelabai svarbu	Visai nesvarbu
Ar jums svarbu kokios lyties asmenį priimsite į laisvą darbo vietą? (moteris ar vyras)	12,2	24,5	53,7	9,6
Ar Jums svarbus pretendento amžius į laisvą darbo vietą?	46,1	34,6	13,1	6,2
Ar Jums svarbi pretendento šeimyninė padėtis? (žmona/vyras, vaikai)	-	13,3	68,9	17,8
Ar renkantis darbuotoją atkreipiate dėmesį į jo tautybę?	-	7,5	14,7	77,8
Ar Jums svarbi būsimo darbuotojo išvaizda?	72,4	17,4	9,0	2,2
Ar renkantis darbuotoją Jūs atkreipiate dėmesį į jo turimus žalingus įpročius?	15,6	57,7	12,2	14,5
Ar renkantis darbuotoją svarbus jo išsimokslinimas?	72,2	16,8	6,8	4,2
Ar Jums svarbu darbuotojo žinios ir įgūdžiai?	12,2	17,1	26,7	44,0
Ar priimant darbuotoją svarbus Jo darbo stažas?	33,4	53,2	7,1	6,3
Ar Jums svarbios pretendento asmeninės savybės?	15,6	14,5	57,7	12,2