

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Verslo administravimo studijų programa

Kodas 62103S101

OKSANA STURONIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ NEDARBO PROBLEMŲ SPRENDIMAS

Kaunas 2008

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

OKSANA STURONIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ NEDARBO PROBLEMŲ SPRENDIMAS

Darbo vadovas _____

(parašas)

Prof. Dr. Dalia Štreimikienė

Magistrantas _____

(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2008

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	4
LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. TEORINIAI NEDARBO KONCEPTUALŪS PAGRINDAI.....	9
1.1 Nedarbo samprata.....	9
1.2 Nedarbo priežastys	13
1.3 Nedarbo tipai, rūšys.....	18
1.4 Nedarbo nuostoliai	23
1.5 Nedarbo mažinimo priemonės	24
1.6 Pagrindiniai nedarbo rodikliai	28
2. MOTERŲ NEDARBO PROBLEMŲ SPRENDIMO METODIKA.....	34
2.1 Moterų užimtumo ir nedarbo dinamika.....	34
2.2 Vyresnio amžiaus moterų padėtis darbo rinkoje	39
2.3 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai darbo rinkoje.....	42
2.4 Darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinamumas.....	45
3. MOTERŲ NEDARBO PROBLEMŲ SPRENDIMO EMPIRINIS TYRIMAS.....	48
3.1 Tyrimo metodologinės nuostatos	48
3.2 Tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	49
3.3 Kiekybinio tyrimo projektavimas, eiga ir rezultatai.....	49
3.3.1 Kiekybinio tyrimo projektavimas ir eiga.....	49
3.3.2 Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė.....	51
3.3.2 Tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	62
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	64
SUMMARY.....	67
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	68
1 PRIEDAS Moterų nedarbo lygis 15-74 metų amžiaus grupėje.....	73
2 PRIEDAS Vyrų nedarbo lygis 15-74 metų amžiaus grupėje.....	74
3 PRIEDAS Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius.....	75
4 PRIEDAS Anketa.....	76
5 PRIEDAS Anketos klausimų ir atsakymų suvestinė.....	80

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

OECD – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija

EUROSTAT – Europos Sąjungos statistikos tarnyba

ILO – Tarptautinė darbo tarnyba

EQUAL – Europos bendrijų iniciatyva

EUS – Europos užimtumo strategija

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė Moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygio dinamika ES šalyse 2006 metais.....	35
2 lentelė Moterų nedarbo lygis 15-74 metų amžiaus grupėje.....	73
3 lentelė Vyrų nedarbo lygis 15-74 metų amžiaus grupėje.....	74
4 lentelė Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokeskis pagal ekonomikos sektorius.....	75

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Gyventojų darbo ištekliai.....	9
2 pav. Nedarbo masto schema.....	12
3 pav. Nelankstaus darbo užmokesčio įtaka darbo rinkai.....	14
4 pav. Moterų ir vyrų 15–64 metų užimtumo lygio dinamika Lietuvoje 1998-2006 m.....	36
5 pav. Moterų ir vyrų (15-74 metų amžiaus grupėje) nedarbo lygio dinamika ES (25 šalyse).....	37
6 pav. Moterų ir vyrų nedarbo lygio dinamika Lietuvoje 1998-2006 m.....	38
7 pav. Moterų ir vyrų 55-64 metų užimtumo lygio dinamika Lietuvoje 1998-2006 m.....	40
8 pav. Moterų ir vyrų 55-64 metų užimtumo lygio dinamika ES (25 šalyse) 1997 - 2006 m.....	40
9 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokeskis pagal ekonomikos sektorius.....	43
10 pav. Moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimo proceso modelis.....	48
11 pav. Tyrime dalyvavusių moterų amžius, proc.....	52
12 pav. Moterų pasiskirstymas darbo sektoriuose, proc.....	52
13 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas vadovaujančiose pareigose, proc.....	53
14 pav. Priežastys, dėl kurių moterys dirba, proc.....	54
15 pav. Moterų savybių vertinimas balais.....	54
16 pav. Savybių, kurios turi įtakos moterims darbinantis, vertinimas balais.....	55
17 pav. Moterų pasitenkinimas darbu, proc.....	56
18 pav. Vyrų ir moterų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokesčio rodiklių skirtumai.....	56
19 pav. Moterų pozicijos darbe vertinimas balais.....	57
20 pav. Ar yra galimybė kilti karjeros laiptais.....	58
21 pav. Karjeros galimybių vertinimas lyties atžvilgiu, proc.....	59
22 pav. Su kokiomis kliūtimis moterys susiduria darbe įvertinimas balais.....	59
23 pav. Priežastys dėl kurių išėjote iš ankstesniojo darbo, proc.....	61
24 pav. Pasekmės, su kuriomis darbo praktikoje yra susidūrusios moterys, turinčios vaikų(-ą).....	62

IVADAS

Temos aktualumas. Pokyčiai, vykstantys darbo rinkoje – ūkio restruktūrizavimas, privataus sektoriaus augimas, darbo rinkos plėtra – įtakoja gyventojų užimtumą. Todėl visų darbingo amžiaus gyventojų įtraukimas į darbo rinką ir pagalba įsitvirtinant šioje rinkoje yra svarbi šalies ekonominės bei socialinės gerovės augimo sąlyga. Kita vertus, užimtumo didinimas yra svarbi sąlyga socialinės atskirties mažinimui, gyvenimo kokybės ir socialinės sanglaudos didinimui. Gyventojų užimtumo ir nedarbo problemoms, ypač moterų, paskutiniu metu skiriama nemažai dėmesio, kurį inicijuoja besiformuojanti Lietuvos darbo rinka. Kaip žinia moterų nedarbas vis dar išlieka didesnis negu vyrų. Moterų įsidarbinimo galimybes lemia dar gajus visuomenės požiūris į moters ir vyro socialinius vaidmenis, nors Lietuvos teisės aktai numato lygias galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, tiek moterims tiek vyrams.

Darbas yra ne vien žmogaus pajamų, bet ir socialinės padėties, saviraiškos, pilnavertiškumo pagrindas. Didėjantis užimtumas sudaro spartaus ekonomikos augimo prielaidas, o didėjančios gyventojų darbo pajamos garantuoja šalies stabilumą ir gyventojų gerovę. Todėl didelis ir efektyvus užimtumas yra vienas iš svarbiausių valstybės socialinės politikos tikslų, kuris gali būti sėkmingai sprendžiamas mažinant nedarbą.

Problema. Atskiros asmenų grupės darbo rinkoje užima skirtingą padėtį: vis dažniau susiduria su nedarbo problema ir ilgesnį laikotarpį tenka ieškotis darbo, gauna santykinai mažą darbo užmokestį, darbe patiria diskriminaciją. Su šiomis minėtomis problemomis didžiąja dalimi susiduria moterys. Ši problema egzistuoja daugelyje pasaulio šalių, o ypač aktuali šalims, kurios pereina iš planinės į rinkos ekonomiką, kadangi ši problema nebuvo plačiai nagrinėta, todėl trūksta tokių problemų sprendimo patirties.

Ištyrimo lygis. Dėmesys nedarbo ir užimtumo problemoms keitėsi pagal situaciją darbo rinkoje. Didžiausią mastą nedarbas buvo pasiekęs XX a. 4-ojo dešimtmečio Didžiosios depresijos metu, tuomet nedarbo problemą mokslininkai tyrinėjo ypač plačiai. Gyventojų užimtumas tapo civilizuoatų šalių ekonominės politikos tikslu.

Vėlesniais dešimtmečiais pradėjo rasti visiškai naujas požiūris į nedarbą. Imta manyti, kad bedarbiai darbo neturi tik trumpą laiką ir tai esanti tik darbo kaita, būdinga dinamiškai ekonomikai. O jau XX a. pabaigoje, ypač paskutiniame jo dešimtmetyje, išsivysčiusias šalis, daugiausia ES, vėl apėmė ilgalaikė užimtumo krizė, kuri tęsiasi ligi šiol.

Visa tai kelia didžiulį susirūpinimą ir nedarbo bei užimtumo problemos vėl pradėtos plačiai tyrinėti. Nedarbas tapo tradicine ekonominių tyrimų tema.

Literatūros šaltiniuose iliustruojami įvairūs modeliai, kuriais remiantis analizuojama situacija darbo rinkoje įvairiais aspektais. Tačiau dauguma šiuolaikinių teorinių bei empirinių

darbo rinkos tyrimų atlikti remiantis standartiniu *darbo pasiūlos modeliu* (Hausman, Ruud, 1984; Berkovec, Stern 1995; Stillman, 2000).

Gilinantis į nedarbo problemas, pastebėta, kad ekonomistai *mikroekonomikos kontekste* susitelkia į *nedarbo priežastis, jų trukmę*, tuo tarpu *makroekonomikos kontekste* – analizuojama užimtumo struktūra ir *nedarbo lygio pokyčiai* (Nikitina, Markauskienė, 2000). Užimtumas *siejamas su darbo išteklių dinamika*, todėl dažnai autoriai savo darbuose modeliuoja *darbo jėgos kokybinių bei kiekybinių parametrų vertinimus*. Gyventojų užimtumo pokyčiams turėjusių demografinių veiksnių įtaką, analizavo Valentinaitė (2001), Gruževskis (2003). *Užimtumo struktūros vertinimo įvairiapusiškumas* analizuojamas Jugay darbuose (1994). Regioninis gyventojų užimtumas formuojamas veikiamas tiek vidinių, tiek išorinių regiono veiksnių (Kotler, 1993; Jugay, 1994), nuo kurių priklauso gyventojų užimtumo galimybės (Kirstukas, 2000) bei nedarbo lygis (Bean, 1994).

Analizuojant probleminių asmenų padėtį darbo rinkoje, galima būtų paminėti D. Kapeller (1999), S. Bischoff (1999) darbus, kurie išsiskiria vienu aspektu: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų analize, segregacijos pagal lytį priežasčių nustatymu ir kt. Lietuvoje moterų padėtį darbo rinkoje šie autoriai: V. Kanopinė (1995) analizavo moterų diskriminaciją, J. Paluckienė (1998) – darbo užmokesčio skirtumus, J. Lukoševičienė (1998) – įsidarbinimo problemas. Pasak, D. Beržinskienės (2005), vertinant nedarbo bei užimtumo situaciją šalyje, lyginamosios analizės kontekste išskyla sunkumų dėl skirtingai apibrėžiamų ir išmatuojamų darbo jėgos charakteristikų. Skirtingose šalyse nevienodai nustatomas darbo jėgos dydis. Šie skirtumai sudaro prielaidas tam tikro pobūdžio apribojimams lyginant kai kurių šalių nedarbo lygio kaip neišnaudotų užimtumo galimybių rodiklius (Beržinskienė, 2005, p. 48).

S. Valentinavičius (2001) teigia, kad rengiant ir įgyvendinant mūsų šalyje ilgalaikes nedarbo mažinimo ir užimtumo didinimo priemones, visų pirma tikslinga detaliau išanalizuoti šių problemų sprendimo būdus ES šalyse, JAV, Japonijoje, kadangi daugelyje jų užimtumo ir nedarbo problema buvo gana aktuali ankstesniais dviem dešimtmečiais todėl jie turi didesnę patirtį sprendžiant tokio pobūdžio klausimus.

Remiantis, skirtingų autorių atliktais tyrimų rezultatais, galima teigti, kad gyventojų užimtumo ir nedarbo tyrimai pasižymi didele specializacija, juose daugiau dėmesio skiriama tik tam tikrų problemų analizei. Didelė dalis problemų sprendžiama neįvertinant tiriamos šalies darbo rinkos savybių. Tiek teoriniame, tiek praktiniame lygmenyse pasigendama sistemingos, apibendrinančios probleminių asmenų, pavyzdžiui moterų, analizės apie jų padėtį darbo rinkoje.

Darbo objektas – moterų nedarbas.

Darbo tikslas – teoriniu lygmeniu išanalizuoti moterų padėtį darbo rinkoje ir apibendrinti svarbiausias moterų nedarbo didėjimo priežastis Lietuvoje.

Tikslui pasiekti formuluojami tokie **uždaviniai**:

1. Atskleisti nedarbo konceptualiąją esmę;
2. Išnagrinėti nedarbo tipus, rūšis;
3. Išsiaiškinti priežastis, lemiančias nedarbą;
4. Aptarti moterų dalyvavimo darbo rinkoje tendencijas.
5. Atlikti moterų nedarbo empirinį tyrimą ir pateikti rekomendacijas moterų nedarbo mažinimui.

Suformuluoto tyrimo tikslo ir uždavinių įgyvendinimas siejamas su šiomis **hipotezėmis**:

1. Visuomenės požiūris į skirtingus moterų ir vyrų vaidmenis turi įtakos moterų padėčiai darbo rinkoje;
2. Moterys sunkiai gali suderinti darbą, mokslą ir šeimos pareigas.

Naudoti metodai:

- Mokslinės literatūros ir straipsnių nagrinėjama tema analizė, sintezė, abstrahavimas;
- Statistinių duomenų analizė – siekiant įvertinti realią situaciją Lietuvos darbo rinkoje;
- Anketinė apklausa – siekiant atskleisti moterų nedarbo didėjimo priežastis.

Darbo apribojimai ir sunkumai:

- Dėl darbo vietų stygiaus, tam tikra dalis moterų pradeda ieškotis darbo juodojoje rinkoje (neoficialus įdarbinimas);
- 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;
- Tam tikra dalis moterų išvyksta uždarbiauti į užsienio šalis, tokiu būdu apie jas netenkame informacijos.

Darbo struktūra – darbas susideda iš trijų pagrindinių dalių: teorinės, analitinės ir rezultatų dalies. *Teorinėje magistro darbo dalyje* analizuojama „nedarbo“ sąvoka, atskleidžiamos nedarbo priežastys, apibūdinami nedarbo tipai. *Analitinėje darbo dalyje* pateikiama statistinės informacijos, įstatyminės bazės apie moterų dalyvavimo darbo rinkoje Lietuvoje bei ES šalyse analizė. *Rezultatų dalyje* pateikiami tyrimo rezultatai, jų interpretavimas, rekomendacijos moterų nedarbo mažinimui.

Darbo struktūros paaiškinimas. Magistro darbą sudaro įvadas, santrumpų, lentelių ir paveikslų sąrašas, trys pagrindinės dalys, išvados ir rekomendacijos, santrauka, literatūros sąrašas, priedai. Darbo apimtis 82 puslapiai, jame yra 4 lentelės, 24 paveikslai. Literatūros sąrašą sudaro 59 literatūros šaltiniai. Iš jų 12 interneto šaltiniai, 24 periodiniai leidiniai, likusieji – mokslinė literatūra.

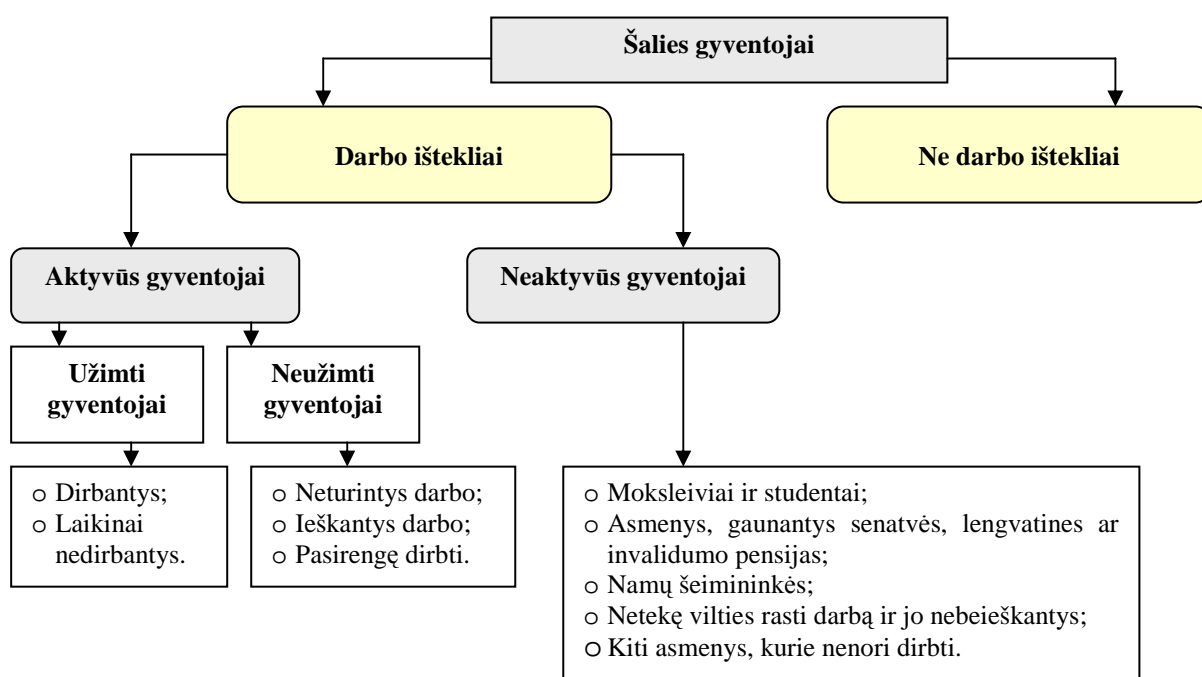
1. TEORINIAI NEDARBO KONCEPTUALŪS PAGRINDAI

1.1 Nedarbo samprata

Norėdami išsiaiškinti „nedarbo sąvoką“, pirmiausia turime patyrinėti kitą su ja glaudžiai susijusią sąvoką – darbo ištekliai. Visi šalies gyventojai gali būti suskirstyti į dvi grupes: darbo ištekliai, t.y. dirbingo amžiaus (nuo 18 m.) dirbantys ar aktyviai ieškantys darbo šalies gyventojai ir ne darbo ištekliai, t.y. nedarbingo amžiaus asmenys (1 pav.).

Darbo ištekliais nelaikomi kareiviai, studentai, ligoniai, asmenys, esantys specialiose patalpose įstaigose, pensininkai, taip pat namų šeimininkės, nors jų darbas gali būti daug sunkesnis už dirbančią firmose ir įstaigose, t.y. tiesiogiai gamyboje (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 74).

Darbo išteklius sudaro darbo jėga arba aktyvūs gyventojai – ta darbo išteklių dalis, kuri dirba ar ieško darbo ir neaktyvūs, t.y. nedirbantys ir neieškantys darbo asmenys. Darbo jėgą sudaro užimti gyventojai ir bedarbiai (Matiušaitytė, 2001, p. 22).



Šaltinis: sukurta autorės pagal SNIEŠKA, V; BAUMILIENĖ, V. ir kt. Makroekonomika, 2005, p. 423.

1 pav. Gyventojų darbo ištekliai

Užimti gyventojai – tai dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose, organizacijose ir ūkiuose, taip pat asmenys, atliekantys karinę tarnybą ir laikinai nedirbantys. Bedarbiai – darbingi asmenys, kurie neturi darbo bet aktyviai jo ieško, registruodamiesi įdarbinimo įstaigose ar apskaitomi kitais būdais (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 423).

Dar antikos ir viduramžių tekstuose rašoma apie žmones, ieškančius darbo, jam tinkamus savo fizine ir dvasine būkle, tačiau dėl darbo trūkumo neišdarbinančius (Garraty, 1978, p. 12).

Nedarbo sąvoka (angl. *unemployment*) buvo pradėta vartoti tik 19 šimtmečio pabaigoje. Prieš tai literatūroje nedarbas buvo apibūdinamas kaip darbo stoka (angl. *want of employment*), priverstinis dykinėjimas (ang. *involuntary idleness*). Pagal A. Pigou bedarbis yra kiekvienas, kuris neturi darbo, bet jo ieško. Tai pats paprasčiausias bedarbio suvokimas. Tačiau tikrovėje iškyla daug problemų dėl šios sąvokos skirtingo vartojimo, nes realiai atsižvelgiama ir į asmens amžių, lytį bei galėjimą dirbti. Todėl tikslesnis bedarbio sąvokos apibrėžimas būtų: Bedarbis – tai darbingo amžiaus, darbingas, neturintis darbo, bet aktyviai jo ieškantis asmuo (Matiušaitytė, 2001, p. 23). Tačiau reikia pripažinti, kad skirtingose šalyse bedarbio sąvoka skiriasi, nes į sąvokos apibrėžimą įtraukiamas ir laiko veiksnys. Pavyzdžiui, Vokietijoje bedarbiais laikomi nedirbantys asmenys, esantys darbo tarnybos įskaitoje kaip ieškantys darbo mažiausiai 18-ai valandų ilgesniam nei 3 mėnesių laikotarpiui, galintys tuojau pat dirbti, pajėgūs dirbti ir yra iki 65-ųjų metų amžiaus (Matiušaitytė, 2001, p. 23).

Lietuvoje bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymosi įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi (LR Bedarbių rėmimo įstatymas, 1991). Statistikos departamentas prie LRV pateikia tokią bedarbio sąvoką: tai 15 – 74 metų amžiaus asmenys, tiriamąją savaitę neturėję darbo, jį suradę pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškoję mokamo darbo (Statistikos departamentas, 2005).

Neužimtų asmenų sąvoka yra platesnė nei bedarbių, ji skiriasi nuo bedarbių tuo būdu, jog neužimti asmenys yra visi nedirbantys ir ieškantys darbo asmenys, nepriklausomai nuo to, ar jie užsiregistravę darbo tarnyboje, t.y. į neužimtų asmenų skaičių įtraukiami ne tik bedarbiai, bet ir neturintys darbo, pasirengę dirbti, bet darbo biržoje neužsiregistravę asmenys (1 pav.) (Matiušaitytė, 2001, p.23).

Nedarbas rodo vieno iš svarbiausių gamybos veiksnių – darbo (darbo jėgos) – panaudojimo laipsnį. Jį tiesiogiai išreiškia nedarbo lygis. Tačiau šio rodiklio nustatymas dar negarantuoja vienodų nedarbo matavimo metodų skirtingose šalyse. Nedarbo lygio apskaičiavimo skirtumai gali priklausyti nuo:

- 1) žmonių, sudarančių darbo jėgą, darbingo amžiaus ribų;
- 2) darbo paieškų trukmės;
- 3) darbo paieškų kriterijaus;
- 4) žmonių, laikinai atleistų iš darbo ir vėl grįžtančių į tą patį darbą, skaičiaus nustatymo tvarkos;

5) žmonių, naujai įeinančių į darbo rinką (pirmą kartą ieškančių darbo), skaičiaus nustatymo tvarkos (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 426).

Įvairių šalių informacijos šaltiniai apie nedarbą taip pat gali skirtis: vienu – tai namų ūkių atrankinių tyrimų duomenys, kitų – socialinio draudimo duomenys (skaičius žmonių, gaunančių nedarbo pašalpas), trečių – oficiali statistika, ketvirtų – darbo biržos duomenys ir kt. Pavyzdžiui, JAV, kaip ir daugelyje kitų šalių, nedarbo lygis nustatomas apklausiant gyventojus. Lietuvoje nedarbo lygis nustatomas remiantis Statistikos departamento atliekamų gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 427).

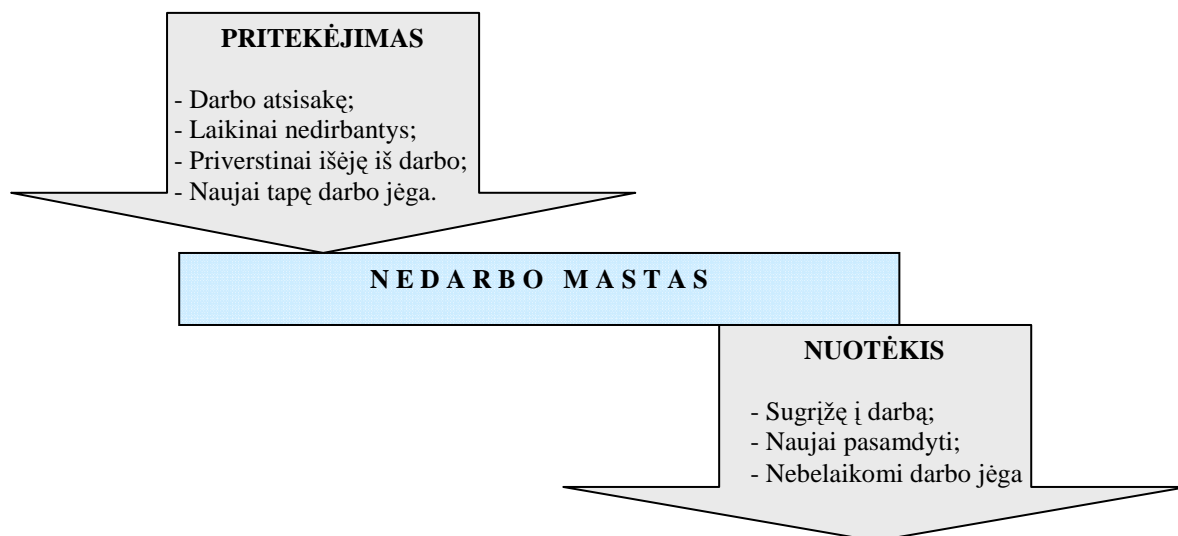
Besivystančiose šalyse gana dažnai skirtingai suprantamos sąvokos „dirbti“ ar „aktyviai ieškoti darbo“. Šiose šalyse daug žmonių dirba ne visą darbo dieną arba yra užimti neproduktyviu darbu, pavyzdžiui, prekyba gatvėse ir t.t. Nors ir ne visai užimti, šie žmonės laikomi dirbančiais. Labai svarbus bruožas, darantis įtaką nedarbo lygiui besivystančiose šalyse, yra menkas moterų ekonominis aktyvumas (dauguma jų užimtos darbu namuose ir į užimtumo rodiklius nepatenka); dar yra didelė dalis nusivylusiųjų, kurie darbo nebeieško, nes nesitiki jo rasti; pagaliau esama didelio neoficialaus užimtumo, tai šešėlinė ekonomika (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 427).

Išsivysčiusiose šalyse darbo jėgos dydis taip pat kartais interpretuojamas skirtingai. Pavyzdžiui, Austrijoje į ją įskaitoma tik priklausomi dirbantieji, JAV, Kanadoje ir Vokietijoje – civiliai dirbantieji, o Japonijoje darbo ieškančiųjų nustatymo kriterijus daug griežtesnis. Dalis žmonių, kurie JAV būtų laikomi bedarbiais, Japonijoje net nėra darbo jėga. Daugelis darbą praradusių moterų čia dažnai jo nebeieško.

Dėl šių ir panašių skirtumų negalima palyginti atskirų šalių nedarbo lygio. Todėl Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD) bei Europos Sąjungos statistikos tarnyba (EUROSTAT) skaičiuoja vadinamąjį standartizuotą nedarbo lygį. Pagal šį būdą nedarbo lygis – tai procentinė bedarbių dalis tarp civilių dirbančiųjų. Bedarbių skaičius nustatomas pagal tarptautinės darbo tarnybos (ILO) standartus, pagal kuriuos bedarbiams priskiriami visi darbingo amžiaus asmenys, kurie per tam tikrą laikotarpį nedirbo, tačiau aktyviai ieško darbo. Tai praktiškai pats tinkamiausias bedarbio suvokimas. Darbo jėga apima visus civilius dirbančiuosius, savarankiškai užimtus, padedančius šeimos narius bei bedarbius (Matiušaitytė, 2001, p.23).

Nedarbas yra dinamiškas, nuolat besikeičiantis reiškinys. Nedarbo mastas kyla, kai įtekėjimas (naujas bedarbių skaičius) viršija nuotėkį (žmonių, gaunančių darbą, skaičių). Srautų darbo rinkoje schema pavaizduota 2 paveiksle. Iš šio paveikslo matyti, kad nedarbo pritekėjimo srautas susidaro iš šaltinių. Dirbantieji tampa bedarbiais, ieškodami kito darbo, jo atsisakę arba atleisti laikinai, taip pat išėję iš jo priverstinai, pavyzdžiui, kai į prekių bei paslaugų paklausos sumažėjimą verslininkai reaguoja ne kainų ir darbo užmokesčio, bet gamybos apimtys ir

darbuotojų skaičiaus mažinimu. Nedarbo mastai padidėja ir dėl žmonių, ieškančių darbo pirmą kartą (daugiausia – baigusių mokyklas) (Martinkus; Sakalas; Savanevičienė, 2003, p. 75).



Šaltinis: MARTINKUS, B; SAKALAS, A; SAVANEVIČIENĖ, A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, 2003, p. 75.

2 pav. Nedarbo masto schema

Nedarbo nuotėkio srautas susidaro, kai vieni asmenys sugrįžta į ankstesnes darbovietes, kiti – naujai priimami į darbą, tretieji – pasiekia pensinį amžių arba, ilgai ieškoję, bet neradę darbo, nusivilia, ir paprasčiausiai nebeprisiekia darbo jėgai. Šių srautų intensyvumas nevienodas.

Nedarbo lygis keičiasi, kai srauto, įsiliejančio į nedarbo srautą, intensyvumas skiriasi nuo iš jo ištekiančio srauto intensyvumo. Jei į bedarbių gretas įsilieja daugiau žmonių negu jų palieka, nedarbo lygis kyla (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 429).

Apibendrinant, galima teigti, kad kiekvienoje šalyje tam tikrą darbo jėgos dalį sudaro bedarbiai – tai darbingi asmenys, kurie neturi darbo, bet aktyviai jo ieško.

Skirtingose šalyse yra skirtingai apskaičiuojamas nedarbo lygis dėl šių priežasčių: 1) darbo jėgą sudarančių žmonių darbingo amžiaus ribų; 2) darbo paieškų trukmės; 3) statistinių duomenų apie grįžtančiųjų į darbą ir naujai įeinančių į darbo rinką apskaičiavimo tvarkos, informacijos šaltinių ir kt.

Informacijos šaltiniai apie nedarbą įvairiose šalyse taip pat skiriasi. Nedarbo lygis gali būti nustatomas remiantis namų ūkių atrankinių tyrimų duomenimis, socialinio draudimo duomenimis, oficialia statistika, darbo biržos duomenimis arba gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis ir kt.

Nedarbo mastas priklauso nuo gyventojų srautų judėjimo, pereinant iš bedarbio būsenos į užimtojo ar neaktyvaus gyventojų būseną ir atvirkščiai, intensyvumo. Jei į bedarbių gretas įsilieja daugiau žmonių, negu jų palieka, tokiomis sąlygomis nedarbo lygis kyla.

1.2 Nedarbo priežastys

Srautų intensyvumą ir nedarbo lygio kaitą lemia nedarbą sukeliančios priežastys. Šiame skyriuje ir apžvelgsime, kokios yra pagrindinės nedarbo priežastys.

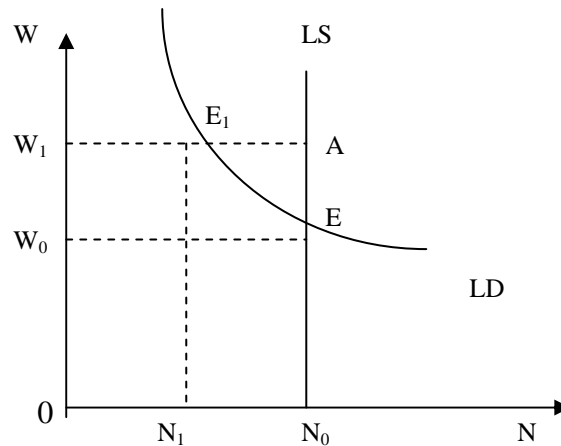
Siekiant išsiaiškinti svarbiausias nedarbo ir jo lygio kitimo priežastis, reikia atsižvelgti į dvi pagrindines rinkos teorijos pozicijas: neoklasikinę, kuri parodo idealų darbo rinkos funkcionavimą ir keinsistinę, kuri parodo nedarbo priežastis esant krizei (Matiušaitytė, 2001, p. 22).

Remiantis pagrindine neoklasikinės teorijos teze, darbo rinka laisvosios rinkos sąlygomis turi tendenciją savaime pasiekti pusiausvyrą, t.y. didžiausią visiško užimtumo lygį esant tam tikram ekonomikos išsivystymo lygiui ir finansinėms galimybėms. Teoriškai tai bus lygis, kurį pasiekus darbą galės susirasti visi norintys dirbti esant tam tikram darbo užmokesčio lygiui. Neoklasikai teigia, kad visiškas užimtumas gali nusistovėti savaime. Jo įgyvendinimo mechanizmas – darbo užmokesčio tarifų pokyčiai (nedarbo augimo sąlygomis turi mažėti valandinis darbo užmokestis, o nedarbo mažėjimo sąlygomis – didėti). Neoklasikų manymu, pagrindinė didelio nedarbo priežastis – *laisvosios rinkos mechanizmų veikimo apribojimai*. Jie atsiranda dėl netinkamos apmokėjimo už darbą politikos, kurios rezultatas – nelankstus darbo užmokestis (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 429).

Darbo jėgos kainos arba realiojo darbo užmokesčio nelankstumas – jo negebėjimas keistis iki lygio, kuris būtų pakankamas, kad susiderintų darbo paklausa ir pasiūla. Darbo rinkos pusiausvyros modelyje realusis darbo užmokestis keičiasi ir suderina paklausą bei pasiūlą. Tačiau iš tiesų darbo užmokestis ne visada yra toks lankstus. 3 paveiksle parodyta, kodėl nelankstus darbo užmokestis sukelia nedarbą. Kada realiojo darbo užmokesčio lygis w_1 yra aukštesnis už lygį w_0 , užtikrinantį darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyrą, darbo pasiūla rinkoje viršija paklausą (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 429).

Kai darbo užmokesčio lygis yra w_0 , įdarbinama N_0 darbuotojų, kai w_1 , - tik N_1 . Viso to padarinys – nedarbas, kurį rodo atkarpa E_1A . Neoklasikinė mokykla nagrinėja nedarbą kaip savanorišką reiškinį, nes, jos manymu, pusiausvyra darbo rinkoje yra pastovi, sutampa su visiškuoju užimtumu ir kiekvienas norintis dirbti gali rasti darbą, kai darbo užmokestis yra w_0 . Nedarbas, susidarantis šiomis sąlygomis, vadinamas savanorišku nedarbu. Tik nenoras dirbti už šį

darbo užmokestį yra nedarbo priežastis, sukelianti priverstinį, arba lūkesčių¹, nedarbą. Darbuotojai tampa bedarbiais ne todėl, kad, esant nustatytam darbo užmokesčio lygiui w_l , darbo jėgos pasiūla viršija paklausą, kurią diktuoja įmonės. Darbuotojai paprasčiausiai laukia progos rasti darbą už norimą darbo užmokestį (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 429).



Šaltinis: SNIEŠKA, V; BAUMILIENĖ, V. ir kt. Makroekonomika, 2005, p. 430.

3 pav. Nelankstaus darbo užmokesčio įtaka darbo rinkai

Norint suvokti darbo užmokesčio nelankstumo ir lūkesčių nedarbo esmę, būtina išsiaiškinti, kodėl darbo rinka nepasiekia pusiausvyros. Tada, kai realiojo darbo užmokesčio lygis virš pusiausvyros taško, o darbo pasiūla viršija paklausą, darbdaviai turėtų darbo užmokestį sumažinti. Tačiau, lūkesčių nedarbas ir kyla dėl to, kad įmonės negali sumažinti darbo užmokesčio, neatsižvelgiant į tai, kad yra darbo pasiūlos perteklius. Kyla klausimas, kodėl darbo užmokestis yra nelankstus? Ekonominėje literatūroje nurodomos trys šio reiškimo priežastys (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 430–433):

- *Minimaliojo darbo užmokesčio įstatymai* – šie įstatymai įpareigoja įmones taikyti ne mažesnius už vyriausybės nustatytus darbo užmokesčio tarifus. Dauguma darbuotojų gauna didesnę darbo užmokestį, todėl šis lygis praktinės reikšmės neturi. Tačiau kitai daliai darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio tarifų įvedimas pakelia jį virš pusiausvyros lygio ir sumažina paklausą jų darbo jėgai, ypač nekvalifikuotai.

- *Profsajungų reikalavimai pastovių darbo užmokesčių.* Monopolinė profsajungų valdžia darbo rinkoje, suteikia joms galimybę daryti įtaką deryboms dėl darbo užmokesčio lygio. Profsajungoms priklausančių darbuotojų pusiausvyros darbo užmokestį lemia ne darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra, o profsajungų lyderių ir darbdavių derybos. Kolektyvinėje sutartyje darbo užmokestis paprastai nustatomas didesnis už pusiausvyros darbo užmokestį, o įmonei leidžiama

¹ Nedarbas, atsiradęs kaip nelankstaus darbo užmokesčio rezultatas, vadinamas lūkesčių (laukimo) nedarbu (*wait unemployment*) (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 429).

savarankiškai spręsti apie jai reikalingą darbuotojų skaičių. Paprastai dėl to mažinamas darbuotojų skaičius ir auga lūkesčių nedarbas.

- *Našesnę darbą skatinančių darbo užmokesčio sistemų įvedimas.* Teorijos skelbia, kad didelis darbo užmokestis didina darbo veiksmingumą. Todėl įmonės nemažina darbo užmokesčio nors ir yra perteklinė darbo pasiūla. Skatinamasis darbo užmokestis paprastai yra didesnis už pusiausvyros darbo užmokestį. Jei skatinamojo darbo užmokesčio teorijos teisingos, vadinasi, sumažinus darbo užmokestį turėtų sumažėti darbuotojų darbo našumas, o tuo pačiu ir įmonių pelnas.

Taigi neoklasikinė teorija nedarbui paaiškinti pateikia nemažai argumentų.

Tuo tarpu Keinsio ir jo pasekėjų teorijos tvirtina, kad kiekvienoje šalyje gyventojų nedarbo lygį lemia *bendroji paklausa, kurią sudaro vartojimo paklausa* (šalies gyventojų bei vyriausybės išlaidos vartojimo prekėms ir paslaugoms) *ir investicijų paklausa* (įvairių rūšių – privačių ir vyriausybės – investicijų mastas). Jeigu bendroji paklausa nepakankama arba ima mažėti, sumažėja ekonominis aktyvumas. Prasidėjus ekonomikos nuosmukiui, padaugėja bedarbių, kyla nedarbo lygis. Tai yra todėl, kad nuosmukio metu dėl sumažėjusio vartojimo ar investicijų sumažėja prekių ir paslaugų gamybos apimtys, kartu ir darbo paklausa (Snieska, Baumilienė ir kt., 2005, p. 434).

Tačiau nei viena iš šių teorijų negali paaiškinti konkretesnių darbo rinkos procesų ir ypatumų: segregacijos, diskriminavimo, atskirų asmenų grupių padėties darbo rinkoje (Matiušaitytė, 2001, p. 22).

Dažnai nedarbą didina ir *vyriausybės bandymai kontroliuoti infliaciją* monetarinės ar fiskalinės politikos priemonėmis, sukeliančiomis bendrosios paklausos mažėjimą.

Taip pat nedarbo lygiui įtakos turi ir tokie šalutiniai faktoriai kaip *ekonominis nuosmukis kaimyninėse užsienio šalyse ir darbo jėgos srautai į užsienį*. Jei bedarbiai išvyksta į kitas šalis, vyksta nedarbo eksportas, jei perkeliama gamyba į kitas šalis, – darbo vietų eksportas. Pastarasis reiškinys gali sukelti struktūrinio nedarbo didėjimą.

Autoriai V. Navickas ir K. Paulavičius pažymi, kad viena iš svarbiausių nedarbo priežasčių – *mokslinė techninė revoliucija*, prasidėjusi XIX a. pabaigoje – XX a. pirmoje pusėje ir apėmusi visas išsivysčiusias pasaulio šalis. Naujų technologijų ir medžiagų atsiradimas, gamybos mechanizavimas ir automatizavimas iš esmės pakeitė darbo turinį. Darbas tapo kūrybiškesnis, išaugo protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmė. Žmonės, kurie nesugebės prisitaikyti prie rinkos keliamų reikalavimų, gali tapti bedarbiais. Dėl mokslinės techninės revoliucijos ir rinkos pokyčių, šiuolaikiniam ūkiui tapo reikalingi darbuotojai įsisavinę naujų technologijų ypatumus ir turintys aukštą kvalifikaciją, nes fizinis rankinis darbas pamažu netenka savo reikšmės (Navickas; Paulavičius, 1999, p. 81).

Dėl šios priežasties, XX a. aštuntojo dešimtmečio pradžioje išvystyto kapitalo šalys įžengė į ilgalaikę užimtumo krizę, kuriai buvo būdingi šie bruožai:

- aukštas ir pastovus nedarbo lygis;
 - didėja bedarbių skaičius tarp žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų darbuotojų, moterų ir jaunimo;
 - nuolat auga valstybės biudžeto ir visuomeninių fondų lėšos, skirtos nedarbo problemoms spręsti;
 - gilėja kvalifikuoto ir nekvalifikuoto darbo apmokėjimo nelygybė;
- aštrėja internacionalinė konkurencija darbo rinkoje, kurią lemia darbo jėgos migracija iš besivystančių ir postkomunistinių šalių (Navickas; Paulavičius, 1999, p. 81).

Mokslininkai pripažįsta, kad viena iš nedarbo priežasčių yra pats *darbo paieškos procesas, jo trukmė*. Kadangi laisvos darbo vietos labai dažnai neatitinka darbuotojų profesijos, nedarbas neišnyksta. Nedarbo trukmę ieškant tinkamo darbo veikia ir draudimo nedarbo atveju sistema. Bedarbio pašalpos dabar mokamos visose išsivysčiusiose šalyse. Draudimo nedarbo atveju programos didina nedarbo lygį, nes lengvina bedarbių padėtį. Bedarbiai atidžiai stebi santykį tarp bedarbio pašalpos ir darbo užmokesčio, kurį jie gautų, jei sutiktų dirbti pirmą pasiūlytą darbą. Kai kurie žymūs teoretikai, pavyzdžiui, M. Fridmenas, mano, kad nedarbo pašalpas reikia mažinti, norint paskatinti bedarbius spartinti darbo paieškas (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 435-436).

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

Kita nedarbo priežastis yra *ekonominės krizės*, kurių kartais nepašalina net valstybinis ekonomikos reguliavimas ir programavimas.

Dabartiniu metu ekonominės krizės nėra tokios gilios ir aštrios kaip XIXa. ir XXa. Pirmoje pusėje. Tačiau jos nuolat pasikartoja ir apima ne tik atskiras šalis, bet ir ištisus pasaulio regionus. Ekonominių krizių metu gamyba sumažėja, o nedarbas didėja. Kai ekonomika yra pakilimo fazėje ir įmonėms reikia papildomų darbuotojų, darbdaviai juos ima iš bedarbių tarpo. Tuomet nedarbas žymiai sumažėja. Tačiau, paskutiniaisiais dešimtmečiais nedarbas išlieka ir esant ekonomikos augimui, nes dalis žemos kvalifikacijos darbuotojų nėra įtraukiami į ekonomines veiklas net ekonomikos pakilimo fazėje. Vis labiau ryškėja tendencija, kad tik žmonės, turintys aukštą kvalifikaciją, turi galimybę rasti sau tinkantį darbą (Navickas; Paulavičius, 1999, p. 81).

Pasak autorių V. Navicko ir K. Paulavičiaus ne ką mažiau svarbi nedarbo priežastis – *struktūrinis ūkio pertvarkymas mokslinės techninės revoliucijos sąlygomis*. Norėdami neprarasti savo pozicijų rinkoje, gamintojai priversti nuolat investuoti į naujausias technologijas, mašinas, įrenginius, elektronines gamybos valdymo sistemas.

Moralinis gamybos priemonių nusidėvėjimas pasiekė tokį laipsnį, kad per penkerius – šešerius metus pilnai atnaujinami dar fiziškai nesusidėvėję darbo priemonių elementai. Todėl „senose“ ūkio šakose, keičiant seną techniką nauja, dalis darbuotojų atleidžiama iš darbo. Be to, naujai besikuriančios gamybos šakos pritraukia santykinai mažiau papildomos darbo jėgos. Vadinasi, nauji kapitalai, palyginus su bendru jų dydžiu, įtraukia į gamybą vis mažiau darbuotojų, o senieji kapitalai, kurių techninė sudėtis atnaujinama, išstumia iš gamybos dalį tų darbininkų ir tarnautojų, kuriuos anksčiau įdarbino.

Spartus gyventojų skaičiaus augimas taip pat turi įtakos nedarbui, kuris daugelyje šalių iššaukia aštrėjančią konkurenciją darbo rinkoje. Bent jau Lietuvai, šiame dešimtmetyje ši priežastis nėra aktuali, nes jau keleri metai natūralus gyventojų prieaugis yra neigiamas.

Tarp nedarbo lygį veikiančių priežasčių nurodoma ir nedarbo *histerezė*². Nedarbo atveju šis reiškinys rodo, kad jei dėl kokių nors veiksnių poveikio nedarbo lygis smarkiai pakyla, jis jau nebegali sugrįžti į pradinį lygį, nors poveikis išnyko. Ypač tai pasakytina apie natūralųjį nedarbo lygį ir jo kaitą.

Nedarbo lygį veikia ir *darbo užmokesčio apmokestinimo lygis*. Pastaraisiais dešimtmečiais jis kilo JAV ir vakarų Europoje. Ekonomistai mano, jog mokesčių didinimas mažina darbo jėgos pasiūlą ir skatina nedarbą. Todėl pasiūlos ekonomikos šalininkai tvirtina, kad sumažinus darbininkų darbo užmokesčio apmokestinimą padidėtų darbo jėgos pasiūla, sumažėtų nedarbas. (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 438).

Didžiuliai įmonių *pelno mokesčiai* turi taip pat neigiamą poveikį ir užimtumui, nes mažina verslininkystės paskatas. Jie ypač neigiamai veikia smulkųjį ir vidutinį verslą, skatina šešėlinę ekonomiką ir didina neoficialų užimtumą.

Atskiri ekonomistai nagrinėjant svarbiausias nedarbo ir jo lygio kitimo priežastis, ragina atsižvelgti į dvi pagrindines rinkos teorijos pozicijas: neoklasikinę ir keinsistinę.

Neoklasikų manymu, viena iš pagrindinių nedarbo priežasčių yra laisvosios rinkos mechanizmų veikimo apribojimai, kurie atsiranda dėl netinkamos apmokėjimo už darbą politikos. Viso to rezultatas – nelankstus darbo užmokestis.

Keinsistinė teorija labiau domisi nedarbo problema, atskirai nenagrinėdama procesų darbo rinkoje. Keinso ir jo pasekėjų manymu, nedarbą sukelia nepakankama bendroji paklausa (sumažėjusi gyventojų vartojimo paklausa ir investicijų paklausa). Dėl to sumažėja verslo ekonominis aktyvumas, prasideda ekonomikos nuosmukis, auga nedarbas. Ir ši teorija negali paaiškinti kodėl į bedarbių gretas dažniau patenka specifinės asmenų grupės, jų tarpe ir moterys.

² Nedarbo histerezė (angl. *hysteresis of unemployment*) reiškinys, kai esamas nedarbo lygis negali sugrįžti į ankstesnį lygį, nors nedarbą sąlygojusius veiksnių poveikis išnyko. (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 437).

Nedarbo lygį veikia ir vyriausybės bandymai kontroliuoti infliaciją monetarinės ar fiskalinės politikos priemonėmis. Taip pat nedarbui įtakos turi tokie šalutiniai faktoriai kaip ekonominis nuosmukis kaimyninėse užsienio šalyse ir darbo jėgos srautai į užsienį.

Kitos, ne mažiau svarbios nedarbo priežastys yra mokslinė techninė revoliucija, ekonominės krizės, pats darbo paieškos procesas, kurį veikia valstybės socialinio draudimo nedarbo atveju sistema (bedarbio pašalpų mokėjimo trukmė), spartus gyventojų skaičiaus augimas, nedarbo histerezė, kada bedarbiai, ilgai buvę be darbo ir praradę kvalifikaciją, nebegali grįžti į darbo rinką.

Darbo užmokesčio apmokestinimo lygis, įmonių pelno mokesčiai taip pat turi poveikį nedarbo lygio didėjimui.

Apibendrinant, galima teigti, kad nedarbo priežastys yra labai įvairios, jos skirtingai veikia nedarbo lygį įvairiose šalyse, dažnai jų būna visas kompleksas ir sudėtinga nustatyti kurios jų yra svarbiausios.

Aiškinantis nedarbo kilmę, svarbią reikšmę turi skirstymas į tipus. Sekančiame skyriuje apžvelgsiu nedarbo tipus.

1.3 Nedarbo tipai, rūšys

Dažniausiai ekonominėje literatūroje išskiriami trys nedarbo tipai: laikinasis (migracinis), struktūrinis ir ciklinis, arba nepakankamos paklausos. Plačiau apie kiekvieną iš jų:

***Laikinis** (V. Snieška, V. Baumilienė), kitaip **frikcinis** (H. D. Hardes; B. Drilingas, J. Čiburienė) arba **migracinis** (P. Wonnacott; A. Jakutis, V. Petraškevičius ir kt.) nedarbas – tai laikinas nedarbas, kurį sąlygoja ekonomikos pokyčiai, ūkio dinamiškumas (Martinkus; Savanevičienė, 1996, p. 120). Darbuotojai turi skirtingus polinkius bei sugebėjimus, o kiekvienai darbo vietai yra keliami profesiniai reikalavimai, be to informacija apie laisvas darbo vietas ir pretendentes į jas nėra visiškai žinoma, todėl darbo paieška reikalauja tam tikro laiko ir pastangų. Darbo vietos skiriasi darbo užmokesčio dydžiu ir darbo sudėtingumu. Frikcinis nedarbas atsiranda dėl laiko, kurio reikia darbo vietų ir darbuotojų suderinimui. (Menkju, 1994, p. 204). Vieni darbuotojai keičia darbo vietą dėl šeimyninių aplinkybių, kiti ieško naujo darbo, nes būna atleisti iš ankstesnio pasibaigus darbo sutarčiai ar dėl pražangų. Treti, baigę mokslus, pirmą kartą ieško darbo; ketvirtieji nedirba, nes baigėsi jų darbo sezonas ir t.t. Dėl to, kad konkretūs dėl kurių nors priežasčių likę be darbo žmonės pakeičia vieni kitus, šio tipo nedarbas nuolat išlieka, nors yra gana dinamiškas (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 438).*

Manoma, kad laikinasis nedarbas – neišvengiamas ir tam tikru mastu net pageidautinas. Pageidautinas dėl to, 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 realiojo nacionalinio produkto apimtis. Praktiškai, šis nedarbo tipas egzistuoja nuolat.

Laikinojo nedarbo apimtis gana stipriai priklauso nuo darbo rinkos institucijų, jų veiklos efektyvumo skleidžiant informaciją apie laisvas darbo vietas ir ieškančiuosius darbo.

Struktūrinis nedarbas – atsiranda kai darbo išteklių teritorinis pasiskirstymas ir kvalifikacinė struktūra neatitinka darbo sferos reikalavimų (P. Wonnacott, R. Wonnacott, 1994, p. 121). Pastoviai keičiantis gamybos ir vartojimo struktūrai, atskirose ekonomikos dalyse atsiranda augančios ir nykstančios šakos, sukuriančios vienas ir panaikinančios kitas įsidarbinimo galimybes. (Eberhart, 1998, p. 18).

Jeigu pokyčiai vyksta palaiptams, naujos darbuotojų kartos savo išsilavinimą pritaiko prie naujų reikalavimų, esant nedideliems pokyčiams darbo jėgos trūkumas gali būti sumažinamas alternatyvių profesijų asmenų. Tačiau jeigu struktūriniai pokyčiai vyksta greitai ir yra didelės apimties, gali ištisos profesijos ar regionai tapti nebereikalingais, nesant galimybėms „pasenusią“ darbo jėgą įdarbinti kitose srityse. Jeigu egzistuoja didelis kvalifikacijos ir teritorinis mobilumas, struktūrinis nedarbas nebūtų problema. Tačiau mokymasis ir kvalifikacijos įgijimas yra ilgo laiko procesas, o su amžiumi gebėjimas mokintis ar persikvalifikuoti mažėja. Teritorinis mobilumas yra taip pat ribotas, nes darbas yra susijęs su asmenimis ir darbo mobilumas reiškia asmens mobilumą. Naujos kvalifikacijos įsigijimas ar gyvenamosios vietos pakeitimas susijęs ne tik su finansinėmis, bet ir su asmeninėmis bei socialinėmis problemomis (Matušaitytė, 2001, p. 25).

A. Wagner struktūrinį nedarbą suskirsto dar į dvi grupes: augimo sąlygotą ir gyventojų sąlygotą (Wagner, 1994, p. 133):

Pirmuoju atveju, keičiasi darbo paklausa, pavyzdžiui, automatizuojama gamyba, vyksta įvairūs technologiniai pokyčiai (augant darbo našumui mažinamas dirbančiųjų skaičius, kas sąlygoja technologinį nedarbą), kai ilgą laiką sumažėja paklausa kokios nors šakos produkcijai ir pan. *Antruoju atveju*, vyksta struktūrinis darbo pasiūlos pokytis: kinta gyventojų išsilavinimas, amžius, į darbo rinką patenka nekvalifikuoti darbininkai, ir pan. Darbo paklausa gali keistis dėl besikeičiančio privataus vartojimo ir valstybinių išlaidų pokyčio (pavyzdžiui, mažinamos išlaidos krašto gynybai ir didinamos švietimui ar gamtos apsaugai). Kuo aukštesnis šalies pragyvenimo lygis, tuo aštresni struktūriniai pokyčiai. Skurdesnėse šalyse pagrindinė paklausa yra būtinoms pragyvenimui prekėms, kas užtikrina gana stabilią gamybą. Tuo tarpu augant pragyvenimo lygiui atsiranda vis didesnis poreikis nebūtinoms, prabangos prekėms. Struktūriniam pokyčiui prekių paklausai turi įtakos tarptautinis darbo pasidalijimas. Didelio darbo imlumo reikalaujanti gamyba perkeliama į besivystančias šalis, kuriose darbo jėga pigi, o pramoninės šalys labiau koncentruojasi kapitalui imlioje gamyboje, kas keičia darbo jėgos paklausos struktūrą: pramoninėse šalyse didėja

poreikis aukštos kvalifikacijos darbo jėgai. Jeigu paklausos pokyčiai vyksta gana pamažu ir apima nedideles sritis, tai techninė pažanga gali sukelti didesnių problemų, nuvertindama atskiras profesijas ir didelę dalį darbo jėgos paversdama bedarbiais (Matiušaitytė, 2001, p. 26).

Darbo rinka į technologinius bei kitus pasikeitimus reaguoja lėtai, darbo jėgos struktūra neatitinka darbo vietų struktūros, nes vystantis technologijai, dažnai nekvalifikuoti asmenys netenka darbo, o darbui su naujomis technologijomis trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Pasitelkus kvalifikuotą darbo jėgą iš užsienio, vietinių nekvalifikuotų asmenų padėtis dar pablogėja (Matiušaitytė, 2001, p. 26).

Struktūrinis nedarbas gali būti skirtingas įvairioms darbo rūšims, atskiriems regionams, gamybos šakoms. Esant struktūriniam nedarbui rinkos suskyla į atskirus segmentus. Vienuose segmentuose egzistuoja nedarbas, kituose, tuo pačiu laiku, – darbo jėgos trūkumas. Todėl norint pašalinti šią nedarbo rūšį, reikia nustatyti priežastis, kuriomis gali būti teritorinis ar profesinis (kvalifikacinis) asmenų nemobilumas.

Struktūrinį nedarbą atskirti nuo laikinojo sudėtinga. Pagrindinis skirtumas yra tas, kad prie laikinojo nedarbo priskiriami bedarbiai turi reikalingų darbo įgūdžių, kuriuos gali parduoti. Tuo tarpu „struktūriniai“ bedarbiai – ne, jiems, kad gauti darbą reikia arba keisti profesiją, arba papildomai mokytis, o kartais pakeisti ir gyvenamąją vietą. Laikinasis nedarbas yra trumpalaikis, o struktūrinis trunka ilgiau, struktūrinis nedarbas sukelia sunkesnes neigiamas pasekmes nei laikinasis.

Ciklinis nedarbas – nedarbas atsiranda dėl darbo vietų trūkumo ir nėra sąlygotas nei sezoninio, nei laikinojo ar struktūrinio nedarbo, t.y. jis gali atsirasti esant ekonomikos nuosmukiui, kai darbo jėgos paklausos lygis yra žemas visose gamybos šakose, sferose, regionuose. Esant ekonomikos nuosmukiui, kai mažinama gamyba, kai paklausa prekėms ir paslaugoms mažėja, mažėja užimtumas ir auga bedarbystė. Todėl ciklinis nedarbas taip pat yra vadinamas nedarbu, *sąlygojamu paklausos trūkumu* (McConnel, 1992, p. 158). Ekonomikos pakilimo laikotarpiu šis nedarbo tipas išnyksta.

Kintant darbo galimybėms skirtingais sezonais, susiduriama su dar vienu nedarbo tipu – **sezoniniu** nedarbu. Sezoniniai veiksniai (klimato, mados, biologiniai ir instituciniai veiksniai) metų bėgyje veikia produkcijos, darbo apkrovimo bei paklausos svyravimus. Biologiniai ir klimatiniai veiksniai ypač reikšmingi tokiose šakose, kaip žemės ūkis, vynininkystė, statyba, turizmas ir pan. sezoniniais bedarbiais gali tapti ir mokyklų bei universitetų absolventai, nes baigę mokslus jie susiduria su tuo metu dėl mokslo metų pabaigos išaugusia jaunimo konkurencija darbo rinkoje ir ilgesnį laikotarpį negali įsidarbinti. Sezoninio nedarbo mastas priklauso nuo to, kiek ūkio šakų jis būdingas bei nuo sezoninių bedarbių įsidarbinimo kitose šakose galimybių. Paprastai šis

nedarbo tipas yra priskiriamas prie struktūrinio arba laikinojo nedarbo (Matiušaitytė, 2001, p. 26-27).

Atsižvelgdami į nurodytus nedarbo tipus, bedarbių skaičių galime nustatyti taip:

$$U = U_F + U_S + U_C;$$

Čia: U – nedarbas (bedarbių skaičius);

U_F – laikinasis (migracinis) nedarbas (bedarbių skaičius);

U_S – struktūrinis nedarbas (bedarbių skaičius);

U_C – ciklinis nedarbas (bedarbių skaičius).

Išnagrinėję nedarbo tipus, prisiminkime visiško užimtumo problemą. Kadangi laikinasis ir struktūrinis nedarbas yra neišvengiami, šimtaprocentinio užimtumo būti negali. Tačiau galimas tam tikras užimtumo lygis, kurį ir apibūdina visiškojo užimtumo sąvoka.

Visiškasis užimtumas (angl. *full employment*) – darbo išteklių (darbo jėgos) panaudojimo lygis, kai ekonomikoje yra tik laikinasis ir struktūrinis nedarbas. Taigi, esant visiškajam užimtumui, nedarbas šalyje egzistuoja. Todėl vietoj „visiškojo užimtumo“ sąvokos ekonomikos teorijoje dažniausiai vartojama „*natūraliojo nedarbo lygio*“ sąvoka (Drilingas, Čiburienė, Šnieška, 1997, p. 37). Natūralus nedarbo lygis – nedarbo lygis, susidarantis esant pastoviam infliacijos lygiui ir šiomis sąlygomis gaminant potencialų bendrąjį nacionalinį produktą. Jeigu bus peržengta natūralaus nedarbo lygio riba, infliacija kils. Statistikoje natūralaus nedarbo lygis yra skaičiuojamas kaip procentinis laikinojo ir struktūrinio nedarbo sumos santykis su šalies darbo jėga (Šnieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 440).

K. W. Rotschild „natūralųjį“ nedarbą prilygina savanoriškam nedarbui, nes esant duotoms sąlygoms šis nedarbas yra norimas pačios darbo jėgos ir negali būti pašalintas ekspansyvios ekonominės politikos pagalba (Rotschild, 1994, p. 30). Tai labai abejotinas natūralaus nedarbo lygio supratimas, nes pagal šį požiūrį ir struktūrinis nedarbas yra savanoriškas, t.y. dėl struktūrinių pokyčių netekę darbo asmenys laikomi savo noru esančiais bedarbiais.

Tuo tarpu, N. G. Menkju natūralųjį nedarbo lygį apibrėžia kaip vidutinį nedarbo lygį, apie kurį vyksta ekonominiai svyravimai (Menkju, 1994, p. 200).

F. Jaeger nurodo natūralaus nedarbo priežastis: tai paieškos nedarbas bei nedarbas dėl laukimo (Jaeger, 1999, p. 36). Tačiau tai nėra vienintelės natūralaus nedarbo lygio priežastys. Minėtos priežastys paaiškina laikinojo nedarbo egzistavimą, tačiau negali paaiškinti struktūrinio nedarbo egzistavimą.

Skaičiais natūralųjį nedarbo lygį sunku apibrėžti. B. Martinkaus ir A. Savanevičienės nuomone, natūralus nedarbo lygis yra pasiekiamas tada, kai nedarbo lygis sudaro 4 – 5 proc.

(Martinkus; Savanevičienė, 1996, p. 36), K. McConnel nuomone – 5 – 6 proc. (McConnel, 1992, p. 159), S. Fisher – 5,5 – 6,5 proc. (Fisher, 1993, p. 612).

Kalbant apie nedarbą, reikia pripažinti, kad jam būdinga sava įvairovė, negali būti vienodumo. Taigi, sunku ne tik nustatyti atskiras nedarbo rūšis, bet ir išmatuoti nedarbo lygį, nes egzistuoja nedarbo tipai, dėl kurių gaunamos paklaidos:

Prislėgtasis nedarbas. Jam priklauso nusivylę darbuotojai, kurie norėtų dirbti, bet nebeieško darbo, nes nesitiki jo gauti (P. Wonnacott, R. Wonnacott, 1994, p. 116). Tokie žmonės neįtraukiami nei į darbo išteklių, nei į bedarbių kategoriją. Taigi, oficialioji statistika neįtraukdama į bedarbių grupę nusivylusių darbuotojų ir praradusių viltį gauti darbą, sumažina nedarbo lygį. B. Martinkaus ir A. Savanevičienės nuomone, „prislėgtieji“ sudaro apie 0,1 – 0,5 proc. darbo jėgos.

Paslėptasis arba *dalinis* nedarbas. Tai padienis arba ne visos darbo dienos ar savaitės darbas, žemesnės kvalifikacijos nei turima, darbas. Šis nedarbas į oficialiąją statistiką taip pat neįtraukiamas. Išsivysčiusiose šalyse „paslėptojo“ nedarbo lyginamasis svoris visų darbo ištekliams priskirtinų gyventojų skaičiuje sudaro nuo 6 iki 9 proc. faktiškai šie asmenys priskirtini dalinio užimtumo ir dalinių bedarbių kategorijai, tačiau oficialioji statistika, priskirdama juos prie visiškai užimtų, vėl sumažina nedarbo lygį (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 76).

Šešėlinis arba *netikras* nedarbas, pasak H. D. Hardes didina nedarbo lygį. Dalis nedirbančiųjų meluoja, sakydami, kad jie ieško darbo, nors tai neatitinka tikrovės. Tai jie daro dėl bedarbio ar socialinio aprūpinimo pašalpos, kurios gali priklausyti nuo tariamų darbo paieškų. Oficialųjį nedarbo lygį gali padidinti ir „šešėlinė ekonomika“, kadangi šešėlinėje ekonomikoje dirbantys žmonės pavadins save bedarbiais. Šis nedarbas sudaro 10 – 20 proc. registruotų bedarbių skaičiaus. (Hardes, 1994, p. 276).

H. D. Hardes (1994) nuomone, lyginant tarpusavyje šias tris nedarbo rūšis, yra nepakankamai įvertinamas tikras ieškančiųjų darbo skaičius.

Šių nedarbo rūšių santykis priklauso nuo šalies ekonominio lygio, nedarbo tarnybų veiklos ir nedarbo pašalpų dydžio bei jų mokėjimo trukmės. Esant šalyje aukštam ekonomikos išsivystymo lygiui, prislėgtasis bei šešėlinis nedarbas yra mažesni nei šalyse, kuriose ekonomikos išsivystymo lygis žemas. Jeigu mokamos santykinai didelės bedarbio pašalpos ir jos mokamos ilgą laikotarpį, šešėlinis nedarbas yra aukštesnis. Lietuvoje yra neįvertinamas tikrasis nedarbo mastas, nes egzistuoja gana didelis prislėgtasis nedarbas. Todėl tinkamiausias nedarbo nustatymo būdas yra apklausos būdas, oficiali darbo biržų statistika neatspindi tikros padėties darbo rinkoje (Matiušaitytė, 2001, p. 29).

Apibendrinant nedarbo tipus, išskirsiu, kad laikinasis (migracinis) nedarbas atsiranda dėl darbo paieškos. Tai kartu padeda suderinti įmonių darbo vietų ir darbuotojų darbo jėgos pasiūlą.

Struktūrinis nedarbas atsiranda, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros. Jį sukelia darbo rinkos mechanizmo veikimo apribojimai, informacinių technologijų plėtra, globalizacijos procesai ir kt.

Ciklinis nedarbas atsiranda esant ekonomikos nuosmukiui, kuris kyla dėl nepakankamos bendrosios paklausos. Ciklinis nedarbas išnyksta, kai ekonomika iš nuosmukio tarpsnio pereina į pakilimo tarpsnį.

Nedarbo rūšių santykis priklauso nuo šalies ekonominio lygio, nedarbą registruojančių institucijų veiklos ir nedarbo pašalpų dydžio bei jų mokėjimo trukmės. Jei šalyje egzistuoja aukštas ekonomikos išsivystymo lygis, prislėgtasis bei šešėlinis nedarbas yra mažesni nei šalyse, kuriose ekonomikos išsivystymo lygis žemas.

Nedarbas sukelia nuostolius, kuriuos galima suskirstyti į tris grupes: ekonominiai, psichologiniai ir socialiniai. Sekančiame skyriuje detaliau apžvelgsiu nedarbo sukeltus nuostolius.

1.4 Nedarbo nuostoliai

Nuostolius dėl nedarbo galima vertinti plačiaja ir siaurąja prasme. Pirmuoju atveju turimas galvoje nedarbo poveikis visai šalies ekonomikai, tai būtų ekonominiai nuostoliai. O antruoju – poveikis tiesiogiai žmogui, tai psichologiniai ir socialiniai nuostoliai. Plačiau apie kiekvieną:

Ekonominiai nedarbo nuostoliai – tai nuostoliai, kuriuos patiria visa šalies ekonomika. Šiuo atveju nedarbą galima laikyti viena svarbiausių neveiksmingo 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 (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 80). Gerėjant šiems rodikliams, didėja valstybės biudžetas, daugiau lėšų galima skirti šalies gyventojų socialiniams, ekonominiams ir kultūriniais poreikiams. Tik didinant darbo vietų skaičių ir darbo intensyvumą pasieksime norimus rezultatus rinkos ekonomikos sąlygomis .

Psichologiniai nedarbo nuostoliai. Kiekvienas žmogus savo darbu kuria, išreiškia sugebėjimus, planuoja pajamas ir ateities gyvenimą. Darbo netekęs žmogus patiria aibę psichologinių sunkumų: nepasitikėjimą ateitimi, savo gebėjimais, nepilnavertiškumo jausmą, stabdo asmenybės tobulėjimą, jos integraciją į socialinį ir ekonominį gyvenimą, neretai jį ištinka depresija (Snieška; Baumilienė ir kt., 2005, p. 442).

Visa tai sukelia streso būklę, nes žmogus nebeturi sąlygų tenkinti savo gyvenimo poreikių, nesugeba prisitaikyti prie kitų žmonių. Stresui nedarbo situacijoje būdingi keturi išgyvenimo etapai. Pirmiausia, netekęs darbo žmogus gali išgyventi šoką, arba labai stiprų stresą, kartais jis net negali patikėti, kad su juo taip galėjo atsitikti. Šiuos išgyvenimus pakeičia emocionaliai priešingas

optimizmo laikotarpis, netgi ieškoma teigiamų nedarbo situacijos pusių: galima susitvarkyti buitį, daugiau laiko skirti poilsiui, šeimai, kitiems užsiėmimams. Tuo metu žmogus optimistiškai tikisi, kad jo bedarystė yra laikina, jis aktyviai ieško darbo ir viliasi, kad jam būtinai turi pasisiekti. Trečias yra pesimizmo laikotarpis, kai išnyksta viltis labai greitai rasti darbą, sumažėja aktyvumas darbo paieškose, blogėja finansinė šeimos padėtis. Paskutinis – paklusimo likimui etapas, susitaikymas su savo padėtimi, kai žmogus „įsitvirtina“ bedarbio vaidmenyje, prisitaiko prie žemo pragyvenimo lygio, tampa abejingu, pasyviu ir nebesistengia rasti darbo (Beržinskienė, Martinkus, 2001, p. 57 – 60).

Socialiniai nedarbo nuostoliai sąlygoja šalies gyventojų nepasitenkinimą, žemą pragyvenimo lygį, prastą sveikatą, nusikalstamumą ir kt. Dėl nedarbo netekimo padidėja mirtingumas, padaugėja savižudybių, žmogžudysčių, nusikalstamumas ir kt. Šiuos nuostolius sunku deramai įvertinti: žmonės apvagiama, apiplėšiami, sumušami, o šių nelaimių padariniai – papildomos gydymo, įkalinimo, priežiūros ir kitos išlaidos. O jeigu dar turėsime galvoje žmogaus degradavimą, atliekant bausmę, prarandamą darbingumą dėl įvairių sveikatos sutrikimų, tai bus dar ryškesnės neigiamos nedarbo socialinės pasekmės. Aišku neteisinga būtų teigti, kad nusikaltimus sąlygoja vien nedarbas, bet tai yra viena iš priežasčių (Beržinskienė, Martinkus, 2001, p. 57 – 60).

Darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, tad jį praradus žmogus neturi pinigų minimalioms gyvenimo reikmėms: pavalgyti, buto nuomai, sveikatos poreikiams ir kt. Kyla nesutarimai šeimoje, ligos, mažėja žmonių išsilavinimas ir kt.

Apibendrinant, galima teigti, kad nedarbo nuostoliai gali būti ekonominiai, psichologiniai ir socialiniai. Ekonominius nuostolius galima vertinti plačiąja prasme, kuomet nedarbo poveikis juntamas visai šalies ekonomikai. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų visiems norintiems ir galintiems dirbti, tai šalis netenka dalies nacionalinio produkto.

Psichologinius ir socialinius nuostolius galima vertinti siaurąja prasme, t.y. – poveikis tiesiogiai žmogui. Netekęs darbo žmogus praranda pasitikėjimą savimi, ateitimi, patiria stresą.

Sekančiame skyriuje apžvelgsiu, kokiomis priemonėmis galima sumažinti nedarbą.

1.5 Nedarbo mažinimo priemonės

Nedarbo mažinimo priemonės galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: didinančias darbo pasiūlą ir didinančias darbo paklausą.

Didinančios darbo pasiūlą nedarbo mažinimo priemonės:

- *Tobulinant darbo rinkos paslaugas.* Kai kurie asmenys nežino, kur ir kaip reikia ieškoti informacijos apie laisvas darbo vietas, todėl jie yra bedarbiai. Geresnis gyventojų informavimas apie įsidarbinimo galimybes, laisvų darbo vietų duomenų kaupimas kompiuteriuose, nuolatinis

įdarbinimo tarnybų ir informacinės sistemos darbo tobulinimas, gali padėti mažinti laikinąjį ir struktūrinį nedarbą.

- *Tobulinant deficitinių specialybių profesionalų paruošimą.* Naujos arba laisvos darbo vietos dažniausiai būna skirtos specialistams, t.y. darbuotojams tokių profesijų, 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 trūkstantiems specialybių darbuotojų rengimui, padėtų bedarbiams greičiau įsidarbinti, produktyviau gyventi ir palengvintų vyriausybės išmokų bedarbiams našta (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 85).

- *Koreguojant valstybės pagalbą bedarbiams.* Nedarbo pašalpos, išmokamos iš valstybės biudžeto, kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, apsaugo žmones nuo skurdo. Tačiau šios pašalpos turi grįžtamąją 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 (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 85).

- *Mažinant pajamų mokestį.* Reikia pastebėti, kad pajamų mokestis daro dvejopą poveikį: dideli mokesčiai nebeskatina geriau dirbti; nedidelis pajamų mokestis skatina geriau dirbti, nes darbuotojas, geriau dirbdamas, gali sumažinti pajamų mokesčio normos įtaką gaunamoms padidėjusioms pajamoms (Drilingas, Čiburienė, Snieška, 1997, p. 40).

- *Didinant darbo užmokestį.*

- *Skatinant darbo jėgos judrumą.* Spartėjanti globalizacija ir didėjantis rinkų atvirumas lemia didelius vietinės rinkos darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pokyčius. Didesnis šalies darbo jėgos mobilumas skatins vietinės darbo jėgos reemigraciją, atitinkančią konkrečius darbo rinkos poreikius.

Didesnis šalies darbo jėgos mobilumas skatina vietinės darbo jėgos reemigraciją, atitinkančią konkrečius darbo rinkos poreikius.

Taigi, šios išvardintos priemonės gali turėti įtakos nedarbo mažėjimui, didinant darbo pasiūlą.

Paminėsiu ir kitas nedarbo mažinimo priemones, kurios didina darbo paklausą.

Didinančios darbo paklausą nedarbo mažinimo priemonės:

- *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 veiksmai ilgainiui pasirodo esą

neefektyvūs, bet tam tikrą laikotarpį jie turi svarbią socialinę reikšmę (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 85).

- *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 (t.y. infliaciją). Tarkim, kad vyriausybė konstatuoja, jog infliacija pasiekia neleistiną lygį ir ją reikia mažinti. Pasitelkiamos fiskalinės ir monetarinės politikos priemonės, slopinančios visuminę 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 (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 86).

- *Papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkų verslą.* Bedarbiai negalintys rasti darbo arba samdomieji darbuotojai, nepatenkinti darbo užmokesčiu ir turėdami mažą pradinį kapitalą, steigia smulkias įmones ir organizuoja nuosavą verslą. Tokių verslininkų skaičius pastaraisiais metais sparčiai didėja ir tai tampa pagrindiniu nedarbo mažinimo šaltiniu. Ypač pastaraisiais metais paklausa darbai didėja plėtojantis smulkiam ir vidutiniam verslui paslaugų sferoje, nes išsivysčiusiose šalyse vyksta perėjimas „nuo pramonės ekonomikos į paslaugų ekonomiką“. O taip pat steigiant žemės ūkio produktų perdirbimo įmones kaime. (Drilingas, Čiburienė, Snieška, 1997, p. 40). Pastarajai ypač tinka mažosios ūkininkavimo formos, sugebančios lanksčiai prisitaikyti prie specifinių ir individualių vartotojų poreikių (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 86).

- *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 vieni nuo kitų. Ši užimtumo forma ypač patogi moterims, pagyvenusio amžiaus žmonėms bei negalios ištiktiems asmenims (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 86).

Svarbus vaidmuo užimtumo politikoje tenka profesiniam mokymui ir perkvalifikavimui. Tuo siekiama:

- *Suteikti arba patobulinti profesinę kvalifikaciją* žmonių, konkuruojančių darbo rinkoje. Šis mokymas turi kurti naują darbo pasiūlos kokybę, atitinkančią darbo paklausą. Tai vienas iš struktūrinio nedarbo mažinimo būdų.

- *Ugdyti gebėjimus prisitaikyti prie pokyčių* dėl šių priežasčių:

- įsitraukus į mokymosi programas, pagerėja profesinė kvalifikacija, atsiranda daugiau galimybių įsidarbinti;
- sumažėja galimybių tapti bedarbiu ateityje;
- išlaikomas ryšys su visuomene, sumažėja socialinės atskirties pavojų (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 449).

Tinkamai suorganizavus nedarbančiųjų mokymus, esant dideliame struktūriniame nedarbe, ne tik sušvelnina nedarbo padarinius, bet ir parengia darbo jėgą ekonominiame augime.

Darbo jėgos paklausą įmonės gali padidinti, jei joms teikiamos investicijų subsidijos arba mažinami mokesčiai. Be to, gali būti vykdoma vidutinės darbo laiko trukmės reguliavimo politika:

- mažinama savaitės darbo laiko trukmė;
- taikomas dalinis užimtumas;
- naikinami viršvalandžiai;
- vienas darbo etapas padalijamas keliems darbuotojams;
- taikomi kiti lankstūs darbo grafikai ir kt. (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 449).

Pažymėtina tai, kad dauguma ekonomistų nedidelį nedarbą laiko neišvengiama blogybe, nes kai tam tikra gyventojų dalis ieško darbo, esama mažesnio spaudimo dėl atlyginimų kėlimo, ir dėl to galima kontroliuojama infliacija (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003, p. 87).

Rinkos ekonomikos sąlygomis, kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą, negali būti visiškai darbingų žmonių užimtumas, atsiranda bedarbių. Nedarbas atsiranda dėl atskirų profesijų netolygaus pasiskirstymo gamybinėse sferose, rinkos konjunktūros ir kt.

Apibendrinant, galima išskirti dviejų grupių nedarbo mažinimo priemones: didinančios darbo pasiūlą ir didinančios darbo paklausą.

Didinančios darbo pasiūlą nedarbo mažinimo priemonės yra – tobulinant darbo rinkos paslaugas; tobulinant deficitinių specialybių profesionalų paruošimą; koreguojant valstybės pagalbą bedarbiams; mažinant pajamų mokesčių; didinant darbo užmokesčių; skatinant darbo jėgos judrumą.

Didinančios darbo paklausą nedarbo mažinimo priemonės yra – vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis; visuminis paklausos didinimas; papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkų verslą; darbo namuose plėtimas.

Užimtumo politikoje taip pat svarbus vaidmuo tenka mokymams, pavyzdžiui suteikti arba patobulinti profesinę kvalifikaciją, ugdyti gebėjimus prisitaikyti prie pokyčių ir kt.

1.6 Pagrindiniai nedarbo rodikliai

Užimtumo ir nedarbo reguliavimo politikos veiksmingumas priklauso nuo nedarbo kokybinės ir kiekybinės charakteristikų. Jas atspindi įvairūs nedarbo rodikliai. Be aptartų bendrojo, arba nominaliojo, nedarbo lygio ir natūraliojo nedarbo lygio, ekonomikos teorija nedarbą nagrinėja: 1) jo trukmės atžvilgiu, 2) probleminių darbo rinkos grupių (jaunimo, moterų, priešpensinio amžiaus asmenų, neįgaliųjų) nedarbą; 3) demografinių grupių nedarbą; 4) dirbančių ne visą darbo dieną nedarbo lygį ir kitus rodiklius. Kai kuriuos jų panagrinėsiu.

1) *Nedarbas trukmės atžvilgiu.*

Vienas svarbiausių nedarbo rodiklių yra jo trukmė. *Nedarbo trukmė* (angl. unemployment period) – laiko tarpas, kurį žmogus (darbuotojas) yra bedarbis (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 451). Pagal trukmę nedarbas skiriamas į trumpalaikį ir ilgalaikį.

Trumpalaikis nedarbas (angl. *short time unemployment*) – nedarbas, kuris trunka trumpiau nei metus. Iš esmės tai laikinasis nedarbas, kurio kontingentas nuolat keičiasi.

Trumpalaikį nedarbą dar galime apibrėžti kaip nedarbą, kuris yra neišvengiamas, pavyzdžiui mokantis dieninėse studijose, studijuojant ir yra nesudaroma galimybė dirbti, taip pat asmenys, kurie laikinai nedirba dėl techninių ar ekonominių priežasčių savo darbo vietoje arba eina terminas, kada jie tarnyboje, ar įmonė ar įstaiga restruktūrizuojama. Prie jų galima priskirti ir moteris, išėjusias motinystės atostogų. Šio tipo bedarbiai – nepraranda taip būtinų darbo įgūdžių.

Ilgalaikis nedarbas (angl. long term unemployment) – nedarbas, kurio trukmė yra metai ir ilgiau nei metus. Tiriant ilgalaikį nedarbą, svarbu ne tik įvertinti jo mastą, bet ir giliau išnagrinėti šį reiškinį, įvertinant ekonomines, socialines bei psichologines ilgalaikio nedarbo pasekmes.

Ilgalaikio nedarbo atsiradimą dažniausiai lemia struktūriniai darbo rinkos pokyčiai, kartais asmeniniai žmonių sprendimai. Struktūriniai pokyčiai ekonomikoje dažniausiai kyla diegiant pažangias technologijas, mažėjant tam tikrų gamybos šakų vaidmeniui, plečiantis paslaugų sferai ir t.t. To pasekoje mažėja nekvalifikuoto ir menkos kvalifikacijos darbo vietų, atleidžiami iš darbo reikiamų profesinių įgūdžių neturintys darbuotojai. Kitos priežastys – jaunimo profesinio parengimo ir ekonomikos poreikių neatitikimas, neigiamos darbdavių nuostatos priimant į darbą ilgalaikius bedarbius, ilgalaikių bedarbių pasyvumas profesinėje srityje, amžius ir kt. (Snieška, Baumilienė ir kt., 2005, p. 451-452). Ilgalaikiam nedarbui atsirasti didelę įtaką turi nedarbo pašalpų mokėjimo trukmė ir nedarbo histerezė. Pagrindinės ilgalaikio nedarbo priežastys : nepakankamas pasirengimas, silpna imigrantų adaptacija (Aktualūs darbo rinkos politikos klausimai, 1969, p. 53).

Ilgalaikio nedarbo mastui turi įtakos ir santykiškai per didelis studentų, besimokančių aukštosiose mokyklose, skaičius, kurie dažnai pasirenka studijuoti paklausos neturinčias specialybes.

Ilgalaikis nedarbas pakelia bendrąjį nedarbo lygį. Be to, jo sunkūs ekonominiai ir psichologiniai padariniai. Labai svarbu, kad vyriausybės politika pirmiausia turi būti orientuota į ilgalaikį nedarbą. Tačiau jos reikia labai tiksliai, ypač tose šalyse, kur ilgalaikis nedarbas apima palyginti nedaug darbo jėgos. Tai visada labai svarbu tiksliai nustatyti ilgalaikio nedarbo mastą.

2) *Probleminių darbo rinkos grupių nedarbas.*

Tam tikros socialinės grupės, norėdamos patekti į darbo rinką, susiduria su didesniais sunkumais, kuriuos galima suskirstyti į tris grupes: tiesioginė diskriminacija; netiesioginė diskriminacija; situacija, kai pažeidžiamiausios socialinės grupės susiduria su daugybe sunkumų, iš dalies susijusių su socialine atskirtimi, todėl joms sunku pasinaudoti užimtumo galimybėmis, pavyzdžiui, norintiesiems įgyti išsilavinimą ir profesiją trūksta pasitikėjimo savimi, motyvacijos ir panašiai.

Diskriminavimo sąvoka kilusi iš lotynų kalbos *discriminatio*, kas reiškia „skyrimas“, „atskyrimas“ (Petrovas, 1969, p. 177). Diskriminavimas apibūdinamas kaip skirtingas asmenų vertinimas, elgesys su jais. Diskriminavimo terminas gali reikšti skriaudimą, privilegijavimą (Lechner, 1998, p. 13), tačiau dažniausiai jis naudojamas neigiama prasme, kaip atskirų asmenų ar jų grupių nuvertinantis atskyrimas arba skriaudimas remiantis asmeninėmis charakteristikomis, pavyzdžiui, lytis (Matiušaitytė, 2001, p. 37).

Diskriminacija darbo rinkoje – tai atskirų asmenų ar jų grupių išskyrimas, suteikiantis jiems blogesnes sąlygas darbo rinkoje (mažesnę atlyginimą, mažesnes įdarbinimo bei karjeros galimybes, žemesnio hierarchinio lygmens darbą ir pan.) (Matiušaitytė, 2001, p. 37).

Tiesioginė diskriminacija pasireiškia tada, kai dėl lyties, rasinės ar tautinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos su vienu žmogumi elgiamasi ne taip palankiai kaip su kitu tokioje pačioje situacijoje. Nevienodas požiūris į priimamus į darbą asmenis dėl išankstinių darbdavių ir darbuotojų nuostatų kartais tampa problema ieškantiems darbo asmenims, kurie priklauso tam tikroms socialinėms grupėms (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 9), – pavyzdžiui, darbdaviai skelbdami apie laisvą darbo vietą, skelbime nurodo, kokio amžiaus turėtų būti darbuotojas.

Kai kurios socialinės grupės susiduria su *netiesiogine diskriminacija*, pavyzdžiui, neįgalieji. Tik labai nedaug darbdavių rūpinasi neįgalių darbuotojų priėmimu į darbą ir atitinkamu darbo vietų pertvarkymu. Dažnai neįgalių įsidarbinimo galimybės ribotos. Darbdavių nenorą taikyti lanksčias darbo formas galima laikyti *netiesiogine daugelio moterų diskriminacija* – moterų, auginančių

vaikus arba prižiūrinčių pagyvenusius giminaičius, nes joms sunku dirbti visą darbo dieną (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 9).

Asmenys, priklausantys probleminėms darbo rinkos grupėms, sunkiau nei kiti gali integruotis į darbo rinką, pasinaudoti visomis užimtumo galimybėmis. Išskirsime keletą priežasčių:

- daugelis asmenų iš socialiai nuskriaustų grupių neturi reikiamo išsilavinimo, yra žemos kvalifikacijos.

- patyrę socialinį nepriteklių, ilgalaikį nedarbą, skurdą, visa tai taip pat jiems kliudo patekti į darbo rinką.

- pasitikėjimas savimi ir motyvacija dažnai labai menki, o tai irgi neigiamai veikia darbo rinką. Aišku, kai kurios socialinės rizikos grupės, norėdamos patekti į darbo rinką, susiduria su specifiniais sunkumais, pavyzdžiui, jauni bedarbiai dažnai neturi darbo patirties ir reikiamų bendravimo įgūdžių, o vyresniųjų turimi įgūdžiai, kvalifikacija ir patirtis nebeatitinka darbo rinkos reikalavimų.

- ***Neįgalieji.***

Neįgalieji – bet kurio amžiaus asmenys, kurie dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai arba iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų.

Tarp dirbančių ir dalyvaujančių užimtumo programose asmenų su negalia daugiausia – turinčiųjų III grupę (lengvą invalidumo laipsnį). Sunkesnę negalią turintys asmenys negali lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Dauguma asmenų turintys negalią yra menko išsilavinimo, nekvalifikuoti, turintys mažą darbo patirtį (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 16).

Sunkiausia įdarbinti arba užimti sutrikusios psichikos, regėjimo, klausos negalią ir pirmą invalidumo grupę turinčius asmenis, o dirbančių asmenų su negalia pajamos dažnai minimalios.

Asmenų su negalia nedarbą lemia šios priežastys: nepakankamai prieinamas aukštasis ir aukštesnysis išsilavinimas, nepritaikyta viešoji ir darbinė aplinka, profesinės reabilitacijos sistemos nebuvimas, darbdaviai per mažai skatinami įdarbinti asmenis su negalia. Neįgaliesiems nepritaikytos bendrojo lavinimo mokyklų, aukštųjų ir aukštesniųjų mokymo įstaigų mokymo programos ir metodikos, neužtikrintos specialiosios priemonės, paslaugos, technika, specialistų pagalba (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 16).

- ***Priešpensinio amžiaus asmenys.***

Senstant visuomenei, susiduriama su rimtomis socialinėmis ir ekonominėmis problemomis įdarbinant vyresnio amžiaus žmones ir sprendžiant jų gyvenimo lygio problemas. Daugėja vyresnių žmonių, neturinčių teisės gauti pensiją, kuriems labai sunku rasti darbą. Nemaža dalis priešpensinio amžiaus asmenų neišgali nusipirkti net būtiniausių prekių ir paslaugų. Tai tiesiogiai

veikia darbo vietų skaičių ir dirbančiųjų pajamas, didina socialinę įtampą visuomenėje, pažeidžia žmogaus teises, daro tiesioginę įtaką valstybės įvaizdžiui.

Priešpensinio amžiaus asmenų nedarbą lemia šie pagrindiniai veiksniai: šiuolaikinės darbo rinkos reikalavimų neatitinkanti kompetencija ir neigiamas darbdavių požiūris į šio amžiaus asmenis.

- *Šiuolaikinės darbo rinkos reikalavimų neatitinkanti kompetencija* - daugumos vyresnio amžiaus darbuotojų turima kompetencija neatitinka dabartinių darbo rinkos poreikių, praeityje įgyta profesinė kvalifikacija per daug specializuota, mokymosi metu jiems nebuvo išugdyti bendrieji gebėjimai (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 17).
- *Neigiamas darbdavių požiūris į šio amžiaus asmenis* - dauguma darbdavių mano, jog investuoti į vyresnius darbuotojus finansiškai nenaudinga, kadangi jiems apmokyti reikia daugiau laiko ir lėšų. Aiškinama, kad vyresnio amžiaus asmenys, ypač moterys, vengia dirbti kompiuteriu, mat dažniausiai neturi galimybių išmokti juo naudotis, o jeigu ir turi, tai mokymo metodikos jiems nepritaikytos (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 17).

Dalis priešpensinio amžiaus žmonių galėtų išlikti darbo rinkoje jeigu būtų diegiamos lanksčios darbo sistemos: nuotolinis, namudinis darbas, lankstus pamainų organizavimas. Vyresnių žmonių užimtumą riboja ir jiems nepritaikytos darbo vietos, sveikatos ir saugos darbe reikalavimų nesilaikymas.

Siekdama spręsti priešpensinio amžiaus asmenų nedarbo problemas, valstybė vykdo aktyvias darbo politikos programas, tačiau teisinė bazė skatina priešpensinio amžiaus darbuotojus anksti palikti darbo rinką.

▪ **Jaunimas.**

Pagrindinė jaunimo integravimosi į darbo rinką kliūtis – išsilavinimo stoka, nes gana daug jaunuolių palieka švietimo sistemą, neįgyja pagrindinio ir (arba) vidurinio išsilavinimo ir tai trukdo jiems mokytis toliau formalaus mokymo įstaigose. Neturėdami pagrindinio išsilavinimo ir nepajėgdami įgyti darbo rinkoje paklausą turinčios profesijos, jie gali tikėtis tik menkai apmokamo, nekvalifikuoto darbo, o daugumai kuriamų darbo vietų vis dažniau reikia žinių ir įgūdžių (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 19).

Jauniems žmonėms dažnai trūksta specialios kompetencijos ir socialinių įgūdžių, kurių vis dažniau pageidauja darbdaviai. Jaunimo kvalifikacija žemesnė nei vyresniųjų, nes palyginti daug jaunų žmonių nebaigia pagrindinio mokslo (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 19).

Galima išskirti konkrečias jaunimo grupes, turinčias didesnių patekimo į darbo rinką sunkumų: našlaičiai, iš pagrindinių mokyklų išėję moksleiviai, kaimo jaunimas, nepilnamečiai

tėvai ir jaunos šeimos. Ypač sunku asmenims, priskiriamiems keletui iš nurodytųjų grupių (ir našlaitis, ir nepilnametis tėvas) (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 19).

▪ ***Moterų padėtis darbo rinkoje ir lyčių lygybės užtikrinimas.***

Moterų įsidarbinimo galimybes lemia dar gajus stereotipinis požiūris į moters ir vyro socialinį vaidmenį. Pagal susiformavusius stereotipus vyrai – ne tik šeimos maitintojai: darbdavių požiūriu, jie kompetentesni, labiau jaučia atsakomybę, priima racionalesnius sprendimus.

Auginančioms vaikams moterims motinystė ir šeima – didžiausia kliūtis išlaikyti darbo vietą ar ieškoti kitos. Auginančios vaikams moterys patiria darbe įvairių sunkumų. Neišspręsta kvalifikacijos atnaujinimo po motinystės atostogų problema. Jaunesnėms moterimis gana dažnai iš darbdavių tenka išgirsti, kad darbo jos negaus todėl, kad turi (ar gali susilaukti) vaikų (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 27).

Moterys už tą patį darbą paprastai gauna mažesnę darbo užmokestį. Vargu ar įmanoma kalbėti apie moterų ir vyrų uždarbių rodiklių objektyvumą ir ekonominį pagrįstumą. Tokios nuomonės laikosi ir daugelis vakarų autorių, teigdami, kad uždarbių rodiklių skirtumus sąlygoja tiek vertikali darbo rinkos segregacija (vyrai sparčiau kopina profesinės karjeros laiptais), tiek ir nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas: moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra „nuvertinti“ (Jacobs, 1995, p. 32).

Svarbus moterų užimtumo veiksnys – dalyvavimas versle. Moterims imtis verslo ir jį plėtoti ypač sunku. To priežastis gali būti ir tai, kad joms trūksta ryžtingumo, kuri įtakoja socialiniai, psichologiniai ar kiti veiksniai, pavyzdžiui pasitikėjimo savimi stoka, rizikos baimė. Tačiau vis daugiau moterų ryžtasi imtis verslo, nors ir susiduria su gausybe kliūčių. Moteriai, turinčiai vaikų, sunkiau pradėti verslą, nes dažnai tik ji turi rūpintis vaikų priežiūra. Moterims sunku tapti lygiavertėmis vyrų verslininkų partnerėmis, nes šie skeptiškai žiūri į moterį verslininkę. Moterys susiduria ir su kitais sunkumais, taip pat verslo įgūdžių, informacijos stoka, moterims sunkiau negu vyrams gauti kreditus verslui plėtoti ir kt. (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 28).

R. Aidis, išskyrė keletą priežasčių, dėl kurių moterims yra sunkiau pradėti savo verslą ir įsitvirtinti privačios veiklos sferoje:

- Visų pirma, tai patriarchalinės 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 ko “moteriai reikia juos įrodinėti, sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos pripažinimo;
- Ne mažiau svarbų vaidmenį vaidina nepalanki verslui aplinka, susidariusi dėl atitinkamos vyriausybės vykdomos ekonominės politikos: nuolatinė įstatymų kaita, gniuždantys mokesčiai, labai menkos galimybės gauti kreditus ir pan.

- Gana dažnai moterų galimybes pradėti ir sėkmingai vystyti privačią veiklą riboja ir žinių bei informacijos, asmeninės patirties, specifinių įgūdžių versle stoka (Aidis, 1999).

Nagrinėjant nedarbo rodiklius, galima nustatyti labiausiai pažeidžiamas socialines grupes: ilgalaikius bedarbius, vyresnio amžiaus asmenis, moteris. Integruojantis į darbo rinką, šios asmenų grupės neretai susiduria su didesniais sunkumais, pavyzdžiui diskriminacija.

Darbdaviai siūlydami darbą darbo skelbimuose laikraščiuose, dažnai nurodo pageidaujamą kandidatų amžių, reprezentatyvią išvaizdą taip ribodami kitų asmenų galimybes kreiptis dėl darbo.

Vyrauja pasenęs visuomenės požiūris į priešpensinio amžiaus žmonių mokymosi būtinumą. Laikomasi nuostatos, kad į jų mokymą ir prisitaikymą prie darbo rinkos investuoti neracionalu, geriau jau investicijas panaudoti neturinčio darbo jaunimo mokymui.

Tuo tarpu, jauniems žmonėms dažnai trūksta kompetencijos, darbo patirties ir pan.

Tik labai nedaug darbdavių rūpinasi neįgalių darbuotojų priėmimu į darbą ir atitinkamu darbo vietų pertvarkymu. Dažnai neįgalių įsidarbinimo galimybės ribotos.

Dėl skirtingo vaidmenų pasiskirstymo moterų darbo užmokestį lemia ne žinios ar sugebėjimai, o visuomenės požiūris į jas, kaip į turinčias mažesnę socialinę vertę. Neretai moterys už tą patį darbą gauna mažesnę darbo užmokestį nei vyrai.

2. MOTERŲ NEDARBO PROBLEMŲ SPRENDIMO METODIKA

Lyčių lygybė yra fundamentali teisė, bendroji Europos Sąjungos vertybė ir būtina sąlyga siekiant ekonominės plėtros, užimtumo, socialinės sanglaudos tikslų.

Lietuvos įstatymai de jure užtikrina moterų ir vyrų lygias galimybes, tuo sudarydami reikiamą teisinę bazę. 1999 m. balandžio 1 d. įsigaliojo pirmasis Vidurio ir Rytų Europoje priimtas LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis - užtikrinti, kad būtų įgyvendintos LR Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės (Lygių galimybių įstatymas, 2003).

Tačiau nelygybė išlieka, vis dar pastebimas didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, iki šių dienų išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo integruotis į darbo rinką. Vis dar egzistuoja nepakankamas visuomenės informuotumas lyčių lygybės ir galimybių klausimais ir kt. Pagrindinė priežastis – veiksmingų mechanizmų, užtikrinančių efektyvų lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, trūkumas (Daukantienė, 2006, p. 46).

Moterų užimtumas yra viena iš svarbiausių moterų ekonominės autonomijos ir visuomenės ekonominės gerovės prielaidų, todėl lyčių lygybės politika yra neatsiejama ne tik Lietuvos, bet ir visos Europos Sąjungos (ES) politikos dalis, taip pat vienas iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos (EUS) prioritetų. Moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra viena iš pagrindinių EUS tikslų – ekonominio augimo ir lyčių lygybės – įgyvendinimo prielaidų. EUS yra vienas iš pagrindinių Lisabonos strategijos komponentų. Užimtumo srityje Lisabonos strategija siekia maždaug 3 proc. metinio ekonomikos augimo, taip pat iki 2010 m. siekia padidinti užimtumo lygį nuo esamo 61 proc. vidurkio iki 70 proc., sumažinti nedarbo lygį iki 7 proc., o dirbančiųjų moterų lygį padidinti nuo vidutiniškai 51 proc. iki daugiau nei 60 proc. (Reingardienė, 2004, p. 12).

Remiantis statistine informacija bei kitų autorių atliktais tyrimais, šiame skyriuje pateiksime moterų padėties Lietuvos darbo rinkoje analizę. Aptarsime bendras moterų dalyvavimo darbo rinkoje tendencijas: užimtumo skaičiaus dinamiką, darbo užmokesčio pasiskirstymą ekonomikos sektoriuose, įvardinsime esmines moterų nedarbo problemas, atskleisime profesinių ir šeimyninių pareigų derinimo sąlygas.

2.1 Moterų užimtumo ir nedarbo dinamika

Moterų aktyvumas darbo rinkoje nuolat auga. Moterų aktyvumo augimas vyksta visose ES šalyse. Ypatingai didelis moterų aktyvumas yra šiaurės šalyse: Danijoje, Suomijoje ir Švedijoje (virš 70 proc.), mažiausias aktyvumas pietinėse šalyse, t.y. Graikijoje, Italijoje, Ispanijoje, Liuksemburge, taip pat Olandijoje.

Analizuojant moterų ir vyrų užimtumo dinamiką, pastebime, jog nors ES moterų užimtumas ir yra išaugęs, tačiau nesiekia vyrų užimtumo lygio. 1999 metais moterų užimtumo lygis siekė 52,6 proc., tuo tarpu vyrų 71,6 proc. (skirtumas sudarė 19 procentinio punkto). 2006 m. moterų (15-64 metų amžiaus grupėje) užimtumo lygis siekė 57,2 proc., o vyrų (15-64 metų amžiaus grupėje) – 71,6 proc. (skirtumas sudarė 14,4 procentinio punkto).

Visose šalyse be išimties moterų užimtumo lygis yra mažesnis nei vyrų. Ypač dideli vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumai pietinėse ES šalyse – Graikijoje, Ispanijoje, Italijoje bei Liuksemburge, t.y. tose šalyse, kur bendras užimtumo lygis nedidelis. Tai rodo, jog šiose šalyse yra ypač didelė vyrų dalis tarp dirbančiųjų, o moterims tenka ypatingai sunki dalia darbo rinkoje (Matiušaitytė, 2001, p. 53).

Iš visų ES (27 šalių) aukščiausias tiek moterų tiek vyrų užimtumo lygis (15-64 metų amžiaus grupėje) yra Danijoje, jis 2006 metais siekė: moterų – 73,4 proc., o vyrų – 81,2 proc., taip pat Švedijoje, Suomijoje, Norvegijoje. Skandinavijos šalyse pastebimas ir mažiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo. Švedijoje – šalyje, kur stipriausiai įgyvendintas vyrų ir moterų lygiateisiškumas – moterų užimtumo lygis mažiausiai skiriasi nuo vyrų.

Šių statistinių rodiklių analizė rodo, jog esant žemam užimtumui, didžiąją dirbančiųjų dalį sudaro vyrai, vadinasi moterys papildo bedarbių gretas ar visiškai pasitraukia iš darbo rinkos.

1 lentelė

Moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygio dinamika ES šalyse 2006 metais

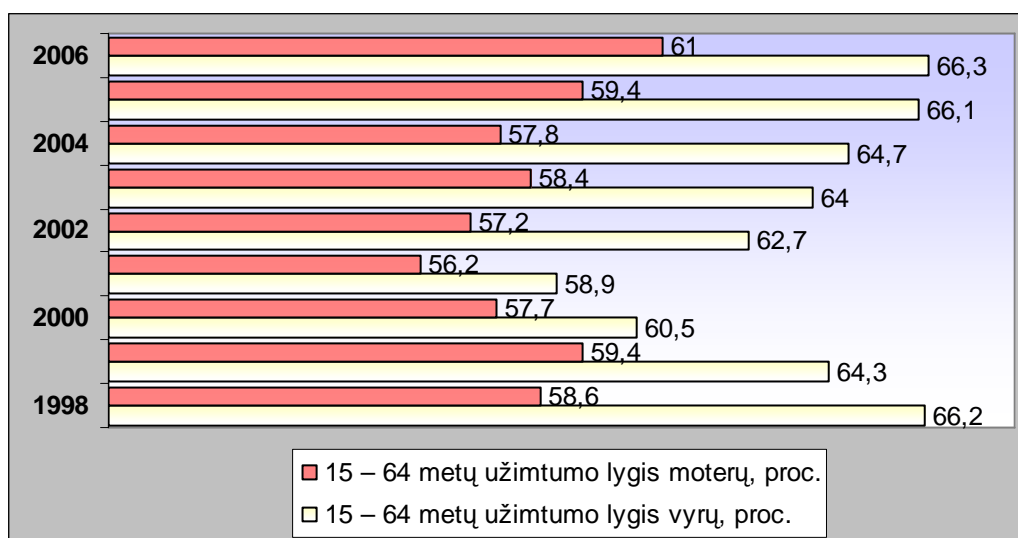
	Moterų užimtumo lygis (proc.) 15-64 metų	Vyrų užimtumo lygis (proc.) 15-64 metų	Moterų nedarbo lygis (proc.) 15-74 metų	Vyrų nedarbo lygis (proc.) 15-74 metų
	2006 m.	2006 m.	2006 m.	2006 m.
EU (27 countries)	57.2	71.6	8.9	7.6
Euro area	56.6	72.6	9.9	7.4
Belgium	54.0	67.9	9.3	7.4
Bulgaria	54.6	62.8	9.3	8.6
Czech Republic	56.8	73.7	8.8	5.8
Denmark	73.4	81.2	4.5	3.3
Germany	62.2	72.8	9.4	10.2
Estonia	65.3	71.0	5.6	6.2
Ireland	59.3	77.7	4.1	4.6
Greece	47.4	74.6	13.6	5.6
Spain	53.2	76.1	11.6	6.3
France	57.7	68.5	10.1	8.4
Italy	46.3	70.5	8.8	5.4
Cyprus	60.3	79.4	5.4	4.0
Latvia	62.4	70.4	6.2	7.4
Lithuania	61.0	66.3	5.4	5.8
Luxembourg	54.6	72.6	6.2	3.5
Hungary	51.1	63.8	7.8	7.2
Malta	34.9	74.5	8.9	6.5
Netherlands	67.7	80.9	4.4	3.5
Austria	63.5	76.9	5.2	4.4

	Moterų užimtumo lygis (proc.) 15-64 metų	Vyrų užimtumo lygis (proc.) 15-64 metų	Moterų nedarbo lygis (proc.) 15-74 metų	Vyrų nedarbo lygis (proc.) 15-74 metų
	2006 m.	2006 m.	2006 m.	2006 m.
Poland	48.2	60.9	14.9	13.0
Portugal	62.0	73.9	9.0	6.5
Romania	53.0	64.6	6.1	8.2
Slovenia	61.8	71.1	7.2	4.9
Slovakia	51.9	67.0	14.7	12.3
Finland	67.3	71.4	8.1	7.4
Sweden	70.7	75.5	7.2	6.9
United Kingdom	65.8	77.3	4.9	5.7

Šaltinis: sudaryta autorės pagal EUROSTAT duomenis 2006 m.

Tuo tarpu užimtumas Lietuvoje, 15-64 metų amžiaus grupėje, lyginant per 1998–2006 metus, vyrų taip pat visada buvo aukštesnis nei moterų (4 pav.). EUROSTAT duomenimis, pagal užimtumo lygį, didžiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų (skirtumas siekė net 7,6 procentinio punkto) buvo 1998 metais. Tuomet vyrų užimtumas sudarė 66,2 proc., o moterų – 58,6 proc. tokius rezultatus, galėjo sąlygoti ekonominės reformos ir privatizacijos procesai, kuomet šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų “persilieėjimas” iš valstybinio sektoriaus į privatų. Kaip žinia didesnę pusę (apie 58 proc.) valstybinio sektoriaus sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni vyrai (jų dalis siekia 57 proc.).

Mažiausias skirtumas (tik 2,7 procentinio punkto) buvo 2001 metais (vyrų užimtumo lygis siekė 58,9 proc., o moterų – 56,2 proc.).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal EUROSTAT duomenis 1998-2006 m.

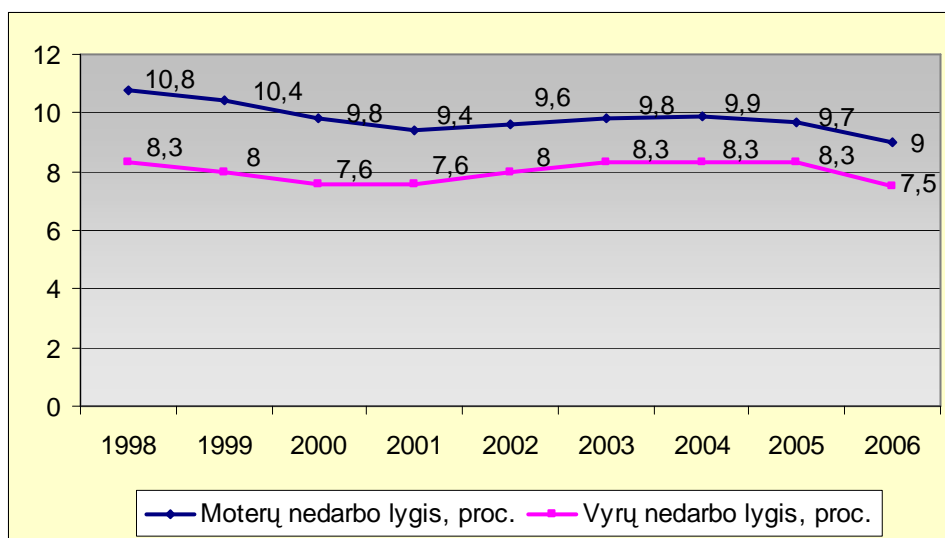
4 pav. Moterų ir vyrų 15–64 metų užimtumo lygio dinamika Lietuvoje 1998-2006 m.

Pasak užsienio autoriaus G. Wagner (1994), pastaruoju metu keičiasi moterų elgesys užimtumo klausimu. Iš dalies to priežastimi gali būti tai, jog vien tik šeimos pasirinkimas tapo

ekonomine rizika, kuri sąlygoja pagrindinį moterims būdingą trūkumą – priklausomybę. Sumažėjo didelių šeimų skaičius bei su tuo susijęs gyvenimo būdas. Ši tendencija vis dar stebima ir tai rodo, jog artimiausiu metu moterų dalyvavimas darbinėje veikloje vis dar augs (Matiušaitytė, 2001, p. 53).

1998–1999 metais moterų ir vyrų nedarbo lygis mažėjo beveik tokiu pačiu tempu, tuo tarpu ankstesniais laikotarpiais (1994–1997 metais) vyrų nedarbo lygis mažėjo sparčiau nei moterų. 2001 metais moterų nedarbo lygis ES siekė 9,4 proc., tuo tarpu vyrų 7,6 proc. Kaip matyti iš pateiktų statistinių duomenų, moterų nedarbo lygis laiko tėkmėje išlieka didesnis nei vyrų. Ypatingai šie skirtumai ryškūs pietinėse ES šalyse: Graikijoje, Ispanijoje ir Italijoje, kur moterys labiau nei vyrai kenčia nuo nedarbo. Tik trijose ES šalyse moterų nedarbo lygis yra kiek žemesnis už vyrų: Didž. Britanijoje, Švedijoje ir Airijoje (1; 2 priedai).

5 paveiksle pavaizduota kaip kito ES moterų (15-74 metų) ir vyrų (15-74 metų) nedarbo lygis nuo 1998 metų iki 2006 metų. Kaip matyti iš 5 paveikslo, EUROSTAT duomenimis, aukščiausias moterų nedarbo lygis buvo 1998 metais, mažiausias – 2006 metais, tuo tarpu vyrų aukščiausias nedarbo lygis buvo 1998, 2003, 2004 ir 2005 metais, o mažiausias – 2006 metais.

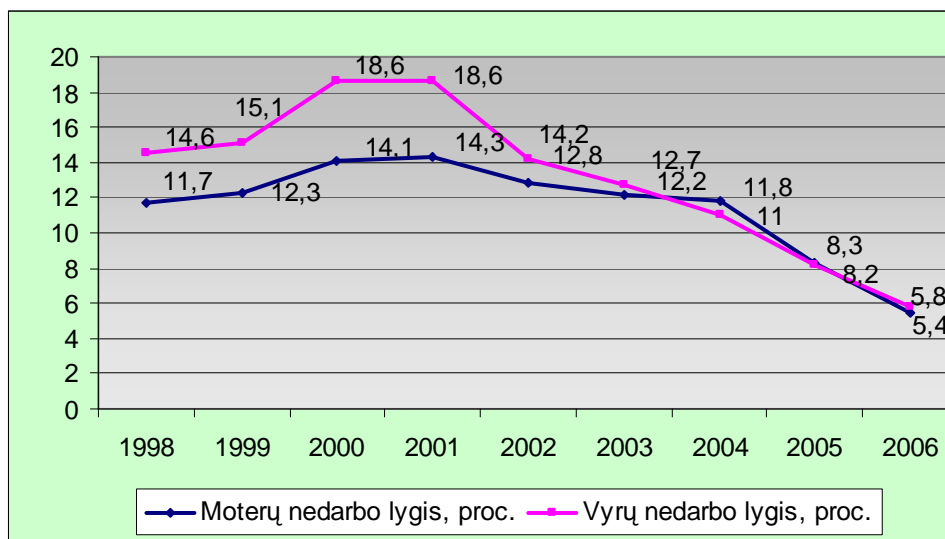


Šaltinis: sudaryta autorės pagal EUROSTAT duomenis 1998-2006 m.

5 pav. Moterų ir vyrų (15-74 metų amžiaus grupėje) nedarbo lygio dinamika ES (25 šalyse) 1998-2006 m.

Analizuojant moterų nedarbo lygį Lietuvoje per 1998 – 2006 metus, pastebima, kad moterų nedarbo lygis (15-74 metų amžiaus grupėje), mažesnis negu vyrų (1; 2 priedai). EUROSTAT duomenimis 2000 metais, skirtumas tarp moterų ir vyrų nedarbo lygio siekė net 4,5 procentinio punkto, atitinkamai moterų (14,1 proc.) ir vyrų (18,6 proc.). Nuo 2005 metų nedarbas Lietuvoje mažėjo. EUROSTAT duomenimis 2005 metais moterų nedarbo lygis siekė 8,3 proc., vyrų – 8,2

proc. Šie statistikos duomenys rodo, kad padėtis šalies darbo rinkoje gerėja. O 2006 m. skirtumas tarp moterų ir vyrų nedarbo lygio (15-74 metų amžiaus grupėje) siekė tik 0,4 procentinio punkto, atitinkamai moterų – 5,4 proc., vyrų – 5,8 proc. (6 pav.):



Šaltinis: sudaryta autorės pagal EUROSTAT duomenis 1998-2006 m.

6 pav. Moterų ir vyrų nedarbo lygio dinamika Lietuvoje 1998-2006 m.

Remiantis statistiniais duomenimis, šalyse, kuriose nedarbo lygis aukštas, jo didžiausias krūvis gula ant moterų pečių, šiose šalyse moterų nedarbo lygis gerokai viršija vyrų nedarbo lygį. Šalyse, kur bendras nedarbo lygis mažas, moterų dalis bedarbių tarpe taip pat mažesnė. Tai rodo, jog moterims būdingas didesnis tekamumas nei vyrams (Matiušaitytė, 2001, p. 54).

Kaip žinome, užimtumas tai yra gyventojų ir tiriamojo amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis. Esant aukštesniam gyventojų ekonominio aktyvumo lygiui, paprastai yra aukštesnis ir užimtumo lygis. Tuo tarpu tarp nedarbo lygio ir gyventojų ekonominio aktyvumo lygio rodiklių tokios priklausomybės nėra. Pagal pateiktus statistinius duomenis, matyti, šių bendrų rodiklių nustatymas dar negarantuoja vienodų nedarbo matavimo metodų skirtingose šalyse. Nedarbo lygio apskaičiavimas gali skirtis priklausomai nuo:

- žmonių, sudarančių darbo jėgą, darbingo amžiaus ribų;
- darbo paieškų laiko trukmės;
- darbo paieškų kriterijaus;
- nuo statistinių duomenų apie žmonių laikinai atleistų iš darbo ir vėl grįžtančių į tą patį darbą, skaičiaus apskaičiavimo tvarkos;
- naujai įeinančių į darbo rinką skaičiaus nustatymo.

Dar vienas bruožas, kuris turi įtakos nedarbo lygiui tai, kad yra nemaža dalis žmonių, kurie dirba ne pilną darbo dieną ir nors jie ir nėra visiškai užimti, tačiau laikomi dirbančiais. Kitas

bruožas – tose šalyse, kur menkas moterų ekonominis aktyvumas, dauguma jų užsiima veikla namuose ir į užimtumo rodiklius taip pat neįtraukiamos. Prie jau minėtų bruožų, dar galima paminėti neoficialų užimtumą, kurio oficiali statistika neapima.

Apibendrinant 1998–2006 metų statistinius duomenis, pažymėtina, kad kiekvienais metais užimtumas tiek Lietuvoje, tiek ir kitose Europos Sąjungos šalyse neženkliai kilo, tačiau moterų ir vyrų užimtumo skirtumas išliko didelis. Statistinių rodiklių analizė rodo, jog esant žemam užimtumui, didžiąją dirbančiųjų dalį sudaro vyrai, o moterys išstumiamos į bedarbių gretas arba jos visiškai pasitraukia iš darbo rinkos.

Analizuojant nedarbo statistinius rodiklius, pažymėtina, kad moterų nedarbo lygis per pastaruosius aštuonerius metus buvo mažesnis nei vyrų. Aukščiausias moterų nedarbo lygis Europos Sąjungoje buvo 1998 metais, mažiausias – 2006 metais, Lietuvoje aukščiausias nedarbo lygis – 2000 metais, mažiausias – 2006 metais.

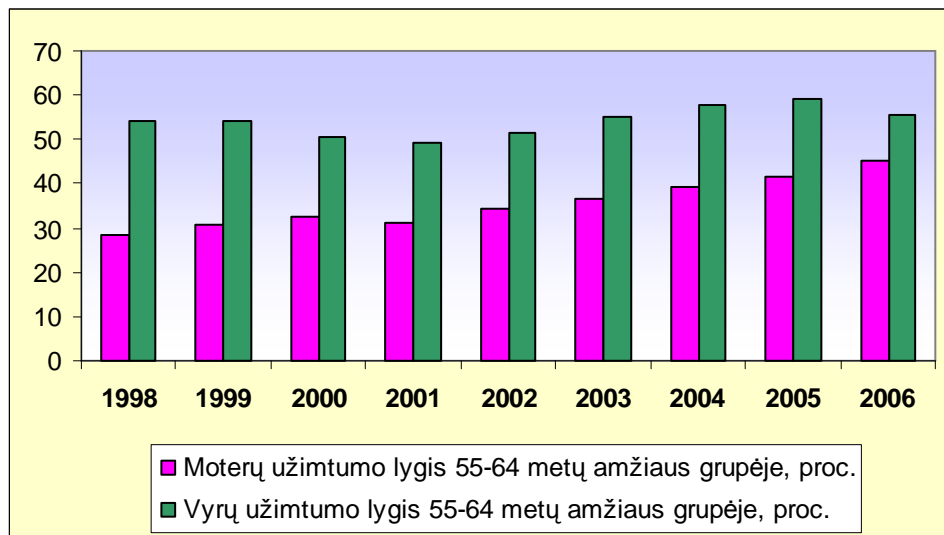
Pagal pateiktus statistinius duomenis, matyti, kad užimtumo ir nedarbo rodiklių nustatymas, dar negarantuoja vienodų nedarbo matavimo metodų skirtingose šalyse.

2.2 Vyresnio amžiaus moterų padėtis darbo rinkoje

Jaunėja diskriminuojamų darbo rinkoje amžius, jeigu dar visai neseniai moterys iki 45-50 metų galėjo lengvai konkuruoti darbo rinkoje, tai dabartiniu metu į darbą kviečiamos ne vyresnės nei 40 metų moterys, o ką jau kalbėti apie priešpensinio amžiaus moteris. (Darbo grupių išvados, 2006). Priešpensinio amžiaus, t.y. vyresnio amžiaus moterims yra žymiai sudėtingiau susirasti darbą, bent už minimalų darbo užmokestį. Amžiaus diskriminacija egzistuoja ne tik Lietuvoje bet ir kitose užsienio šalyse. Kadangi amžiaus diskriminacija nėra įvardinta nei viename įstatyme, todėl bausmių dėl jos ir negali būti.

Remiantis paskutiniaisiais LR statistikos departamento duomenimis, priešpensinio amžiaus asmenys (45–60 metų) sudaro 18,2 procento viso Lietuvos gyventojų skaičiaus, tarp kurių 45,7 proc. – vyrų ir 54,3 proc. – moterų. 45–60 metų amžiaus grupės asmenys sudaro 31,3 proc. darbingo amžiaus asmenų skaičiaus. Kaip matyti, priešpensinio amžiaus moterų skaičius šalyje (skirtumas sudarė 8,6 procentinio punkto) yra didesnis nei vyrų, o tai irgi mažina įsidarbinimo galimybes.

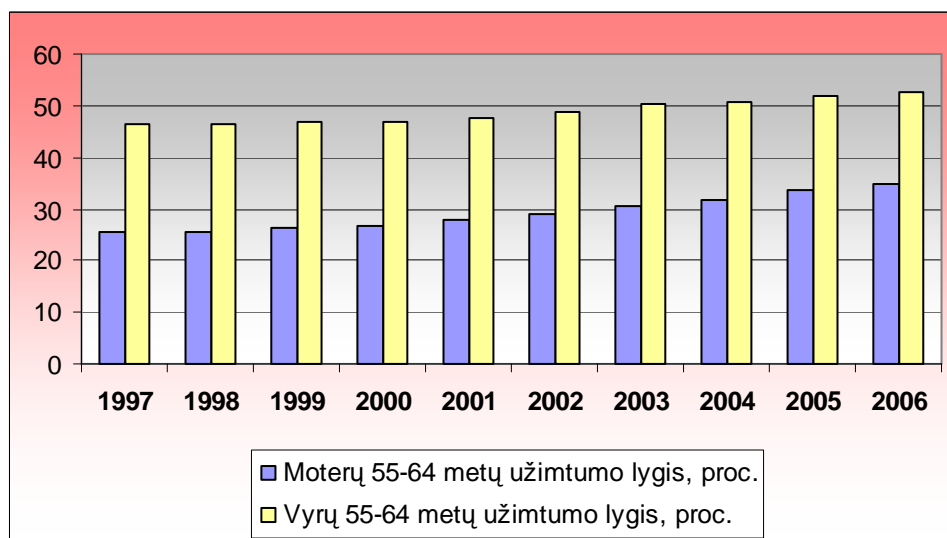
EUROSTAT duomenimis, 2006 metais Lietuvoje 55–64 metų amžiaus grupėje, moterų užimtumas siekė 45,1 proc., o to paties amžiaus vyrų – 55,7 proc. Kaip matyti iš 7 paveikslėlio, didžiausias skirtumas tarp moterų ir vyrų užimtumo buvo 1998 metais, tuomet moterų užimtumas siekė tik 28,3 proc., tuo tarpu vyrų – 54,4 proc.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal EUROSTAT duomenis 1998-2006 m.

7 pav. Moterų ir vyrų 55-64 metų užimtumo lygio dinamika Lietuvoje 1998-2006 m.

EUROSTAT duomenimis, 2006 metais Europos Sąjungoje 55-64 metų amžiaus grupėje moterų užimtumo lygis buvo 34,9 proc., o vyrų – 52,8 proc. Kaip matome (8 pav.) vyrų užimtumas šio amžiaus grupėje (17,9 procentinio punkto) didesnis nei moterų.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Eurostato duomenis 1997-2006 m.

8 pav. Moterų ir vyrų 55-64 metų užimtumo lygio dinamika ES (25 šalyse) 1997 - 2006 m.

Tačiau reikia pripažinti, kad tokio amžiaus tiek moterims tiek vyrams įsidarbinti ypač sunku.

Priešpensinio amžiaus asmenų užimtumą dažniausiai riboja šie veiksniai:

- Priešpensinio, kitaip tariant vyresnio amžiaus žmonėms yra sunkiau integruotis darbo rinkoje. To priežastis yra, ankstesniu metu įgyta profesinė kvalifikacija ir darbo patirtis, kuri kintant darbo rinkos ekonomikai, nebetenka paklausos. Neretai, viena iš pagrindinių kliūčių įsidarbinant – asmenų nemokėjimas naudotis kompiuteriu ir kitomis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis. Taip pat prastos užsienio kalbų (ypač anglų) žinios, irgi trukdo spręsti nedarbo problemas. To pasėkoje, vyresnio amžiaus žmonių nedarbas yra didesnis.

- Dauguma darbdavių mieliau renkasi jaunos ir perspektyvius darbuotojus. Laikomasi pasenusios nuostatos į vyresnio amžiaus žmonių mokymosi būtinumą. Manoma, kad į jų apmokymus prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, investuoti nėra racionalu, nes vyresnio amžiaus žmonės yra pasyvesni, mažiau energingi, ne tokie produktyvūs, be to jie dažniau serga, jų įgūdžiai neatitinka reikiamos kvalifikacijos, o skirti investicijas žinių tobulinimui yra brangu. Dėl tokio neigiamo darbdavių požiūrio, investicijos mieliau panaudojamos neturinčio darbo patirties jaunimo mokymui. Be kita ko, net ir pritaikius šias priemones, iš esmės jos neužtikrina užimtumo.

- Laiku neįgiję reikiamos kvalifikacijos, vyresnio amžiaus žmonės yra dažniau atleidžiami iš darbo, argumentuojant, kad jie nesugeba dirbti naujoje aplinkoje, tačiau pensinio amžiaus didinimas neleidžia jiems tapti pensininkais.

- Neretai Lietuvoje tinkamai nesilaikoma darbų saugos reikalavimų, darbo vietų kokybės, sveikatos darbe reikalavimų, o tai irgi neigiamai veikia priešpensinio amžiaus darbuotojus, kurie yra silpnesnės sveikatos.

- Silpna socialinė partnerystė nesuteikia garantijų atstovaujant vyresnio amžiaus darbuotojų interesams ir jų teisėms tiek įmonės ar valstybės lygiu.

Moterų įsidarbinimo galimybes lemia dar gajus stereotipinis požiūris į moters ir vyro socialinį vaidmenį, nors Lietuvos teisės aktai numato vienodas teises ir lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams dalyvauti darbo rinkoje. Nuostata dėl paramos ir tėvų vienodų pareigų šeimai įtvirtinta LR Konstitucijoje, kurioje teigiama, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, o sutuoktinių teisės šeimoje lygios, tačiau vyrams lengviau gauti darbą, nes manoma, kad už šeimos išlaikymą pirmiausia atsako jie. Pagal susiformavusius stereotipus vyrai – ne tik šeimos maitintojai: darbdavių požiūriu, jie kompetentingesni, labiau jaučia atsakomybę, priima racialesnius sprendimus (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programa).

Apibendrinant, galima teigti, kad vyresnio amžiaus moterims ypač sunku susirasti bent minimaliai apmokamą darbą, kadangi darbdaviai vadovaujasi išankstinėmis nuostatomis apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis, jų sugebėjimus bei asmeninius–psichologinius ypatumus.

2.3 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai darbo rinkoje

Moterims ir vyrams būdinga segregacija darbo rinkoje, t.y. darbų ir užduočių pasiskirstymas. Išskiriamos dvi segregacijos rūšys (Matiušaitytė, 2001, p. 54):

- *Horizontali segregacija* – moterys ir vyrai dirba skirtingose profesijose ir ūkio šakose.
- *Vertikali segregacija* – moterys ir vyrai dirba skirtinguose hierarchijos lygmenyse.

Horizontali segregacija nulemia darbo užmokesčių skirtumus. Praeito šimtmečio šeštojo dešimtmečio šūkis „už vienodą darbą - vienodas atlygis“, deja, lieka aktualus. Moterys turi didesnes galimybes įsidarbinti vienuose darbuose nei kituose. Todėl kai kurios darbų kategorijos turi aukštesnę darbo pasiūlą ir mažesnę darbo užmokestį. Nors 1975 m. buvo priimta Europos direktyva dėl vienodo darbo užmokesčio vyriškos ir moteriškos lyties asmenims, už tą patį darbą moterys šiandien gauna mažesnę užmokestį nei vyrai (The European Parliament, 2004).

Visais laikais moterims ir vyrams prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas labiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“ (Broom, 1992, p. 19).

ES šalyse gana ryški moterų ir vyrų segregacija ekonomikos šakose. Moterų dominuojamos sritys yra sveikatos ir socialinė apsauga (76,2 proc. darbuotojų), mokymas ir auklėjimas (66,3 proc.), viešbučiai ir restoranai (52,5 proc.), bei įvairios paslaugos, sportas, laisvalaikis ir kt. (58,7 proc.). Tuo tarpu vyrai dominuoja likusiose srityse. Ypač didelė vyrų dalis visų dirbančiųjų tarpe yra statyboje (91,6 proc.), kalnakasyboje (89,6 proc.) bei energetikoje ir vandens tiekime (86,2 proc.). Kaip matome, vyrams yra lengviau integruotis į moterų dominuojamas sritis, nei moterims į vyriškas (Matiušaitytė, 2001, p. 54).

Lietuvos darbo rinkai taip pat būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys vyrauja administracijoje ir statistikoje, aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferoje, tuo tarpu vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Toks susiskirstymas lemia moterų darbo rinkoje vaidmens nuvertinimą, kuris pasireiškė ir Lietuvos darbo rinkoje (Kanopinė, 1999, p. 71).

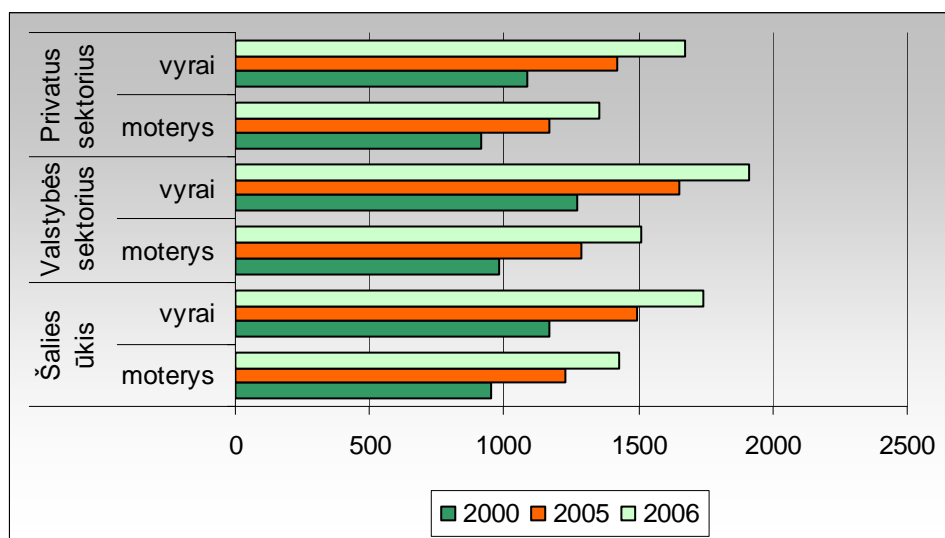
Pažymėtina, kad moterys šiuo metu sudaro daugumą tarp tarnautojų 85 proc., aptarnavimo ir prekybos darbuotojų 71 proc., specialistų 70 proc. ir mažumą (nuo 15 iki 25 proc.) – daugumoje darbininkų profesijų (Valackienė, 2002, p. 71).

Vertikali segregacija rodo, jog moterys užima žemesnes pareigas nei vyrai.

A. Valackienė, analizuodama Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksnius, pažymi, jog nors moterys iki šiol ir vyrauja valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose „moteriškose“ veiklose, moterų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, lyginamosios dalies mažėjimas rodo ir statistikos duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt.

Statistikos duomenys rodo, kad tose veiklos srityse, kuriose didžiąją dirbančiųjų dalį sudaro moterys, darbo užmokestis yra kur kas mažesnis nei ten, kur dirba daugiau vyrų (Valackienė, 2003, p. 50).

2005 m. pagal ekonominius sektorius vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, visuose sektoriuose, buvo didesnis nei moterų (9 pav.). Be to, tame pačiame sektoriuje moterų ir vyrų darbo užmokestis labai skyrėsi. Didžiausias atotrūkis 2006 metais pastebėtas valstybės sektoriuje (vyrų – 1913 Lt, moterų – 1510 Lt).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Statistikos departamento duomenis 2000 m., 2005-2006 m.

9 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius

Moterų darbo užmokestis sudaro 90,0 proc. vidutinio mėnesio bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje, o vyrų šis rodiklis didesnis (111,3 proc.). Nors pastaruoju metu moterų vidutinis darbo užmokestis augo kiek sparčiau, palyginti su vyrų (pavyzdžiui, nuo 1994 m. jis padidėjo 3,1 karto, tuo tarpu vyrų – 2,9 karto), tačiau ir dabar moterų darbo užmokestis tesiekia 81 proc. vyrų užmokesčio (Statistikos departamento 2002 m. IV ketvirčio duomenimis). Šis skirtumas yra didesnis tose pačiose veiklos grupėse (pavyzdžiui, tarnautojų moterų darbo užmokestis sudaro vidutiniškai 68,5 procentų vyrų užmokesčio), taip pat ir atskirose ūkio šakose. Tose veiklos sferose, kuriose dirba daugiausiai vyrų, moterys irgi uždirba gerokai daugiau, netgi nepaisant ryškios atlyginimų diferenciacijos pagal lytį, pavyzdžiui, finansiniame tarpininkavime. Mažiausi moterų (kaip ir visų dirbančiųjų) atlyginimai yra labiausiai „feminizuotose“ ūkio šakose, pavyzdžiui, sveikatos apsaugoje, švietime, tekstilės pramonėje (Valackienė, 2002, p. 73).

Daugelis mokslininkų (V. Kanopienė, G. Purvaneckienė, A. Purvaneckas, O. G. Rakauskienė ir kt.) laikosi nuomonės, kad tokius uždarbių rodiklių skirtumus sąlygoja tiek darbo

rinkos segregacija, tiek nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas: moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra „nuvertintos“ (Daukantienė, 2006, p. 49).

N. Rimaševskaja (2005), nagrinėdama lyčių lygių galimybių aspektus, pažymi, kad pagrindinius moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus sąlygoja šios priežastys:

- Moterys ir vyrai turi skirtingą prieinamumą prie ekonominių išteklių, nevienodas įsidarbinimo ir materialinio bei socialinio statuso siekimo galimybes;
- Egzistuoja vertikali darbo rinkos segregacija, kuri apibūdina moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus. Moterys užima mažiau svarbias, neprestižines darbo vietas ir dažniau dirba, nepagrindinėse darbo rinkose;
- Moterys patiria tiesioginę diskriminaciją, kai už tą patį darbą joms mokamas mažesnis atlyginimas.
- Tuo tarpu vyrų yra ilgesnė apmokamo darbo laiko trukmė, jie sparčiau kopina profesinės karjeros laiptais.
- „Feminizuotų“ profesinės veiklos sričių žemesnis apmokėjimas (Rimaševskaja, 2005).

Tokios nuomonės laikosi ir daugelis užsienio šalių autorių, teigdami, kad darbo užmokesčio rodiklių skirtumus sąlygoja tiek darbo rinkos segregacija, tiek nepakankamas socialinis moterų darbo įvertinimas, kitaip tariant moterų pareigos ir kvalifikacija visuomenėje yra „nuvertinti“ (Jacobs, 1995, p. 32).

Europos Parlamento iniciatyva pateiktame ir 2001 m. rugsėjį priimtame pranešime yra teigiama, kad Europos Sąjungoje darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių yra lygus vidutiniškai 28 proc. už lygiavertį darbą ir 15 proc. (abiem atvejais - vyrų naudai), lyginant struktūrinius skirtumus tarp vyrų ir moterų darbo rinkoje, t. y. amžių, profesinį mokymą, profesiją ir karjeros struktūrą. Europos Parlamento nuomone, šį 15 proc. skirtumą lemia nepakankamas moterų įvertinimas (The European Parliament, 2004).

Moterims ir vyrams būdinga segregacija darbo rinkoje, t.y. darbų ir užduočių pasiskirstymas. Horizontali segregacija nulemia darbo užmokesčių skirtumus. Vertikali segregacija rodo, jog moterys užima žemesnes pareigas nei vyrai.

Lietuvos darbo rinkai, kaip ir ES šalims būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus, o tai sąlygoja, kad moterys dažniausiai dirba aptarnavimo, socialinių paslaugų sferoje, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakos).

Statistiniai duomenys patvirtina apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Vyrų dirbdami tą patį darbą paprastai gauna didesnę darbo užmokesį. Ypač šie skirtumai ryškūs privačiame sektoriuje. Užmokesčio pasiskirstymą lemia nuo senų laikų vyraujančios visuomenėje

patriarchalinės nuostatos, ir tai, kad, moterys dažniausiai koncentruojasi „feminizuotose“ gamybos ir paslaugų sektoriuose, kur darbas yra mažiau apmokamas.

2.4 Darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinamumas

Svarbus moterų užimtumo veiksnys – dalyvavimas versle. Moteris, ieškodama darbo dažnai susiduria su diskriminacija, todėl vis daugiau moterų nusprendžia pradėti savo verslą ir pačios kuria darbo vietas: 2005 m. Lietuvoje savarankiškai dirbančių moterų buvo 37,7 proc. visų dirbančių moterų. Tačiau ir čia moterys susiduria su gausybe kliūčių: moteriai, auginančiai vaikus yra sunkiau pradėti verslą, nes dažnai tik ji turi rūpintis vaikų priežiūra. Moterims sunku tapti lygiavertėmis vyrų verslininkų partnerėmis, nes šie skeptiškai žiūri į moterį verslininkę. Moterys susiduria ir su kitais sunkumais, taip pat verslo įgūdžių, informacijos stoka, dideliais mokesčiais (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 28).

Remiantis užsienio šalyse atliktais tyrimais, manoma, kad moterims kur kas sudėtingiau gauti kreditą verslui plėtoti, nei vyrams. Lietuvoje tokių tyrimų nėra atlikta, todėl nežinome kiek moterų verslininkų yra gavusios kreditą verslui plėtoti.

Vis dėlto, reikia pripažinti, jog derinti šeimos pareigas ir profesinę karjerą moterims be galo sunku. Nors moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Lietuvoje įsigaliojo nuo 1998 m., o darbdaviai privalo išsaugoti darbo vietą, dažnai po motinystės atostogų sugrįžusiai moteriai yra pasiūlomos žemesnės pareigos ir neretai mažesnis užmokestis, argumentuojant, kad kol ji buvo išėjusi motinystės atostogų ji prarado kvalifikaciją. Kadangi vyrai su šia „problema“ beveik nesusiduria, jie turi visas galimybes nestabdomai siekti karjeros aukštumų.

Neretai, dar ir šiandien, moterų auginančių vaikus besidarbinant pasiteiraujama, ar dažnai jų vaikai serga, o susirgus kas juos prižiūrėtų. Tuo tarpu jaunų moterų pasiteiraujama, ar neketina artimiausiu metu susilaukti vaikų. Tokie klausimai ne tik, kad pažeidžia moterų ir vyrų lygias galimybes, bet ir žemina moterį, ji nejaukiai jaučiasi pokalbio su darbdaviu metu.

Moterys, kaip darbo jėga apkraunamos įvairiais socialiniais vaidmenimis – jos gimdo, gauna motinystės apmokamas atostogas, jai būtina socialinė parama ir paslaugos. Todėl, darbdavių požiūriu, toks darbuotojas nereikalingas verslui, rinkai. Ir jeigu būtų galimybė darbdaviui rinktis tarp vyro darbuotojo arba moters, greičiausiai jis priimtų į darbą vyrą. Manoma, kad moteris darbuotoja apsunkina darbo organizavimą ir įmonės veiklą, nes reikalingos papildomos išlaidos, didėja produkcijos kaštai (Rimaševskaja, 2005).

Vyrai karjeros siekia kryptingiau, įprastai jie pasirenka tokias veiklos sritis, kuriose galima greičiau pasiekti karjeros aukštumų, tuo tarpu moterims visuomenė dažniausiai primeta antraeilės svarbos pozicijas. Tokias tendencijas iliustruoja ir Lietuvos statistika, pavyzdžiui, nors

smulkiajame versle moterys sudaro apie 40 proc., tačiau stambiajame versle tarp aukščiausio lygio vadovių, moterų yra tik apie 4 procentus. Tačiau, kad ir kokias aukštas pareigas užimtų moterys, jos dažniausiai tikisi mažesnio darbo užmokesčio nei tokias pat pareigas užimantys vyrai.

Pastaruoju metu, vis daugiau darbo vietų yra sukuriama paslaugų sferoje ir kurias užima dažniausiai moterys. Kaip bebūtų gaila ir šioje srityje darbdaviai pirmenybę teikia jaunoms moterims. Neretai, skelbdami konkursą į laisvą darbo vietą, jie nurodo pageidaujamą kandidatų amžių, išsilavinimą, darbo patirtį, tokiu būdu ribodami kitų asmenų galimybes pretenduoti į darbo vietą.

Vakarų sociologijoje, nurodant ir analizuojant pareigų ir atsakomybės pasiskirstymą tarp vyro ir žmonos, plačiai naudojama "vaidmens" sąvoka. Atsižvelgiant į šeimos kaip socialinio instituto vykdomas funkcijas, galėtume išskirti tokius sutuoktinių vaidmenis: šeimos maitintojo (-os), sprendimų priėmėjo (-os), namų ūkio tvarkytojo (-os) arba "vadybininko (-ės)", globėjo (-os), aptarnautojo (-os) arba namų šeimininkės, tėvo/motinos bei emocinės - psichologinės pagalbos teikėjo (-os) (Kanopienė, 2003).

Pagrindinis (daugumoje šeimų bene vienintelis reikšmingas) vyrų vaidmuo yra šeimos maitintojo, tačiau didžioji rūpesčių našta (išskyrus finansinį šeimos aprūpinimą) gula ant moters pečių. Tai pirmiausia liečia kasdieninius namų ruošos darbus (valgio gaminimą, buto tvarkymą, skalbimą ir t.t.), kurie atima ne tik daugiausia laiko, bet ir išvargina (Kanopienė, 2003).

Šiandieninė moters situacija šeimoje yra dvilypė: nepaisant to, kad dažniausiai jos yra lygiavertės partnerės, priimant sprendimus, tvarkant biudžetą ir pan., jos tuo pačiu yra ir neapmokama darbo jėga namų ūkyje, visų šeimos narių patarnautojos ir kasdieninių buitinių poreikių tenkintojos. Didžiulė buitinių darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje (Kanopienė, 2003).

Stereotipai, mažesnis moterų darbo užmokestis, mažesnės galimybės daryti karjerą verčia Lietuvoje moteris atsisakyti profesinio gyvenimo ir prižiūrėti vaikus. Esamos pagalbos sąlygos nesuteikia tinkamų galimybių derinti šeimos ir profesinį gyvenimą. Formaliai Lietuvos teisės aktai, LR darbo kodeksas numato galimybes dirbti sutrumpintą darbo laiką, kitas lengvatas toms moterims, kurios prižiūri namuose priežiūros reikalingus asmenis (ikimokyklinio amžiaus vaikus, senelius, invalidus, ligonius). Kadangi netirta, kiek moterų naudojasi šiomis lengvatomis, negalima nustatyti šių priemonių veiksmingumo (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 28).

Nuo 2002 m. liepos 3 d. įsigaliojo LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimai, draudžiantys reikalauti iš asmens, priimamo į darbą arba mokyti, pateikti duomenis apie lytį, šeiminę padėtį, asmeninį gyvenimą ir amžių. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 2002 metais pareikalavo iš 126 įmonių (viena iš jų – valstybinė įstaiga) paaiškinimų dėl

diskriminuojamųjų skelbimų – 63 skelbimai diskriminavo dėl amžiaus ir 62 – dėl lyties (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 28).

Pateiktas pavyzdys, atspindi šių dienų padėtį darbo rinkoje. Kaip jau minėjome teorinėje dalyje, darbdaviai skelbdami konkursus į laisvas darbo vietas neretai pažeidžia žmogaus teises ir skelbimuose nurodo savo atitinkamus reikalavimus, tokiu būdu užkirdami kelią kitiems pretenduoti į darbo vietą.

LR Vyriausybės 2003 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. 712 patvirtinta Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programa, kurioje, be kita ko, vyrai skatinami imti vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogas. Tyrimų duomenimis, tik 1 procentas tėvų, imančių šias atostogas, – vyrai (Europos bendrijų iniciatyva, 2004, p. 28).

Tokie statistiniai duomenys, puikiai iliustruoja tai, kad mūsų visuomenėje įprasta, kad vaikų priežiūros atostogas ima moterys. 1 proc. tėvų imančių tokias atostogas tai yra tik menka dalis lyginant visos šalies mastu.

Tuomet iškyla dar viena problema su kuria dažniausiai susiduria moterys, sugrįžusios į darbą po motinystės atostogų. Tam tikrą laiką nedirbdamos, moterys iš dalies praranda turėtą kvalifikaciją, todėl turi tenkintis mažesniu darbo užmokesčiu, kurį gauna už nekvalifikuotą darbą. Šiuo metu galiojantys darbo įstatymai nesuteikia galimybių, arba jos labai ribotos, darbuotojams sudaryti tokias sutartis, kurios leistų asmeniui turinčiam vaikų lanksčiai derinti savo pareigas darbe ir šeimoje.

Jeigu atsirastų tokios galimybės, manau moteris labiau skatintų gimdyti daugiau vaikų, jos nebijotų prarasti savo pozicijų darbe, kurių gal būt siekė ne vienerius metus, o tai pasitarnautų ir šalies demografinėi padėčiai.

Apibendrinant, galima teigti, kad moterų padėtį darbo rinkoje komplikuoja vertikalioji ir horizontalioji darbo rinkos segregacija, visuomenėje nusistovėjusios doktrinos, šeimos ir darbo vaidmenų suderinamumo problemos, nepakankamas skaičius vaikų priežiūros institucijų, nepakankamai vertinamas moterų darbas.

Išanalizavus statistinę informaciją ir apibendrinus kitų autorių atliktus tyrimus, galima teigti, kad teorinėje dalyje išsikeltos hipotezės, pasitvirtino:

1. Visuomenėje kol kas dar gyvuoja stereotipai apie moterų ir vyrų vaidmenis: moterys yra mažiau skatinamos siekti karjeros, joms labiau lipdoma „šeimos židinio globėjos“ etiketė;
2. Derinti šeimos pareigas ir profesinę karjerą moterims yra sunku. Nepaisant to, kad moterys yra lygiavertės partnerės šeimoje, tenka pripažinti, kad vaikų gimimas, ilgesnė ar trumpesnė pertrauka karjeroje, rūpinimasis buities darbais, apsunkina moterims sąlygas sėkmingai siekti karjeros aukštumų.

Norint įsitikinti gautų rezultatų teisingumu, atliksime empirinį tyrimą.

3. MOTERŲ NEDARBO PROBLEMŲ SPRENDIMO EMPIRINIS TYRIMAS

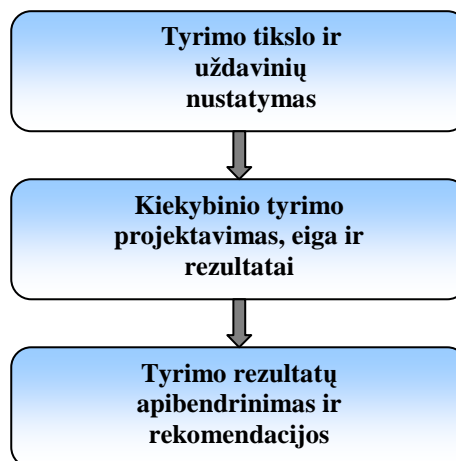
Šioje darbo dalyje pateiksime empirinio tyrimo metodiką, aprašysime tyrimo organizavimą ir pagal suformuluotą tyrimo logiką ir nuoseklumą bus analizuojamas tyrimo objektas – moterų nedarbas.

3.1 Tyrimo metodologinės nuostatos

Kaip jau minėta ankstesniuose skyriuose, atskiros asmenų grupės darbo rinkoje užima skirtingą padėtį. Nors moterys į darbo rinką patenka su aukštesniu išsilavinimu nei vyrai, bet tai galutinai neapsprendžia moterų padėties darbo rinkoje. Moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje stipriai įtakoja tam tikri veiksniai, pavyzdžiui, identifikacija, vertybės ir patriarchalinis modelis. Visa tai ir formuoja požiūrį į moteris visuomenėje ir jų profesinėje veikloje. Mūsų visuomenėje darbas ir šeima išlieka svarbiausiomis vertybėmis, todėl neretai moterys priskiriamos namų, šeimos sričiai, o vyrai – darbo. Toks požiūris moterims sudaro tam tikras kliūtis ir trukdo sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Siekiant įvertinti moterų nedarbo problemas, buvo atliktas kiekybinis tyrimas respondentų požiūriui į darbą, darbo vertybes, kliūtis, su kuriomis respondentai susiduria karjeros kelyje, ir nedarbo priežastis, atskleisti.

Tyrimas buvo atliekamas tokiu nuoseklumu (10 pav.):



Šaltinis: sukurta autorės.

10 pav. Moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimo proceso modelis

Moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimas pradėtas tyrimo *tikslų* ir *uždavinių* nustatymu. Tai atlikus bus patikrintos teorinėje dalyje išsikeltos *hipotezės*. Pasak F. Kerlinger

(1970), *hipotezė* – tai yra spėjimas teigimas apie dviejų ar daugiau kintamųjų tarpusavio priklausomybę (Kardelis, 2002, p. 93). Remiantis empiriniais duomenimis hipotezė gali būti patvirtinta arba atmesta.

Antrajame tyrimo proceso etape: buvo parinktas kiekybiniam tyrimui atlikti tyrimo metodas, sudaromas tyrimo planas ir įvardijamos priemonės duomenų rinkimui. Atlikus tyrimą, buvo analizuojami gauti rezultatai ir pateikiamos išvados bei rekomendacijos.

3.2 Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas – išanalizavus moterų padėtį darbo rinkoje, įvertinti svarbiausias moterų nedarbo didėjimo priežastis Lietuvoje ir pasiūlyti nedarbo problemų sprendimo būdus.

Tiksliui pasiekti formuluojami tokie *uždaviniai*:

1. Išsiaiškinti kokios priežastys skatina moteris dirbti;
2. Nustatyti, kokioms savybėms darbdaviai teikia prioritetus priimant į darbą;
3. Išsiaiškinti kokie veiksniai lemia respondentų pasitenkinimą darbu;
4. Nustatyti kliūtis, su kuriomis moterys susiduria profesiniame kelyje;
5. Išsiaiškinti ar vaikų(-o) auginimas ir priežiūra turėjo neigiamų pasekmių moterų darbo praktikoje.

3.3 Kiekybinio tyrimo projektavimas, eiga ir rezultatai

3.3.1 Kiekybinio tyrimo projektavimas ir eiga

Tyrimo metodas. Moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimas, atliktas naudojant *kiekybinį tyrimo metodą*. Pasirinktas metodas leido išsiaiškinti respondentų nuomonę bei požiūrį. Tyrime, pirminių duomenų rinkimui buvo naudojama – *anketinė apklausa*. Anketinė apklausa numato duomenų rinkimą naudojant anketos blanką (4 priedas), kuriame suformuluoti ir tam tikra tvarka išdėstyti klausimai, skirti respondentams atsakyti. Anketos klausimai buvo sudaryti naudojant *nominalią* ir *Likerto* skales.

Nominali skalė – tai skalė, kurioje duomenys į kategorijas suskirstomi taip, kad vienas kitą eliminuotų (Kardelis, 2002, p. 191).

Likerto skalė – tai matavimo instrumentas, padedantis nustatyti, koku laipsniu respondentas išreiškia palankų ar nepalankų savo požiūrį į tiriamą objektą ar reiškinį (Kardelis, 2002, p. 191).

Atvirojo tipo klausimų nebuvo pasirinkta, kadangi tokius klausimus sunku susisteminti ir matematiškai apdoroti bei respondentai į šiuos klausimus nenoriai atsakinėja. Viso anketą sudarė 21 klausimas.

Atrankos būdo parinkimas. Tyrimo metu buvo pasirinkta tikslinė atranka. Šiuo tyrimu buvo siekiama iširti moteris, aktyviai dalyvaujančias Kauno darbo rinkoje.

Imties dydžio nustatymas. Atliekant moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimą, rekomenduotina atsižvelgti į paklaidos tikimybę. Tokio pobūdžio tyrimuose priimtina paklaida laikoma standartinė arba normali atrankos paklaida 0,005, gaunama su 0,954 tikimybe. Šios nuostatos buvo laikomasi atliekant tyrimą. Remiantis minėta paklaida, tyrimo respondentų skaičiaus nustatymui naudojome V. I. Paniott siūlomą formulę (Golubkov, 1987, p. 84):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{T}} \quad (1 \text{ formulė})$$

čia: Δ – paklaida, lygi 0,05;

T – tiriamosios visumos dydis;

n – reikiamas apklausti respondentų skaičius.

Buvo planuota apklausti 400 moterų, aktyviai dalyvaujančių darbo rinkoje. Taigi, tiriamosios visumos dydis yra 400. Norint pasiekti norimą tikslumą bei patikimumą, remiantis pateikta formule, apskaičiuota, kad reikėtų apklausti ne mažiau nei 200 respondentų. Atsižvelgiant į magistro darbo apimtį, trumpą laiko tarpą ir tai, kad tyrimui reikalingus duomenis rinkau aš viena, tyrimo imtis buvo sumažinta.

Atliekant moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimą, anketos buvo išplatintos elektroniniu būdu. Viso buvo išsiųsta 150 apklausos anketų (4 priedas), iš kurių 135 buvo užpildytos ir grąžintos. Dvi anketos sugadintos, viena – nebaigta pildyti. Taip buvo užpildyta 132 anketos. Duomenų rinkimas vyko sklandžiai.

Tyrimas buvo atliekamas 2008 metų vasario ir kovo mėn.

Tyrimo duomenys apdoroti Microsoft Office programinio paketo lentelių redaktoriumi MsExcel.

Anketoje pateiktų klausimų pagrindimas:

- 1 – 4 ir 21 klausimai parodo socialines demografines respondentų charakteristikas.
- 5 klausimu siekta išsiaiškinti kas dažniau užima vadovaujančias pareigas: vyrai ar moterys.
- 6 klausimas parodo kiek valandų dažniausiai trunka moterų darbo diena.

- 7 klausimu siekta išsiaiškinti kokios priežastys skatina moteris dirbti.
- 8 klausimas parodo moterų pasitikėjimą savimi.
- 9 klausimu siekta išsiaiškinti kokios savybės turėjo įtakos darbinantis.
- 10 – 13 klausimai parodo moterų poziciją darbovietėje, kurioje dirba.
- 14 klausimas parodo, respondentų nuomone, galimybes siekti karjeros jų darbovietėje.
- 15 klausimu siekti atskleisti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus.
- 16 – 17 klausimu siekta atskleisti svarbiausias kliūtis, su kuriomis moterys susiduria darbe.
- 18 klausimas parodo ar moterys yra payrusios pažeminimą, seksualinį priekabiavimą darbe.
- 19 – 20 parodo darbdavio nuostatas dėl moterų darbo ir šeimos suderinamumo.

3.3.2 Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė

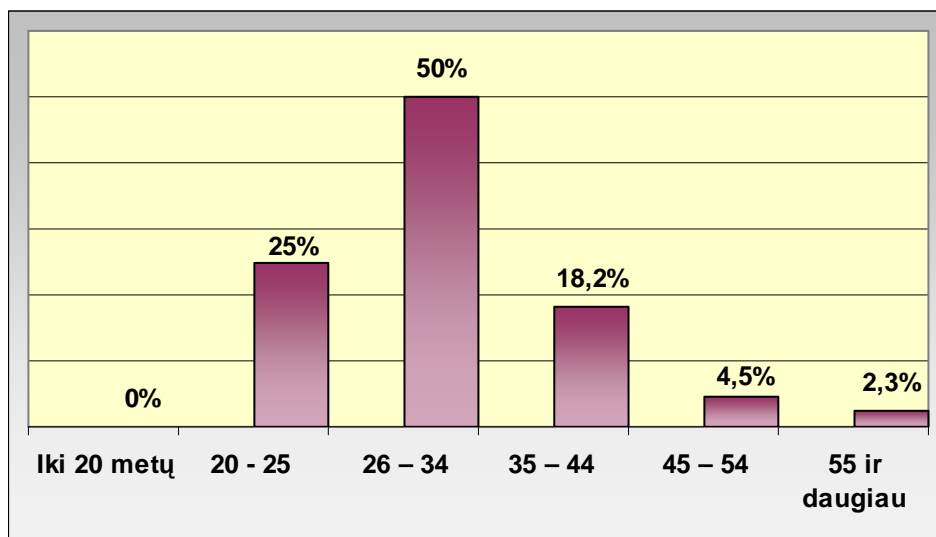
Iš viso tyrime dalyvavo 132 moterys. Tiriamųjų moterų amžiaus vidurkis 30 metų, jauniausiai respondentei – 25, vyriausiai – 56 metai.

Didžiausią tiriamųjų imtį sudarė jaunos moterys iki 34 metų amžiaus (11 pav.). Kitos respondentės sudarė: 20–25 metų – 25 proc., 26–34 metų – 50 proc., 35–44 metų – 18,2 proc., 45–54 metų – 4,5 proc., 55 ir daugiau metų – 2,3 proc.

Daugumos, tyrime dalyvavusių, moterų išsilavinimas aukštasis – 86,4 proc., aukštesnysis – 9,1 proc., vidurinis – 4,5 proc., o moterų su profesiniu išsilavinimu apklausoje nedalyvavo nei viena. Respondenčių tarpe buvo ir tokių, kurios šiuo metu dar siekia aukštojo mokslo.

Pagal specialybę dirba 54,5 proc. moterų, likusios – 45,4 proc. – nedirba pagal specialybę. Vadinasi, baigusios mokslus ir įgijusios specialybę, tik šiek tiek daugiau nei puse moterų dirba pagal įgytą specialybę.

Remiantis gautais duomenimis, galima teigti, kad aktyviausiai dalyvaujančių darbo rinkoje moterų amžius yra iki 34 metų, išsilavinimas – aukštasis. Tai dar kartą patvirtina, kad darbo rinkoje jaunėja moterų amžius, jeigu prieš kelerius metus moterys iki 45 metų galėjo nesunkiai susirasti darbą, tai šiuo metu į darbą kviečiamos ne vyresnės kaip 40 metų moterys, nepriklausomai nuo to kokį jos turi išsilavinimą. Daugumoje atvejų moterys yra labiau kvalifikuotos nei reikalauja jų užimamos darbo vietos.

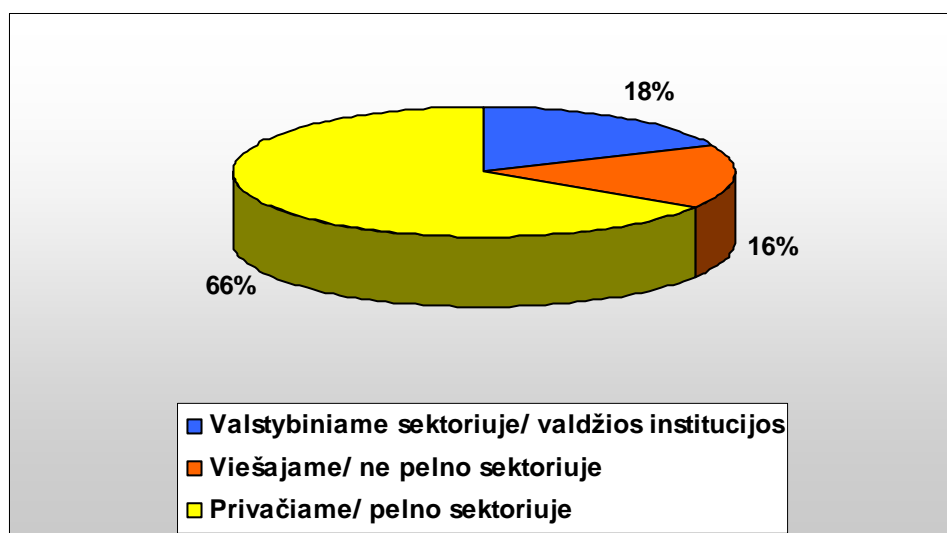


Šaltinis: sukurta autorės.

11 pav. Tyrime dalyvavusių moterų amžius, proc.

Tyrimo metu, buvo prašyta nurodyti kuriame sektoriuje respondentės dirba. Dauguma tyrime dalyvavusių moterų dirba privačiame sektoriuje – 66 proc, valstybiniame sektoriuje dirba 18,2 proc., viešajame – 15,9 proc. (12 pav.).

Tokie tyrimo rezultatai puikiai iliustruoja ir bendrą Lietuvos darbo rinkos situaciją, kuomet užimtų darbo vietų srautas yra didesnis privačiame sektoriuje. Tam galėjo turėti įtakos dirbančiųjų „persilieėjimas“ iš valstybinio į privatų sektorių, kuris vyko atkūrus Lietuvos Nepriklausomybę.

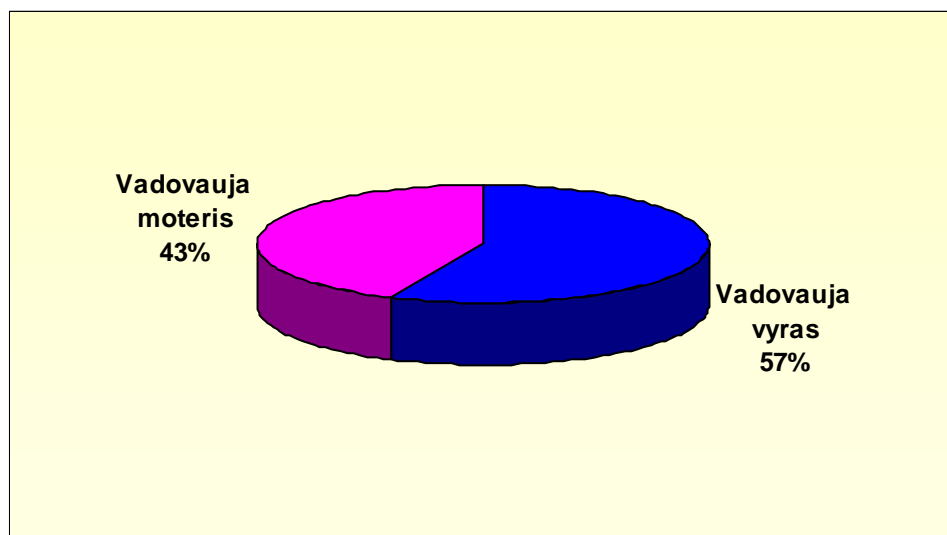


Šaltinis: sukurta autorės.

12 pav. Moterų pasiskirstymas darbo sektoriuose, proc.

Sekančiu klausimu buvo siekta išsiaiškinti kas dažniau užima vadovaujančias pareigas: vyrai ar moterys. Tiriamųjų prašyta nurodyti, kas yra jų tiesioginis viršininkas, vyras ar moteris.

Daugumos respondenčių tiesioginis viršininkas yra vyras (56,8 proc.), o likusiųjų – moteris (43,2 proc.) (13 pav.). Tai rodo, jog vadovaujančiose pareigose vis dar dominuoja vyrai. Galima teigti, kad tokią padėtį sąlygoja vertikali segregacija. Vadinasi, moterys turi mažesnes karjeros galimybes ir paprastai dirba žemesniuose hierarchijos lygiuose. Tačiau, skirtumas (13,6 procentinio punkto) tarp vyrų ir moterų užimančių vadovaujančias pareigas nėra ženkliai didelis, matyti, kad situacija po truputį keičiasi ir moterys vis dažniau siekia aukštesnių pareigų.

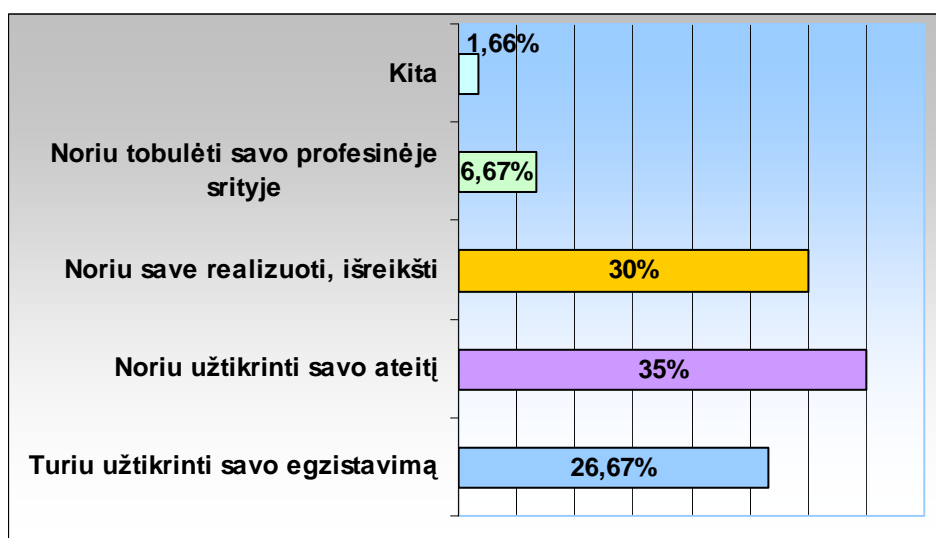


Šaltinis: sukurta autorės.

13 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas vadovaujančiose pareigose, proc.

Toliau buvo įdomu sužinoti, dėl kokių priežasčių, moterų nuomone, jos dirba. Kaip matyti iš 14 paveikslo, atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad daugumai respondenčių svarbiausia yra užtikrinti savo ateitį – 35 proc. Tokiems rezultatams galėjo turėti įtakos tai, kad aktyviausiai tyrime dalyvavusių moterų amžius 26–34 metų. Šio amžiaus moterys paprastai būna sukūrusios šeimas, turi vaiką(-ų), jos pajėgios konkuruoti darbo rinkoje, todėl siekia materialinės nepriklausomybės, kad galėtų pasirūpinti savo ateitimi. Taip pat respondentės nurodė, jog joms labai svarbu išraiškos galimybė – 30 proc. ir savo egzistencijos užtikrinimas – 26,67 proc.

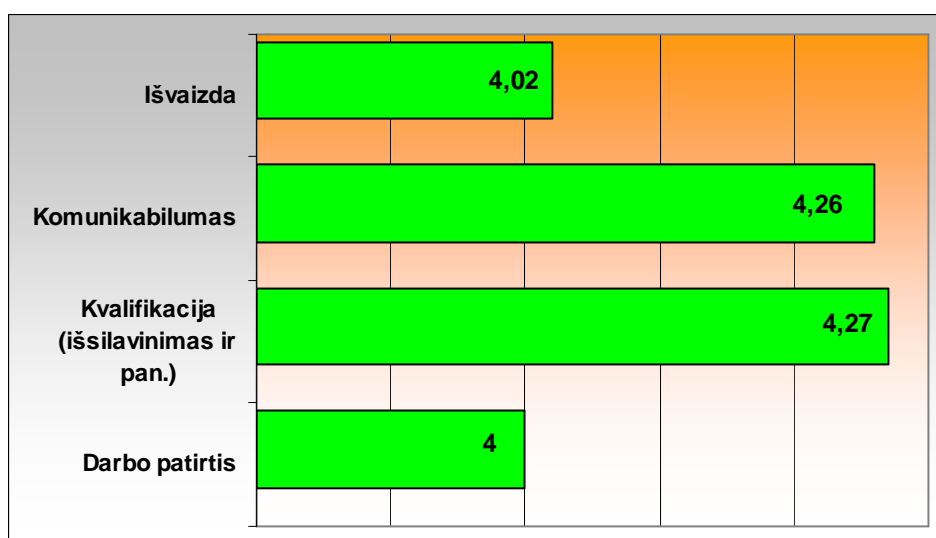
Tai dar kartą patvirtina, jog moterys priešinasi tradiciniam lyčių vaidmenų skirstymui, kuomet vyrai atsakingi už šeimos materialinę gerovę, o moterys rūpinasi „šeimos židiniu“. Moterims darbas yra savirealizacijos sfera, noras prisidėti prie bendro šeimos gerbūvio, todėl jos veržiasi į profesinį gyvenimą ir siekia pripažinimo visuomenėje.



Šaltinis: sukurta autorės.

14 pav. Priežastys, dėl kurių moterys dirba, proc.

Buvo svarbu išsiaiškinti kaip respondentės vertina pateiktas asmenines savybes, skalėje 1 – „labai blogai“, 5 – „puikiai“. 15 paveiksle matyti, kad dauguma moterų palankiausiai įvertino savo kvalifikaciją (vertinimo vidurkis 4,27 balo) ir komunikabilumą (vertinimo vidurkis 4,26 balo). Kiek kukliau respondentės įvertino savo išvaizdą (vertinimo vidurkis 4,02 balo) ir darbo patirtį (vertinimo vidurkis 4 balo).

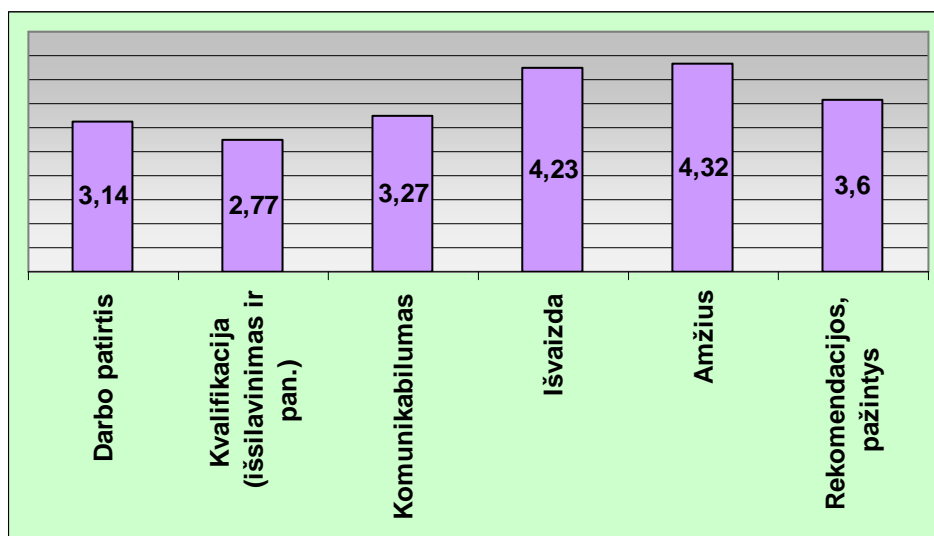


Šaltinis: sukurta autorės.

15 pav. Moterų savybių vertinimas balais

Taip pat buvo svarbu išsiaiškinti, kokios moterų asmeninės savybės turėjo daugiausiai įtakos darbinantis į pastarąją darbovietę. Remiantis gautais tyrimo rezultatais (16 pav.), buvo nustatyta, kad darbinantis moterims daugiausiai įtakos turėjo jų amžius (vertinimo vidurkis 4,32

balo) ir išvaizda (vertinimo vidurkis 4,23 balo), o mažiausiai – kvalifikacija (išsilavinimas ir pan.) (2,77 balo).



Šaltinis: sukurta autorės.

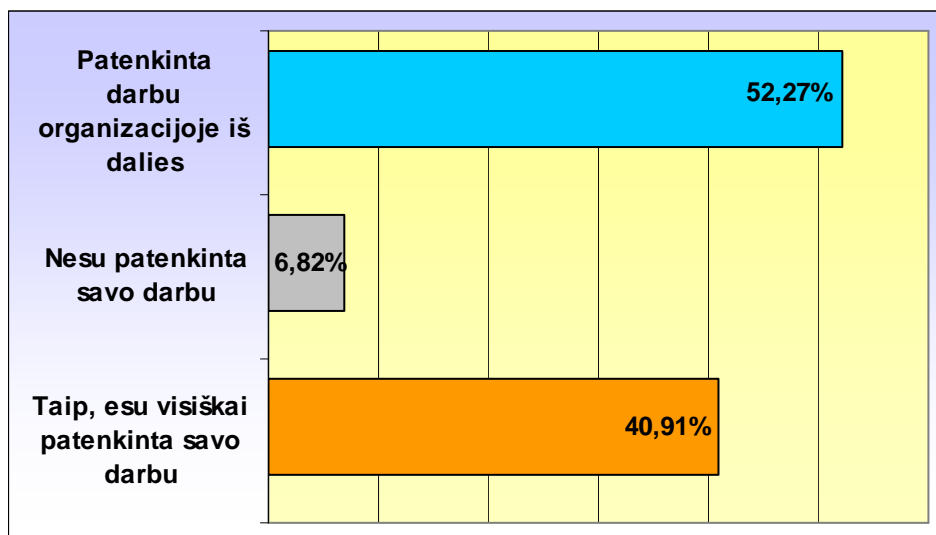
16 pav. Savybių, kurios turi įtakos moterims darbinantis, vertinimas balais

Apibendrinant, 15-16 paveikslo tyrimo rezultatus, gauname paradoksalią situaciją. Dauguma tyrime dalyvavusių moterų nepasitiki savo išvaizda, tačiau mano, kad būtent amžius ir išvaizda turi daugiausiai įtakos darbinantis.

Tokią situaciją sąlygoja tai, kad daugumoje darboviečių nėra apibrėžti konkretūs, aiškūs darbuotojų priėmimo į darbą kriterijai, o jeigu jie ir yra, tai ne visuomet užtikrina vienodas galimybes vyrams ir moterims.

17 paveiksle pateikiame duomenis apie tyrime dalyvavusių moterų pasitenkinimą savo darbu. Dauguma respondenčių pažymėjo, kad jos „iš dalies“ patenkintos darbu organizacijoje, kurioje dirba – 52,27 proc., nepatenkintos darbu – 6,82 proc. ir 40,91 proc. moterų teigė visiškai patenkintos savo darbu.

Toliau buvo analizuojama, kaip vertinami respondenčių sugebėjimai atlikti savo tiesiogines pareigas darbe. Didesnė dalis moterų (59 proc.) teigė, kad jų gebėjimai darbe vertinami nepakankamai, kita dalis apklaustųjų – 41 proc. mano, kad darbe jų pastangos vertinami pakankamai.

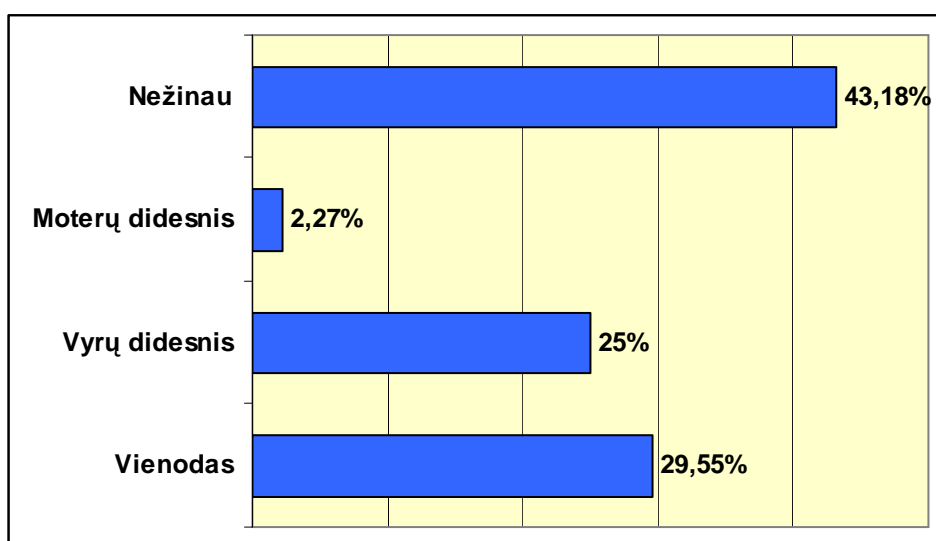


Šaltinis: sukurta autorės.

17 pav. Moterų pasitenkinimas darbu, proc.

Galima daryti prielaidą, kad tokią moterų padėtį organizacijoje sąlygoja nelygios galimybės darbo rinkoje, vertikali ir horizontali segregacija. Vadinasi, moterys dažniausiai turi aukštesnę kvalifikaciją nei reikalauja jų užimamos darbo vietos, jos paprastai dirba žemesnėse pareigose nei vyrai arba darbų kategorijose, kurios turi aukštesnę darbo pasiūlą, tačiau mažesnę darbo užmokestį.

Siekiant išsiaiškinti darbo užmokesčio skirtumus lyties atžvilgiu, tiriamųjų buvo paprašyta atsakyti, kas jų darbovietėje, vyras ar moteris, gauna didesnę darbo užmokestį. 18 paveiksle pateikti duomenys apie vyrų ir moterų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokesčio rodiklių skirtumus.



Šaltinis: sukurta autorės.

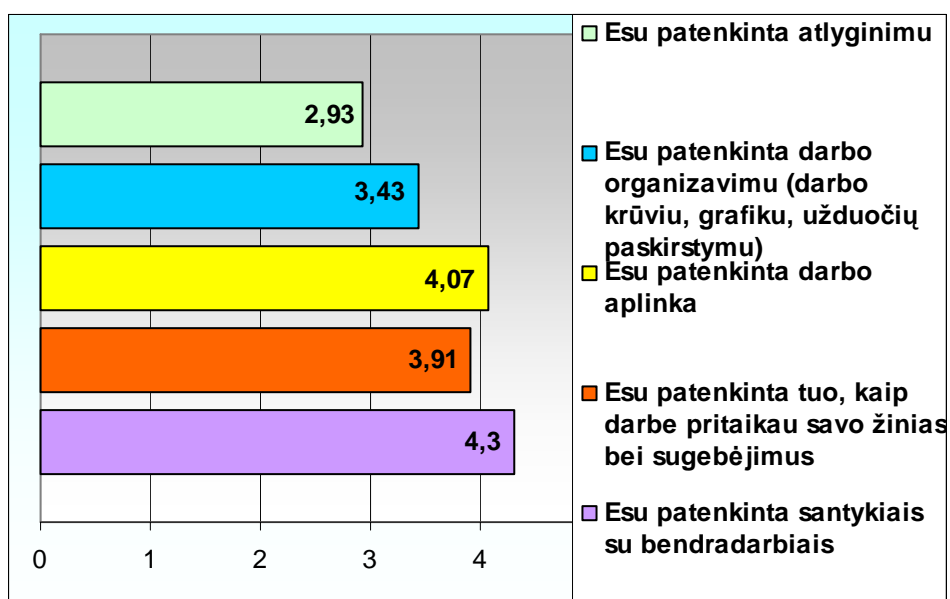
18 pav. Vyrų ir moterų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokesčio rodiklių skirtumai, proc.

Dauguma respondenčių teigė, kad organizacijoje, kurioje jos dirba, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokestis didesnis vyrų. Taip manančiųjų buvo 25 proc. tiriamųjų. 29,55 proc. respondenčių teigė, kad atlyginimas vienodas, 43,18 proc. – nežino, ir tik 2,27 proc. tyrime dalyvavusių moterų mano, jog jų organizacijoje moterys uždirba daugiau nei vyrai, dirbdamos tokį patį darbą. Palyginus moterų ir vyrų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokesčio rodiklių skirtumus, pastebimas ženkliai mažesnis moterų uždirbančių daugiau nei vyrai, skaičius.

Tokių darbo užmokesčio skirtumų sąlygoja horizontali segregacija. Rezultatų duomenys tik patvirtina jau anksčiau išsakytas mintis apie moterų diskriminaciją darbo rinkoje, apie šiandieninėje visuomenėje vyraujančias patriarchalines nuostatas.

Vadinasi, galima drąsiai teigti, kad Lietuvos darbdaviai ignoruoja 2003 metais įsigaliojusį LR lygių galimybių įstatymą, pagal kurį darbdaviai įsipareigoja mokėti vienodą darbo užmokestį, už tokį patį ir vienodos vertės darbą.

Siekiant išsiaiškinti kokia yra respondenčių pozicija darbovietėje, kurioje dirba, tyrime dalyvavusioms moterims reikėjo įvertinti pateiktus veiksnius skalėje 1 – „labai blogai“, 5 – „puikiai“. Rezultatus pateikėme 19 paveiksle.



Šaltinis: sukurta autorės.

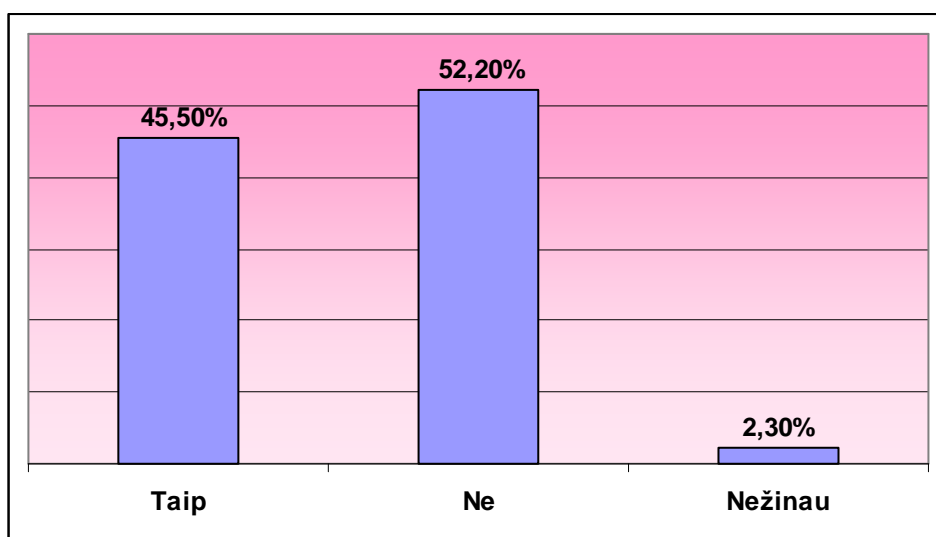
19 pav. Moterų pozicijos darbe vertinimas balais

Darbovietėje, kurioje dirba, tyrime dalyvavusios moterys labiausiai patenkintos santykiais su bendradarbiais (vertinimo vidurkis 4,3 balo), taip pat dauguma pažymi, kad yra patenkintos darbo aplinka (vertinimo vidurkis 4,07 balo). Kiek mažiau respondentės patenkintos tuo, kaip darbe pritaiko savo žinias bei sugebėjimus (vertinimo vidurkis 3,91 balo), ir darbo organizavimu

(darbo krūviu, grafiku, užduočių paskirstymu) (vertinimo vidurkis 3,43 balo). Mažiausiai respondentės patenkintos atlyginimu (vertinimo vidurkis 2,93 balo).

Apibendrinant, 19 paveikslo duomenis, galima teigti, kad dauguma moterų gali pasigirti geru mikroklimatu savo darbovietėse, tačiau kalbant apie atliekamas pareigas darbe, jos jaučiasi neįvertintos kaip specialistės, nors dauguma jų turi aukštesnę kvalifikaciją nei kiti jos kolegos vyrai; darbdaviai nesuteikia galimybių pritaikyti savo žinių, nes dažniausiai moterys dirba tradicinėse darbo sferose, kuriose darbai atliekami „šabloniškai“; sudaromi nelankstūs darbo grafikai; mokami sąlyginai maži darbo užmokesčiai, nes moterys dažniausiai koncentruojasi tokiose darbo srityse, kuriose darbai yra mažiau apmokami.

Taip pat respondenčių buvo klausama, ar jų darbovietėje yra sudaromos sąlygos siekti karjeros. 52,2 proc. tiriamųjų mano, kad jų darbovietėje nėra jokių galimybių kilti karjeros laiptais, 45,5 proc. mano, kad yra galimybė ir 2,3 proc. – nežino ar jų darbovietėje yra galimybė siekti karjeros (20 pav.).

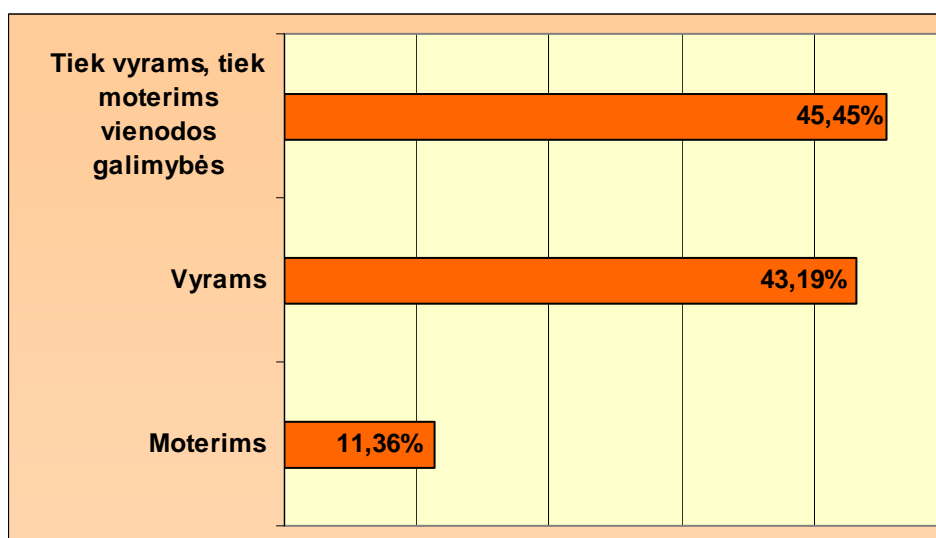


Šaltinis: sukurta autorės.

20 pav. Ar yra galimybė kilti karjeros laiptais?

Siekiant išsiaiškinti karjeros galimybių vertinimą, tyrime dalyvavusių moterų buvo klausama, kam, jų nuomone, lengviau siekti profesinės karjeros. Rezultatai pateikiami 21 paveiksle.

Daugumos respondenčių nuomone, vyrams lengviau nei moterims siekti karjeros aukštumų. Taip manančiųjų yra 45,45 proc. moterų. Taip pat nemaža dalis respondenčių (4,19 proc.) mano, kad kilti karjeros laiptais yra vienodos sąlygos tiek vyrams, tiek moterims, kita dalis (2,3 proc.) apklaustųjų neturi nuomonės šiuo klausimu.

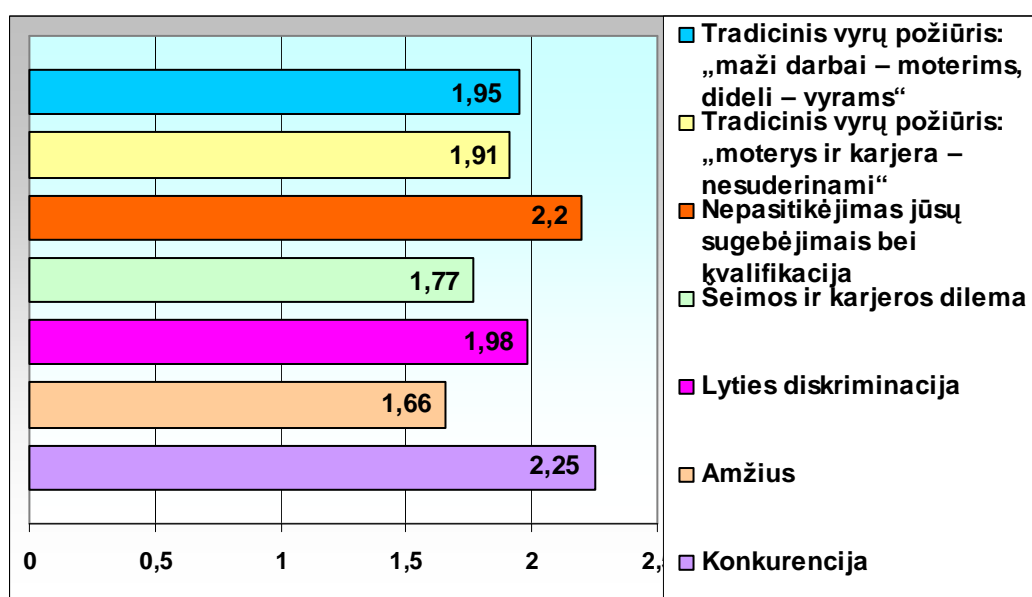


Šaltinis: sukurta autorės.

21 pav. Karjeros galimybių vertinimas lyties atžvilgiu, proc.

Tokie rezultatai dar kartą patvirtina teorinėje dalyje išdėstyta mintis, apie nelygią moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, egzistuojantį vaidmenų pasiskirstymą, moterų patiriamą diskriminaciją ir t.t. Visa tai gali paaiškinti, kodėl moterys nepatenkintos darbu, užimama pozicija bei karjeros galimybėmis darbovietėje.

Toliau apklausoje, dalyvavusių moterų, buvo klausama, kokios kliūtys, jų nuomone, dažniausiai pasitaiko darbe. Buvo paprašyta įvertinti kliūtis nuo 1 iki 5, kai 1 – „retai“, 5 – „labai dažnai“. 22 paveiksle pailiustruotas kliūčių įvertinimas, su kokiomis moterys dažniausiai susiduria savo profesiniame gyvenime.



Šaltinis: sukurta autorės.

22 pav. Su kokiomis kliūtimis moterys susiduria darbe įvertinimas balais

Dauguma tyrime dalyvavusių moterų, kaip vieną iš pagrindinių kliūčių savo darbe nurodė – konkurenciją (vertinimo vidurkis 2,25 balo). Tokius rezultatus galėjo įtakoti moterų užimtumo problema Lietuvoje, sąlyginai maži darbo užmokesčiai.

Kita, ne mažiau svarbią kliūtį, respondentės išskyrė – nepasitikėjimą jų sugebėjimais bei kvalifikacija (2,2 balo). Šį atsakymo variantą dažniausiai išskyrė, tos moterys, kurių tiesioginis viršininkas yra vyras. Tai patvirtina ir prieš tai išsakyta nuomonė, jog moterys darbe nesijaučia tinkamai vertinamos, nepakankamai turi galimybių save realizuoti.

Kitos kliūtys išsidėstė tokiu nuoseklumu: lyties diskriminacija (1,98 balo), tradicinis vyrų požiūris, kad maži darbai skirti moterims, dideli – vyrams (1,95 balo), tradicinis vyrų požiūris, kad moterys ir karjera – nesuderinami (1,91 balo), šeimos ir karjeros suderinamumas (1,77 balo). Kaip mažiausiai reikšmingą kliūtį tiriamosios išskyrė – amžių (1,66 balo). Tokius rezultatus galėjo įtakoti, tai jog dauguma tyrime dalyvavusių moterų amžius yra jaunas iki 35 metų ir jos savo profesiniame gyvenime nėra susidūrusios su amžiaus diskriminacijos problema. Tuo tarpu, respondentės esančios 45–54 metų amžiaus grupėje, būtent amžių išskyrė kaip vieną iš svarbiausių kliūčių.

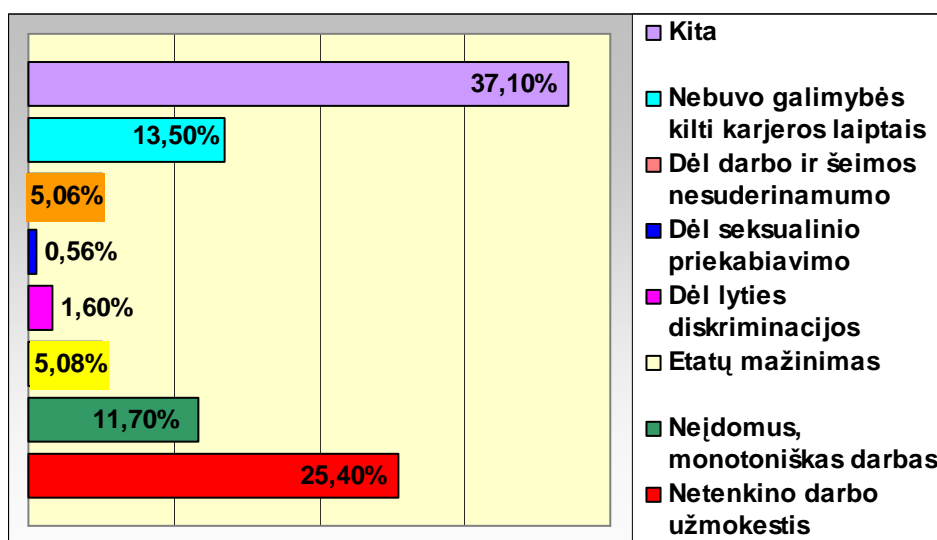
Atitinkamai jaunos moterys 26–34 metų svarbiausiomis kliūtimis pažymėjo šeimos ir karjeros nesuderinamumą, taip pat lyties diskriminaciją.

Galima teigti, kad skirtingo amžiaus moterys darbe susiduria su skirtingomis problemomis. Visuomenėje susiformavę įvairūs stereotipai moterims pritaikomi pagal amžiaus grupes.

Taip pat respondenčių buvo klausama, ar teko jų darbo praktikoje patirti vadovo seksualinį priekabiavimą. Nors šis negatyvus reiškinys ir nėra dažnas darbovietėse, vis dėlto 6,8 proc. visų apklaustųjų moterų, teigė yra patyrusios vadovo seksualinį priekabiavimą. Toks reiškinys stipriai apsunkina moters padėtį darbe: moteris jaučiasi pažeminta, jai užkertamas kelias siekti karjeros toje darbovietėje, darbe jaučia nuolatinį diskomfortą ir galiausiai būna priversta išeiti iš darbo. Seksualinį priekabiavimą dažniau patiria jaunesnio amžiaus moterys.

Sekančiu klausimu siekta išsiaiškinti dėl kokių priežasčių respondentės išėjo iš ankstesniojo darbo. Kaip matyti iš 23 paveikslo, dauguma tyrime dalyvavusių moterų išėjo iš ankstesniojo darbo dėl neapibrėžtų priežasčių.

Dažniausiai respondentės nurodė šias priežastis: dėl prastos darbo aplinkos ir psichologinio spaudimo iš vadovų pusės; dėl įtampos ir blogos atmosferos darbe; dėl blogo darbo grafiko; dėl vadovybės nesugebėjimo paskirstyti užduočių ir kt.. Šie atsakymų variantai pasiskirstė tarp 37,1 proc. moterų. Kita labai svarbi priežastis, dėl kurios respondentės pakeitė darbovietę – netenkino darbo užmokestis. Taip manančių buvo 25,4 proc. tyrime dalyvavusių moterų. Kaip matyti, ypač aktuali moterims yra darbo užmokesčio problema, nes viso tyrimo metu ši problema buvo kaip viena iš dažniausiai pasikartojančių.



Šaltinis: sukurta autorės.

23 pav. Priežastys dėl kurių išėjote iš ankstesniojo darbo, proc.

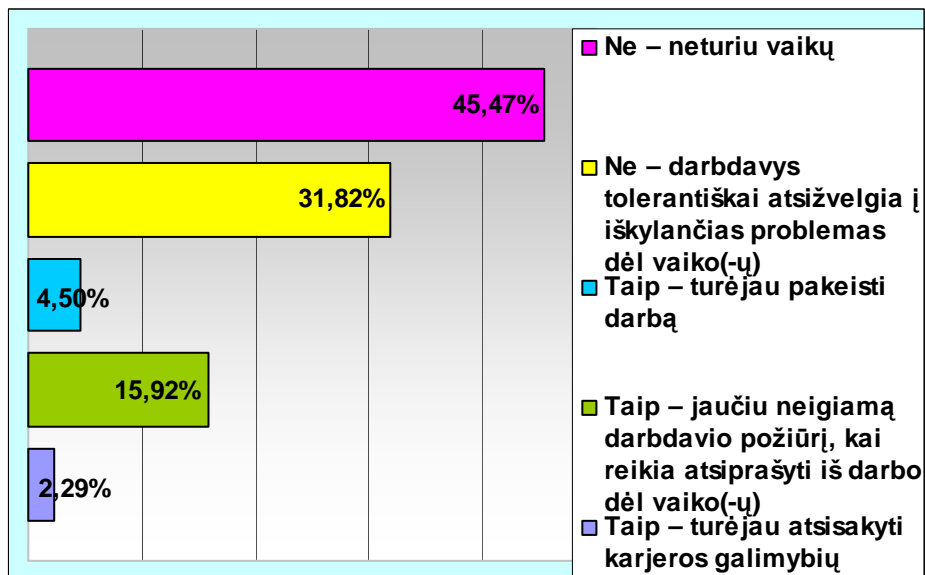
Taip pat nemažai respondenčių išėjo iš ankstesniojo darbo todėl, kad nebuvo galimybės kilti karjeros laiptais –13,5 proc., neįdomus, monotoniškas darbas – 11,7 proc., etatų mažinimas – 5,08 proc., dėl lyties diskriminacijos – 1,6 proc., dėl seksualinio priekabiavimo – 0,56 proc.,

Toliau buvo svarbu išsiaiškinti kokia yra tiriamųjų šeimyninė padėtis ar pavyksta derinti šeimos pareigas su darbu.

59 proc. apklaustųjų moterų yra sukūrusios šeimą, 29,6 proc. – nesukūrusios šeimos ir 11,4 proc. – turi gyvenimo draugą. Kaip matome, dauguma respondenčių yra sukūrusios šeimą, todėl turi patirties derinant vaidmenis šeimoje ir darbe.

Kaip jau buvo minėta teorinėje dalyje, moterims sunku yra suderinti šeimynines ir profesines pareigas, taip, kad ir šeima nenukentėtų ir visi pareigybiniai darbai būtų atlikti. Ne paslaptis, kad neretai darbdaviai vaikus auginančias moteris, kaip darbuotojas, išstumia į antraeilį planą: joms nepatiki svarbių užduočių, netoleruoja atsiprašymo iš darbo ar kitaip ignoroja.

Šiuo klausimu ir buvo svarbu sužinoti, ar turėjo kokios nors neigiamos įtakos moterų profesiniame gyvenime, tai, kad jos turi mažamečių vaikų(-ą). Kaip matyti iš 24 paveikslo, 15,92 proc. apklaustųjų moterų, darbe jaučia neigiamą darbdavio požiūrį, kai reikia atsiprašyti iš darbo dėl vaikų(-o). 4,5 proc. moterų turėjo netgi pakeisti darbą, o 2,29 proc. – atsisakyti karjeros galimybių. Visgi 31,82 proc. respondenčių teigė, kad jų darbdaviai tolerantiškai žiūri į iškylančias problemas dėl vaikų(-o) ir 45,47 proc. tiriamųjų neturi tokios patirties, nes neturi vaikų.



Šaltinis: sukurta autorės.

24 pav. Pasekmės, su kuriomis darbo praktikoje yra susidūrusios moterys, turinčios vaikų(-ą), proc.

Norint išsiaiškinti apie šeimos ir karjeros suderinamumą, tyrime dalyvavusių moterų dar buvo paprašyta atsakyti, kiek vidutiniškai valandų per dieną jos dirba. Paaiškėjo, kad dauguma respondenčių dirba pilną darbo dieną (apie 8 val.) – 70,5 proc., paslankiu darbo grafiku dirba – 18,1 proc., daugiau nei 8 val. per dieną – 9,1 proc. ir tik 2,3 proc. moterų dirba nepilną darbo dieną.

Apibendrinant paskutinius rezultatus, galima teigti, kad moterų darbo valandos nėra trumpesnės nei vyrų, kaip matome tik maža dalis moterų dirba nepilną darbo dieną.

3.3.2 Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Atlikus kiekybinį moterų nedarbo problemų sprendimo aspektu tyrimą, pateikiame tokius jo rezultatų apibendrinimus:

- Dauguma tyrime dalyvavusių moterų dirba privačiame sektoriuje, vadinasi moterys pajamas gauna pajamas iš privataus sektoriaus.
- Daugumos respondenčių tiesioginis viršininkas yra vyras. Tai rodo, jog vadovaujančiose pareigose vis dar dominuoja vyrai.
- Pagrindinės priežastys dėl kurių moterys dirba: noras užtikrinti savo ateitį, saviraiškos galimybė ir savo egzistencijos užtikrinimas. Tai patvirtina, jog moterys priešinasi tradiciniam visuomenės požiūriui, kuomet vyrai atsakingi už šeimos materialinę gerovę, o moterys rūpinasi „šeimos židiniu“.

- Darbinantis į darbovietę moterims daugiausiai įtakos turi jų amžius ir išvaizda, o mažiausiai – kvalifikacija (išsilavinimas ir pan.). Tai rodo, kad daugumoje įmonių nėra nustatytų tikslų darbuotojų priėmimo į darbą kriterijų, o jeigu jie ir yra, tai ne būtinai moterys ir vyrai turės vienodas galimybes.

- Dauguma moterų tik dalinai patenkintos darbu organizacijoje, kurioje dirba. To priežastis gali būti tai, kad jų gebėjimai darbe vertinami nepakankamai, darbdaviai nesuteikia galimybių pritaikyti savo žinių, sudaromi nelankstūs darbo grafikai. Organizacijoje, kurioje dirba, labiausiai moterys patenkintos santykiais su bendradarbiais, mažiausiai patenkintos – atlyginimu.

- Beveik visos apklausoje dalyvavusios moterys teigė, kad organizacijoje, kurioje jos dirba, užimančių tas pačias pareigas, vyrų darbo užmokestis didesnis. Palyginus moterų ir vyrų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokesčio rodiklių skirtumus, pastebimas ženkliai mažesnis moterų uždirbančių daugiau nei vyrai, skaičius.

- Dauguma apklaustųjų teigė, kad jų darbovietėje moterims sunkiau siekti karjeros nei vyrams. O kaip vieną iš pagrindinių kliūčių nurodė – konkurenciją bei darbdavių parodytą nepasitikėjimą jų sugebėjimais bei kvalifikacija. Kaip mažiausiai reikšmingą kliūtį karjeros kelyje, išskyrė – amžių.

- Nors seksualinis priekabiavimas ir nėra dažnas reiškinys darbovietėje, tačiau dalis jaunų moterų teigė, yra patyrusios vadovo seksualinį priekabiavimą.

- Viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurios respondentės pakeitė buvusią darbovietę – netenkino darbo užmokestis. Taip pat minėtinos ir šios: nuolatinis psichologinis spaudimas iš vadovų pusės; nelankstus darbo grafikas; nesugebėjimas paskirstyti užduočių ir kt.

- Daugiau kaip trečdalis apklaustųjų teigė, kad jų darbdaviai tolerantiškai žiūri į iškylančias problemas dėl vaikų priežiūros ir per pus mažiau teigė, kad darbe jaučia neigiamą darbdavio požiūrį, kai reikia atsiprašyti iš darbo dėl vaikų.

- Beveik visos, tyrime dalyvavusios, moterys dirba pilną darbo dieną (apie 8 val.), kaip ir vyrai. Tai rodo, kad derinti profesinę karjerą ir šeimos pareigas moterims yra be galo sunku.

Kiekybinio tyrimo hipotezių pagrindimas:

1. Atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad dauguma moterų darbe susiduria su problemomis, kurias įtakoja „nusistovėjęs“ visuomenės ir darbdavių požiūris į moterų ir vyrų vaidmenis. Vadinasi, pirmoji hipotezė atlikus tyrimą pasitvirtino.

2. Atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad derinti šeimos ir darbuotojos pareigas yra sudėtinga, tačiau įmanoma. Tai galima pagrįsti tuo, kad vis dėlto didesnė dalis darbdavių tolerantiškai žiūri į iškylančias problemas dėl vaiko(-ų) auginimo ir priežiūros. Galima teigti, kad ši hipotezė pasitvirtino tik iš dalies.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Išnagrinėjus nedarbo sampratą, daroma prielaida, kad tyrėjų požiūris į nedarbą keitėsi pagal situaciją darbo rinkoje. Apibendrinus, galima būtų teigti, kad *nedarbas* – dinamiškas, nuolat besikeičiantis reiškinys. O bedarbio sąvokos apibrėžimas būtų: *Bedarbis* – tai darbingo amžiaus, darbingas, neturintis darbo, bet aktyviai jo ieškantis asmuo.

2. Nedarbo ir jo lygio kitimo priežastis aiškina dvi pagrindinės rinkos teorijos: neoklasikinė ir keinsistinė. Tačiau nei viena iš minėtų teorijų negali paaiškinti darbo rinkos procesų ir ypatumų: segregacijos, diskriminavimo, kodėl į bedarbių gretas dažniau patenka specifinės asmenų grupės, jų tarpe ir moterys.

3. Išskiriamos dvi pagrindinės nedarbo mažinimo priemonės: didinančios darbo pasiūlą ir didinančios darbo paklausą.

- *Didinančios darbo pasiūlą* nedarbo mažinimo priemonės yra – tobulinant darbo rinkos paslaugas; tobulinant deficitinių specialybių profesionalų paruošimą; koreguojant valstybės pagalbą bedarbiams; mažinant pajamų mokesčių; didinant darbo užmokesčių; skatinant darbo jėgos judrumą.
- *Didinančios darbo paklausą* nedarbo mažinimo priemonės yra – vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis; visuminis paklausos didinimas; papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkuji verslą; darbo namuose plėtimas.

4. Atlikus moterų dalyvavimo darbo rinkoje teorinę analizę, galima išskirti pagrindines problemas su kuriomis susiduria moterys darbo rinkoje:

- Lietuvoje dar nuo senų laikų moters priederme laikomas atsidavimas šeimai, o ne profesinei veiklai.
- Dėl skirtingo vaidmenų pasiskirstymo moterų darbo užmokesčių lemia ne žinios ar sugebėjimai, o visuomenės požiūris į jas, kaip į turinčias mažesnę socialinę vertę. Beveik visada moterys už tą patį darbą gauna mažesnę atlygį nei vyrai.
- Darbo rinkoje neretai moterys patiria diskriminaciją dar pirmoje įėjimo į rinką fazėje, dažniausiai dėl amžiaus arba lyties.
- Lietuvos darbo rinkai, būdingas susiskirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus. Moterims įprastai siūlomi žemesnės kvalifikacijos ir ne tokie prestižiniai darbai. Jos dažniausiai dirba aptarnavimo, socialinių paslaugų sferoje, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakos).
- Moterims kuriančioms savo verslą neretai dirbtinai sukuriamos kliūtys, joms kur kas sudėtingiau gauti kreditus, licenzijas.

- Viena iš svarbesnių problemų, sėkmingam moterų įsitraukimui į darbo rinką yra nepakankamas vaikų priežiūros institucijų skaičius.

5. Empirinis tyrimas, vertinant moterų nedarbo problemas, leido pateikti šiuos apibendrinimus:

- Tik šeimos pasirinkimas tapo ekonomine rizika, kuri sąlygoja pagrindinį moterims būdingą trūkumą – priklausomybę. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad moterys siekia aktyviau įsitraukti į darbo rinką ir tokiu būdu pačioms užsitikrinti savo ateitį, tuo pat metu laužydamos stereotipus apie lyčių vaidmenis.
- Tyrimo duomenys rodo, kad moterims sunkiau siekti karjeros, kaip vieną iš pagrindinių kliūčių moterys išskyrė – konkurenciją bei darbdavių parodytą nepasitikėjimą jų sugebėjimais bei kvalifikacija.
- Dauguma moterų yra patyrusios diskriminaciją jau priėmimo į darbą metu. Darbdaviai jas vertino ne pagal kvalifikaciją ar darbo patirtį, tačiau pirmumą teikė amžiui bei išvaizdai.
- Beveik visos moterys darbe patiria ir darbo užmokesčio diskriminaciją. Už vienodą darbą, jos gauna mažesnę darbo užmokestį, nei vyrai.
- Puse apklaustųjų moterų nėra patenkintos savo darbu, bei užimama pozicija darbovietėje kurioje dirba (darbo organizavimu, atlyginimu, kaip pritaiko savo žinias bei sugebėjimus).
- Atliktas tyrimas parodė, kad dauguma darbdavių tolerantiškai žiūri į iškylančias problemas dėl vaikų priežiūros, tačiau vis dar išlieka didelis procentas darbdavių, kurie neigiamai žiūri į moterų atsiprašymus iš darbo dėl vaikų. Keli procentai moterų, dėl tokio darbdavio požiūrio, netgi turėjo pakeisti darbą arba atsisakyti karjeros galimybių.

Apibendrinus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad sprendžiant moterų nedarbo problemas, jų pozicija darbo rinkoje labiau komplikauta, palyginus su vyrų. Moterų profesiniame gyvenime esti daugiau chaotiškumo, nenuspėjamumo.

Teorinės literatūros analizės ir empirinio tyrimo pagrindu pateikiami tokie pasiūlymai:

- Moterų nedarbo problemų sprendimą, galėtų palengvinti moterims palankių darbo sutarčių rengimas: lankstesnis darbo grafikas, galimybė atlikti kai kuriuos darbus namuose.
- Vaikų priežiūros ir ugdymo institucijų darbovietėse steigimas.
- Norinčioms pradėti verslą moterims suteikti konsultacijas verslo klausimais, supažindinti su įstatymais, apmokyti dirbti naujausiomis technologijomis, suteikti beprocentines paskolas smulkiam verslui nedidelėmis sumomis.
- Sudaryti sąlygas vyresnio amžiaus moterims persikvalifikuoti, taip pat toms, kurios turi aukštąjį išsilavinimą, jaunoms moterims, grįžtančioms į darbą po motinystės atostogų.
- Netoleruoti, darbo skelbimų žiniasklaidoje, kuriuose nurodomas pageidaujamas darbuotojo amžius arba lytis.

STURONIENĖ, Oksana. (2008) Solutions for women's unemployment problems. MBA Graduation Paper. Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University. 65 p.

SUMMARY

Research object: Women's unemployment.

Research period: 2 months.

Work size: 65 pages.

Number of tables: 4 tables.

Number of pictures: 24 pictures.

Processes in labour market- economic restructuring, growth of the private sector comparing to public sector, development of market based relations – influence employment.

In recent time attention initiated by developing labour market in Lithuania on employment and unemployment is much bigger. Women's employment opportunities are determined by still popular public opinion about social man's and women's roles, although Lithuanian laws provide equal opportunities in labour market.

The research was made to evaluate problems of women's unemployment including opinion about work, values, obstacles that respondents met in their career, reasons of unemployment.

- Research shows that it's more difficult to do careers for women, one of the main obstacles that women marked – competition and mistrust in their skills and qualification shown by employer.
- Almost all women experience discrimination in wage. Women get smaller wage than men for the same work.
- Most women aren't satisfied with their job and position in company.
- Most women work in full time jobs (about 8 hours) like men. That shows that for women it's more difficult to combine career and duties in family.

Summarizing results of the research it can be stated that solving problems of women's unemployment their position in labour market is more complicated comparing with men's. Women's career is more chaotic and unpredictable.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. AIDIS, R. Moterų verslininkų problemos. (1999) *Moterys: tapatumo paieškos*. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas. Vilnius: Moterų informacijos centras.
2. Aktualūs darbo rinkos politikos klausimai. (1996) Lietuvos darbo birža; Darbo ir soc. tyrimų institutas. Vilnius: Viltis, p. 72.
3. BEAN, C. R. (1994) European Unemployment: A. Survey. *Journal of Economic Literature*. No 32, p. 573 – 619.
4. BERKOVEC, J.; STERN, S. (1991) Job exit behavior of older men *Econometric. Journal of Econometrics*, No 59, p. 189-210.
5. BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2005) Gyventojų užimtumo vertinimo modelis. *Inžinerinė ekonomika*, Kaunas: Technologija, Nr. 4(44), p. 41 – 49. ISSN 1392-2785.
6. BERŽINSKIENĖ, Daiva; MARTINKUS, Bronislovas. (2001) Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės. *Inžinerinė ekonomika*, Kaunas: Technologija, Nr. 2(22), p. 57 – 60. ISSN 1392-2785.
7. BROOM, L. (1992) *Sociologija: esminiai tekstai ir pavyzdžiai*. Kaunas: Littera. p. 3-22.
8. Darbo grupių išvados. (2006) *Nevyriausybinių organizacijų atstovių nuomonė apie faktinę moterų teisių padėtį Lietuvoje bei jų pasiūlymai moterų problemoms spręsti* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: http://www.moterukoalicija.webinfo.lt/dg_isvados.htm#7.
9. DAUKANTIENĖ, Neringa. (2006) *Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademijos leidykla. Nr. 4, p. 46-54.
10. DRILINGAS, Boleslovas; ČIBURIENĖ, Jadvyga; SNIEŠKA, Vytautas. (1997) *Makroekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija. 203 p. ISBN 9986-13-459-5.
11. EBERHART, D. (1998) *Massenarbeitslosigkeit und Neoliberalismus: ein wirtschaftspolitisches Konzept auf dem Prüfstand*. Stuttgart: Ibidem. Verl. 124 p.
12. Europos bendrijų iniciatyva – EQUAL. *2004 – 2006 metų Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas Nr. 1458* [interaktyvus]. (2004) Europos bendrijų iniciatyva: Equal.lt. [žiūrėta 2007 m. birželio 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.equal.lt/lt/pages/view/?id=96> .
13. Eurostat. (2007) *Employment rate – females, %* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_sch

- [ema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em012](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em012)>
14. Eurostat. (2007) *Employment rate – males, %* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em013>.
 15. Eurostat. (2007) *Unemployment rate – males, %* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em073>.
 16. Eurostat. (2007) *Unemployment rate – females, %* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em072>.
 17. GARRATY, J. A. (1978) *Unemployment History. Economic thought and Public Policy*. New York, Hagerstown, San Francisco, London: Harper&Row.
 18. GRUŽEVSKIS, Boguslavas. (2003) Užimtumas. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje. Kaunas: Technologija. p. 61 – 69.
 19. HARDES, Heinz. Dieter. (1994) *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre / von Heinz-Dieter Hardes und Cürgen Mertens*. 4., verbesserte Auflage. München; Wien : R.Oldenbourg Verlag. XVII, 443 p. ISBN 3-486-23069-7.
 20. HAUSMAN, J. A.; RUUD. P. A. (1984) Family labour supply with taxes. *American Economic Review*, No 74, p. 242-248.
 21. JACOBS, Jerry. A. (1995) *Gender Inequality at Work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. p. 23-56.
 22. JAEGER, F. (1999) *Arbeitsmarktokonomie im Lichte einer Stabilitätspolitik: Skript zur Lehrinheit*. FEW-HSG. 76 p.
 23. JAKUTIS, Algirdas; PETRAŠKEVIČIUS Vladislovas; STEPANOVAS, Artūras; ŠEČKUTĖ, Laima; ZAICEV, Stepan. (2005) *Ekonomikos teorija*. Vilniaus Eugrimas. 370 p. ISBN 9955-501-79-0.
 24. KANOPIENĖ, Vida. (1995) *Women's work and family: attitudes and behavior. Lithuanian society in social transition*. Vilnius, 1995, p. 75-83. ISBN 9986-523-07-9.

25. KANOPIENĖ, Vida. (1999) Moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje. Feminizmas, visuomenė, kultūra (straipsnių rinktinė). Vilnius: VU leidykla, 1999, p. 68-79. ISBN 9986-19-345-1.
26. KANOPIENĖ, Vida. (2003) *Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje*. Lygus.lt, [žiūrėta 2007 m. gruodžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/ITC/verslas.php?id=20>>.
27. KARDELIS, Kęstutis. (2002) Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex leidykla. 398 p. ISBN 9986-948-65-7.
28. KIRSTUKAS, Juozas. (2000) Integruotos regionų plėtros rėmimo diferencijavimo kriterijai. Ekonomika ir vadyba. Konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija. p. 199 – 201.
29. KOTLER, A. (1993) Как создать эффективную занятость. Вопросы экономики. НИП Редакция журнала Вопросы экономики, Но 12.
30. LECHNER, A. (1998) Asymetrische information auf dem Arbeitsmarkt: ein Erklärungsfaktor für die Diskriminierung von Frauen. Pfaffenweiler: Centaurus- Verl.- Ges. 228 p.
31. Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas Nr. I-864. (1990) Priimtas 1990 m. gruodžio 13d. *Valstybės žinios*, 1991 m. sausio 20 d., Nr. 2. p. 53-61.
32. Lietuvos Respublikos seimas. (2003) *Lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826* [interaktyvus]. LR Seimo kanceliarija: lrs.lt. [žiūrėta 2008 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=222522>.
33. MARTINKUS, Bronislovas; SAKALAS, Algimantas; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (2003) Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija. 221 p. ISBN 99813-853-1.
34. MARTINKUS, Bronislovas; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (1996) Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija. 146 p. ISBN 9986-13-401-3.
35. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2001) *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Nepublikuota mokslų daktaro disertacija. Kaunas: Vilniaus universitetas. 173 p.
36. NAVICKAS, Vytas; PAULAVIČIUS, Kęstutis. (1999) Darbo rinka: teorija ir valstybės politika. Vilnius: VPU 1-kl. 106 p. ISBN 9986-86942-0.
37. NIKITINA, Svetlana; MARKAUSKIENĖ, Aldona. (2000) Nedarbas ir jo didėjimo priežastys ekonomikos pertvarkymo Lietuvoje metu. Ekonomika ir vadyba. Konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija. p. 319 – 321.

38. PALUCKIENĖ, Jūratė. (1998) Lyčių darbo užmokesčio skirtumai. *Socialinės grupės: raiška ir ypatumai*. p. 181-188.
39. PETROVAS, F. (1969) Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Mintis. p. 806.
40. PIGOU, A. (1933) *The Theory of Unemployment*, London.
41. RAKAUSKIENĖ, Ona. Gražina. (2000) Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą. *Lietuvos moterų amžių sandūroje*. Vilnius. Spindulys.
42. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004) Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas : Vytauto Didžiojo universitetas. 90 p. ISBN 9955-12-025-8.
43. RIMAŠEVSKAJA, Natalija. (2005) *Lyčių lygybės stereotipai ir socialinių santykių logika*. Lyčių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas: lgsei.lt, [žiūrėta 2008 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lgsei.lt/index.php?id=99>>
44. ROTSCILD, K. W. (1994) *Theorien der Arbeitslosigkeit: Einführung*. 2. Aufl. München Wien: Oldenbourg. 142 p.
45. SNIEŠKA, Vytautas; BAUMILIENĖ, Valerija; BERNATONYTĖ, Dalia; ČIBURIENĖ, Jadvyga; DUMČIUVIENĖ, Daiva; JUOZAPAVIČIENĖ, Aldona; KERŠIENĖ, Reda; KAVALAISUKIENĖ, Virginija; MARKAUSKIENĖ, Aldona; MRAZAUSKIENĖ, Bronė; STARTIENĖ, Gražina; PUKELIENĖ, Violeta; URBONAS, Julius. (2005) *Makroekonomika*. Kaunas : Technologija. 801 p. ISBN 9955-25-062-3.
46. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2005) *Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibrėžimai* [interaktyvus]. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės: stat.gov.lt. Atnaujinta 2005 m. spalio 17 d. [žiūrėta 2007 m. birželio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308>>.
47. STILLMAN, S. (2000) Labor Market Uncertainty and Private Sector Labor Supply in Russia. Rand Labor and Population Working Paper No 00 – 16.
48. STILLMAN, S. (2000) Labor Market Uncertainty and Private Sector Labor Supply in Russia. *RAND Labor and Population Working Paper* No 00-16.
49. The European Parliament. (2004) *Moterų ir vyrų lygybė profesinėje srityje*. [interaktyvus]. Europarl.europa.eu, [žiūrėta 2007 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/highlights/lt/1103.html>>.
50. VALACKIENĖ, Asta. (2002) Moterų saviraiška darbo aplinkoje: profesinę karjerą lemiantys veiksniai. *Tiltai*, Klaipėdos universiteto leidykla, Nr. 1(18), p. 67-74. ISSN 1392-3-137.
51. VALACKIENĖ, Asta. (2003) Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 1, p. 49-56. ISSN 0235-7186.

52. VALENTINAITĖ, M. (2001) Darbo jėgos pokyčiai nuosmukio metu. *Ekonomika ir vadyba. Konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija. p. 310 – 316.
53. VALENTINAVIČIUS, Stasys. (2001) Užimtumą ir nedarbą lemiantys ekonominiai veiksniai. *Ekonomika*, Vilnius: Vilniaus universitetas, Nr. 55-56, p. 156 – 171. ISSN 1392-1258.
54. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003 – 2004 metų programa. *Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo*. (2003) LR Vyriausybės nutarimas Nr. 712 [interaktyvus]. LR Vyriausybė [žiūrėta 2007 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://gender.su.lt/politika_strategija/003-2004%20m%20programa.doc>.
55. WAGNER, A. (1994) *Volkswirtschaft für jedermann. Die Marktwirtschaftliche Demokratie*. München. p. 133.
56. WONNACOTT, Paul; WONNACOTT, Ronald. (1994) *Макроэкономика*. Litterae Universitatis. 417 p. ISBN 9986-475-02-3.
57. ГОЛУБКОВ, Е. П. (1998) *Маркетинговые исследования: теория, методология и практика*. Москва: Финпресс 414 с.
58. МЭНКЬЮ, Н. Г. (1994) *Макроэкономика*. Пер. с англ. М.: Изд-во МГУ. 736 с.
59. ЮГАЙ, Г. А. (2004) *Воспроизводство структуры занятости и эффективность*. Москва.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

2 lentelė

Moterų nedarbo lygis 15 – 74 metų amžiaus grupėje

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 countries)	:	:	:	:	9.8	9.4	9.6	9.7	9.8	9.6	8.9	7.8
EU (25 countries)	:	:	10.8	10.4	9.8	9.4	9.6	9.8	9.9	9.7	9.0	7.9
EU (15 countries)	11.4	11.2	10.7	9.9	8.9	8.3	8.5	8.7	8.9	8.9	8.5	7.7
Euro area	12.7	12.5	12.0	10.9	9.8	9.3	9.5	9.8	10.0	9.9	9.3	8.4
Euro area (15 countries)	12.7	12.6	12.1	11.1	10.0	9.3	9.5	9.8	9.9	9.9	9.3	8.4
Euro area (13 countries)	12.7	12.6	12.1	11.1	10.0	9.3	9.5	9.8	10.0	9.9	9.3	8.4
Euro area (12 countries)	12.7	12.6	12.1	11.1	10.0	9.3	9.5	9.8	10.0	9.9	9.3	8.4
Belgium	12.5	11.9	11.6	10.3	8.5	7.5	8.6	8.9	9.5	9.5	9.3	8.4
Bulgaria	:	:	:	:	16.2	18.6	17.3	13.2	11.5	9.8	9.3	7.3
Czech Republic	:	:	8.1	10.3	10.3	9.7	9.0	9.9	9.9	9.8	8.8	6.7
Denmark	7.5	6.2	6.0	5.8	4.8	5.0	5.0	6.1	6.0	5.3	4.5	4.2
Germany	9.2	9.8	9.4	8.4	7.5	7.4	7.9	8.6	9.1	10.1	9.4	8.3
Estonia	:	8.9	8.3	10.1	11.8	12.2	9.7	9.9	8.9	7.1	5.6	3.9
Ireland	11.8	9.9	7.3	5.6	4.2	3.8	4.1	4.3	4.1	4.0	4.1	4.2
Greece	15.2	15.2	16.7	18.1	17.1	16.1	15.6	15.0	16.2	15.3	13.6	12.8
Spain	23.8	22.6	21.1	18.0	16.0	14.8	15.7	15.3	14.3	12.2	11.6	10.9
France	13.3	13.2	12.8	12.1	10.8	9.9	9.7	9.9	10.3	10.2	10.1	8.9
Italy	15.2	15.3	15.4	14.8	13.6	12.2	11.5	11.3	10.5	10.1	8.8	7.9
Cyprus	:	:	:	:	7.2	5.3	4.5	4.8	6.0	6.5	5.4	4.6
Latvia	:	:	13.6	13.6	12.9	11.5	11.0	10.4	10.2	8.7	6.2	5.6
Lithuania	:	:	11.7	12.3	14.1	14.3	12.8	12.2	11.8	8.3	5.4	4.3
Luxembourg	4.2	3.9	4.0	3.3	3.1	2.6	3.7	4.7	7.1	5.8	6.2	5.7
Hungary	8.8	8.1	7.8	6.3	5.6	5.0	5.4	5.6	6.1	7.4	7.8	7.7
Malta	:	:	:	:	7.4	9.3	9.3	9.1	9.0	9.0	8.9	7.6
Netherlands	7.7	6.6	5.0	4.4	3.6	2.8	3.1	3.9	4.8	5.1	4.4	3.6
Austria	5.3	5.4	5.4	4.7	4.3	4.2	4.4	4.7	5.3	5.5	5.2	5.0
Poland	:	13.0	12.2	15.3	18.1	19.8	20.9	20.4	19.9	19.1	14.9	10.3
Portugal	8.2	7.5	6.2	5.0	4.9	5.0	6.0	7.2	7.6	8.7	9.0	9.6
Romania	:	:	:	6.2	6.4	5.9	7.7	6.4	6.9	6.4	6.1	5.4
Slovenia	6.7	7.1	7.5	7.5	7.0	6.8	6.8	7.1	6.8	7.0	7.2	5.8
Slovakia	:	:	13.1	16.4	18.6	18.7	18.7	17.7	19.2	17.2	14.7	12.7
Finland	14.9	13.0	12.0	10.7	10.6	9.7	9.1	8.9	8.9	8.6	8.1	7.2
Sweden	9.0	9.5	8.0	6.8	5.3	4.5	4.6	5.2	6.1	7.4 ^(b)	7.2	6.4
United Kingdom	6.3	5.8	5.3	5.2	4.8	4.4	4.5	4.3	4.2	4.3	4.9	4.9
Croatia	:	:	:	:	:	:	16.5	15.6	15.6	13.8	12.7	10.5
Turkey	:	:	:	:	5.1	6.1	8.0	9.1	8.2	8.5	8.4	8.5
Iceland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Norway	4.8	4.2	3.3	3.0	3.2	3.5	3.6	4.0	4.0	4.4	3.4	2.5
Switzerland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
United States	5.4	5.0	4.6	4.3	4.1	4.7	5.6	5.7	5.4	5.1	4.6	4.5
Japan	3.4	3.4	4.0	4.5	4.5	4.7	5.1	4.9	4.4	4.2	3.9	3.7

Šaltinis: EUROSTAT, 2007.

2 PRIEDAS

3 lentelė

Vyrių nedarbo lygis 15 – 74 metų amžiaus grupėje

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 countries)	:	:	:	:	7.8	7.7	8.2	8.4	8.4	8.3	7.6	6.6
EU (25 countries)	:	:	8.3	8.0	7.6	7.6	8.0	8.3	8.3	8.3	7.5	6.5
EU (15 countries)	9.1	8.8	8.2	7.5	6.7	6.4	6.9	7.3	7.4	7.5	7.1	6.4
Euro area	9.2	9.1	8.6	7.8	6.9	6.7	7.2	7.7	7.9	8.0	7.4	6.6
Euro area (15 countries)	9.1	9.0	8.5	7.7	6.9	6.7	7.2	7.7	7.9	8.0	7.4	6.6
Euro area (13 countries)	9.1	9.0	8.5	7.8	6.9	6.7	7.2	7.7	7.9	8.0	7.4	6.6
Euro area (12 countries)	9.1	9.0	8.5	7.8	6.9	6.7	7.2	7.7	7.9	8.0	7.4	6.6
Belgium	7.4	7.3	7.7	7.1	5.6	5.9	6.7	7.6	7.5	7.6	7.4	6.7
Bulgaria	:	:	:	:	16.7	20.2	18.9	14.1	12.5	10.3	8.6	6.5
Czech Republic	:	:	5.0	7.3	7.3	6.7	5.9	6.2	7.1	6.5	5.8	4.2
Denmark	5.3	4.4	3.9	4.6	3.9	4.1	4.3	4.8	5.1	4.4	3.3	3.5
Germany	8.2	9.0	8.8	8.1	7.5	7.8	8.8	9.8	10.3	11.2	10.2	8.4
Estonia	:	10.3	9.9	12.5	13.8	12.6	10.8	10.2	10.4	8.8	6.2	5.4
Ireland	11.5	9.9	7.7	5.7	4.3	4.1	4.7	5.0	4.9	4.6	4.6	4.9
Greece	6.1	6.4	7.0	7.9	7.4	7.1	6.8	6.2	6.6	6.1	5.6	5.2
Spain	14.3	13.1	11.2	9.0	7.9	7.5	8.1	8.2	8.0	7.0	6.3	6.4
France	10.0	10.0	9.4	8.9	7.5	7.0	7.7	8.1	8.4	8.4	8.4	7.8
Italy	8.7	8.7	8.8	8.4	7.8	7.1	6.7	6.5	6.4	6.2	5.4	4.9
Cyprus	:	:	:	:	3.2	2.6	2.9	3.6	3.6	4.3	4.0	3.4
Latvia	:	:	15.1	14.4	14.4	14.2	13.3	10.6	10.6	9.1	7.4	6.4
Lithuania	:	:	14.6	15.1	18.6	18.6	14.2	12.7	11.0	8.2	5.8	4.3
Luxembourg	2.2	2.0	1.9	1.8	1.8	1.7	2.0	3.0	3.7	3.5	3.5	4.0
Hungary	10.2	9.7	9.0	7.5	7.0	6.3	6.2	6.1	6.1	7.0	7.2	7.1
Malta	:	:	:	:	6.4	6.9	6.6	6.9	6.6	6.5	6.5	5.8
Netherlands	4.8	3.7	3.0	2.3	2.2	1.8	2.5	3.5	4.3	4.4	3.5	2.8
Austria	3.6	3.6	3.8	3.3	3.1	3.1	4.0	4.0	4.4	4.9	4.4	3.9
Poland	:	9.1	8.5	11.8	14.4	16.9	19.1	19.0	18.2	16.6	13.0	9.0
Portugal	6.4	6.0	3.9	3.9	3.1	3.2	4.1	5.5	5.8	6.7	6.5	6.6
Romania	:	:	:	7.5	7.8	7.2	9.1	7.6	9.1	7.8	8.2	7.2
Slovenia	7.0	6.8	7.3	7.1	6.5	5.6	5.9	6.3	5.8	6.1	4.9	4.0
Slovakia	:	:	12.2	16.3	18.9	19.8	18.6	17.4	17.4	15.5	12.3	9.9
Finland	14.3	12.3	10.9	9.8	9.1	8.6	9.1	9.2	8.7	8.2	7.4	6.5
Sweden	10.1	10.2	8.4	6.6	5.9	5.2	5.3	6.0	6.5	7.5 ^(b)	6.9	5.8
United Kingdom	9.2	7.6	6.8	6.5	5.9	5.5	5.6	5.5	5.0	5.2	5.7	5.6
Croatia	:	:	:	:	:	:	13.2	12.8	12.0	11.6	9.8	7.9
Turkey	:	:	:	:	5.3	7.1	9.3	9.4	9.2	8.9	8.4	8.5
Iceland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Norway	4.7	3.9	3.1	3.4	3.6	3.7	4.1	4.9	4.8	4.8	3.6	2.6
Switzerland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
United States	5.4	4.9	4.4	4.1	3.9	4.8	5.9	6.3	5.6	5.1	4.6	4.7
Japan	3.4	3.4	4.2	4.8	4.9	5.2	5.5	5.5	4.9	4.6	4.3	3.9

Šaltinis: EUROSTAT, 2007.

3 PRIEDAS

4 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius¹, darbuotojų kategorijas ir lytį 2003–2007 m. ketvirčiais

Litais			Visi darbuotojai			Iš jų					
						darbininkai			tarnautojai		
			Iš viso	Vyrai	moterys	Iš viso	vyrų	moterys	Iš viso	vyrų	moterys
2003	I	Š	1125,4	1245,4	1016,4	801,6	889,5	674,4	1407,8	1734,6	1211,6
		V	1149,8	1348,9	1028,7	763,2	931,1	582,3	1338,8	1690,8	1180,8
		P	1103,0	1181,9	1000,3	821,2	872,1	735,0	1512,0	1777,9	1272,5
	II	Š	1163,8	1290,5	1046,6	842,3	939,2	698,6	1455,4	1799,9	1249,7
		V	1193,2	1408,5	1062,9	798,4	981,2	606,2	1388,3	1757,9	1222,4
		P	1137,6	1221,4	1025,6	863,7	922,8	759,2	1556,3	1841,5	1303,2
	III	Š	1174,9	1310,5	1048,9	862,4	964,1	709,1	1463,0	1826,6	1247,8
		V	1209,4	1443,9	1067,6	813,7	1007,9	605,5	1404,2	1805,2	1226,1
		P	1145,5	1235,3	1025,7	885,0	947,7	773,5	1548,9	1847,2	1288,9
	IV	Š	1207,9	1338,9	1085,5	870,9	971,9	718,0	1511,7	1867,7	1296,8
		V	1238,7	1463,4	1102,1	807,7	991,3	613,2	1445,5	1836,6	1267,8
		P	1181,5	1268,3	1064,5	900,1	964,8	784,0	1608,7	1897,8	1351,9
2004	I	Š	1145,9	1267,1	1031,4	831,3	925,6	692,2	1426,2	1735,5	1230,8
		V	1192,6	1417,8	1060,4	785,8	962,8	602,1	1379,6	1766,1	1209,3
		P	1108,3	1189,6	996,5	850,7	912,9	743,4	1490,2	1709,9	1271,4
	II	Š	1222,1	1348,8	1100,0	890,3	999,8	724,8	1526,1	1843,8	1323,9
		V	1268,7	1491,8	1140,6	818,7	997,0	639,7	1480,8	1880,4	1309,0
		P	1185,7	1279,7	1051,1	920,1	1000,7	774,4	1586,3	1815,0	1352,1
	III	Š	1260,8	1398,5	1128,3	931,6	1045,2	759,0	1564,0	1906,6	1348,4
		V	1306,0	1545,1	1170,6	849,1	1038,3	661,1	1519,8	1941,9	1340,9
		P	1226,2	1329,7	1078,2	965,0	1047,4	815,0	1621,8	1879,2	1362,2
	IV	Š	1310,2	1448,6	1178,7	954,0	1073,1	775,9	1629,9	1970,1	1415,0
		V	1386,8	1640,4	1244,3	890,9	1093,5	689,9	1615,2	2063,8	1426,4
		P	1251,0	1357,5	1100,2	980,0	1066,7	825,2	1649,0	1898,3	1393,7
2005	I	Š	1269,8	1390,4	1155,0	898,1	990,9	754,3	1603,3	1963,8	1382,4
		V	1339,2	1560,0	1209,9	854,6	1025,2	671,7	1560,7	1979,1	1380,0
		P	1219,7	1311,6	1096,4	914,9	980,3	797,3	1654,5	1952,1	1386,2
	II	Š	1331,5	1461,9	1205,9	957,9	1065,3	788,0	1671,5	2044,1	1443,4
		V	1394,6	1627,3	1260,4	881,3	1068,2	686,3	1624,4	2051,7	1440,4
		P	1286,9	1388,0	1147,9	986,0	1064,5	840,3	1728,0	2038,3	1448,2
	III	Š	1379,1	1520,1	1242,1	1020,3	1137,2	832,9	1710,9	2096,8	1476,0
		V	1425,1	1657,6	1291,5	923,9	1115,0	724,1	1648,7	2070,1	1468,2
		P	1347,5	1460,8	1191,0	1054,4	1143,3	887,0	1784,4	2116,9	1488,3
	IV	Š	1453,4	1596,6	1315,8	1051,8	1175,8	856,7	1821,8	2221,4	1578,9
		V	1533,7	1774,4	1395,9	972,1	1175,0	760,7	1780,8	2222,7	1591,4
		P	1398,0	1519,2	1233,2	1079,9	1176,0	903,6	1870,4	2220,4	1559,2

3 PRIEDAS (TĘSINYS)

4 lentelės tęsinys

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius¹, darbuotojų kategorijas ir lytį 2003–2007 m. ketvirčiais

Litas			Visi darbuotojai			Iš jų					
						darbininkai			tarnautojai		
			Iš viso	Vyrai	moterys	Iš viso	vyrų	moterys	Iš viso	vyrų	moterys
2006	I	Š	1437,0	1563,6	1313,9	1041,8	1159,5	854,1	1791,2	2142,7	1572,0
		V	1501,3	1719,2	1378,4	926,4	1124,4	726,8	1751,8	2153,8	1580,1
		P	1395,4	1500,9	1250,8	1080,6	1168,7	915,5	1833,5	2135,1	1560,2
	II	Š	1519,7	1669,9	1372,7	1113,3	1258,1	881,5	1892,1	2275,7	1653,6
		V	1585,0	1823,9	1452,0	976,3	1205,0	754,8	1849,8	2267,3	1671,8
		P	1478,1	1609,7	1295,1	1158,1	1271,2	942,7	1937,9	2281,4	1627,2
	III	Š	1653,5	1827,1	1482,4	1240,2	1406,3	968,6	2035,3	2460,5	1773,5
		V	1729,9	2030,4	1563,4	1051,4	1306,8	803,6	2018,7	2538,0	1797,4
		P	1605,9	1749,8	1404,8	1299,3	1429,5	1045,8	2053,2	2407,6	1739,7
IV		Š	1731,3	1910,6	1557,2	1297,2	1469,3	1016,1	2117,7	2553,2	1851,8
V		1802,0	2082,8	1646,5	1124,2	1387,3	867,5	2089,6	2571,3	1884,9	
P		1687,0	1844,1	1471,8	1352,9	1489,1	1087,6	2147,1	2541,0	1806,5	
2007	I	Š	1737,8	1929,1	1553,3	1305,8	1470,6	1037,9	2109,4	2569,5	1826,1
		V	1771,0	2041,5	1622,7	1105,4	1368,4	840,8	2038,7	2501,4	1845,0
		P	1717,9	1887,3	1490,0	1366,6	1494,4	1124,3	2179,7	2612,2	1801,3
	II	Š	1826,3	2040,6	1618,7	1396,1	1595,8	1070,4	2200,8	2670,6	1911,8
		V	1847,3	2129,4	1694,2	1164,1	1453,1	880,5	2122,5	2587,9	1928,5
		P	1814,0	2008,8	1551,5	1464,5	1627,6	1152,7	2276,7	2721,3	1890,4
	III	Š	1949,8	2183,8	1722,9	1533,9	1750,5	1174,5	2310,8	2805,0	2010,6
		V	1941,6	2246,0	1778,3	1251,1	1565,8	944,3	2216,8	2704,8	2015,9
		P	1954,5	2162,0	1674,1	1615,6	1790,2	1274,0	2400,4	2865,5	2003,9

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas 2003 – 2007 m. ketvirčiais.

¹Be individualių įmonių.

Š – šalies ūkis;

V – valstybės sektorius;

P – privatus sektorius.

ANKETA

Gerbiami respondentai,

Kviečiame Jus dalyvauti apklausoje, kurios tikslas išsiaiškinti moterų nedarbo didėjimo priežastis. Mums labai svarbu sužinoti Jūsų nuomonę, kuri pasitarnautų ieškant efektyvių moterų nedarbo sprendimo būdų.

Jums tinkantį atsakymo variantą prašome pažymėti kryžiu (arba konkrečiu atveju nurodytu būdu).

Iš anksto dėkoju už atsakymus ir sugaištą laiką!

Oksana Sturonienė, VU studentė

1. Jūsų amžius:

- Iki 20 metų 20 - 25 26 – 34
 35 – 44 45 – 54 55 ir daugiau

2. Jūsų išsilavinimas?

- Aukštasis
 Aukštesnysis
 Profesinis ir vidurinis
 Kita _____

3. Ar Jūs dirbate pagal specialybę?

- Dirbu pagal specialybę
 Nedirbu pagal specialybę

4. Kokiame sektoriuje Jūs dirbate?

- Valstybiniame sektoriuje/ valdžios institucijos
 Viešajame / ne pelno sektoriuje
 Privačiame/ pelno sektoriuje

5. Jūsų tiesioginis viršininkas:

- Vyras
 Moteris

6. Jūs dirbate:

- Pilną darbo dieną (vidutiniškai apie 8 val. per dieną)
 Nepilną darbo dieną
 Daugiau nei 8 val. per dieną
 Darbo grafikas paslankus (vieną dieną daugiau, kitą – mažiau)

7. Dėl kokių priežasčių Jūs dirbate?

- Turiu užtikrinti savo egzistavimą
 Noriu užtikrinti savo ateitį
 Noriu save realizuoti, išreikšti
 Noriu tobulėti savo profesinėje srityje
 Kita _____

4 PRIEDAS (TĘSINYS)

8. Įvertinkite šias savo savybes (5 balų skalėje įvertinkite pateiktas savybes pažymėdami atitinkamą skaičių, kai 1 – „labai blogai“, 5 – „puikiai“):

Darbo patirtis	1	2	3	4	5
Kvalifikacija (išsilavinimas ir pan.)	1	2	3	4	5
Komunikabilumas	1	2	3	4	5
Išvaizda	1	2	3	4	5

9. Įvertinkite pagal eiliškumą kiek įtakos turėjo darbinantis į pastarąją darbovietę šios Jūsų savybės (įvertinkite pateiktus veiksnius pagal eiliškumą nuo 1 iki 6, kai 1 – „daugiausiai“, 6 – „mažiausiai“):

- Darbo patirtis
- Kvalifikacija (išsilavinimas ir pan.)
- Komunikabilumas
- Išvaizda
- Amžius
- Rekomendacijos, pažintys

10. Jūsų pasitenkinimas darbu darbovietėje, kurioje dirbate?

- Taip, esu visiškai patenkinta savo darbu
- Nesu patenkinta savo darbu
- Patenkinta darbu organizacijoje iš dalies

11. Kaip vertiname darbe Jūsų sugebėjimai atlikti savo tiesiogines pareigas?

- Pakankamai
- Nepakankamai

12. Jūsų pozicija darbovietėje, kurioje dirbate (5 balų skalėje įvertinkite pateiktus veiksnius pažymėdami atitinkamą skaičių, kai 1 – „labai blogai“, 5 – „puikiai“):

Esu patenkinta santykiais su bendradarbiais	1	2	3	4	5
Esu patenkinta tuo, kaip darbe pritaikau savo žinias bei sugebėjimus	1	2	3	4	5
Esu patenkinta darbo aplinka	1	2	3	4	5
Esu patenkinta darbo organizavimu (darbo krūviu, grafiku, užduočių paskirstymu)	1	2	3	4	5
Esu patenkinta atlyginimu	1	2	3	4	5

13. Ar Jūsų darbovietėje yra galimybė kilti profesinės karjeros laiptais?

- Taip
- Ne
- Nežinau

14. Kam yra lengviau Jūsų darbovietėje siekti profesinės karjeros?

- Moterims
- Vyrams
- Tiek vyrams, tiek moterims vienodos galimybės

15. Jūsų darbovietėje vyrų ir moterų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokestis yra:

- Vienodas
- Moterų didesnis
- Nežinau
- Vyrų didesnis

4 PRIEDAS (TĖSINYS)

16. Įvertinkite su kokiais kliūtimis susiduriate darbe? (5 balų skalėje įvertinkite kliūtis pažymėdami atitinkamą skaičių, kai 1 – „visiškai nesvarbu“, 5 – „labai svarbu“).

Konkurencija	1	2	3	4	5
Amžius	1	2	3	4	5
Lyties diskriminacija	1	2	3	4	5
Šeimos ir karjeros dilema	1	2	3	4	5
Nepasitikėjimas jūsų sugebėjimais bei kvalifikacija	1	2	3	4	5
Tradicinis vyrų požiūris: „moterys ir karjera – nesuderinami“	1	2	3	4	5
Tradicinis vyrų požiūris: „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“	1	2	3	4	5

17. Dėl kokių priežasčių Jūs išėjote iš ankstesniojo darbo?

- Netenkino darbo užmokestis
- Neįdomus, monotoniškas darbas
- Etatų mažinimas
- Dėl lyties diskriminacijos
- Dėl seksualinio priekabiavimo
- Dėl darbo ir šeimos nesuderinamumo
- Nebuvo galimybės kilti karjeros laiptais
- Kita _____.

18. Ar teko Jūsų darbo praktikoje patirti vadovo seksualinį priekabiavimą?

- Teko
- Neteko

19. Ar darbinantis esate patyrusi diskriminaciją dėl to, kad turite mažametį vaiką (-ų)?

- Taip
- Ne
- Neturiu vaikų

20. Ar jums asmeniškai vaiko(-ų) auginimas ir priežiūra, jūsų darbo praktikoje turėjo kokios nors neigiamos įtakos?

- Taip – turėjau atsisakyti karjeros galimybių
- Taip – jaučiu neigiamą darbdavio požiūrį, kai reikia atsiprašyti iš darbo dėl vaiko(-ų)
- Taip – turėjau pakeisti darbą
- Ne – darbdavys tolerantiškai atsižvelgia į išskylančias problemas dėl vaiko(-ų)
- Ne – neturiu vaikų

21. Jūsų šeimyninė padėtis?

- Sukūrusi šeimą
- Nesukūrusi šeimos
- Gyvenate su draugu nesusituokusi

ANKETOS KLAUSIMŲ IR ATSAKYMŲ SUVESTINĖ

1. Jūsų amžius:

Iki 20 metų	-
20 - 25	33
26 – 34	66
35 – 44	24
45 – 54	6
55 ir daugiau	3

2. Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis	114
Aukštesnysis	12
Profesinis ir vidurinis	-
Kita	6

3. Ar Jūs dirbate pagal specialybę?

Dirbu pagal specialybę	72
Nedirbu pagal specialybę	60

4. Kokiame sektoriuje Jūs dirbate?

Valstybiniame sektoriuje/ valdžios institucijos	24
Viešajame / ne pelno sektoriuje	21
Privačiame/ pelno sektoriuje	87

5. Jūsų tiesioginis viršininkas:

Vyras	75
Moteris	57

6. Jūs dirbate:

Pilną darbo dieną (vidutiniškai apie 8 val. per dieną)	93
Nepilną darbo dieną	3
Daugiau nei 8 val. per dieną	12
Darbo grafikas paslankus (vieną dieną daugiau, kitą – mažiau)	24

7. Dėl kokių priežasčių Jūs dirbate?

Turiu užtikrinti savo egzistavimą	48
Noriu užtikrinti savo ateitį	63
Noriu save realizuoti, išreikšti	54
Noriu tobulėti savo profesinėje srityje	12
Kita	3

8. Įvertinkite šias savo savybes (5 balų skalėje įvertinkite pateiktas savybes pažymėdami atitinkamą skaičių, kai 1 – „labai blogai“, 5 – „puikiai“):

Darbo patirtis	4 vidurkis
Kvalifikacija (išsilavinimas ir pan.)	4,27 vidurkis
Komunikabilumas	4,26 vidurkis

Išvaizda	4,02 vidurkis
----------	---------------

5 PRIEDAS (TĘSINYS)

9. Įvertinkite pagal eiliškumą kiek įtakos turėjo darbinantis į pastarąją darbovietę šios Jūsų savybės (įvertinkite pateiktus veiksnius pagal eiliškumą nuo 1 iki 6, kai 1 – „daugiausiai“, 6 – „mažiausiai“):

Darbo patirtis	3,14 vidurkis
Kvalifikacija (išsilavinimas ir pan.)	2,77 vidurkis
Komunikabilumas	3,27 vidurkis
Išvaizda	4,23 vidurkis
Amžius	4,32 vidurkis
Rekomendacijos, pažintys	3,6 vidurkis

10. Jūsų pasitenkinimas darbu darbovietėje, kurioje dirbate?

Taip, esu visiškai patenkinta savo darbu	54
Nesu patenkinta savo darbu	9
Patenkinta darbu organizacijoje iš dalies	69

11. Kaip vertiname darbe Jūsų sugebėjimai atlikti savo tiesiogines pareigas?

Pakankamai	54
Nepakankamai	78

12. Jūsų pozicija darbovietėje, kurioje dirbate (5 balų skalėje įvertinkite pateiktus veiksnius pažymėdami atitinkamą skaičių, kai 1 – „labai blogai“, 5 – „puikiai“):

Esu patenkinta santykiais su bendradarbiais	4,3 vidurkis
Esu patenkinta tuo, kaip darbe pritaikau savo žinias bei sugebėjimus	3,91 vidurkis
Esu patenkinta darbo aplinka	4,07 vidurkis
Esu patenkinta darbo organizavimu (darbo krūviu, grafiku, užduočių paskirstymu)	3,43 vidurkis
Esu patenkinta atlyginimu	2,93 vidurkis

13. Ar Jūsų darbovietėje yra galimybė kilti profesinės karjeros laiptais?

Taip	60
Ne	69
Nežinau	3

14. Kam yra lengviau Jūsų darbovietėje siekti profesinės karjeros?

Moterims	15
Vyrams	57
Tiek vyrams, tiek moterims vienodos galimybės	60

15. Jūsų darbovietėje vyrų ir moterų, užimančių tas pačias pareigas, darbo užmokestis yra:

Vienodas	39
Moterų didesnis	3
Vyrų didesnis	33
Nežinau	57

5 PRIEDAS (TĖSINYS)

16. Įvertinkite su kokiomis kliūtimis susiduriate darbe? (5 balų skalėje įvertinkite kliūtis pažymėdami atitinkamą skaičių, kai 1 – „visiškai nesvarbu“, 5 – „labai svarbu“).

Konkurencija	2,25 vidurkis
Amžius	1,66 vidurkis
Lyties diskriminacija	1,98 vidurkis
Šeimos ir karjeros dilema	1,77 vidurkis
Nepasitikėjimas jūsų sugebėjimais bei kvalifikacija	2,2 vidurkis
Tradicinis vyrų požiūris: „moterys ir karjera – nesuderinami“	1,91 vidurkis
Tradicinis vyrų požiūris: „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“	1,95 vidurkis

17. Dėl kokių priežasčių Jūs išėjote iš ankstesniojo darbo?

Netenkino darbo užmokestis	45
Neįdomus, monotoniškas darbas	21
Etatų mažinimas	9
Dėl lyties diskriminacijos	3
Dėl seksualinio priekabiavimo	1
Dėl darbo ir šeimos nesuderinamumo	9
Nebuvo galimybės kilti karjeros laiptais	24
Kita	66

18. Ar teko Jūsų darbo praktikoje patirti vadovo seksualinį priekabiavimą?

Teko	9
Neteko	123

19. Ar darbinantis esate patyrusi diskriminaciją dėl to, kad turite mažametį vaiką (-ų)?

Taip	27
Ne	45
Neturiu vaikų	60

20. Ar jums asmeniškai vaiko(-ų) auginimas ir priežiūra, jūsų darbo praktikoje turėjo kokios nors neigiamos įtakos?

Taip – turėjau atsisakyti karjeros galimybių	3
Taip – jaučiu neigiamą darbdavio požiūrį, kai reikia atsiprašyti iš darbo dėl vaiko(-ų)	21
Taip – turėjau pakeisti darbą	6
Ne – darbdavys tolerantiškai atsižvelgia į išskylančias problemas dėl vaiko(-ų)	42
Ne – neturiu vaikų	60

21. Jūsų šeimyninė padėtis?

Sukūrusi šeimą	78
Nesukūrusi šeimos	39
Gyvenate su draugu nesusituokusi	15