

**Gedas Malinauskas**

**Šeima ir darbas: suderinimo dilemos ir galimybės**

Šeimos ir darbo suderinimo galimybių Lietuvoje, Čekijoje, Ispanijoje ir  
Vokietijoje studija

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinio darbo institutas  
VšĮ Šeimos santykių institutas

Kaunas  
2006

Knygos leidimą parėmė:

Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL programa

Sudarytojas:

Gedas Malinauskas

Praktiniai konsultantai:

- Jūratė Gudliauskaitė, Kauno ryšininčių mokykla
- Roma Šerkšnienė, VšĮ Šeimos santykių institutas

Kalbos redaktorė - Vytautė Kaluževičienė

Leidinyje yra Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL Vystymo bendrijos „Dirbk savo šalyje: bedarbių jaunų žmonių, ketinančių išvykti į užsienį, integravimosi į Lietuvos darbo rinką galimybių plėtra, išsaugojant socialinį kapitalą - šeimą“ (Nr. EQ/2004/1130-28) ataskaitinė studija.

ISBN ISBN 9955-9787-6-7

© VDU, Socialinio darbo institutas, 2006

© VšĮ Šeimos santykių institutas, 2006

## TURINYS

Išvadas.....	4
Pagrindinės sąvokos.....	7
1. Darbo migracijos situacija Europos Sąjungoje.....	9
1.1. Priežastys, lemiančios skirtingus migracijos mastus Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje.....	11
1.2. Darbo migracijos priežastys ir pasekmės.....	15
1.3. Emigrantų sugrįžimo į savo šalį ypatumai.....	19
2. Migracijos politika Europos Sąjungoje.....	21
3. Šeimos politikos analizė Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje.....	25
4. Jaunų žmonių įsitvirtinimo galimybės darbo rinkoje (Čekijos, Ispanijos, Lietuvos ir Vokietijos situacija).....	33
Išvados.....	40
Literatūra.....	42

## IVADAS

Šiuolaikinėje visuomenėje, kai ekonominiai, socialiniai ir kiti procesai vystosi milžinišku greičiu, visi jauni žmonės susiduria su ypatinga dilema - kaip suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą? Negailestingos darbo rinkos sąlygos ypatinga jėga įtraukia juos į vykstančių procesų sūkurį. Noras daugiau uždirbti, siekti geresnių rezultatų karjeros srityje, būti pripažintam pareikalauja daug jėgų ir atsidavimo, o tai ne visada suderinama su šeimyniniu gyvenimu. Netgi kyla klausimas - ar nevyksta konfliktas tarp šių priešingų polių?

Šeimos psichologija prieštarauja šiandieninėms darbo normoms. Atrodo, kad svarbūs specialistų patarimai - kuo daugiau dėmesio skirti šeimai, vaikams, siekti nepervargti darbe, laiku grįžti namo ir kiti - tampa vis sunkiau įgyvendinami. Ypatingai sunku jaunoms šeimoms: noras turėti vaikų ir skirti jiems visapusišką dėmesį ir priežiūrą konkuruoja su noru dirbti gerą darbą, „lipti karjeros laiptais“ ir susikurti stiprų materialinį pagrindą. Kyla klausimas - ar įmanoma šiuos du dalykus (šeimą ir darbą) suderinti ir kaip tai padaryti?

Ši knyga nėra praktinis vadovas, pateikiantis šeimos ir profesinio gyvenimo suderinamumo gaires. Tai 4-ių Europos Sąjungos šalių (Ispanijos, Čekijos, Vokietijos ir Lietuvos) studija, kurioje apžvelgiamos šiose šalyse jauniems žmonėms sukurtos galimybės, siekiant padėti jiems suderinti šeimos gyvenimą ir darbą. Siekį apžvelgti būtent minėtųjų Europos Sąjungos šalių situaciją įtakojo **Vystymo bendrijos (VB) „Dirbk savo šalyje“**, sukurtos finansuojant **Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL programai** (detaliau <http://www.equal.lt>), vykdoma veikla. Ši bendrija yra įsijungusi į **tarptautinę Vystymo bendriją „FUTURE“** ir bendradarbiauja su kitomis jos narėmis, iš jau minėtųjų užsienio šalių. Taigi tarptautinę Vystymo bendriją „FUTURE“ sudaro šios Vystymo bendrijos:

- Ispanijos VB „PERLA“ (concilacion de la vida PERsonal y LABoral), plėtojanti savo veiklą Castilla i León regione (ES-ES20040562).
- Čekijos VB „Back to the future“ , kurios veikla yra įgyvendinama Most regione (CZ-69).
- Vokietijos VB „Zukunftssicherung durch Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, vystanti veiklą Leipzigo regione (Nr.

DE-XB4-76051-20-SN/221).

- Lietuvos VB „Dirbk savo šalyje“, kuri įgyvendina savo veiklą Kauno regione (Nr. LT-27).

Šių Vystymo bendrijų tikslas yra dalintis gerąja patirtimi ir atlikti palyginamąsias studijas. Įdomu tai, jog visos šios Vystymo bendrijos iš pirmo žvilgsnio atrodo labai skirtingos, pvz., nesutampa tikslinė grupė, veiklos (Ispanijos VB siekia įtraukti moteris, norinčias siekti karjeros, Čekijos VB didesnę dėmesį skiria bedarbiams, Vokietijos VB orientuojasi į jaunus žmones, siekiančius įgyti kvalifikaciją, atitinkančią darbo rinkos poreikius, o Lietuvos VB dirba su šeimomis, kurios įsitraukia į darbo migracijos procesą ir dėl to patiria įvairių psichologinių ir socialinių sunkumų). Tačiau, nežiūrint skirtumų, visos šios Vystymo bendrijos turi daug panašumų. Visų pirma jos orientuojasi į jaunąsias šeimas ir siekia sukurti tokius modelius, kurie padėtų suderinti šeimą ir profesinį gyvenimą. Būtent šis tikslas ir jungia minėtasias Vystymo bendrijas. Šios knygutės skyriuose siekiama išryškinti šių Vystymo bendrijų sukurtų modelių, šeimų ir profesinio gyvenimo suderinamumui vystyti, ypatumus.

**Leidinyje išskirtinis dėmesys skiriamas darbo migracijai, kuri turi didelę įtaką šeimoms ir darbo suderinamumui:** migraciją šeimos dažnai renkasi kaip išeitį, neradę galimybių įsitvirtinti vietinėje darbo rinkoje ir ieškodami palankesnių sąlygų šeimoms poreikių patenkinimui užsienyje.

Darbo migracijos tema dėl demografinių pokyčių, įtakos darbo rinkai, o tuo labiau šeimai, yra ypatingai svarbi Lietuvai - dėl darbo rinkos ir šeimos politikos spragų Lietuvos gyventojai yra linkę emigruoti į kitas šalis ir ten kurti savo gerovę. Darbo emigracija sukelia įvairių socialinių sunkumų ne tik šeimai, bet ir Lietuvos valstybei. Kalbant apie kitas tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalis, t.y. Ispaniją, Čekiją ir Vokietiją, reikia pabrėžti, kad joms, priešingai nei Lietuvos valstybei, būdinga darbo imigracija, tačiau šios šalys greta tam tikrų teigiamų imigracijos aspektų taip pat patiria ir neigiamų pasekmių.

**Knygutėje yra keliami šie pagrindiniai klausimai:**

- Kokia migracijos situacija yra Ispanijoje, Čekijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje?

- Koks migracijos poveikis darbo rinkai, jaunai šeimai?
- Kokios jaunų žmonių, ypač turinčių šeimą, įsitvirtinimo galimybės darbo rinkoje minėtose šalyse?
- Kokia šeimos politika yra vystoma, kad padėtų jauniems žmonėms suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą?

Leidinyje analizuojamos priežastys, dėl kurių lietuviai važiuoja dirbti ir gyventi į užsienio šalis, akcentuojamas darbo migracijos poveikis šeimos gyvenimui, Lietuvos demografijai, darbo rinkai ir ekonomikai bei pateikiami esami politiniai sprendimai šiais klausimais.

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Studijoje naudojamos šios sąvokos: jaunas žmogus, jauna šeima, branduolinė šeima, darbo migracija (žemos kvalifikacijos darbuotojų ir dalinė migracija), testuotos išmokos, netestuotos išmokos, dalinis darbas.

- *Jaunas žmogus.* Žmogus iki 29 metų.
- *Jauna šeima.* Jauna šeima pagal naujausias Europos Sąjungos direktyvas apibrėžiama kaip šeima, kuri augina bent vieną vaiką iki 12 metų.

- *Branduolinė šeima.* Šeima kaip vienetas, susidedanti iš tėvo, motinos ir vaikų (senelių, jeigu jie betarpiškai dalyvauja vaiko auklėjime bei rūpinasi jo priežiūra).

- *Darbo migracija.* Tiek mokslinėje literatūroje, tiek publicistinėje spaudoje įvairioms migracijos rūšims apibrėžti paprastai vartojamas migracijos terminas. Tačiau naudinga vartoti darbo migracijos sąvoką, kuri apibūdina išvykimą į užsienio šalį darbo tikslais. Analizuojant darbo migraciją, leidinyje išskiriamos šios jos formos:

- *Žemos kvalifikacijos darbuotojų migracija.* Tai žemą kvalifikaciją turinčių asmenų migracija, kai, nepavykus įsitvirtinti vietinėje darbo rinkoje, pasirenkama galimybė dirbti užsienyje (Stankūnienė, 2004). Lietuvos valstybei ši migracijos forma sukelia didelių socialinių problemų, kurios ypač aktualios buvo iki Lietuvos įstojimo į ES - tada lietuviai dažniau rinkdavosi nelegalią migraciją, todėl jiems tekdavo gyventi ir dirbti patiriant nuolatinį stresą, gaunant mažesnę atlyginimą, neturint pakankamų socialinių garantijų ir darbo teisių.

- *Dalinė darbo migracija.* Tai tokia darbo migracijos forma, kai vienas ar daugiau šeimos narių išvyksta dirbti į užsienį, o branduolinė šeima lieka gimtojoje šalyje. Šiuo atveju irgi kyla įvairių socialinių problemų: kai vienas, o kartais ir abu tėvai neturi galimybės rūpintis vaiku, jo auklėjimu, vaikui kyla įvairių elgesio bei emocijų sunkumų; kai sutuoktiniai neturi galimybės būti kartu, vienam jų išvykus uždarbiauti į užsienį, kyla santuokos krizės rizika.

Pateikiant statistinius duomenis šios darbo migracijos formos paprastai neišskiriamos, t.y. minimas bendras išvykstančiųjų skaičius. Minėtosios sąvokos naudojamos tik tuomet, kai norima pabrėžti migracijos tikslą arba

socialinį migracijos kontekstą. Pavyzdžiui, naudojant dalinės migracijos sąvoką, akcentuojamas šeimos kontekstas, šeimos situacija bei migracijos poveikis šeimai.

- *Testuotos išmokos* - valstybės skiriama parama - skirtumas tarp bendro pragyvenimo lygio ir šeimos gaunamų pajamų.

- *Netestuotos išmokos* - nustatyta valstybės paramos suma, įvairios vienkartinės išmokos, kurių suma nepriklauso nuo bendro pragyvenimo lygio ar šeimos gaunamų pajamų (pvz., vienkartinė išmoka, gimus vaikui).

- *Lankstus darbas* - darbo grafiko ir krūvio reguliavimo ypatumai šeimos naudai.

- *Dalinis darbas* - darbo krūvio mažinimas, dalį atsakomybės perduodant kitiems įstaigos darbuotojams.

Leidinyje, kalbant apie situaciją tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse, t.y. Ispanijoje, Čekijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje, dažnai vartojama sąvoka „4-rios ES šalys“.

## 1. DARBO MIGRACIJOS SITUACIJA EUROPOS SĄJUNGOJE

Migracijos mąštai ypatingai išaugo XX-to amžiaus pabaigoje, sugriuvus Sovietų Sąjungos ir Jugoslavijos santvarkoms. Dauguma Vakarų Europos valstybių nuo 1993 metų sugriežtino imigracijos kontrolę, tačiau migracijos skaičiai sparčiai didėjo. Tai įtakojo išaugę socialiniai ir ekonominiai skirtumai tarp Rytų ir Europos valstybių. 2000 metais Europos Sąjungoje migracijos saldo<sup>1</sup> siekė 680 tūkstančių, o 2004 metais šis skaičius išaugo net iki 2 milijonų (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>). Dėl imigrantų skaičiaus populiacijos augimas ES šalyse padidėjo net 65 procentais. Šiandien didžiausias imigrantų antplūdis tenka Ispanijai, Italijai, Didžiajai Britanijai ir Vokietijai - jos sulaukia apie 80 proc. visų, kurie imigruoja į ES šalis.

Dažnai migracija vienose Vakarų Europos šalyse įtakoja pozityvų populiacijos augimą, gerina ekonominius rodiklius (Didžiosios Britanijos patirtis), tuo tarpu kitose šalyse (Lietuvos pavyzdys), sukelia demografinius iššūkius - populiacijos mažėjimą.

Detaliau migracijos reiškinio ypatumus nagrinėsime tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse partnerėse - Ispanijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Lietuvoje. Remiantis šių šalių 2004 metų duomenimis, pastebėta, kad didžiausias imigracijos saldo tenka Ispanijai (5,5 1000-čiui gyventojų), taip pat pozityvus migracijos saldo pastebimas ir Čekijoje (2,4) bei Vokietijoje (1,9). Lietuvoje migracijos saldo yra neigiamas - iš šalies dažniau yra išvykstama, negu į ją atvykstama. 1-oje lentelėje pateikiami detalūs migracijos skaičiai nagrinėjamosiose šalyse ir jų įtaka populiacijai.

---

<sup>1</sup> Migracijos saldo - skirtumas tarp emigracijos ir imigracijos (teigiamas migracijos saldo - kai imigracija didesnė už emigraciją, o neigiamas migracijos saldo - kai emigracija didesnė už imigraciją).

*Migracijos saldo ir įtaka populiacijai Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje*

	Populiacija 2003 metais (mln.)	Gimsta- mumas	Mirtin- gas	Natūralus populiacijos sumažėjimas	Migracijos saldo	Populiaci- jos kitimo galutinė suma	Populiacija 2004 metais (mln.)
Čekija	10,203	8,9	10,5	-1,6	2,4	6,8	10,211
Ispanija	40,683	10,7	9,0	1,7	5,5	7,2	40,978
Lietuva	3,463	8,8	11,8	-3,0	-1,4	-4,5	3,447
Vokietija	82,537	8,6	9,2	-1,8	1,9	0,1	82,896

*Šaltinis: EUROSTAT, European migration statistics, 2004.*

Naujausias Statistikos departamento duomenimis (2006), įvertinant ir neoficialią migraciją, iš Lietuvos nuo 1990 m. emigravo apie 404 tūkst. žmonių - viso tai apie 10 proc. Lietuvos populiacijos.

Akivaizdu, kad Ispanijai, Čekijai, Vokietijai būdinga imigracija, nors imigracijos saldo šiose šalyse kiek skiriasi, o Lietuvai - emigracija.

Pastebėjus tokius skirtingus analizuojamų šalių migracijos rodiklius, kyla klausimas: kokios priežastys įtakoja migracijos rodiklių skirtumus, kodėl imigracijos skaičiai kiekvienoje šalyje skiriasi? Dažnai imigraciją į konkrečią šalį nulemia tai, kad šalis yra arba paranki geografiškai, arba priimtina dėl artimos kultūros. Tačiau reikia pabrėžti, kad visi žmonės siekia geresnio gyvenimo ir keliauja ten, kur šalies ekonominiai rodikliai yra geri bei augantys (Castles ir Miller, 2003).

## 1.1. Priežastys, lemiančios skirtingus migracijos mastus Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje

*Ispanija.* Ispanijos Vystymo bendrijos „PERLA“ duomenimis, 2005 metais šioje šalyje imigrantų skaičius siekė 2738932 ir net 36,7 proc. iš jų buvo atvykėliai iš Lotynų ir Pietų Amerikos, būtent iš šalių, kuriose naudojama ta pati valstybinė kalba. Net 23 proc. imigrantų į Ispaniją atvyksta iš Afrikos valstybių, nes jiems Ispanija yra pirmoji geografiškai paranki šalis. 20,3 proc. imigrantų yra iš ES valstybių ir 12 proc. - iš kitų šalių. Tačiau, *Eurostat* duomenimis, nėra aišku, kiek žmonių lieka gyventi Ispanijoje, o kiek šią šalį naudoja, kaip buferinę valstybę (tarpinę stotelę), t.y. nepritapę jai ar jausdami stiprų imigrantų socialinio tinklo poveikį, migruoja toliau į kitas migracijos požiūriu populiarias valstybes.

Vystymo bendrija „PERLA“ pabrėžia Ispanijoje pastebimą teigiamą migracijos įtaką - šalis sulaukia pigios darbo jėgos. Tačiau taip pat šalis patiria specifinių sunkumų:

- a) dėl per didelio imigrantų skaičiaus, šalies darbo rinka nepajėgi įdarbinti visų imigrantų, net jeigu jie ir darbinami nelegaliai;
- b) valstybė praranda mokesčius, kurie būtų surenkami legaliai įdarbinus imigrantus;
- c) dėl per didelio imigrantų skaičiaus, valstybei sunku surasti pakankamai resursų nuoseklios imigrantų integracijos į visuomenę politikos vystymui.

*Čekija.* Čekijos Vystymo bendrijos „Back to the future“ duomenimis, šalis dėl savo specifinės geografinės padėties yra buferinė zona migrantams iš Rytų Europos valstybių. 2005 metais migracijos saldo čia siekė 18,2 tūkstančio. Daugiausia į šią šalį imigruojama iš Slovakijos, Rusijos, Ukrainos, Vietnamo ir Afganistano šalių. Imigrantai iš Slovakijos ir Vietnamo nesukelia ypatingų socialinių problemų. Tačiau dėl tų, kurie atvyksta iš Rusijos, Ukrainos ir Afganistano, nors jie ir tarnauja kaip pigi darbo jėga, Čekijoje kyla grėsmė:

- a) tolimesniam nelegalios migracijos plitimui (kviečiasi tautiečius imigruoti tiek į Čekiją, tiek į kitas ES šalis),
- b) kriminalinei veiklai ir socialinėms problemoms.

Ypatinga imigrantų grupė yra romų tautybės nariai, kurie nesistengia

integruotis į visuomenę, o palaiko ryšius tik su savo tautiečiais. Romų tautybės šeimą paprastai sudaro 4-5 nariai, tačiau kartu su jais gali gyventi net iki 15 ir daugiau asmenų, kurie nuolat keičiasi. Šis faktas liudija, kad Čekijoje tie žmonės apsistoja pas savo giminaičius, draugus tik kaip tarpinėje stotelėje, siekdami emigruoti į kitas ES šalis.

*Vokietija.* Vokietijos Vystymo bendrijos „Zukunftssicherung durch Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ duomenimis, migrantams jų šalis yra patraukti dėl geros ekonominės situacijos, jie šią šalį renkasi norėdami geriau gyventi ir daugiau uždirbti. Migracijos saldo Vokietijoje siekia 79 tūkstančius (imigracija - 707 tūkst., emigracija - 628 tūkst.). Šią šalį ypatingai pamėgę Turkijos piliečiai: jų populiacija siekia net 2 milijonus; taip pat buvusios Jugoslavijos gyventojai: jų populiacija siekia 1,2 milijono.

Vokietijoje pastebimas teigiamas imigracijos efektas - tai, kad šalis sulaukia pigios darbo jėgos. Tačiau panašiai kaip ir Čekijoje, imigrantai iš Rusijos bei Ukrainos, nors jų skaičius ir nėra didelis, šalyje sukuria kriminalinę erdvę.

Sunkumų Vokietija patiria ir dėl vidinės migracijos. Sugriuvus Rytų ir Vakarų Vokietijos santvarkoms, nuo 1990 metų iki šių dienų vyksta didelis žmonių judėjimas į vakarinę Vokietijos dalį, kurioje iki šiol išlieka stipresnė ekonomika. Pagrindinę vidinės migracijos grupę sudaro jauni žmonės.

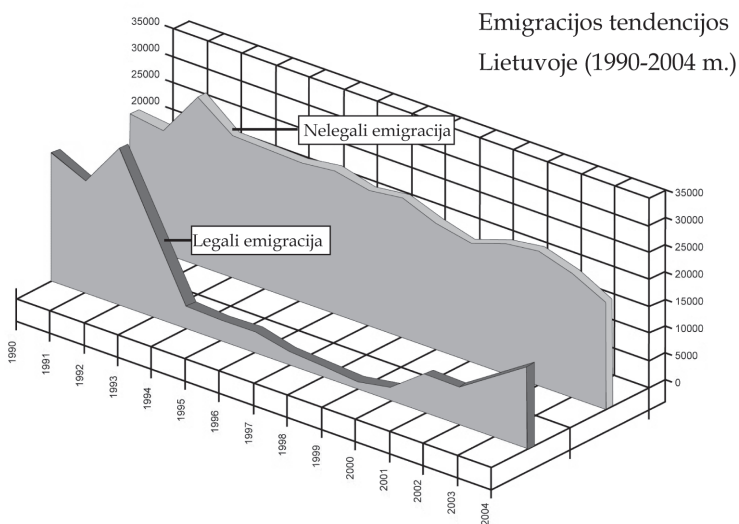
*Lietuva.* Lietuvoje, kaip ir daugelyje Vidurio ir Rytų Europos šalių, atgavus nepriklausomybę prasidėjo masinė emigracija. Emigracija iš Lietuvos sparčiai ėmė augti panaikinus administracinius jos ribojimus ir padidėjus šalių, atveriančių savo sienas, skaičiui.

Lietuvos Vystymo bendrijos „Dirbk savo šalyje“ vieno iš partnerių, VDU Socialinio darbo instituto, surinkti duomenys rodo, kad Lietuvoje nuo 1995 m. natūralusis šalies prieaugis nebekompensuoja migracijos nuostolių. *Eurostat* naujais duomenys apie ES šalių populiaciją rodo, kad šių metų pradžioje Lietuvoje gyveno 3 425 445 gyventojai, tai yra 20 412 (0,6 proc.) mažiau negu 2004 m. pradžioje. Gyventojų mažėjimą net 0,28 proc. nulėmė didėjantis emigrantų skaičius (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>).

Praėjusio dešimtmečio pradžioje dominavo trumpalaikės grįžtamosios

kelionės komercijos, verslo, mokslo, kultūrinių mainų tikslais. Pamažu išvykimo laikas ėmė ilgėti - trumpalaikė migracija virto ilgalaikė. Kito ir migracijos tikslai - daug dažniau buvo išvykstama dėl darbo užsienyje. Didėjo nelegalios emigracijos mastas. Tai įrodo 1-mame paveiksle pateikiami duomenys: iki 2004 metų, kol Lietuva nebuvo įstojusi į Europos Sąjungą, vyravo nelegali migracija, t. y. išvykimai dažniausiai buvo nedeklaruojami.

1 pav.



Šaltinis: Socialinių tyrimų institutas, 2003

Nuo 2004 metų padėtis pradėjo keistis - ėmė daugėti deklaruojamų išvykimų. Tai lėmė Lietuvos ratifikuoti ES reglamentai dėl Laisvo asmenų judėjimo: nuo 2004/11/15 Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams, tame tarpe ir lietuviams, bei jų šeimų nariams išduodami Europos Bendrijų leidimai gyventi ES šalyse.

Statistikos departamentas prie LR vyriausybės nurodo, kad 2004 m. išvykimą deklaravusių lietuvių skaičius siekė 15 165. Dauguma (apie 80 proc.) emigrantų buvo 15-59 metų amžiaus gyventojai. Daugiausia žmonių išvyko į Didžiąją Britaniją (3525), JAV (2980), Vokietiją (1727), Rusijos Federaciją (1228), Airiją (1009), Ispaniją (730). Iš Lietuvos nuo 1990 m. kasmet į užsienio šalis išvyksta daugiau žmonių, negu jų atvyksta (<http://www.std.lt>).

Siekiant nustatyti, kiek lietuvių ketina išvykti į užsienį, randama

prieštarinai vertinamų tyrimų. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centro „Vilmorus“ atliktos apklausos duomenimis, išvykti dirbti į užsienį ketina 15 proc. Lietuvos gyventojų (<http://www.socmin.lt/naujienos>). V. Stankūnienės ir kitų sociologų teigimu, išvažiuoti dirbti į užsienį vis dar planuoja daug lietuvių - 40-60 proc. Net 70-85 proc. norinčiųjų išvykti gyventi ar dirbti į užsienį yra 15-24 metų jaunimas, jų tarpe 60-70 proc. turintys aukštąjį išsilavinimą (Stankūnienė ir kt., 2003).

Vis dėl to pastebėta, kad į Lietuvą sugrįžtančių lietuvių pamažu daugėja. 2001 metais jų buvo tik 700, tuo tarpu pernai iš 6,7 tūkst. imigrantų daugiau kaip 4 tūkst. buvo grįžę Lietuvos piliečiai. Tačiau nėra aišku, kiek žmonių iš grįžusių vėl planuoja išvykti - pastebėta tendencija, jog grįžtama tikėtai trumpam laikui ir emigruojama vėl, tik jau su visa šeima (<http://www.std.lt>).

#### **Situacijos analizės išvados:**

a) migracijos rodikliai tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse - Ispanijoje, Čekijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje - yra skirtingi ir kiekvienoje jų savitai sąlygoja demografinę, politinę ir ekonominę situaciją;

b) migracija sukelia tiek teigiamą, tiek neigiamą poveikį kiekvienoje iš minėtųjų šalių:

- teigiamas poveikis Ispanijoje, Čekijoje ir Vokietijoje susijęs su teigiamu migracijos saldo (didesniu imigruojančių skaičiumi) - dėl šios priežasties šalys sulaukia pigios darbo jėgos, o tai teigiamai įtakoja jų ekonomikos augimą. Tuo tarpu Lietuvoje didelis išvažiuojančiųjų žmonių skaičius išsprendė nedarbo lygį - kai kuriose srityse (statybos, pramonės) darbuotojų netgi trūksta.

- tiriant neigiamą migracijos poveikį 4-iose ES šalyse, pastebėta, kad Ispanijoje ir Vokietijoje visuomenė dėl atvykusių imigrantų patiria daug socialinių problemų, sunkumų, susijusių su jų integravimu į visuomenę, darbo legalizavimu bei skirtingų kultūrų iššūkiais. Čekijoje atvykę imigrantai sukuria kriminalinę erdvę. O Lietuvoje dėl emigracijos pastebimi kriziniai demografiniai aspektai: lietuvių depopuliacija, gimstamumo ir jaunų darbingo amžiaus žmonių mažėjimas.

## 1.2. Darbo migracijos priežastys ir pasekmės

Žmogaus gyvenime darbas ir šeima yra labai reikšmingi ir susiję dalykai. Žmogus dirba tam, kad užtikrintų šeimos materialinę gerovę. Lietuvos ekonominė ir darbo rinkos situacija šiuo metu yra tokia, kad žemą kvalifikaciją turintys asmenys negali išlaikyti šeimos, o aukštą kvalifikaciją turintys nesugeba patenkinti visų šeimos poreikių. Tuomet vykstama ieškoti geresnių darbo sąlygų svetur. Dažnai emigruojama, palikus branduolinę šeimą, todėl kyla šeimos krizės pavojus.

Žmogų turi paveikti ypatingos priežastys, kad jis pasiryžtų palikti savo šalį, nutraukti ryšius su šeima, giminėmis, draugais ir prarasti ankstesnį socialinį statusą. D. Kuzmickaitė (2004), nagrinėjusi lietuvių emigrantų patirtis Čikagoje, teigia, kad išvykę lietuviai neturėjo kito pasirinkimo, kaip tik skurdžiai gyventi Lietuvoje, nematydami geresnės ateities prošvaisčių, arba išbandyti naujas geresnio ekonominio gyvenimo galimybes užsienyje.

Daug sunkumų, kurstančių socialinę įtampą, šeimoms kyla dėl pastaraisiais metais Europos Sąjungoje, tuo pačiu ir Lietuvoje, vykstančių ekonominių permainų. Įtampai šeimose stiprėjant, ryžtamasi keisti esamą situaciją - dažniausiai emigruojama į ekonominiu požiūriu stipresnes valstybes. Šeimos susiduria su naujais, iki šiol nepatirtais ir sunkiai suvokiamais procesais bei sunkumais. Siekdamos išsilaikyti, jos turi prisitaikyti prie naujų sąlygų, net keisti gyvenimo būdą (Shamai ir kt., 2003).

Žvelgiant iš istorinės perspektyvos, šeima visose tarptautinė Vystymo bendrijoje „FUTURE“ sudarančiose šalyse visada buvo stiprus, gal net stipriausias veiksnys, jungiantis žmones. Šeima buvo laikoma didele vertybe. Tačiau šiandien, pasikeitus sąlygoms, pasikeitė ir šeimų vertybinės orientacijos (Stankūnienė, 2004). Geri siekiai - sukurti šeimai palankias ekonomines sąlygas, t. y. viskuo ją aprūpinti - veda ne į šeimos vertybių stiprinimą, bet į materialinės gerovės sukūrimą.

2-oje lentelėje pateikiamos pagrindinės darbo emigracijos priežastys bei C. B. Brettell ir J. F. Hollifield (2000) išskiriami darbo emigranto tipiniai motyvai ir bruožai.

**Darbo emigracijos pagrindinės priežastys ir darbo emigranto tipiniai motyvai ir bruožai**

Lemiami sprendimo emigruoti motyvai yra šie:	Labiau išvažiuoti dirbti į užsienį linkę:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sunku rasti darbą savo šalyje;</li> <li>• netenkina darbo užmokestis;</li> <li>• netenkina blogos gyvenimo sąlygos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jaunesni asmenys (iki 34 metų amžiaus);</li> <li>• daugiau vyrai negu moterys;</li> <li>• daugiau žemesnį išsilavinimą turintys asmenys;</li> <li>• bedarbiai, samdomi tarnautojai.</li> </ul>

*Šaltinis: Brettell ir Hollifield. Migration theory: talking across disciplines. 2000: 54p.*

J.S. Jose ir K. Wall (2004) teigia, kad viena iš šeimos vertybių praradimo priežasčių yra ilga bedarbystė arba savirealizacijos profesiniame gyvenime trūkumas.

Galime teigti, kad Lietuvoje padėtis darbo rinkoje labai smarkiai veikia šeimyninį gyvenimą. Netekus darbo, ne tik prarandamas materialinis šeimos pagrindas, bet ir atsiranda stiprus poveikis šeimos psichologiniam klimatui. Bedarbių šeimos yra uždaros, sumažėjęs jų socialinis aktyvumas. Tokiose šeimose dažniau kyla konfliktai, pasitaiko destruktavyvus elgesio atvejų.

Stengdamiesi išlaikyti šeimą, patenkinti jos poreikius, žmonės priversti dirbti kelis darbus arba, negalėdami sėkmingai integruotis į vietinę darbo rinką, važiuoja dirbti į užsienį.

Kiekvieną iš minėtųjų darbo emigracijos priežasčių aptarsime detaliau:

- *Sunkumai rasti tinkamą darbą savo šalyje.* Pagrindinė priežastis, kodėl sunku rasti darbą savo šalyje, susijusi su švietimo sistemos trūkumais - aukštosios mokyklos nesuteikia studentams praktinių įgūdžių, neprisitaiko prie besivystančių technologijų, neįdiegia motyvacijos. Būtent todėl jiems yra daug sunkiau įsidarbinti. Ispanijoje ir Vokietijoje jau atkreiptas dėmesys į šią problemą - darbdaviai patys linkę perkvalifikuoti savo darbuotojus, siūsdami juos į trumpalaikius efektyvius perkvalifikavimo kursus. Lietuvoje ir Čekijoje darbdaviai nelinkę kelti darbuotojų kvalifikacijos, išskyrus stambiose įmonėse.

- *Netenkinantis darbo užmokestis.* Dėl šios priežasties labiau linkę išvykti aukštos kvalifikacijos specialistai, tuo būdu sukuriantys „proto

nutekėjimo“ fenomeną. Atlikti tyrimai rodo, kad aukštą kvalifikaciją turintys specialistai išvyksta dirbti į užsienį dėl to, kad perspektyvos dirbti savo šalyje yra žymiai mažesnės - užsienyje jiems suteikiamos geresnės sąlygos vystyti savo potencialą, o taip pat gauti didesnę atlyginimą bei susikurti palankesnes gyvenimo sąlygas (Jose ir Wall, 2004). Valstybei toks „protų nutekėjimas“ nėra naudingas, tai vadinama valstybės švietimo pinigų švaistymu (*World economic and social survey*, 2004), nes aukštos kvalifikacijos specialistams parengti yra skiriama nemažai lėšų, o jiems emigravus į kitas šalis investuoti ištekliai prarandami.

- *Netenkinančios gyvenimo sąlygos.* Dalis žmonių nusprendžia išvažiuoti dirbti į užsienį dėl susiklosčiusių socialinių sunkumų ar problemų. D. Kuzmickaitė (2004) teigia, kad vieni bėga nuo teisinės atsakomybės, kiti dėl to, kad turi skolų, treči dėl asmeninių ar šeimos problemų. Čekija ir Vokietija sulaukia daug imigrantų, kurie pabėgę nuo socialinių problemų savo šalyje, sukuria kriminalinę erdvę naujoje gyvenamoje vietoje. Į Lietuvą tokių imigrantų atvyksta nedaug, priešingai, socialinių sunkumų turinčių asmenų daugiau yra išvykstančiųjų tarpe. Dažnas atvejis, kai bedarbiai, turintys priklausomybių problemų arba priartėję prie skyrybų slenkščio, mato vienintelį būdą savoms problemoms išspręsti - arba patys vyksta dirbti į užsienį arba siunčia ten savo artimuosius.

Todėl yra svarbu ne tik integruoti žmogų į darbo rinką, bet ir dirbti su šeima, padedant jai spręsti patiriamus psichologinius ir socialinius sunkumus.

Jau minėjome, kad nedarbas, o taip pat ir išvykimas dirbti į užsienį su visa šeima arba be jos, žaloja šeimos socialines funkcijas - šeima patiria adaptacijos sunkumų, izoliuojasi nuo visuomenės, jai būdingas uždarumas, jos gyvenimas tampa monotoniškas (Rupšienė, 2002), dėmesys kreipiamas vien į materialinių sunkumų sprendimą. Toks šeimos klimatas ypač nepalankus vaikui - jis dažnai kenkia visapusiškam vaiko vystymuisi (Jose ir Wall, 2004). Ispanijoje ir Vokietijoje kuriamos įvairios socialinės integracijos programos, tačiau jos ne visada padeda išspręsti izoliacijos bei kitas imigrantų patiriamas problemas - tai lemia per didelis imigrantų skaičius. Lietuvoje pabrėžtina tai, kad bedarbių šeimos nesulaukia pakankamos pagalbos, pvz., bandoma mažinti vien materialines nedarbo pasekmes, mažai dėmesio kreipiant į psichosocialinę žalą visai šeimai, kuri patiriama dėl nedarbo.

Galima daryti išvadą, kad įvairūs nepalankūs veiksniai, tokie kaip nedarbas, maži atlyginimai, žema kvalifikacija, šeimyniniai rūpesčiai, nuolatiniai socialiniai stresai ilgainiui taip paveikia šeimą, kad ji, ieškodama išeities dažnai ryžtasi emigruoti, tačiau akivaizdu, kad ir toks sprendimas ne visada padeda išspręsti socialines problemas, priešingai, dar sukelia ir kitų sunkumų.

### 1.3. Emigrantų sugrįžimo į savo šalį ypatumai

Nagrinėjant migracijos ypatumus svarbu ne tik analizuoti, kodėl gyventojai nusprendžia palikti savo šalį, bet ir suvokti, kokie veiksniai trukdo jiems sugrįžti. Šis klausimas aktualus, ypač kalbant apie nelegalią migraciją. Nelegalūs migrantai socialiai yra labai pažeidžiami, gyvena nuolat jausdami deportacijos grėsmę. Dėl nelegalaus statuso tokie darbuotojai priversti pakęsti sunkesnes darbo, gyvenimo sąlygas ([http://www.gcim.org/en/ir\\_gmp.html](http://www.gcim.org/en/ir_gmp.html)). Jie dirba daugiau, o uždirba mažiau nei vietiniai darbuotojai, be to, neturi jokių socialinių garantijų, nelaimės ir ligos atveju negauna sveikatos draudimo, pakankamos medicinos pagalbos, negali ar bijo kreiptis pagalbos į savo šalies ambasadas ar vietines institucijas. Dažnai nelegalus darbuotojas susiduria su savo tautiečių reketu. Nepaisydami daugybės stresą keliančių veiksnių, šie žmonės vis tiek renkasi nelegalų darbą. Kodėl taip yra?

Dauguma žmonių, išskyrus pabėgėlius, planuoja išvykti trumpam (vidutiniškai nuo 3 mėn. iki 2 metų), nepriklausomai nuo to, kokia yra išvykimo priežastis. Vėliau jie nusprendžia pasilikti ir negrįžti į savo šalį. S. Castles, M. J. Miller (2003) išskiria šiuos nenoro grįžti į savo šalį veiksnius:

- ekonominius šalių skirtumus - tai svarbiausias aspektas, svarstant grįžimo galimybes. Tačiau jis nėra lemiamas, svarstant grįžimo galimybes. Emigrantai jaučia didelę baimę, kad grįžę negalės greitai susirasti labai gerai apmokamo darbo, išvelgia naujo būsto įsigijimo ir įvairius adaptacijos sunkumus;

- tikrovės neatitinkančias „įsikalbėtas“ priežastis. Išvykę dirbti ir gyventi į kitą šalį imigrantai nuogaustauja, kad grįžus sunku bus pritaipyti savoje šalyje, kad nebus taip saugu ar patogiu gyventi dėl socialinės ir kriminogeninės padėties, dėl žemų socialinių garantijų ar korupcijos. Tarsi pasiteisinama: išvykau lavintis, realizuoti save, bet per tą laiką, kol gyvenau svetur, suvokiau, kad man ir mano šeimai grįžti gali būti sunku ne todėl, kad nenoriu, bet todėl, kad manęs nebepriims visuomenė.

Įvairių tyrimų duomenimis, ne maža imigrantų dalis galvoja apie sugrįžimo galimybes artimiausiu metu, kiti tokias galimybes nukelia neapibrėžtai

ateičiai, nenorėdami visiškai nutraukti saitų su savo šalimi (Ruzgys, 2004). Tai gali lemti psichologinę priežastis: tarsi vis dar nenorima susitaikyti su išėivio statusu, su mintimi, kad virstama išėiviu gimtinės atžvilgiu ir imigrantu užsienyje (Brettell ir Hollifield, 2000). Stengdamiesi nenutraukti ryšių su savo šalimi, kompensuoti saitus su savo kultūra, imigrantai jungiasi ir kuria naujas bendruomenes kitoje šalyje: pvz., turkai Vokietijoje, romų tautos atstovai Čekijoje, lietuviai D. Britanijoje, Airijoje, JAV ir Ispanijoje.

Lietuvos emigrantus galima suskirstyti į šias grupes: emigruojančius su visa šeima arba be jos. Pastarieji patiria daug sunkumų, jie gyvena tarp dviejų šalių, bandydami suderinti šeimos gyvenimą su darbu. Išvažiavę tokie žmonės nesistengia adaptuotis užsienyje, nes tikisi kuo greičiau sugrįžti į gimtąją šalį, bet dėl to gyvenimo sąlygos užsienyje jiems yra kur kas sunkesnės, jie patiria naujų išbandymų, adaptacijos ir kitų sunkumų, o sugrįžę vėl susiduria su tomis pačiomis problemomis, dėl kurių išvažiavo: mažu atlyginimu, žema kvalifikacija, nedarbu, nenoru dirbti už mažą atlyginimą ir t. t. Todėl vėl siekiama išvažiuoti į užsienį: blaškomasi tarp negebėjimo ar nenorėjimo adaptuotis užsienyje arba įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje.

## 2. MIGRACIJOS POLITIKA EUROPOS SĄJUNGOJE

Svarbiausi migracijos politiniai sprendimai mūsų šalyje nuo 2004 m. gegužės 1 d., Lietuvai tapus ES nare, remiasi Europos Sąjungos direktyvomis, todėl neįmanoma išskirti specifinių migracijos politikos aspektų kiekvienai šaliai atskirai, jie yra bendri. Migracijos politika apima šias sritis:

- užsieniečių teisinės padėties užtikrinimą - tiek Lietuva, tiek kitos ES šalys prisiima atsakomybę užtikrinti, kad imigrantai nepatirtų diskriminacijos;
- *vizų išdavimą* - reglamentuojami žmonių leidimai išvykti, atvykti į užsienio šalį (susikūrus Europos Sąjungai, šie sprendimai nėra aktualūs, nebent vyksta ne į ES šalis);
- *leidimų gyventi užsienyje išdavimą* - kiekvienoje šalyje atsižvelgiant į vietos administracijos politiką ir principus yra išduodami leidimai joje gyventi;
- *pilietybės įrodymą* - išduodami tapatybę įrodantys dokumentai;
- *gyvenamosios vietos deklaravimą*.

Visose ES šalyse deklaruojama Laisvo asmenų judėjimo nuostata, pagal kurią apibrėžiama, kad Europos Sąjungos pilietis laisvai gali keliauti sąjungos ribose. Šią nuostatą reglamentuoja trys direktyvos: Laisvas darbuotojų judėjimas (EBS 39 - 42 str.), Teisė steigti įmones (EBS 43 - 48 str.), Teisė teikti paslaugas (EBS 49-55 str.). Važiuojantiems dirbti į užsienį lietuviams svarbiausias yra Laisvas darbuotojų judėjimo reglamentas, kuriuo nusakoma, kad asmuo, turintis darbo tikslą ES šalyje, neturi patirti diskriminacijos dėl:

- pilietybės;
- įsidarbinimo;
- darbo sąlygų;
- darbo užmokesčio.

Šiuo sprendimu nuo 2004/11/15 Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams pradėti išduoti Europos Bendrijų leidimai (arba terminuotam laikotarpiui, kuris priklauso nuo kiekvienos valstybės migracijos politikos, arba neterminuotam) dirbti ir gyventi kitoje ES šalyje.

Lietuva priima Europos Sąjungos deklaruojamas direktyvas, tačiau akivaizdu, kad ji dar nepakankamai yra pasiruošusi priimti politinius

sprendimus, kurie mažintų migracijos sukeltus neigiamus padarinius šalyje. Kitose ES šalyse irgi vyksta aktualūs demografiniai pokyčiai (pvz., mažėja gimstamumas), bet natūralų prieaugį atkuria atvykę darbingo amžiaus imigrantai. Lietuvoje imigrantų skaičius mažesnis negu išvažiuojančiųjų lietuvių, todėl susiformuoja krizė - nepalaikoma demografinė pusiausvyra. Šią krizę dar nepakankamai įvertino Lietuvos vyriausybė. Politinės strategijos, orientuotos į šeimą, o gal net į migraciją, turėtų išsamiau nagrinėti darbo migracijos pasekmes ir galimus jų sprendimo būdus. Šiuo metu Tautinių mažumų ir išeivijos departamentas prie Vyriausybės kartu su LR Vyriausybe planuoja strategiją dėl ryšio su išeivija stipinimo, tačiau lietuvių emigracijos klausimai joje mažai nagrinėjami.

Pažvelgus į ES politiką migracijos atžvilgiu, matoma tendencija, kad nors ES šalys reglamentuoja laisvą asmenų judėjimą, tačiau dauguma senųjų ES šalių taiko tam tikrus apribojimus. Laikini apribojimai gali lemti tendenciją, kad į kai kurias ES šalis lietuviai ir toliau vyks nelegaliai. 3-ioje lentelėje pateikiamos šalių pozicijos migracijos politikos atžvilgiu:

3 lentelė

**Šalių apribojimai Lietuvos darbuotojams po įstojimo į ES**

Valstybė	Numatomi pereinamieji laikotarpiai	Pozicijos
<b>Laisvas darbuotojų judėjimas</b>		
Airija	-	Darbo rinka atvira, bet kruopščiai prižiūrima.
Jungtinė Karalystė (Didžioji Britanija)	-	Darbo rinka atvira, bet kruopščiai prižiūrima. Naujų valstybių narių piliečiai per 30 dienų nuo įsidarbinimo turi registruotis (legalizavimo ir stebėsenos tikslu) pateikdami iš darbdavio gautą pažymą apie mokamus mokesčius (legalumo ir socialinio draudimo faktui nustatyti) ir užtikrinamą dėl minimalaus darbo užmokesčio. Darbuotojų judėjimo laisve įstojus į ES galėjo pasinaudoti tiek legaliai, tiek ir nelegaliai dirbę asmenys, išskyrus atvejus, kai jie buvo išsiųsti viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos pavojaus sukėlimo pagrindu.
Švedija	-	Darbo rinka atvira, bet kruopščiai prižiūrima. Švedijos Vyriausybė Parlamentui pateikė pasiūlymą dėl darbo leidimų įvedimo naujųjų ES narių piliečiams, bet pasitarasis jo nepatvirtino.
<b>Sušvelninti apribojimai</b>		

Danija	2+	Danijoje leidžiama ieškoti darbo būnant šalyje iki 6 mėnesių, bet, radus darbdavį, reikia gauti supaprastintą leidimą dirbti tik pilną darbo dieną, registruotoje įmonėje, vienodomis darbo sąlygomis ir už atlyginimą, nepažeidžiantį kolektyvinės sutarties.
Italija	2	Ministro Pirmininko potvarkiu patvirtinta 20000 kvota 2004 metams. Išduodami supaprastinti leidimai dirbti, kuriais rūpinasi darbdavys, kreipdamasis į Provincijos darbo valdymo biurą.
Norvegija	2	Yra EEE (Europos ekonominės erdvės) šalis, kuri ES institucijose neturi balso teisės, bet taiko ES taisykles. Įsileidžia darbuotojus iš naujųjų ES šalių, tačiau reaguodama į kaimynių pozicijas taikyti apribojimus laisvam darbuotojų judėjimui iš būsimųjų ES narių, taip pat juos įvedė. ES piliečiams išduodami supaprastinti darbo leidimai pilnai darbo dienai, pagal normas atitinkančias darbo sąlygas ir už pakankamą darbo užmokestį.
Nyderlandai (Olandija)	2	Darbuotojai iš naujųjų ES narių įleidžiami tik į tuos verslo sektorius, kuriuose pagal Darbo ir pajamų centro įvertinimus (atliekamus kas ketvirtį) yra darbo jėgos trūkumas, kurio negali patenkinti Nyderlandų ir senųjų ES šalių darbo rinka. Tokiu atviru verslo sektoriumi yra jūreivystė, tarptautinio susisiekimo autobusų vairavimas, pagalbinė medicina ir mėsininkų darbas. Paprastai darbo leidimo gavimas užtrunka iki 13 savaičių, bet nurodytuose sektoriuose šis laikotarpis sutrumpintas iki 2 savaičių, netaikant 5 savaičių laukimo laikotarpio, kurio metu į laisvą darbo vietą gali pretenduoti tik senųjų valstybių narių piliečiai. Numatyta 22 000 kvota.
<b>Griežtesni pereinamieji laikotarpiai</b>		
Austrija	2+	Skelbia, kad riboja ir ribos darbo rinką.
Belgija	2+	Riboją darbo rinką naujų ES narių piliečiams.
Graikija	2	Informavo, kad yra apsisprendusi dėl ribojimų.
Islandija	2	Islandija (EEE narė). Dėl mažos darbo rinkos, kaimyninių šalių apsisprendimo ir ¼ migruojančių darbuotojų iš naujųjų ES valstybių, apribojo patekimą į darbo rinką.
Ispanija	2	Ispanija numato ribojimus 2 metams, nes turi daug bedarbių, ypač jaunimo tarpe. Esami naujų valstybių narių piliečiai bus integruoti ir jų teisės sulygintos.
Lichtenšteinas	2+	Riboją naujų valstybių narių darbuotojų patekimą į darbo rinką.
Liuksemburgas	2	Riboją naujų valstybių narių darbuotojų patekimą į darbo rinką.
Portugalija	2	Riboją naujų valstybių narių darbuotojų patekimą į darbo rinką.
Suomija	2	Riboją naujų valstybių narių darbuotojų patekimą į darbo rinką.

Vokietija	2+	Riboja ir numato riboti daugiau nei 2 metus naujų ES narių darbuotojų patekimą į darbo rinką dėl sunkios padėties savo darbo rinkoje.
-----------	----	---

*Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2006.*

Apibendrinant šį skyrelį galima pabrėžti, kad Čekijos, Ispanijos, Lietuvos ir Vokietijos migracijos politika remiasi tomis pačiomis direktyvomis. Tik ES valstybės senbuvės, tame tarpe Ispanija ir Vokietija, taiko apribojimus lietuvių ir čekų piliečiams, siekiantiems dirbti šiose šalyse. Europos Komisija teigia, kad iki 2011 metų gegužės 1 d. bus panaikinti bet kokie apribojimai ir visi ES narių piliečiai turės galimybę įsidarbinti bet kurioje ES šalyje.

### 3. ŠEIMOS POLITIKOS ANALIZĖ ČEKIJOJE, ISPANIJOJE, LIETUVOJE IR VOKIETIJOJE

**Veiksniai, įtakojantys šeimos politiką.** Aptariant Ispanijos, Vokietijos, Čekijos ir Lietuvos šeimos politikos bruožus, svarbu suvokti šios politikos formavimo ypatumus.

Paramos šeimai politiką ES valstybės plėtoja atsižvelgdamos į besikeičiančią šeimos padėtį, į šeimai kylančias demografines, socialines ir ūkines problemas. Paramos šeimai politika - viena iš valstybės veiklos sričių, kurioje ji siekia gerovės, įvairiomis priemonėmis kurdama ryšius tarp rinkos (ūkio) ir šeimos, stengdamasi mažinti neigiamas rinkos pasekmes šeimai ir jos nariams. Anot A.Gauthier (2002), šeimos politika ES šalyse yra įtakojama kelių veiksnių:

- demografinių pokyčių (gimstamumo mažėjimo, skyrybų didėjimo ir t.t.);
- išaugusio ekonominio šeimų pažeidžiamumo (ūkio ciklą, nedarbo, šeimos gynimo nuo skurdo);
- ekonominės globalizacijos ir išaugusios konkurencijos sąlygų, pagal kurias socialinė gerovė valstybėms yra per brangi, todėl sprendžiama, kaip riboti paramos šeimai politiką, tikslinama, kam ji turėtų būti skirta ir pan.

Akcentuojant šeimos politikos ypatumus Ispanijoje, Čekijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje, remiamasi: 2005 metais *Europos Komisijos* atlikta studija „*Darbo ir privataus gyvenimo suderinamumas: trisdešimties Europos šalių palyginamoji apžvalga*“<sup>2</sup>; Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ narių surinktais duomenimis.

**Šeimos politikos principai.** Europos Komisija yra priėmusi Lisabonos pasiūlytus rodiklius, pagal kuriuos kiekviena ES šalis turėtų formuoti savo šeimos ir darbo politiką. Šeimos politikai ypač didelę įtaką turi gimstamumo ir moters užimtumo rodikliai. Lisabonos deklaracijoje nurodama, kad moterų užimtumas ES turėtų siekti apie 60 proc. Šis rodiklis beveik pasiektas Vokietijoje - 59,1 proc., Lietuvoje jis siekia 58,4 proc., Čekijoje nežymiai mažiau - 56,3 proc., tačiau Ispanijoje moterų užimtumas daug mažesnis ir tesiekia 46 proc. Pastaraisiais metais moterų užimtumas didėja, tačiau pastebimas kito, šeimos politikai reikšmingo, rodiklio - vaikų gimstamumo - mažėjimas.

<sup>2</sup> „Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries“

Kad vyktų nulinė kartų kaita (panašus mirtingumas ir gimstamumas), reikia, kad gimstamumas būtų 2.1 karto didesnis už mirtingumą. Tačiau šis rodiklis nepasiekiamas nei vienoje nagrinėjamoje šalyje. Geriausia situacija Vokietijoje: čia gimstamumo rodiklis yra 1.31, tačiau toks pasiekiamas tik dėl Vokietijos imigrantų šeimose gimusių vaikų skaičiaus. Lietuvoje gimstamumo rodiklis yra 1,26, Ispanijoje - 1,25, o Čekijoje mažiausias -1,17.

Kiekviena šalis, įvertindama tai, kad didėjant moterų darbingumo lygiui gali mažėti vaikų gimstamumas, sprendžia klausimą, kaip sukurti palankias aplinkybes šeimai susilaukti vaikų, „neiškrentant“ iš darbo rinkos - ir ypač moterims. ES šalyse šeimos politika apima šias pagrindines veiklos sritis:

a) *Išmokų skyrimą*. Skiriamos testuotos išmokos šeimoms, kurioms parama yra būtiniausia. Atsižvelgiant į šalies nustatytą pragyvenimo lygį, šeimų poreikius, suteikiama finansinė ir socialinė pagalba (kompensacijos už šildymą, karštą vandenį ir pan.).

b) *Motinytės ar tėvystės atostogų skyrimą*. Deklaruojama galimybė išeiti gimdymo ir motinytės atostogų, neprarandant darbo vietos ir socialinio draudimo.

c) *Vaiko auginimo ir priežiūros atostogų skyrimą*. Deklaruojama galimybė išeiti vaiko auginimo ir priežiūros atostogų, tačiau skirtingose šalyse dažnai skiriasi šių atostogų trukmė (nuo 3 iki 36 mėn.), apmokėjimas (pvz., vienoje šalyje už šias atostogas nemokama, kitose mokama), mokėjimo pobūdis (testuota ir netestuota mokėjimo dalis).

d) *Vaikų priežiūros paslaugų plėtros ir prieinamumo skatinimą*. Bendra tendencija - suteikiamos privilegijos mažas pajamas gaunantiems tėvams (mažesnės įmokos už vaikų priežiūros paslaugas valstybinėse įstaigose), lanksčių vaiko priežiūros paslaugų schemų įvedimas.

Toliau aptarsime šeimos politikos panašumus ir skirtumus EQUAL programos tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse partnerėse, t.y. Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje, pagal minėtas veiklos sritis.

a) *Testuojamų išmokų principai*. Finansinė pagalba vaiko priežiūrai, greta lanksčių darbo sąlygų, padeda derinti šeimos ir profesinį gyvenimą. 5-oje lentelėje matyti, kad testuotos išmokos šeimai vaiko priežiūros atveju yra mažiausios Ispanijoje ir Lietuvoje, šiek tiek didesnės Čekijoje, o Vokietijoje jos yra pačios didžiausios.

**Testuotų išmokų variacija Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje**

	Įprasti atvejai	Atskiri atvejai
Čekija	Iki vaikui sueis 6 metai skiriama 52€; 6-10 m. - 58€; 10-15 m. - 69€, 15-26 m. - 7 €.	Specialiosios išmokos šeimai, jei vaikas gimė su negalia (iki 7 metų).
Ispanija	Iki vaikui sueis 18 metų skiriama 24€.	48,47€, jei vaikas yra neįgalus (iki 18 metų).
Lietuva	Gimus vaikui, skiriama vienkartinė išmoka - 290€ . Jei šeimoje yra 1 arba 2 vaikai, iki 3 metų skiriama 27€, o nuo 3-9 m. - 14,5€. Jei yra 3 vaikai ir daugiau, iki 3 metų - 40€, o nuo 3-18 m. - 14,5€. Privalomosios tarnybos kario vaikui skiriama 54€ per mėn. išmoka.	Testuota parama šeimoms, gaunančioms mažas pajamas.
Vokietija	Jei šeimoje yra 1, 2 ar 3 vaikai - 154€. Jei 4 vaikai ir daugiau - 179€	Testuota parama šeimoms, gaunančioms mažas pajamas

Šaltinis: EC „Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries”. 2005.

b) *Motinstės ar tėvystės atostogų ir išmokų principai.* Valstybės skiriamos motinstės ar tėvystės atostogos, kartu gaunant išmokas - galimybė jaunoms šeimoms susilaukti vaikų bei suderinti šeimos gyvenimą ir darbą. Motinstės ar tėvystės atostogų trukmė ir skiriamų išmokų reguliavimo ypatumai 4-riose ES šalyse pateikiami 4-oje lentelėje:

**Motinstės ir tėvystės atostogų trukmė ir išmokos Čekijoje, Ispanijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje**

	Motinstės (gimdymo) atostogos	Išmokų principai ir dydis	Motinstės arba tėvystės atostogos	Išmokų principai ir dydis (per mėnesį)	Efektivos tėvystės laikotarpis (vertinamas pagal išmokų dydį ir mokėjimo laikotarpį)
Čekija	28 savaitės	69 proc. pajamų	156 savaitės <sup>f</sup>	113 €	58 sav.

Ispanija	16 savaitių	100 proc. atlyginimo	36 mėnesiai <sup>f</sup> (įskaitant ir motinystės atostogas)	Nemokama	50 sav.
Lietuva	18 savaitių	100 proc. atlyginimo	36 mėnesiai <sup>f</sup> (įskaitant ir motinystės atostogas)	Iki 6 mėn. - 100 proc. uždarbio, nuo 6 mėn. iki 1 m. - 85 proc. (įsigalios nuo 2007/06/01)	148 sav.
Vokietija	14 savaitių	100 proc. atlyginimo	36 mėnesiai <sup>f</sup> (įskaitant ir motinystės atostogas)	Pirmuosius 6 mėn. skiriamas 300€, nuo 7-24 mėn. - iki 300€ (nustatoma pagal paramos reikalingumą)	49 sav.

mėn. <sup>f</sup> - abiejų tėvų teisė išeiti į tėvystės atostogas

Šaltinis: EC „Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries”. 2005.

Sprendžiant lyčių lygybės klausimus, ES šalys skirtingai reglamentuoja tėvų teises į motinystės ar tėvystės atostogas, ne visada motinai ir tėvui yra suteikiamos lygios galimybės (pvz., Danijoje, Graikijoje ir t.t.). Skirtingai negu kitose ES šalyse, „FUTURE“ tarptautinę Vystymo bendriją sudarančiose valstybėse reglamentuojama bendra šeimos teisė į tėvystę, t.y. bet kuris iš tėvų (arba motina, arba tėvas), pagal bendrą susitarimą, turi lygias galimybes išeiti motinystės ar tėvystės atostogų. Tačiau išlieka tradicija, kad dažniau šia teise pasinaudoja moterys. Čekijoje ir Lietuvoje vyrai nelinkę išeiti tėvystės atostogų, jas renkasi tik 1 proc. vyrų. Ispanijoje ši situacija geresnė - tėvystės atostogas renkasi 3,6 proc. vyrų, o Vokietijoje šis skaičius siekia net 5 proc.

Lietuvoje sudarytos palankiausios galimybės išeiti motinystės ar tėvystės atostogų, nes išmokų dydis, atsižvelgiant į mokėjimo trukmę, yra didžiausias - tai rodo 4-oje lentelėje pateikiami duomenys. Tačiau kitos šalys, pvz., Vokietija, sudaro šeimoms kitas sąlygas suderinti darbą su šeimyniniu gyvenimu - tai įvairių šeimos ir darbo suderinimo priemonių kūrimas, kurias aptarsime skyrelyje apie lankstaus darbo galimybių sudarymo ypatumus.

c) *Lankstaus darbo galimybių sudarymo ypatumai.* Lankstaus darbo

galimybės - viena iš svarbiausių priemonių, kuri turėtų padėti tėvams suderinti šeimos gyvenimą ir darbą. Lankstaus darbo galimybių sudarymą sąlygoja keli veiksniai: (a) darbdavių siūlomos darbo krūvio pasidalinimo galimybės (jobs sharing), kai įprastas darbas paskirstomas keliems žmonėms; (b) lankstus darbo grafikas; (d) „teledarbas (telework)“, kuris daugiau naudojamas administracinių darbų vykdymui per nuotolį (kompiuterio ir interneto pagalba); (e) darbas namuose (pvz., siuvimo paslaugos). Lankstaus darbo galimybių situacija 4-iose ES šalyse pateikiama 7-oje lentelėje:

**Lankstaus darbo galimybių sudarymo ypatumai Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje**

Čekija	Darbdaviai siūlo tik keletą galimybių daliniam įdarbinimui, tačiau jos nėra patrauklios darbuotojams. Lankstus darbo grafikas dažniausiai pritaikomas administracinėje veikloje mažose organizacijose (iki 50 darbuotojų). Nuotolinis darbas, naudojantis internetu, tik pamažu pradamas naudoti. Darbas namuose priimtinas tik mažoms kompanijoms (iki 10 darbuotojų). Darbo pasidalinimas beveik nenaudojamas.
Ispanija	Net 60 proc. ypatingai didelių ir vidutinių kompanijų teigia, kad suteikia dalinio darbo galimybes, tačiau faktai rodo, kad krūvis mažinamas tik 9 proc. visų darbuotojų, o lankstus darbo grafikas pritaikomas tik 17 proc. Darbo pasidalinimo galimybes naudoja tik kelios kompanijos. Net 27 proc. kompanijų teigia, kad suteikia darbuotojams galimybes atlikti darbą namuose, bet realūs faktai rodo, kad ši galimybė suteikiama tik 4 proc. darbuotojų.
Lietuva	Dalinis darbas - tik bendro darbdavio ir darbuotojo susitarimo reikalas. Manoma, kad 9 proc. visų darbuotojų turi galimybę dirbti dalinį darbą, t.y. mažesniu krūviu. Praktikoje tai įgyvendinama daugiau valstybinėse, mažose organizacijose. Reglamentuojama galimybė lanksčiam darbo grafikui, tačiau tik maža dalis, daugiausia iš mažų kompanijų (iki 50 darbuotojų), gali ja pasinaudoti.
Vokietija	Dauguma darbdavių priima darbuotojų norus sutrumpinti darbo laiką. Praktikuojamas „teledarbas“ ir darbas namuose- tyrimai rodo, kad šią galimybę turi net 23 proc. visų darbuotojų.

Šaltinis: EC „Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries“. 2005.

d) *Vaikų priežiūros ypatumai.* Įvairiapusis vaiko priežiūros organizavimas yra dar vienas principas, padedantis tėvams grįžti į darbą bei derinti jį su šeimos gyvenimu. Tačiau kiekviena šalis turi skirtingą požiūrį į vaiko

priežiūrą, o ypač į ankstyvąją, iki vaikai sueis 3 metai. Kiekvienoje šalyje individualiai sprendžiama, ar reikia subsidijuoti dalį vaiko priežiūros išlaidų, ar reikalingos įstaigos, teikiančios vaikų priežiūros paslaugas. Detalesni vaikų priežiūros organizavimo ypatumai Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje pateikiami 6-toje lentelėje.

7 lentelė

**Vaiko priežiūros organizavimo ypatumai Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje**

	Vaikų priežiūros paslaugos įkainiai	Požiūris į institucines vaikų priežiūros įstaigas
Čekija	Tėvai moka mokestį (priklausomą nuo gaunamų pajamų) už vaiko priežiūrą, kuris turi padengti dalį institucinių kaštų ir dalį maitinimo paslaugų bei metodinių priemonių. Daugėja privačių įstaigų - numatyta, kad jų teikiamos paslaugos neturėtų viršyti 50 proc. kaštų, nustatytų valstybinėse institucijose.	Nėra populiarios vaikų iki 3 metų priežiūros paslaugos dėl dažno tokio amžiaus vaikų sergamumo. Novatoriškų (privačių) darželių vystymas vyksta pamažu.
Ispanija	Tėvai moka mokestį (priklausomą nuo gaunamų pajamų) už vaiko priežiūrą, valstybė subsidijuoja paslaugas tik mažas pajamas gaunančioms šeimoms.	Požiūris priklauso nuo vaiko amžiaus. Iki vaikai sueis 2 metai, tėvai labiausiai linkę samdyti vyresnio amžiaus aukles.
Lietuva	Vaikų priežiūros paslaugų kainą nustato pačios ikimokyklinio ugdymo įstaigos (darželiai). Šeimos su trimis ir daugiau vaikų, vieniši tėvai, tėvai-studentai ir tėvai, dirbantys kariuomenėje, moka 50 proc. paslaugų kainos.	Požiūris priklauso nuo vaiko amžiaus. Jauni tėvai labiau linkę samdyti aukles iki vaikai sueis 3 metai. Nuo 3 metų dauguma tėvų veda savo vaikus į ikimokyklines vaikų priežiūros įstaigas
Vokietija	Tėvai moka mokestį (priklausomą nuo gaunamų pajamų bei vietinės regiono politikos) už vaiko priežiūrą. Tyrimai rodo, kad paslaugų vidurkis siekia 110 € per mėnesį, tačiau privačiose įstaigose paslaugų įkainiai gali siekti net ir 690 € per mėnesį.	Didelis skirtumas tarp Rytų ir Vakarų Vokietijos. Pozityvesnis požiūris į ankstyvąją vaiko priežiūrą vyrauja Rytų Vokietijoje.

Šaltinis: EC „Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries”. 2005.

Apibendrinant galima daryti išvadas, kad šeimos politika tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse partnerėse yra orientuota į šeimą, tačiau konkrečios priemonės šeimos ir darbo suderinamumui kuriamos pamažu.

Visos šalys deklaruoja šeimos teisę, lygias abiejų tėvų galimybes į

motinystės ar tėvystės atostogas, tačiau vis dėl to tomis galimybėmis dažniausiai pasinaudoja moterys. Tik Vokietijoje vyrų, kurie pasiryžta išeiti tėvystės atostogų, procentas yra šiek tiek didesnis (5 proc.), nei kitose tiriamose šalyse.

Išsiskiria tendencijos „FUTURE“ VB šalyse dėl vaiko priežiūros atostogų trukmės - Lietuvoje deklaruojamos ilgesnės vaiko priežiūros atostogos, o kitose šalyse - trumpesnės, tačiau jose daugiau dėmesio skiriama palankesnių grįžimo į darbą galimybių sudarymui: ieškoma lankstesnių darbo formų, sudaromos galimybės dirbti nuotoliniu būdu, naudojantis internetu (Vokietijoje ir Ispanijoje). Lankstus darbo organizavimas labiausiai išvystytas Vokietijoje - čia darbdaviai noriai tariaisi su darbuotojais dėl jiems palankių darbo galimybių sudarymo. Lietuvoje ši galimybė reglamentuota, bet yra įgyvendinama tik nedaugelyje mažų įmonių. Ankstyvoji institucinė priežiūra šiose šalyse nėra populiari dėl skirtingų priežasčių: vaiko sergamumo (Čekijoje ir Lietuvoje), didelių paslaugų įkainių (Vokietijoje). Tėvai labiau linkę, iki vaikui sueis 3 metai, samdyti vyresnio amžiaus aukles.

#### 4. JAUNŲ ŽMONIŲ ĮSITVIRTINIMO GALIMYBĖS DARBO RINKOJE (ČEKIJOS, ISPANIJOS, LIETUVOS IR VOKIETIJOS SITUACIJA)

Lyginti jaunų žmonių įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybes skirtingose ES šalyse, šiuo atveju Vokietijoje, Čekijoje, Ispanijoje ir Lietuvoje, ypatingai sunku. Šios šalys skiriasi ne tik nedarbo lygiu, skirtingais įstatymais, bet ir socialiniu kontekstu, darbo kultūra. R. Valatka (2005) pastebi, kad naujose ES šalyse, ypatingai posovietinėse, verslo atstovai nesupranta, kad pagrindinis organizacijos pamatas yra žmogiškieji resursai. Dėl šio nesupratimo vyrauja kitoks požiūris į žmonių perkvalifikavimą, gali vykti didelė darbuotojų kaita organizacijose ir t.t. Ši situacija skirtinga šalyse, kuriose verslo tradicijos tęsiasi ne vieną dešimtmetį (Vokietijoje, Ispanijoje), darbdavių požiūris į darbuotojus čia skiriasi.

Tačiau nepaisant minėtųjų skirtumų, visose šalyse jauni žmonės susiduria su įsidarbinimo sunkumais, kuriuos įtakoja tiek pati darbo rinka, tiek įgytas išsilavinimas. Palyginsime jaunų žmonių patiriamus sunkumus 4-iose ES šalyse.

Analizuojant jaunų žmonių įsitvirtinimo galimybes darbo rinkoje tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse, daugiausia remiamasi šiais šaltiniais: (a) Europos švietimo informacijos tinklo EURYDICE duomenimis; (b) Lietuvos, Čekijos, Ispanijos ir Vokietijos - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų duomenimis; (c) tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ narių surinktais duomenimis; (d) Europos užimtumo tarnybų tinklo - EURES duomenimis.

**Žema profesinė kvalifikacija ir dėl to kylančios problemos darbinantis.** Remiantis EURYDICE tinklo duomenimis (2005), Vokietijoje, Čekijoje, Ispanijoje ir Lietuvoje sunkumai, su kuriais darbindamiesi susiduria žemą kvalifikaciją turintys žmonės, yra panašūs - tokiems asmenims sunku susirasti darbą, o dėl šios priežasties atsiranda įvairių socialinių problemų:

**Žemą kvalifikaciją turinčių žmonių įsidarbinimo ypatumai**

Šalis	Situacijos aprašymas
Čekija	Dėl reliatyviai aukštos bedarbystės darbdaviai pirmiausia linkę įdarbinti asmenis, įgijusius aukštąjį išsilavinimą. Žmonės, turintys žemą profesinę kvalifikaciją, susiduria su ekonominėmis ir socialinėmis problemomis (pvz., sutinka dirbti nepalankiomis sąlygomis arba dirba nelegaliai).
Ispanija	Žemą kvalifikaciją turintys žmonės priversti dirbti atsitiktinius darbus arba iš viso neranda jokie darbo. Pabrėžiamos ir ekonominės problemos, išsilyjant būstą, tampant nepriklausomais nuo kitų artimųjų. Dėl šių priežasčių šalyje išryškėja tokio politinės problemos, kaip bedarbystė, nelegalus darbas, moterų diskriminacija darbo rinkoje.
Lietuva	Turint žemą išsilavinimą, sunkiau susirasti pastovų darbą, atsiranda rizika ilgalaikiai bedarbystei, nelegaliam darbui (tiek šalyje, tiek užsienyje), socialinei atskirčiai, skurdui, padidėja tikimybė tapti priklausomiems nuo bedarbio pašalpos, būti įtrauktiems į nusikaltimus.
Vokietija	Dauguma aukštos profesinės kvalifikacijos nereikalaujančių darbo vietų yra užimtos žmonių, kurių kvalifikacija yra aukštesnė; žmonės, turintys žemą profesinę kvalifikaciją, priversti migruoti šalies viduje, visuomenėje apie juos egzistuoja nepalankios išankstinės nuostatos.

Šaltinis: EURYDICE. *The information network on education in Europe 2005.*

EURES duomenimis, pagrindinė priežastis, kodėl sunku susirasti darbą žemą kvalifikaciją turintiems asmenims, nėra tik išsilavinimas - jiems taip pat trūksta praktikos bei įgūdžių. Čekijoje, Ispanijoje ir Lietuvoje įvardinama praktinių, informacinių technologijų išmanymo bei kalbų mokėjimo įgūdžių stoka. Vokietijoje labiau pabrėžiamas motyvacijos, autonomijos, nepriklausomybės trūkumas.

**Išsilavinimo svarba ieškant darbo.** Analizuojant išsilavinimo reikšmę, ieškantis darbo Ispanijoje, Vokietijoje, Čekijoje ar Lietuvoje, paaiškėjo, kad beveik visose šalyse, išskyrus Ispaniją, galimybės įsidarbinti yra didesnės, turint aukštesnį išsilavinimą. Vokietijoje darbdaviai pirmenybę teikia darbuotojams su aukštesniu išsilavinimu (pvz., tik 3 proc. baigusiujų aukštąją mokyklą yra bedarbiai, o kas ketvirtas be išsilavinimo darbo neturi), Čekijoje taip pat, nors čia dažnai dirbama ne pagal įgytą specialybę. Lietuvoje irgi didesnės galimybės įsidarbinti tiems, kurie turi aukštesnį išsilavinimą. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2006 m. pradžioje kas antras darbo pasiūlymas buvo asmenims, įgijusiems atitinkamą aukštąjį išsilavinimą, tuo tarpu tik kas šeštas pasiūlymas buvo asmenims, neturintiems jokios kvalifikacijos.

Skirtinga padėtis yra Ispanijoje. OCDE<sup>3</sup> duomenimis (2005), tik 40 proc. jaunimo nuo 25 iki 34 m., įgiję universitetinį išsilavinimą, įsidarbina pagal turimą kvalifikaciją. Šis rodiklis yra 10 kartų žemesnis nei Europos Sąjungos vidurkis ir Ispanija yra vienintelė šalis, kurioje universitetinis išsilavinimas nepadidina galimybių įsidarbinti, nors jaunimas teikia pirmenybę aukštajam mokslui.

**Integracijos į darbo rinką galimybės.** Aukštasis išsilavinimas padidina galimybes įsidarbinti tiek Čekijoje, tiek Vokietijoje, tiek Ispanijoje ir Lietuvoje, tačiau pabrėžiama, kad visose šalyse žmonės su aukštuoju išsilavinimu dažnai dirba žemesnės kvalifikacijos darbu, tuo tarpu įgiję profesinį išsilavinimą asmenys darbo neranda, nes darbdaviai pirmenybę teikia turintiems aukštojo mokslo diplomą. Ispanijoje dauguma baigusiujų universitetą dirba jų įgytos kvalifikacijos nereikalaujantį darbą.

Čekijoje, Vokietijoje ir Ispanijoje, siekiant palengvinti integraciją į darbo rinką, didelis dėmesys skiriamas kvalifikacijos kėlimo bei įdarbinimo galimybių sudarymui. Vokietijoje populiarus tęstinis profesinis ugdymas, kvalifikacijos kėlimas, taip pat remiamas neįgaliųjų mokymasis. Čekijoje darbo biržos iniciatyva taikomos aktyvios įdarbinimo politikos priemonės, vystomi įvairūs perkvalifikavimo projektai, tačiau nepakankamai išvystyta suaugusiųjų mokymosi sistema. Ispanijoje perkvalifikavimas atliekamas programiniu principu, kuris orientuotas į kvalifikacijos, atitinkančios darbo vietą, įsigijimą.

Lietuvoje šiuo metu situacija yra sudėtingesnė. Lietuvos juridinė bazė, reguliuojanti dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimą, nėra išvystyta. Taip pat nėra sąsajų tarp pirminio ir tęstinio profesinio mokymosi, kurios užtikrintų mokymosi visą gyvenimą galimybes. Mokymosi visą gyvenimą galimybės ypač sunkiai prieinamos gyvenantiems kaimo regionuose ir turintiems žemesnes pajamas. Pastebimas pameistrystės ir mokymosi darbo vietoje trūkumas. Mažai priemonių, skatinančių individus ir kompanijas įsitraukti į kvalifikacijos kėlimo programas. Valstybė mažai dėmesio skiria ir suaugusiųjų mokymui. Švietimo sistema stokoja resursų (žmogiškųjų ir materialinių), kurie užtikrintų kokybiškas sąlygas mokymuisi visą gyvenimą, atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius. Dėl nepakankamo socialinio dialogo nedaug darbdavių

<sup>3</sup> Organization for the Cooperation and Economic Development

įsitraukia į profesinį ugdymą. Testinio ugdymo sistema labiau fokusuota į bedarbių mokymą ar mokymąsi ir perkvalifikavimą.

**Darbdavių indėlis į dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimą.** Nagrinėjant darbdavių indėlį į kvalifikacijos kėlimą, pastebėta, jog Čekijoje ir Ispanijoje darbdaviai linkę kelti dirbančiųjų kvalifikaciją, Vokietijoje - kiek rečiau, o Lietuvoje - retai.

Čekijoje darbdaviai, naudodamiesi aktyvaus įdarbinimo programos galimybėmis, noriai siunčia darbuotojus persikvalifikuoti, nors dažniau darbuotojų tęstinį mokymąsi remia stambios kompanijos - mažesnės tam stokoja lėšų. Ispanijos darbdaviai suprastdami, jog dirbančiųjų kvalifikacija glaudžiai susijusi su kompanijos produktyvumu ir konkurencingumu, taip pat linkę kelti jų kvalifikaciją. Tačiau darbdaviai čia nėra pakankamai sąmoningi, kad įsitrauktų į tęstinio mokymosi programų kūrimą. Tuo tarpu Vokietijoje darbdaviai tik kartais finansuoja dirbančiųjų tęstinį mokymąsi, o Lietuvoje jie į kvalifikacijos kėlimo procesą įsitraukia labai mažai. Dažniausia apsiribojama vietos darbo biržų programomis perkvalifikuoti dirbančiuosius, siekiant, kad šie įsisavintų naujas technologijas. Tik didelės organizacijos, įvertindamos žmogiškųjų resursų panaudojimo galimybes, organizuoja savo darbuotojų perkvalifikavimą.

**Darbdavių indėlis ir siūlymai, integruojant į darbo rinką jaunus žmones su žema profesine kvalifikacija.** Kadangi Čekijos vyriausybė dotuoja jaunų žmonių su žema profesine kvalifikacija įdarbinimą (priėmus jaunuolius į rezervuotas vietas, valstybė skiria 6000 CZK per mėnesį paramą 12 mėn. laikotarpiui), darbdaviai yra linkę juos įdarbinti. Ispanijoje darbdavių asociacijos ir moterų darbdavių asociacijos organizuoja mokymąsi, siekdamos pakelti dirbančiųjų kvalifikaciją. O Vokietijoje ir Lietuvoje darbdaviai nelinkę įsitraukti į jaunų žmonių, turinčių žemą kvalifikaciją, įdarbinimo procesą.

Kiekvienos šalies darbdaviai įvardina tam tikrus trūkumus, kuriuos pašalinus, galimybės įsidarbinti jauniems žmonėms, turintiems žemą kvalifikaciją, padidėtų. Čekijoje daugiau dėmesio šiai tikslinei grupei reiktų skirti įgyvendinant aktyvią darbo rinkos politiką. Kita galimybė - ekonominis darbdavių motyvavimas. Ispanijoje reikalingas darbo rinkos poreikius tenkinantis profesinės kvalifikacijos kėlimas bei mokymosi darbo vietose vystymas. Vokietijoje pastebimas tęstinio mokymosi programų trūkumas.

O Lietuvoje reikėtų didinti išsilavinimo atitikimą darbo rinkos poreikiams (į programas įtraukti mokymąsi realiose darbo vietose), taip pat stiprinti darbo biržos, darbdavių atstovų ir mokymosi institucijų bendradarbiavimą. Reikalingos priemonės, kurios palengvintų jaunų žmonių perėjimą iš mokymosi sistemos į darbo rinką; akcentuojamas poreikis didinti jaunų darbuotojų atlyginimą (iš pradžių keliant bent minimalų uždarbį); svarbu ekonomiškai motyvuoti darbdavius, siekiant aktyvesnio jų įsitraukimo, įdarbinant jaunus žmones, turinčius žemą profesinę kvalifikaciją.

**Galimybės rasti gerą darbą.** Galimybės susirasti gerą (už kurį būtų pakankamai mokama) darbą priklauso nuo to, ar turimas išsilavinimas atitinka darbo rinkos poreikius. Tai pabrėžiama visose 4-iose ES šalyse. Ypač akcentuojamas praktikos trūkumas. Čekijoje pabrėžiama, kad labai svarbu studijų metu skirti dėmesį praktiniam mokymuisi (atnaujinti mokyklų bazes nauja technologijas atitinkančia įranga; organizuoti mokymąsi kompanijose). Teigiama, kad būtų naudinga reorganizuoti profesinį mokymąsi valstybiniu lygmeniu, ugdant darbuotojus konkrečiam darbui konkrečioje darbo vietoje. Ispanijoje taip pat pabrėžiama darbo rinkos poreikiams adekvataus ugdymo svarba, derinant teorinį pasiruošimą su praktiniu mokymusi konkrečioje darbo vietoje. Reikalingos priemonės, dėl kurių darbo rinka taptų lankstesnė ir būtų kovojama su nelegaliu darbu. Vokietija siūlo kurti daugiau darbo vietų; suteikti daugiau informacijos jauniems žmonėms apie paklausias profesijas. Lietuvoje reikalinga:

(a) profesinio ugdymo reforma, kuri skatintų rengiamų profesijų atitikimą darbo rinkos poreikiams;

(b) Lietuvos mokslo konkurencingumo stiprinimas, vystant naujas technologijas, kas paskatintų naujų darbo vietų kūrimą bei didesnius atlyginimus.

**Labiausiai paklausios profesijos darbo rinkoje.** Siekiant ateityje susirasti gerą darbą, vertėtų atsižvelgti į esamu metu rinkoje paklausias profesijas konkrečioje šalyje. Šiuo metu visose 4-iose ES šalyse labiausiai reikalingi paslaugų sferos darbuotojai (statybininkai, virėjai, kirpėjai, siuvėjai, valytojai) - tokių darbuotojų, turinčių profesinį išsilavinimą, paruošiama mažiausiai. Trūksta ir aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų. Čekijoje reikalingi medikai (gydytojai taip pat), administratoriai-referentai (ypač

mokantys kelias kalbas), pardavimo vadybininkai. Lietuvoje specialistų, turinčių aukštą kvalifikaciją, trūkumas pastebimas labiausiai. Paklausios profesijos Lietuvoje: pardavimų vadybininkai, buhalteriai, administracijos sekretoriai ir jaunesnieji specialistai, bendrojo ugdymo mokytojai, verslo paslaugų ir reklamos vadybininkai, produktų gamybos vadovai, draudimo agentai, auklėtojai, socialiniai pedagogai. O Vokietijoje ir Ispanijoje pastebimas oro industrijos darbuotojų trūkumas (<http://www.ldb.lt>).

**Problemos, kylančios jauniems žmonėms, siekiant įsidarbinti.** EURYDICE duomenimis (2005), visose tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse jauniems žmonėms įsidarbinti yra sunku. Pagrindinė priežastis - patirties stoka ir didelė konkurencija tarp turinčiųjų aukštąjį išsilavinimą ir jo neturinčiųjų.

Vokietijoje jaunimas susiduria su santykinai aukštu nedarbo lygiu, nes darbdaviai siekia įdarbinti jaunos žmones, turinčius aukštąjį išsilavinimą ir kuo ilgesnę profesinę praktinę patirtį.

Sunku įsidarbinti ir Čekijoje. Tai lemia praktinio profesinio patyrimo ir raštingumo stoka bei paties jaunimo aukšti ekonominiai lūkesčiai, kurie tikrovėje nėra patenkinami. Taip pat pastebima, kad ugdymo institucijų ruošiamos specialybės neatitinka darborinkos poreikių (ruošiami administravimo ir ekonomikos sričių specialistai, nors pastebimas jų perteklius), darbdaviai vengia darbinti jaunimą dėl galimų tėvystės atostogų.

Ispanijoje, kaip ir Čekijoje, egzistuoja didelis neatitikimas tarp darbo rinkos poreikių ir ugdymo institucijose rengiamų profesijų. Čia aukštas nedarbo lygis, ypač moterų ir jaunimo tarpe. Universitetinį išsilavinimą turintys asmenys negali įsidarbinti pagal įgytą specialybę, dirba žemesnės kvalifikacijos pareigose, tuo būdu sukurdami konkurencines sąlygas turintiems atitinkamą profesinį pasirengimą.

Panaši padėtis yra ir Lietuvoje. Darbdaviai teikia pirmenybę asmenims, įgijusiems aukštąjį išsilavinimą ir turintiems kuo didesnę profesinę patirtį. Įsidarbinti absolventams sunku dėl praktinės profesinės patirties stokos, atitinkamų įgūdžių trūkumo. Jaunų, pradedančiųjų dirbti, atlyginimas 40 proc. mažesnis nei vidutinis šalies atlyginimas. Neretai jauni žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą, sutinka dirbti tokiame darbe, kuriame užtektų ir žemesnio išsilavinimo ar kvalifikacijos. Tik sulaukę atitinkamo amžiaus,

jie gali tikėtis labiau jų išsilavinimą atitinkančio darbo. Jaunuoliai, įgiję kvalifikaciją profesinėse ugdymo institucijose, darbindamiesi konkuruoja dėl darbo, kuriam jų išsilavinimas būtų tinkamas, su aukštąjį išsilavinimą turinčiais jaunuoliais.

Apibendrinant galima daryti išvadas, kad Čekijoje, Ispanijoje, Lietuvoje ir Vokietijoje jaunų žmonių patiriami sunkumai, ieškantis darbo, yra panašūs. Pagrindinės priežastys - išsilavinimo lygio, kvalifikacijos, praktinių ir kitų įgūdžių trūkumas. Svarbu pabrėžti, kad net ir turėdami aukštąjį išsilavinimą, jauni žmonės dažnai priversti dirbti ne pagal specialybę - dėl praktinės patirties stokos jiems lengviau įsidarbinti tose srityse, kuriose užtektų ir žemesnio, nei jų turimo, išsilavinimo. Čekijoje, Ispanijoje darbdaviai patys linkę spręsti šią problemą - siunčia jaunos žmones į persikvalifikavimo kursus, atsižvelgdami į savo poreikius. Lietuvoje ir Vokietijoje perkvalifikavimas nėra populiarus, jis būdingas tik stambesnėms kompanijoms. Bendras visų keturių šalių trūkumas, sukeliantis jauniems žmonėms sunkumų darbinantis - neatitikimas tarp universiteto paruošiamų specialybių ir darbo rinkos pasiūlos.

## IŠVADOS

Studija „*Šeima ir darbas: suderinimo dilemos ir galimybės*“ atskleidė tai, kad visose Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL programos tarptautinės Vystymo bendrijos „FUTURE“ šalyse partnerėse, t.y. Čekijoje, Ispanijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje, jauni žmonės patiria sunkumų, derindami šeimos ir profesinį gyvenimą. Galimybė sukurti šeimą, susilaukti vaikų netgi konkuruoja su galimybe kilti karjeros laiptais. Darbo ir šeimos dilema ypač aktuali moterims - jos priverstos atitrūkti nuo darbo išeidamos gimdymo atostogų, be to, joms žymiai dažniau nei vyrams tenka ir vaiko priežiūros atostogos.

**Priežastys, kodėl sunku suderinti šeimą su darbu, kiekvienoje šių šalių yra kiek skirtingos, tačiau apibendrinus galima pateikti šias išvadas:**

- Šeimos ir profesinio gyvenimo suderinamumą **įtakoja** kiekvienoje šalyje susiklosčiusi **ekonominė ir politinė situacija**. Kai ši situacija nėra palanki (valstybė skiria mažai dėmesio jaunoms šeimoms, neieško tinkamų priemonių, kurios skatintų šeimos ir darbo suderinamumą), tuomet atsiranda ne tik įsitvirtinimo darbo rinkoje sunkumų, bet ir kitų, iš to kylančių, psichologinių ir socialinių problemų. Didėja darbo migracijos rizika.

- **Trūksta šeimos ir darbo suderinimui reikšmingų priemonių diegimo ir pritaikymo praktikoje**. Studijoje išryškėja, kad finansinė valstybės parama ir suteikiama galimybė išeiti motinystės ar tėvystės atostogų nėra vienintelė priemonė, padedanti šeimai išsilaikyti darbo rinkoje. Šios priemonės yra efektyvios, tačiau ne mažiau svarbios yra tokios, kaip **krūvio mažinimas, nuotolinio darbo (interneto pagalba) bei darbo namuose galimybių sudarymas, lankstaus darbo grafiko pritaikymas**.

Leidinyje, nagrinėjant tarptautinei Vystymo bendrijai „FUTURE“ priklausančių šalių situaciją, pastebėta, kad visose šiose šalyse **trūksta tiek valstybės, tiek darbdavių supratimo ir atsakomybės, padedant darbuotojams suderinti darbą ir šeimos gyvenimą**.

- Šeimos ir darbo suderinamumą **apsunkina menkos galimybės jauniems**

žmonėms įsitvirtinti darbo rinkoje. Tai lemia įvairūs faktoriai: žema kvalifikacija, patirties stoka, konkurencija dėl darbo vietų, universitetu ruošiamų specialybių ir darbo rinkos poreikių neatitikimas, darbdavių nesupratimas, kodėl aktualu skatinti įstaigos darbuotojų kvalifikacijos kėlimą.

- **Šeimos gyvenimą ir darbą ypač sunku suderinti Lietuvoje.** Menkos galimybės įsidarbinti (net ir turint aukštąjį išsilavinimą) bei palyginus žemi atlyginimai apriboja jaunos šeimos galimybes susikurti gerovę savo šalyje ir **įtakoja darbo emigraciją.**

Dauguma žmonių darbo migraciją **vertina teigiamai**, nes kitoje šalyje jie gali daugiau ir greičiau užsidirbti pinigų. Tačiau **nenorima ar nesugebama įvertinti galimų neigiamų migracijos pasekmių:** sunkumų adaptuojantis užsienyje, reintegroojantis į darbo rinką sugrįžus, įvairių psichosocialinių problemų, kylančių šeimoje. Darbo migracija neigiamą poveikį kelia ir pačiai Lietuvos valstybei - tai sąlygoja populiacijos, gimstamumo ir jaunų darbingo amžiaus žmonių mažėjimą.

Jaunam žmogui, sukūrus šeimą ir susilaukus vaikų, nežiūrint to, kurioje šalyje jis begyventų, tenka patirti daug iššūkių. Svarbu, kad ši situacija būtų nagrinėjama valstybės mastu - būtų skiriamas didesnis dėmesys pačioms šeimoms, taip pat jaunimo švietimo politikai ir kitoms įvairioms priemonėms, padėsiančioms paruošti jauną žmogų gyvenimui, išmokysiančioms spręsti šeimoje bei darbe kylančias problemas, padėsiančioms suderinti šeimą su karjera.

## Literatūra

1. Brettell C. B., Hollifield J. F., 2000. Migration theory: talking across disciplines, New York: Routledge
2. Castles S., Miller M. J., 2003. The age of migration: international population movements in the modern world, London: The Guilford press.
3. European Commission. 2005. Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries". Luxemburg: Office for official publication of the European Communities.
4. Gauhier A. 2002. Family policies in industrialized countries. Is there Convergence? Population. Vol 57 (3). P. 446-472.
5. Jose J. S., Wall K. 2004. „Managing work and care: a difficult challenge for immigrant families“, Social policy & administration, Vol. 38, No. 6, December
6. Kuzmickaitė D. K., 2004. Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988-2000), Kaunas: VDU
7. Maslauskaitė A., Lietuvos šeima: tarp rinkos ir politikos, Demografinės politikos institutas
8. Rupšienė, L., 2002. Šeimotyras įvadas, Klaipėda: Klaipėdos universitetas
9. Shamai M., Moin V., Sharlin S. A., 2003. „Poverty in the „Promised Land“: therapeutic intervention with immigrant Caucasus families in Israel“, Families in society, Volume 84, No. 4
10. Stankūnienė V., Jonkarytė A., Mikulionienė S., Mitrikas A. A., Maslauskaitė A., 2003. Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai, Vilnius: Socialinių tyrimų institutas
11. Stankūnienė V., 2004. Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys, Vilnius: Socialinių tyrimų institutas
12. Valatka R., 2005, „Dingusi darbo jėga ir verslo ašaros“, Lietuvos rytas, 2005 m. spalio 31 d.
13. World Economic and Social Survey 2004: International migration. 2004, New York: United Nations,, E/2004/75/Rev.1/Add.1

## Internetiniai šaltiniai

1. EURES, ES, EEE šalių gyvenimo ir darbo sąlygos, [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm).
2. EURYDICE. The information network on education in Europe, <http://www.eurydice.org/index.shtml>
3. Gliosaitė, K., 2004. „Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas“, [http://www.civitas.lt/files/Emigracija\\_pranesimai.pdf](http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf)
4. Global commission on international migration, [http://www.gcim.org/en/ir\\_gmp.html](http://www.gcim.org/en/ir_gmp.html).
5. Federal Ministry of Labour and Social affair, <http://www.bmas.bund.de/Englisch/Navigation/root.html>
6. Lietuvos Statistikos departamentas, <http://www.std.lt/lt/>
7. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, <http://www.mtas.es/>
8. Ministry of Labour and Social affair, <http://www.mpsv.cz/en/>.
9. OCDE, Organisation for Economic Co-operation and Development, <http://www.oecd.org>.
10. Ruzgys, J., 2004. Kodėl išvažiuome iš Lietuvos - ar sugrįšime?, [http://www.civitas.lt/files/Emigracija\\_pranesimai.pdf](http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf)

