

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETAS
VALDYMO TEORIJOS KATEDRA

Neringa Mureikaitė
Savivaldos institucijų administravimo programa

Darbo rinkoje diskriminuojamų asmenų nedarbo
Vilniaus mieste analizė

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:
prof.habil.dr. A. Kaziliūnas

Vilnius, 2005

Turinys

Įvadas.....	3
1. NEDARBO IR UŽIMTUMO PROBLEMA	6
1.1. Nedarbo samprata	6
1.2. Nedarbo ir užimtumo rodikliai Europos sąjungos šalyse	9
1.3 Bendra nedarbo situacija Vilniaus mieste.	11
1.4. Nedarbo atsiradimo priežastys ir pasekmės	16
2. NELYGYBĖ IR DISKRIMINACIJA DARBO RINKOJE.....	20
2.1 Darbo rinkoje socialiai pažeidžiamų grupių nedarbas.....	20
3. PAGRINDINIAI UŽIMTUMO PROBLEMOS SPRENDIMO BŪDAI.....	28
3.1. Užimtumo politika Lietuvoje	28
3.2. Darbo vietų kūrimas ir verslumas.....	30
3.3 Socialinės įmonės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje	31
3.4. Gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių ir mobilumo darbo rinkoje ugdymas	35
3.5. Investicijų į žmogiškuosius išteklius didinimas	36
4. TYRIMAS “DARBO RINKOJE DISKRIMINUOJAMŲ ASMENŲ NEDARBO VILNIAUS MIESTE ANALIZĖ”.....	40
4.1 EMPYRINIŲ TYRIMŲ REZULTATAI	40
Išvados ir pasiūlymai	51
Literatūra	54
Santrauka	56
Summary.....	57
Priedai.....	58

Įvadas

Tarp daugelio ekonominių ir socialinių problemų reikšmingą vietą užima nedarbas, gyventojų užimtumo didinimas ir naujų darbo vietų kūrimas. Darbas yra ne vien žmogaus pajamų, bet ir socialinės padėties, pilnavertiškumo pagrindas.

Ekonomikos požiūriu darbas – tai riboto išteklių panaudojimas, gaminant norimas prekes bei paslaugas. Dėl to tiek atskiras asmuo, tiek visuomenė gauna didžiausias pajamas bei paslaugas

Visiškas užimtumas – tai bet kurios šalies ekonominės politikos tikslas. Tikrovėje rinkos ūkis daugiau ar mažiau nutolsta nuo šio tikslo: jis neaprupina visų norinčių dirbti darbo vietomis. Taigi apie nedarbą tenka kalbėti kaip apie svarbią ekonominę problemą ir vyriausybės politiką, siekiant sumažinti nedarbo sukeltus nuostolius.

Nedarbas tai darbo jėgos kaip gamybos veiksnio neužimtumas. Nedarbas tai situacija, kai dalis šalies gyventojų, norinčių ir galinčių dirbti, neturi darbo.¹

Šiandien žodis “nedarbas” daugeliui asocijuojasi su individo (šeimos) finansiniais sunkumais. Tačiau tai tik viena reiškinio pusė. Socialiniai nedarbo nuostoliai anaipol nereiškia vien valstybės ar individo (šeimos) išlaidų didėjimo ar pajamų sumažėjimo. Žmogus, ištiktas priverstinio nedarbo, kenčia ir psichologiškai, ko ekonomistai nesugeba (nes praktiškai neįmanoma) išmatuoti. Nedarbas demoralizuoja žmogų ir sąlygoja netikrumą rytojumi, psichines ligas, savižudybes, nusikaltimus, skyrybas ir pan.

Šalyje esant dideliui nedarbui, ekonomika patiria didelių nuostolių.² Šie nuostoliai yra netiesioginiai. Jie paskaičiuojami darant prielaidą, kiek būtų galima sukurti nacionalinio produkto, jeigu visi ekonomiškai aktyvūs asmenys turėtų darbą ir pilnai būtų apkrauta gamybiniai pajėgumai.

Lietuvoje gyventojų užimtumas ir nedarbo mažinimas yra viena didžiausių ekonominių ir socialinių problemų nuo priklausomybės atkūrimo.

Nors pastaraisiais metais Lietuvoje pastebimas bedarbių skaičiaus mažėjimas, tačiau lyginant su Europos Sąjungos šalimis senbuvėmis, nedarbo lygis Lietuvoje vis dėlto išlieka pakankamai didelis. Lietuvos darbo biržos duomenimis, pernai šalyje buvo 142,5 tūkst. bedarbių, o nedarbo lygis sudarė 6,8 proc.

Nors bendras nedarbo lygis mažėja, tačiau darbo rinkoje diskriminuojamų grupių padėtis negerėja. Nuolat didėja priešpensinio amžiaus žmonių, neįgalųjų nedarbas. Ypatingai sudėtinga įdarbinti grįžusiuosius iš įkalinimo vietų, asmenis sergančius priklausomybe nuo

¹ Martinkus B. Darbo ištekliai ir jų naudojimas.- Kaunas: Technologija, 1998, P.22

² Lukoševičius V. Teorinė ekonomika Id.- Vilnius, 1998, P.79

psichotropinių medžiagų. Džiugina, tik tai, kad per paskutinius du metus jaunų bedarbių (iki 25 m.) skaičius sumažėjo 2002 m jų užregistruota 23 proc., o 2004 m. – 17 proc. Lyčių lygybės problemoms Lietuvoje skiriamas nemažas dėmesys, tačiau moterų bedarbių skaičius vis dėl to yra didesnis nei vyrų (jos sudaro 61,1 proc. visų bedarbių).

Jungtinių Tautų darbo agentūros ekspertai pranešė, kad, nepaisant sprios demokratijos plėtos, diskriminacija darbe tebesitęsia ir kelia grėsmę socialiniams ryšiams bei politiniam stabilumui. JT Tarptautinė darbo organizacija teigia, kad pačios ryškiausios diskriminacijos formos jau praeityje, tačiau kiekvieną dieną milijonai žmonių susiduria su kiek subtilesne diskriminacija. Iš ataskaitos apie asmenų lygybę darbe matyti, kad plačiausiai diskriminuojama grupė yra moterys, ypač atlyginimų skirtumų tarp skirtingų lyčių asmenų atžvilgiu. Taip pat išlieka rasinės ar etninės diskriminacijos apraiškos, tačiau vis didesnę susirūpinimą kelia pakankamai naujos diskriminacijos rūšys – tai diskriminacija dėl amžiaus, seksualinės orientacijos ar neįgaliųjų, sergančių AIDS diskriminacija.³

Kadangi didėja diskriminuojamų grupių nedarbas ir kartu su tuo susijusios problemos, būtina nedelsiant kurti priemones, padėsiančias spręsti šią opią visuomenės problemą.

Lietuvoje užimtumo ir nedarbo problemos palyginti nedaug tyrinėjamos. Statistikos departamentas ir Lietuvos darbo birža dažniausiai pateikia tik statistinius duomenis be jokios gilesnės analizės. Išsamesnius tyrimus šioje srityje atliko R. Matušaitytė, G. Purveneckienė, K. Vasiliauskaitė, J. Lukoševičienė, R. Orentas. Minėtų autorių darbuose gyventojų užimtumo ir nedarbo problemos analizuojamos remiantis užsienio šalių mokslinių tyrimų rezultatais.

Lietuvoje naudinga remtis B. Martinkaus, KB. Paulavičiaus, B. Gruževskio, A. Savanevičiaus tyrimais, apimančiais įvairius užimtumo ir nedarbo aspektus (užimtumo situacija, nedarbo priežasčių, pasekmių, užimtumo skatinimo būdų ir kt. analizė).

Iš užsienio mokslininkų tyrinėjusių šias problemas verta paminėti D. Kopelber, M. Kreimer, M. Kiehl.

Magistro darbas susideda iš dviejų dalių teorinės ir praktinės. Teorinėje dalyje apžvelgiama bendra užimtumo situacija Vilniuje bei Europos sąjungoje, analizuojamos nedarbo atsiradimo priežastys ir pasekmės. Aptariami pagrindiniai nedarbo problemos sprendimo būdai.

Praktinėje dalyje tiriama darbdavių požiūris į darbo rinkoje diskriminuojamas grupes, analizuojamos socialiai pažeidžiamų grupių nedarbo priežastys. Atliekama Vilniaus miesto darbdavių apklausa, pateikiami pasiūlymai susiję su šių grupių įdarbinimo skatinimu.

Tyrimo tikslas- išnagrinėti darbo rinkoje diskriminuojamų grupių nedarbo problemą Vilniuje ir pateikti galimus užimtumo didinimo būdus.

³ <http://www.exjure.com/lithuania/lt/pn/p-news.php?pn=detail&id=3> prisijungimo laikas 2005 10 19

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti diskriminuojamų grupių padėtį Vilniaus darbo rinkoje
2. Išskirti pagrindines priežastis, trukdančias įsidarbinti socialiai pažeidžiamiems asmenims
3. Išsiaiškinti darbdavių požiūrį į diskriminuojamų asmenų įdarbinimą
4. Išnagrinėti aktyvių nedarbo mažinimo priemonių efektyvumą ir pateikti pasiūlymus joms tobulinti

Hipotezė - Darbo rinkoje diskriminuojamų grupių Užimtumo problemas galima efektyviau spręsti remiant ir skatinant darbdavius įdarbinti labiausiai socialiai pažeidžiamus bedarbius.

Tyrimo metodas: Duomenų analizės metodas bei anketinė apklausa ir apibendrinimas. Rašytinių dokumentų - mokslinės literatūros, periodinių leidinių, statistikos rinkinių ir teisės aktų analizė padeda išsikirti pagrindines nedarbo priežastis ir pasekmes, išnagrinėti užimtumo skatinimo priemones, suformuluoti pasiūlymus. Lyginamasis metodas leidžia palyginti Lietuvos ir kitų šalių situaciją.

Tyrimo objektas- Diskriminuojamų grupių užimtumo situacija

Tyrimo dalykas- Nedarbo problema ir užimtumo didinimo būdai.

Tyrimo šaltiniai- Nagrinėjant nedarbo problemą ir jos sprendimo būdus remiamasi ekonomikos bei sociologijos moksline literatūra, Lietuvos Respublikos Įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais teisės aktais. Užimtumo ir nedarbo pokyčiai, pagrindinės problemos susiję su užimtumu pateikiamos periodiniuose ir statistiniuose leidiniuose, socialiniuose pranešimuose. Naujausia informacija yra gauta iš Internetinių šaltinių.

Raktiniai žodžiai: nedarbas, darbo rinka, diskriminuojami asmenys.

1. Nedarbo ir užimtumo problema

1.1 Nedarbo samprata

Prieš pradėdant analizuoti nedarbo ir užimtumo problema svarbu apibrėžti su darbo rinka susijusias sąvokas.

Bedarbiais⁴ pagal Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijas yra laikomi tiriamo amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais: kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus ar dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti verslo liudijimą, licenciją, kreditą.

Bedarbiams taip pat priskiriami:

- asmenys, kurie laikinai dėl techninių ar ekonominių priežasčių nedirba savo darbo vietoje ir neturi formalaus ryšio su darbovieta, ieško kito darbo;
- samdomi darbuotojai, išėję priverstinių atostogų, jei jų darbdaviai nemoka jiems pakankamo ($\geq 50\%$) darbo užmokesčio ar atlyginimo ir jei jie tyrimo metu gali dirbti ir ieško darbo. Priverstinėmis atostogomis laikomos darbdavio inicijuotos nemokamos atostogos.
- studentai, namų šeimininkės ir kiti asmenys, tiriamąjį laikotarpį užimti neekonomine veikla (mokosi, šeimininkauja namuose), bet kurie ieško darbo ir pasirengę artimiausiu metu (per dvi savaites) pradėti dirbti;
- moterys, išėjusios nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros iki 3 metų amžiaus atostogų, iki tol nedirbusios ar dirbusios, bet neturinčios garantijų pasibaigus atostogoms grįžti į ankstesnį darbą, aktyviai ieškančios darbo ir pasirengusios artimiausiu metu (per dvi savaites) pradėti dirbti;

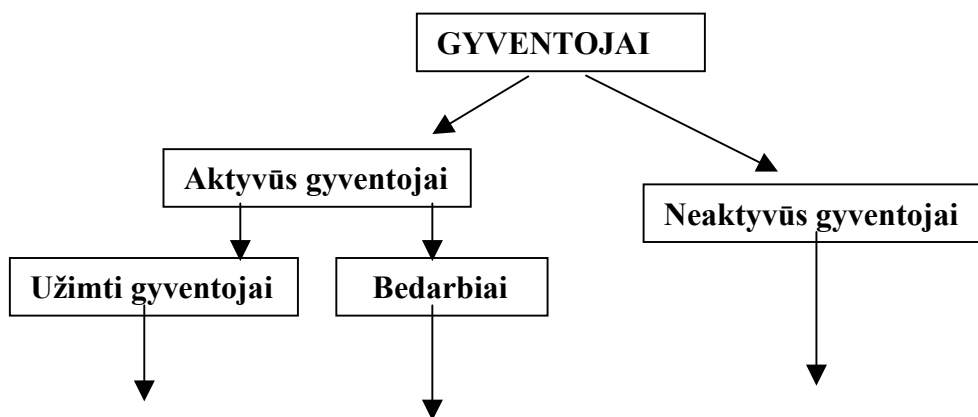
Ilgalaikiai bedarbiai⁵ – tai bedarbiai, ieškantys darbo 1 metus ir ilgiau.

Darbo jėga⁴ –darbui pasirengusių gyventojų skaičius

Neaktyvūs gyventojai⁴ yra tiriamojo amžiaus asmenys, kurių negalima priskirti nei prie užimtųjų, nei prie bedarbių.

⁴ <http://db.std.lt/Statistika/Database/Informacija.doc>; prisijungimo laikas 2005.11. 19

⁵ http://www.ldb.lt/vilnius/ap_pa_2004.htm; prisijungimo laikas 2005.11.19



- | | | |
|--|--|---|
| a) dirbantys už atlyginimą visą ar ne visą darbo laiką | a) neturintys darbo, teikiančio pajamų | a) moksleiviai ir studentai, laikantys dieninio mokymo įstaigas. |
| b) laikinai nedirbantys dėl ligos, atostogų; dirbantys pagal specialų grafiką; besimokantys, streikuojantys. | b) ieškantys darbo besikreipiantys į įdarbinimo įstaigą, tiesiog į darbdavius. | b) asmenys, gaunantys senatvės, lengvatines ar invalidumo pensijas; |
| c) dirbantys savarankiškai. | c) pasiruošę dirbti. | c) namų šeimininkės ir asmenys, prižiūrintys vaikus; |
| d) netekę vilties rasti darbą ir jo nebeieškantys; nuteistieji | | |
| e) kiti asmenys, kurie nenori dirbti. | | |

Darbo jėgos aktyvumo lygis – ekonomiškai aktyvių gyventojų (darbo jėgos) skaičiaus santykis su tos pačios amžiaus grupės gyventojų skaičiumi.

Užimtumo lygis – užimtų gyventojų skaičiaus santykis su tos pačios amžiaus grupės gyventojų skaičiumi.

Nedarbo lygis – bedarbių skaičiaus ir ekonomiškai aktyvių gyventojų (darbo jėgos) skaičiaus santykis.

Darbdaviai ⁴ – visų rūšių įmonių savininkai, dirbantys savarankiškai su vienu ar keliais partneriais nuosavoje įmonėje, nuolatiniam darbui (daugiau nei 3 mėn.) samdantys darbuotojus bei valdantys kontrolinį įmonės akcijų paketą (turintys privačios nuosavybės teisę). Darbdaviai įmonės vardu sudaro, keičia ir nutraukia darbo ir kitas sutartis. Jie yra įsipareigoję mokėti samdomam darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose aktuose ar šalių susitarimu. Partneriai gali būti ar nebūti vienos šeimos ar namų ūkio nariai.

Bedarbių skaičiui nustatyti bei nedarbo lygiui įvertinti naudojami du būdai: bedarbių apskaita teritorinėse darbo biržose ir Statistikos departamento atliekami darbo jėgos tyrimai. Statistikos departamento darbo rinkos tyrimo duomenys remiasi gyventojų apklausa ir skiriasi

nuo darbo biržos duomenų skirtingu bedarbių sąvokos apibrėžimu. Darbo birža prie darbo neturinčių žmonių priskiria tik tuos, kurie yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje. Statistikos departamentas prie bedarbių kategorijos priskiria ne tik užsiregistravusius valstybinėje darbo biržoje, bet ir tuos, kurie kreipėsi į privačias įdarbinimo įstaigas, ieškojo darbo savarankiškai, naudojosi žiniasklaidos priemonių pagalba. Dėl tos priežasties Statistikos departamento duomenis galime laikyti tikslesniais.

Kaip jau buvo minėta, pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) metodologiją, prie bedarbių priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, užsiregistravę darbo biržoje ir atitinkantys tris reikalavimus vienu ir tuo pačiu metu⁶:

- Tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos.
- Per paskutines keturias savaites aktyviai ieškojo darbo.
- Jeigu bus pasiūlytas darbas, pasiruošę dirbti dviejų savaičių laikotarpiu.

TDO pateiktas bedarbio apibrėžimas skiriasi nuo bedarbio sąvokos, priimtose Lietuvos statistikoje. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas teigia⁷, kad bedarbiai yra nedirbantys, darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, užsiregistravę valstybinėje teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi. Šis bedarbio apibrėžimas pakeitė anksčiau galiojusį apibrėžimą, kuomet bedarbiais buvo laikomi darbingi piliečiai neturintys uždarbio dėl ne nuo jų priklausančių aplinkybių ir užsiregistravę darbo biržoje kaip norintys ir galintys dirbti tam tikrą darbą arba pasirengę mokytis bei persikvalifikuoti.

Remiantis šiuo apibrėžimu, bedarbiais yra laikomi ir oficialiai nedirbantys bei niekur nesimokantys asmenys, tačiau turintys pragyvenimo šaltinį, taip pat asmenys, užsiimantys verslu. Bedarbiu laikomas ne asmuo, kuris neturi darbo plačiąja prasme (neturi pajamų), o asmuo, kuris neturi darbo siaurąja prasme – nėra įforminęs darbo santykių, neturi personalinės įmonės ar nėra išsipirkęs veiklos patento (t.y. nedirba savarankiškai). Tokiu būdu apibrėžtas bedarbio statusas apima ne tik valstybės remtinus asmenis- asmenis, neturinčius pragyvenimo šaltinio bei turto.

Valstybės parama, vadovaujantis Bedarbių rėmimo įstatymu bei kitais teisės aktais, gali naudotis ne tik bedarbio sąvoką atitinkantys asmenys. Valstybės parama taikoma ir potencialiems bedarbiams, t.y. tiems, kurie gali netekti darbo arba yra neformalūs bedarbiai. Ši nuostata nėra tiesiogiai įtvirtinta, ji išaiškėja tik teisės aktų tekste ar taikomose programose. Siekiant pagrįsti valstybės poziciją, būtina tiksliai įvardinti tuos asmenis, kurie gali pretenduoti į valstybės paramą, o taip pat nurodyti, kokia parama teikiama bedarbiams, kuri – potencialiems ar

⁶ Paulavičius K. B. Darbo rinka. Vilnius: 1998 m. P.27

⁷ Lietuvos respublikos bedarbių rėmimo įstatymas Valstybės žinios 1996, Nr.18-457

neformaliems bedarbiams, kuri - visiems asmenims. Tuomet būtų aišku, jog valstybės parama yra taikoma tikslingai ir planuotai, o ne atsitiktinai. Valstybės parama, vadovaujantis Bedarbių rėmimo įstatymu bei kitais teisės aktais, gali naudotis ne tik bedarbio sąvoką atitinkantys asmenys. Valstybės parama taikoma ir potencialiems bedarbiams, t.y. tiems, kurie gali netekti darbo arba yra neformalūs bedarbiai. Bedarbiai gali pretenduoti į socialinę pašalpą tuomet, kai jie yra registruoti darbo biržoje ir gauna išmokas (bedarbio pašalpą, užmokestį už viešuosius darbus), arba kai šių išmokų laikas jau pasibaigęs. Taigi, tie bedarbiai, kurie neturi teisės į nedarbo išmokas arba atsisako dirbti viešuosius darbus ar mokytis, socialinės pašalpos gauti negali.

Darbingo amžiaus gyventojams mes priskiriame asmenis nuo 16 metų iki pensinio amžiaus. Tačiau ekonominėse veiklose užimti ne tik darbingo amžiaus gyventojai, bet ir jaunesni nei 16 metų bei pensinio amžiaus sulaukę šalies gyventojai. Todėl užimti šalies gyventojai – tai visi 14-74 metų amžiaus piliečiai, dirbantys įvairiose ūkio šakose.⁸

1.2 Nedarbo ir užimtumo rodikliai Europos Sąjungos šalyse

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Europos Tarybos reglamentai įpareigoja nuolat atlikti gyventojų užimtumo tyrimą, o tyrimų rezultatus skelbti kas ketvirtį.⁹ Tyrimo metu yra vadovaujamasi Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) priimtais užimtų gyventojų ir bedarbių sąvokų apibrėžimais. Visa tai leidžia Europos Bendrijų statistikos tarnybai -Eurostatui - palyginti ES priklausančių valstybių pateiktus gyventojų užimtumo tyrimo rezultatus.

Gyventojų užimtumo tyrimų duomenų pagrindu apskaičiuoti ES šalių nedarbo lygiai pateikti 1 lentelėje.⁹ Iš šių duomenų matyti, kad praėjusiais metais didžiausias nedarbas buvo Lenkijoje ir Slovakijoje -atitinkamai 18,8 ir 18,0 proc., o mažiausias - Liuksemburge ir Austrijoje bei Airijoje - atitinkamai 4,2 ir po 4,5 proc.

Tuo metu Lietuvoje nedarbo lygis buvo toks pat kaip Ispanijoje ir 1,8 proc. punkto viršijo ES priklausančių šalių nedarbo lygį - 9,0 proc.

Beje, 2000-2004 metais nedarbo lygis tarp visų ES valstybių Lietuvoje sumažėjo labiausiai - 5,6 proc. punkto. Šiam sumažėjimui didžiausią įtaką turėjo didėjanti gyventojų migracija ir išaugęs teritorinių darbo biržų darbo efektyvumas, nulemtas gana aukštu aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo rezultatyvumu.

⁸ Paulavičius K. B. Darbo rinka. Vilnius: 1998 m. P.23

⁹ /www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx?cmp=pub&menu_id=64 ;= prisijungimo laikas 2005 05 31

Lyginant Lietuvos ir kitų ES šalių narių užimtumo situaciją, aiškiai matome, kad padėtis mūsų šalyje išlieka prasta, nedarbas Lietuvoje lieka vienas didžiausių ES.

Nedarbo lygiai ES priklausančiose šalyse*

1 lentelė

Valstybė	2000	2001	2002	2003	2004
Airija	4,3	3,9	4,3	4,6	4,5
Austrija	3,7	3,6	4,2	4,3	4,5
Belgija	6,9	6,7	7,3	8,0	7,8
Čekija	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3
Danija	4,4	4,3	4,6	5,6	5,4
Estija	12,5	11,8	9,5	10,2	9,2
Griekija	11,3	10,8	10,3	9,7	n.d.
Ispanija	11,3	10,6	11,3	11,3	10,8
Italija	10,1	9,1	8,6	8,4	n.d.
Jungtinė Karalystė	5,4	5,0	5,1	4,9	4,7
Kipras	5,2	4,4	3,9	4,5	5,0
Latvija	13,7	12,9	12,6	10,4	9,8
Lenkija	16,4	18,5	19,8	19,2	18,8
Lietuva	16,4	16,4	13,5	12,7	10,8
Liuksemburgas	2,3	2,1	2,8	3,7	4,2
Malta	6,8	7,7	7,7	8,0	7,3
Nyderlandai	2,9	2,5	2,7	3,8	4,7
Portugalija	4,1	4,0	5,0	6,3	6,7
Prancūzija	9,1	8,4	8,9	9,5	9,6
Slovakija	18,7	19,4	18,7	17,5	18,0
Slovėnija	6,6	5,8	6,1	6,5	6,0
Suomija	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8
Švedija	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3
Vengrija	6,3	5,6	5,6	5,8	5,9
Vokietija	7,2	7,4	8,2	9,0	9,5
ES-25	8,6	8,4	8,7	8,9	9,0
ES-15	7,6	7,2	7,6	7,9	8,0

Šaltinis - Eurostatas, 2005 m.

Balandį nedarbas Lietuvoje išliko 11,5 proc. ir buvo vienas didžiausių tarp išsiplėtusios Europos Sąjungos (ES) šalių, paskelbė ES statistikos agentūra "Eurostat".¹⁰

Registruotas nedarbas 25 narių ES 2005 m. balandį, palyginti su tuo pačių metų kovu, taip pat nepakito ir siekė 9,1 proc., o iš viso regione buvo 19,3 mln. bedarbių. Tuo tarpu JAV nedarbas balandį sudarė 5,6 proc., o Japonijoje - 4,7 procento.

Euro zonos šalyse nedarbo lygis išliko 9 proc., o regione darbo neturėjo 12,7 mln. žmonių. Skelbtas 8,8 proc. 2005 m. kovo mėnesio nedarbo lygis, Vokietijai patikslinus duomenis, buvo padidintas iki 9 procentų.

¹⁰ <http://www.lithuanet.com/modules.php?name=News&file=article&sid=137>; prisijungimo laikas 2005 m. gegužė 31 d.

Lietuva pagal nedarbo lygį 2005m. balandį aplenkė tik Lenkiją - 18,9 proc. bedarbių, bei Slovakiją -16,6 proc. "Eurostat" duomenimis, Latvijoje nedarbo lygis balandį buvo 10,7 proc., o Estijoje - 9,2 procento.

Tarp senųjų ES narių didžiausias nedarbas 2005 m. balandį buvo Ispanijoje - 11,2 procento. Didžiausiose euro zonos ekonominėse valstybėse - Vokietijoje ir Prancūzijoje - nedarbas siekė atitinkamai 9,8 ir 9,4 procento.

Žemiausias nedarbo lygis užfiksuotas Liuksemburge - 4,2 proc., Kipre - 4,4 procento. Paskelbti duomenys patvirtino ekonomistų ir Europos Komisijos prognozes, jog per pirmuosius kelis šių metų mėnesius regiono darbo rinka vargiai parodys atsigavimo požymių.

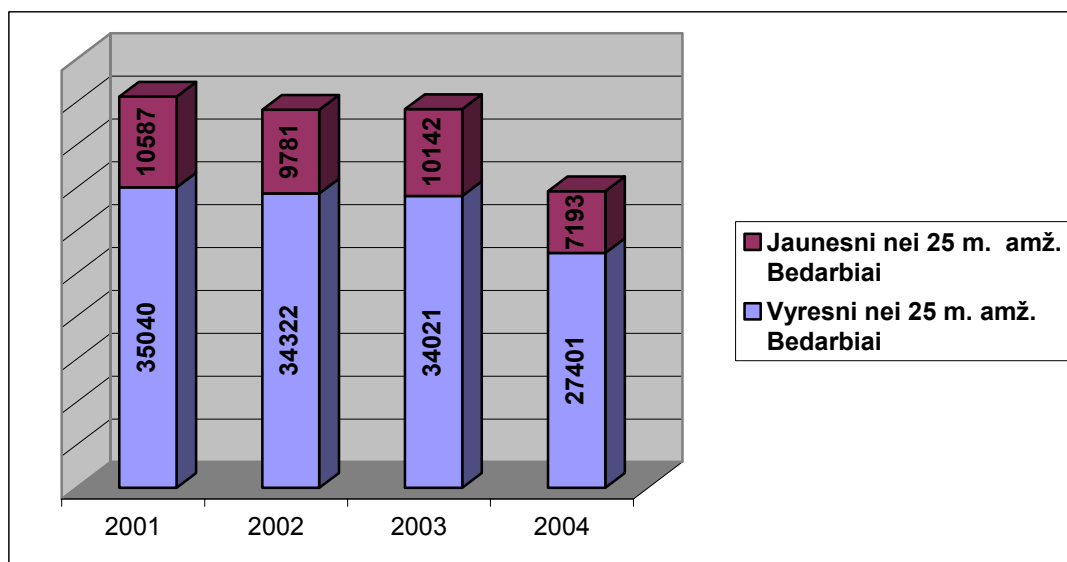
Taigi Lietuvos nedarbo lygis išlieka vienas aukščiausių tarp Europos Sąjungos šalių. Tačiau prognozuojama, kad teigiamos darbo rinkos plėtros tendencijos 2005-2008 metais įgaus pagreitį. Įmonėms vis geriau panaudojant turimus darbo jėgos išteklius, toliau didinti gamybą bus galima tik pritraukiant naujų darbuotojų. Todėl prognozuojama, kad 2005-2008 metais užimtųjų gyventojų skaičius išaugs nuo 1436 tūkst. žmonių 2004 m. iki 1540 tūkst. žmonių 2008 m. t.y. padidės 104 tūkst., arba apie 1,1 proc. Analizuodami šių ir praeitų metų rodiklius, galime daryti išvadą, kad Lietuvoje sumažėjo bedarbių skaičius. Šiek tiek išaugo paklausa nuolatiniam darbui, tačiau įregistruota mažiau laisvų darbo vietų ir įdarbinta mažesnis skaičius bedarbių.

1.3 Bendra užimtumo situacija Vilniaus mieste

Užimtumo lygis Vilniaus mieste yra vienas aukščiausių lyginant su visa šalimi, tačiau nedarbo problema egzistuoja ir čia. Bedarbių skaičius nuolat auga. 2005 metų spalio 1 d. Vilniaus darbo biržoje buvo įregistruoti 12889 bedarbiai, tai yra 3825 bedarbiais arba 22,9 proc. daugiau negu 2004 m. spalio 1 d. 2005 metų spalio 1 d. iš 12889 bedarbių 66,4 proc. sudarė moterys, 33,6 proc. - vyrai. Moterų dalis bedarbių tarpe, lyginant su pernai metais, išaugo 2,9 punktais.

Kiekvienais metais į Darbo biržą kreipiasi jauni iki 25 m.¹¹ amžiaus asmenys. Per 2004m. Vilniaus darbo biržoje užsiregistravo 34594 bedarbiai, iš jų 7193 (21%) jaunimo kategorijai priskiriami (jaunesni nei 25 m. amžiaus) asmenys (1 pav.).

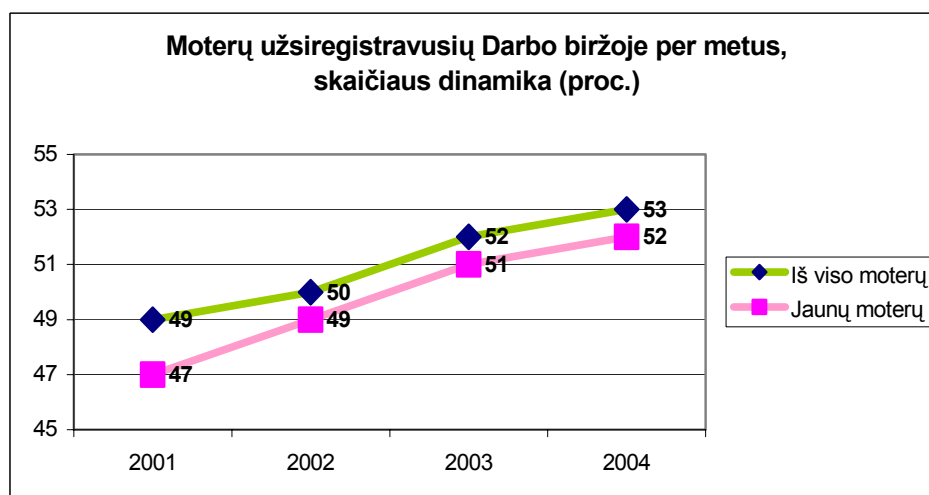
¹¹http://www.ldb.lt/vilnius/_ap_pa.htm prisijungimo laikas 2005 10 19



1 pav. Jaunų (iki 25 m.) bedarbių santykis su vyresniais (nuo 25 m.) bedarbiais

Analizuojant jaunimo registracijos darbo biržoje dinamiką, matome, kad bedarbio statusą turinčių užsiregistravusių jaunų asmenų kasmet mažėja. Jaunimo visų bedarbių tarpe nuo 16,4% (1999m) sumažėjo dvigubai - iki 8,4% (2004 m. pabaigoje). Šie faktai galėtų liudyti apie spartėjantį jaunimo prisitaikymą darbo rinkoje, palankesnę darbdavių požiūrį į jauną žmogų be patirties. Tačiau iš kitos pusės jaunų bedarbių mažėjimą gali nulemti po įstojimo į Europos sąjungą padidėjusi jaunimo migracija.

2004m. Vilniaus darbo biržoje užsiregistravo 3718 jaunų bedarbių moterų, jos sudarė 52% visų jaunų asmenų. 2005-01-01 Darbo biržos įskaitoje buvo 771 jauna moteris, t.y. 58% jaunimo. Kiekvienais metais tiek tarp besiregistruojančių, tiek tarp esančių Darbo biržos įskaitoje moterų lyginamoji dalis palaipsniui auga. Ši tendencija pastebima ir jaunų moterų registracijos Darbo biržoje dinamikoje. (2 pav.).



2 pav. Moterų užsiregistravusių darbo biržoje per metus, skaičiaus dinamika

Kaip matome iš pateiktos statistikos niekaip nepavyksta pagerinti moterų padėties darbo rinkoje. Nors pagal darbo biržos duomenis bei sociologinius tyrimus Lietuvoje moterų ir vyrų nedarbo lygis yra beveik vienodas. Tačiau tai ne visuomet atitinka realią situaciją dėl to, jog 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. Nors moterys į darbo rinką patenka su aukštesniu išsilavinimu, tačiau įdarbinant pirmenybė yra teikiama vyriui, nors ir su žemesniu išsilavinimu. Didesnį moterų bedarbių skaičių, nulemia ir stereotipinis požiūris į moterį, joms sunkiau suderinti darbą ir pareigą šeimai. Be to jaunėja diskriminuojamų darbo rinkoje amžius: jeigu prieš kelis metus moterys iki 45-50 metų galėjo konkuruoti darbo rinkoje, tai šiuo metu tai gali daryti tik jaunesnės negu 40 metų. Taigi būtina įvairiomis priemonėmis mažinti moterų nedarbą ir praktiškai įgyvendinti lyčių lygybę darbo rinkoje.

Žmonės su negalia yra bene labiausiai nuskriausta mūsų visuomenės žmonių grupė, kuri vis dar susiduria su didelėmis kliūtimis, trukdančiomis jiems dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Todėl pagrindiniai socialinės politikos uždaviniai yra tikslingai vykdyti neįgaliųjų reabilitaciją, sukurti jiems sąlygas dirbti ir būti visuomenės dalimi.

Svarbu padėti žmonėms su negalia integruotis į darbo rinką, kadangi registruotų neįgalių bedarbių skaičius kasmet didėja (2 lentelė). Nors ir organizuojami profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programos, kuriose dalyvauti pirmenybė teikiama žmonėms su negalia, tačiau to neužtenka. Iš įregistruotų 9817 neįgalių bedarbių, šių programų dėka buvo įdarbinti tik 2665, palyginti su bendru įsidarbinusių skaičiumi tik 2,1 proc. Tai rodo, jog Lietuvoje nėra išvystyta neįgaliųjų įdarbinimo po profesinio mokymo sistema. Neįgalių bedarbių skaičiaus augimą nulemia ir tokios priežastys kaip, darbdavių nesuinteresuotumas priimti neįgaliuosius į darbą, o dažnai ir patys neįgalieji neturi motyvacijos ieškoti darbo bei įsidarbinti. Todėl vienas iš svarbiausių uždavinių, kuriant profesinės reabilitacijos sistemą, turėtų būti neįgalių asmenų įdarbinimo po profesinės reabilitacijos mechanizmo sukūrimas per įvairias darbdavių, pačių neįgaliųjų skatinimo, bendradarbiavimo su teritorinėmis darbo biržomis programas, kurios galėtų užtikrinti didesnę neįgaliųjų užimtumą.

	2000	2001	2002	2003	2004
Įregistruotų neįgalių bedarbių skaičius per metus	4294	4408	5880	7897	9817
Palyginti su bendru bedarbių skaičiumi, %	1,7	1,8	2,4	3,3	4,8
Dalyvavo profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programose	166	197	257	330	318
Vyrai	...	...	96	161	157
Moterys	...	...	161	169	161
Iš viso įsidarbino	1536	2033	1924	2046	2665
Palyginti su bendru įsidarbinusių asmenų skaičiumi, %	1,5	1,5	1,4	1,6	2,1

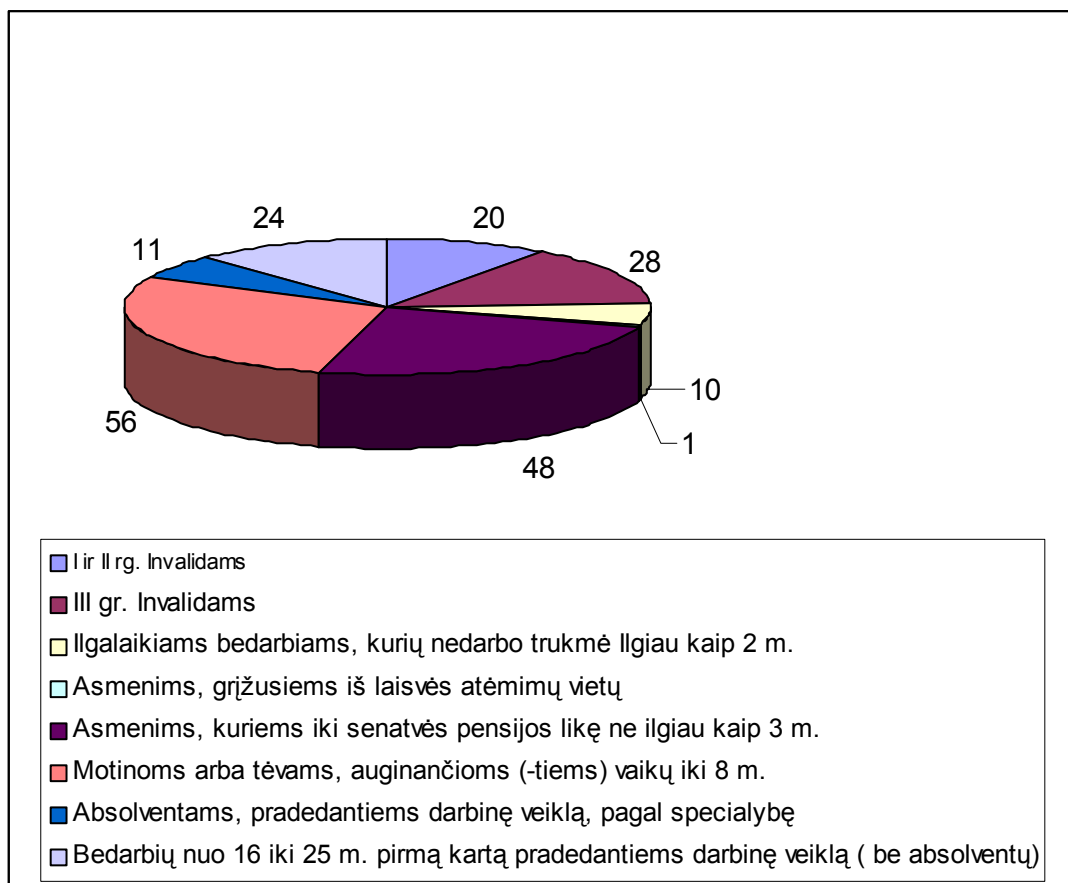
Didėja vyresnių kaip 55 m. amžiaus bedarbių skaičius. Per 2005m. I pusmetį užregistruoti 1878 (12% nuo visų užsiregistravusių bedarbių) vyresni nei 55 m. amžiaus bedarbiai, o 2005 metų I pusmečio pabaigoje jų buvo 3049 (22% nuo visų įregistruotų bedarbių) 2004 m. - 2851 (15,3% nuo visų įregistruotų bedarbių)). Minėtų bedarbių grupėje 81% sudaro priešpensinio amžiaus bedarbiai. Vyresnio amžiaus asmeniui konkuruoti darbo rinkoje yra sudėtinga. Dažnai prastesnė sveikatos būklė, lankstumo bei nuolatinio žinių atnaujinimo reikalaujanti, sparčiai kintanti darbo rinka apsunkina šios kategorijos asmenų prisitaikymą, todėl 2005m. I pusmetyje ypatingas dėmesys buvo skiriamas vyresnių nei 55m. amžiaus bedarbių integravimui į darbo rinką.

Per analizuojamą laikotarpį į profesinio mokymo programą buvo siunčiami prioritetinių bedarbių grupių atstovai: jaunimas iki 25m. amžiaus – 401 asmuo, vyresni kaip 55m. amžiaus bedarbiai – 61, asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų – 65.

Subsidijuojamų darbo vietų steigimo programa

Siekiant padėti labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims integruotis į darbo rinką Vilniaus darbo birža 2005m. I pusmetį finansiškai parėmė įstaigas ir įmones, įsteigusias (pritaikiusias) 198 subsidijuojamas darbo vietas darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams¹² (3 pav.).

¹² http://www.ldb.lt/vilnius/_atas.htm prisijungimo laikas 2005 10 19



3 pav. Subsidijuojamos darbo vietos papildomai remiamiems bedarbiams.

Per 2005 m. I pusmetį subsidijuojamos darbo vietos buvo įsteigtos 135 įmonėse. Daugiausiai darbo vietų darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams įsteigė UAB “Corpus A”, UAB “Lemeras”, UAB “Vilko pėda” ir kt.

Per 2005 m. I pusmetį daugiausiai subsidijuojamų darbo vietų buvo įsteigta valytojams - kiemsargiams, virėjams, konditeriams, buhalterinės apskaitos, vadybos specialistams. 42 subsidijuojamos darbo vietos įsteigtos nekvalifikuotiems darbininkams.

Vykdydama LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002-01-28 įsakymu Nr.14 patvirtintą “Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarką” Darbo birža darbdaviams, steigusiems (pritaikiusiems) darbo vietas ir į jas įdarbinusiems darbo rinkoje papildomai remiamus bedarbius, subsidijavo šių darbo vietų steigimą (pritaikymą).

Savo verslo organizavimo programa

Paskolos savo verslui organizuoti skiriamos atsižvelgiant į vietos poreikius. Prioritetines smulkaus verslo vystymosi kryptis, kartu su Darbo birža, nustato savivaldybės. Per 2005m. I pusmetį asmenų, norinčių organizuoti savo verslą pasinaudojant paskolos suteikimu, nebuvo.

Per 2005 m. I pusmetį 249 darbo ieškantys asmenys dalyvavo savo verslo organizavimo pagrindų kursuose. 2005 m. I pusmetį 719 bedarbių (iš jų – 460 moterų) išsipirko lengvatinius verslo liudijimus ir garantavo sau pragyvenimo šaltinį. Daugiausia šių asmenų ėmėsi statybos ir remonto darbų bei komercinės veiklos.

Taigi apibendrinant galima teikti, kad Vilniuje nedarbo lygis yra vienas iš žemiausių Lietuvoje, Tačiau registruotų bedarbių skaičius lyginant su praeitais metais padidėjo 22,9 proc. Jaunų bedarbių skaičius sumažėjo, žinoma bedarbių skaičiaus sumažėjimas yra teigiamas reiškinys, tačiau jo priežasčių negalima vertinti vienareikšmiškai. Stabili ekonominė padėtis, augančios statybos, stambaus verslo plėtra lėmė didesnes įsidarbinimo galimybes, tačiau nedarbas sumažėjo ir dėl to, kad nemažas skaičius Lietuvių įstojus į ES išvyko dirbti į užsienį. Kalbant apie vyresnio amžiaus neturinčius darbo asmenis bei neįgaliuosius, reiktų paminėti, kad jų skaičius išliko nepakitęs, tai rodo, jog jų padėtis darbo rinkoje nepagerėjo.

1.4 Nedarbo atsiradimo priežastys ir pasekmės

Analizuojant veiksnius, lėmusius bedarbystės atsiradimą ir augimą, konkrečiai Lietuvoje galime sakyti, kad jie buvo tiek vidiniai, tiek išoriniai. Planinės ekonomikos sąlygomis iki 1990 m. rimtų bedarbystės problemų nebuvo, nes visi norintieji galėjo gauti darbą. Tuo tarpu perėjus į rinkos ekonomiką, iškilo gyventojų nedarbo problema¹³

Pagrindinė priežastis dėl ko po nepriklausomybės atsiradimo didėjo nedarbas yra ta, kad Lietuvos valdžia laiku nepadarė reikalingų struktūrinių reformų- praradę dalį Rytų rinkų, nesugebėjo skubiai persiorientuoti į Vakarų rinkas, nebuvo sudarytos palankios sąlygos verslo plėtrai ir įmonių konkurencingumui augti.

Pasauliniu mastu nedarbo atsiradimą lėmė šios priežastys:

Mokslinė techninė revoliucija¹⁴ (MTR), prasidėjusi XIX a. pabaigoje – XX a. pirmoje pusėje ir apėmusi visas išsivysčiusias pasaulio šalis. Gamybos mechanizavimas ir automatizavimas, pažangių valdymo ir kontrolės sistemų įvedimas, naujų technologijų ir medžiagų kūrimas bei jų vartojimas iš esmės pakeitė darbo turinį. Darbas tapo kūrybiškas, išaugo protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmė. Šiuolaikiniam ūkiui tapo reikalingi naujo tipo darbuotojai, įsisavinę keletą mokslų pagrindus ir turintys aukštą kvalifikaciją. Fizinis rankinis darbas pamažu netenka savo reikšmės.

¹³ Martinkus B. Lietuvos gyventojų užimtumo raida integracijos į Europos sąjungą laikotarpiu.- Kaunas: Ekonomika 2002. P.79

¹⁴ Paulavičius B. Darbo rinka.- Vilnius. P. 86-87

Antroji nedarbo priežastis yra **sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas**. Kai gamyba plėtojasi lėčiau, negu auga darbo našumas ir intensyvumas, vis daugiau darbingų žmonių netenka darbo. Pvz., Europos Sąjungoje bendrojo vidaus produkto gamyba didėja lėčiau, negu gamybos našumo veiksniai, dėl to XX a. aštuntajame ir devintajame dešimtmečiuose darbuotojų perteklius labai padidėjo

Trečioji nedarbo priežastis yra **ekonominės krizės**, kurių nepašalina net valstybinis ekonomikos reguliavimas ir programavimas. Dabartiniu metu ekonomikos krizės nėra tokios gilios kaip XIX a. ir XX a. pirmoje pusėje. Tačiau jos nuolat pasikartoja ir apima ne tik atskiras šalis, bet ištisus pasaulio regionus. Ekonominių krizių metu, kai gamyba sumažėja, nedarbas didėja.

Ketvirtoji nedarbo priežastis yra **struktūrinio ūkio pertvarkymas MTR sąlygomis**. Konkurencija tarp gamintojų gamybos kaštų ir darbo našumo srityje skatina juos nuolat atnaujinti pagrindinį kapitalą: mašinas, įrengimus. Todėl "senose" ūkio šakose, keičiant seną techniką nauja, dalis darbuotojų atleidžiami iš darbo. Be to naujai besikuriančios gamybos šakos pritraukia santykinai mažiau papildomos darbo jėgos. Vadinas, 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, kuriuos anksčiau įdarbino.

Tai tikrai ne vienintelės priežastys nulemiančios tokio reiškinių, kaip nedarbas atsiradimą ir plitimą. R. Čėsnyienė išskiria tokias darbo priežastis:¹⁵

Didelis darbo užmokesčio lygis. Čia priežastį nagrinėja klasikinė bedarbystės teorija, pagal kurią bedarbystę gali sukelti patys darbuotojai, reikalaudami per didelio darbo užmokesčio. Reikalaudami didelio atlyginimo darbuotojai užkerta kelią darbdaviams įdarbinti daugiau asmenų. Problemos sprendimas – atlyginimų mažinimas. Dabartinėmis sąlygomis Lietuvoje toks metodas netinka, nes atlyginimai pas mus lyginant su kitomis ES šalimis Labai maži.

Nepakankama darbo paklausa. Šią kategoriją iškelė Dž. M. Keinas, todėl ji dar vadinama keistine. Esant nepakankam vartojimui nuperkama per mažiau prekių ir paslaugų, kas trukdo darbdaviams priimti daugiau darbuotojų. Todėl kaip priemonė nuo bedarbystės gali būti aktyvi finansinė politika, nukreipta didinti žmonių pajamas mažinant mokesčius.

Darbo rinkos nelankstumas. Nuolat vykstant darbo pasiūlos ir paklausos pokyčiams, kiekvienu momentu yra darbo ieškančių žmonių ir laisvų darbo vietų. Sprendžiant šią problemą reikalinga lankstesnė ir judresnė darbo rinka, t.y. darbo užmokesčio, profesinio mokymo ir perkvalifikavimo sistemos lankstumas, lankstus darbo laikas.

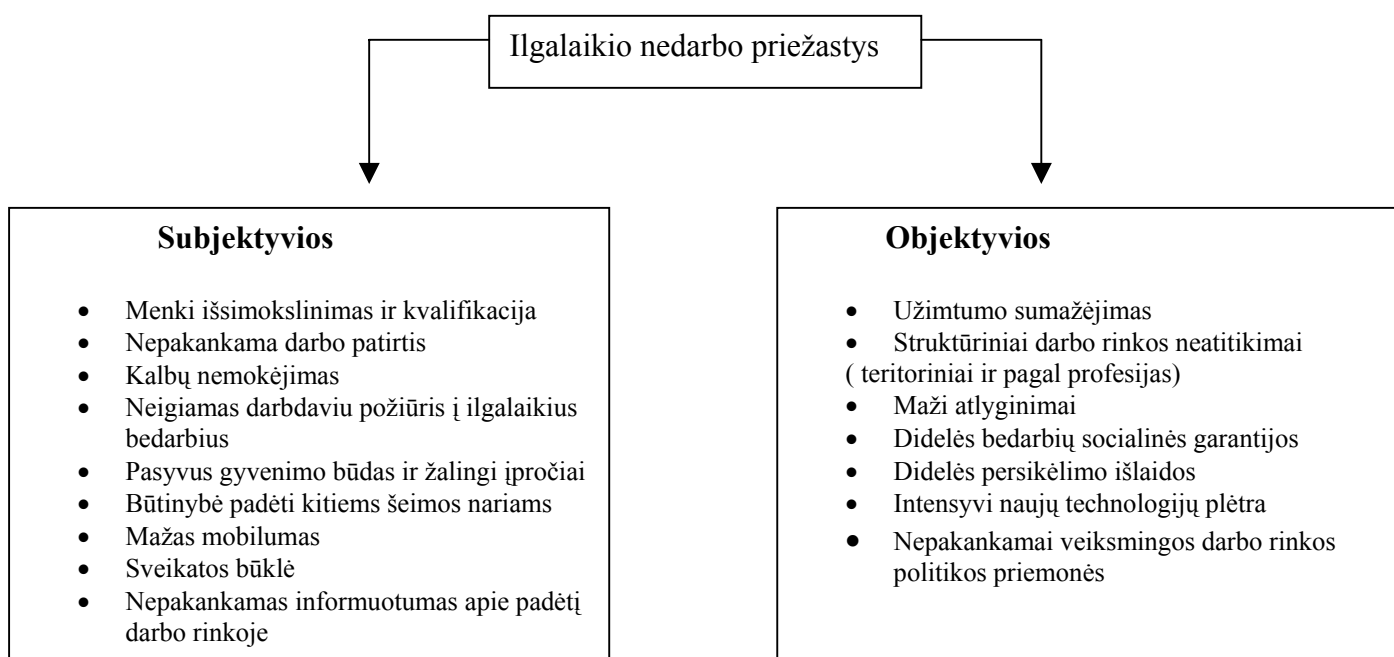
Pastaruoju metu Lietuvai ypač aktuali jau minėta darbo rinkos nelankstumo problema. Vykstant kokybiniais ir kiekybiniais pokyčiams šalies ūkyje ir darbo rinkoje, kai kurios

¹⁵ R. Čėsnyienė Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai- Vilnius: VU leidykla, 1996 P. 69

profesijos tapo nepaklausios, susidarė tam tikrų specialybių darbuotojų perteklius. Darbo pasiūlos atžvilgiu jaučiamas kvalifikuotų specialistų trūkumas.

Dar paminėtinos tokios priežastys, labiau tinkančios Lietuvai : prastai orientuota į darbo rinką ir verslumo ugdymą švietimo sistema. Didžioji dalis Lietuvos mokymo įstaigų ruošia specialistus neturinčių praktinių įgūdžių ir neatitinkančių darbdavio poreikių; neugdomi būsimi darbdaviai. Nepakankama žmogiškųjų išteklių plėtra- nėra įsisąmoninta mokymosi visą gyvenimą svarba.

Ypač neigiamą poveikį žmogui ir visuomenei daro ilgalaikis nedarbas, kai gali pasikeisti net esminės gyvenimo nuostatos. Ilgalaikio nedarbo didėjimą lemia įvairios priežastys, kurias galima suskirstyti į dvi grupes: objektyvias ir subjektyvias (4 pav.).



4 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys

Ilgalaikis nedarbas prasideda gerokai anksčiau, nei žmogus susiduria su darbo rinka ar kreipiasi į darbo biržą. Daugeliui ilgalaikių bedarbių ši problema prasidėjo jau pradinėje mokykloje. Nepakankamas pažangumas bendrojo lavinimo mokykloje riboja jauno žmogaus galimybes siekti kokybiško profesinio pasirengimo ir paklausios profesijos. Tinkamo profesinio pasirengimo trūkumas riboja įsidarbinimo galimybes, ypač kaimo vietovėse ir miesteliuose. Asmenys, baigę profesines mokyklas, kuriose įgijo nepaklausias profesijas, ar dėl mažų praktinių įgūdžių sunkiai įsidarbina.

Nedarbo pasekmes ir kaštus visuomenei galima vertinti siaurąją ir plačiąją prasme.¹⁶ Pirmuoju atveju – tai mikroekonominiai nuostoliai, antruoju – makroekonominiai nuostoliai. (15 lentelė)

Nedarbo nuostoliai

3 lentelė

Mikroekonominiai	Makroekonominiai
– tai nuostoliai, padaryti žmogui, praradusiam darbą. Pirmiausiai darbo netekęs žmogus praranda visas arba dalį pajamų, medicininį draudimą ir kt. Išsivysčiusiose šalyse mokamos nedarbo pašalpos tik iš dalies kompensuoja šį praradimą, kadangi išmokos niekada neprilygsta turėtoms pajamoms.	- tai nuostoliai plačiąja prasme, kuriuos patiria visa šalies ekonomika. Šiuo atveju nedarbą galima traktuoti kaip vieną svarbiausių neefektyvaus darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimo priežasčių. Kaip bendrasis nedarbo lygis (U_r) itin aukštas, viršijantis natūralųjį nedarbo lygį (U_n), šalyje nepagaminamas potencialusis nacionalinis produktas. Jei ekonomika nepajėgia patenkinti visų norinčių ir galinčių dirbti, nepasiekama potenciali prekių ir paslaugų gamyba. Kitaip tariant, nedarbas trukdo visuomenei judėti potencialių gamybinių kreive.

Išsivysčiusiose šalyse bedarbio padėtis dar lyg ir pakenčiama, bet menkiau išsivysčiusiose šalyse padėtis žymiai dramatiškesnė. Lietuvoje bedarbio pašalpa skiriama turintiems ne mažesnę kaip 24 mėn. socialinio draudimo stažą per trejetą pastarųjų metų. Pašalpa mokama ne ilgiau kaip 6 mėn. per 12 mėnesių laikotarpį, o priešpensinio amžiaus asmenims pašalpos mokėjimas pratęsiamas dar du mėnesius. Pakartotinai pašalpa skiriama tik išdirbus 180 dienų viešuosius darbus arba remiamus darbus, baigus profesinį mokymą.

Pateikti pavyzdžiai rodo, kad bedarbių pašalpa toli gražu negali kompensuoti prarastų pajamų. Kai kurie ekonomistai mano, kad savanoriškas nedarbas žmogui priimtinas, kadangi laisvalaikis irgi naudingas.

Apibendrinat galima teigti, jog nedarbą lemia daugelis priežasčių- nepakankama žmogiškųjų išteklių plėtra, gyventojų motyvacijos ir kompetencijos stoka, nedidelis darbo jėgos profesinis ir teritorinis mobilumas ir kt. Todėl būtina pasitelkiant prevencines priemones, o ne švelniant nedarbo pasekmes gerinti užimtumo situaciją.

¹⁶ Martinkus B. Sakalas A. Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas-Kaunas: technologija.2000

2. Nelygybė ir diskriminacija darbo rinkoje

2.1 Darbo rinkoje socialiai pažeidžiamų grupių nedarbas

Lietuva dalyvauja Europos Bendrijų iniciatyvoje EQUAL, kurios tikslas – ieškoti naujų kovos su socialine atskirtimi ir diskriminacija darbo rinkoje priemonių bei skatinti jų įgyvendinimą. Europos Komisija 2004 m. birželio 29 d. priėmė sprendimą patvirtinti Europos Bendrijos iniciatyvos EQUAL Lietuvoje bendrojo programavimo dokumentą 2004 – 2006 metams¹⁷.

Šiame dokumente išskiriamos nelygybės ir diskriminacijos patenkant į darbo rinką pagrindinės grupės: neįgalieji, priešpensinio amžiaus žmonės, jaunimas, grįžusieji iš įkalinimo įstaigų, asmenys sergantys priklausomybės nuo psichotropinių medžiagų, tautinės mažumos, seksualinės mažumos, prieglobsčio prašytojai, moterys.

Diskriminacija Europos Sąjungos direktyvoje 200/78/ EB apibrėžiama taip¹⁸ – “Tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl tam tikrų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

Netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys

Neįgalieji

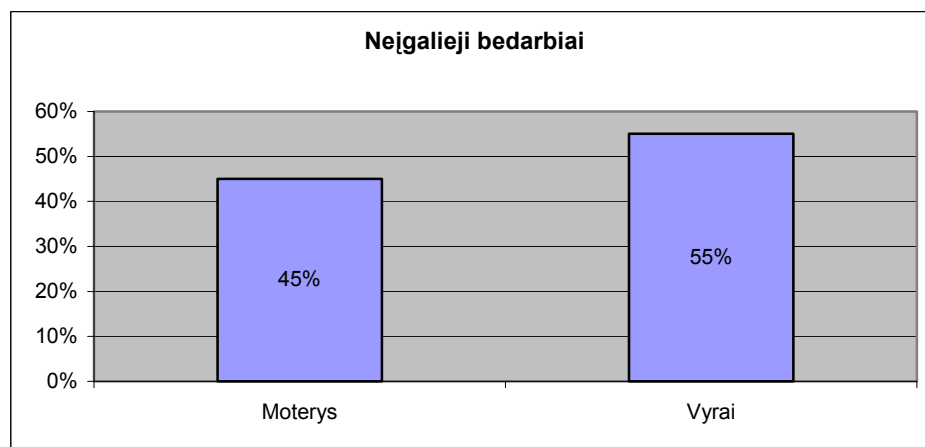
Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas¹⁹ pateikia tikslų neįgaliojo apibrėžimą: tai bet kurio amžiaus asmuo, kuris dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai arba iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų.

Didžiausią dalį tarp dirbančiųjų ir besinaudojančių užimtumo programomis žmonių su negalia užima turintys III grupę, sunkesnę negalią turintys asmenys neturi galimybės lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Didesnę dalį darbo biržose įregistruotų asmenų su negalia sudaro vyrai (5pav.). 34 proc. asmenų su negalia yra vyresni nei 50 metų, 11 proc. - jaunimas iki 25 metų. 30proc. visų įsiregistravusių ieškančių darbo asmenų yra kaime gyvenantys asmenys su negalia. Daugiau kaip pusė darbo biržose įregistruotų asmenų su negalia yra žemo išsilavinimo, nekvalifikuoti, neturėję darbo santykių.

¹⁷ Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas 2004-2006 m.

¹⁸ Tarybos direktyva 2000/78/ EB priimta lapkričio 27 d.

¹⁹ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, Žin. 2004 Nr. 83-293



5pav. Neįgalieji bedarbiai

Sunkiausia yra įdarbinti arba užimti sutrikusios psichikos, regėjimo, klausos negalią bei pirmą invalidumo grupę turinčius žmones, o dirbančių žmonių su negalia pajamos dažnai yra minimalios.

2003 metais atlikto tyrimo „Neįgaliųjų padėties Lietuvoje vertinimas“ metu buvo analizuojama, kaip Lietuvos gyventojai vertina aklųjų, kurčiųjų, judėjimo negalią ir psichinę negalią turinčių asmenų sąlygas įvairiose gyvenimo sferose. Visų tiriamų grupių darbo sąlygas absoliuti respondentų dauguma įvertino kaip blogas ir pasisakė už papildomų biudžeto lėšų skyrimą neįgaliesiems.

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

Žmonėms su negalia svarbu ne tik socialinės apsaugos priemonių plėtojimas, bet ir neįgaliųjų (specialiųjų poreikių) vaikų integracija į švietimo, mokymo įstaigas, jaunų žmonių su negalia teisių į mokslą įgyvendinimas, suaugusių žmonių su negalia neformalus ugdymas, informacijos ir komunikacijų prieinamumas, socialinių paslaugų plėtojimas bendruomenės lygmeniu. Ypatingai dėmesį reikėtų atkreipti į vaikų su psichine negalia padėtį. Žmonių su negalia specialiųjų poreikių tenkinimas lengvatas keičiant alternatyviomis socialinės apsaugos, švietimo, sveikatos priežiūros priemonėmis yra pagrindinė kryptis, kuria turi vystytis visų paslaugų sistemos siekiant žmonių su negalia socialinės integracijos.

Problemų kyla ir dėl to, kad yra nepritaikytos bendrojo lavinimo mokyklų, aukštųjų ir aukštesniųjų mokymo įstaigų mokymo programos ir metodikos, neužtikrinta specialiųjų priemonių, paslaugų, technikos bei specialistų pagalba.

Priešpensinio amžiaus žmonės

Priešpensinio mažiaus žmonių užimtumas yra žemesnis nei vidutinis, taip pat šioje tikslinėje grupėje moterų užimtumas yra žemesnis nei vyrų.

Pagyvenusių 55–64 m. amžiaus gyventojų užimtumas (4 lentelė).

Pagyvenusių gyventojų užimtumas

4 lentelė

Metai	Užimtųjų Skaičius	Procentai
2003	158 000	44,5 %
2004	165 000	47 %

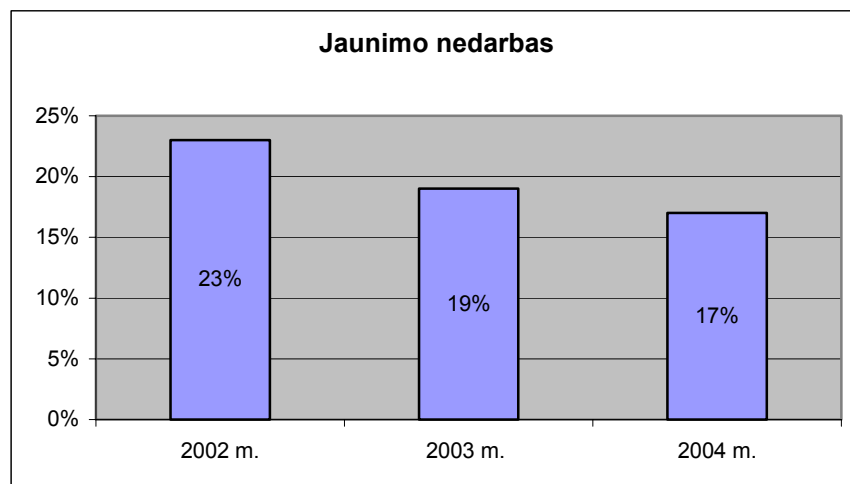
Pagrindiniai užimtumą priešpensinio amžiaus žmonių darbą ribojantys veiksniai: kompetencijos neatitikimas šiuolaikinės darbo rinkos reikalavimų ir nusistovėjęs darbdavių neigiamas požiūris į šią grupę.

Daugelio vyresniojo amžiaus darbuotojų turima kompetencija neatitinka dabartinių darbo rinkos poreikių, praeityje įgyta profesinė kvalifikacija yra per daug specializuota, mokymosi metu nebuvo išugdyti bendrieji gebėjimai. Be to, vyresnio amžiaus darbuotojai yra vangiai siunčiami į kvalifikacijos tobulinimo kursus, mokymus. Dažniausia aiškinama tuo, kad investuoti į vyresnį darbuotoją tiesiog neapsimoka. Tokių darbuotojų mokymui paprastai reikia daugiau laiko sąnaudų ir lėšų, palyginti su tuo, ko reikia jauniems darbuotojams. Vyresnio amžiaus asmenys, ypač moterys, vengia darbo kompiuteriu. Dažniausiai jie neturi galimybių išmokti jais naudotis, o jei ir turi, tai mokymo metodikos nėra pritaikytos vyresnio amžiaus žmonėms.

Vis daugiau darbo vietų sukuriama paslaugų sektoriuje, kur paprastai daugiau dirba moterys. Tačiau darbdaviai sukurtas darbo vietas siūlo jaunosms moterims. Nuo 2002 m. liepos 3 dienos įsigaliojo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimai, kuriais buvo uždrausta priimant į darbą ar mokymus reikalauti iš pretenduojančio asmens duomenų ne tik apie lytį, šeimos padėtį, privatų gyvenimą, bet ir amžių.

Jaunimas

Darbo jėgos tyrimo duomenimis 2002 m. jaunimo (iki 25 metų) nedarbo lygis buvo aukščiausias tarp visų amžiaus grupių. Per paskutinius du metus jaunų bedarbių skaičius sumažėjo (6 pav.)



6 pav. Jaunimo nedarbas

Pagrindinės jaunų žmonių integravimosi į darbo rinką kliūtys yra nepaklausė įgyta profesiją arba jos neturėjimas, kompetencijos bei socialinių įgūdžių trūkumas. Jaunimo kvalifikacijos lygis yra žemesnis nei vyresnio amžiaus žmonių, ką lemia aukštas “nubyrėjimo” pagrindinio mokslo laikotarpio lygis.

Galima išskirti tokias konkrečias jaunimo grupes, turinčias didesnių problemų darbo rinkoje, ir šių problemų priežastis:

- Našlaičiai. Jie dažnai įgyja netinkamą, nepaklausų išsilavinimą.
- Jaunuoliai, atlikę karo prievolę. Šie asmenys dažnai turi labai menką išsilavinimą ir per tarnybos laikotarpį yra nutraukti socialiniai ryšiai, kurie padėtų įsiliesti į darbo rinką.
- Kaimo jaunimas. Dėl nepalankios geografinės padėties šie asmenys neturi arba turi menką išsilavinimą, neturi patirties, praktinių įgūdžių ir ganėtinai silpni jų socialiniai ryšiai.
- Besimokantis jaunimas. Šiuos asmenis vengiama priimti į darbą, nes retoje darbovietėje yra prieinamas lankstus darbo grafikas, būtinas besimokantiems asmenims.
- Jaunos šeimos. Joms taip pat būtinas lankstus darbo grafikas.
- Vieni iš mažiausiai ginamų bei institucijų dėmesio susilaukiantys yra nepilnamečiai tėvai, kurie dėl šeimos sukūrimo ar gimdymo ar vaiko priežiūros priversti mesti mokslą ir tampa lengviausiai pažeidžiama darbo rinkos dalimi – nekvalifikuotu darbuotoju. Nors tai nėra masinis reiškinys, tačiau tokiems asmenims trūksta paramos.

Lietuvoje yra kelios dešimtys labai stiprių ir gerai bei efektyviai dirbančių nevyriausybinių jaunimo organizacijų, kurios nuolat dalyvauja Valstybinės jaunimo reikalų tarybos finansuojamų programų konkursuose ir vykdo atitinkamus projektus. Tačiau trūksta priemonių, kurios skatintų asmenų socializaciją ir padėtų formuoti socialiniams įgūdžiams.

Grižę iš įkalinimo vietų asmenys

Viena iš opiausių problemų šalyje yra buvusių kalinių socialinė integracija, jų kvalifikacijos stoka ir neigiamas visuomenės požiūris į juos. 2003 metų sausio mėnesį nuteistųjų, atliekančių bausmę laisvės atėmimo įstaigose buvo 9414. Iš jų 96,1 proc. sudarė vyrai. Didžiąją dalį buvusių kalinių sudaro potencialiai aktyviausio ir darbingiausio amžiaus asmenys: 85 proc. kalinių – iki 40 metų asmenys. Nemaža dalis iš įkalinimo įstaigų išėjusių asmenų vėl nusikalsta, nes būna praradę kvalifikaciją ir darbinius bei socialinius įgūdžius. Tuo būdu viena aktualiausių buvusių kalinių socialinės integracijos problemų yra integracija į darbo rinką.

Teritorinėse darbo biržose per 2002 metus įsiregistravo 4,8 tūkst. grįžusių iš įkalinimo įstaigų asmenų (iš jų 519 moterų). Asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų - sunkiai integruojama į darbo rinką bedarbių grupė. Tarp įregistruotų darbo biržoje asmenų, grįžusių iš laisvės atėmimo vietų, daugiau nei pusė buvo nuo 18 iki 29 metų, tik vienas iš dešimties turi profesiją ar profesinę kvalifikaciją, kas antras nebuvo pradėjęs darbinės veiklos. Ypatingas dėmesys turėtų būti atkreiptas į nepilnamečius, esančius įkalinimo įstaigose, kuriems nesudaromos pakankamos sąlygos įsigyti tinkamą išsilavinimą.

Valstybės vykdomi veiksmai tik iš dalies išsprendžia asmenų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų, socialinės integracijos problemas.

Daugelis grįžusių iš įkalinimo įstaigų asmenų neturi nuolatinės gyvenamosios vietos. Neįsidarbinimo priežastis yra ne vien tik neigiamas darbdavių požiūris. Dauguma asmenų, grįžusių iš laisvės atėmimo vietų, patys nerodo iniciatyvos ieškant darbo, didinant įsidarbinimo galimybes arba tiesiog nemoka bendrauti su darbdaviu. Todėl galima daryti išvadą, jog asmenims, grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų, reikalingos papildomos motyvacijos didinimo, adaptacijos į darbo rinką programos, speciali individuali psichologinė pagalba-konsultacija.

Grįžusių iš įkalinimo įstaigų asmenų interesų reprezentavimas yra labai ribotas. Jie nėra pakankamai skatinami burtis į asociacijas ar kurti savo nevyriausybinės organizacijas, galinčias padėti sprendžiant patekimo į darbo rinką problemas.

Asmenys, sergantys priklausomybės nuo psichotropinių medžiagų ligomis

Sergančiųjų šiomis ligomis palaipsniui daugėja. Jų integracija į socialinį ir profesinį gyvenimą reikalauja kompleksinių priemonių. Esamos reabilitacinės programos bei centrai netenkina poreikių: kai kuriuose rajonuose tokių centrų visai nėra, kitur - net keli. Reabilitacinių centrų personalui trūksta žinių, įgūdžių.

Reabilitacijos tikslas – narkotikus vartojančio asmens fizinio, psichologinio, emocinio, ekonominio ir socialinio statuso atstatymas. Tuo tarpu daugumoje reabilitacinių centrų

reabilitacija suprantama ir vykdoma daug siauriau, apsiribojama tik socialine izoliacija ir darbo terapija. Nėra sukurta vieninga, palaipsninė (pakopinė) pagalbos paaugliams sistema (motyvacija → reabilitacija → integracija į visuomenę) Todėl paaugliai dažnai nebaigia reabilitacijos kurso, o po reabilitacijos jiems iškyla reintegracijos į mokymosi procesą ar integracijos į darbinę veiklą problemų.

Valstybės vykdoma politika nors ir aktyvi, bet nėra pakankamai ambicinga sprendžiant šios tikslinės grupės asmenų grįžimo į darbo rinką galimybes.

2004 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Nacionalinę narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004-2008 metų programą.²⁰ Programos tikslas - įvertinant narkomanijos problemos mastus Lietuvoje, nustatyti svarbiausias narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos problemas ir numatyti narkotikų politikos uždavinius ir priemones šioms problemoms spręsti.

Tautinės mažumos

Nors pirmieji žingsniai yra žengiami atskirų tautinių bendruomenių integravimo į Lietuvos visuomenę link, šios tikslinės grupės socialinė atskirtis išlieka didelė, o integravimasis į darbo rinką problematiškas.

Dabartiniu metu tautinės mažumos sudaro apie 16,6 proc. Lietuvos gyventojų. 2002 m. Gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis, bedarbystė tautinių mažumų atstovų tarpe buvo didesnė negu vidutinė²¹: tais metais bendras nedarbas buvo 13,8 proc., (5 lentelė)

Tautinių mažumų nedarbas

5 lentelė

Lietuviai 12,8	
Vyrų 13,9	Moterų 11,6
Rusai 20,3	
Vyrų 20,6	Moterų 19,9
Lenkai 17,8	
Vyrų 15,5	Moterų 19,91
Kitų tautybių 17,4	
Vyrų 19,1	Moterų 15,8

²⁰ Nacionalinė narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004-2008 metų programa, patvirtinta 2004 m. balandžio 8 d. nutarimu Nr. IX-2110

²¹ Tautinių mažumų integracijos į Lietuvos visuomenę 2005-210 metų programa. patvirtinta Lietuvos respublikos vyriausybės 2004 birželio 8 d. nutarimu Nr. 703

Pastebėta, kad neturintys darbo tautinių mažumų atstovai menkliau išsilavinę, neturi reikiamo profesinio pasirengimo. Valstybinės kalbos nežinojimas taip pat yra kliūtis įgyti profesinį pasirengimą bei susirasti darbą.

Teisės aktuose, reglamentuojančiuose įsidarbinimą, darbo santykius ir pan., nėra jokių apribojimų ar privilegijų atskirų tautinių mažumų atstovams.

2000 m. buvo atkreiptas dėmesys į romų tautybės asmenis, tačiau iki šiol nepavyko pasiekti, kad romai dėl savo kalbinio, kultūrinio ir etninio savitumo visaverčiai integruotųsi į Lietuvos visuomenę. Apie 18 proc. vyrų ir 35 proc. moterų yra neraštingi, todėl 50 proc. vyrų ir 70 proc. moterų romų šeimose save apibūdina kaip nedirbantį. Ypač aktualu spręsti tokias romų socialines problemas: nedarbo, žemo išsilavinimo, skurdo. Pirmieji žingsniai padaryti - Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2000 m. patvirtino Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2000-2004 metų programą.

Diskriminavimas dėl lytinės orientacijos

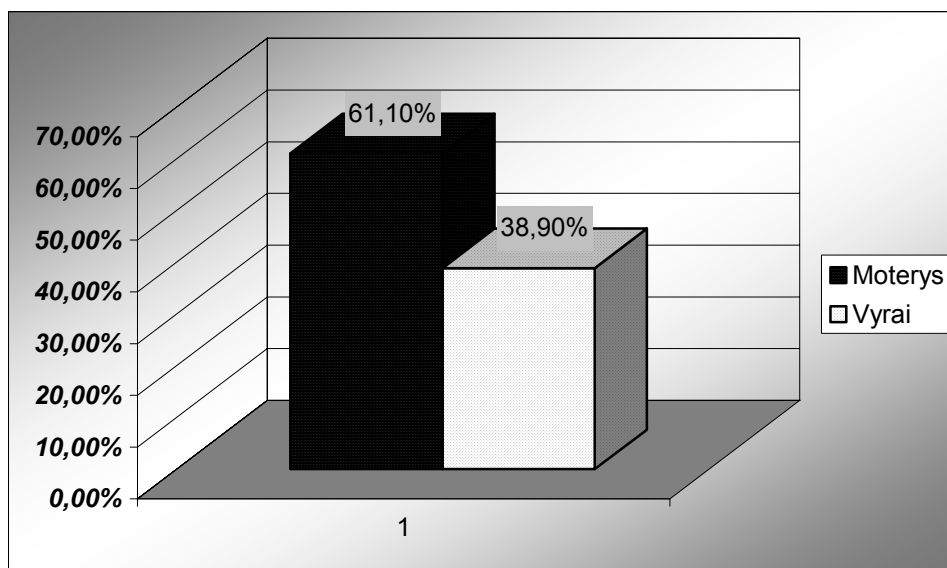
Lietuvos darbo rinkai būdingas homofobiškas klimatas. Tai parodo negausūs tyrimai, atspindintys visuomenės požiūrį į netradicinę seksualinę orientaciją ir pačių seksualinių mažumų atstovų apklausas. Taip pat nėra pakankamai duomenų, kurie įgalintų tiksliai nustatyti ir įvertinti seksualinių mažumų padėtį darbo rinkoje. Šioje srityje rūksta valstybės intervencijos ir toleranciją skatinančių priemonių.

Vyrų krizių ir informacijos centro 2002 m. tyrimo "Vyriškų vaidmenų krizė Lietuvoje" duomenimis Lietuvos vyrai yra homofobiškesni nei moterys. 39 proc. Lietuvos vyrų, sužinojusių apie visuomenėje žinomo žmogaus homoseksualumą, nuomonė nepasikeistų, o 41 proc. vyrų nuomonė pablogėtų. Proporcingai 48 proc. moterų nuomonė nepasikeistų, o 35 proc. nuomonė pablogėtų. Tyrimo duomenimis, netolerantiškiausi homoseksualių visuomenės žmonių atžvilgiu yra didžiųjų miestų vyrai.

Moterų padėtis darbo rinkoje ir lyčių lygybės užtikrinimas

Lyčių lygybės problemoms Lietuvoje skiriamas nemažas dėmesys. Yra parengta nemažai tam skirtų teisinių dokumentų bei įsteigtos institucijos, padedančios įgyvendinti lyčių lygybės principą ir lygias galimybes darbo rinkoje, tačiau šis tikslas yra dar nepasiektas.

Moterys sudaro daugiau nei pusę visų bedarbių (7 pav). Pagal demografinius duomenis, moterys sudaro 53,3 proc. visu šalies gyventojų.



7 pav. Moterų ir vyrų nedarbo skirtumai 2005m.

Integracijos į darbo rinką problema aktuali tarp vyresnio amžiaus bei grįžtančių į darbo rinką po ilgesnės pertraukos moterų. 2003 metais moterų užimtumo lygis 50-64 metų amžiaus grupėje buvo 46,7 proc., kai vyrų toje pačioje amžiaus grupėje užimtumo lygis siekė 58,2 proc. Tačiau reikia pripažinti, kad tiek vyresnio amžiaus moterims, tiek ir vyrams įsidarbinti šiuo laikotarpiu ypač sunku.

Moterų įsidarbinimo galimybes sąlygoja dar gana tvirtai įsišaknijęs stereotipinis požiūris į moters ir vyro socialinį vaidmenį, nors Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas²² numato vienodas teises ir lygias galimybes tiek moterims, tiek vyrams dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau vyrams lengviau gauti darbo, nes manoma, kad už šeimos išlaikymą pirmiausia yra atsakingi jie. Pagal susiformavusius stereotipus vyrams priskiriamas ne tik šeimos maitintojo įvaizdis: darbdaviai juos laiko kompetentingesniais, labiau jaučiančiais atsakomybę, racionaliau priimančiais sprendimus.

Auginančioms vaikams moterims motinystė ir šeimos pareigos yra svarbiausia kliūtis, trukdanti išlaikyti darbo vietą ar ieškoti kitos. Neišspręsta kvalifikacijos atnaujinimo po motinystės atostogų problema. Jaunesnėms moterimis gana dažnai iš darbdavių tenka išgirsti, kad darbo negaus todėl, kad turi (ar gali susilaukti) vaikų.

Svarbus moterų užimtumo lygio veiksnys – dalyvavimas versle. Moterims imtis verslo ir jį plėtoti ypač sunku. Vis daugiau moterų pradeda savo verslą, tačiau jos šioje srityje turi įveikti gausybę kliūčių. Moteriai, turinčiai vaikų, sunkiau pradėti verslą, nes dažnai tik ji atsako už vaikų priežiūrą. Moterims sunku tapti lygiavertėmis vyrų verslininkų partnerėmis, nes jie skeptiškai žiūri į moterį verslininkę. Moterys susiduria ir su kitais sunkumais: verslo įgūdžių, informacijos stoka

²² Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Žin. 1998, Nr. 112-3100

3. Pagrindiniai užimtumo problemos sprendimo būdai

3.1. Užimtumo politika Lietuvoje

Darbo rinkos politiką galima traktuoti plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme ji yra sudėtinė užimtumo politikos dalis. Siaurąja prasme, darbo rinkos politika sprendžia du pagrindinius uždavinius: 1) ekonominių, finansinių bei kitokių priemonių pagalba reguliuoja nedarbo lygį ir trukmę; 2) socialiai apsaugo bedarbius. Šiuos uždavinius atitinka dvi darbo rinkos politikos kryptys: aktyvi ir pasyvi darbo rinkos politika.²³

Pasyvi darbo rinkos politika – tai valstybės priemonių pagalba reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, bedarbystės atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo. Pasyvi darbo rinkos politika apima tokias priemones, kaip darbuotojų draudimą nuo nedarbo, nedarbo pašalpos sąlygų, jos dydžio nustatymą ir mokėjimą, kitokią materialinę paramą bedarbiui ir jo šeimai. Taigi, svarbiausias pasyvios politikos tikslas aprūpinti bedarbius pašalpomis ir kitokia materialine parama, užtikrinančia bedarbiui ir jo šeimai bent minimalų gyvenimo lygį.

Aktyvi darbo rinkos politika – tai kompleksas priemonių, didinančių bedarbių konkurentiškumą darbo rinkoje, padedančių jiems greičiau grįžti į aktyvią darbinę veiklą. Ji grindžiama principu, jog žmogus pats turi užsidirbti savo ir šeimos pragyvenimui, o valstybė sudaro prielaidas jo užimtumui: tarpininkauja įdarbinant, remia profesinį mokymą, savarankišką užimtumą ir pan.

Darbo rinkos aktyvi politika dažniausiai diferencijuojama atsižvelgiant į atskiras gyventojų grupes, kurių padėtis darbo rinkoje ypač nepalanki (invalidai, priešpensinio amžiaus bedarbiai, nekvalifikuotas jaunimas ir kt.). Efektyviausia, specialistų nuomone, yra tokia darbo rinkos politika, kuri apskritai gerina visų subjektų padėtį darbo rinkoje, tačiau ypatingą dėmesį skiria silpnai apsaugotoms gyventojų grupėms.

Lietuvos darbo birža rengia aktyvios darbo rinkos politikos programas, kurių tikslas padėti bedarbiams prisiderinti prie esamos darbo paklausos struktūros ir įsijungti į aktyvią darbinę veiklą. Šios programos skirtos pirmiausia tiems bedarbiams, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje ir todėl jų įdarbinimo galimybės labai menkos. Tai bedarbiai, kurie pagal LR Bedarbių rėmimo įstatymą turi teisę į papildomas užimtumo garantijas. Jos taikomos: asmenims, jaunesniems kaip 18 metų; moterims, turinčioms vaikų iki 14 metų, ir vyrams, vieniems auginantiesiems vaikus iki to paties amžiaus; asmenims, kuriems iki teisės gauti visą senatvės

²³ <http://www.socmin.lt/index.php?-1131827450> =; prisijungimo laikas 2005.11.18

pensiją likę ne daugiau kaip 5 metai; asmenims, grįžusiems iš įkalinimo vietų; neįgaliems žmonėms (invalidams).

Rūpindamasi priešpensinio amžiaus žmonių bedarbystės problemomis, valstybė vykdo aktyvias darbo politikos programas, tačiau teisinė bazė skatina priešpensinio amžiaus darbuotojų ankstyvą darbo rinkos palikimą. Šiems asmenims plačiai taikoma darbo vietų subsidijavimo programa. Vyresnio amžiaus bedarbiams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai, jei jie per 3 mėn. nuo įsiregistravimo darbo biržoje dienos neįsidarbina, steigiamos darbo vietos. Daugiausia naujų darbo vietų steigiama privačiame sektoriuje. Darbdaviams, įdarbinusiems bedarbius į subsidijuojamas vietas, mokamos subsidijos darbo vietų steigimo išlaidoms padengti.

Siekiant pagerinti priešpensinio (55+) amžiaus bedarbių socialinę apsaugą, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2003 m. balandžio 23 d. ministro įsakymu Nr.64 patvirtino „Priešpensinio amžiaus bedarbių užimtumo ir socialinės apsaugos gerinimo 2003-2004 metais priemonių planą“. Šiame plane numatytos priešpensinio amžiaus bedarbių užimtumo plėtojimo, užimtumo garantijų išsaugojimo, prevencinių priemonių taikymo ir socialinių garantijų plėtojimo priemonės.

Nepaisant valstybės vykdomos politikos, siekiančios aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis mažinti socialinę jaunimo atskirtį, trūksta veiksmų, skatinančių jaunų žmonių kvalifikacijos, atitinkančios darbo rinkos poreikius, įgijimą ir socialinių įgūdžių formavimą.

Lietuvos darbo birža taiko aktyvias darbo rinkos politikos priemones jaunimo užimtumo problemoms spręsti – „Pirmo žingsnio“, „Talentų banko“, „Karjeros vystymo“ programas.

„Pirmo žingsnio“ darbo rinkoje programos tikslas - parengti ir integruoti į darbo rinką ieškančius darbo asmenis, kurie pirmą kartą pradeda darbinę veiklą. Didelis dėmesys šioje programoje skiriamas motyvacijai ir profesiniam orientavimui, įtraukiant nekvalifikuotus asmenis į intensyvaus konsultavimo ir informavimo užsiėmimus darbo klubuose.

„Talentų banko“ programos tikslas - sudaryti geresnes įsidarbinimo galimybes studijuojančiam jaunimui ir aukštos kvalifikacijos specialistams bei padėti darbdaviams greičiau susirasti pageidaujamus darbuotojus. „Karjeros vystymo“ programa, pradėta įgyvendinti 2002 m. III ketv., skirta aukštųjų, aukštesniųjų ir profesinių mokyklų absolventams, siekiant programos dalyviams sudaryti sąlygas įgyti savosios karjeros planavimo ir įgyvendinimo įgūdžių.

Nuo 1999 m. įsteigti trys Jaunimo darbo centrai (toliau - JDC). JDC uždaviniai: padėti jaunimui geriau pažinti darbo rinką bei greičiau susirasti tinkamą darbą ar profesinio mokymo įstaigą, gerinti jaunimo socialinę ir darbo adaptaciją, teikti atviro informavimo, tarpininkavimo įdarbinant, konsultavimo, profesinio orientavimo, socialinės-psichologinės reabilitacijos bei kitas savitarnos pagrindu teikiamas paslaugas.

3.2 Darbo vietų kūrimas ir verslumas

Prie Naujų darbo vietų kūrimo nemažai prisidėjo Lietuvos darbo birža pradėdama įgyvendinti vietinių užimtumo iniciatyvų bandomuosius projektus, didžiausio nedarbo teritorijose. Šie projektai turėtų padėti sutelkti vietos bendruomenės socialinę ir ekonominę infrastruktūrą. Vietinių užimtumo iniciatyvų programos projektais tikimasi padėti labiausiai socialiai pažeistiems asmenims. Tai naujas instrumentas spręsti bedarbių socialines problemas aukšto nedarbo teritorijose skatinant jose darbo vietų kūrimą.

Šie projektai pradėti įgyvendinti nuo 2001 metų²⁴. Per pastaruosius ketverius metus sukurta per 1.9 tūkst. darbo vietų bedarbiams. Parengta šių projektų plėtros strategija ir projektų rengėjų mokymo programa pagal kurią kiekvienais metais tikslinėse teritorijose vykdomi projektų rengėjų mokymai. Beveik kas trečias projektas realizuotas kaimo vietovėse, įkurta per 1300 darbo vietų, į kurias įdarbinti darbo biržose registruoti bedarbiai. Kas trečias įdarbintas asmuo buvo ilgalaikis bedarbis, kas ketvirtas - jaunas žmogus, kas septintas - iš socialiai remtinų šeimų.

Pakeitus Bedarbių rėmimo įstatymą, 2003 metais vietinių užimtumo rėmimo projektai pradėti finansuoti ir iš Užimtumo fondo lėšų. Iš 2004 metams įgyvendinus 73 projektus, panaudojus beveik 7 mln. Lt valstybės biudžeto ir Užimtumo fondo lėšų, buvo sukurtos 596 naujos darbo vietos bedarbiams. Kaime įgyvendinta 70 proc. visų projektų.

Pirmieji vietinių užimtumo iniciatyvų projektai buvo įgyvendinami didžiausio nedarbo teritorijose – Akmenės, Pasvalio, Pakruojo, Jurbarko, Joniškio, Šiaulių, Šakių ir Širvintų rajonuose bei Druskininkų mieste.

Ypač aktuali yra socialiai pažeidžiamų asmenų nedarbo problema. Ją galėtų padėti spręsti 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 patogi moterims, auginančioms vaikus, pagyvenusio amžiaus žmonėms, o ypač negalios ištiškiems asmenims.

Kaip gerą darbo namuose plėtimo pavyzdį galima paminėti 2002 metais Lietuvoje pradėtą įgyvendinti neįgaliųjų integracijos į visuomenę projektą THINK Baltijos plėtra (angl. Towards Handicap Integration Negotiation Knowledge).²⁵ Tai unikalus tarptautinis projektas, kurį inicijavo Europos Sąjungos komisija ir koordinuoja telekomunikacijų bendrovė “Teleman” iš Portugalijos. THINK projektas yra skirtas neįgaliųjų integracijai į informacinę visuomenę, naudojant informacines technologijas. Pagrindinis projekto tikslas – padėti neįgaliesiems išmokyti

²⁴ <http://www.socmin.lt/index.php?1036635137> =; prisijungimo laikas 2005. 11.15

²⁵ <http://think.w3.lt/> =; prisijungimo laikas 2005 10 19

efektyviai naudotis šiuolaikinėmis ryšio priemonėmis bei informacinėmis technologijomis ir integruoti juos į darbo rinką. Projektu siekiama parodyti visuomenei, kad neįgalieji gali dirbti taip pat, kaip ir sveiki žmonės, bei galima rasti jiems prieinamą darbą.

Analogiškas projektas PORCIDE pavadinimu buvo sėkmingai įgyvendintas Portugalijoje 1997 – 1999 metais. Toks pat programos modelis taikomas ir THINK projektui, kuris bus įgyvendinamas visose trijose Baltijos valstybėse bei jau tęsiamas Portugalijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Škotijoje ir Italijoje.

Šis projektas ypatingai yra naudingas tuo, jog nuotolinis darbas žmonėms su fizine ar regos negalia, leidžia pasijusti pilnaverčiais visuomenės nariais ir padeda sėkmingai integruotis į darbo rinką. Viena iš svarbiausių negalią turinčių žmonių nedarbo problema – nepritaikyta viešoji ir darbinė aplinka. Tad dirbti namuose jiems turėtų būti patogiau.

Vilniaus miesto savivaldybė prisideda prie jaunimo verslumo ugdymo. Vilniaus miesto savivaldybės Ekonomikos departamento Ekonominės plėtros skyrius įgyvendina Vilniaus miesto 2005 – 2007 m. strateginio plano 08 programą „Darbo vietų kūrimo skatinimas, sąlygų verslo plėtrai sudarymas“.²⁶ Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros komisija 2005 m. vasario 1 d. patvirtino planuojamus vykdyti 2005 metais smulkaus verslo rėmimo ir skatinimo projektus. Vienas jų yra - „Globa akademinio jaunimo verslumui ugdyti ir skatinti“. Akademinis jaunimas, kuriantis savo verslą ir steigiantis smulkaus verslo įmones – 20 – 29 metų Vilniaus miesto aukštųjų mokyklų studentai arba tokio pat amžiaus, bet ne anksčiau kaip prieš 3 metus baigęs aukštąsias mokyklas jaunimas, gyvenantis ar dirbantis Vilniaus mieste ir pradėsiantis kurti savo smulkų verslą bei steigiantis smulkaus verslo įmonę Vilniaus mieste.

Projekto tikslas – didinti akademinio jaunimo užimtumą ir mažinti išvykstančių dirbti į užsienį skaičių, sudaryti sąlygas akademiniam jaunimui kurti nuosavą verslą bei steigti smulkaus verslo įmones ir naujas darbo vietas.

Taigi, valstybė turi teikti visokeriopą pagalbą- tiek informacinę, tiek finansinę (mažinant mokesčius), norintiems kurti savo verslą, o tuo pačiu ir steigti naujas darbo vietas. Ypatingą dėmesį ir pagalbą reikia teikti įmonėms, kurios yra pasiruošusios įdarbinti socialiai pažeidžiamus asmenis, bei neįgaliosius. Reiktų jog, ir kitų miestų savivaldybės pasektų Vilniaus miesto pavyzdžiu ir kurtų įvairias programas jaunimo verslumo ugdymui.

3.3 Socialinės įmonės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

Šiuolaikinės rinkos sąlygomis darbas yra vienas iš svarbiausių asmens pragyvenimo šaltinių. Vis dėl to šiuolaikinės verslo ar darbo rinkos tendencijos lemia tai, kad tam tikros

²⁶ http://www.vilnius.lt/new/inv_verslas.php?open=280&sub_cat1=360&id=98 =; prisijungimo laikas 2005 10 19

socialinės asmenų grupės yra nepajėgios konkuruoti, kad gautų darbą ar pradėtų verslą, todėl daugumai Europos Sąjungos valstybių tenka prisiimti socialinę atsakomybę ir išspręsti šių asmenų socialines, ypač nedarbo problemas. Iš pradžių dauguma valstybių minėtas problemas bandė spręsti pasyvaus socialinio aprūpinimo priemonėmis, t.y. mokėdamos pinigines pašalpas, suteikdamos nemokamas maitinimo, apgyvendinimo paslaugas ar teikdamos kitą labdarinę materialią paramą. Tokios socialinės paramos formos tik tiesiogiai patenkindavo kai kuriuos asmens fiziologinius poreikius ir nepadėdavo išspręsti pagrindinės asmens problemos – nepadėdavo asmeniui įsitvirtinti darbo ar verslo rinkoje kaip lygiaverčiam visuomenės nariui.

Pamažu pradėta akcentuoti, kad pagrindinė valstybės pareiga yra ne tiesiogiai patenkinti asmens fiziologinius poreikius, bet sudaryti jam lygias galimybes konkuruoti darbo ar verslo rinkoje. Ši nuostata šiuo metu yra įtvirtinta daugelyje Europos sąjungos institucijų priimtų dokumentų, todėl valstybės šias nuostatas realizuoja taikydamos aktyvias socialinės paramos formas:¹ teikdamos tokias socialines paslaugas, kuriomis siekiama padidinti asmens galimybes konkuruoti darbo rinkoje (reikalingų darbo įgūdžių suteikimas, profesinės kvalifikacijos kėlimasis pan., ² finansuodamos darbo vietas kūrimą ir išlaikymą – taip darbdaviai skatinami priimti darbo rinkoje negalinčius lygiaverčiai konkuruoti asmenis.³ suteikdamos lengvatinėmis sąlygomis subsidijas verslui pradėti.

Viena iš nedarbo problemos sprendimo priemonių bei viena iš valstybės socialinės atsakomybės realizavimo formų – socialinės užimtumo įmonės kūrimosi skatinimas.

Socialinių (ekonominių) įmonių idėja pirmiausia buvo įgyvendinta Prancūzijoje. Tokias įmones valstybė oficialiai pripažino 1980 metais. Ši idėja pamažu persikėlė į kitas Europos Sąjungos valstybes: Belgiją, Ispaniją, Italiją, Portugaliją, Švediją, Liuksemburgą, Airiją ir Didžiąją Britaniją. Europos sąjungos valstybėse veikia apie 900 tūkst. Socialinio užimtumo įmonių. Socialinės užimtumo įmonės kūrimas yra ekonominiu požiūriu veiksminga nedarbo problemos sprendimo priemonė: statistiniai tyrimai rodo, kad vieno bedarbio išlaikymas biudžetui kainuoja penkis kartus brangiau nei vienos darbo vietos rėmimas socialinėje įmonėje. Šis skaičius beveik vienodas visose Europos sąjungos valstybėse.²⁷

Skirtingose valstybėse yra steigiami labai įvairūs socialinių užimtumo įmonių, kurios siekia pelno, modeliai bei formos. Galima išskirti du modelius.

Pirmojo modelio socialinės užimtumo įmonės – tai tokios komercinės įmonės, kuriose dirba teisės aktais nustatytas darbo rinkoje remtinų asmenų skaičius. Kai darbdavius paskatintų įdarbinti darbo rinkoje pažeidžiamus asmenis, valstybė socialinės užimtumo statusą įgijusioms komercinėms įmonėms suteikia subsidijų darbo vietai steigti ar įrengti arba kompensuoja darbo

²⁷ Socialinės įmonės: koku keliu? - Vilnius 2003, p.107-124

rinkoje remtinam asmeniui mokamą darbo užmokestį (arba atm tikrą jo dalį). Ši modelis dominuoja ir Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatyme.²⁸

Antrojo modelio socialinės užimtumo įmonės- tai darbo ar verslo rinkoje negalinti konkuruoti asmenų bendrai įkurta komercinė įmonė, kuri siekia dviejų pagrindinių tikslų: pelno ir socialinių savo narių poreikio tenkinimo.

Šiuo modeliu siekiama ne finansiškai skatinti priimti į darbą darbo rinkoje remtinus asmenis, bet pagal Europos sąjungos politikos ir teisės nuostatas sudaryti remtiniams asmenims lygias galimybes konkuruoti verslo ar darbo rinkoje. Antrojo modelio pagrindinės valstybių taikymo priemonės- tai grąžintinos paskolos, socialinei užimtumo įmonei įsteigti teikimas lengvatinėmis sąlygomis asmenims, kurie kitaip negali gauti paskolos verslui pradėti, t.y. negali naudotis valstybėje funkcionuojančios bankų sistemos paslaugomis., bei socialinių užimtumo įmonių kūrimosi ar veiklos teisinio reglamentavimo ypatumų nustatymas, kad būtų pašalintos kai kurios finansinės, organizacinės bei teisinės kliūtys šioms įmonėms steigti bei siekti socialinių tikslų.

Būtina išskirti dar vieną daugumos Europos sąjungos valstybių taikomą aktyvios socialinės paramos formą, kuria siekiam integruoti į darbo ir verslo rinką pažeidžiamus asmenis, sudaryti jiems lygias konkurencijos galimybes. Tai mokesčių lengvatų taikymas socialinės įmonėms.

Prancūzijoje atleidimas nuo mokesčių ar mokesčių lengvatos yra taikomos tik tai pelno daliai, kuri skirta kompensuoti įmonės nariams teikiamų paslaugų ar parduodamų prekių sumą, arba pelno dalį, kuri yra kaip subsidijos, skirtos kitoms socialinėms užimtumo įmonėms kurti, arba teikiama, kaip labdara. Šios mokesčių lengvatos netaikomos, jeigu įmonė savo prekes parduoda asmenims, kurie nėra įmonės nariai ²⁹

Italijoje įmonei taikomos mokesčių lengvatos, jei ji atitinka kai kuriuos reikalavimus³⁰

- Neskirsto savo rezervinio fondo įmonės nariams
- Moka nustatytas įmokas fondams, kurie finansuoja socialinių užimtumo įmonių kūrimąsi.

Paprastai įmonė nuo mokesčių atleidžiama ta pelno dalimi, kuri yra skiriama rezerviniams fondams papildyti arba kuri yra sumokama kaip įmoka į fondus, teikiančias subsidijas socialinių įmonių kūrimuisi ir vystymuisi.

Lietuvoje socialinės įmonės pradėjo kurtis visai neseniai. 2004 m. birželio 1 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą, kuriuo siekiama didinti žmonių užimtumą, ypač tų,

²⁸ Lietuvos respublikos socialinių įmonių įstatymas // žin..2004 Nr. 96-3519

²⁹ Code General des Impots , CGI <http://legifrance.org/> Waspad/recherchesimplecode/commun=CGIMPO&code=> 206-1 str.

³⁰ Law No. 59 of 31 December 1992=. Prisijungimo laikas 2005 spalio 19

kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Tai neigalieji, ilgalaikiai bedarbiai, priešpensinio amžiaus žmonės, asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, vieniši tėvai, auginantys mažamečius vaikus. Vienas pagrindinių socialinių įmonių steigimo tikslas - remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti jų socialinę atskirtį.

Iki šiol nebuvo aiškus neįgaliųjų asociacijoms priklausančių įmonių statusas, jų rėmimas buvo numatytas atskiruose įstatymuose ir skirtingomis sąlygomis. Socialinių įmonių įstatyme nustatomi aiškūs remtinų įmonių kriterijai. Naujasis įstatymas buvo rengiamas toks, kad daugelis šiuo metu veikiančių neįgaliųjų įmonių atitiktų socialinėms įmonėms nustatytus kriterijus.

Pagal priimtą įstatymą socialinės įmonės statusą galės įgyti bet kuris viešasis ar privatus asmuo, įregistruotas Lietuvos Respublikoje ir atitinkantis tam tikrus nustatytus reikalavimus, iš kurių paminėtini keletas: įdarbinti tam tikrą dalį asmenų iš nustatytų grupių (darbuotojai, priklausantys minėtoms grupėms, turės sudaryti ne mažiau kaip 40 proc. visų darbuotojų; neįgaliųjų socialinėje įmonėje - ne mažiau kaip 50 proc. darbuotojų turėtų priklausyti neįgaliųjų tikslinei grupei, o I ir II invalidumo grupės neįgalieji turėtų sudaryti ne mažiau kaip 40 proc. visų darbuotojų), vykdyti veiklą, susijusią su šių asmenų darbinio ir socialinio įgūdžių lavinimu bei socialine integracija, vykdyti stabilią ūkinę komercinę veiklą.

Tikslinės grupės atstovams taikomos lengvatos įsidarbinus socialinėje užimtumo įmonėje. Viena iš tokių lengvatų yra ta, kad tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems asmenims gali būti nustatomos mažesnės darbo normos, nors atlygimas dėl to negali būti mažinamas. Papildomas darbdavio išlaidas, t.y. darbo užmokesčio ir socialinio draudimų įmokų dalį, dėl mažesnio darbuotojų našumo kompensuoja valstybė.

Be tiesioginių išlaidų kompensavimo, valstybė gali suteikti subsidiją darbo vietai įsteigti ir subsidiją darbuotojų mokymui.

Per 2004 m., nuo Socialinių įmonių įstatymo įsigaliojimo, Lietuvos darbo birža 26 įmonėms suteikė socialinės įmonės statusą ir 25 jų išmokėjo beveik 2 mln. litų darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo dalinę kompensaciją. 2005 metų I ketv. Pabaigoje šalyje socialinės įmonės statusą turėjo 21 įmonė, iš jų 7 – neįgaliųjų socialinės įmonės statusą.³¹

Socialinių įmonių kūrimasis Lietuvoje pagerins socialiai pažeidžiamų grupių integraciją į darbo rinką, paskatins darbdavius įdarbinti šiuos asmenis į savo įmonę. Kol kas Socialinių įmonių kūrimosi praktika yra trumpa, tačiau laikui bėgant situacija turėtų gerėti ir socialinių įmonių mūsų šalyje daugės.

³¹ <http://www.socmin.lt/index.php?826306501> =; prisijungimo laikas 2005-05-28

3.4 Gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių ir mobilumo darbo rinkoje ugdymas

Viena iš pagrindinių nedarbo priežasčių yra žmonių nesugebėjimas prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje. Sparčiai augant technologijų lygiui, iškilo kvalifikuotos, ir sugebančios greitai persiorientuoti, galinčios susidoroti su bet kokiais užduotimis, darbo jėgos. Konkurencijai darbo rinkoje aštrėjant, mažai kvalifikuotas ir nekvalifikuotas darbas vis labiau pakeičiamas aukštos kvalifikacijos intelektualine veikla. Kinta reikalavimai darbuotojų išsilavinimui, universalumui, kūrybinei iniciatyvai. Kuo labiau išvystytos šios darbo jėgos savybės, tuo greičiau prisitaikoma prie kintančių darbo rinkos sąlygų. Oficiali statistika teigia, jog turintys aukštąjį išsilavinimą darbuotojai sudaro mažiausią bedarbių dalį, nes sugeba be didesnio vargo papildyti profesines žinias ar persikvalifikuoti. 2004 m. Lietuvos darbo biržoje buvo užsiregistravę 7193 jaunų bedarbių 17% turėjo aukštąjį arba aukštesnįjį, 36% - profesinį išsilavinimą.³²

Tad akivaizdu, jog darbo rinka yra palankesnė labiau išsilavinusiems bei pasirengusiems darbo rinkai asmenims.

Dirbantiems svarbu ugdyti darbinei veiklai reikalingus įgūdžius. Darbo biržose neretai susiformuoja tokia situacija, kai greitai neužpildomos laisvos darbo vietos, todėl, kad yra daug bedarbių (ypač profesinį išsimokslinimą turinčių asmenų), nes jie neatitinka, darbdavio keliamų reikalavimų.

Ryšėja tam tikras profesinio pasirengimo disbalansas tarp atskirų teritorijų. Auga aukštai kvalifikuotų specialistų dalis didžiuosiuose miestuose ir mažėja rajonuose. Sumažėjus užimtumo galimybėms, daug žmonių pradėjo dirbti ne pagal įgytą kvalifikaciją, todėl galima sakyti, jog Lietuvoje egzistuoja perteklinio išsimokslinimo fenomenas. Iš kitos pusės darbdaviai pažymi, jog specialistams dažnai trūksta gero užsienio kalbos mokėjimo, teisės, finansų, o ypač vadybos žinių. Daugelis vyresnio amžiaus specialistų buvo ruošiami dirbti darbų specializacijos aplinkoje, todėl naujomis sąlygomis, jiems sunku atlikti daugiafunkcinį darbą.

Galima teigti, jog išsimokslinimas ir darbo rinkos poreikius atitinkanti kvalifikacija yra būtina, tačiau nepakankama sąlyga sėkmingai spręsti žmonių įdarbinimo problemas. Negalima turėti iliuziją, jog vien tik gausėjant kvalifikuotų, turinčių paklausią specialybę žmonių skaičius išspręs gyventojų užimtumo problemą. Svarbu, jog būtų sukurta, tokia ekonomikos augimą ir individualaus verslo vystymą skatinanti aplinka, kuri suteiktų specialistams galimybę realizuoti savo sugebėjimus ir neverstų jų ieškotis darbo kitur.

Kaip jau buvo minėta ypatingai yra ryškūs regioniniai nedarbo skirtumai. Nedarbo lygis ypač aukštas, mažesniuose miestuose ir kaimo vietovėse. Todėl būtina, atsižvelgiant ir Europos

³² http://www.ldb.lt/vilnius/_ap_pa.htm prisijungimo laikas 2005 10 19

Komisijos valstybėms narėms teikiamas rekomendacijas, skatinti darbuotojų teritorinį mobilumą, mokymąsi visą gyvenimą, verslumą, bei regioninių skirtumų mažinimą. Reikia rengti valstybines programas ir skirti pakankamai lėšų mobilumui skatinti. Kompensuojant transporto, įsikūrimo išlaidas, gerinant susisiekimo sąlygas.

Bet kuri priemonė nedarbo mažinimui bus veiksminga, jeigu ji bus nukreipta³³ :

- Kurti naujas darbo vietas, o ne subsidijuoti bedarbystę ar neefektyvių įmonių egzistavimą
- Atsižvelgti į regionų poreikius ir galimybes
- Plėtoti individualų verslą.

3.5 Investicijų į žmogiškuosius išteklius didinimas.

Tiek darbdavys, tiek pats darbuotojas, norėdamas išlikti konkurencingas darbo rinkoje, privalo nuolat tobulinti savo žinias, gebėjimus ir kompetenciją.

Manoma, kad informacijos apimtis padvigubėja kas penkeri metai. Todėl bazinis išsimokslinimas leidžia išlaikyti reikiamą pasirengimo lygį neilgai. Praėjus tam tikram laikotarpiu, kiekvienas darbuotojas turi tobulinti savo kvalifikaciją. Svarbu organizuoti tų sričių kvalifikacijos kėlimą, kur žinių pokyčiai yra esminiai (pvz.: informatikoje). Būtinumą mokytį darbuotojus, kelti jų kvalifikaciją sąlygoja pačių įmonių interesai ir poreikiai. Įmonės personalas ir administracija yra suinteresuoti geresniais darbo rezultatais ir darbo užmokesčiu. Kvalifikacijos kėlimu galima suvienodinti tik dabar ir seniau parengtų specialistų bazines žinias.

Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir individui, ir organizacijai. Individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus; padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą; sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis; sukuria platesnes perspektyvas karjerai; formuoja geresnį organizacijos klimatą. Darbuotojų mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas organizacijai naudingas, nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą; garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą.

Vakarų šalys jau seniai suvokė būtinumą turėti kvalifikuotus universalius darbuotojus, sugebančius valdyti sudėtingas technologijas, spręsti sunkias ir kompleksines užduotis. Todėl išsivysčiusių šalių įmonėse yra sudaromos vieningos personalo mokymo ir ugdymo programos, apimančios daugelio tikslų įgyvendinimą.³⁴ Tuo tarpu Lietuvos įmonėse nėra sukurta sisteminga personalo ugdymo programa. Nors šiuo metu šalyje pastebimas personalo mokymo plėtimas, tačiau kol kas tai daugiau stichiškas procesas, apimantis daugiausia įmonės poreikių sąlygotą

³³ Бесработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе И России / под редакцией Ремцови, Москва: Инфра М, 1995, Р. 430.

³⁴ Adomonienė R. Personalų valdymas- Kaunas, 2002, p. 37

darbuotojų kvalifikacijos kėlimą arba perkvalifikavimą. Šioje srityje yra ir daugiau problemų. Dažniausiai kvalifikacijos kėlimas susijęs su būtinybe ir nėra derinamas su individualiais darbuotojų karjeros tikslais. Iš kitos pusės, nesant organizuoto karjeros planavimo įmonėse ir realių augimo perspektyvų, darbuotojai nemato prasmės gilintis savo žinias ir įgūdžius kokioje nors srityje.”³⁴

Lietuvoje tęstinio profesinio švietimo ir mokymo paslaugas teikia įvairios įstaigos³⁵ – valstybinės profesinės mokyklos, kolegijos ir aukštojo mokslo įstaigos, darbo rinkos mokymo centrai, bendrovės (savo darbuotojams) ir specialios privačios mokymo įstaigos. Tik dalis šio mokymo yra oficialiai patvirtinta. Dauguma privačių įstaigų dirba pagal oficialiai nepatvirtintas programas, kadangi jos greičiau ir lanksčiau prisitaiko prie kintančių darbo rinkos poreikių.

Valstybinio mokymo sektoriuje 47 proc. profesinių mokyklų, 37 proc. koledžų ir 80 proc. aukštojo mokslo įstaigų organizuoja kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo kursus, kuriuose gali mokytis bet kuris suaugęs asmuo. Šie kursai beveik 100 proc. finansuojami iš surinktų mokesčių už mokslą.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai pavaldžios įstaigos ne tik rengia mokymus darbo biržos užsakymu, bet ir teikia mokymo paslaugas dirbantiems žmonėms, kai tokias paslaugas užsako darbdaviai arba patys darbuotojai. Valstybinės įstaigos – viešojo administravimo, sveikatos priežiūros, švietimo ir energetikos sričių darbdaviai – savo darbuotojams organizuoja intensyvius tęstinio mokymo kursus. Tačiau mažėjant valstybinių įstaigų finansavimui tęstinis mokymas organizuojamas vis rečiau, jo renginiai trumpesni.

Lietuvoje palyginti mažai žmonių dalyvauja tęsiniame profesiniame mokyme ir jų skaičius pastaraisiais metais sumažėjo. Tai pasakytina ir apie bedarbių, ir apie dirbančiųjų asmenų mokymą.

Pavyzdžiui, apskaičiuota, kad 1/3 įsiregistravusių bedarbių neturi kvalifikacijos, o jei ir turi, tai ta kvalifikacija neatitinka dabartinių darbdavių reikalavimų. Nepaisant to, kaip jau minėta, galimybę mokytis gauna tik maža dalis bedarbių.

Darbuotojų tęstinis švietimas ir mokymas irgi nepakankamai išplėtotas, ypač privačiame sektoriuje. Ir čia pagrindinė priežastis – finansavimas. 2000 m. atlikto profesinio mokymo prieinamumo tyrimo³⁶ respondentai nurodė, kad pagrindinė kliūtis įgyjant ar tobulinant kvalifikaciją yra lėšų trūkumas. Ribotas valstybinis finansavimas reiškia, kad beveik visi suaugusiųjų mokymo kursai turi padengti sąnaudas iš surinktų mokesčių už mokymą. Be to, skaičiuojant fizinių asmenų pajamų mokestį, išlaidos tokiam mokymui nelaikomos išlaidomis, kurių suma turėtų būti mažinamos apmokestinamosios pajamos. Todėl, žmonėms,

³⁵ Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas 2002 m. vasario 12 d.

³⁶ Atliko Respublikinė profesinio mokymo informacinė tarnyba 2000 m.

turintiems/gaunantiems mažas pajamas Lietuvoje, ir iš darbdavio negaunantiems finansinės paramos, tęstinis mokymas tampa per brangus.

Vyriausybė pripažįsta problemas, susijusias su visą gyvenimą trunkančio mokymosi galimybių užtikrinimu bei plėtojimu. Šie bedarbių ir dirbančiųjų mokymosi klausimai aptariami daugelyje Užimtumo didinimo programos 2001–2004 m. skyrių. Programa įpareigoja SADM pateikti pasiūlymus, kaip padidinti darbdavių išipareigojimus darbo jėgos mokymo srityje, įskaitant pasiūlymus dėl tokių mokymą reguliuojančių teisės aktų tobulinimo. Tačiau nors programoje ir pripažįstama, jog yra finansavimo sunkumų, šis klausimas tiesiogiai neatsispindi 2001–2004 m. laikotarpio veiklos plane.

Ypatingai svarbu atkreipti dėmesį į neįgaliųjų asmenų profesinį ugdymą. Svarbu juos integruoti į darbo rinką, ugdyti jų pačių motyvaciją dirbti ir užsidirbti, o ne gyventi iš gaunamų socialinių pašalpų.

Šiuo metu Lietuvoje neįgaliesiems teikiamos profesinės reabilitacijos paslaugos apima neįgaliųjų profesinį konsultavimą, profesinį mokymą bei, esant galimybei, įdarbinimą po profesinės reabilitacijos.

Neįgaliųjų profesinio mokymo paslaugos nėra pakankamai išplėtos šalyje ir nėra vykdomos profesinio mokymo institucijose dėl poreikio paslaugoms trūkumo bei fizinės aplinkos ir darbo priemonių mokymo centruose nepritaikymo. Šiuo metu jį vykdo 4 Lietuvoje veikiančios darbo rinkos profesinio mokymo centrai (Klaipėdos, Vilniaus Žirmūnų, Panevėžio Šermukšnių, Kauno Dainavos) bei specializuotas mokymo centras “Mes esame”, kuriame fizinė aplinka (koridoriai, liftai, klasės) yra pritaikyta neįgaliųjų poreikiams.

Šalyje yra neišvystyta neįgaliųjų įdarbinimo po profesinio mokymo sistema; asmenų įsidarbinimo po profesinės reabilitacijos galimybės yra kol kas labai mažos. Be to, neplėtojamas distancinis neįgaliųjų profesinis mokymas bei neteikiamos papildomos paslaugos, tokios kaip pavežimas iki mokymosi vietos ar namų. Šių paslaugų neorganizavimas žymia dalimi apsunkina neįgaliųjų asmenų mokymosi galimybes ir paslaugų prieinamumą bei mažina jų motyvaciją ir iniciatyvumą.³⁷

Viena didžiausių problemų, organizuojant neįgaliųjų profesinį mokymą, yra finansinių lėšų trūkumas, dėl kurio mokymo centrai negali įsigyti reikalingų mokymo priemonių, pritaikyti neįgaliųjų poreikiams fizinės aplinkos. Kaip potencialius neįgaliųjų profesinio mokymo finansavimo šaltinius, ekspertai išskyrė savivaldybes, Teritorinės darbo biržas, įmones ir įstaigas, kurios juos siunčia bei struktūrinius Europos fondus.

³⁷ Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemos analizė bei pasiūlymai strategijos parengimui: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilnius, 2003

Šiuo metu profesinės reabilitacijos paslaugas šalyje teikia 3 reabilitacijos įstaigos: VŠĮ Valakupių reabilitacijos centras, Lietuvos reabilitacinis profesinio rengimo centras bei VŠĮ Palangos reabilitacinė ligoninė. Didžiausias paslaugų asortimentas yra teikiamas VŠĮ Valakupių reabilitacijos centre, kuriame profesinio rengimo paslaugos derinamos su medicinine reabilitacija. Tuo tarpu Lietuvos reabilitacinis profesinio rengimo centras yra daugiau orientuotas į asmens profesinių gebėjimų stiprinimą. Reabilitacijos centras “Baldžio šilas” ir VŠĮ Palangos reabilitacinė ligoninė yra daugiau medicininės reabilitacijos įstaigos, tačiau pastarojoje neįgaliesiems asmenims yra teikiamas profesinis mokymas.

Profesinis orientavimas, konsultavimas bei mokymas yra viena svarbiausių profesinės reabilitacijos sistemos elementų. Vertinant neįgalųjų profesinės reabilitacijos galimybes Lietuvoje, galime daryti išvadą, jog pagrindinės kliūtys, trukdančios efektyviai organizuoti šias paslaugas neįgaliesiems yra profesinės reabilitacijos kaip vieno bendro mechanizmo nefunkcionavimas.

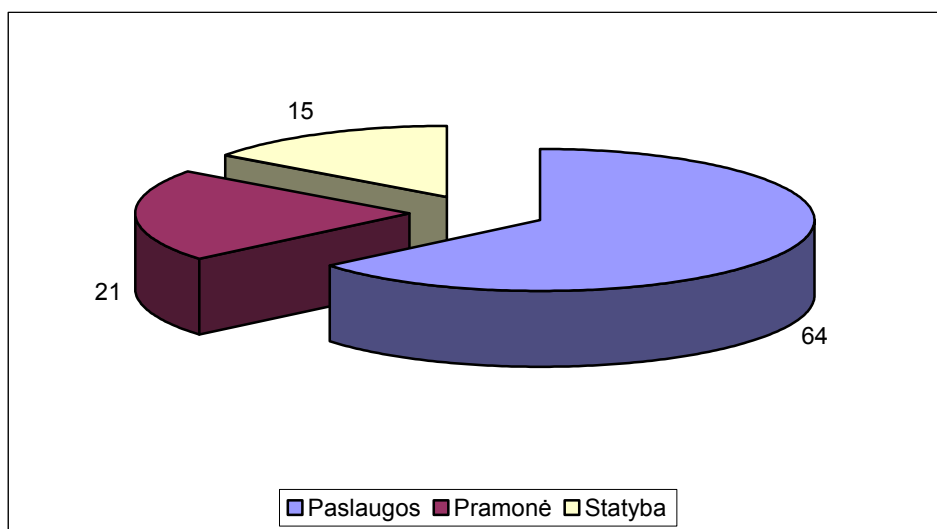
Be šių problemos egzistuoja nemažai kitų kliūčių, kurios apsunkina profesinės reabilitacijos paslaugų neįgaliesiems teikimą, t.y. neįgalųjų dalyvavimo darbo rinkoje neskatinanti socialinių išmokų sistema; pensijų įstatymai bei įstatymai, nustatantys įvairias lengvatas neįgaliesiems, dažnai lemia situaciją, kai neįgalūs asmenys nedėdami jokių pastangų gali pagerinti savo finansinę padėtį ir todėl siekia invalidumo pripažinimo, atsisakydami jiems siūlomų profesinės reabilitacijos priemonių; darbdavių nesuinteresuotumas priimti neįgalų asmenį į darbą.

Taigi apibendrinat galima, teigti, jog tiek valstybinio, tiek privataus sektoriaus darbdaviai turėtų atrasti lėšų ir investuoti į savo darbuotojų mokymą, neišskiriant vyresnio amžiaus, ar neįgalųjų darbuotojų. Nes tik nuolat besimokantis, besitobulinantis personalas, sugebės susidoroti su visomis užduotimis, atitiks darbdavio poreikius. Norėdama sukurti sėkmingai dirbančią ir perspektyvią organizaciją, jos vadovybė turi suvokti, kad technikos naujovių ir aplinkos pokyčių tempai neišvengiamai spartės, todėl skatins ir pačią organizaciją tobulėti

4. Darbo rinkoje diskriminuojamų asmenų nedarbo Vilniaus mieste analizė

4.1 Empyrinių tyrimų rezultatai

Per 2005 spalio ir lapkričio mėnesius anketavimo metu buvo apklausta 100 Vilniaus miesto įmonių. Apklausoje dalyvavę darbdaviai atsakė į pateiktus klausimus apie socialiai pažeidžiamų asmenų nedarbo priežastis ir tai padėjo atskleisti darbdavių požiūrį į šių asmenų įdarbinimą. Apklaustos įmonės pagal veiklos sritį pasiskirstė taip: paslaugų sferoje dirbančios apklaustos 64 įmonės, pramonės – 21, statybos-15. Įmonių užsiimančių žemės ūkiu nepavyko apklausti nė vienos (8 pav.).



8 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos rūšį

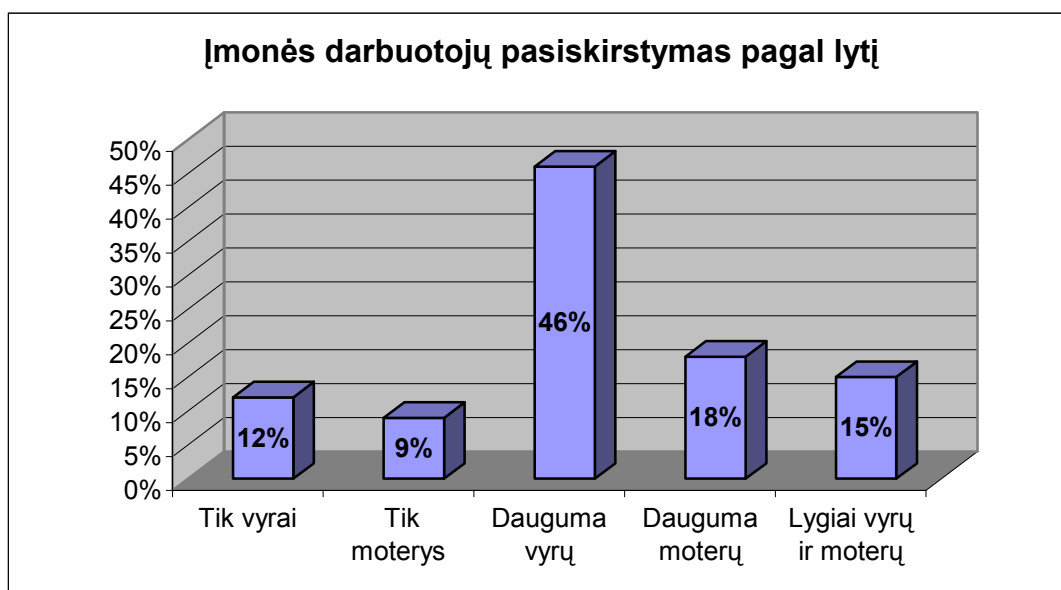
Tyrime buvo siekiama išsiaiškinti šiose įmonėse dirbančių daugumos darbuotojų amžių. Net 76 apklaustose įmonėse dirba pačio darbingiausio amžiaus žmonės, t.y. 25-45 metų. 20 įmonių atsakė, jog daugumos jų darbuotojų amžius yra 45-55 metai. Įmonių, kurios dauguma dirbtų vien jaunimas (iki 30 m.) buvo iš ties mažai, jos sudarė tik 4 procentus visų apklaustųjų. Nei vienas darbdavys nepaminėjo, kad jų įmonėje dirbtų dauguma priešpensinio amžiaus darbuotojų, ar asmenų iki 25 m., taigi jaunimas (iki 25 m.) ir priešpensinio amžiaus žmonės įmonėse yra mažuma, arba iš vis nedirba. O tai patvirtina faktą, kad šios amžiaus grupės bedarbius darbdaviai įdarbina nenoriai. Jauniems žmonėms įsidarbinti dažniausiai trukdo patirties stoka, o vyresnio amžiaus žmonėms - neigiamas darbdavių požiūris į juos. .

Darbdavių atsakymai apie daugumos darbuotojų amžių 6 lentelė

Įmonės daugumos darbuotojų amžius	
iki 25 m.	0%
iki 30 m.	4%
25-45 m.	76%
45-55 m.	20%
virš 55 m.	0%

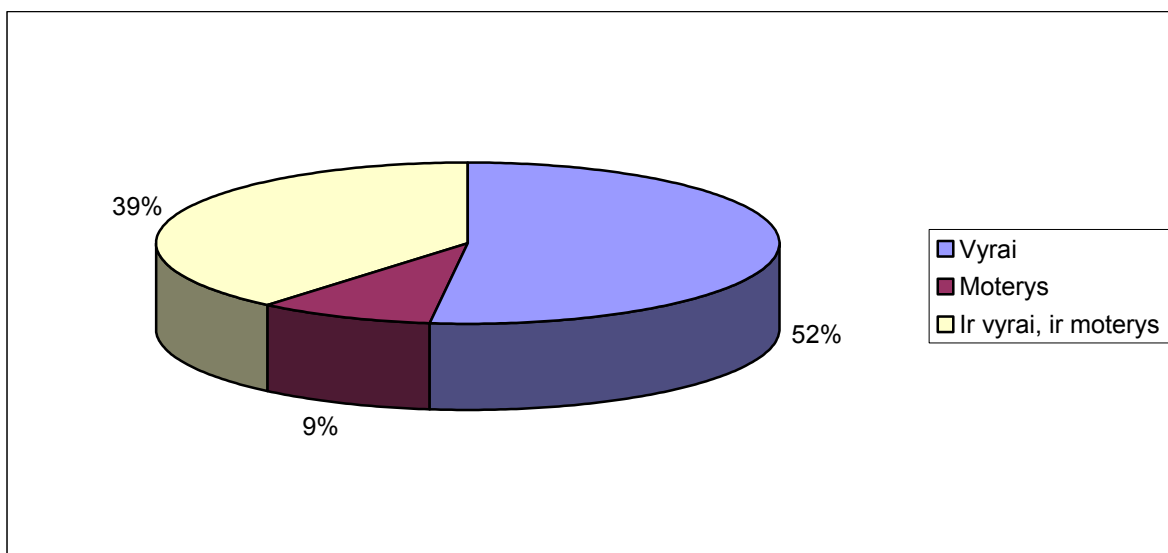
Apklausa patvirtino faktą, jog dauguma dirbančiųjų yra vyrai. Taip nurodė beveik pusė darbdavių (17 pav.). Kad dauguma įmonės darbuotojų yra moterys nurodė 18 proc. Įmonių, kuriose dirba lygiai vyrų ir moterų buvo 15. 12 proc. darbdavių atsakė, jog jų įmonėje dirba vien vyrai. Tai greičiausiai tos bedrovės, kuriose darbo pobūdis reikalauja fizinės jėgos, pvz., statybos bendrovės. Kolektyvų, kurios sudaro vien moterys buvo 9 proc.

Taigi galima daryti išvadą, kad dirbančių moterų yra mažiau. To priežastys gali būti įvairios: stereotipinis požiūris į moterį, kai namų šeimininkė, kuri privalo rūpintis šeima; silpnesnės fizinės galimybės atlikti kai kuriuos darbus ir t.t.



9 pav. Įmonės darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

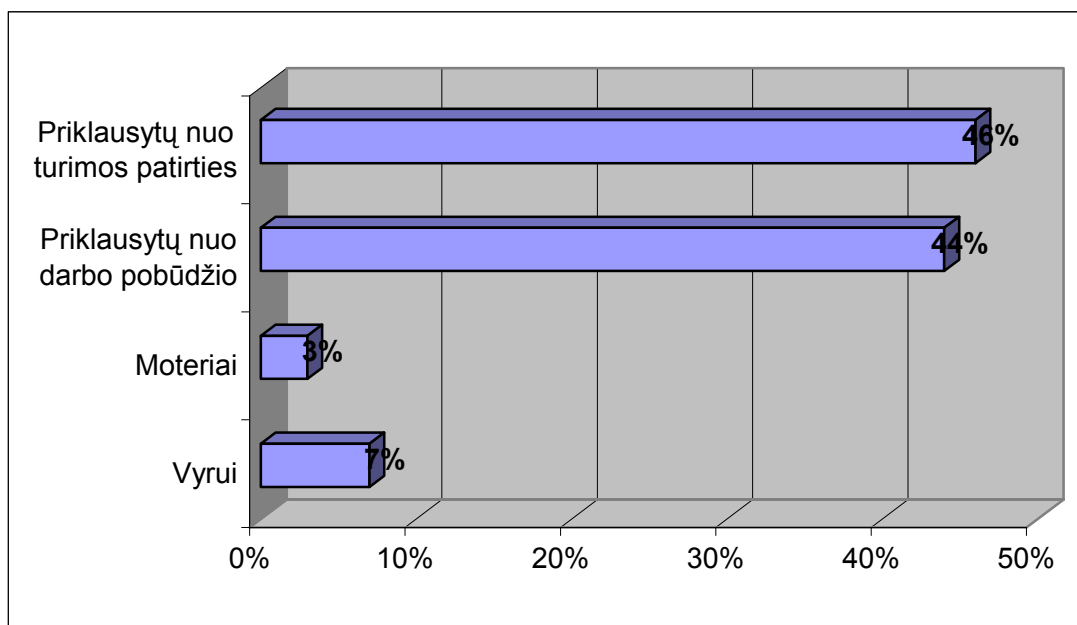
Tyrimas įrodė, kad skiriant vadovaujančius postus pirmenybė yra teikiama vyriškos lyties atstovams. Daugiau nei pusė (52 proc.) respondentų atsakė, jog jų bendrovėje vadovauja vyrai. Moterys vadovės tesudarė 9 procentus visų apklaustųjų. 39 proc. darbdavių teigia, kad vadovaujančius postus jų bendrovėje užima tiek vyrai, tiek moterys.



10 pav. Užimantieji vadovaujamus postus

Apibendrinant šių dviejų klausimų atsakymus paaiškėjo, kad vis dėl to dauguma dirbančiųjų yra vyrai, jiems tenka aukštesnės pareigos. Nors Vilniuje, kaip ir visoje Lietuvoje gyvena daugiau moterų, tačiau dalyvaujančių darbo rinkoje jų yra mažiau. Apklausos duomenys tik patvirtino faktą, jog moterys darbo rinkoje yra diskriminuojamos ir dėl galimybės kilti karjeros laiptais. Moterų karjerai trukdo šeimos pareigos, dėl motinystės atostogų pertraukta darbinė veikla ir kt.

Kaip teigia darbdaviai, atsakydami į klausimą apie teikiamą pirmenybę įdarbinant, lygias galimybes įsidarbinti jų įmonėje turi tiek vyrai, tiek moterys, nepriklausomai nuo jų lyties. Dauguma jų įdarbinantys darbuotoją dėmesį kreipia į turimą patirtį (46 proc.), bei į būsimo darbo pobūdį (44 proc.) Tik 3 proc. darbdavių teigia, kad pirmenybę atiduotų moteriai, ir 7 proc. kad vyrui. . Kaip rodo apklausa dauguma darbdavių įdarbintų darbuotoją atsižvelgdami į darbo pobūdį, tačiau tai jau galima traktuoti kaip diskriminaciją. Vyrams negali būti teikiama pirmenybė užimti tas darbo vietas, kurios reikalauja dirbti viršvalandžius arba nešioti sunkius objektus, taip pat kaip moterims- sekretorėms, auklėtojomis ir pan. . Lytis gali būti kvalifikacinis reikalavimas tik tuo atveju, jei darbas reikalauja konkrečių fizinių savybių, kurių kita lytis neturi pvz., aktoriai, modeliai ir pan. Taigi tyrimas įrodė, jog vis dėl to ne visi turi lygias galimybes, turėdami tokią pačią patirtį, įsidarbinti į tam tikras pareigas. Diskriminacija šiuo atveju itin ryški.

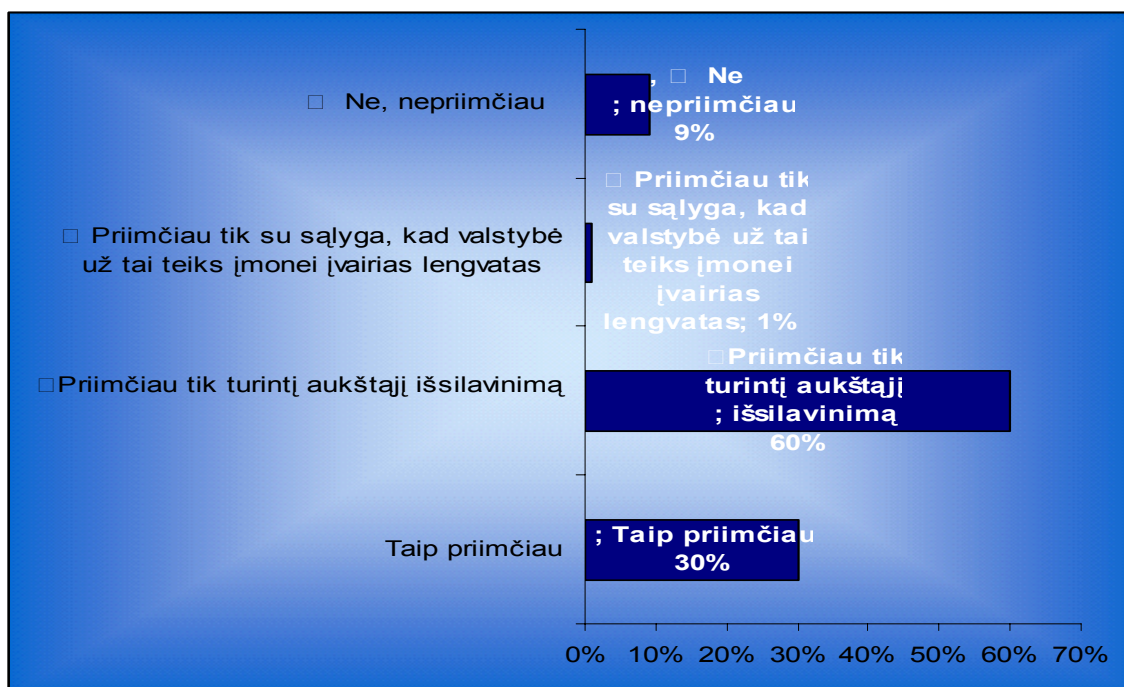


11 pav. Pirmenybės teikimas įdarbinant

6 klausimas “Ar priimtumėte į darbą jauną žmogų be patirties?” Šiuo klausimu buvo bandoma išsiaiškinti kokioms sąlygoms esant Vilniaus miesto darbdaviai įdarbintų jauną žmogų be patirties. 60 procentų teigia, kad priimtų tik su aukštuoju išsilavinimu. Tad tai jaunimo daliai, kurie neturi aukštojo mokslo diplomo ar apamai neturi jokio išsilavinimo ir neturi patirties, įsidarbinti ypatingai sudėtinga. Todėl jie ir sudaro didesnę dalį jaunų bedarbių. Todėl svarbu didinti aukštesniojo ir aukštojo mokslo prieinamumą (ypač jaunimui iš šeimų turinčių mažas pajamas). Tikslinga savivaldybėse įsteigti fondus, teikiančius tikslią finansinę pagalbą (apmokančius studijas, skiriančius stipendijas) vakams ir jaunimui iš socialiai remtinų šeimų.

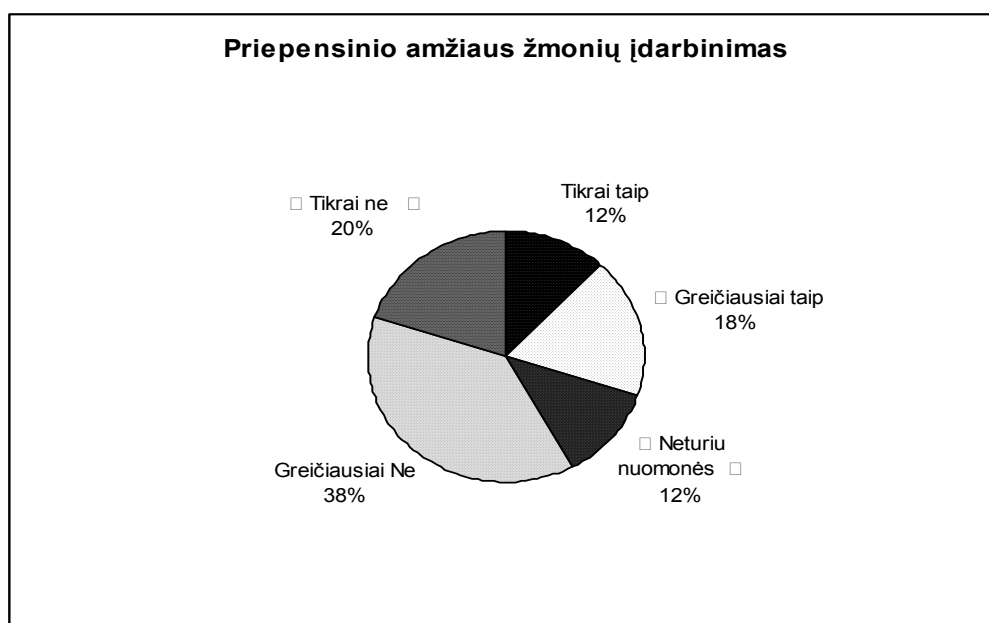
Tiktai vienas procentas mano, jog valstybė turėtų remti įmones, kurios įdarbina jaunus žmones neturinčius jokios patirties. Tai galėtų būti tikslinės lėšos skiriamos jauno darbuotojo apmokymams finansuoti. Griežtai atsisakančių priimti jauną be patirties žmogų buvo ne tiek ir daug -9 procentai, o sutinkančių suteikti šansą jaunam žmogui įgauti patirties jų įmonėje buvo 30 proc. visų apklaustųjų darbdavių. Pasirinkimas priimti į darbą jauną žmogų be patirties buvo motyvuojamas tuo, kad jauni žmonės yra imlūs naujovėms, iniciatyvūs, energingi.

Bet vis dėl to dauguma darbdavių norėtų savo įmonėje įdarbinti jauną žmogų turintį patirties, nes naujų technologijų atsiradimas ir pokyčiai pramonės ir verslo srityse reikalauja įvairiapusio išsilavinimo, gerų darbo įgūdžių. Nors dideli profesionalumo reikalavimai darbo rinkoje ilgina jaunimo mokymosi laikotarpį, kaip teigiama literatūros šaltiniuose, daugumos darbdavių vis dėl to netenkina jaunimo profesinis ir praktinis pasirengimas. Todėl būtina skatinti glaudesnį mokymo įstaigų ir verslo atstovų bendradarbiavimą, o mokymo programas reiktų orientuoti į praktinių studentų įgūdžių ugdymą.



2 pav. Jauno be patieties žmogaus įdarbinimas

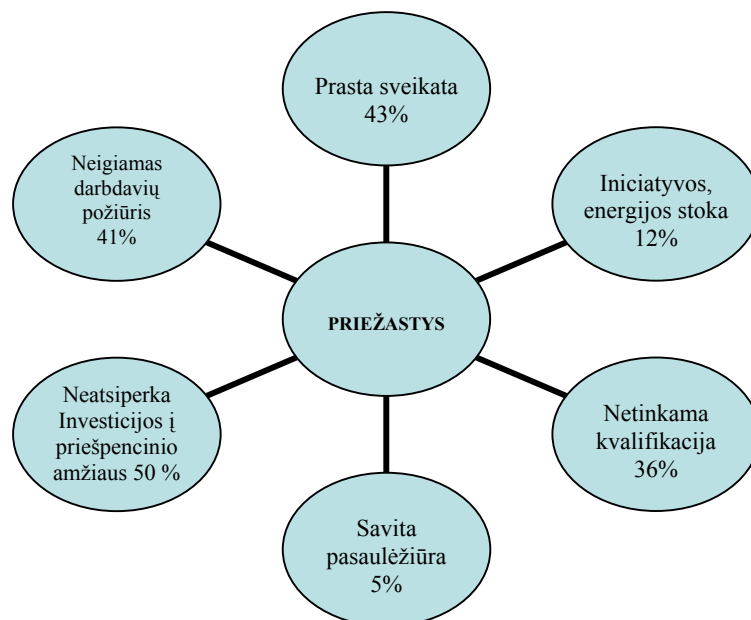
Kiek sudėtingesnė situacija yra su priešpensinio amžiaus žmonių įdarbinimu. 38 procentai respondentų neigiamai žiūri į vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimą. Net 20 procentų darbdavių teigia jog tikrai nepriimtų dirbti žmonių, kuriems jau virš 55 metų. Tik 12 procentų įvertina šių žmonių sukauptą patirtį ir pasisako už jų įdarbinimą. 18 procentų vadovų, atsakė, jog greičiausiai įdarbintų šio amžiaus žmones, 12 procentų apklaustųjų šiuo klausimu neturi nuomonės. Apibendrinant galima teigti, jog priešpensinio amžiaus bedarbių padėtis darbo rinkoje yra sudėtingesnė nei jaunų bedarbių. Dėl vyresnių žmonių sveikatos būklės, sugebėjimų, letesnės adaptacijos ar kitų priežasčių darbdaviai vengia įdarbinti šio amžiaus žmones.



13 pav. Priešpensinio amžiaus žmonių įsidarbinimo galimybės

Kaip pagrindinius veiksnius ribojančius priešpensinio žmonių įdarbinimą darbdaviai nurodė – jog investicijos į šių asmenų apmokymus dažnai neatsiperka, nes jie įmonėje dirba tik kelis metus ir įmonės vėl yra priverstos skirti lėšas ir laiką, naujo darbuotojo paieškai ir apmokymui. Šie darbuotojai sunkiai įsisavina naujoves, sudėtingiau įsisavina naujų technologijų valdymą. Ne menkiau darbdavius neramina tokių darbuotojų sveikatos būklė. Bijomasi, jog jie dažniau ir ilgiau sirgs ir dėl to įmonė patirs nuostolių. Dar buvo minimi tokie veiksniai kaip- mažas darbo našumas, savita pasaulėžiūra, iniciatyvos stoka, netinkama kvalifikacija.

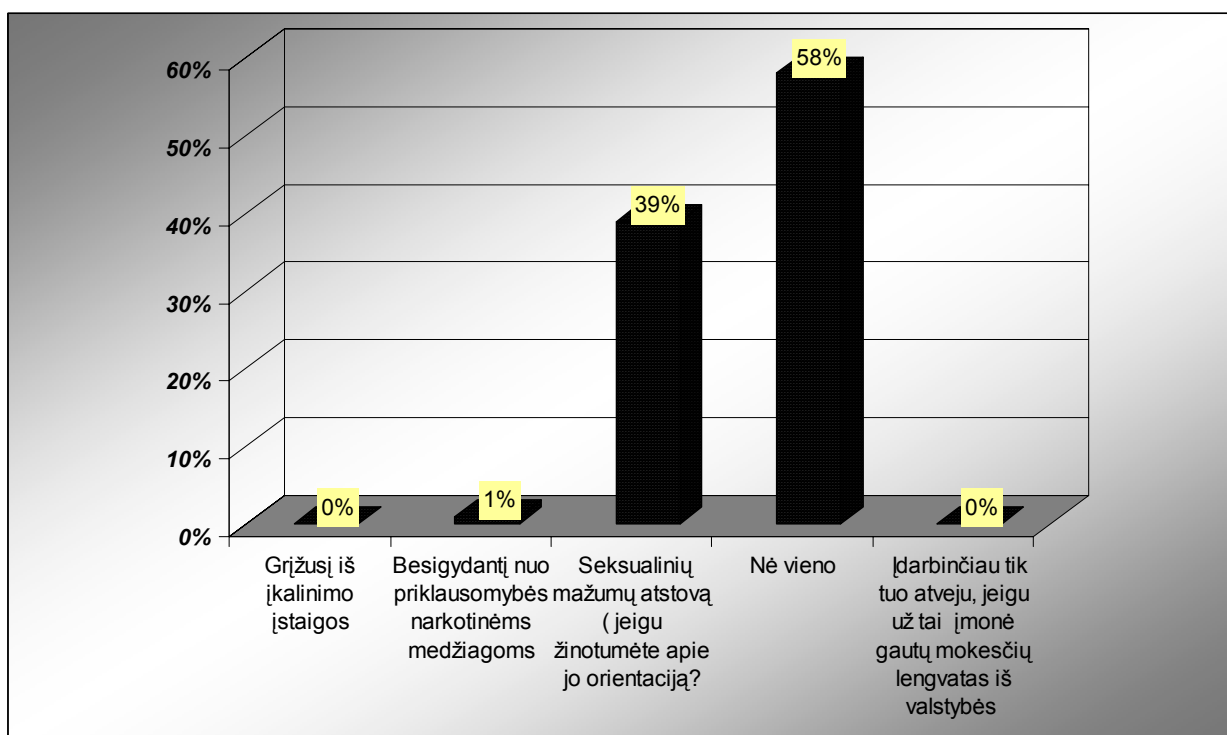
Pakitusios gamybos sąlygos naujos technologijos nuvertina turėtus išsimokslinimo diplomus ir verčia įgyti naują profesiją ar kvalifikaciją. Todėl būtina plėtoti jų tęstinio mokymosi galimybes, padėti įgyti naują ir paklausią kvalifikaciją ar specialybę. Kadangi, kaip parodė tyrimas, į senyvo amžiaus asmenis darbdaviai vis dar žiūri skeptiškai, svarbu įtikinti darbdavius ir formuoti jų požiūrį, kad įgytas pagyvenusių žmonių patyrimas ir įgūdžiai gali jiems praversti. Vyresnio mažiaus darbuotojų informacijos apdorojimo ir kiti trūkumai gali būti kompensuojami jų darbiniu ir profesiniu patyrimu. Vyresni darbuotojai turi ir kitų gerų bruožų- jie rūpestingesni, turi didelį pareigos ir atsakomybės suvokimą, punctualūs ir pan. Tiegiamas požiūris į vyresnius asmenis skatintų darbdavius juos mieliau įdarbinti. Kadangi kaip viena iš priešpensinio amžiaus žmonių nedarbo priežastis yra minima netinkama kvalifikacija, būtina suteikti jiems pirmenybe persikvalifikuoti. Be to tikslinga plėsti neformalų mokymą vyresnio amžiaus bedarbiams, suteikiant jiems galimybę išmokti dirbti kompiuteriu, užsienio kalbos pagrindų, naujų technologijų įgūdžių (14 pav.).



14 pav. Priešpensinio amžiaus žmonių nedarbo priežastys

Taigi apibendrinant galima teigti, jog vyresnio amžiaus žmogaus padėtis darbo rinkoje yra prastesnė nei jaunų žmonių be patirties. Neigiamas darbdavių požiūris, trukdo išvelgti vyresnių darbuotojų privalumus.

Tyrime buvo siekiam išsiaiškinti, kokią turi galimybę įsidarbinti kitų darbo rinkoje diskriminuojamų grupių atstovai, t.y. asmenys grįžę iš įkalinimo įstaigų, besigydančios priklausomybę nuo narkotinių medžiagų, bei seksualinių mažumų atstovai. Šio klausimo rezultatai buvo ypatingai keliantys nerimą. Kadangi net 58 proc. respondentų atsakė, jog tikrai nei vieno iš jų neįdarbintų savo įmonėje, neatsižvelgtų nei į turimą kvalifikaciją, nei į patirtį, nei asmenines savybes. Darbdaviai savo įmonėje šios rizikos grupės atstovų nenorėtų matyti net tuo atveju, jeigu valstybė teiktų įmonei paramą už jų įdarbinimą. Tik viena iš šimto apklaustųjų įmonių užsiminė, kad priimtų asmenį besigydančią priklausomybę nuo narkotinių medžiagų. Tolerantiškesni darbdaviai buvo seksualinių mažumų atstovams. Net 39 proc. atsakė, jog įdarbinant nediskriminuotų žmogaus už jo seksualinę orientaciją.

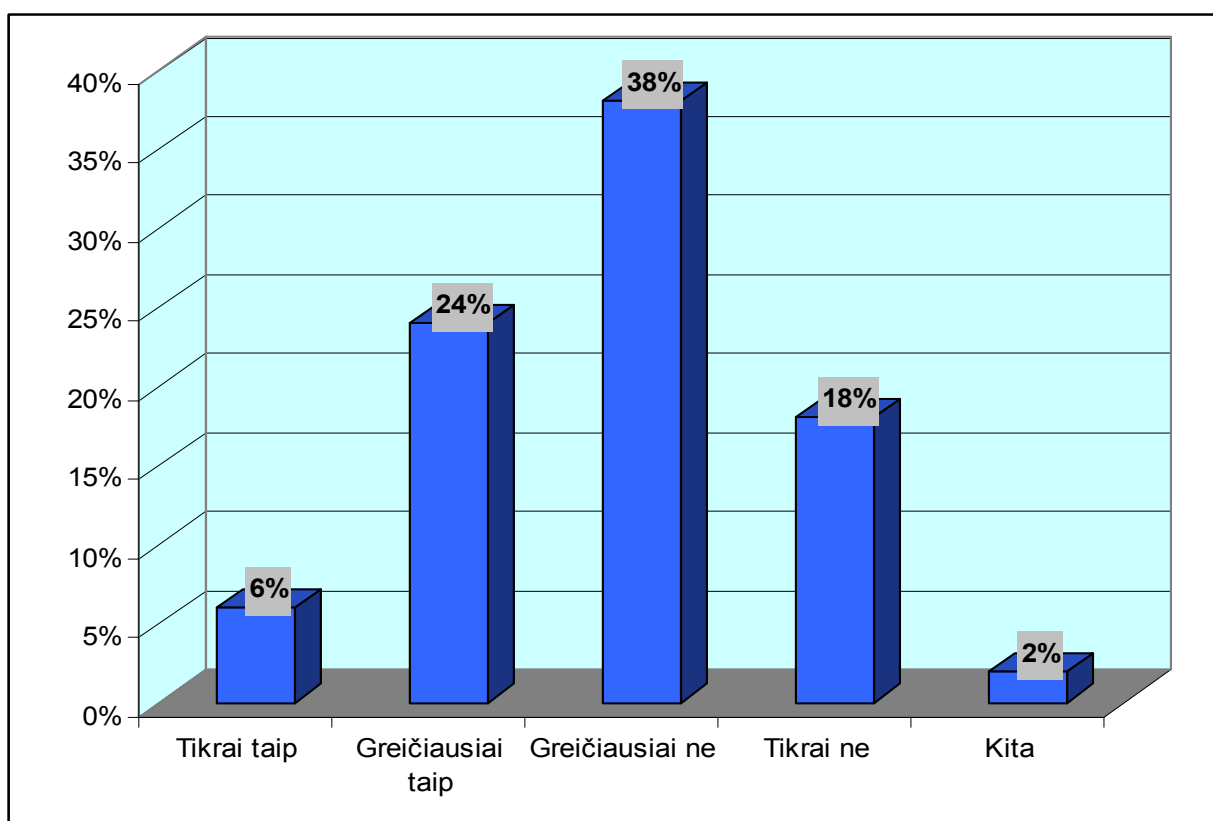


15 pav. Socialiai pažeidžiamų asmenų įsidarbinimo galimybės

Apibendrinant atsakymus į šį klausimą galima teigti, jog darbdaviai šių asmenų atžvilgiu turi itin neigiamą nuostatą. Todėl būtina imtis priemonių, padėsiančių sumažinti šių rizikos grupės asmenų nedarbą, ypač grįžusiųjų iš laisvės atėmimo vietų ar besigydančių narkomanų ar alkoholikų. Bausmę atliekantys asmenys nėra pakankamai skatinami dirbti ar užsiimti kokia nors veikla. Taip pat jiems trūksta informacijos apie situaciją darbo rinkoje, todėl

būtinai darbas su nuteistaisiais prieš jiems išeinant į laisvę. Būtina keisti neigiamą darbdavių požiūrį, o to galima pasiekti ugdant pačių buvusių kalinių ar narkomanų motyvaciją darbui, padedant jiems įgyti ar pakelti kvalifikaciją. Būtina šiems žmonėms suteikti galimybę įrodyti darbdaviams jog jie nori ir gali atsakingai dirbti.

Klausimo, padedančio išsiaiškinti ar tautinių mažumų atstovams sudėtingiau susirasti darbą negu lietuviams, atsakymai pasiskirstė taip : tikrai taip atsakė 6 proc., greičiausiai taip- atsakė 24 proc. greičiausiai ne- atsakė net 38 proc., tikrai ne- toks buvo atsakymas 18 respondentų. Dvi įmonės nurodė, jog tik romų tautybės žmonės yra diskriminuojami darbo rinkoje. Kandangi tik dvi įmonės paminėjo romų tautybės asmenis kaip turinčius įsidarbinimo problemų, galima teigti, jog dauguma darbdavių romų net nelaiko mūsų visuomenės dalimi.



16 pav. Tautinių mažumų įsidarbinimas

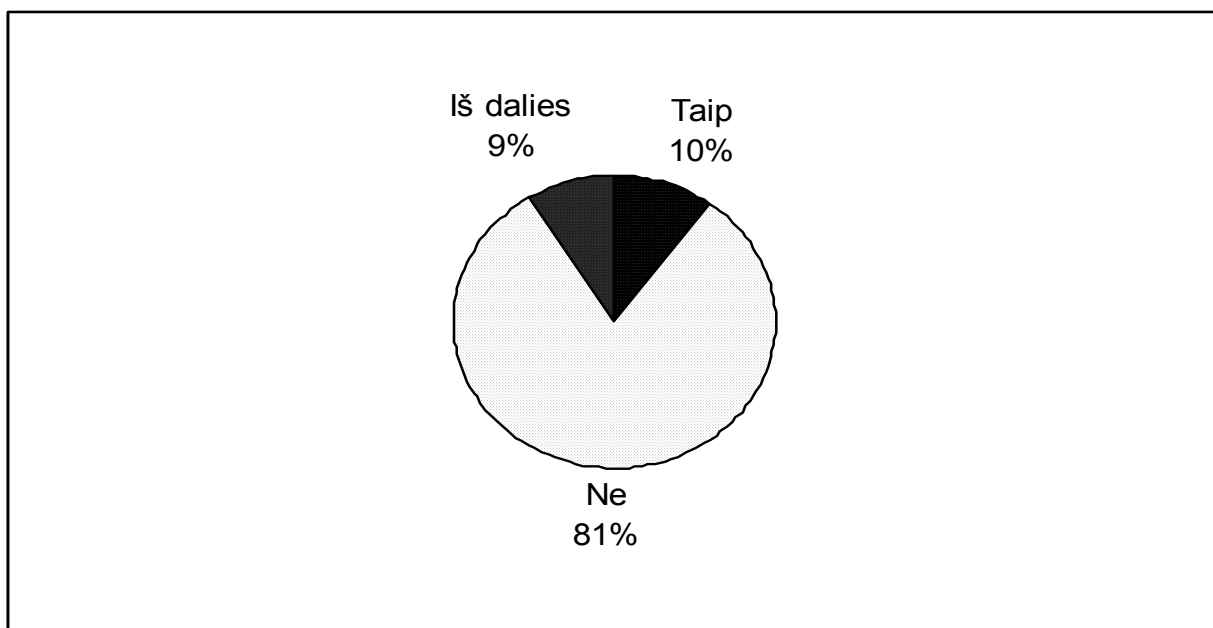
Peršasi išvada, jog Vilniuje tautinėms mažumoms susirasti darbą nėra sudėtinga. Tikrai romų tautybės žmonių dėl daugelio priežasčių niekaip nepavyksta integruoti į Lietuvos darbo rinką. Lietuvoje jų gyvena apie 3000 ir dauguma neturi asmens dokumentų, busto, nuolatinio darbo. 2003 metais Vilniaus darbo biržoje registravosi 53 romų tautybės asmenys, tačiau tik vienas įdarbintas. Romų vaikai dažnai pradeda lankyti mokyklą pavėluotai arba išvis jos nelanko, todėl jų išsilavinimas labai žemas. Beveik penktadalis romų vaikų meta mokyklą ir neįgyja pagrindinio išsilavinimo. Pastaraisiais metais beveik nėra baigusių vidurines mokyklas

romų abiturientų, todėl dauguma romų neįgyja specialybės. Todėl būtina šalinti šias priežastis ir integruoti romus į Lietuvos darbo rinką.

Ypač opi problema yra neįgaliųjų nedarbas. Paskutiniai trys anketos klausimai būtent ir buvo skirti šiai problemai. Tyrimas padėjo išsiaiškinti keliose įmonėse dirba negalia turinčių žmonių. Teigiamą atsakymą pateikė tik 18 įmonių. 82 procentai atsakė, jog jų įmonėje tokių darbuotojų nėra.

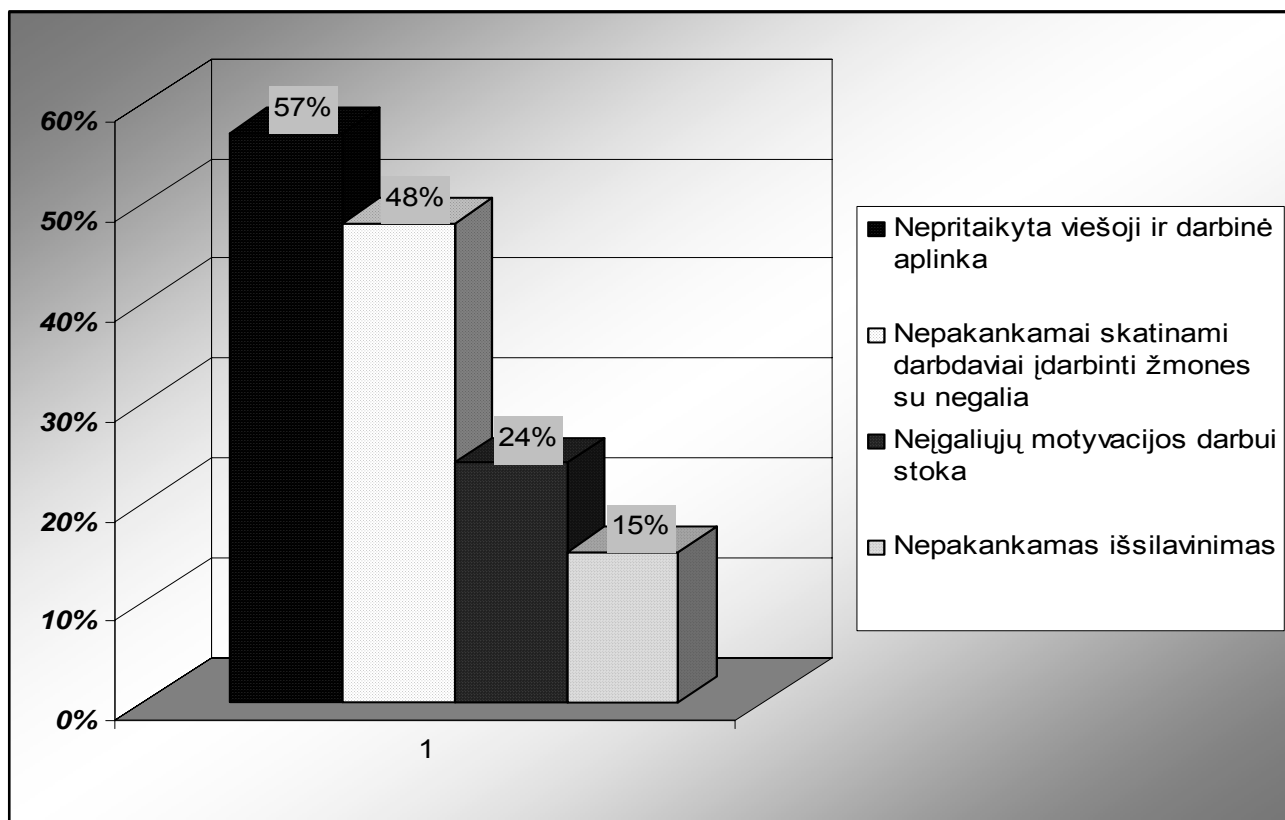
Didžiojoje daugumoje įmonių net nėra galimybių įdarbinti neįgaliuosius asmenis, kadangi tam nėra pritaikytos patalpos ir darbinė aplinka. Net 81 procentas nurodė, jog patalpos jų įmonėje nepritaikytos neįgaliesiems, ir tik 10 proc. atsakė, jog pritaikyta. 9 įmonėse aplinka pritaikyta tik iš dalies (17 pav.).

Kaip atskleidė tyrimas dauguma darbdavių nenori įdarbinti neįgalaus asmens, akcentuodami finansinį aspektą- neįgalus darbininkas yra nenašus. Todėl dar skirti papildomų lėšų darbo vietos pritaikymui, daugelis nesiryžta. Šiuo atveju būtina valstybės finansinė parama darbdaviui.



17 pav. Patalpų pritaikymas neįgaliesiems

Kaip viena iš pagrindinių neįgaliųjų nedarbo priežasčių būtent ir yra minima, nepritaikyta negalia turintiems žmonėms viešoji ir darbinė aplinka, taip mano daugiau nei pusė visų apklaustųjų (57 proc.). Nemažai respondentų (48 proc.) teigia, jog darbdaviai yra nepakankamai skatinami įdarbinti žmones su negalia. Kiti darbdaviai mano (24 proc.), jog dėl neįgaliųjų nedarbo yra nemažai kalti ir patys neįgalieji, kadangi jie patys stokoja motyvacijos dirbti. Nepakankamą išsilavinimą kaip priežastį nurodė 15 procentų darbdavių.



18 pav. Neįgaliųjų nedarbo priežastys

Galima daryti išvadą, jog neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje vis dar yra gana sunki, nepaisant to, kad yra kuriamos įvairios integracijos programos. Reikia tiek darbinę, tiek viešąją aplinką kuo įmanomą daugiau pritaikyti neįgaliesiems. Svarbu suteikti tinkamas sąlygas šiems žmonėms įgyti gerą išsilavinimą bei įgyti darbinę patirtį. Taip pat reikia dar daugiau skatinti darbdavius priimti į savo kolektyvą ir negalią turintį žmogų, ir tai daryti nei vien finansinės paramos pagalba, bet ir keičiant darbdavių požiūrį į neįgalų darbuotoją. Būtina siekti, jog neįgalieji į darbą būtų priimami ne vien dėl mokesčių lengvatų, bet ir dėl noro padėti ir įsitikinti neįgalaus asmens profesines gebėjimas. Deja, dabar yra atvirkščiai darbdavių suinteresuotumas neįgalaus darbuotojo priėmimu daugiau remiasi materialine nauda. Valstybės skiriamos mokesčių lengvatos, subsidijos skatina darbdavius įdarbinti neįgaliuosius, tačiau ir tokių, kaip parodė tyrimas, nėra daug.

Tačiau nereikia pamiršti ir pačio neįgaliojo indėlio į sėkmingą integracijos procesą. Jie taip pat turi turėti noro ir motyvacijos darbui, bei užsirekomenduoti, kaip geri darbininkai.

Šis tyrimas atskleidė, jog darbo rinkoje diskriminuojamų grupių nedarbą lemia, tokios priežastys kaip, neigiamos darbdavių nuostatos šių asmenų atžvilgiu, nepakankama valstybės parama, įdarbinusiems socialiai pažeidžiamų asmenų, bei pačių bedarbių motyvacijos stoka, bei netinkama kvalifikacija. Būtent tokios pagrindinės šių socialiai pažeidžiamų grupių priežastys nurodomos ir literatūros šaltiniuose.

Atlikta darbdavių apklausa patvirtino faktą, kad didžiausią galimybę įsidarbinti turi jaunimas, nors ir neturintis patirties. Ypatingai sudėtinga situacija yra priešpensinio amžiaus asmenų, neįgaliųjų, grįžusių iš laisvės atėmimo vietų žmonių. Šių grupių atstovų įdarbinimui ir reikia skirti didžiausią dėmesį.

Išvados ir pasiūlymai

1. Nors nuo 2002 metų nedarbo lygio pokyčiai kryptingai linkme, tačiau Lietuvos užimtumo situacijos dar negalime vadinti palankia, nes atsilieiname nuo daugelio ES šalių narių, o bedarbių skaičiaus mažėjimą didele dalimi sąlygoja darbo jėgos emigracija.
2. Aukštas jaunimo nedarbas ir žemesnis dirbančių vyresniojo amžiaus žmonių nedarbo lygis rodo, kad dar nepanaudojama visa potenciali darbo jėga. Todėl turi būti sustiprintos užimtumo ir darbo rinkos politikos reformos, pašalintos kliūtys įsidarbinti ir skatinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, stiprinant individualią pagalbą bedarbiams ir gerinant jų galimybes įsidarbinti, kad jie netaptų ilgalaikiais bedarbiais. Siekiant visiško užimtumo ir socialinės sanglaudos, reikia laikytis tokios uždirbtų pajamų ir bedarbio pašalpos proporcijos, kuri skatintų žmones integruotis į darbo rinką ir kurti naujas darbo vietas
3. Problematišką užimtumo situaciją lemia daug priežasčių- nepakankama žmogiškųjų išteklių plėtra, gyventojų verslumo, motyvacijos ir kompetencijos stoka, prastos sąlygos smulkaus ir vidutinio verslo plėtrai, nedidelis darbo jėgos teritorinis bei profesinis mobilumas. Siekiant įveikti bedarbystę būtina nagrinėti jos atsiradimo ir augimo priežastis ir imtis priemonių šioms priežastims pašalinti. Vadovaujantis ES Institucijų rekomendacijomis, kuriose pabrėžiama prevencinių nedarbo priemonių svarba, valstybė palaipsniui turi didinti tokių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, kaip mokymo, informavimo, gyventojų mobilumo ir darbo vietų plėtra, finansavimą. Pasitelkiant prevencines priemones, o ne švelninant nedarbo sukeltas pasekmes, galima tikėtis užimtumo situacijos gerėjimo
4. Mokslas ir verslas yra nutolę vienas nuo kito . Mokslo institucijos nerengia specialistų pilnai atitinkančių darbo rinkos poreikius, todėl pirmiausiai reiktų vykdyti švietimo sistemos reformą- kurios pagrindinės kryptys būsimų darbdavių ugdymas, glaudesnis mokymo įstaigų ir verslo atstovų bendradarbiavimas, mokymo programos orientuotos į ilgalaikę perspektyvą, praktinių studentų įgūdžių ugdymą.
5. Dėl nemokėjimo įsisavinti valstybės ir Europos Sąjungos paramos, prarandamos lėšos skirtos užimtumui didinti, todėl universitetuose reikia ruošti aukšto lygio specialistus, gebančius rengti projektus bei administruoti Europos sąjungos lėšas.³⁸
6. Lietuvos gyventojams būdingas mažas teritorinis mobilumas, todėl reikia rengti valstybines programas ir skirti pakankamai lėšų mobilumui skatinti. Kompensuojant

³⁸ Employment in Europe 2003. Eurostat. 2003

- transporto ar įsikūrimo išlaidas, gerinant susisiekimo sąlygas, būtų derinama darbuotojų paklausa ir pasiūla, kas mažintų nedarbo ir regioninius skirtumus.
7. Mūsų visuomenė senėja ir nuolat auga priešpensinio amžiaus žmonių nedarbas. 2005 m. I pusmetį užregistruota 22 proc. nuo visų bedarbių vyresnių nei 55 m. bedarbiai, o 2004 m. tuo pačiu metu jų buvo 15,3 proc. Todėl būtina palengvinti sąlygas vyresniojo amžiaus žmonėms savo noru pasilikti dirbti. Įmonės nebegali pirmalaikio išleidimo į pensiją laikyti tiesioginiu reorganizavimo problemų sprendimu. Pritaikius lanksčias darbo organizavimo formas ir kvalifikacijos kėlimo priemones, vyresniojo amžiaus darbuotojai turėtų neprarasti galimybių pasilikti darbe.
 8. Jaunimo nedarbas mažėja. Jaunimo visų bedarbių tarpe nuo 16,4 proc. 1994 m. sumažėjo iki 8,4 proc. 2004 m., tai galėtų liudyti apie spartėjantį jaunimo prisitaikymą darbo rinkoje, palankesnę darbdavių požiūrį į jauną žmogų be patirties. Tačiau iš kitos pusės jaunų bedarbių mažėjimą gali nulemti po įstojimo į Europos sąjungą padidėjusi jaunimo migracija. Todėl būtina skatinti jaunus žmones likti Lietuvoje, svarbu sudaryti palankias sąlygas jiems įsidarbinti ar pradėti savo verslą. Tobulinant jaunimo praktinį pasirėngimą bei pirmojo įdarbinimo rėmimą, reikėtų taikyti subsidijų darbdaviams iš Užimtumo fondo ar Valstybės biudžeto bei socialinio draudimo įmokų mažinimo programas.
 9. Nors lygybės problemoms Lietuvoje skiriamas nemažas dėmesys, tačiau diskriminacijos problema vis dėl to egzistuoja. Moterys sudaro daugiau nei pusę (61,1 proc.) visų bedarbių. Dėl stereotipinio požiūrio į moterį, joms sunkiau įsidarbinti, už tą patį darbą moterys gauna mažesnę atlyginimą. Skiriant vadovaujamą postą pirmenybė teikiama vyriui. Todėl būtina mažinti šią diskriminaciją. Praktikoje užtikrinti vyrų ir moterų lygias galimybes karjerai, mokėti vienodą atlyginimą už vienodą darbą Norinčioms pradėti ir bepradedančioms verslą moterims teikti pagalbą įgyjant žinių, informacijos. Rengti joms konsultacijas verslo klausimais, organizuoti kursus, skatinti verslininkų klubus
 10. Neįgaliųjų nedarbas nuolat didėja. 2003 palyginti su bendru bedarbių skaičiumi buvo 3,3 proc., o 2004 m. –4,8 proc. Pagrindinės priežastys trukdančios neįgaliesiems įsidarbinti – jų pačių motyvacijos darbui stoka, žemesnis išsilavinimas, neigiamas darbdavių požiūris, nepritaikyta viešoji ir darbinė aplinka bei daugelis kitų priežasčių. Todėl būtina siekti neįgaliųjų motyvacijos dirbti sustiprinimo, panaudojant intensyvias pagalbos priemones (psichologinę pagalbą, visuomenės informavimo priemones ir kt. paramą). Svarbu didinti profesinės reabilitacijos paslaugų prieinamumą bendruomenės lygyje, plečiant profesinės reabilitacijos įstaigų tinklą šalyje bei organizuojant specialias pagalbos priemones (asistentų, vertėjų, padėjėjų, transporto, socialines ir kt. paslaugas) bei skatinti naujų technologijų į mokymo sistemą įvedimą, plėtojant distancinį neįgaliųjų profesinį

konsultavimą bei mokymą. Būtina sukurti neįgaliųjų įdarbinimo sistemą, bendradarbiaujant mokymo įstaigoms, darbo biržom bei darbdaviams.

11. Tyrimo rezultatai parodė, jog sudėtingiausia įsidarbinti asmenims besigydantiems priklausomybę nuo psichotropinių medžiagų bei grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų, tai įtakoja, šios grupės asmenų žemesnė kvalifikacija, iniciatyvos įsidarbinti nebuvimas bei darbdavių baimė priimti į darbą teistą žmogų ar buvusį narkomaną (alkoholiką). Todėl būtinas narkomanų ir buvusių kalinių psichologinis, socialinis, profesinis konsultavimas, socialinių ir profesinių įgūdžių, žinių ir gebėjimų, motyvacijos ugdymas.
12. Tyrimo duomenimis tautinių mažumų atstovai įsidarbinti Vilniuje turi tokias pat galimybes kaip ir lietuviai. Didžiausia problema yra romų tautybės žmonių integravimas į darbo rinką. Europos sąjunga rekomenduoja pripažinti romus kaip atskirą etninę grupę, kad jai būtų galima taikyti prioritetinius veiksmus pagal socialinės įtraukties ir užimtumo politiką ir aktyviau siekti panaikinti stereotipišką požiūrį į romus ir išankstines nuostatas jų atžvilgiu. Būtina padėti jiems įgyti profesinę kvalifikaciją, pritaikyti mokymo programas bei įdarbinimo tarnybas jų specifiniams poreikiams.

Literatūra

1. Adomonienė R. Personalo valdymas- Kaunas, 2002. P. 37.
2. Bužinskas G., Grigonienė R.; Nikitinas A., ir kt. Integracija į darbo rinką/ metodinė mokymo priemonė. –Vilnius: Biznio mašinų kompanija, 2004. P.8
3. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2005 I ketvirtis (tyrimo duomenys)/ - Vilnius. Statistikos departamentas, 2005.
4. Čėsniienė R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai- Vilnius: VU leidykla, 1996. P. 69
5. Employment in Europe 2003.- Eurostat. 2003
6. Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas 2004-2006 m.
7. <http://legifrance.org/Waspad/recherchesimplecode/commun=CGIMPO&code=>206-1 str.>; prisijungimo laikas 2005 09 29.
8. <http://think.w3.lt/>; prisijungimo laikas 2005 10 19.
9. <http://www.exjure.com/lithuania/lt/pn/p-news.php?pn=detail&id=3> =; prisijungimo laikas 2005 10 19.
10. http://www.epp-ed.org/Policies/pkeynotes/16employment_lt.asp =; prisijungimo laikas 2005 10 19.
11. http://www.ldb.lt/vilnius/_ap_pa_2004.htm=; prisijungimo laikas 2005.11.19
12. http://www.ldb.lt/vilnius/_atas.htm =; prisijungimo laikas 2005 10 19
13. <http://www.lithuanet.com/modules.php?name=News&file=article&sid=137>=; prisijungimo laikas 2005 m. gegužė 31 d.
14. <http://www.socmin.lt/index.php?1036635137>=; prisijungimo laikas 2005. 11.15
15. <http://www.socmin.lt/index.php?826306501> =; prisijungimo laikas 2005-05-28
16. http://www.vilnius.lt/new/inv_verslas.php?open=280&sub_cat1=360&id=98 =; prisijungimo laikas 2005 10 19
17. Lietuvos respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Žin. 1996. Nr.18-457
18. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Žin. 1998. Nr. 112-3100
19. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, Žin. 2004 Nr. 83-293
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas. Nr. A1-21 Dėl vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo tvarkos patvirtinimo // žin. 2004. Nr. 17-510
21. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // žin .2004. Nr. 96-3519
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 20011 gegužės 8 d. Nutarimas Nr. 529 “Dėl Lietuvos 25. Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 m. programos”//žin.2001. Nr. 40-1401
23. Lukoševičius V. Teorinė ekonomika Id.- Vilnius, 1998. P.79

24. Martinkus B. Darbo ištekliai ir jų naudojimas.- Kaunas: Technologija, 1998, P.22
25. Martinkus B. Lietuvos gyventojų užimtumo raida integracijos į Europos sąjungą laikotarpiu
Ekonomika. Kaunas, 2002 . P.79
26. Martinkus B. Sakalas A. Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas-Kaunas:
technologija. 2000. P. 36.
27. Nacionalinė narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004-2008 metų programa,
patvirtinta 2004 m balandžio 8 d. nutarimu Nr. IX-2110
28. Neįgalųjų profesinės reabilitacijos sistemos analizė bei pasiūlymai strategijos parengimui:
32. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius. 2003
29. Paulavičius K. B. Darbo rinka. Vilnius. 1998. P.23-27
30. Socialinės įmonės: kokių kelių?- Vilnius. 2003. P.107-124
31. Tarybos direktyva 2000/78/ EB priimta lapkričio 27 d
32. Tautinių mažumų integracijos į Lietuvos visuomenę 2005-210 metų programa patvirtinta
Lietuvos respublikos vyriausybės 2004 birželio 8 d. nutarimu Nr. 703
33. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе
и России / под редакцией Ремцови, Москва: Инфра М, 1995, P. 430.

Santrauka

Darbo rinkoje diskriminuojamų asmenų nedarbo Vilniaus mieste analizė

Magistro baigiamojo darbo tikslas – išnagrinėti darbo rinkoje diskriminuojamų grupių nedarbo problemą Vilniuje ir pateikti galimus užimtumo didinimo būdus. Šis darbas susideda iš dviejų dalių: teorinės ir praktinės.

Teorinėje dalyje Lietuvos užimtumo situacija lyginama su Europos Sąjungos šalių senbuvių užimtumu. Apžvelgiama darbo rinkoje diskriminuojamų grupių padėtis Vilniaus darbo rinkoje. Analizuojamos nedarbo atsiradimo priežastys ir jo sukeltos pasekmės. Aptariami pagrindiniai nedarbo problemos sprendimo būdai.

Praktinėje dalyje tiriamas darbdavių požiūris į darbo rinkoje diskriminuojamus asmenis, analizuojamos socialiai pažeidžiamų grupių nedarbo priežastys. Pateikiamos išvados bei pasiūlymai susiję su šių grupių įdarbinimo skatinimu.

Apibendrinus tyrimo rezultatus paaiškėjo, jog darbo rinkoje diskriminuojamų grupių nedarbą lemia, tokios priežastys kaip, neigiamos darbdavių nuostatos šių asmenų atžvilgiu, nepakankama valstybės parama, įdarbinusiems socialiai pažeidžiamų asmenų, bei pačių bedarbių motyvacijos stoka.

Raktiniai žodžiai: nedarbas, darbo rinka, diskriminuojami asmenys.

Summary / Abstract

The analysis of discriminated work force unemployment in Vilnius city

The main goal of this Master thesis is to analyze the unemployment problem of the discriminated work force groups in Vilnius city and to propose the possible ways for increasing the employment. This working paper consists of two main parts: the theory analysis and practical research.

In the theoretical part the unemployment in Lithuania is being compared with the EU-15 countries. The situation of discriminated work force groups in Vilnius labor market is reviewed. The author also analyzes the grounds for the unemployment occurrence and the outcomes it may cause. The main solutions for the unemployment problem are discussed here.

In the second part of this working paper the employers' attitude towards the discriminated work force is researched, as well as the causes for unemployment of socially vulnerable groups. The author derives conclusions and suggestions connected with the unemployment reduction in these groups.

After the summarize of the research results it came clear that the unemployment of discriminated work force groups is mainly influenced by such causes as negative employers' attitudes towards these groups, insufficient support from government, and the lack of motivation of unemployed persons themselves.

Keywords: unemployment, labor market, discriminated work force

Priedai

1 priedas

Anketa

Maloniai prašyčiau Jūsų užpildyti šią anketa (anketa anoniminė), kurios duomenys bus panaudoti moksliniame tyrime “Darbo rinkoje diskriminuojamų asmenų nedarbas Vilniaus mieste” Jūsų nuomonę atitinkančio atsakymo variantą pažymėkite kryžiu, arba įrašykite atsakymą tam skirtoje vietoje.

Iš anksto dėkoju už bendradarbiavimą!

1. Įmonės veiklos rūšis

☐ Paslaugų sfera ☐ Pramonė ☐ Statyba ☐ Žemės ūkis ☐

Kita.....

2. Įmonės daugumos darbuotojų amžius

☐ iki 25 ☐ 25-45 ☐ 45-55 ☐ virš 55 ☐ Kita.....

3. Jūsų įmonėje dirba?

☐ Tik vyrai ☐ Tik moterys ☐ Dauguma vyrų ☐ Dauguma moterų
☐ Lygiai vyrų ir moterų

4. Kas Jūsų įmonėje užima vadovaujančius postus?

☐ Moterys ☐ Vyrų ☐ Ir vyrai, ir moterys ☐ Kita.....

5. Kam teiktumėte pirmenybę įdarbinant?

☐ Moteriai
☐ Vyrai
☐ Tai priklausytų nuo darbo pobūdžio
☐ Tai priklausytų nuo jų turimos patirties
☐ Kita.....

6. Ar priimtumėte į darbą jauną žmogų be patirties?

- ☐ Taip priimčiau
- ☐ Priimčiau tik turintį aukštąjį išsilavinimą
- ☐ Priimčiau tik su sąlyga, kad valstybė už tai teiks įmonei įvairias lengvatas
- ☐ Ne, nepriimčiau
- ☐ Kita.....

7. Ar įdarbintumėte priešpensinio amžiaus žmogų?

- ☐ Tikrai taip ☐ Greičiausiai taip ☐ Neturiu nuomonės ☐ Greičiausiai Ne
- ☐ Tikrai ne ☐ Kita

8. Jūsų manymu, kokie yra pagrindiniai veiksniai ribojantys priešpensinio amžiaus žmonių įdarbinimą?

- ☐

9. Kurį asmenį įdarbintumėte savo įmonėje?

- ☐ Grįžusį iš įkalinimo įstaigos
- ☐ Besigydančią nuo priklausomybės narkotinėms medžiagoms
- ☐ Seksualinių mažumų atstovą (jeigu žinotumėte apie jo orientaciją)
- ☐ Nė vieno
- ☐ Įdarbinčiau tik tuo atveju, jeigu už tai įmonė gautų mokesčių lengvatas iš valstybės
- ☐ Kita

10. Kaip manote, ar tautinių mažumų atstovams sudėtingiau susirasti darbą negu lietuviams?

- ☐ Tikrai taip ☐ Greičiausiai taip ☐ Neturiu nuomonės ☐ Greičiausiai ne
- ☐ Tikrai ne ☐ Kita.....

11. Ar Jūsų įmonėje dirba negalia turinčių darbuotojų?

- ☐ Taip ☐ Ne ☐ Kita

12. Ar Jūsų įmonėje patalpos pritaikytos neigaliesiems?

- ☐ Taip ☐ Ne ☐ Kita

13. Kokios Jūsų manymu pagrindinės negalią turinčių žmonių nedarbo priežastys?

- ☐ Nepakankamas išsilavinimas
- ☐ Nepritaikyta viešojo ir darbinė aplinka
- ☐ Nepakankamai skatinami darbdaviai įdarbinti žmones su negalia
- ☐ Neįgaliųjų motyvacijos darbui stoka
- ☐ Kita.....

Literatūroje skiriamos nedarbo formos

Tekamoji nedarbo forma	apima darbininkus, tarnautojus specialistus, kurie savo fizinėmis, protinėmis bei dvasinėmis savybėmis pilnai patenkina darbdavių reikalavimus. Tai dažniausiai turintys išsilavinimą bei profesinį pasirengimą darbuotojai, kurie prarado užsiėmimą dėl gyvenamosios ar darbo vietos kaitos. Tokie darbuotojai paprastai bedarbiais būna neilgai (4-6 savaites), tačiau ši darbo forma daugelyje šalių įtraukia į bedarbių gretas itin didelį darbingų žmonių skaičių.
Struktūrinė nedarbo forma	atsiranda tada, kai iškyla objektyvus poreikis iš pagrindų pertvarkyti senąsias ir vystyti naujas ūkio šakas. Darbuotojai ne visada sugeba greitai prisitaikyti prie naujų veiklos sąlygų ir dažnai turi mokytis, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įsigyti kitą profesiją. Ypatingai skaudžiai nukenčia nykstančių ūkio šakų darbuotojai. Struktūrinė nedarbo forma galima ir vykstant perėjimui iš socialistinio ūkio į rinkos ekonomiką. Ši nedarbo forma būdinga Lietuvai.
Paslėptinė nedarbo forma	apima darbuotojus, kurie priversti dirbti nepilną darbo dieną ir nėra įtraukti į oficialią nedarbo statistiką. Paslėptinis gyventojų perteklius istoriškai susijęs su kapitalizmo raida žemės ūkyje. Lietuvoje dalis darbuotojų formaliai yra užimti, bet įmonės, kuriose jie dirba, yra ant bankroto ribos, merdinčios, o įmonės darbuotojai yra priversti dirbti nepilną darbo dieną.
Ciklinė nedarbo forma	susijusi su kapitalistinės gamybos reprodukcijos procesu, turinčiu ciklinį pobūdį. Nedarbo lygis ypač išauga ekonominės krizės ir depresijos metu, kai didėja bankrotų skaičius, siaurėja gamyba, mažinamas darbo užmokestis. Įmonės įveikusios krizę, atnaujiną moraliai pasenusius įrengimus ir sumažina gamybos kaštus iki rinkos reikalavimų. Didėja naujos technikos paklausa, vėl atsiranda papildomos darbo vietos. Prasideda pagyvėjimo fazė, kuri vėliau pereina į ekonominį pakilimą. Šioje fazėje nedarbo lygis yra minimalus.
Sustingusi nedarbo forma	priklauso tų darbingų žmonių dalis, kuri dirba nepastovų, atsitiktinį darbą. Jie atleidžiami pirmieji ir samdomi paskutinieji. Todėl jų nedarbo laikotarpiai dažni ir ilgi. Tokie yra sezoniniai darbininkai, namudininkai, degradavę ir asocialūs visuomenės nariai, iš dalies praradę darbingumą. Lietuvoje ši nedarbo forma apima nekvalifikuotus, atgyvenusius specialybių darbininkus, bei ilgalaikius bedarbius

Užimti Lietuvos gyventojai, tūks.

