

Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai¹

LAIMA OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ

Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Rinktinės g. 48, LT-09318 Vilnius

Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius

El. paštas: Laima.Okuneviciute@dsti.lt

Straipsnyje nagrinėjama tautinių mažumų padėtis darbo rinkoje ir integracijos į Lietuvos darbo rinką galimybės. Analizė pagrįsta sociologine asmenų, priklausančių tautinėms mažumoms, apklausa 2008–2009 m., atliekant mokslinį tyrimą „Vyrų ir moterų, priklausančių tautinėms mažumoms, padėtis darbo rinkoje“². Empirinis tyrimas leido nustatyti pagrindines tiriamosios grupės integracijos į darbo rinką problemas, atskleisti diskriminacijos apraiškas, palyginti vyrų ir moterų, priklausančių tautinėms mažumoms, padėtį darbo rinkoje bei specifines problemas, trukdančias joje įsitvirtinti.

Raktažodžiai: tautinės mažumos, darbo jėgos pasiūla bei paklausa, profesinis pasirengimas, diskriminacijos apraiškos

ĮVADAS

Straipsnyje pateikiami „Vyrų ir moterų, priklausančių tautinėms mažumoms, padėties darbo rinkoje“ tyrimo rezultatai.

Tyrimo metu siekta įvertinti tautinių mažumų atstovų integracijos į darbo rinką aspektus, palyginti vyrų ir moterų, priklausančių tautinėms mažumoms, padėtį darbo rinkoje, atskleisti diskriminacijos apraiškas.

2001 m. gyventojų surašymo duomenimis, tautinės mažumos sudaro apie 16 % Lietuvos gyventojų (1 pav.).

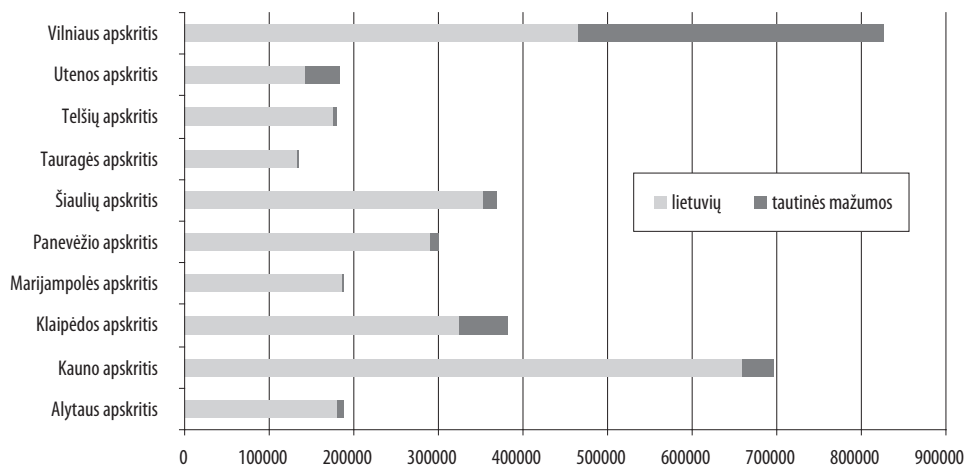
Kai kuriose Lietuvos teritorijose tautinių mažumų yra daugiau. Gyventojų tautine įvairove ypač išsiskiria Vilniaus miesto bei Klaipėdos miesto savivaldybės.

TYRIMO METODOLOGIJA. Tyrimo metu atskleistos kiekybinės ir kokybinės tiriamojo objekto charakteristikos. Pagrindinis tyrimo metodas – tautinių mažumų atstovų sociologinė anketinė apklausa. 2008 m. rugsėjo–spalio mėnesiais buvo apklausti 622 tautinių mažumų atstovai iš Vilniaus miesto ir kaimo, taip pat Klaipėdos miesto ir kaimo savivaldybių.

Tikslinės grupės apklausos metu buvo siekiama nustatyti esamą respondentų padėtį darbo rinkoje, ypatingą dėmesį skiriant tokiems lemiamiems veiksniams, kaip išsilavinimas ir profesinis pasirengimas, žinios ir gebėjimai, taip pat lietuvių kalbos žinios. Svarbus keliamas tikslas – diskriminacijos apraiškų darbo rinkoje atskleidimas bei analizė.

¹ Straipsnis parengtas vykdant projektą „Prieš diskriminaciją ir netoleranciją: efektyvesnio bendradarbiavimo paieškos bei galimybės“ (Nr. VS/2009/0374), kurį remia Europos Bendrijos užimtumo ir socialinio solidarumo programa PROGRESS (2007–2013).

² Tyrimą inicijavo Tautinių mažumų ir išeivijos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, įgyvendindamas Tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 m. strategiją, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1020 „Dėl tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 metų strategijos patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 2007, Nr. 112–4574).



1 pav. Lietuvių bei kitų tautybių gyventojai pagal apskritis (surašymo duomenimis, Statistikos departamentas)

TAUTINIŲ MAŽUMŲ INTEGRACIJOS TEMATIKA LIETUVOJE ATLIKTŲ TYRIMŲ APŽVALGA

Analizuojant Lietuvoje gyvenančių tautinių mažumų integracijos atliktus bei atliekamus tyrimus paminėtini Socialinių tyrimų instituto (STI) Etninių tyrimų centro darbai, apimantys etniškumo ir modernaus nacionalizmo studijas, etninės struktūros, etninių grupių adaptacijos, diasporų ir etninio nepakantumo analizę, tautinių mažumų socialinės integracijos klausimus. Čia galima paminėti Vytauto Didžiojo universiteto Politikos mokslų ir diplomatijos instituto Sociopolitinės analizės centro ir Socialinių tyrimų instituto 1998–2003 m. atliktą Lietuvos etninių grupių adaptacijos studiją *Lietuvos etninių grupių adaptacija: kontekstas ir eiga* (Leončikas, Kasatkina 2002), STI etninių mažumų Baltijos regiono šalyse teisinės, socialinės padėties monitoringą „Baltijos regiono etninės mažumos“ 2004 m. (Kasatkina et al. 2006), kitus tyrimus (Kasatkina 2007; Kasatkina, Beresnevičiūtė 2006; Rybakova 2005). Išsamiai tyrinėtas etninis nepakantumas Lietuvos spaudoje (Beresnevičiūtė, Nausėdienė 1999; Frejūtė-Rakauskienė 2009).

Pažymėtini Darbo ir socialinių tyrimų instituto sociologiniai tyrimai bei studijos: „Tautinių mažumų atstovų integracijos į darbo rinką galimybių tyrimas“ (Okunevičiūtė Neverauskienė et al. 2007), „Vyrų ir moterų, priklausančių tautinėms mažumoms, padėties darbo rinkoje tyrimas“ (Okunevičiūtė Neverauskienė et al. 2008–2009).

Prie svarbių tautinių mažumų integracijos projektų būtina pažymėti Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL projektą „Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“ (EQ/2004/1130-06/482; 2004–2008), pagal kurį buvo sukurtas ir išbandytas tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmas bei bendradarbiavimo tinklai, panaudojant tautinių mažumų nevyriausybinių organizacijų tinklus, žmogiškuosius išteklius, įtaką ir pan.

Pažymėtina, jog, kalbant apie tautinių mažumų padėtį darbo rinkoje, dažniausiai remiamasi Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, kurie rodo žemesnį nelietuvių aktyvumą šalies darbo rinkoje, menkesnį šiai grupei priklausančių nedarbančių asmenų išsilavinimą, aukštesnį nedarbą. Tačiau nuo 2003 m. Statistikos departamentas neskelbia ir šiuo metu neatlieka gyventojų užimtumo

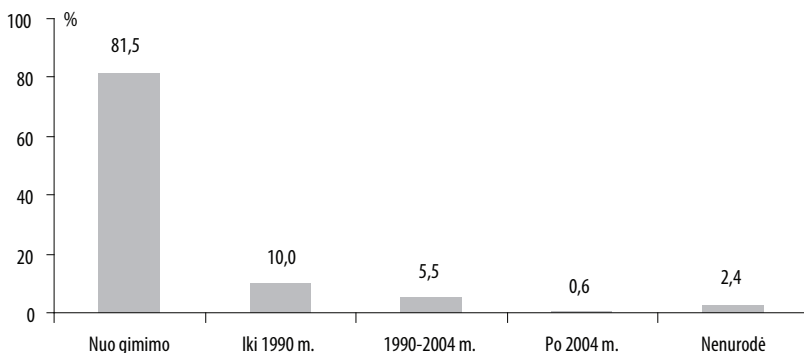
tyrimo pagal tautybes. Apskritai iš visų Departamento duomenų pagal tautybes skelbiamas tik gyventojų skaičius, taigi gauti specifinę informaciją apie tautinių mažumų padėtį darbo rinkoje nėra galimybių.

BENDROSIOS RESPONDENTŲ CHARAKTERISTIKOS

Tarp tyrime dalyvavusių respondentų vyravo tautinių mažumų atstovai, kurių amžius – 30–45 metai. Tokių respondentų buvo 337, ir jie sudarė 54,2 % visų apklaustųjų. Apklausoje dalyvavo 286 vyrai ir 336 moterys, atitinkamai 46 % ir 54 %.

Kalbant apie respondentų tautinį identitetą, pažymėtina, jog respondentai atstovavo daugeliui tautinių mažumų. Tarp jų buvo 292 lenkai, 230 rusų, 30 baltarusių, 29 ukrainiečiai, 11 totorių, 11 vokiečių, 3 žydai. Daugelio kitų tautybių atstovų buvo tik po vieną asmenį (korėjietis, uzbekas, latvis, romas, armėnas, mordovas, moldavas, azerbaidžanietis, buriatas). Taigi apklausoje pagal tautybę pirmavo lenkai ir rusai, sudarę atitinkamai 47,5 % ir 37,4 %. Kitų tautybių respondentai visi kartu sudarė 15,1 %. Gauti tyrimo duomenys patvirtina pagrindines gyventojų surašymo metu išryškėjusias tendencijas.

Apklausoje vyravo Lietuvoje gimę tautinių mažumų atstovai (2 pav.) – 507 asmenys, arba 81,5 % visų respondentų.

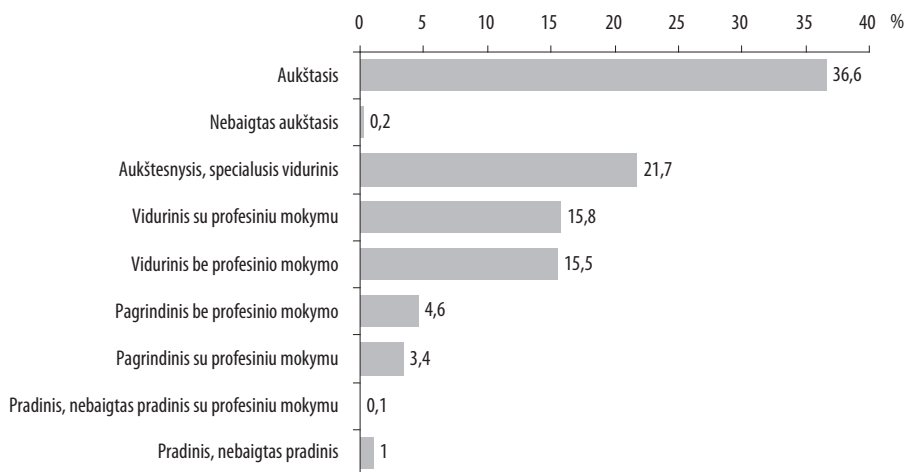


2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal apsigyvenimo Lietuvoje laikotarpį (%)

PROFESINIS PASIRENGIMAS DARBO RINKAI

Tyrimo metu daugiau kaip trečdalis apklaustų tautinių mažumų atstovų buvo įgiję aukštąjį universitetinį arba neuniversitetinį išsilavinimą (227 asmenys, arba 36,6 %) (3 pav.). Kiek daugiau nei penktadalis respondentų turėjo aukštesnįjį arba specialųjį vidurinį išsilavinimą (21,7 %). Dar 40,2 % respondentų turėjo vidurinį, pagrindinį arba pradinį išsilavinimą, tarp jų buvo ir turintys profesinį pasirengimą, ir profesinio pasirengimo neturintys asmenys.

Taigi 125 apklausti tautinių mažumų atstovai (20,1 %) buvo įgiję vidurinį arba žemesnį išsilavinimą be profesinio pasirengimo ir teigė, kad profesijos neturi. Darbo rinkos požiūriu tai viena labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių. Likusieji respondentai turėjo vienokį arba kitokį profesinį pasirengimą. 120 respondentų (19,3 %) turėjo vidurinį, pagrindinį arba pradinį išsilavinimą su profesiniu pasirengimu; tarp jų vyravo turintieji profesinį pasirengimą, įgytą kartu su viduriniu išsilavinimu. Kiti respondentai, kaip jau minėta, profesinį pasirengimą įgijo kartu su aukštesniu, specialiuoju viduriniu arba aukštesniu išsilavinimu.

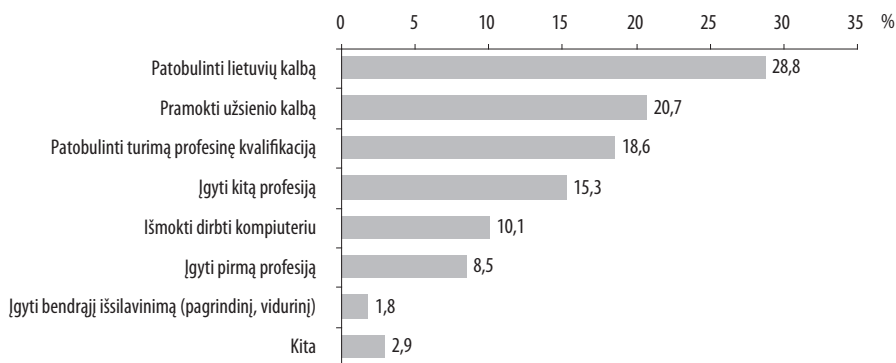


3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (%)

Respondentai paminėjo gana įvairias savo profesines kvalifikacijas: inžinierius (3,9 %), ekonomistas (3,7 %), buhalteris arba apskaitininkas (2,6 %), pedagogas (2,1 %), vadyba ir verslo administravimas bei vadyba (3,9 %), siuvėjas arba siuvėjas operatorius (2,3 %), šaltkalvis, automobilių šaltkalvis arba šaltkalvis remontininkas (1,9 %), inžinierius mechanikas, technikas mechanikas arba mechanikas (5,8 %), juristas arba teisininkas (1,4 %) ir t. t.

Daugiau kaip pusė apklaustų tautinių mažumų atstovų (50,9 %) nurodė, kad šiuo metu norėtų mokytis; 10,8 % šiuo metu jau mokosi / studijuoja. Mokymosi aktualumą rodo ir faktas, jog kas penktas apklaustas tautinių mažumų atstovas nėra pasirengęs darbo rinkai, kadangi turėjo vidurinį arba žemesnį išsilavinimą be jokio profesinio pasirengimo.

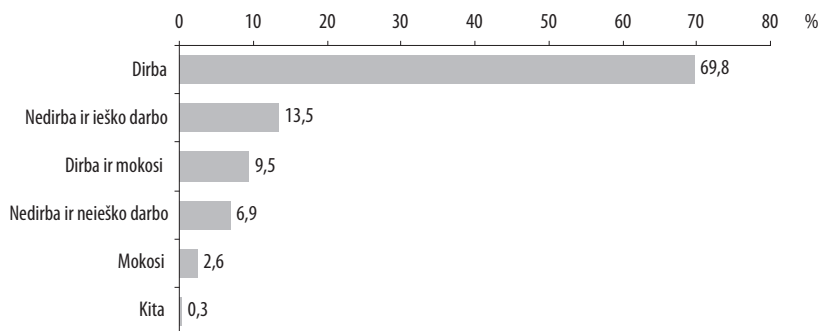
PROFESIJOS PAKĖITIMO POREIKIS. Beveik pusė apklaustų tautinių mažumų atstovų norėtų mokytis (4 pav.). Arti penktadalio apklaustų tautinių mažumų atstovų (18,6 %) teigė, jog norėtų patobulinti turimą profesinę kvalifikaciją, kas šeštas, septintas (15,3 %) – įgyti kitą profesiją, beveik kas dešimtas (8,5 %) – įgyti pirmą profesiją.



4 pav. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal mokymosi tikslą (% nuo visų apklaustųjų)

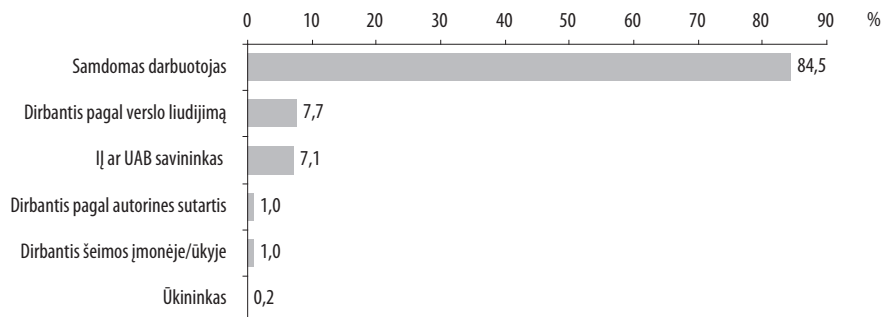
TAUTINIŲ MAŽUMŲ ATSTOVŲ SITUACIJA DARBO RINKOJE

EKONOMIŠKAI AKTYVŲS TAUTINIŲ MAŽUMŲ ATSTOVAI. Pažymėtina, jog tyrimo metu 69,8 % apklaustų tautinių mažumų atstovų turėjo mokamą darbą ir dirbo (5 pav.), 9,5 % visų apklaustųjų darbą derino su mokymusi. Aktyviems darbo rinkos atžvilgiu priskirtini ir 13,5 % apklaustųjų, kurie nedirbo, tačiau aktyviai ieškojo darbo. Taigi ekonomiškai aktyviųjų socialinei grupei save priskyrė 92,8 % apklaustųjų: 79,3 % save priskyrė dirbančiųjų arba užimtųjų grupei, kurie apima ne tik samdomus darbuotojus, bet ir ūkininkus, išėjusias nėštumo ir gimdymo atostogų moteris ir asmenis, išėjusius vaiko priežiūros atostogų iki vaikui sukaks dveji metai, ir 13,5 % save priskyrė bedarbiams.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą (%)

Didžioji dalis užimtų respondentų (84,5 %) apklausos metu dirbo samdomą darbą pagal darbo sutartį (6 pav.). Penki respondentai dirbo pagal autorines sutartis arba už savo darbą gavo honorarus. Arti šeštadalis respondentų dirbo pagal verslo liudijimą (7,7 %) arba buvo individualiosios įmonės ar uždarnosios akcinės bendrovės (UAB) savininkais (7,1 %). Apklaustieji tautinių mažumų atstovai dažniausiai buvo smulkiųjų individualių įmonių bei UAB, kuriose dirba ne daugiau 50 darbuotojų, savininkais. Vienas respondentas ūkininkavo, o 5 respondentai dirbo šeimos įmonėse ar ūkyje negaudami darbo užmokesčio.



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą darbo rinkoje (%)

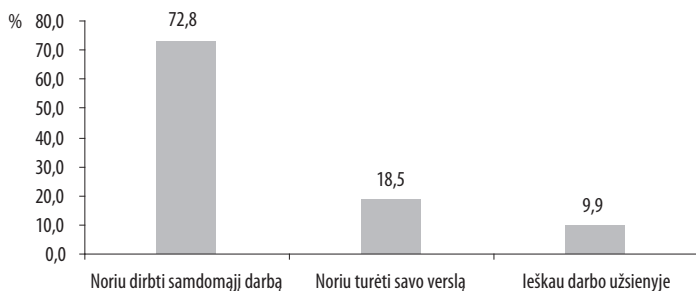
Daugiausia, penktadalis, užimtų apklaustų tautinių mažumų atstovų dirbo įmonėse, kurių pagrindinė ekonominė veikla – prekyba. Šeštadalis respondentų (15,5 %) dirbo apdirbamosios pramonės įmonėse. Kitose įmonėse dirbo mažiau nei po dešimtadalį respondentų: švietimo;

sveikatos priežiūros ir socialinio darbo; finansinio tarpininkavimo; privalomo socialinio draudimo; transporto, sandėliavimo ir nuotolinių ryšių; statybos; privačių namų ūkiuose, turinčiuose samdininkų; nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos; viešbučiuose ir restoranuose; viešojo valdymo ir gynimo; elektros, dujų ir vandens tiekimo; variklinių transporto priemonių, motociklų remonto; žemės ūkio; žuvininkystės; plaušo, popieriaus ir popieriaus gaminių gamybos; leidybos ir spausdinimo; kasybos ir karjerų eksploatavimo; medžiagų energijai gaminti kasybos ir gavybos; kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje.

Paprašyti apibūdinti savo pareigas bei atliekamą darbą, 69 užimti tautinių mažumų respondentai šių duomenų nenurodė. Kiti užimti tautinių mažumų atstovai nurodė, jog yra įmonių savininkai (5,8 %) arba dirba įmonių / įstaigų direktoriais (4,4 %), dirba buhalteriais arba užsiima kitokia finansine veikla (5,4 %), dirba vadybininkais (5 %), mokytojais (4,2 %), pardavėjais arba pardavėjais konsultantais (3,6 %), inžinieriais (3,2 %), vairuotojais (2,6 %), siuvėjais (2 %) ir t. t. Taigi užimtų tautinių mažumų atstovų pareigos ir atliekamas darbas yra tokie įvairūs, jog beveik neįmanoma išskirti vyraujančių pareigų arba apibūdinti tokią darbą. Galima tik pažymėti, kad tautinių mažumų atstovai dirba darbais, kuriems būtinas aukštasis išsilavinimas, ir tokius, kuriems pakanka žemesnio nei aukštasis išsilavinimas.

BEDARBIAI TAUTINIŲ MAŽUMŲ ATSTOVAI. Dėl įvairių priežasčių nedirbo 21,1 % (131 asmuo) apklaustųjų, iš jų 61,8 % darbo ieškojo, o 31,3 % neieškojo. Būtent darbo neturintys ir jo ieškantys respondentai save priskyrė bedarbių socialinei grupei (81 asmuo, arba 13 % visų respondentų).

Tyrimo duomenimis, per du trečdaliai ieškančiųjų darbo siekė susirasti samdomąjį darbą (72,8 %), dešimtadalis respondentų (9,9 %) teigė ieškantys darbo užsienyje (7 pav.).



7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal ieškomą darbą (%)

Kaip ir daugelis kitų darbo jėgos Lietuvoje atstovų, mažiau nei penktadalis tautinių mažumų atstovų (18,5 %) norėtų sukurti savo verslą arba dirbti sau (įsigyti verslo liudijimą, įsteigti savo įmonę ir pan.). Tyrimo duomenimis, 1,5 % darbo neturinčių respondentų dėl lėšų stygiaus neturėjo galimybių sukurti savo verslo.

Reikia pažymėti, jog 52,7 % apklaustų tautinių mažumų atstovų, neturinčių darbo, jo ieškančių ir bedarbiais save įvardijusių, apklausos metu buvo užsiregistravę darbo biržoje.

Darbą anksčiau turėjo 112 respondentų (85,5 % neturinčiųjų darbo), o 2,3 % darbo neturėjo. Pagal bedarbystės trukmę vyravo darbo neturintys iki 6 mėnesių (36,6 %) bei ilgalaikiai bedarbiai, kurie darbo neturi daugiau nei dvejus metus (34,8 %).

EKONOMIŠKAI NEAKTYVŲS TAUTINIŲ MAŽUMŲ ATSTOVAI. Visiškai ekonomiškai neaktyviems priskirtini 6,9 % respondentų, kurie apklauskos metu nedirbo ir neieškojo darbo. Tačiau, sprendžiant iš socialinės grupės, kuriai apklaustieji save priskyrė, galima teigti, kad ekonomiškai neaktyvūs buvo 7,9 % apklaustųjų. Šie respondentai nedirbo dėl negalios (0,8 %), globojo kitus asmenis (0,3 %), buvo namų šeimininkai arba šeimininkės (5,8 %), senatvės pensininkai (1 %).

Laikiniai ekonomiškai neaktyviais laikytini 2,6 % visų apklaustųjų (16 asmenų), kurie tik mokėsi. Dar 9,5 % visų apklaustųjų (59 asmenys) darbą derino su mokymusi. Tačiau mokinių ir studentų grupei save priskyrė 8,1 % visų apklaustųjų (51 apklaustasis), ir vienas respondentas teigė, kad lanko darbo biržos organizuojamus darbo rinkos profesinio mokymo kursus.

Tikėtina, kad tokie ekonomiškai neaktyvių asmenų ir save priskiriančių ekonomiškai neaktyviųjų socialinei grupei neatitikimai kyla dėl ne visai adekvataus savo vietos darbo rinkoje supratimo.

DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE APRAIŠKOS

Siekiant objektyvios nuomonės tyrimo metu respondentų buvo klausama abstrakčiai, su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduria tautinių mažumų atstovai, norintys įsidarbinti arba pagerinti padėtį darbo rinkoje. Respondentai nurodė net po keletą problemų, tarp kurių tiesiogiai su tautybe susijusių gana nedaug. Kaip rodo tyrimo duomenys, siekdami įsitvirtinti darbo rinkoje arba švietimo sistemoje tautinių mažumų atstovai dažniausiai patiria bendro pobūdžio problemas, su kuriomis susiduria ir visi kiti Lietuvos darbo rinkos dalyviai: siūlomas mažas atlyginimas, nepakankamas pasirengimas darbo rinkai (nepakankamos užsienio kalbų žinios, nepakankama kvalifikacija), siūlomas darbas ne pagal specialybę, nekvalifikuotas arba mažai kvalifikuotas darbas (8 pav.).



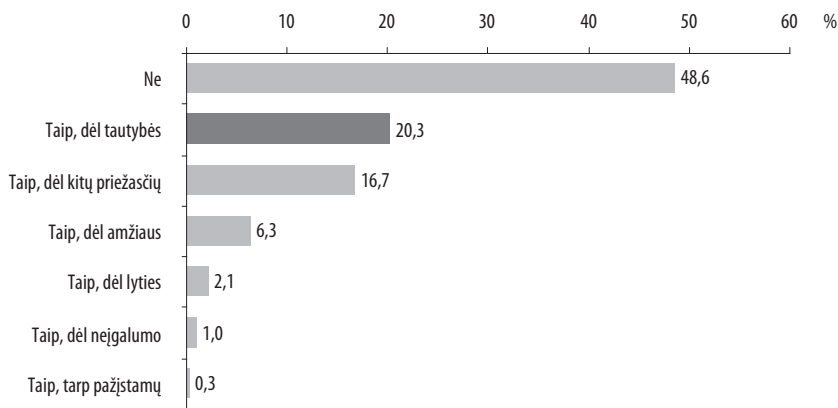
8 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Su kokiomis pagrindinėmis problemomis, Jūsų nuomone, susiduria tautinių mažumų atstovai, norintys įsidarbinti arba pagerinti savo padėtį darbo rinkoje?“, pasiskirstymas (%)

Vis dėlto respondentai įvardijo kai kurias su tautybe susijusias problemas, kurias patiria norėdami įsidarbinti arba pagerinti padėtį darbo rinkoje (8 pav.): dažniausia problema – nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas (42 % respondentų); dešimtadalis respondentų (10,8 %) teigė, jog susiduria su neigiamu darbdavių požiūriu dėl tautybės; 8,5 % respondentų nurodė diskriminacijos dėl tautybės apraiškas darbo rinkoje apskritai; kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų nepripažinimas Lietuvoje (6,8 %); vienas respondentas nurodė dėl tautybės ribotas karjeros kilimo galimybes.

Keletas respondentų teigė, kad tautinių mažumų atstovai patiria buitinių nacionalizmą, pavyzdžiui, visuomenės netoleranciją romų tautybės atstovams.

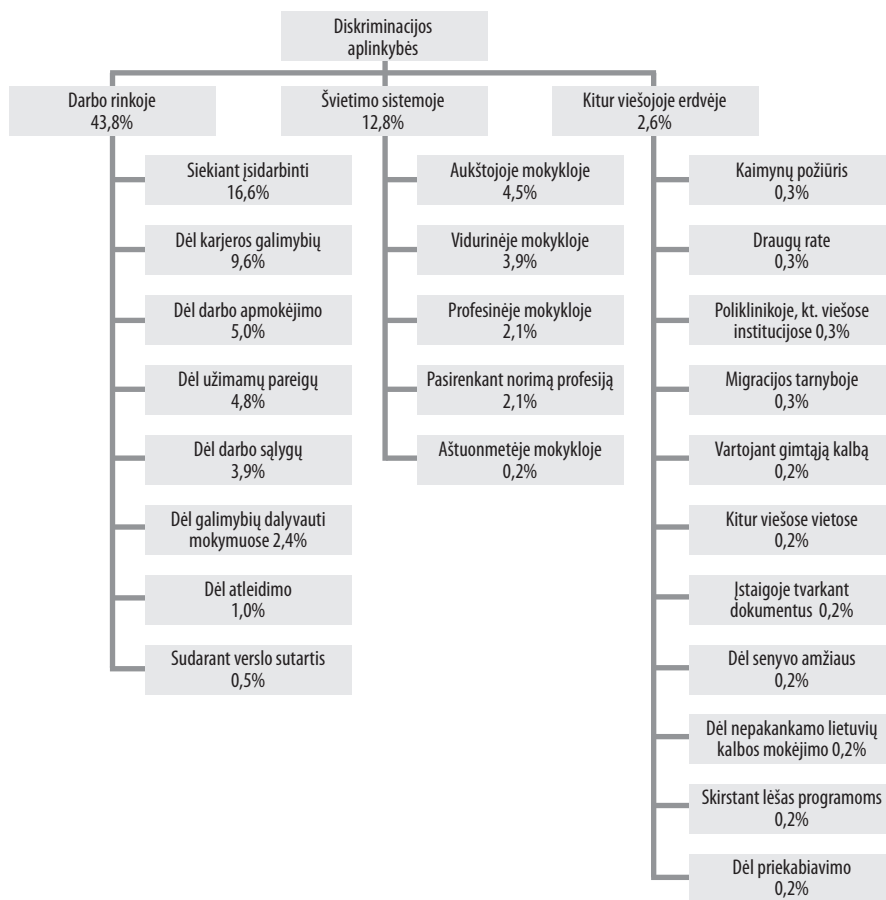
Pažymėtina, jog vyrų ir moterų nuomonės apie problemas, su kuriomis susiduria tautinių mažumų atstovai, siekdami įsidarbinti arba pagerinti savo padėtį darbo rinkoje, išsiskyrė labai nedaug. Tačiau moterys dažniau nei vyrai akcentavo tiesiogiai su tautybe susijusias problemas: nepakankamą lietuvių kalbos mokėjimą, neigiamą darbdavių požiūrį į tautinių mažumų atstovus (nurodė 9,7 % vyrų ir 14 % moterų), diskriminacijos dėl tautybės apraiškas darbo rinkoje (9,1 % vyrų ir 10 % moterų), kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų nepripažinimą Lietuvoje (5,5 % vyrų ir 9,2 % moterų).

ASMENINĖ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE BEI ŠVIETIMO SRITYJE PATIRTIS. Diskriminacijos darbo rinkoje arba švietimo bei profesinio mokymo srityje nėra patyrę 48,6 % apklaustų tautinių mažumų atstovų, tačiau maždaug apie pusę apklaustųjų ją patyrė: 20,3 % diskriminaciją patyrė būtent dėl tautybės, kiti dėl amžiaus, lyties, neįgalumo ir kitų priežasčių (9 pav.).



9 pav. Respondentų atsakymų į klausimą, „Ar buvote asmeniškai susidūręs(-usi) su diskriminacijos atvejais darbo rinkoje arba švietimo bei profesinio mokymo srityse?“, pasiskirstymas (%)

PATIRTOS DISKRIMINACIJOS APLINKYBĖS. Respondentai įvardijo tris pagrindines sritis, kuriose jie patyrė diskriminaciją, tai – darbo rinka, švietimo sistema bei kita viešoji erdvė. Kaip matyti 10 pav., tik nedaugelis diskriminacijos atvejų buvo tiesiogiai susiję su tautybe. Išskirtinės diskriminacijos dėl tautybės aplinkybės yra šios: vartojant gimtąją (ne lietuvių) kalbą, dėl nepakankamo lietuvių kalbos mokėjimo, tvarkant dokumentus, skirstant lėšas programoms.



10 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kokiose situacijose Jums teko patirti diskriminaciją?“, pasiskirstymas (%)

Per du penktadalius tautinių mažumų atstovų (43,8 %) su diskriminacija susidūrė darbo rinkoje arba konkrečioje darbo vietoje.

Dažniausiomis problemomis apklaustieji vyrai ir moterys nurodė įsidarbinimą (16,8 % vyrų ir 45,9 % moterų) bei karjeros siekimą darbo vietoje (11,5 % vyrų ir 23,7 % moterų). Verta atkreipti dėmesį, kad šias problemas dažniau išsakė moterys nei vyrai. Kitus diskriminacijos atvejus taip pat labiau akcentavo moterys nei vyrai, pavyzdžiui, moterys kur kas dažniau pabrėžė diskriminaciją darbo rinkoje užimamos pozicijos atžvilgiu (5,3 % vyrų ir 12,6 % moterų), dėl darbo sąlygų (4,1 % vyrų ir 10,4 % moterų), dėl darbo užmokesčio (3,7 % vyrų ir 13,3 % moterų). Švietimo sistemoje moterys kur kas labiau nei vyrai akcentavo patirtą diskriminaciją siekiant išsilavinimo aukštojoje mokykloje (nurodė 4,1 % vyrų ir 13,3 % moterų). Visi kiti paminėti atvejai nesiekia dešimtadalio visų atsakymų (yra vienetiniai), todėl galima teigti, kad jie yra atsitiktiniai.

IŠVADOS

- Tyrimo duomenimis, didžioji tautinių mažumų atstovų dalis Lietuvoje gyveno nuo gimimo. Lietuvoje apsigyvenę tautinių mažumų atstovai dažniausiai imigravo iki 1990 m., t. y. šalies nepriklausomybės atkūrimo. Taigi galima tikėtis, kad dalis tautinių mažumų atstovų sėkmingai integravosi į darbo rinką ir visuomenę, o problemos, su kuriomis jie susiduria, mažai skiriasi nuo visų Lietuvos gyventojų problemų.
- Tik keturi sociologinėje apklausoje dalyvavę asmenys Lietuvoje apsigyveno po šalies įstojimo į Europos Sąjungą. Masinės migracijos laikotarpiu jų integracijos į šalies gyvenimą patyrimas yra aktualiausias, kadangi atspindi šiuolaikines tautinių mažumų ir migrantų integracijos realijas, tačiau mažas tokių respondentų skaičius neleido atlikti išsamesnių tyrimų. Siekiant sėkmingiau integruoti naujuosius imigrantus į šalies darbo rinką bei visuomenę, reikėtų išsamesnių socialinių tyrimų, orientuotų būtent į naujuosius imigrantus.
- Daugiau kaip trečdalis tyrime dalyvavusių tautinių mažumų atstovų buvo įgiję aukštąjį universitetinį arba neuniversitetinį išsilavinimą, kiek daugiau nei penktadalis – aukštesnįjį arba specialųjį vidurinį išsilavinimą. Tad galima teigti, kad apie pusę tautinių mažumų atstovų apklaustos metu turėjo pakankamai aukštą profesinį pasirengimą. Jokio profesinio pasirengimo neturėjo kas penktas tautinių mažumų atstovas.
- Dešimtadalis tautinių mažumų atstovų apklaustos metu mokėsi arba studijavo. Daugiau kaip pusė tautinių mažumų atstovų teigė, jog norėtų mokytis. Beveik pusė visų apklaustųjų norėtų mokytis (patobulinti turimą profesinę kvalifikaciją, įgyti kitą profesiją, įgyti pirmą profesiją).
- Tyrimo duomenimis, siekdami įsitvirtinti darbo rinkoje arba švietimo sistemoje, tautinių mažumų atstovai dažniausiai susidūrė su šiomis problemomis: siūlomas mažas atlyginimas, nepakankamas pasirengimas darbo rinkai (nepakankamos užsienio kalbų žinios, nepakankama kvalifikacija), siūlomas darbas ne pagal specialybę, nekvalifikuotas arba mažai kvalifikuotas darbas, kt. Verta pastebėti, kad tai yra bendro pobūdžio problemos, su kuriomis susiduria ir kiti Lietuvos darbo rinkos dalyviai.
- Tyrimo duomenimis, maždaug du penktadaliai respondentų neišdarbino dėl nepakankamo pasirengimo darbo rinkai: nepakankamo profesinio pasirengimo, nepakankamo lietuvių ir / arba užsienio kalbų mokėjimo, nepakankamos darbo patirties.
- Tiesiogiai su tautybe susijusios problemos, su kuriomis tautinių mažumų atstovai susiduria darbo rinkoje bei kitoje viešojo erdvėje: nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas (42 %), neigiamas darbdavių požiūris dėl tautybės (10,8 %), diskriminacijos dėl tautybės apraiškos darbo rinkoje apskritai (8,5 %), kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų nepripažinimas Lietuvoje (6,8 %). Po kelis respondentes kaip ribotas kilimo karjeros galimybes paminėjo buitinį nacionalizmą, visuomenės netoleranciją kai kurių tautybių atžvilgiu.
- Diskriminacijos darbo rinkoje arba švietimo bei profesinio mokymo srityje nėra patyrę 48,6 % apklaustųjų tautinių mažumų atstovų. Kita pusė buvo patyrusi diskriminaciją, tačiau nebūtinai susijusią su jų tautybe (pavyzdžiui, dėl amžiaus, lyties, neįgalumo ir kt.). Diskriminaciją dėl tautybės darbo rinkoje arba švietimo bei profesinio rengimo srityje teigė patyrę 20,3 % respondentų. Diskriminacijos atvejai dažniausiai pasireiškė siekiant įsidarbinti (16,6 %) arba siekiant profesinės karjeros (9,6 %). Pažymėtina, jog tautinių

mažumų moterys kur kas dažniau nei vyrai pabrėžė diskriminaciją darbo rinkoje užimamos pozicijos atžvilgiu, dėl darbo sąlygų, dėl darbo apmokėjimo. Švietimo sistemoje moterys dažniau nei vyrai akcentavo patirtą diskriminaciją siekiant išsilavinimo aukštojoje mokykloje.

Kitos dažnesnės aplinkybės, kuriomis tautinių mažumų atstovai patyrė su jų tautybe susijusią diskriminaciją: gimtosios (ne lietuvių) kalbos vartojimas, nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas, dokumentų tvarkymas, lėšų skirstymas programoms.

Gauta 2010 09 15
Priimta 2010 10 15

Literatūra

1. Beresnevičiūtė, V. 2005. „Etninių grupių socialinės integracijos dimensijos šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje“, in *Etniškumo studijos*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, Eugrimas.
2. Beresnevičiūtė, V.; Nausėdienė, I. 1999. „Trys Lietuvos dienraščiai apie tautines mažumas Lietuvoje“, *Sociologija: mintis ir veiksmas* 1(3): 67–78.
3. Frejūtė-Rakauskienė, M. 2009. „Etninis nepakantumas Lietuvos spaudoje“, *Etniškumo studijos* 1. Vilnius: Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras, 207.
4. Kasatkina, N. 2007. „Etniškumo tyrimai: tendencijos ir esminės sąvokos“, *Filosofija. Sociologija* 4(18): 1–11.
5. Kasatkina, N.; Kadziauskas, G.; Šliavaitė, K. 2006. “Ethnic minorities and public policy: the case of Lithuania”, in *International Obligations and National Debates: Minorities Around the Baltic Sea*, ed. S. Åkermark. The Åland Islands Peace Institute.
6. Kasatkina, N.; Beresnevičiūtė, V. 2006. “Ethnic Structure, Inequality and Governance of the Public Sector in Lithuania. Ethnic Inequalities and Public Sector Governance”, in *Ethnicity, Inequality and Public Sector Governance*, ed. Y. Bangura. UNRISD, Palgrave Macmillan, 31–48.
7. Leončikas, T.; Kasatkina, N. 2002. *Lietuvos etninių grupių adaptacija: kontekstas ir eiga*. Vilnius–Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto Politikos mokslų ir diplomatijos instituto Sociopolitinės analizės centras.
8. *Lietuvos gyventojai pagal tautybes. 2001*. Statistikos departamento prie LR Vyriausybės elektroninis puslapis. Prieiga per internetą <http://www.stat.gov.lt>.
9. *Lietuvos statistikos metraštis. 2003–2010*. Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
10. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 metų strategijos patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 112–4574. Aktuali redakcija: *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 41–1980.
11. Moskvina, J. 2005. “The possibilities for developing social integration of ethnic minorities in Lithuania”, in *European Integration from East to East: Civil Society and Ethnic Minorities in a Changing World*, ed. H. Rusu, B. Voicu. Sibiu. Romania: Psychomedia.
12. Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; Gruževskis, B.; Moskvina, J. 2007. „Tautinių mažumų nedarbas bei jo mažinimo prielaidos“, *Filosofija. Sociologija* 4(18): 23–36.
13. Rybakova, K. 2005. „Etninio nepakantumo ir ksenofobijos apraiškos Lietuvoje: visuomenės nuomonė“, in *Lietuva Europos Sąjungoje: pirmieji metai*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 82–89.
14. *Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmo sukūrimas ir išbandymas*. 2008. Leidinys išleistas įgyvendinant Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL projektą (Nr. EQ/2004/1130-06). Vilnius: UAB Nestandartiniai sprendimai.

LAIMA OKUNEVIČIŪTĒ NEVERAUSKIENĒ

The aspects of integration of ethnic minorities into labour market

Summary

The situation of ethnic minorities in the labour market and the possibilities of their integration into it are analysed. The analysis is based on the survey of representatives of ethnic minorities. The survey was performed in 2008–2009 within the research “The situation of men and women belonging to ethnic minorities in the labour market”, carried out by implementing the strategy of the Development of National Minorities Policy until 2015.

The empirical survey allowed to assess the main problems of the target group integration into the labour market, to reveal manifestations of discrimination, to compare the situation of men and women belonging to ethnic minorities in the labour market, to identify some specific problems that may be an obstacle for the integration of ethnic minorities into the labour market.

Key words: ethnic minorities, unemployment, labour force supply and demand, vocational qualification, manifestations of discrimination