**TAUTINIŲ MAŽUMŲ ATSTOVŲ INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE GALIMYBIŲ ĮVERTINIMAS BEI STEBĖSENOS METODIKOS SUKŪRIMAS**

I etapas, 3 dalis: Tautinių mažumų situacijos   
darbo rinkoje ir socialinės padėties įvertinimo   
tyrimo modelis. Stebėsenos metodika.

Vilnius

2020

**TURINYS**

Trumpiniai 4

Pagrindinės sąvokos 5

**Įvadas 7**

**1. Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties   
tyrimo (stebėsenos) modelio koncepcija 8**

1.1. Tyrimo (stebėsenos) ypatumai 9

1.2. Stebėsenos įgyvendinimo institucinės sandaros schema 13

1.3. Stebėsenos proceso ciklas (algoritmas) ir jo etapai 16

1.4. Etikos klausimai, atliekant tautinių mažumų tyrimus 18

**2. Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties   
stebėsenos instrumentas 20**

2.1. Stebėsenos kriterijų ir rodiklių sąrašas 20

2.2. Stebėsenos proceso etapų kalendorius 23

2.3. Kiekybinio sociologinio tyrimo metodologija 24

2.3.1. Informantų atranka ir imtis 24

2.3.2. Klausimynas 26

2.3.3. Duomenų rinkimas 28

2.3.4. Dokumentų analizė 30

2.3.5. Ataskaitos rengimas ir tęstinumas 31

2.4. Kokybinio sociologinio tyrimo metodologija 31

2.4.1. Tyrimo dalyviai ir jų atranka 32

2.4.2. Interviu gairės 32

2.4.3. Kokybinių interviu atlikimas 33

2.4.4. Dokumentų analizė 34

2.4.5. Ataskaitos rengimas ir tęstinumas 34

**Išvados ir rekomendacijos 35**

**Priedai 37**

1 priedas. Stebėsenos kriterijų ir rodiklių išsamusis sąrašas 38

1 lentelė. Kriterijų grupės „Tautinių mažumų būklė darbo rinkoje ir   
jos pokyčiai laike“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas 38

2 lentelė. Kriterijų grupės „Tautinių mažumų socialinės integracijos   
galimybės“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas 49

3 lentelė. Kriterijų grupės „Tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje   
apraiškos ir jų priežastys“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas 59

4 lentelė. Kriterijų grupės „Valstybės politika, susijusi su priemonių   
tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu“   
rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas 68

2 priedas. Stebėsenos kalendorius 73

3 priedas. Onmibuso klausimai visuomenės nariams 100

4 priedas. Tautinių mažumų atstovų kiekybinės apklausos klausimynas 101

5 priedas. Ekspertų interviu gairės 112

6 priedas. Pavyzdinė stebėsenos ataskaitos forma 114

**Išnašos 116**

**TRUMPINIAI**

Lietuvos darbo birža – Lietuvos darbo birža prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

LR – Lietuvos Respublika

LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė

MOSTA – Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras

NVO – nevyriausybinė organizacija

SADM – Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

SODRA – Valstybinis socialinio draudimo fondas

Statistikos departamentas – Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

ŠMM – Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija

Tautinių mažumų departamentas – Tautinių mažumų departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės

URM – Lietuvos Respublikos Užsienio reikalų ministerija

Užimtumo tarnyba – Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (pavadinimas įsigaliojo nuo 2018 m. spalio 1 d.; iki tol – Lietuvos darbo birža ir regioninės darbo biržos).

VRM – Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerija

**PAGRINDINĖS SĄVOKOS**

**Bedarbiai** – nedirbantys 15–74 metų amžiaus asmenys, kurie neturi darbo, aktyviai ieško darbo[[1]](#endnote-1) ir per dvi savaites yra pasirengę pradėti dirbti. Bedarbiams priskiriami ir kiti asmenys: tie, kurie dėl techninių arba ekonominių priežasčių laikinai nedirbo savo darbo vietoje, neturėjo formalaus ryšio su darboviete ir ieškojo kito darbo; priverstinių atostogų[[2]](#endnote-2) išėję samdomieji darbuotojai, kurie tyrimo metu negavo pakankamo (≥ 50 proc.) darbo užmokesčio, ieškojo darbo ir buvo pasirengę dirbti; mokiniai, studentai, namų šeimininkės(-ai) ir kiti asmenys, ieškantys darbo ir pasirengę artimiausiu metu (per dvi savaites) pradėti dirbti, bet tiriamuoju laikotarpiu buvę ekonomiškai neaktyvūs.

**Diskriminacija** – tai situacija, kai asmuo arba asmenų grupė yra vertinama nepalankiai dėl asmeninių savybių[[3]](#endnote-3). Diskriminacija gali būti rasės, tautybės, kalbos, **etninės priklausomybės arba kitais pagrindais**[[4]](#endnote-4). Išskiriama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija.

**Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant rasės, tautybės, kalbos, **etninės priklausomybės arba kitų pagrindų**.

**Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijai, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas rasės, tautybės, kalbos, **etninės priklausomybės arba kitų pagrindų**, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

**Oficialioji statistika** – statistinių duomenų apie socialinius, demografinius, ekonominius reiškinius ir procesus rinkimo, tvarkymo ir statistinės informacijos rengimo, kaupimo ir skelbimo pagal patvirtintą oficialiąją statistikos darbų programą sistema, skirta valstybės valdymui ir visuomenės reikmėms.

**Socialinių tyrimų duomenys** – iš informantų, institucijų ir/arba organizacijų atstovų, dokumentų, registrų ir informacinių sistemų ir kitų šaltinių gauti duomenys, naudojant socialnio tyrimo instrumentus.

**Statistiniai duomenys** – iš informantų, dokumentų, registrų ir informacinių sistemų ir kitų šaltinių įvairiais būdais gauti duomenys statistinei informacijai rengti.

**Statistiniai ir socialiniai kriterijai (rodikliai)** – masinio reiškinio savybės, ypatybės arba charakteristikos, fiksuotos konkrečioje vietoje ir konkrečiu laiku, ir išreikštos skaičiais.

**Tiesioginė diskriminacija –** elgesys su asmeniu, kai dėl rasės, tautybės, kalbos, **etninės priklausomybės arba kitų pagrindų** jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl valstybinės kalbos mokėjimo, dalyvavimo politinėje veikloje, pilietybės, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas ir galimybes ir kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprasta.

**Užimti gyventojai** – 15 m. ir vyresni asmenys, dirbantys bet kokį darbą, gaunantys už jį darbo užmokestį pinigais ar natūra, turintys pajamų ar pelno. Tai: samdomieji darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys, padedantys šeimos nariai.

**Visuotinis gyventojų ir būstų surašymas** – valstybės mastu atliekamas statistinis tyrimas, kuriuo siekiama surinkti išsamius statistinius duomenis apie visus nuolatinius šalies gyventojus ir gyvenamuosius būstus. Surašymai rengiami kas dešimt metų tam, kad visuomenė turėtų tikslią ir išsamią informaciją apie gyventojus, šeimas, namų ūkius, jų gyvenimo sąlygas, būstus.

**Žinybinė informacija** – duomenys, kaupiami valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų informacinėse sistemose, registruose bei duomenų bazėse, ir yra skirti valdymui ir/arba priežiūrai bei viešajam administravimui.

**ĮVADAS**

2016 m. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme[[5]](#endnote-5) įtvirtinta, kad šalyje turi būti vykdoma užimtumo ir darbo rinkos stebėsena, kurios pagrindinė paskirtis – sudaryti sąlygas užimtumo rėmimo politikos subjektams priimti pagrįstus sprendimus. Stebėsenos rezultatai turėtų būti naudojami šiems tikslams[[6]](#endnote-6):

1) užimtumo rėmimo, švietimo ir profesinio mokymo, ekonominei, socialinei ir regioninei politikai formuoti ir įgyvendinti;

2) lėšų, reikalingų darbo rinkos paslaugoms ir užimtumo rėmimo priemonėms finansuoti, poreikiui nustatyti;

3) užimtumo rėmimo projektams rengti ir Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų lėšoms panaudoti;

4) užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų veiklai vertinti.

LR užimtumo įstatymo normos galioja ir tautinių mažumų atžvilgiu, nors minėtuose straipsniuose atskirai neminimos. Kita vertus, tautinių mažumų lygybę prieš šį ir kitus įstatymus garantuoja LR Konstitucija[[7]](#endnote-7), LR lygių galimybių įstatymas[[8]](#endnote-8) ir kiti teisės aktai.

Šio **darbo tikslas** – pateikti Lietuvoje gyvenančių tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties įvertinimo tyrimo modelį, tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos metodiką.

Ankstesnėse šio etapo dalyse buvo atliktas tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje galimybių vertinimas, pasitelkiant oficialiosios statistikos ir atliktų socialinių tyrimų prieinamus duomenis. Jame išryškėjo, kokie yra renkami oficialiosios statistikos rodikliai apie tautinių mažumų lygias galimybes ir situaciją darbo rinkoje, kokiu periodiškumu, tarptautiniu ar nacionaliniu mastu. Taip pat išanalizuota, kokie yra atlikti socialiniai tyrimai, kurių tikslinė grupė – tautinės mažumos, ir kokios metodologijos naudotos atliekant šiuos tyrimus. Paaiškėjo, kad Lietuvos statistikos departamentas prie LRV renka itin nedaug informacijos tiesiogiai susijusios su tautinėmis mažumomis, o ypač apie jų atstovų situaciją darbo rinkoje. Kitas galimas šaltinis – įvairių institucijų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, Migracijos departamento prie LRV, kt.) žinybinė informacija, tačiau ir šie šaltiniai tik ribotai atspindi tautinių mažumų padėtį ir integracijos būklę bei procesus. Tad akivaizdu, kad kuriamas tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelis turės bus grindžiamas ne tiek oficialiosios statistikos kriterijais (rodikliais) ar žinybine informacija, kiek socialinių (sociologinių) tyrimų duomenimis, kurie dažniausiai gana išsamūs, tačiau renkami, deja, nesistemiškai.

Vėliau šiame etape atlikta Vyriausybės politikos ir tarptautinių įsipareigojimų vykdymo lygių galimybių srityje analizė, atsižvelgiant į tautinių mažumų poreikius. Paaiškėjo, kad bendrieji principai, susiję su tautinių mažumų atstovų lygiomis galimybėmis ir integracija darbo rinkoje, yra įtvirtinti Europos Sąjungos, Europos Tarybos, Tarptautinės darbo organizacijos, Jungtinių tautų organizacijos bei nacionaliniuose teisės aktuose, pradedant Lietuvos Respublikos Konstitucija. Tuo pačiu tenka pastebėti, kad yra mažai teisės aktų, kuriuose tiesiogiai minimos tautinės mažumos. Visoje eilėje dokumentų reglamentuojami valstybės, visuomenės bei institucijų pozicijos tautybės, etninės kilmės, rasės, odos spalvos, kalbos atžvilgiu ir atitinkami veiksmai. Analizėje buvo identifikuoti tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai ir konkretūs jų straipsniai, reglamentuojantys lygių galimybių užtikrinimą ir nediskriminavimą dėl įvairių pagrindų, įskaitant tautybę, etninę kilmę, rasę, odos spalvą bei kalbą, darant prielaidą, kad visi šie pagrindai daugiau ar mažiau susiję su tautinėmis mažumomis.

Siekiant šio darbo tikslo, **įgyvendinti uždaviniai**:

* aprašyta tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimo modelio (stebėsenos) koncepcija;
* išanalizuoti tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimo proceso ypatumai;
* detaliai aprašytas pasirengimas tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimui, įskaitant kiekybinę ir kokybinę metodologiją.

**Darbą sudaro** įvadas, dvi pagrindinės dalys ir išvados bei rekomendacijos tyrimui (stebėsenai) atlikti. Pirmoje dalyje aptartos tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimo galimybės apskritai, apibūdinti stebėsenos tyrimo ypatumai, atskleista stebėsenos proceso institucinė sandara, įvardyti jo subjektai, išėstyttas stebėsenos proceso ciklas su konkrečiais jo etapais. Pirmos dalies pabaigoje aptarti etikos klausimai, atliekant tautinių mažumų tyrimus. Antroje dalyje detaliai aprašytas stebėsenos instrumentas, įskaitant išsamųjį kriterijų (rodiklių) sąrašą, kiekybinio ir kokybinio socialinių tyrimų metodologijas bei stebėsenos etapų kalendorių. Aprašant kiekybinį tyrimą, pateiktas kriterijų (rodiklių) sąrašas, kiekybinio tyrimo klausimynas, informantų atrankos aprašymas, duomenų rinkimo ir analizės procesai. Aprašant kokybinį tyrimą, pateiktos ekspertų interviu gairės, informantų atrankos aprašas, duomenų rinkimo ir analizės procesai. Darbo pabaigoje pateikiamos baigiamosios rekomendacijos tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje stebėsenai įgyvendinti bei priedai.

**1. Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties   
tyrimo (stebėsenos) modelio koncepcija**

Stebėsenos procesas yra kompleksinis ir ilgalaikis, apima daugelį gyvenimo sričių (ekonominę, socialinę, kultūrinę, pilietinę, politinę ir kt.), kurios tarpusavyje susijusios, tačiau tie ryšiai ne visuomet akivaizdūs. Reliai padėčiai atskleisti reikalinga rinkti, kaupti ir analizuoti informaciją, kuri parodo momentinę būklę bei sudaro galimybes stebėti būklės pokyčius per laiką.

Dauguma socialinės integracijos programų skirtos permainoms pasiekti, todėl stebėsenos metu vertinami rezultatai – tai pasiekimai ir per tam tikrą laikotarpį įvykę būklės bei dalyvaujančių subjektų santykių pokyčiai. Vertinimo metu siekiama atsakyti į tokius pagrindinius klausimus: (1) kokie įvyko būklės bei dalyvaujančių subjektų santykių pokyčiai? (2) kokie inicijuoti mechanizmai efektyviausiai veikia pokyčius? (3) kokios politinės, ekonominės, socialinės bei kultūrinės sąlygos yra būtinos pokyčių mechanizmams realizuotis?

Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenai, sprendžiant iš jau atlikto tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje galimybių vertinimo bei Vyriausybės politikos ir tarptautinių įsipareigojimų vykdymo lygių galimybių srityje analizės, yra svarbūs kriterijai (rodikliai), susiję su šiais aspektais:

* + tautinių mažumų būklė / padėtis šalies darbo rinkoje ir jos pokyčiai laike;
  + tautinių mažumų socialinės integracijos galimybės;
  + tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje apraiškos ir jų priežastys;
  + politika, susijusi su priemonių tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu.

**1.1. Tyrimo (stebėsenos) ypatumai**

Kokie yra šaltinių ir tyrimų, naudojamų tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelyje, ypatumai?

Tautinių mažumų integracija visuomenėje ir darbo rinkoje susijusi su socialiniu bendrumu, bendromis su kitais vertybėmis, galimybėmis kartu su kitais dalyvauti visuomenės gyvenime ir darbo rinkoje, išlaikant etninį kultūrinį savitumą[[9]](#endnote-9). Tačiau su tautybe ir etniškumu susijusi socialinių tyrimų metodologija traktuojama nevienareikšmiškai. Diskusija dažniausiai vyksta tarp metodologinio nacionalizmo, metodologinio transnacionalizmo ir metodologinio kosmopolitizmo šalininkų[[10]](#endnote-10). Paskutinių dviejų požiūrių pagrindu sukonstruota tyrimų metodika padeda išvengti išimtinai į tautinę valstybę orientuotų vertinimų. Visgi, praktikoje paprastai taikoma pirmoji metodologija, kuri yra seniausia ir lengviausiai pritaikoma. Šiuo atveju, tautinių mažumų integracija vertinama iš nacionalinės valstybės ir visuomenės pozicijų. Pavyzdžiui, Lietuvos žurnalistiniuose tyrimuose pastebima tendencija: vyrauja vadinamasis daugumos grupės diskursas, kuomet pirmiausia atsižvelgiama į tautinės daugumos nuomonę ir menkai paisoma etninių mažumų atstovų nuomonės[[11]](#endnote-11). Pastarasis požiūris suponuoja lūkesčius, kad tautinės mažumos integracija vyks, tautinei mažumai perimant tautinei daugumai būdingas vertybes ir socialinio bendrumo ypatumus, o vertybių nesuderinamumas ir konfliktas reikštų atotrūkį tarp tautinių mažumų ir daugumos bei nepakankamą integraciją. Tuo pat metu tiek tarptautiniai, tiek nacionaliniai teisės aktai įtvirtina tautinių mažumų teisę turėti ir puoselėti savitą kalbą, kultūrą ir papročius[[12]](#endnote-12). Valstybės skatinamos vykdyti politiką, kurioje būtų susilaikoma nuo aktyvių veiksmų, nukreiptų į tautinėms mažumoms priklausančių asmenų asimiliaciją, o ypač prieš jų valią[[13]](#endnote-13). Taigi, konstruojant tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelį, būtina atsižvelgti į galimą prieštaravimą tarp metodologinio nacionalizmo ir teisės aktais įtvirtintų normų. Kita vertus, sudarant socialinio tyrimo metodiką, kuri yra sudėtinė stebėsenos modelio dalis, šio prieštarvimo įmanoma išvengti net jį grindžiant metodologiniu nacionalizmu, tereikia parinkti tinkamus tyrimų metodus ir kriterijus (rodiklius). Svarbiausia, kad socialinio tyrimo metodika išreikštų pagarbą kultūrinei įvairovei ir savitumui.

Konstruojant tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelį ir aprašant jį sudarančių socialinių tyrimų metodikas, vienas iš svarbiausių klausimų yra matavimo lygmuo. Integracija vyksta įvairiose srityse (politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje), tačiau tiek valstybės ir susijusių institucijų politikos priemonės, tiek stebėseną sudarančių socialinių tyrimų metodika priklauso nuo tikslinio lygmens[[14]](#endnote-14). Kuriuo lygmeniu bus matuojama tautinių mažumų integracija: mikro, mezo arba makro? Siekiant įvertinti integraciją individo (mikro) lygmeniu, dažniausiai matuojami / įvertinami tokie kriterijai: individo teisinis statusas šalyje, dalyvavimas darbo rinkoje, darbo paieškų patirtys, darbo ir užmokesčio atitiktis turimai kvalifikacijai, asmeninis socialinių ryšių tinklas, priklausymas bendruomenėms ir / arba grupėms, kalbų žinojimas, kt. Integracija grupės (mezo) lygmeniu matuojama kitais atitinkamais kriterijais: grupės regimumas visuomenėje, identifikaciniai grupės požymiai, kt. Integracija visuomenės (makro) lygmeniu vyksta taip pat minėtose srityse, tačiau matuojama kitais kriterijais: tautinių mažumų grupių galios santykis su tautine dauguma bei kitomis grupėmis visuomenėje, nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu, kt.[[15]](#endnote-15).

Šiuolaikinė socialinių tyrimų praktika rodo, kad išsamią informaciją suteikti gali tik skirtingų lygmenų informacijos sintezė. Pastarąjį teiginį akivaizdžiai atskleidžia matavimo lygmenų ir kriterijų santykio su pagrindinių informacijos apie tautinių mažumų integraciją darbo rinkoje šaltiniais analizė (1 lentelė). Kai kurie kriterijai kartojasi kelių matavimo lygmenų kriterijų sąrašuose, pavyzdžiui, kriterijai „Teisinis statusas šalyje“, „Priklausymas bendruomenėms ir/arba grupėms“, „Dalyvavimas darbo rinkoje“, „Darbo ir užmokesčio atitiktis turimai kvalifikacijai“, „Kalbų žinojimas“ – visuose lygmenyse, kriterijai „Darbo paieškų patirtys“ ir „Asmeninis socialinių ryšių tinklas“ – individualiame (mikro) ir grupės (mezo) lygmenyse, „Nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu“ – grupės (mezo) ir visuomenės (makro) lygmenyse. Taip yra dėl to, jog informaciją apie skirtingų lygmenų kriterijus pateikia skirtingi įvairaus pobūdžio šaltiniai. Pagrindiniais informacijos apie tautinių mažumų integraciją darbo rinkoje šaltiniais laikytini šie: oficialioji statistika, valstybinių registrų kaupiami bei administraciniai / žinybiniai duomenys, žiniasklaidos pranešimai ir socialiniai (sociologiniai) tyrimai. Oficialiosios statistikos ir socialinių (sociologinių) kiekybinių tyrimų rezultatai gali būti pateikti tik apibendrinti, todėl šių šaltinių duomenys gali būti naudojami tik grupės (mezo) arba visuomenės (makro) lygmenų matavimuose. Valstybinių registrų bei administracinių / žinybinių šaltinių ir žiniasklaidos duomenis taip pat įmanoma apibendrinti iki grupės arba visuonenės lygmens. Tačiau pastarieji, kaip ir socialiniai (sociologiniai) kokybiniai tyrimai, dažniau naudojami kaip individualaus lygmens duomenų šaltiniai. Taig, skirtingi šaltiniai pateikia tik tam tikram lygmeniui būdingos informacijos, todėl realiam ir išsamiam integracijos vaizdui atskleisti būtina informacijos įvairovė ir sintezė.

Jau minėta, kad tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelyje gali būti integruoti sociologiniai tyrimai, grįsti tiek kiekybine, tiek kokybine metodologija. Kiekybinei metodologijai būdinga: atrankinės apklausos, atliekamos tiesiogiai arba nuotoliniu būdu (paštu, telefonu, internetu), santykinai didelis skaičius informantų, statistiniai duomenų analizės metodai, apibendrintas analizės rezultatų pateikimas. Didžiausias šios metodologijos privalumas – pateikia šalies mastu reprezentatyvius duomenis. O kokybinei metodologijai būdinga: duomenų rinkimas tiesioginių interviu, fokusuotų grupių ir kitais metodais, kai informacija gaunama iš santykinai nedidelio skaičiaus informantų, su kuriais dažniausiai susitinkama tiesiogiai, taikomi loginiai duomenų analizės metodai, rezultatai pateikiami tekste, schemose, lentelėse, kt. Kokybinės metodologijos pagrindu gautų duomenų neįmanoma apibendrinti daugumai, tačiau jų privalumas – galimybės visapusiškai ir giliai išanalizuoti nedidelį kiekį duomenų, kurie padeda atsikleisti atvejui būdingą problematiką.

Efektyviausias būdas gauti duomenų apie tautinių mažumų padėtį šalies darbo rinkoje ir jos pokyčius laike būtų tiesioginis (giluminis) interviu. Tačiau tuo pačiu būtina paminėti dar vieną svarbų tyrimų, integruotų į tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelį, ypatumą – santykį tarp informacijos pateikėjų ir vertinimo objekto.

**1 lentelė.** Pagrindinių informacijos apie tautinių mažumų integraciją darbo rinkoje šaltinių santykis su matavimo lygmenimis

| Matavimo lygmenys ir kriterijai | Informacijos šaltiniai | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Oficialioji statistika | Valstybinių registrų kaupiami bei administraciniai / žinybiniai duomenys | Žiniasklaidos pranešimai, publikacijos | Socialiniai (sociologiniai) tyrimai |
| Individo (mikro) matavimo lygmuo | | | | |
| Teisinis statusas šalyje |  | Taip | Taip | Taip |
| Priklausymas bendruomenėms ir / arba grupėms |  | Taip | Taip | Taip |
| Dalyvavimas darbo rinkoje |  | Taip | Taip | Taip |
| Darbo ir užmokesčio atitiktis turimai kvalifikacijai |  | Taip | Taip | Taip |
| Kalbų žinojimas |  | Taip | Taip | Taip |
| Darbo paieškų patirtys |  |  | Taip | Taip |
| Asmeninis socialinių ryšių tinklas |  |  | Taip | Taip |
| Grupės (mezo) matavimo lygmuo | | | | |
| Teisinis statusas šalyje |  | Taip |  |  |
| Identifikaciniai grupės požymiai |  | Taip | Taip | Taip |
| Grupės regimumas visuomenėje |  | Taip | Taip | Taip |
| Priklausymas bendruomenėms ir / arba grupėms | Taip | Taip | Taip | Taip |
| Darbo ir užmokesčio atitiktis turimai kvalifikacijai | Taip | Taip | Taip | Taip |
| Kalbų žinojimas | Taip | Taip | Taip | Taip |
| Dalyvavimas darbo rinkoje | Taip |  |  | Taip |
| Darbo paieškų patirtys |  |  | Taip | Taip |
| Asmeninis socialinių ryšių tinklas |  |  | Taip | Taip |
| Nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu |  |  |  | Taip |
| Visuomenės (makro) matavimo lygmuo | | | | |
| Teisinis statusas šalyje | Taip |  |  |  |
| Priklausymas bendruomenėms ir / arba grupėms | Taip |  |  |  |
| Dalyvavimas darbo rinkoje | Taip |  |  | Taip |
| Darbo ir užmokesčio atitiktis turimai kvalifikacijai | Taip |  |  | Taip |
| Kalbų žinojimas | Taip |  |  | Taip |
| Tautinių mažumų grupių galios santykis su tautine dauguma / kitomis grupėmis |  |  |  | Taip |
| Nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu |  |  |  | Taip |

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės.

Kieno ir apie ką pateikta informacija grindžiami tautinių mažumų padėties šalies darbo rinkoje ir jos pokyčių laike vertinimai? Klausimas aktualus dėl to, kad informaciją pateikti gali patys tautinių mažumų atstovai ir/arba juos atstovaujančios organizacijos, įvairūs specialistai, politikai, paslaugų teikėjai, visuomenės nariai apskritai. Atitinkamai, išskiriama objektyvi ir subjektyvi informacija. Objektyvią informaciją renka ir pateikia oficialioji statistika, užimtumo tarnybos, migracijos tarnybos, kiti valstybiniai registrai arba administraciniai / žinybiniai šaltiniai. Dažniausiai tai yra faktinė informacija, pavyzdžiui, užimtųjų skaičius, bedarbių skaičius, vidutinis darbo užmokestis, tautinės mažumos NVO narių skaičius ir kt.. Objektyvi informacija iš dalies gaunama ir sociologinių tyrimų pagalba, tačiau tokiu atveju būtina taikyti atitinkamus kriterijus (rodiklius). Objektyvią informaciją sociologiniuose tyrimuose atskleidžia kriterijai (rodikliai), reiškiantys tiesiogines informantų praktikas ir patirtis, pavyzdžiui, diskriminacijos darbinantis arba darbo vietoje patirtys[[16]](#endnote-16), dirbančių šeimos narių skaičius, šeimos narių – bedarbių skaičius, vienam šeimos nariui tenkančios vidutinės pajamos per mėnesį ir t.t. Sociologiniais tyrimais dažniau siekiama gauti subjektyvios informacijos, kuri remiasi gyventojų, įskaitant pačių tautinių mažumų atstovus, nuomonėmis, pavyzdžiui, kaip sėkmingai tautinių mažumų atstovai įsidarbina, kodėl kai kurie iš jų yra už darbo rinkos ribų, kodėl teko patirti diskriminaciją darbo rinkoje, ar šalies darbo rinkoje egzistuoja etninė segmentacija, kokie dominuoja gyventojų požiūriai į etninių mažumų padėtį ir galimybes nacionalinėje darbo rinkoje ir t.t. Tokiu būdu gautos informacijos ypatumas tas, jog išsakytos nuomonės atskleidžia gyventojų suvokimus ir subjektyvius vertinimus, kurie gali būti nulemti politinių, ekonominių, socialinių ar kultūrinių aplinkybių bei skirtis nuo realios (faktinės) situacijos / būklės. Vis dėlto, visuomenės nuomonės tyrimai yra būtini, siekiant suprasti, kaip ir kodėl visuomenės grupės, įskaitant tautines mažumas, suvokia tam tikras situacijas / būkles, pavyzdžiui, kiek nuomonės susijusios su įsitvirtinusiais ilgalaikiais stereotipais, o kiek yra paveiktos einamos ekonminės ir/arba politinės krizės.

Apibendrinant galima teigti, kad tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelyje turi būti derinami įvairūs informacijos šaltiniai, tyrimų metodai bei kriterijai (rodikliai), o juos derinant būtina atsižvelgti į kiekvieno iš jų ypatumus.

**1.2. Stebėsenos įgyvendinimo institucinės sandaros schema**

Dėl tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos kompleksiškumo, procese turėtų būti pasitelktos daugelio subjektų pastangos ir kompetencijos. Šiame poskyryje aptarsime susijusius klausimus. Kokie subjektai turėtų būti įtraukti į stebėsenos procesą? Kokie yra kiekvieno subjekto vaidmenys? Kokias funkcijos stebėsenos procese turėrtų atlikti įvardyti subjektia?

LR užimtumo įstatyme[[17]](#endnote-17) numatyta, jog užimtumo stebėseną šalyje atlieka Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA) Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka. Tuo tarpu darbo rinkos stebėseną atlieka užimtumo rėmimo politiką formuojančios, jos įgyvendinimą organizuojančios, koordinuojančios ir kontroliuojančios valstybės institucijos bei šią politiką įgyvendinančios institucijos ir įstaigos, tai:

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, SADM ir kitos ministerijos, formuojančios užimtumo rėmimo politiką bei organizuojančios, koordinuojančios ir kontroliuojančios jos įgyvendinimą[[18]](#endnote-18). Šios institucijos darbo rinkos paslaugų teikimo ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumą vertina atlikdamos darbo ieškančių asmenų, darbdavių apklausas, statistinių duomenų analizę bei organizuodamos mokslinius tyrimus[[19]](#endnote-19), o vertinimo rezultatus skelbia viešai[[20]](#endnote-20).
2. Lietuvos darbo birža, teritorinės darbo biržos[[21]](#endnote-21), kitos valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir įstaigos, įgyvendinančios užimtumo rėmimo politiką[[22]](#endnote-22). Lietuvos darbo birža, kitos valstybės institucijos ir įstaigos tarp daugelio kitų funkcijų vykdo šalies darbo rinkos ir įsitvirtinimo joje stebėseną[[23]](#endnote-23). Teritorinė darbo birža tarp daugelio kitų funkcijų vykdo jai priskirtos teritorijos darbo rinkos ir įsitvirtinimo joje stebėseną[[24]](#endnote-24). Lietuvos darbo birža, atlikdama šalies darbo rinkos stebėseną, o teritorinės darbo biržos – joms priskirtų teritorijų darbo rinkos stebėseną, teisės aktų nustatyta tvarka vykdo darbo ieškančių asmenų ir laisvų darbo vietų apskaitą, rengia padėties darbo rinkoje vertinimo ataskaitas bei darbo rinkos prognozes ir jas skelbia viešai[[25]](#endnote-25). Padėties darbo rinkoje vertinimas ir jos pokyčių prognozavimas atliekami atsižvelgiant į[[26]](#endnote-26):

* statistinius duomenis apie teritorinėje darbo biržoje (užimtumo tarnyboje) registruotus ir į apskaitą įtrauktus darbo ieškančius asmenis, laisvas darbo vietas ir jų kitimo tendencijas;
* darbdavių apklausų darbo jėgos poreikiui nustatyti rezultatus;
* darbo rinkos paslaugų teikimo ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimo rezultatus;
* mokslinių tyrimų rezultatus.

Kaip matyti, įstatyme numatyti pagrindiniai šalies darbo rinkos ir užimtumo stebėsenos subjektai yra Lietuvos Respublikos vyriausybė, SADM, kitos ministerijos, Lietuvos darbo birža ir teritorinės darbo biržos (toliau – Užimtumo tarnyba), kitos valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir įstaigos, MOSTA. Tarp šių subjektų naudojamų instrumentų stebėsenos procese numatyti ir moksliniai tyrimai, kartu į procesą įtraukiant akademines institucijas (universitetus, tyrimų institutus).

Reikia pastebėti, kad tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos procese ne visi minėtieji subjektai gali reikšmingai prisidėti. Pavyzdžiui, tiek Užimtumo tarnybos indėlis ribotas dėl jų renkamų duomenų pobūdžio: registruojant bedarbius arba darbo ieškančius asmenis, tautybė arba etniškumas nėra fiksuojami. Kita vertus, į tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos subjektų tinklą tikslinga įtraukti daugelį kitų subjektų, kurių dėmesys tiesiogiai arba netiesiogiai nukreiptas į tautines mažumas, tai: Tautinių mažumų departamentas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, migracijos tarnybos, Statistikos departamentas, Valstybinė darbo inspekcija, darbdavių organizacijos ir asociacijos, profesinės sąjungos, politikai, NVO, pagaliau, pilietinės visuomenės nariai.

Apibendrinant, į tautinių mažumų integracijos šalies darbo rinkoje stebėsenos procesą įtraukiami įvairūs subjektai, kurie kompetentingi pateikti įvairių lygmenų informaciją: nuo mikro iki makro. Bendroji tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos proceso subjektai ir jų funkcijos pavaizduoti 1 schemoje. Pateikiamame modelyje pagrindiniu stebėsenos organizatoriumi yra Tautinių mažumų departamentas. Stebėsenos procesui įgyvendinti ir ataskaitai parengti Tautinių mažumų reikalų departamentas samdo nepriklausomą Nacionalinį ekspertą–koordinatorių. Juo gali būti fizinis arba juridinis subjektas, atitinkantis bent minimalius kvalifikacinius reikalavimus: (1) yra nešališkas stebėsenos procese; (2) turi ne mažesnę kaip nustatytos trukmės (pavyzdžiui, 3 metų) profesinę patirtį tautinių mažumų teisių įgyvendinimo arba stebėjimo srityje. Pagal poreikį kvalifikacijų reikalavimų sąrašas gali būti išplėtas. Tautinių mažumų reikalų departamentas Nacionaliniams ekspertui–koordinatoriui deleguoja funkciją sukurti ir palaikyti tarpinstitucinę darbo grupę, į kurią įeinantys įvairių institucijų atstovai ir sričių specialistai (valdžios ir valdymo institucijų atstsovai, statistikai, visuomeninių organizacijų atstovai ir kt.) atlieka konkrečias funkcijas atskiruose stebėsenos etapuose, įskaitant pirminių ir antrinių empirinių duomenų rinmimą, situacijos / būklės ir jos poslinkių laike analizę, ataskaitų rengimą bei rezultatų viešą skelbimą. Nacionalinis ekspertas–koordinatorius parengia galutinę Nacionalinę ataskaitą apie pasiekimus tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje srityje ir atsiskaito Tautinių mažumų departamentui.

Stebėsenos procese LRV, SADM, URM ir kitos ministerijos Nacionaliniam ekspertui–koordinatoriui nustatytu periodiškumu teikia šioms institucijoms pavaldžių institucijų žinybinę informaciją apie įgyvendintas priemones ir pasiekimus tautinių mažumų integracijos šalies darbo rinkoje srityje. Statistikos departamentas nustatytu periodiškumu teikia oficialiąją statistiką apie tautinių mažumų būklę / situaciją apskritai bei šalies darbo rinkoje. Savivaldybių institucijos ir įstaigos Nacionaliniam ekspertui–koordinatoriui teikia žinybinę informaciją apie tautinių mažumų būklę darbo rinkoje regioniniame ir vietiniame lygmenyse, apie šiuose lygmenyse įgyvendintas priemones ir pasiekimus bei susijusią statistiką.

Į tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos bendradarbiavimo tinklus turėtų būti įtraukti ir akademinių bendruomenių (universitetų, tyrimų institutų) atstovai bei viešosios nuomonės tyrimų kompanijos, kurie prisideda kuriant socialinių tyrimų metodikas, renka patikimus empirinius duomenis, kuria sintetinius rodiklius, atlieka pirminę stebėsenos duomenų analizę, rengia analitines apžvalgas. Be to, šių subjektų atstovai attsovauja Lietuvą tarptautiniuose socialiniuose tyrimuose, pavyzdžiui, Europos socialinis tyrimas, Europos vertybių tyrimas, Eurobarometras ir kt. Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos proceso kontekste akademinių bendruomenių atstovai ir viešosios nuomonės tyrimų kompanijų veiklas koordinuoja MOSTA.



**1 schema.** Stebėsenos proceso institucinė sandara ir subjektų funkcijos.

Pastaba: schema sudaryta darbo autorės.

Duomenis stebėsenai atlikti renka įvairių lygmenų informacijos rinkimo subjektai, kurie susiję su atitinkamais informacijos teikėjais. Užimtumo tarnyba surenka informaciją iš darbdavių, jų organizacijų ir asociacijų; Statistikos departamentas ir Valstybinė darbo inspekcija – iš valstybės institucijų ir įstaigų, darbdavių organizacijų ir asociacijų, profesinių sąjungų, NVO, tautinių mažumų bendruomenių bei atskirų tautinių mažumų atstovų; migracijos tarnybos – iš valstybės institucijų ir įstaigų ir tautinių mažumų atstovų; Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba – iš valstybės institucijų ir įstaigų, darbdavių organizacijų ir asociacijų, profesinių sąjungų, NVO, tautinių mažumų bendruomenių ir tautinių mažumų atstovų; Užimtumo tarnyba – iš bedarbių, darbo ieškančių asmenų, darbdavių; savivaldybių institucijų ir įstaigų padaliniai – iš vietinio lygmens institucijų ir įstaigų padalinių; tautinių mažumų bendruomenių ir tiesiogiai iš jų atstovų; akademinės bendruomenės ir viešosios nuomonės tyrimų kompanijos – iš darbo ieškančių asmenų, darbdavių, su tautinėmis mažumomis dirbančių specialistų, nepriklausomų ekspertų, politikų, NVO atstovų, tautinių mažumų atatsovų ir pilietinės visuomenės narių apskritai.

Vykdomose veiklose Tautinių mažumų departamentas, kaip ir kiti stebėsenos proceso dalyviai, palaiko glaudžius ryšius su tautinių mažumų atstovai. Kaip savo būklės ekspertų, tautinių mažumų atstovų balsas ir patirtys yra esminiai stebėsenoje, ir į ataskaitas įtraukiami tiesiogiai arba per susijusias bendruomenes, NVO ir/arba kitas organizacijas. Pavyzdžiui, tautinių mažumų atstovai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai teikia skundus dėl grubių arba sisteminių teisių pažeidimų, socialinių tyrimų tyrėjams – informaciją apie jų situaciją / būklę darbo rinkoje ir t. t.

**1.3. Stebėsenos proceso ciklas (algoritmas) ir jo etapai**

Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsena – tai ciklinis procesas, kurį sudaro tarpusavyje susieti etapai (2 schema): stebėsenos instrument rengimas / redagavimas; teisės aktų, žinybinės informacijos ir statistikos rinkimas; socialinių (sociologinių) tyrimų duomenų rinkimas; teisinės ir žinybinės bei statistikos ir socialinių duomenų analizė; ataskaitų rengimas ir pateikimas; tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje galutinis vertinimas; tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos rezultatų sklaida.

Kiekvienas stebėsenos proceso etapas apima jam būdingus veiksmus:

* + **Stebėsenos instrumento rengimas / redagavimas.** Pirminį tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos instrumento parengimą organizuoja ir įgyvendina Tautinių mažumų departamentas, pasitelkęs Nacionalinį ekspertą–koordinatorių. Šiame instrumente išdėstomi stebėsenos principai, parengiamas pagrindinių stebėsenos kriterijų (rodiklių) sąrašas, numatomas stebėsenos proceso etapų kalendorius ir kt. Po kiekvieno Stebėsenos ciklo peržiūrimas ir pagal poreikį redaguojamas. Instrumento redagavimo gali prireikti, kai stebėsenos ciklo metu reikšmingai pasikeitė situacija šalyje, pavyzdžiui, įvyko ekonominė krizė, dėl kurios užsidarė daug įmonių; arba įvyko masinė darbo jėgos iš užsienio šalių imigracija, kt. Stebėsenos instrumento peržiūrėjimą ir redagavimą atlieka Nacionalinis ekspertas–koordinatorius, derindamas su Tautinių mažumų departamentu.
  + **Teisės aktų, žinybinės informacijos ir statistikos rinkimas.** Atitinkami stebėsenos vykdytojai organizuoja teisinės, žinybinės informacijos ir statistikos rinkimą; informacijos rinkėjai pagal savo kompetecijas renka informaciją iš atitinkamų informacijos teikėjų (1 schema). Šiame etape renkama informacija apie egzistuojančius ir naujai priimtus tarptautinius, Lietuvos Respublikos ir kitų lygmenų teisės aktus, kuriuose reglamentuojamos tautinių mažumų teisės ir laisvės. Atskirai renkama LRV, SADM, URM ir kitų ministerijų bei joms pavaldžių institucijų, o taip pat – savivaldybių institucijų ir įstaigų kaupiama žinybinė informacija. Statistikos departamentas renka ir pateikia oficialiąją statistiką apie tautinių mažumų regioninį pasiskirstymą. Ypatingas dėmesys kreipiamas į teisės aktus ir žinybinę informaciją, kurie tiesiogiai susiję su tautinių mažumų būkle / padėtimi darbo rinkoje: Statistikos departamentas bei Užimtumo tarnyba pagal galimybes pateikia tautinių mažumų užimtumo ir nedarbo statistiką šalyje bei regionuose. Renkant teisinę ir žinybinę informaciją, vadovaujamasi parengtu stebėsenos instrumentu, įskaitant jame pateiktą stebėsenos kriterijų (rodiklių) sąrašą. Pastebėtina, kad su atskirais kriterijais (rodikliais) susijusi informacija gali būti renkama skirtingu periodiškumu.



**2 schema.** Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos proceso ciklas (algoritmas).

Pastaba: schema sudaryta darbo autorės.

* + **Socialinių tyrimų duomenų rinkimas.** Šiame etape MOSTA akademinės bendruomenės atstovų ir/arba viešosios nuomonės tyrimų kompanijų pagalba atlieka socialinius tyrimus. Dažniausiai tai – sociologiniai tyrimai (apklausos, interviu, kt.), nors gali būti pasitelkti ir kiti socialiniai tyrimai: ekonominiai, psichologiniai ir kt. Empirinių socialinių duomenų rinkimui gali būti sukurti arba naudojami jau esami tyrėjų ir/arba apklausėjų tinklai. Informantais, priklausomai nuo tyrimo metodologijos ir pobūdžio, gali būti tautinių mažumų atstovai, darbo ieškantys asmenys, darbdaviai, su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai, ekspertai, politikai, NVO atstovai, pilietinės visuomenės nariai. Socialinių tyrimų duomenys papildo ir patikslina žinybinę ir statistinę informaciją. Jų pagrindu pagrindu aprašoma tautinių mažumų būklė darbo rinkoje, kliūtys ir teisių pažeidimai patenkant į darbo rinką, o taip pat – diskriminacijos apraiškos dalyvaujant darbo rinkoje. Atliekant socialinius tyrimus ir renkant empirinius duomenis, vadovaujamasi parengtu stebėsenos instrumentu, įskaitant jame pateiktą stebėsenos kriterijų (rodiklių) sąrašą. Su atskirais kriterijais (rodikliais) susiję empiriniai duomenys gali būti renkami skirtingu periodiškumu.
  + **Teisinės ir žinybinės informacijos, statistikos bei socialinių tyrimų duomenų analizė.** Visi stebėsenos vykdytojai pagal savo kompetencijas atlieka ankstesniuose etapuose surinktos teisinės ir žinybinės informacijos, oficialiosios statistikos ir socialinių tyrimų empirinių duomenų pirminę analizę. Priklausomai nuo duomenų pobūdžio, pasitelkiami sisteminimo, klasifikavimo, loginės analizės, aprašomosios statistikos bei daugiamatės statistinės analizės metodai. Surinktos informacijos pagrindu aprašoma tautinių mažumų būklė bei teisių įgyvendinimas apskritai, santykiai su tautine dauguma, matomumas visuomenėje bei integracijos šalies darbo rinkoje situacija. Pirminės analizės rezultatai perduodami Nacionaliniam ekspertui–koordinatoriui. Šio etapo veiksmai atliekami, vadovaujantis parengtu stebėsenos instrumentu.
  + **Ataskaitos rengimas ir pateikimas.** Iš stebėsenos vykdytojų surinkęs pirminės analizės rezultatus, Nacionalinis ekspertas–koordinatorius parengia apibendrinančią ataskaitą apie tautinių mažumų būklę, didžiausią dėmesį skirdamas tautinių mažumų padėties šalies darbo rinkoje problematikai. Galutinę ataskaitą Nacionalinis ekspertas–koordinatorius pateikia Tautinių mažumų departamentui. Šio etapo veiksmai atliekami, vadovaujantis parengtu stebėsenos instrumentu.
  + **Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje galutinis vertinimas.** Tautinių mažumų būklės / padėties šalies darbo rinkoje galutinį vertinimą atlieka Nacionalinis ekspertas–koordinatorius kartu su Tautinių mažumų departamentu. Vertinimas turi atspindėti, kokie įvyko pokyčiai tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje būklės bei santykių su susijusiais subjektais srityse, kokie inicijuoti mechanizmai efektyviausiai veikė šiuos pokyčius, kokios politinės, ekonominės, socialinės bei kultūrinės sąlygos lėmė pokyčius ir jų mechanizmus. Vertinimo kriterijai atitinka stebėsenos kriterijų (rodiklių) sąrašą, o jų pažanga stebima, lyginant einamojo ciklo rezultatus su ankstesnių ciklų atitinkamais rezultatais. Tautinių mažumų integracijos šalies darbo rinkoje galutinis vertinimas atliekamas, vadovaujantis parengtu stebėsenos instrumentu.
  + **Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos rezultatų sklaida.** Tautinių mažumų departamentas organizuoja ir užtikrina galutinio tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje vertinimo rezultatų sklaidą plačiojoje visuomenėje. Stebėsenos rezultatų sklaida vykdoma, vadovaujantis parengtu stebėsenos instrumentu.

Tautinių mažumų integracijos šalies darbo rinkoje proceso ciklas vykdomas nuo pirmo iki paskutinio etapo, vadovaujantis stebėsenos instrumente numatytu kalendoriumi. Kiekvienam ciklo etapui yra numatyta jo trukmė, nurodant jo pradžią ir pabaigą. Kalendoriuje atsižvelgta, kad su kriterijais (rodikliais) susijusios informacijos ir duomenų rinkimas susijęs su jų prieinamumu, todėl atitinkama informacija ir duomenys gali būti renkami, analizuojami ir pateikiami skirtingu periodiškumu.

**1.4. Etikos klausimai, atliekant tautinių mažumų tyrimus**

Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos procese turi būti laikomasi moksliniams tyrimams taikomų principų: objektyvumas, tikslumas, pakartojamumas. Pirmiausia, stebėsenos procese taikomas tyrimo instrumentas grindžiamas metodologija, kuri užtikrina, kad kaupiama tiksli ir tinkslinga teisinė bei žinybinė informacija, o statistikos ir empiriniai socialinių tyrimų duomenys renkami, taikant griežtai nustatytas metodikas. Surinktos informacijos, statistikos ir empirinių duomenų analizė atliekama, taikant mokslinės informacijos ir duomenų analizės metodikas ir metodus. Taip užtikrinama, kad:

* stebėsenos rezultatai atspindi realią padėtį ir neatstovauja vienos arba kitos grupės (pavyzdžiui, atskiros tautinės mažumos, tautinės daugumos ar kt.) interesų;
* atskiri stebėsenos ciklai atliekami pagal tą pačią metodiką;
* atskirų stebėsenos ciklų rezultatai gali būti palyginami, ir tai leidžia stebėti pažangą.

Papildomai būtina atkreipti dėmesį, kad stebėsenos objektas yra sudėtingas ir subtilus, o stebėsenos procese bus renkama su žmonėmis susijusi informacija ir kaupiami asmeninio pobūdžio duomenys. Socialiniuose tyrimuose klausimai apie tautybę ir etniškumą priskiriami prie taip vadinamų jautrių klausimų, todėl prašymas suteikti tokią informaciją tautinių mažumų atstovams, specialistams, ekspertams ir kitiems į procesą įtrauktiems žmonėms gali sukelti emocinius nepatogumus, privatumo pažeidimo jausmą, psichologinį stresą. Siekiant išvengti minėtų etinių problemų stebėsenos procese, renkant statistiką ir empirinius duomenis, turi būti laikomasi Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679[[27]](#endnote-27), LR asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo[[28]](#endnote-28), LR asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo[[29]](#endnote-29), sociologinio tyrimo etikos kodekso[[30]](#endnote-30) reikalavimų. Asmens duomenų apsauga ir etikos normų laikymasis bus užtikrinamas taikant tokias procedūras:

* Apklausėjai bus įpareigoti laikytis tyrėjo etikos kodekso reikalavimų: prisistatyti ir pristatyti tyrimą informantui; paaiškinti, kaip bus naudojama surinkta informacija; kokios yra apklausiamųjų anonimiškumo išsaugojimo galimybės; nepažeisti informanto privatumo; vengti šališkumo, nevertinti informantų pasisakymų ir nedaryti įtakos jų nuomonėms; kitais nei stebėsenos tikslais neviešinti informantų pateiktos asmeninės informacijos.
* Gerbiant žmogaus teisę laisvai apsispręsti, apklausiami bus tik tie asmenys, kurie duos savanorišką sutikimą dalyvauti apklausoje. Pakviesti dalyvauti tyrime asmenys galės atsisakyti dalyvauti arba bet kuriuo metu iš jo pasitraukti.
* Stebėsenos tyrimuose (sociologinėje apklausoje, interviu, kt.) dalyvaujantiems informantams iš anksto bus paaiškintos potencialios neigiamos jų dalyvavimo tyrime pasekmės (emocinis nepatogumas, privatumo pažeidimas, psichologinis stresas).
* Laikantis nuostatos, jog visuomenė turi teisę žinoti / pažinti, informacija apie vykdomą stebėseną, jos tikslus, finansavimos šaltinius bei rezultatus bus skelbiama viešai – žiniasklaidos priemonėse, internete, moksliniuose leidiniuose ir renginiuose.
* Siekiant užtikrinti stebėsenos tyrimuose dalyvaujančių informantų privatumą ir anonimiškumą, viešai bus skelbiama tik apibendrinta tyrimų informacija, o cituojant informantų pasisakymus jų vardai bus užkoduoti. Duomenų bazės bus apsaugotos nuo trečiųjų asmenų (fizinių ir juridinių), naudojamos tik stebėsenos tyrimų grupės dalyvių ir išskirtinai tik stebėsenos tikslais.

Be minėtų reikalavimų, bendraujant su tyrime dalyvaujančiais tautinių mažumų atstovais, būtina laikytis specifinio etiketo:

* susipažįstant atlikti veiksmus tik kultūriškai priimtinais būdais (pavyzdžiui, spausti rankas, arba atvirkščiai, jokiu būdu jų nespausti);
* vengti žodžių, kurie galėtų tautinių mažumų atstovą įžeisti;
* pokalbyje susitelkti išimtinai tik ties stebėsenos tiksliniais klausimais ir vengti diskusijų tautybės arba etninės kilmės diskriminacijos, politikos ar pan. klausimais.

Pagaliau, atliekant tautinių mažumų tyrimus, neretai iškyla kalbos barjeras. Klausimynus ir intertviu gaires vertėtų išversti į bent kelias kalbas, pavyzdžiui, lietuvių, lenkų, rusų ir anglų, kt. Tyrėjai ir apklausėjai informacijos ir duomenų rinkimo metu turėtų būti pasirengę kalbėti kalba, kuria kalba apklausiamoji tautinė mažuma, arba iš anksto numatyti ir konkrečioje situacijoje pasitelkti tiesioginio vertimo paslaugas. Atitinkamai, planuojant stebėsenos biudžetą, kalbiniam barjerui įveikti būtina numatyti išlaidas tekstų vertimams ir/arba vertėjui(-ams), kuris(-ie) atliks tiesioginius vertimus.

**2. Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir   
socialinės padėties stebėsenos instrumentas**

Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos instrumento parengimas grindžiamas tarptautiniais[[31]](#endnote-31) ir nacionaliniais[[32]](#endnote-32) teisės aktais. Teisės aktuose įtvirtintų normų, susijusių su tautinių mažumų integracija darbo rinkoje, įgyvendinimo būklei ir pažangai stebėti parinkta eile kriterijų (rodiklių), kuriems duomenis renka, teikia bei aprodoja stebėsenos proceso subjektai, įvardyti 1-oje schemoje. Išsamiam tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje būklės ir pažangos įvertinimui derinama įvairių šaltinių informacija ir duomenys: teisinė bei institucijų ir įstaigų žinybinė informacija, oficialioji statistika, socialinių tyrimų duomenys. Duomenims surinkti ir aprodoti derinamos kiekybinė ir kokybinė socialinių tyrimų metodologijos.

Toliau šioje dalyje detaliai aprašyti stebėsenos kriterijai (rodikliai) bei metodologijos jiems rinkti bei analizuoti.

**2.1. Stebėsenos kriterijų ir rodiklių sąrašas**

Tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje stebėsenos modelį sudaro kriterijų ir rodiklių sistema, apimanti šias keturias pagrindines kriterijų grupes:

1. tautinių mažumų būklė šalies darbo rinkoje ir jos pokyčiai laike;
2. tautinių mažumų socialinės integracijos galimybės;
3. tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje apraiškos ir jų priežastys;
4. politika, susijusi su priemonių tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu.

**Kriterijų grupę „Tautinių mažumų būklė darbo rinkoje ir jos pokyčiai laike“** sudaro makro ir individualaus lygmens rodikliai, kurie atskleidžia tautinių mažumų darbo prieinamumo sąlygas, įsidarbinimo patirtis, dalyvavimą darbo rinkoje, dirbančių tautinių mažumų atstovų darbo sąlygas, darbo apmokėjimo ir socialinių garantijų lygį, nedarbo ir bedarbystės patirtis, su dalyvavimu darbo rinkoje susijusią diskriminaciją (1 priedo 1 lentelė). Tautinių mažumų atstovų įsidarbinimo rodikliai apibūdina įsidarbinimo galimybes, padeda identifikuoti neigiamas patirtis ir kliūtis patekti į darbo rinką. Vertinant dalyvavimą darbo rinkoje ir darbo sąlygas, atkreiptinas dėmesys į darbo sutarties pobūdį: kiek saugumo ji suteikia dirbantiems tautinių mažumų atstovams? Toliau svarbu detalizuoti, ar tautinių mažumų atstovams garantuojamas adekvatus darbo apmokėjimas, kokias darbo sąlygas turi tautinių mažumų atstovai (pavyzdžiui, ar jų darbo laikas sudaro galimybes derinti darbą su įsipareigojimais šeimai) ir t.t. Duomenų apie įsidarbinimo, dalyvavimo darbo rinkoje, darbo sąlygas ir saugumą darbe gali suteikti valstybinės institucijos (LRV ir atskiros ministerijos, statistikos departamentas, Užimtumo tarnyba, Valstybinė darbo inspekcija, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kt.), darbdaviai, profesinės sąjungos, pagaliau, patys tautinių mažimų atstovai.

**Kriterijų grupę „Tautinių mažumų socialinės integracijos galimybės“** sudaro penkios rodiklių grupės (1 priedo 2 lentelė):

* Identifikavimasis su tautinėmis mažumomis. Šioje rodiklių grupėje, pirmiausia, renkama informacija apie asmenų tautybę, pilietybę, priklausymą tautinės mažumos grupei, gimtąją kalbą, migracinę patirtį bei teisinį statusą šalyje. Tai daugiau objektyvi informacija, atitinkanti oficialiąją statistiką, tačiau atitinkamus klausimus siūloma įtraukti ir atliekant sociologines apklausas. Į sociologines apklausas įtraukti šio tipo klausimai, sudarys galimybę atlikti gilesnę empirinių duomenų, išreiškiančių subjektyvias nuomones, analizę.
* Tautinių mažumų integravimasis darbo kolektyve ir visuomenėje. Ši rodiklių grupė skirta išsiaiškinti, kiek tautinių mažumų atstovai integruoti į darbo kolektyvus, bendruomenes, profesines sąjungas, politines partijas, kt. Rodikliams gauti daugiausia siūloma taikyti sociologines apklausas, nes apie tai stokojama objektyvios informacijos. Tačiau pagal galimybes siūloma pasitelkti profesinių sąjungų, politinės partijų, tautinių mažumų bendruomenių ir kitų institucijų / įstaigų turimą objektyvią informaciją.
* Visuomenės nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu. Rodiklių grupė orientuota į visuomenės ir tautinių mažumų atstovų subjektyvių nuomonių tautinių mažumų atžvilgiu identifikavimą. Tokiai informacijai siūloma atlikti kiekybinius ir kokybinius tyrimus, kurių informantai - tiek visuomenės nariai, tiek tautinių mažumų atstovai, tiek su pastaraisiais susiję specialistai ir ekspertai. Objektyvioms žinioms gauti siūloma pasitelkti tautinių mažumų bendruomenių disponuojamą informaciją.
* Gyvenimo lygis ir socialinės garantijos. Rodiklių grupė skirta identifikuoti tautinių mažumų gyvenimo lygį. Pagal galimybes siūloma naudoti objektyvią informaciją, kurią pateikia oficialioji statistiką. Be to, atitinkamus klausimus tikslinga įtrauti į atliekamus sociologinius tyrimus, kurie sudarys galimybes atlikti gilesnę tautinių mažumų gyvenimo sąlygų analizę.
* Vienodos galimybės tautinių mažumų atstovams įgyti visų lygių išsilavinimą. Tai svarbi rodiklių grupė, kurioje siekiama identifikuoti tautinių mažumų rengimąsi darbo rinkoje, dalyvaujant visose švietimo sistemos pakopose. Švietimo prieinamumą atskleidžia, pirmiausia, oficialioji statistika. Tačiau atitinkamus klausimus visuomet siūloma įtraukti į atliekamus sociologinius tyrimus, taip papildant objektyvią informaciją, o kartu gaunant ir subjektyvios informacijos apie tautinių mažumų atstovų išsilavinimo galimybes.

**Kriterijų grupę „Tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje apraiškos ir jų priežastys“** sudaro rodiklių šešios grupės (1 priedo 3 lentelė):

* Supratimas apie diskriminaciją. Rodiklių grupė skirta išsiaiškinti visuomenės subjektyvią nuomonę dėl tautinių mažumų (ne)išnaudojimo, smurto bei prievartos, jų integracijos į visuomenę per dalyvavimą politinėje veikloje ir saviraišką žiniasklaidoje. Objektyvią informaciją siūloma atskleisti per rodiklį, rodantį NVO, dirbančių tautinių mažumų lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimo srityje, skaičių.
* Požiūriai į diskriminaciją. Šioje grupėje pateikiami rodikliai, per kuriuos identifikuojamos, viena vertus, tautinių mažumų diskriminacijos patirtys, kita vertus, visuomenės nuomonės šiuo klausimu. Empirinei informacijai daugiausia siūloma taikyti sociologinius tyrimus, kuriuose informantai – tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai.
* Diskriminacijos patirtys. Rodiklių grupė skirta išanalizuoti diskriminacijos etniškumo bei etninės kilmės pagrindu skaičius ir faktus, kuriuos fiksuoja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, oficialioji statistika ir kt. Tai objektyvi informacija. Kita vertus, šioje rodiklių grupėje siūloma įtraukti ir tautinių mažumų atstovų tiesiogiai pateikiamą subjektyvią informaciją apie diskriminacijos patirtis ir paplitimą. Tokią informaciją įmanoma gauti sociologinių tyrimų pagalba.
* Su dalyvavimu darbo rinkoje susijusi diskriminacija. Ši rodiklių grupė taip pat apie diskriminacijos patirtis, tačiau siejama su konkrečia gyvenimo sritimi - darbo rinka. Renkama informacija apie diskriminaciją įsidarbinimo procese, dalyvaujant darbo rinkoje. Šių rodiklių pagalba identifikuojamos situacijos, kuriose vyko diskriminacija, su kokiomis problemomis susidūrė tautinių mažumų atstovai diskriminacijos pasireiškimo atvejais.
* Elgsena etninės diskriminacijos atveju ir susijusios nuomonės. Šios rodiklių grupės pagrindu identifikuojama, kur tautinių mažumų atstovai kreipiasi diskriminacijos atveju, ar žino savo teises, kas ir kiek jiems suteikė paslaugų, tapus diskriminacijos auka ir t.t. Atitinkamai informacijai gauti siūloma panaudoti tiek oficialiosios statistikos, tiek sociologinių tyrimų duomenis.
* Tautinių mažumų teisių apsauga. Rodiklių grupė skirta išsiaiškinti pateiktų skundų dėl diskriminacijos etniškumo pagrindu skaičių, išnagrinėtų bylų skaičių, baudžiamosios atsakomybės skyrimą už diskriminacinius veiksmus ir kt. Visi šios grupės rodikliai grindžiami objektyvia informacija, kuri fiksuojama Statistikos departamente.

**Kriterijų grupę „Valstybės politika, susijusi su priemonių tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu“** sudaro keturios rodiklių grupės (1 priedo 4 lentelė):

* Valstybės politika tautinių mažumų teisių apsaugos srityje. Šioje grupėje, pasitelkiant ekspertų nuomones, siekiama įvertinti, kiek valstybės vykdoma politika nediskriminacijos politika tautinių mažumų atžvilgiu atitinka pagrindiniuose teisės aktuose įtvitintas nuostatas: ar vykdoma politika tautinių mažumų atžvilgiu, ar garantuojam tautinėms mažumoms lygybė prieš įstatymą, ar vykdoma tautinių mažumų asauga nuo diskriminacijos ir priešiškumo ir t.t. Informacijai gauti siūloma taikyti kokybinį tyrimą – ekspertinį vertinimą.
* Tautinių mažumų integracijos politika. Šių rodiklių pagrindu siūloma vertinti, kaip tautinių mažumų atstovai integruojami: ar tautinių mažumų attsovai gauna socialines garantijas, ar gali naudotis socialinėmis paslaugomis, ar, esant poreikiuim, gauna pirminį integracijos paslaugų paketą, kokios jų darbo ir gyvenimo sąlygos. Informacijai gauti siūloma taikyti sociologinius tyrimus: reprezentatyvių tyrimą ir kokybinį (ekspertinį) tyrimą.
* Kovos su diskriminacija politika. Rodiklių grupė apima subjektyvius rodiklius, kuriais vertinamas priemonių etninei įvairovei darbo vietoje įtvirtinti pakankamumas, valstybės pastangos įveikti diskriminaciją dėl etninės kilmės, ekonomikos poveikis tautinių mažumų situacijai darbo rinkoje. Tai reprezentatyvi kiekybinės sociologinių tyrimų informacija, kurią pateikia Eurobarometro tyrimas.
* Tarpinstitucinis bendradarbiavimas. Rodiklių grupė apima vieną rodiklį, tačiau siūloma rinkti tiek objektyvią, tiek subjektyvią informaciją apie jį. Objektyvią informaciją stebėsenos vykdytojams turėtų pateikti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, Užimtumo tarnyba, teisėtvarkos institucijos, Migracijos tarnybos ir kt. susijusios institucijos. Subjektyvią informaciją siūloma rinkti, atkiekant kokybinis sociologinį tyrimą – ekspertų interviu.

**2.2. Stebėsenos proceso etapų kalendorius**

Kaip matyti iš 1 priede pateikto išsamaus Stebėsenos kriterijų ir rodiklių sąrašo, rodikliai yra labai įvairūs pagal savo turinį, pobūdį bei informacijos apie juos rinkimo būdus. Informacijos prieinamumas apie atskirus rodiklius skiriasi laike, todėl sklandžiam Stebėsenos organizavimui sudarytas Stebėsenos proceso etapų kalendorius (2 priedas). Kalendoriuje išvadryti visi Stebėsenos rodikliai ir numatyti informacijos apie juos rinkimo ir pirminio apdorojimo laikotarpiai:

* Informaciją apie Stebėsenos rodiklius, grindžiamus oficialiąja statistika, rekomenduojama rinkti kiekvienų metų I-II ketvirtį. Tai būtų informacija už praeitus metus. Paprastai, tokia informacija oficialiai pradedama viešinti iki einamų metų II ketvirčio pabaigos.
* Atskira situacija yra su informacija apie Stebėsenos rodiklius, grindžiamus Visuotinio surašymo statistika. Šie tyrimai atliekami maždaug kas dešimt metų. Paskutinis surašymas atliktas 2011 m., sekantis surašymas planuojamas 2021 m. Taigi, gauti metinės informacijos nėra galimybės, todėl bendrame Stebėsenos kalendoriuje atitinkamų rodiklių informaciją numatoma gauti tik 2021 m. IV ketv., kuri tuo metu bus tik preliminari, o patikslinta – dar vėliau. Stebėsenos tikslu, siūloma naudoti 2011 m. surašymo informaciją. Esant būtinybei, galima naudoti šią informacij,ą kasmet patikslinamą kitų informacijos šaltinių duomenimis.
* Informaciją apie Stebėsenos rodiklius, kuri grindžiama žinybine informacija, rekomenduojama rinkti kiekvienų metų I ketvirtį. Tikėtina, kad institucijos ir įstaigos – duomenų pateikėjos jau turėtų būti apibendrinusios savo praeitų metų veiklos rezultatus, todėl neturėtų trukti pateikti stebėsenai reikiamą informaciją. Tokios informacijos surinkimui ir apibendriimui siūlytina planuoti ne ilgiau kaip vieną metų ketvirtį.
* Informacija apie Stebėsenos rodiklius, kuri grindžiami Eurobarometro arba Eurostat‘o duomenimis, nėra renkama sistemiškai, be to, ne kiekviename Eurobarometro arba Eurostat‘o tyrime įtraukiami visi Stebėsenai reikalingi klausimai. Todėl tokios informacijos rinkimas visiškai priklauso nuo Europos lygmens tyrimų. Kita vertus, remiantis iki šiol buvusia praktika, preliminariai rekomenduojama planuoti informaciją atitinkamiems rodikliams rinkti einamųjų metų III – IV ketvirčiais. Tuo tačiu būtina atsižvelgti, kad gali atsirasti laikotarpių, kurie nebus užpildyti atitinkamiems rodikliams reikalinga informacija, ir tiek laikotarpiai bus praleisti.
* Metinės ataskaitos apie skundus – tai tokių institucijų kaip Lygių galimybių kontrolierias tarnyba ir Valstybinė darbo inspekcija ataskaitos. Tikėtina, kad už praeitus metus ataskaitos bus pateikiamos ir viešai skelbiamos iki einamųjų metų II ketvirčio pabaigos, todėl Stebėsenos kalendoriuje šių duomenų rinkimui numytas atitinkamas metų ketvirtis.
* Informaciją apie Stebėsenos rodiklius, kuri grindžiama reprezentatyvių kiekybinių sociologinių tyrimų duomenimis, rekomenduojama rinkti einamųjų metų paskutinį ketvirtį – sekančių metų I ketvirtį. Rekomendacija susijusi su tuo, jog sociologinio tyrimo duomenų surinkimas ir pirminis apdorojimas užtrunka keletą mėnesių. Planuojant apklausų atlikimo laikotarpį, būtina atsižvelgti į sezoniškumą. Reikėtų planuoti laikotarpį, kuomet gyventojai nėra išvykę atostogauti, nėra užimti sezoniniais darbais ir kt. Tuo pačiu reikia pastebėti, kad reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas reikalauja nemažai finansinių išteklių, ir gali būti, jog jo nebus įmanoma atlikti kasmet. Atitinkamai, Stebėsenos kalendoriuje numatoma, kad toks tyrimas turėtų būti atliktas esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai.
* Informaciją apie Stebėsenos rodiklius, kuri grindžiama kokybinių sociologinių tyrimų (interviu) duomenimis, rekomenduojama rinkti einamųjų metų I – II ketvirčiuose, kuomet jau atliktas kiekybinis tyrimas, surinkta žinybinė informacija ir kt. Kokybinių tyrimų duomenimis rekomenduojama patikslinti ir pagilinti iš kitų šaltinių ir kitais metodais gautą informaciją. Kokybinio tyrimo duomenų surinkimas ir pirminis apdorojimas užtrunka keletą mėnesių. Planuojant interviu laikotarpį, būtina atsižvelgti į sezoniškumą. Reikėtų planuoti laikotarpį, kuomet ekspertai – interviu dalyviai nėra išvykę atostogauti, nėra užimti sezoniniais darbais ir kt. Tuo pačiu reikia pastebėti, kad kokybinis sociologinis tyrimas reikalauja nemažai finansinių išteklių, ir gali būti, jog jo nebus įmanoma atlikti kasmet. Atitinkamai, Stebėsenos kalendoriuje numatoma, kad toks tyrimas turėtų būti atliktas esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai.

Pagal poreikį kalendorius gali būti pildomas arba redaguojamas.

**2.3. Kiekybinio sociologinio tyrimo metodologija**

Kiekybinis sociologinis tyrimas sudaro galimybę greitai surinkti empirinius duomenis, reprezentuojančius visuomenės dalį arba visą visuomenę. Tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenos procese kiekybinio sociologinio tyrimo duomenys yra būtini dėl nepakankamos informacijos, kurią pateikia oficialioji statistika, įmonių ir įstaigų žinybiniai dokumentai bei kiti šaltiniai. Šiuo tikslu toliau skyriuje aptariami kiekybinio sociologinio tyrimo atlikimo sudedamosios dalys: informantų atranka ir imtis, klausimyno sandara, duomenų rinkimo procesas, duomenų analizė, tyrimo ataskaitos rengimas.

2.3.1. Informantų atranka ir imtis

Tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenos procese atliekant kiekybinį sociologinį tyrimą, siūlomos dvi informantų grupės: visuomenės nariai ir tautinių mažumų atstovai:

* infomantai – visuomenės nariai gali atskleisti šalyje dominuojančias nuostatas tautinių mažumų atžvilgiu, apie galimybes tautinių mažumų atstovams įgyti visų lygių išsilavinimą, supratimą apie diskriminaciją, kt.
* informantai – tautinių mažumų atstovai gali atskleisti patirtis ir nuostatas „iš vidaus“: apie savo pasirengimą darbo rinkai, įsidarbinant bei dalyvaujant darbo rinkoje; apie turimas darbo sąlygas, darbo apmokėjimą ir su dalyvavimu darbo rinkoje bei iškritimu iš jos susijusias socialines garantijas; apie tautinių mažumų integravimąsis darbo kolektyve ir visuomenėje, diskriminaciją bei valstybės vykdomą tautinių mažumų integracijos politiką;

Atitinkamai, Stebėsenos procese siūlomi du kiekybiniai sociologiniai tyrimai: (1) atliekant reprezenatyvią tautinių mažumų atstovų apklausą; (2) kelis rinktinius klausimus įtraukiant į omnibuso tyrimą, atliekamą visuomenės nuomonės tyrimų kompanijos. Pastaruoju atveju informantų atranką turėtų atlikti visuomenės nuomonės tyrimų kompanija, todėl jos plačiau neaprašysime. Toliau detaliau aptarsime reprezenatyvios tautinių mažumų atstovų apklausos informantų atranką.

**Tautinių mažumų atstovų apklausos informantų atranka**

Reprezenatyvios tautinių mažumų atstovų apklausos procese siūloma taikyti tikimybinę stratifikuotą atranką.

**Generalinė visuma** – Lietuvoje gyvenantys tautinių mažumų atstovai.

**Atrankos kriterijai:** apskritis/savivaldybė, gyvenamoji vietovė (miestas-kaimas), tautybė (lenkas, rusas, baltarusis, ukrainietis, žydas, romas (čigonas), kita), amžiaus grupė (iki 29 m., 30-39 m., 40-49 m., 50 m. ir daugiau), lytis (vyras-moteris). Atrankai atlikti tikslinga, pirmiausia, surinkti kiek įmanoma tikslią statistiką apie tautinių mažumų pasiskristymą Lietuvos teritorijoje: kiek, kokių tautybių, kokio amžiaus, kokios lyties tautinių tautinių mažumų atstovų gyvena kiekvienoje apskrityje ir/arba savivaldybėje. Jeigu tokios detalios informacijos neįmanoma surinkti, reikėtų panaudoti pakoreguotą paskutinio Visuotinio surašymo statistiką arba Tautinių mažumų departamento turimą informaciją apie minėtus atrankos kriterijus ir jų požymius.

**Atrankos imtis** – bent 10 proc. visų šalyje gyvenančių darbingo amžiaus tautinių mažumų atstovų, bet ne mažiau kaip 500 asmenų. Čia pat pastebėtina: nors oficialusis darbingas amžius yra 15-64 m., apklausos atrankoje tikslinga orientuotis į informantus, kurie pagal savo amžių jau turėtų būti baigę mokslus, siekti integruotis į darbo rinką arba turėti dalyvavimo darbo rinkoje patirties, t.y. apatinę informantų amžiaus ribą vertėtų nukelti į vyresnį amžių.

Jeigu vėliau analizėje empirinius duomenis planuojama nagrinėti pagal įvairius atrankos kriterijus ir pagal juos sudarinėti kryžmines lenteles, tai minėtą atrankos formavimo strategiją (bent 10 proc.), pirmiausia, reikėtų taikyti atrankos kriterijui su daugiausiai požymių. Šiuo atveju apskrities/savivaldybės kriterijus turi 6 požymius (žr. žemiau), gyvenamosios vietovės kriterijus – 2 požymius, tautybės kriterijus – 7 požymius, amžiaus grupės kriterijus – 4 požymius, lyties kriterijus – 2 požymius. Taigi, daugiausiai požymių turi tautybės kriterijus. Vadinasi, atrankos imtį turėtų sudaryti ne mažiau kaip po 10 proc. lenkų, rusų, baltarusių, ukrainiečių, žydų, romų (čigonų) ir kitų tautybių asmenų. Pagal tyrimo galimybes (pvz., esant pakankamam finansavimui), gausiausioms tautinėms mažumoms tikslinga taikyti ir antrąjį atrankos strategijos reikalavimą – į imtį įtraukti ne mažiau kaip po 500 informantų. Tokiu atveju tikslinga į imtį įtraukti po 500 lenkų, rusų ir visų kitų tautybių asmenų; imties dydis būtų 1500 informantų.

Kaip informantai bus pasiskirstę pagal kitus kriterijus, priklauso nuo tolesnių atrankos formavimo žingsnių.

**Atrankos vienetas** – 25-64 m. amžiaus tautinių mažumų atstovas.

**I-ame atrankos žingsnyje** reikėtų atrinkti apskritis ir/arba savivaldybes, kuriose bus atliekamos apklausos. Nebūtina apklausas atlikti kiekvienoje šalies apskrityje ir/arba savivaldybėje, užtenka sudaryti kelis klasterius ir klasterių viduje parinkti, kuriose apskrityse / savivaldybėse bus atliekamos apklausos. Klasterių sudarymui reikalinga informacija: kokių tautybių, kokio amžiaus, kokios lyties tautinių tautinių mažumų atstovų gyvena kiekvienoje apskrityje ir/arba savivaldybėje. Kadangi daugiausiai tautinių mažumų atstovų gyvena Vilniuje ir Klaipėdoje, atrankoje šių miestų savivaldybes vertėtų palikti kaip atskirus klasterius. Toliau, vadovaujantis Ataskaitos I etapo, 1 dalies priedo 4 pav., kuriame pateikta informacija apie gyventojų Lietuvos apskrityse pasiskirstymą pagal tautybę, kaip atskirus atrankos klasterius vertėtų išskirti Vilniaus apskr., Klaipėdos apskr., Utenos apskr. ir visas kitas apskritis. Tokiu būdu, tolesni atrankos etapai būtų atliekami tokiuose vienetuose:

1. Vilniaus m. savivaldybė,
2. Klaipėdos m. savivaldybė,
3. Vilniaus apskr., išskyrus Vilniaus miestą,
4. Klaipėdos apskr., išskyrus Klaipėdos miestą,
5. Utenos apskr.
6. kitos apskritys.

Vilniaus apskr. (išskyrus Vilniaus miestą), Klaipėdos apskr. (išskyrus Klaipėdos miestą), Utenos apskr. ir kitose apskrityse atrenkama, kokiose tiksliai savivaldybėse bus atliekama atranka, o vėliau – apklausos.

Kiekvienai atrinktai savivaldybei apskaičiuojamas reikalingas apklausti informantų skaičius. Šiuo tikslu atrankoje reikia išlaikyti proporcijas, atitinkančias šiose savivaldybėse gyvenančių tautinių mažumų skaičius. Čia ir tolesniuose žingsniuose itin praverstų kuo tikslesnė informacija apie tautinių mažumų pasiskirstymą savivaldybėse.

**II-as atrankos žingsnis.** Žinant informantų skaičius kiekvienoje savivaldybėje, proporcingai nustatoma, kiek kiekvienoje iš jų turėtų būti apklausta mieste ir kaime gyvenančių tautinių mažumų atstovų, kiek įvairaus amžiaus tautinių mažumų atstovų, pagaliau, kiek iš jų vyrų ir moterų.

**III-čias atrankos žingsnis.** Identifikuojami konkretūs informantai pagal atrankos kriterijus, jų požymius ir atitinkamas proporcijas. Tam galėtų būti pasitelkti tautinių bendrijų narių sąrašai arba kiti šaltiniai, ir iš jų parinkti informantai.

2.3.2. Klausimynas

**Omnibuso klausimai visuomenės nariams**

Į omnibuso tyrimą, atliekamą visuomenės nuomonės tyrimų kompanijos, siūloma įtraukti 7 klausimus, kuriuos atsakytų visuomenės nariai. Klausimai pateikti 3 priede:

* Kl1 atitinka 2.3.1 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl2 atitinka 2.3.5 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl3 atitinka 2.3.6 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl4 atitinka 2.3.3 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl5 atitinka 2.5.8 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl6 atitinka 2.5.15 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl7 atitinka 3.1.1 rodiklį (1 priedo 3 lentelė).

**Tautinių mažumų atstovų apklausos klausimynas**

Tautinių mažumų atstovų reprezentatyvios apklausos klausimynas pateiktas 4 priede. Klausimyną struktūrą sudaro įvadinė dalis, socialinių demografinių charakteristikų dalis (F klausimyno dalis) ir tokios sudėtinės dalys, kuriose klausimai atitinka 1 priede pateiktus kiekybinio sociologinio tyrimo rodiklius:

**A. Pasirengimas darbo rinkai**

* A1 atitinka 1.2.2 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* A2 atitinka 1.2.3 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* A3 atitinka 1.2.5 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);

**B. Dalyvavimas darbo rinkoje: pobūdis, sąlygos ir užmokestis**

* B1 – B2 atitinka 1.4.3 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B3 atitinka 1.4.4 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B4 atitinka 1.4.6(b), 1.4.7(c), 1.4.8(c) ir 1.4.9(c) rodiklius (1 priedo 1 lentelė);
* B5 atitinka 1.4.5(b) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B6 atitinka 1.6.1(b), 1.6.2(b) ir 1.6.3(b) rodiklius (1 priedo 1 lentelė);
* B7 atitinka 1.6.5 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B8 atitinka 1.6.4(b) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B9 atitinka 1.6.6 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B10 atitinka 1.5.1(c) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B11 atitinka 1.5.3 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B12 atitinka 1.5.4 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B13 atitinka 1.6.8 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B14 atitinka 1.6.7 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B15 – B16 atitinka 1.4.10 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* B17 atitinka 1.7.1(c) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);

**C. Darbo netekimas, paieškos ir įsidarbinimo patirtys**

* C1 atitinka 1.7.3(a), 1.7.4(b) rodiklius (1 priedo 1 lentelė);
* C4 atitinka 1.7.6 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* C6 atitinka 1.3.1 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* C7 atitinka 1.7.7 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* C8 atitinka 1.7.8 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* C9 ir C11 atitinka 1.3.3 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* C10 atitinka 1.3.5 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* C12 atitinka 2.3.3 rodiklį (1 priedo 2 lentelė) ir 2.5.15 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);

**D. Integravimasis darbo kolektyve ir visuomenėje**

* D1 atitinka 2.2.1 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* D2 atitinka 2.2.6(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* D3 atitinka 2.2.2(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* D4 atitinka 2.2.3(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* D5 atitinka 2.2.11(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* D6 atitinka 2.3.1 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);

**E. Diskriminacija darbo rinkoje ir visuomenėje**

* E1 atitinka 3.5.2(b) rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* E2 atitinka 3.1.1 rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* E3 atitinka 3.5.5(b) rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* E5 atitinka 3.4.5 rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* E6 atitinka 3.4.1(d) rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* E7 atitinka 3.4.3(d) rodiklį (1 priedo 3 lentelė);

**F. Socialinės demografinės charakteristikos**

* F4 atitinka 2.1.1(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* F5 atitinka 2.1.2(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* F6 atitinka 2.1.4(a) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* F7 atitinka 2.1.5(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* F9 atitinka 2.4.3(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė).

Pastebėtina, kad kai kurie klausimai suteiks informacijos, kur gales būti panaudota apibūdinant kelis rodiklius. Pavyzdžiui, iš klausimo B4 galima nustatyti tautinių mažumų atstovų dabo sutarties sutartį apskritai (rodiklis 1.4.6(b)), identifikuoti, kiek iš jų dirba su neterminuotomis darbosutartimis (rodiklis 1.4.7(c)), kiek – su terminuotomis darbo sutartimis (rodiklis 1.4.8(c)), o kiek – dirba savarankiškai (rodiklis 1.4.9(c)).

Panašiai, iš klausimo B6 su galima nustatyti tris rodiklius – 1.6.1(b), 1.6.2(b) ir 1.6.3(b), susijusius su darbo krūviu, t.y. kiek valandų vidutiniškai per savaite tautinių mažumų atstovas dirba, kokia tautinių mažumų atstovų dalis dirba daugiau negu 40 val. per savaitę, ir kokia tautinių mažumų atstovų dalis dirba mažiau negu 40 val. per savaitę.

Kiek kitoks, bet taip pat pateikiantis informacijos iš karto keliems rodikliams, yra klausimas C12. Šis klausimas yra sudėtinis, kurio teiginiai atitinka skirtingus rodiklius: teiginiai a, b, d ir e suteiks informacijos 2.3.3 rodikliui, o teiginys c – 2.5.15 rodikliui.

Analogiškai veikia ir klausimas C1. Nors tai nėra sudėtinis klausimas, bet atsakymas į jį suteikia informacijos rodikliui 1.7.3(a), ir papildomai suteikia informacijos rodikliui 1.7.4(b), kai atsakymai yra 3 arba 4.

Keletas klausimų veikia priešingai – iš atsakymų į kelis klausimus išvadamas vienas rodiklis. Pavyzdžiui, nuostatoms dėl veiksmų, siekiant pagerinti dirbančių tautinių mažumų savo padėtį darbo rinkoje, informacijos suteikia klausimai B15 ir B16, o nuostatoms dėl veiksmų, siekiant pagerinti tautinių mažumų įsidarbinimo galimybes, informacijos suteikia klausimai C9 ir C11.

2.3.3. Duomenų rinkimas

Kai atranka atlikta ir klausimynas parengtas, galima pereiti prie empirinių duomenų rinkimo etapo. Šiame etape būtina numatyti tokius elementus:

* + apklausų atlikimo laikotarpis ir trukmė;
  + apklausų atlikėjai;
  + apklausų atlikimo būdai;
  + empirinių duomenų skaitmeninimas.

Parenkant apklausų atlikimo laikotarpį, būtina atsižvelgti į sezoniškumą. Kaip žinia, vasaros metu arba ilgesnių atostogų metu (pavyzdžiui, Kalėdos) nemažai gyventojų būna išvykę atostogauti arba užsiėmę sezoniniais darbais, todėl juos sunku rasti, jie negali skirti pakankamai laiko ar pan. Todėl apklausas rekomenduojama atlikti rugsėjo – gruodžio mėnesiais (iki Kalėdų laikotarpio) arba sausio – gegužės mėnesiais.

Panašiai, parenkant apklausų laikotarpį, derėtų atsižvelgti į savaitės dienas. Tikėtina, kad potencialūs infomantai bus linkę dalyvauti apklausoje nuo pirmadienio iki ketvirtadienio, bet ne savaitgalį arba penktadienį, kuomet skuba užbaigti savaitės darbus ir pradėti savaitgalio poilsį. Išimtiniai atvejai būtų, jeigu apklausėjas žino, jog informantas neturi nuolatinio darbo, arba dirba pagal lankstų darbo grafiką, arba nuotoliniu būdu (namuose arba kt.); šiais atvejais tikėtina, kad apklausas pavyks atlikti ne tik pirmadienį – ketvirtadienį.

Planuojant apklausų trukmę, reika preliminariai numatyti vienos apklausos vidutinę trukmę, o taip pat – apklausų pradžios ir pabaigos datas.

Vienos apklausos trukmė vidutiniškai turėtų būti nuo 20 minučių iki 1 valandos. Apklausa, kurios trukmė iki 20 minučių, tikėtina, pateiks pavišutiniškus duomenis, kuriais nebus galima pasitikėti. Ilgesnė negu 1 valandos apklausa, tikėtina, bus kokybiška, tačiau per daug laiko atims iš informanto, t.y. pažeis optimalumo principą: gauti kuo geresnės kokybės duomenis kuo mažesnėmis sąnaudomis.

Apklausų periodo pradžios ir pabaigos datos turi įsikomponuoti į apklausų laiką, tačiau turi užtrukti kuo trumpiau, pageidautina – iki vieno mėnesio, kad informantai būtų vienodose momentinėse sąlygose ekonominės, politinės, socialinės situacijos šalyje prasme. Jeigu atrankinė imtis didelė (1000 informantų arba daugiau), tai siekiant per numatytą apklausų trukmę surinkti pirminius duomenis, būtinas sklandus ir efektyvus koordinavimas ir apklausėjų tinklas. Kita vertus, jeigu bus pasirinktas apklausų internetu būdas, apklausėjų tinklo klausimas taps neaktualus, užteks apklausų koordinatoriaus ir vieno – dviejų specialistų, atsakingų už techninius klausimus (klausimyno suskaitmeninimą, skaitmeninės pirminių duomenų bazės suformavimą ir kt.).

Taigi, jeigu bus pasirinktas tiesioginės apklausos būdas, turi būti numatytas pakankamas arba suformuotas, jeigu tokio nėra, apklausėjų tinklas. Kiekvienas apklausėjas tokiame tinkle prieš susitinkant su informantais turi būti informuotas apie atliekamo tyrimo tikslus, uždavinius, klausimyno struktūrą ir konkrečius klausimus, kad aiškiai pats/pati suvoktų šiuos tyrimo aspektus ir gebėtų kokybiškai perteikti informantams. Be to, apklausėjai turi būti apmokyti laikytis apklausos etikos, kuri itin svarbi bendraujant su specifinėmis informantų grupėmis. Informantai – tautinių mažumų atstovai priskirtini jautrių kai kuriais klausimais (tautybės, kalbos, pilietybės ir pan.) informantų grupei. Atliekant tiesiogines apklausas, reikėtų:

* + susisiekti su potencialiu informantu,
  + gauti jo /jos sutikimą dalyvauti apklausoje,
  + sutarti dėl konkretaus apklausos laiko.

Būdas, kaip bus pirmą kartą susisiekta su potencialiais informantais, priklauso nuo atrankos formavimo. Jeigu paskutiniame atrankos etape naudojamas potencialių informantų sąrašas, tai vertėtų panaudoti jame esančius kontaktinius duomenis. Jeigu naudojami kiti šaltiniai, reikėtų elgtis atitinkamai.

Jeigu bus pasirinktas apklausų internetu būdas, tuomet specialistas turėtų sukurti elektroninį klausimyną, t.y. parengto klausimymo klausimus perkelti į internetinę erdvę. Šiam tikslui siūloma naudoti jau egzistuojančią specializuotą programą, pavyzdžiui, <https://apklausa.lt/>. Ši programa sudaro galimybes į elektroninę anketą įtraukti įvairaus tipo klausimus, iš karto formuoja elektroninę pirminių duomenų bazę, kurią apklausai pasibaigus įmanoma perkelti į Excel, SPSS arba kitą duomenų apdorojimo programą. Pasirinkus apklausų internetu būdą ir sukūrus elektroninę anketą, papildomai reikės ją išplatinti. Tą padaryti galima išsiunčiam elektroninius laiškus – kvietimus dalyvauti užpildyti anketą, nurodant anketos adresą internete.

Pastarasis empirinių duomenų rinkimo būdas efektyvus laiko ir finansinių išteklių prasme. Ribotomis sąnaudomis įmanoma surinkti pakankamą kiekį atsakymų. Be to, sudaro galimybę praleisti vieną empirinių duomenų rinkimo etapą – skaitmeninimą. Tuo tarpu, jeigu bus pasirinktas tiesioginės apklausos būdas, bus būtinas empirinių duomenų suskaitmeninimo etapas. Tai yra, reikėtų perkelti atsakymus į klausimyno klausimus iš spausdinto klausimyno į elektroninę duomenų bazę. Šis darbas gali būti atliktas dar vykstant apklausoms arba jau pasibaigus jų laikotarpiui. Bet kokiu atveju, Bet kokiu atveju, tai laiko imlus darbas, todėl siūloma, kad jį atliktų iš karto keli specialistai.

Turint empirinių duomemų bazę, pirmiausia, reikėtų ją „išvalyti“, t.y. patikrinti, ar atsakymai į klausimyno klausimus kokybiškai suvesti į elektroninę duomenų bazę, ar jie tarpusavyje yra logiški. Pavyzdžiui, reikėtų patikrinti, ar klausimų apie darbą neatsakinėjo nedarbiai ir pan.

Šiame etape taip pat reikės atlikti atsakymų į atvirus klausimyno klausimus arba atskirus jų punktus kodavimus. Šiam tikslui rekomenduojama naudoti egzistuojančius klasifikatorius:

* koduojant klausimą A2, siūloma taikyti Lietuvos Respublikos profesijų klasifikatorių[[33]](#endnote-33);
* koduojant klausimą B3, siūloma taikyti Tarptautinį užimtumo statuso klasifikatorių[[34]](#endnote-34);
* koduojant klausimą B5, siūloma taikyti Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių[[35]](#endnote-35);
* koduojant klausimą F1, siūloma taikyti Lietuvos Respublikos administracinių vienetų ir gyvenamųjų vietovių klasifikatorių[[36]](#endnote-36);
* koduojant klausimą F7, siūloma taikyti Kalbų klasifikatorių[[37]](#endnote-37).

Papildomai reikės sukoduoti klausimų A1, B2, B4, B6, B7, B16, C4, C7, C9, C11, D4, E5, F3, F4 atvirus atsakymus. Čia kodavimas atliekamas pagal faktinę informaciją.

Duomenų rinkimo etapas baigiasi, kai turima galutinė pirminių empirinių duomenų bazė.

2.3.4. Dokumentų analizė

Kiekybinių duomenų analizė pradedama nuo pirminių empirinių duomenų aprašomosios statistikos. Paskaičiuojami kiekvieno kintamojo bendrieji pasiskirstymai absoliučiais skaičiais ir / arba procentais.

Toliau sudaromos kryžminės lentelės. Pirmiausia, tikslinga sudaryti kryžmines lenteles su rodikliais, išreiškiančiais tautybę, užimtumo statusą, bedarbystės trukmę. Pagal poreikį, galima kryžmines lenteles sudaryti ir su kitais rodikliais, pavyzdžiui, išreiškiančiais amžių, lytį, gyvenamą vietovę ir išsilavinimą, tačiau tai bus tik papildomi, galbūt kontroliniai rezultatai. Tai sudarys galimybes patikrinti, ar gyventojų nuostatų tendencijos pagal tautybę panašios, ar skiriasi lyginat su pastebėtomis jas analizuojant kitais pjūviais.

Gilesnei analizei tikslinga atlikti ANOVA testą, koreliacijos, faktorinės analizės ir kt. skaičiavimus. ANOVA testas ir koreliacijos koeficientai padėtų ištestuoti, kiek statistiškai reikšmingai panašios arba skiriasi tam tikros tendencijos.

Faktorinė analizė sudaro galimybes išskirti specifines informantų grupes, kurioms būdinga tam tikra elgsena arba būdingos tam tikros nuostatos. Atliekant kiekybinių duomenų analizė šiame Stebėsenos procese, tikslinga faktorinę analizę pritaikyti kintamiesiems, kurie susijusiems su šiais klausimyno klausimais B16, C4, C9, C10, C11 ir E5:

* klausimo B16 atveju būtų išskirtos informnantų grupės pagal mokymosi tikslus;
* klausimo C4 atveju būtų išskirtos informnantų grupės pagal darbo netekimo priežastis;
* klausimo C9 atveju būtų išskirtos informantų grupės pagal neįsidarbinimo / nedarbo priežastis;
* klausimo C10 atveju būtų išskirtos informantų grupės pagal pasirengimą imtis tam tikrų veiksmų, siekiant pagerinti savo padėtį darbo rinkoje;
* klausimo C11 atveju būtų išskirtos informantų grupės pagal pagrindines problemas, su kuriomis susiduria tautinių mažumų atstovai, norintys įsidarbinti arba pagerinti savo situaciją darbo rinkoje;
* klausimo E5 atveju būtų išskirtos informantų grupės pagal situacijas, kuriose informantams teko patirti diskriminaciją.

Atliekant 2018 m. surinktų kiekybinių duomenų analizę, gauti rezultatai gali būti lyginami su kitų analogiškų tyrimų, atliktų Lietuvoje ir / arba užsienyje, rezultatais. Atliekant kiekybinių duomenų analizę vėlesniais metais, rezultatus būtina lyginti su ankstesnių metų rezultatais. Tai sudarys galimybes stebėti tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tendencijas, kas ir yra tikroji Stebėseno paskirtis.

2.3.5. Ataskaitos rengimas ir tęstinumas

Išanalizuoti empiriniai reprezentatyvios kiekybinės apklausos duomenys pateikiami tyrimo ataskaitoje, kurios bendrą struktūrą sudaro Įvadas, tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenosmetodologija, stebėsenos vertinimo kriterijų (rodiklių) analizė, išvados ir rekomendacijos bei visi reikalingi priedai (6 priedas).

Ataskaitos metodologijos dalyje būtina detaliai aprašyti, kaip buvo atrinkti informantai, koks metodas buvo taikytas pirminiams empiriniams kiekybiniams duomenims surinkti, kokie instrumentai buvo naudojami ir kt. Čia pat būtina nurodyti tyrimo finansavimo šaltinius.

Empirinių duomenų analizės rezultatų pristatymo ataskaitos dalyje galima ir netgi rekomenduotina pateikti iliustracijų (diagramų, lentelių). Tai ypač pasakytina apie svarbiausius rezultatus. Visus kitus rezultatus vertėtų pateikti priedo(-ų) lentelėse.

Ataskaitos dalyje, kurioje pateikiami Stebėsenos vertinimo kriterijų (rodiklių) analizės rezultatai vertėtų išskirti atskiras dalis. Galima struktūruoti, prisilaikant klausimyno struktūros. Tačiau galima taikyti ir kitą struktūrą, pavyzdžiui, kurią padiktuoja empriniai duomenys. Skirtingais stebėsenos metais rekomenduotina reprezentatyvaus sociologinio tyrimo rezultatų analizėje ir jos pagrindu parengtoje ataskaitoje laikytis analogiškos struktūros. Taip būtų išlaikytas stebėsenos tęstinumas ir palengintų tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tendencijų interpretaciją.

**2.4. Kokybinio sociologinio tyrimo metodologija**

Kokybinio sociologinio tyrimo Stebėsenos procese taikymo tikslas – papildyti ir patikslinti informaciją apie tautinių mažumų situaciją darbo rinkoje ir socialinę padėtį, gautą iš kitų šaltinių, Siūlomas tyrimo metodas – pusiau struktūruotas ekspertų interviu.

2.4.1. Tyrimo dalyviai ir jų atranka

Stebėsenos procese kokybinio sociologinio tyrimo – pusiau struktūruoto ekspertų interviu tikslinė grupė yra ekspertai, kurių darbinė veikla tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su tautinėmis mažumomis, ir kurie dėl to turi žinių ir / arba kompetencijų apie tautinių mažumų atstovų integraciją į darbo rinką ir visuomenę. Būtų tikslinga atrinkti ekspertus, dirbančius su tautinių mažumų integracijos klausimais, kurie apimtų kuo su tyrimo tikslais susijusį interesų lauką. Tai gali būti Užimtumo tarnybos vadovai ir / arba specialistai, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vadovai ir / arba specialistai, Darbo inspekcijos vadovai ir / arba specialistai, Migracijos tarnybos vadovai ir / arba specialistai, atskirtų ministerijų atstovai, politikai, savivaldybių institucijų ir įstaigų atstovai, su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai, tautinių mažumų bendruomenių atstovai, valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai, profesinių sąjungų atstovai, nevyriausybinių organizacijų atstovai ir kt. Atskirai atkreiptinas dėmesys, kad būtų vertinga apklausti specialistus, kurių darbas tiesiogiai susiję su gausiausiomis tautinėmis mažumomis – lenkais ir rusais, pavyzdžiui, Visagine dirbančiais specialistais. Taip pat būtų vertinga apklausti specialistus, kurių darbas tiesiogiai susijęs su šiuolaikiniais imigrantais, t.y. tautinių mažumų atstovais, kurie šalyje gyvena ir čia integruojasi santykinai nesenai, pavyzdžiui, per paskutinius 15-20 m.

Atrankos imtis turėtų būti optimali. Nustatant jos dydį, tikslinga vadovautis prisotinimo principu: apklausti vis naują eksptertą tol, kol informacija ims kartotis, o kiekvienas naujas ekspertas nebepateiks jokios naujos informacijos. Preliminariai reikėtų planuoti apklausti apie 10 ekspertų ir juos atrinkti.

Ekspertų atrankai suformuoti siūlytina taikyti netikimybinį atrankos metodą – sniego gniūžtės metodą. Taikant šį metodą parenkamas vienas arba keli pradiniai tyrimo dalyviai, kurių prašoma nurodyti tolesnius potencialius tyrimo dalyvius, šiuo atveju – tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties ekspertus.

2.4.2. Interviu gairės

Kokybinio tyrimo – pusiau struktūruoto ekspertų interviu instrumentas yra interviu gairės. Iš viso parengtos keturios gairių grupės su 24 preliminariais klausimais (5 priedas). Tačiau pusiau struktūruotas interviu pasižymi tuo, jog interviu metu nereikalaujama griežtai laikytis pradinės gairių struktūros arba užduoti tik iš anksto parengtus klausimus. Tyrėjas turi teisę ir galimybę gilintis į eksperto turimas žinias ir kompetencijas, pateikdamas klausimus, kurie nebuvo iš anksto numatyti / suformuluoti, tačiau interviu metu išryškėjo jų poreikis. Tokiu būdu pusiau struktūruotas ekspertų interviu tampa giluminiu.

Šiame tyrime parengti pusiau struktūruoto ekspertų interviu gairių klausimai atitinka šiuos Stebėsenos rodiklius:

**G1 Darbo prieinamumas ir pasirengimas darbo rinkai**

* Kl1 atitinka 1.1.2(b) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* Kl3 atitinka 1.2.4 rodiklį (1 priedo 1 lentelė);

**G2 Tautinių mažumų Įsidarbinimas ir integravimasis darbo kolektyve bei visuomenėje**

* Kl4 atitinka 1.3.3(b) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* Kl5 atitinka 1.3.4(a) rodiklį (1 priedo 1 lentelė);
* Kl6 atitinka 2.2.4 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl7 atitinka 2.2.5 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl8 atitinka 2.2.7(b) rodiklį (1 priedo 2 lentelė);
* Kl9 atitinka 2.2.14 rodiklį (1 priedo 2 lentelė);

**G3 Diskriminacija darbo rinkoje ir visuomenėje**

* Kl10 atitinka 3.4.6 rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* Kl11 atitinka 3.5.4 rodiklį (1 priedo 3 lentelė);
* Kl12 atitinka 4.1.3 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);

**G4 Valstybės vykdoma tautinių mažumų integracijos politika ir tarpinstitucinis bendradarbiavimas**

* Kl13 atitinka 4.1.1 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl14 atitinka 4.2.4 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl15 atitinka 4.2.3 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl16 atitinka 4.2.1 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl17 atitinka 4.2.2 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl18 atitinka 4.1.2 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl19 atitinka 4.1.4 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl20 atitinka 4.1.6 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl21 atitinka 4.1.5 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl22 atitinka 4.1.7 rodiklį (1 priedo 4 lentelė);
* Kl23 atitinka 4.4.1(b) rodiklį (1 priedo 4 lentelė).

2.4.3. Kokybinių interviu atlikimas

Kai atranka atlikta ir kokybinio ekspertų interviu gairės parengtos, galima pereiti prie empirinių duomenų rinkimo etapo. Šiame etape būtina numatyti tokius elementus:

* + interviu atlikimo laikotarpis ir trukmė;
  + empirinių duomenų skaitmeninimas ir transkribavimas;
  + interviu atlikėjai.

Kokybinius ekspertų interviu rekomenduojama atlikti po to, kai bus surinkti Stebėsenos duomenys iš kitų šaltinių, nes, kaip jau minėta, kokybinio tyrimo duomenys papildo ir pagilina iš kitų šaltinių gautą informaciją.

Kokybinių interviu etapo trukmė priklauso nuo atrankos dydžio ir vieno interviu vidutinės trukmės. Preliminariai, vienas interviu turėtų trūkti nuo 20 minučių iki 1 valandos. Apatinė ir viršutinė vieno interviu trukmės ribos susijusios su tyrimo optimalumo reikalavimu: gauti geriausią rezultatą mažiausiomis sąnaudomis. Apatinė vieno interviu trukmės riba – 20 minučių susijusi su reikalavimu gauti kokybišką informaciją, ir tai yra apytikriai optimalus laikas, kai įmanoma tą pasiekti. Viršutinė vieno interviu trukmės riba – 1 valanda susijusi su galimybe gauti išplėstinę giluminę informaciją per daug neužimant tyrimo dalyvio laiko. Papildomas iššūkis čia gali būti konkretaus interviu laiko planavimas, nes ekspertai paprastai yra gana užimti. Siekiant sklandaus tyrimo atlikimo, rekomenduotina iš anksto su tyrimo dalyviu – ekspertu suderinti interviu laiką ir vietą, juos derinti prie eksperto užimtumo ir galimybių.

Kiekvieno interviu atlikimo metu vyksta ir kokybinės informacijos skaitmeninimas, nes visi interviu turėtų būti įrašomi į diktofoną. Vėliau visą interviu medžiagą siūlytina transkribuoti (iššifruoti). Yra apskaičiuota, kad 10 minučių į diktofoną įrašytos informacijos transkribavimas užtrunka 1 val. Taigi, jeigu bus atlikta 10 interviu, kurių trukmė nuo 20 minučių iki 1 valandos tai jų transkribavimas užtruks nuo 20 iki 60 valandų. Visą šį laiką reikai turėti omenyje, planuojant kokybinių interviu atlikimo laikotarpį ir trukmę.

Interviu atlikėjais gali būti samdomi visuomenės tyrimo kompanijos atstovai, tačiau, jeigu žmogiškieji ištekliai leidžia, interviu atlikti gali ir akademinės bendruomenės (universiteto, tyrimų instituto ar kt.) atstovai. Bet kuriuo atveju būtina atsižvelgti į laiką, kuris reikalingas tiek interviu atlikimui, tiek gautos kokybinės informacijos suskaitmeninimui ir transkribavimui.

Atskirai atkreiptinas dėmesys į tyrimo etiką interviu metu. Kokybinio tyrimo vienas iš pavojų yra interviuotojo ir tyrimo dalyvio tiesioginis kontaktas. Siekiant išlaikyti tyrimo objektyvumą, atliekant interviu, interviuotojai turėtų išlaikyti pusiausvyrą tarp dalyvavimo ir pagarbaus atstumo, kokybiškų duomenų gavimo ir tyrimo dalyvių pateikts informacijos konfidencialumo bei anonimiškumo išlaikymo.

Pradedant kiekvieną interviu, ekspertai turėtų būti kuo detaliau supažindinti su tyrimo tikslais ir planuojamais rezultatais. Esant poreikiui, interviu gali būti atliekamas ne tik lietuvių kalba, bet ir lenkų, rusų arba kitomis kalbomis.

2.4.4. Dokumentų analizė

Surinktų empirinių duomenų analizėje taikytinas kokybinio turinio analizės metodas, kuomet išskiriamos pagrindinės kategorijos ir subkategorijos, atitinkančios tyrimo tikslus ir uždavinius. Kategorijų ir subkategorijų neįmanoma numatyti iš anksto, tačiau preliminariai tyrėjas gali apsibrėžti, jog bus siekiama išskirti informaciją, atskleidžiančią tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje problemas, jų priežastis, sprendimo būdus bei sprendimų priėmimo subjektus.

Tolesnę analizę „diktuoja“ interviu metu gauta empirinės informacija. Ją susisteminus, kiekvienai kategorijai ir subkategorijai pateikiama gilesnė interpretacija.

2.4.5. Ataskaitos rengimas ir tęstinumas

Išanalizuotos ekspertų interviu informscijos rezultatai pateikiami tyrimo ataskaitoje, kurios bendrą struktūrą sudaro Įvadas, kokybinio sociologinio tyrimo metodologija, stebėsenos vertinimo kriterijų (rodiklių) analizė, išvados ir rekomendacijos bei visi reikalingi priedai (6 priedas).

Ataskaitos metodologijos dalyje būtina detaliai aprašyti, kaip buvo atlikta ekspertų atranka, koks metodas buvo taikytas pirminiams empiriniams kokybiniams duomenims surinkti, kokie instrumentai buvo naudojami ir kt. Čia pat būtina nurodyti tyrimo finansavimo šaltinius.

Empirinių duomenų analizės rezultatų pristatymo ataskaitos dalyje galima ir netgi rekomenduotina pateikti iliustracijų (lentelių, schemų, paveikslų). Tai ypač pasakytina apie svarbiausius rezultatus. Visus kitus rezultatus vertėtų pateikti prieduose.

Ataskaitos dalyje, kurioje pateikiami Stebėsenos vertinimo kriterijų (rodiklių) analizės rezultatai vertėtų išskirti atskiras dalis. Galima struktūruoti, prisilaikant interviu gairių struktūros. Tačiau galima taikyti ir struktūrą, kurią padiktuoja empriniai duomenys. Skirtingais stebėsenos metais rekomenduotina kokybinio sociologinio tyrimo rezultatų analizėje ir jos pagrindu parengtoje ataskaitoje laikytis analogiškos struktūros, jeigu tik tai įmanoma, turint omenyje pusiau struktūruotus interviu ir atvirus klausimus. Jeigu tai pavyktų, būtų išlaikytas stebėsenos tęstinumas ir palengintų tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tendencijų interpretaciją.

**IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS**

Šioje ataskaitoje buvo keliamas tikslas – pateikti Lietuvoje gyvenančių tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties įvertinimo tyrimo modelį. Pats darbas yra didesnės apimties darbo, kurio galutinis tikslas – parengti tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje stebėsenos metodiką. Rengiant ataskaitą, buvo atlikti tokie darbai: aprašyta tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimo modelio (stebėsenos) koncepcija; išanalizuoti tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimo proceso ypatumai; detaliai aprašytas pasirengimas tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje ir socialinės padėties tyrimui, įskaitant kiekybinę ir kokybinę metodologiją.

Šiame ir ankstesniuose ataskaitos etapuose išryškėjo, kad Stebėsenos metodiką tikslinga organizuoti, atsižvelgiant į tokius aspektus:

1. Tautinių mažumų situaciją darbo rinkoje ir socialinę padėtį gali atskleisti daugelis šaltinių (oficialioji statistika, žinybiniai dokumentai, teisės aktai, sociologinių tyrimų empiriniai duomenys, kt.). Išsamią tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje stebėseną įmanoma atlikti tik derinant iš įvairių šaltinių gautą informaciją.
2. Tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje stebėsenai rekomenduojama naudoti parengtą stebėsenos kriterijų ir rodiklių išsamųjį sąrašą, kuris apima rodiklius, informaciją apie kuriuos gali suteikti visi aukščiau minėti šaltiniai. Informacija apie kai kuriuos rodiklius rekomenduojama rinkti iš kelių šaltinių, kadangi skirtingi šaltiniai pateikia informaciją skirtingu periodiškumu, be to, vieni iš jų suteikia objektyvią, kiti subjektvią informaciją.
3. Stebėsenos duomenys, gaunami iš skirtingų šaltinių gali ir turi būti renkami skirtingu periodiškumu. Stebėsenos sistemiškumą užtikrina sudarytas duomenų atskiriems vertinimo kriterijams ir rodikliams rinkimo kalendorius. Pagal poreikį šis kalendorius gali būti koreguojamas, tačiau rekomenduotina jį keisti kuo mažiau, kad būtų išlaikytas duomenų kaupimo periodiškumas, kuris ilgainiui sudarys galimybes tautinių mažumų atstovų integracijos darbo rinkoje tendencijų dinamikai stebėti.
4. Renkant informaciją, būtina laikytis moksliniams tyrimams keliamų reikalavimų bei socialinių tyrimų etikos: laikytis optimalumo principo, užtikrinti asmens duomenų anonimiškumą ir apsaugą, laikytis konfidencialumo ir kt.
5. Stebėsenos modelyje rekomenduojami taikyti informacijos šaltiniai suteikia objektyvios ir subjektyvios informacijos apie tautinių mažumų atstovų integraciją šalies darbo rinkoje. Objektyvios informacijos šaltiniai yra oficialioji statistika, žinybiniai dokumentai, teisės aktai bei kai kurie sociologinių tyrimų empiriniai duomenys (pavyzdžiui, nurodantys informantų tautybę, amžių, lytį, gyvenamą vietą, užimtumą, kt.). Subjektyvios informacijos pagrindiniai šaltiniai yra reprezentatyvus sociologinis tyrimas ir kokybiniai interviu su ekspertais.
6. Stebėsenos procese integruotas reprezentatyvus kiekybinis tyrimas suteikia informacijos apie šalyje dominuojančias visuomenės ir pačių tautinių mažumų atstovų nuostatas integracijos darbo rinkoje ir visuomenėje atžvilgiu, o taip pat – apie tautinių mažumų atstovų patirtis, intregruojantis į darbo rinką ir joje dalyvaujant. Tyrimo organizatoriai turi galimybę rinktis, kaip atlikti apklausas pagal parengtą standartinį klausimyną – tiesiogiai ar internetu. Bet kuriuo atveju, organizuojant reprezentatyvius kiekybinius tyrimus, būtina atsižvelgti į empirinių duomenų rinkimo sezoniškumą ir laiką savaitės ribose.
7. Kokybiniai interviu su ekpsertais papildo ir pagilina iš kitų šaltinių gautą informaciją apie tautinių mažumų atstovų integraciją darbo rinkoje. Organziuojant kokybinius interviu būtina būti pasirengus valdyti pusiau struktūruotą interviu taip, kad būtų gauta kuo daugiau tyrimui vertingos informacijos. Be to, kokybiniame tyrime, siekiant gauti kuo objektyvesnius duomenis, itin svarbu išlaikyti distanciją tarp tyrėjo (interviuotojo) ir tyrimo dalyvio.
8. Už Stebėsenos ataskaitos turinį, išvadas ir rekomendacijas atsakinga stebėseną vykdanti organizacija. Stebėsenos organizatoriai ir vykdytojai turi įvertinti praktines ir politines gautų rezultatų pasekmes. Kai įvairių subjektų (sprendimų priėmėjų, sprendimų vykdytojų, tautinių mažumų, visuomenės, kt.) požiūriai dėl ataskaitos rezultatų nesutampa, požiūriai gali būti derinimi, ataskaita koreguojama, o pati ataskaita tam tikram laikui gali būti palikta vidiniam naudojimui.

**PRIEDAI**

# 1 priedas

**STEBĖSENOS KRITERIJŲ IR RODIKLIŲ IŠSAMUSIS SĄRAŠAS**

**1 lentelė.** Kriterijų grupės „Tautinių mažumų būklė darbo rinkoje ir jos pokyčiai laike“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas

| Rodiklių grupės | Rodikliai | Informacijos rinkėjai | Informacijos šaltiniai / teikėjai | Vertinimo periodiškumas |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.1 Darbo prieinamumas** | 1.1.1 Atidėtų susitikimų / interviu dėl būsimo darbo dažnumas tautinių mažumų atstovams | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | Oficialioji statistika; informantai: darbdaviai; tautinių mažumų bendruomenės; tautinių mažumų atstovai | Kasmet |
| 1.1.2 Darbo pagal turimą kvalifikaciją prieinamumas | Užimtumo tarnyba | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: valstybės institucijos ir įstaigos; darbdaviai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **1.2 Pasirengimas darbo rinkai** | 1.2.1 Tautinių mažumų atstovų išsilavinimo lygio santykis su visų šalies gyventojų išsilavinimo lygiu | Statistikos departamentas | Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| 1.2.2 Aukščiausias pasiektas išsilavinimo lygis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.2.3 Profesinė kvalifikacija (specialybė) | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.2.4 Tautinių mažumų atstovų turimos kvalifikacijos ir darbo vietos santykis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.2.5 Lietuvių kalbos mokėjimo lygis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **1.3 Įsidarbinimas** | 1.3.1 Darbo ieškojimo trukmė | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | (a) Oficialioji statistika; informantai: darbdaviai; tautinių mažumų bendruomenės; tautinių mažumų atstovai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.3.2 Tautinių mažumų atstovų individualios darbo paieškų patirtys | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenės; profesinės sąjungos | Kasmet |
| 1.3.3 Tautinių mažumų atstovų patiriami sunkumai siekiant gauti darbą | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (a) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| (b) Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.3.4 Galimybės asmenims iš tautinių mažumų grupių pradėti savo verslą | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (a) Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| (b) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| 1.3.5 Pasirengimas imtis tam tikrų veiksmų, siekiant pagerinti savo padėtį darbo rinkoje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **1.4 Dalyvavimas darbo rinkoje** | 1.4.1 Užimtumo lygis | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| 1.4.2 Darbų, kuriuose dirba tautinių mažumų atstovai, pasiskirstymas pagal profesijų grupes ir jų palyginimas su darbų pasiskirstymu pagal profesijų grupes, būdingu šalyje | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Žinybinė informacija, kurą pateikia: Užimtumo tarnyba, savivaldybių institucijos ir įstaigos | Kasmet |
| 1.4.3 Tautinių mažumų atstovų užimtumo statusas | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.4 Tautinių mažumų atstovų užimtumo pobūdis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.5 Darbovietės pagrindinė ekonominė veikla | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.6 Tautinių mažumų atstovų darbo sutarties pobūdis | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.7 Tautinių mažumų atstovų dalis, dirbanti pagal neterminuotas darbo sutartis bendrame dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiuje | Užimtumo tarnybos informacija | (a) Oficialioji statistika; informantai: darbdaviai; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.8 Tautinių mažumų atstovų dalis, dirbanti pagal terminuotas darbo sutartis bendrame dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiuje | Užimtumo tarnybos informacija | (a) Oficialioji statistika; informantai: darbdaviai; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.9 Savarankiškai dirbančių tautinių mažumų atstovų dalis bendrame dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiuje | Užimtumo tarnybos informacija | (a) Oficialioji statistika; informantai: darbdaviai; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.4.10 Nuostatos dėl veiksmų, siekiant pagerinti savo padėtį darbo rinkoje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **1.5 Darbo apmokėjimas ir socialinės garantijos** | 1.5.1 Tautinių mažumų atstovų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.5.2 Tautinių mažumų atstovų vidutinis valandinis darbo užmokestis | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| 1.5.3 Darbo užmokesčio atitiktis turimai profesinei kvalifikacijai | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.5.4 Tautinių mažumų dalis, teigianti, kad atlyginimą gauna laiku, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.5.5 Tautinių mažumų atstovų dalis tarp visų dirbančių tautinių mažumų atstovų, kurie naudojasi kasmetinėmis atostogomis darbuotojams, jaunesniems nei 18 metų | Valstybinė darbo inspekcija | Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| 1.5.6 Tautinių mažumų atstovų dalis tarp visų dirbančių tautinių mažumų atstovų, kuri naudojasi atostogomis vienišiems tėvams auginantiems vaikus iki 14 metų arba neįgalius vaikus iki 18 metų | Valstybinė darbo inspekcija | Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| **1.6 Dirbančiųjų darbo sąlygos ir saugumas darbo rinkoje** | 1.6.1 Darbo valandų skaičius per dieną / savaitę / mėnesį | Savivaldybių institucijos ir įstaigos; Valstybinė darbo inspekcija | (a) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.2 Tautinių mažumų atstovų, dirbančių daugiau negu 40 val. per savaitę, dalis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų daugiau negu 40 val. per savaitę dalimi | Savivaldybių institucijos ir įstaigos; Valstybinė darbo inspekcija | (a) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.3 Tautinių mažumų atstovų, dirbančių mažiau negu 40 val. per savaitę, dalis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų mažiau negu 40 val. per savaitę dalimi | Savivaldybių institucijos ir įstaigos; Valstybinė darbo inspekcija | (a) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.4 Tautinių mažumų atstovų, dirbančių savaitgaliais, per šventes, naktimis ir vakarais dalis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų savaitgaliais, per šventes, naktimis ir vakarais dalimi | Savivaldybių institucijos ir įstaigos; Valstybinė darbo inspekcija | (a) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.5 Tautinių mažumų atstovų pageidaujamas dirbti valandų skaičius, lyginant su jų realiai dirbamu darbo valandų skaičiumi | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.6 Tautinių mažumų atstovų pageidaujamas darbo grafikas, lyginant su jų realiu darbo grafiku | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.7 Tautinių mažumų atstovų dalis, teigianti, kad turi galimybę kelti profesinę kvalifikaciją, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.8 Tautinių mažumų atstovų dalis, pritarianti teiginiui, kad darbas suteikia geras karjeros galimybes, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.6.9 Tautinių mažumų atstovų dalis, dirbanti vadovaujančiose pozicijose, lyginant su visais dirbančiais vadovaujančiose pozicijose šalyje | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: visuomenės nariai | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos; Valstybinė darbo inspekcija | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| 1.6.10 Nelaimingų atsitikimų darbe, kuriuos patyrė tautinių mažumų atstovai, lygis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų nelaimingų atsitikimų darbe lygiu | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: visuomenės nariai | Kasmet |
| **1.7 Nedarbas ir bedarbystės patirtys** | 1.7.1 Tautinių mažumų dalis, turinti tikimybę prarasti darbo vietą per ateinančius šešis mėnesius, lyginant su visų dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiumi | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos; Užimtumo tarnyba | (b) Įmonių ir įstaigų žinybinė informacija | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.7.2 Nedarbo lygis | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| 1.7.3 Vidutinė bedarbystės trukmė | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.7.4 Ilgalaikių bedarbių dalis tarp visų ieškančiųjų darbo | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.7.5 Bedarbystės priežastys | Statistikos departamentas; Užimtumo tarnyba | Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų atstovai; visuomenės nariai | Kasmet |
| 1.7.6 Darbo netekimo priežastys | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.7.7 Ieškomo darbo pobūdis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 1.7.8 Norimas darbo užmokestis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės.

**2 lentelė.** Kriterijų grupės „Tautinių mažumų socialinės integracijos galimybės“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas

| Rodiklių grupės | Rodikliai | Informacijos rinkėjai | Informacijos šaltiniai / teikėjai | Vertinimo periodiškumas |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.1 Identifikavi-masis su tautine(-ėmis) mažuma(-omis)** | 2.1.1 Tautybė | Statistikos departamentas | (a) Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.1.2 Pilietybė | Statistikos departamentas | (a) Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.1.3 Etninė grupė | Statistikos departamentas | Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| 2.1.4 Priklausymas tautinės mažumos grupei | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (a) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| 2.1.5 Gimtoji(-osios) kalba(-os) | Statistikos departamentas | (a) Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.1.6 Ar kada nors Jūs gyveno užsienyje vienus metus ar ilgiau? | Statistikos departamentas | Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| 2.1.7 Iš kurios valstybės atvyko / grįžo? | Statistikos departamentas | Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| 2.1.8 Kada atvyko ar paskutinį kartą grįžo gyventi į Lietuvą? | Statistikos departamentas | Visuotinis surašymas; informantai: tautinių mažumų atstovai, visuomenės nariai | Kas dešimt metų; tarpuose rodiklis vertinamas indeksuojant |
| **2.2 Tautinių mažumų integravimasis darbo kolektyve ir visuomenėje** | 2.2.1 Tautinių mažumų atstovų dalis, teigianti, kad jie darbe turi draugų, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.2 Priklausymas tautinių mažumų bendruomenėms ir / arba grupėms | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.3 Dalyvavimas tautinių mažumų grupių visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.4 Grupės regimumas visuomenėje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.5 Tautinių mažumų grupių galios santykis su tautine dauguma / kitomis grupėmis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.6 Tautinių mažumų atstovų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: profesinės sąjungos; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.7 Politinių partijų narių iš diskriminacijos rizikos grupių dalis | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: politinės partijos; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.8 Atstovavimas (aukštose pareigose) viešajame sektoriuje ir valstybės valdyme | Statistikos departamentas | Eurostat duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kasmet |
| 2.2.9 Tautinių mažumų atstovų, dalyvaujančių visuomeninėse organizacijose ir judėjimuose, gausėjimas | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| 2.2.10 Valstybės parama tautinėms bendrijoms | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| 2.2.11 Laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.12 Periodinių leidinių tautinėms mažumoms skaičius ir jo pokytis | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (b) Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| 2.2.13 Tautinių mažumų poreikio vertėjų paslaugoms patenkinimas | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | Žinybinė informacija, kurią pateikia: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| 2.2.14 Aktualiausios Lietuvoje gyvenančioms etninėms grupėms problemos | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.2.15 Etninės kilmės svarba gyvenimo sėkmei | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| **2.3 Visuomenės nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu** | 2.3.1 Nuomonė apie visuomenės švietimą tautinių mažumų klausimais | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.3.2 Įvairovės etninės kilmės atžvilgiu didinimo priemonės mokykloje ir mokomojoje medžiagoje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| 2.3.3 Visuomenės nuomonė dėl mieste ir kaime gyvenančių tautinių mažumų padėties užimtumo ir švietimo (įskaitant mokymąsi visą gyvenimą) srityse | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.3.4 Visuomenės požiūris į galimybę tautinių mažumų atstovui užimti valstybėje aukščiausią renkamą politinį postą | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| 2.3.5 Nuostatos dėl nesutarimų tarp tautinių mažumų ir tautinės daugumos gali sukelti socialinius neramumus | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenė | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.3.6 Nuostatos, jog tautinės mažumos praturtina šalies kultūrinį gyvenimą | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenė | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **2.4 Gyvenimo lygis ir socialinės garantijos** | 2.4.1 Pašalpų gavėjų dalis | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Kasmet |
| 2.4.2 Asmenų, gyvenančių žemiau skurdo ribos, dalis | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Kasmet |
| 2.4.3 Vidutinės mėnesinės namų ūkio pajamos | Statistikos departamentas | (a) Oficialioji statistika; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.4.4 Senatvės pensijų lygis | SODRA | Valstybinio socialinio draudimo fondo žinybinė informacija | Kasmet |
| **2.5 Vienodos galimybės tautinių mažumų atstovams įgyti visų lygių išsilavinimą** | 2.5.1 Nebaigusių mokyklų ir neįgijusių vidurinio išsilavinimo asmenų dalis | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.2 Besimokančiųjų privačiose mokyklose dalis | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.3 Profesinis rengimas (techninis bendrasis mokslas; profesinis rengimas, baigusiems vidurinio mokymo programas) | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.4 Besimokančiųjų, kurių tėvai laisvai nekalba nacionaline kalba, dalis | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.5 Besimokančiųjų aukštojo mokslo mokymo įstaigose dalis | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.6 Baigusių ir įgijusių kvalifikacinį ar mokslo laipsnį asmenų dalis | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.7 Bendrojo lavinimo mokykloje besimokančių tautinių mažumų vaikų dalis nuo visų atitinkamo amžiaus tautinių mažumų vaikų. | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.8 Nuostata: nenorėčiau, kad mano vaikai mokytųsi vienoje klasėje su tautinių mažumų vaikais | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 2.5.9 Universitetuose (pagrindinėse studijose) studijuojančių tautinių mažumų dalis nuo visų atitinkamo amžiaus tautinių mažumų jaunuolių | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.10 Aukštosiose mokyklose besimokančių tautinių mažumų, gavusių finansinę paramą, dalis nuo visų studijuojančių tautinių mažumų | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.11 Bendrojo lavinimo mokykloje besimokančių tautinių mažumų vaikų dalies gausėjimas | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.12 Aukštosiose mokyklose besimokančių tautinių mažumų dalies gausėjimas | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.13 Finansinės paramos tautinių mažumų atstovams, studijuojantiems aukštosiose mokyklose, pokyčiai | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.14 Tautinių mažumų atstovų studijuoti aukštosiose mokyklose poreikio patenkinimas | Statistikos departamentas, ŠMM | Oficialioji statistika; informantai: švietimo įstaigos; Tautinių mažumų departamentas | Kasmet |
| 2.5.15 Visuomenės / tautinių mažumų nuomonė dėl tautinių mažumų švietimo būklės | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės.

**3 lentelė.** Kriterijų grupės „Tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje apraiškos ir jų priežastys“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas

| Rodiklių grupės | Rodikliai | Informacijos rinkėjai | Informacijos šaltiniai / teikėjai | Vertinimo periodiškumas |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.1 Supratimas apie diskriminaciją** | 3.1.1 Visuomenės nuomonė dėl tautinių mažumų teisės į laisvę nebūti išnaudojamam, nepatirti smurto ir prievartos | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: visuomenės nariai, tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.1.2 NVO, dirbančių tautinių mažumų lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimo srityje, skaičius | Tautinių mažumų reikalų departamentas | Oficialioji statistika; informantai: NVO; tautinių mažumų bendruomenės | Kasmet |
| 3.1.3 Dalyvavimas politinėje veikloje, nepriklausomai nuo odos spalvos arba etninės kilmės | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.1.4 Įvairovės etninės kilmės atžvilgiu atspindėjimas žiniasklaidoje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.1.5 Teisių žinojimas, tapus diskriminacijos arba priekabiavimo auka | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **3.2 Požiūriai į diskriminaciją** | 3.2.1 Pasirengimas teikti informaciją apie savo etninės kilmės grupę visuotinio surašymo metu | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.2.2 Tolerancija tautinių mažumų atstovams darbo aplinkoje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.2.3 Tolerancija tautinių mažumų atstovams kaimynystėje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.2.4 Visuomenės nuomonė dėl tautinių mažumų diskriminacijos | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **3.3 Diskriminacijos patirtys** | 3.3.1 Nukentėjusių dėl kankinimų ar žiauraus, nežmoniško ar žeminančio elgesio tautinių mažumų skaičius ir jo pokytis | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Statistikos departamentas | (b) Oficialioji statistika; informantai: teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Kasmet |
| 3.3.2 Etninio nepakantumo apraiškos | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Statistikos departamentas | (b) Oficialioji statistika; informantai: teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Kasmet |
| 3.3.3 Skundų dėl tautinių mažumų lygybės ir nediskriminavimo principo pažeidimų skaičius | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Statistikos departamentas | (b) Oficialioji statistika; informantai: teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Kasmet |
| 3.3.4 Diskriminacijos dėl etninės kilmės pagrindo faktų fiksavimas | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Statistikos departamentas | (b) Oficialioji statistika; informantai: teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Kasmet |
| 3.3.5 Diskriminacijos dėl etninės kilmės paplitimas | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.3.6 Asmeninė diskriminacijos dėl etninės kilmės patirtis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.3.7 Tautinių mažumų lygybės ir nediskriminavimo klausimams spręsti savivaldybėse įsteigtų komisijų skaičius | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | Savivaldybių administracijų žinybinė informacija | Kasmet |
| **3.4 Su dalyvavimu darbo rinkoje susijusi diskriminacija** | 3.4.1 Tautinių mažumų atstovų, įsidarbinimo metu patyrusių užgauliojimus arba patyčias, žeminantį elgesį, fizinę prievartą skaičius, lyginant su visais pretenduojančiais į darbą tautinių mažumų atstovais | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Valstybinė darbo inspekcija | (b) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| (d) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.4.2 Diskriminacijos atvejai darbo rinkos srityse | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| 3.4.3 Tautinių mažumų atstovų, darbo vietoje patyrusių užgauliojimus arba patyčias, žeminantį elgesį, fizinę prievartą skaičius, lyginant su visais dirbančiaisiais tautinių mažumų atstovais | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Valstybinė darbo inspekcija | (b) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (c) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| (d) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.4.4 Teisinių ginčų tautinių mažumų atstovų darbo santykių atžvilgiu skaičius, lyginant su visais dirbančiaisiais tautinių mažumų atstovais | Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba | (a) Metinės ataskaitos apie skundus, kuriuos pateikė: Tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| Valstybinė darbo inspekcija | (b) Tautinių mažumų atstovai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai | Kasmet |
| 3.4.5 Situacijose, kuriose teko patirti diskriminaciją | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.4.6 Pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria tautinių mažumų atstovai, norintys įsidarbinti arba pagerinti savo situaciją darbo rinkoje | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **3.5 Elgsena etninės diskriminacijos atveju ir susijusios nuomonės** | 3.5.1 Institucijos, kur kreiptųsi tapus diskriminacijos arba priekabiavimo auka | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.5.2 Savo teisių diskriminacijos atveju (ne)žinojimas / (ne)supratimas | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (a) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.5.3 Suteiktų paslaugų tautinių mažumų atstovams, tapusiems bet kokios formos išnaudojimo, smurto ar prievartos aukomis, skaičius | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos, ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |
| 3.5.4 Kiek viešieji debatai etninio nepakanktumo tematika yra prasmingi kovoje su diskriminacija dėl etniškumo? | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai; Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovai, kt. specialistai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 3.5.5 Priemonių, siekiant puoselėti įvairovę darbo vietoje, pakankamumas | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (a) Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas; informantai: tautinių mažumų atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **3.6 Tautinių mažumų teisių apsauga** | 3.6.1 Atsakingoms institucijoms pateiktų skundų dėl patirtos diskriminacijos skaičius | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |
| 3.6.2 Skundų, nagrinėtų pagal teisines procedūras, skaičius | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |
| 3.6.3 Skundų nagrinėjimas pagal nukentėjusiųjų asmenybę | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |
| 3.6.4 Išnagrinėtų teisminių bylų, kurios baigėsi juridinėmis sankcijomis, dalis | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |
| 3.6.5 Baudžiamoji atsakomybė už rasistinio bei ksenofobinio pobūdžio veikas, padarytas naudojantis kompiuterinėmis sistemomis | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |
| 3.6.6 Nevyriausybinių organizacijų, dirbančių tautinių mažumų lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimo srityje, skaičius | Statistikos departamentas | Oficialioji statistika; informantai: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, teisėtvarkos institucijos ir kt. susijusios institucijos | Kasmet |

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės.

**4 lentelė.**Kriterijų grupės „Valstybės politika, susijusi su priemonių tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu“ rodiklių išsamusis sąrašas ir apibūdinimas

| Rodiklių grupės | Rodikliai | Informacijos rinkėjai | Informacijos šaltiniai / teikėjai | Vertinimo periodiškumas |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.1 Valstybės politika tautinių mažumų teisių apsaugos srityje** | 4.1.1 Lietuvos politika tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje atžvilgiu | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.1.2 Lygybė prieš įstatymą | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.1.3 Asmenų, kuriems grasinama arba gali grėsti diskriminacija, priešiškumas ar smurtas dėl jų etninio, kultūrinio, kalbinio savitumo, apsauga | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.1.4 Draudimas asimiliuoti tautinėms mažumoms priklausančius asmenis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.1.5 Visuomenės informavimas apie darbo jėgos (politikos) procesus | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.1.6 Stereotipų apie tautines mažumas šalinimas | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.1.7 Prevencinė politika prieš etninį nepakantumą ir diskriminaciją | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **4.2 Tautinių mažumų integracijos politika** | 4.2.1 Socialinių garantijų tautinėms mažumoms užtikrinimas | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.2.2 Sąlygos tautinėms mažumoms naudotis socialinėmis paslaugomis | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.2.3 Pirminis integracijos paslaugų paketas tautinėms mažumoms | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| 4.2.4 Tautinių mažumų darbo ir gyvenimo sąlygos | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai; su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai; tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |
| **4.3 Kovos su diskriminacija politika** | 4.3.1 Priemonės darbo vietoje, siekiant puoselėti įvairovę | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas su metai |
| 4.3.2 Valstybės pastangos įveikti diskriminaciją dėl etninės kilmės subjekyvūs vertinimai | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| 4.3.3 Ekonomikos atgaivinimo politikos poveikis tautinėms mažumoms | Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | Eurobarometro duomenys; informantai: visuomenės nariai | Kas du metai |
| **4.4 Tarpinstitucinis bendradar-biavimas** | 4.4.1 Valstybinių institucijų, užtikrinančių efektyvią darbo ir gyvenimo sąlygų stebėseną ir darbo teisių apsaugą, bendradrabiavimas | Savivaldybių institucijos ir įstaigos | (a) Žinybinė informacija, kurią pateikia: Tautinių mažumų departamentas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, SADM, Valstybinė darbo inspekcija, Užimtumo tarnyba, teisėtvarkos institucijos, Migracijos tarnybos, valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai ir kt. susiję subjektai | Kasmet |
| Akademinė bendruomenė / viešosios nuomonės tyrimų kompanija | (b) Kokybinis sociologinis tyrimas – ekspertų interviu; tyrimo dalyviai: savivaldybių institucijų ir įstaigų atstovai, valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai, su tautinėmis mažumomis dirbantys specialistai, tautinių mažumų bendruomenių atstovai | Esant finansavimui, bet ne rečiau kaip kas du metai |

Pastaba: lentelė sudaryta darbo autorės.

# 2 priedas

**STEBĖSENOS PROCESO ETAPŲ KALENDORIUS**

| Kriterių (rodiklių) grupės ir rodikliai | Informacijos šaltiniai / teikėjai | 2018 m.  IV ketv. | 2019 m. ketvirčiai | | | | 2020 m. ketvirčiai | | | | 2021 m. ketvirčiai | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| **1 Kriterijų grupė „tautinių mažumų būklė darbo rinkoje ir jos pokyčiai laike“** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1.1 Darbo prieinamumas** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.1 Atidėtų susitikimų / interviu dėl būsimo darbo dažnumas tautinių mažumų atstovams | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 1.1.2 Darbo pagal turimą kvalifikaciją prieinamumas | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| **1.2 Pasirengimas darbo rinkai** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2.1 Tautinių mažumų atstovų išsilavinimo lygio santykis su visų šalies gyventojų išsilavinimo lygiu | Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| 1.2.2 Aukščiausias pasiektas išsilavinimo lygis | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.2.3 Profesinė kvalifikacija (specialybė) | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.2.4 Tautinių mažumų atstovų turimos kvalifikacijos ir darbo vietos santykis | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 1.2.5 Lietuvių kalbos mokėjimo lygis | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| **1.3 Įsidarbinimas** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3.1 Darbo ieškojimo trukmė | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.3.2 Tautinių mažumų atstovų individualios darbo paieškų patirtys | Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| 1.3.3 Tautinių mažumų atstovų patiriami sunkumai siekiant gauti darbą | (a) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| (b) Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 1.3.4 Galimybės asmenims iš tautinių mažumų grupių pradėti savo verslą | (a) Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 1.3.5 Pasirengimas imtis tam tikrų veiksmų, siekiant pagerinti savo padėtį darbo rinkoje | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| **1.4 Dalyvavimas darbo rinkoje** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4.1 Užimtumo lygis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 1.4.2 Darbų, kuriuose dirba tautinių mažumų atstovai, pasiskirstymas pagal profesijų grupes ir jų palyginimas su darbų pasiskirstymu pagal profesijų grupes, būdingu šalyje | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 1.4.3 Tautinių mažumų atstovų užimtumo statusas | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.4 Tautinių mažumų atstovų užimtumo pobūdis | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.5 Darbovietės pagrindinė ekonominė veikla | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.6 Tautinių mažumų atstovų darbo sutarties pobūdis | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.7 Tautinių mažumų atstovų dalis, dirbanti pagal neterminuotas darbo sutartis bendrame dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiuje | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.8 Tautinių mažumų atstovų dalis, dirbanti pagal terminuotas darbo sutartis bendrame dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiuje | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.9 Savarankiškai dirbančių tautinių mažumų atstovų dalis bendrame dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiuje | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.4.10 Nuostatos dėl veiksmų, siekiant pagerinti savo padėtį darbo rinkoje | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| **1.5 Darbo apmokėjimas ir socialinės garantijos** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5.1 Tautinių mažumų atstovų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.5.2 Tautinių mažumų atstovų vidutinis valandinis darbo užmokestis | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 1.5.3 Darbo užmokesčio atitiktis turimai profesinei kvalifikacijai | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.5.4 Tautinių mažumų dalis, teigianti, kad atlyginimą gauna laiku, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.5.5 Tautinių mažumų atstovų dalis tarp visų dirbančių tautinių mažumų atstovų, kurie naudojasi kasmetinėmis atostogomis darbuotojams, jaunesniems nei 18 metų | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 1.5.6 Tautinių mažumų atstovų dalis tarp visų dirbančių tautinių mažumų atstovų, kuri naudojasi atostogomis vienišiems tėvams auginantiems vaikus iki 14 metų arba neįgalius vaikus iki 18 metų | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| **1.6 Dirbančiųjų darbo sąlygos ir saugumas darbo rinkoje** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6.1 Darbo valandų skaičius per dieną / savaitę / mėnesį | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.2 Tautinių mažumų atstovų, dirbančių daugiau negu 40 val. per savaitę, dalis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų daugiau negu 40 val. per savaitę dalimi | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.3 Tautinių mažumų atstovų, dirbančių mažiau negu 40 val. per savaitę, dalis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų mažiau negu 40 val. per savaitę dalimi | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.4 Tautinių mažumų atstovų, dirbančių savaitgaliais, per šventes, naktimis ir vakarais dalis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų savaitgaliais, per šventes, naktimis ir vakarais dalimi | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.5 Tautinių mažumų atstovų pageidaujamas dirbti valandų skaičius, lyginant su jų realiai dirbamu darbo valandų skaičiumi | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.6 Tautinių mažumų atstovų pageidaujamas darbo grafikas, lyginant su jų realiu darbo grafiku | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.7 Tautinių mažumų atstovų dalis, teigianti, kad turi galimybę kelti profesinę kvalifikaciją, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.6.8 Tautinių mažumų atstovų dalis, pritarianti teiginiui, kad darbas suteikia geras karjeros galimybes, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.6.9 Tautinių mažumų atstovų dalis, dirbanti vadovaujančiose pozicijose, lyginant su visais dirbančiais vadovaujančiose pozicijose šalyje | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 1.6.10 Nelaimingų atsitikimų darbe, kuriuos patyrė tautinių mažumų atstovai, lygis, lyginant su visų šalies dirbančiųjų nelaimingų atsitikimų darbe lygiu | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| **1.7 Nedarbas ir bedarbystės patirtys** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.7.1 Tautinių mažumų dalis, turinti tikimybę prarasti darbo vietą per ateinančius šešis mėnesius, lyginant su visų dirbančių tautinių mažumų atstovų skaičiumi | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (c) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.7.2 Nedarbo lygis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 1.7.3 Vidutinė bedarbystės trukmė | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.7.4 Ilgalaikių bedarbių dalis tarp visų ieškančiųjų darbo | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.7.5 Bedarbystės priežastys | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 1.7.6 Darbo netekimo priežastys | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.7.7 Ieškomo darbo pobūdis | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 1.7.8 Norimas darbo užmokestis | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| **2 Kriterijų grupė „Tautinių mažumų socialinės integracijos galimybės“** | | | | | | | | | | | | | | |
| **2.1 Identifikavi-masis su tautine(-ėmis) mažuma(-omis)** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1.1 Tautybė | (a) Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.1.2 Pilietybė | (a) Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.1.3 Etninė grupė | Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| 2.1.4 Priklausymas tautinės mažumos grupei | (a) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| (b) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 2.1.5 Gimtoji(-osios) kalba(-os) | (a) Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.1.6 Ar kada nors Jūs gyveno užsienyje vienus metus ar ilgiau? | Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| 2.1.7 Iš kurios valstybės atvyko / grįžo? | Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| 2.1.8 Kada atvyko ar paskutinį kartą grįžo gyventi į Lietuvą? | Visuotinis surašymas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |
| **2.2 Tautinių mažumų integravimasis darbo kolektyve ir visuomenėje** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2.1 Tautinių mažumų atstovų dalis, teigianti, kad jie darbe turi draugų, lyginant su visais dirbančiais tautinių mažumų atstovais | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.2.2 Priklausymas tautinių mažumų bendruomenėms ir / arba grupėms | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.2.3 Dalyvavimas tautinių mažumų grupių visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.2.4 Grupės regimumas visuomenėje | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.2.5 Tautinių mažumų grupių galios santykis su tautine dauguma / kitomis grupėmis | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.2.6 Tautinių mažumų atstovų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.2.7 Politinių partijų narių iš diskriminacijos rizikos grupių dalis | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.2.8 Atstovavimas (aukštose pareigose) viešajame sektoriuje ir valstybės valdyme | Eurostat duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 2.2.9 Tautinių mažumų atstovų, dalyvaujančių visuomeninėse organizacijose ir judėjimuose, gausėjimas | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 2.2.10 Valstybės parama tautinėms bendrijoms | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 2.2.11 Laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.2.12 Periodinių leidinių tautinėms mažumoms skaičius ir jo pokytis | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 2.2.13 Tautinių mažumų poreikio vertėjų paslaugoms patenkinimas | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| 2.2.14 Aktualiausios Lietuvoje gyvenančioms etninėms grupėms problemos | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.2.15 Etninės kilmės svarba gyvenimo sėkmei | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| **2.3 Visuomenės nuostatos tautinių mažumų atžvilgiu** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3.1 Nuomonė apie visuomenės švietimą tautinių mažumų klausimais | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.3.2 Įvairovės etninės kilmės atžvilgiu didinimo priemonės mokykloje ir mokomojoje medžiagoje | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 2.3.3 Visuomenės nuomonė dėl mieste ir kaime gyvenančių tautinių mažumų padėties užimtumo ir švietimo (įskaitant mokymąsi visą gyvenimą) srityse | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.3.4 Visuomenės požiūris į galimybę tautinių mažumų atstovui užimti valstybėje aukščiausią renkamą politinį postą | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 2.3.5 Nuostatos dėl nesutarimų tarp tautinių mažumų ir tautinės daugumos gali sukelti socialinius neramumus | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.3.6 Nuostatos, jog tautinės mažumos praturtina šalies kultūrinį gyvenimą | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| **2.4 Gyvenimo lygis ir socialinės garantijos** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4.1 Pašalpų gavėjų dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.4.2 Asmenų, gyvenančių žemiau skurdo ribos, dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.4.3 Vidutinės mėnesinės namų ūkio pajamos | (a) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.4.4 Senatvės pensijų lygis | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| **2.5 Vienodos galimybės tautinių mažumų atstovams įgyti visų lygių išsilavinimą** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.5.1 Nebaigusių mokyklų ir neįgijusių vidurinio išsilavinimo asmenų dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.2 Besimokančiųjų privačiose mokyklose dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.3 Profesinis rengimas (techninis bendrasis mokslas; profesinis rengimas, baigusiems vidurinio mokymo programas) | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.4 Besimokančiųjų, kurių tėvai laisvai nekalba nacionaline kalba, dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.5 Besimokančiųjų aukštojo mokslo mokymo įstaigose dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.6 Baigusių ir įgijusių kvalifikacinį ar mokslo laipsnį asmenų dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.7 Bendrojo lavinimo mokykloje besimokančių tautinių mažumų vaikų dalis nuo visų atitinkamo amžiaus tautinių mažumų vaikų. | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.8 Nuostata: nenorėčiau, kad mano vaikai mokytųsi vienoje klasėje su tautinių mažumų vaikais | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 2.5.9 Universitetuose (pagrindinėse studijose) studijuojančių tautinių mažumų dalis nuo visų atitinkamo amžiaus tautinių mažumų jaunuolių | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.10 Aukštosiose mokyklose besimokančių tautinių mažumų, gavusių finansinę paramą, dalis nuo visų studijuojančių tautinių mažumų | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.11 Bendrojo lavinimo mokykloje besimokančių tautinių mažumų vaikų dalies gausėjimas | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.12 Aukštosiose mokyklose besimokančių tautinių mažumų dalies gausėjimas | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.13 Finansinės paramos tautinių mažumų atstovams, studijuojantiems aukštosiose mokyklose, pokyčiai | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.14 Tautinių mažumų atstovų studijuoti aukštosiose mokyklose poreikio patenkinimas | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 2.5.15 Visuomenės / tautinių mažumų nuomonė dėl tautinių mažumų švietimo būklės | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |  |
| **3 Kriterijų grupė „Tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje apraiškos ir jų priežastys“** | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.1 Supratimas apie diskriminaciją** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1.1 Visuomenės nuomonė dėl tautinių mažumų teisės į laisvę nebūti išnaudojamam, nepatirti smurto ir prievartos | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 3.1.2 NVO, dirbančių tautinių mažumų lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimo srityje, skaičius | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.1.3 Dalyvavimas politinėje veikloje, nepriklausomai nuo odos spalvos arba etninės kilmės | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.1.4 Įvairovės etninės kilmės atžvilgiu atspindėjimas žiniasklaidoje | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.1.5 Teisių žinojimas, tapus diskriminacijos arba priekabiavimo auka | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| **3.2 Požiūriai į diskriminaciją** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2.1 Pasirengimas teikti informaciją apie savo etninės kilmės grupę visuotinio surašymo metu | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.2.2 Tolerancija tautinių mažumų atstovams darbo aplinkoje | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.2.3 Tolerancija tautinių mažumų atstovams kaimynystėje | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.2.4 Visuomenės nuomonė dėl tautinių mažumų diskriminacijos | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| **3.3 Diskriminacijos patirtys** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3.1 Nukentėjusių dėl kankinimų ar žiauraus, nežmoniško ar žeminančio elgesio tautinių mažumų skaičius ir jo pokytis | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.3.2 Etninio nepakantumo apraiškos | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.3.3 Skundų dėl tautinių mažumų lygybės ir nediskriminavimo principo pažeidimų skaičius | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.3.4 Diskriminacijos dėl etninės kilmės pagrindo faktų fiksavimas | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.3.5 Diskriminacijos dėl etninės kilmės paplitimas | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.3.6 Asmeninė diskriminacijos dėl etninės kilmės patirtis | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.3.7 Tautinių mažumų lygybės ir nediskriminavimo klausimams spręsti savivaldybėse įsteigtų komisijų skaičius | Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| **3.4 Su dalyvavimu darbo rinkoje susijusi diskriminacija** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.4.1 Tautinių mažumų atstovų, įsidarbinimo metu patyrusių užgauliojimus arba patyčias, žeminantį elgesį, fizinę prievartą skaičius, lyginant su visais pretenduojančiais į darbą tautinių mažumų atstovais | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (c) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| (d) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 3.4.2 Diskriminacijos atvejai darbo rinkos srityse | Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| 3.4.3 Tautinių mažumų atstovų, darbo vietoje patyrusių užgauliojimus arba patyčias, žeminantį elgesį, fizinę prievartą skaičius, lyginant su visais dirbančiaisiais tautinių mažumų atstovais | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (c) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| (d) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 3.4.4 Teisinių ginčų tautinių mažumų atstovų darbo santykių atžvilgiu skaičius, lyginant su visais dirbančiaisiais tautinių mažumų atstovais | (a) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| (b) Metinės ataskaitos apie skundus |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |
| 3.4.5 Situacijose, kuriose teko patirti diskriminaciją | Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 3.4.6 Pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria tautinių mažumų atstovai, norintys įsidarbinti arba pagerinti savo situaciją darbo rinkoje | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| **3.5 Elgsena etninės diskriminacijos atveju ir susijusios nuomonės** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.5.1 Institucijos, kur kreiptųsi tapus diskriminacijos arba priekabiavimo auka | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 3.5.2 Savo teisių diskriminacijos atveju (ne)žinojimas / (ne)supratimas | (a) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| 3.5.3 Suteiktų paslaugų tautinių mažumų atstovams, tapusiems bet kokios formos išnaudojimo, smurto ar prievartos aukomis, skaičius | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.5.4 Kiek viešieji debatai etninio nepakanktumo tematika yra prasmingi kovoje su diskriminacija dėl etniškumo? | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.5.5 Priemonių, siekiant puoselėti įvairovę darbo vietoje, pakankamumas | (a) Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| (b) Reprezentatyvus kiekybinis sociologinis tyrimas | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X |
| **3.6 Tautinių mažumų teisių apsauga** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.6.1 Atsakingoms institucijoms pateiktų skundų dėl patirtos diskriminacijos skaičius | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.6.2 Skundų, nagrinėtų pagal teisines procedūras, skaičius | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.6.3 Skundų nagrinėjimas pagal nukentėjusiųjų asmenybę | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.6.4 Išnagrinėtų teisminių bylų, kurios baigėsi juridinėmis sankcijomis, dalis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.6.5 Baudžiamoji atsakomybė už rasistinio bei ksenofobinio pobūdžio veikas, padarytas naudojantis kompiuterinėmis sistemomis | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 3.6.6 Nevyriausybinių organizacijų, dirbančių tautinių mažumų lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimo srityje, skaičius | Oficialioji statistika |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| **4 Kriterijų grupė „Valstybės politika, susijusi su priemonių tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu“** | | | | | | | | | | | | | | |
| **4.1 Valstybės politika tautinių mažumų teisių apsaugos srityje** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1.1 Lietuvos politika tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje atžvilgiu | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.1.2 Lygybė prieš įstatymą | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.1.3 Asmenų, kuriems grasinama arba gali grėsti diskriminacija, priešiškumas ar smurtas dėl jų etninio, kultūrinio, kalbinio savitumo, apsauga | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.1.4 Draudimas asimiliuoti tautinėms mažumoms priklausančius asmenis | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.1.5 Visuomenės informavimas apie darbo jėgos (politikos) procesus | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.1.6 Stereotipų apie tautines mažumas šalinimas | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.1.7 Prevencinė politika prieš etninį nepakantumą ir diskriminaciją | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| **4.2 Tautinių mažumų integracijos politika** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2.1 Socialinių garantijų tautinėms mažumoms užtikrinimas | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.2.2 Sąlygos tautinėms mažumoms naudotis socialinėmis paslaugomis | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.2.3 Pirminis integracijos paslaugų paketas tautinėms mažumoms | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| 4.2.4 Tautinių mažumų darbo ir gyvenimo sąlygos | Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |
| **4.3 Kovos su diskriminacija politika** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.3.1 Priemonės darbo vietoje, siekiant puoselėti įvairovę | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 4.3.2 Valstybės pastangos įveikti diskriminaciją dėl etninės kilmės subjekyvūs vertinimai | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| 4.3.3 Ekonomikos atgaivinimo politikos poveikis tautinėms mažumoms | Eurobarometro duomenys | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |
| **4.4 Tarpinstitucinis bendradarbiavimas** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.4.1 Valstybinių institucijų, užtikrinančių efektyvią darbo ir gyvenimo sąlygų stebėseną ir darbo teisių apsaugą, bendradrabiavimas | (a) Žinybinė informacija |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |
| (b) Kokybinis sociologinis tyrimas |  | X | X |  |  | X | X |  |  | X | X |  |  |

Pastaba: Kalendorius sudarytas darbo autorės.

**3 priedas**

**ONMIBUSO KLAUSIMAI VISUOMENĖS NARIAMS**

**Kl1** Kiek Jūs sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad visuomenės švietimui tautinių mažumų klausimais skiriama pakankamai pastangų? Atsakymų skalė: 1=Visiškai nesutinku; 2=Nesutinku; 3=Nei sutinku, nei nesutinku; 4=Sutinku; 5=Visiškai sutinku; 9=Nežino/Neatsakė.

**Kl2** Kiek Jūs sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad nesutarimai tarp tautinių mažumų ir tautinės daugumos gali sukelti socialinius neramumus? Atsakymų skalė: 1=Visiškai nesutinku; 2=Nesutinku; 3=Nei sutinku, nei nesutinku; 4=Sutinku; 5=Visiškai sutinku; 9=Nežino/Neatsakė.

**Kl3** Kiek Jūs sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad tautinės mažumos praturtina šalies kultūrinį gyvenimą? Atsakymų skalė: 1=Visiškai nesutinku; 2=Nesutinku; 3=Nei sutinku, nei nesutinku; 4=Sutinku; 5=Visiškai sutinku; 9=Nežino/Neatsakė.

**Kl4** Kiek Jūs sutinkate ar nesutinkate su kiekvienu toliau pateiktu teiginiu. Vienas atsakymas ties kiekvienu teiginiu. Atsakymų skalė: 1=Visiškai nesutinku; 2=Nesutinku; 3=Nei sutinku, nei nesutinku; 4=Sutinku; 5=Visiškai sutinku; 9=Nežino/Neatsakė.

1. Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau patekti į darbo rinką pirmą kartą negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams.
2. Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau grįžti į darbo rinką iš jos iškritus negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams.
3. Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau įgyti išsilavinimą negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams.
4. Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau tęsti išsilavinimą (mokymosi visą gyvenimą srityje) negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams.

**Kl5** Nepaisant, turite ar neturite vaikų, prašome pasakyti, kiek sutiktumėte, kad Jūsų vaikai mokytųsi vienoje klasėje su tautinių mažumų vaikais? Atsakymas skalė: 1=Visiškai nesutikčiau; 2=Nesutikčiau; 3=Nei sutikčiau, nei nesutikčiau; 4=Sutikčiau; 5=Visiškai sutikčiau; 9=Nežino/Neatsakė.

**Kl6** Kiek Jūs sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad tautinių mažumų atstovai turi lygias galimybes su visais visuomenės nariais įgyti visų lygių išsilavinimą? Atsakymų skalė: 1=Visiškai nesutinku; 2=Nesutinku; 3=Nei sutinku, nei nesutinku; 4=Sutinku; 5=Visiškai sutinku; 9=Nežino/Neatsakė.

**Kl7** Galima ar negalima pateisinti tautinių mažumų atstovų išnaudojimą, smurtą ar prievartą? Atsakymų skalė: 1=Niekada negalima pateisinti; 2=Negalima pateisinti; 3=Galima pateisinti. 4=Visada galima pateisinti; 9=Nežino/Neatsakė.

**4 priedas**

**TAUTINIŲ MAŽUMŲ ATSTOVŲ KIEKYBINĖS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS**

Šios apklausos tikslas – surinkti naujausią informaciją apie tautinių mažumų atstovų padėtį Lietuvos darbo rinkoje. Tyrimą inicijavo Tautinių mažumų departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, o tyrimo duomenys bus panaudoti tautinių mažumų integracijos šalies darbo rinkoje politikos tobulinimui.

Klausimyne pateikti klausimai su galimais atsakymais. *Jums tinkamo atsakymo numerį pažymėkite/apibraukite* arba, kur reikia, įrašykita išsamų atsakymą. Apklausos rezultatai bus pateikiami tik apibendrinti, todėl garantuojamas jų konfidencialumas ir pateikėjo anonimiškumas.

Iš anksto dėkojame už nuoširdžius atsakymus.

**A. PASIRENGIMAS DARBO RINKAI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A1** | **Jūsų išsilavinimas.** Nurodykite šiuo metu Jūsų turimą **aukščiausią** išsilavinimą**:** | |
| 1 | Mokslų daktaras |
| 2 | Aukštasis (įskaitant ir neuniversitetinį, kolegijas) |
| 3 | Aukštesnysis arba specialusis vidurinis (technikumas) |
| 4 | Vidurinis su profesiniu mokymu |
| 5 | Vidurinis be profesinio mokymo |
| 6 | Pagrindinis su profesiniu mokymu |
| 7 | Pagrindinis be profesinio mokymo |
| 8 | Pradinis (nebaigtas pagrindinis) su profesiniu mokymu |
| 9 | Pradinis, nebaigtas pradinis |
| 10 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |
| --- | --- |
| **A2** | **Jūsų profesinė kvalifikacija (specialybė).** Įrašykite iš diplomo ar pažymėjimo: |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A3** | **Prašome įvertinti savo lietuvių kalbos mokėjimo lygį.** Įvertinkite kiekvieną punktą: | | | | | | |
|  | | Labai prastai | Blogai | Vidutiniškai | Gerai | Labai gerai |
| a | Suprantu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Kalbu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Rašau | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**B. DALYVAVIMAS DARBO RINKOJE: POBŪDIS, SĄLYGOS IR UŽMOKESTIS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **B1** | **Šiuo metu Jus:** | | | |
| 1 | Dirbate | 4 | Nedirbate ir ieškote darbo |
| 2 | Nedirbate ir neieškote darbo | 5 | Dirbate ir mokotės |
| 3 | Mokotės |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B2** | **Kokiai iš žemiau išvardytų grupių priklausote?** | |
| 1 | Dirbantis asmuo (*įtraukiant ir išėjusias nėštumo ir gimdymo atostogų moteris, asmenis, išėjusius vaiko priežiūros atostogų iki vaikui sukaks dveji metai*) |
| 2 | Bedarbis |
| 3 | Mokinys, studentas |
| 4 | Dėl negalios nedirbantis asmuo |
| 5 | Namų šeimininkas (-ė) |
| 6 | Kita. Nurodykite: |

*B3-B17 anketos klausimus prašome atsakyti tuos asmenis, kurie šiuo metu dirba, t. y. kurie B1 klausime pasirinko atsakymą 1 arBA 5. Kitus asmenis prašytume pereiti prie C1 klausimo.*

|  |  |
| --- | --- |
| **B3** | **Kuo šiuo metu dirbate?** |
| ***Nurodykite savo pareigas, atliekamą darbą*:** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B4** | **Jūsų esate:** | |
| 1 | Samdomas darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį |
| 2 | Samdomas darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį |
| 3 | Asmuo, dirbantis pagal verslo liudijimą |
| 4 | Individualios įmonės ar uždarosios akcinės bendrovės savininkas |
| 5 | Ūkininkas |
| 6 | Šeimos narys, dirbantis šeimos įmonėje ar ūkyje (negaunantis darbo užmokesčio, o turintis pelno, pajamų) |
| 7 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |
| --- | --- |
| **B5** | **Darbovietės pagrindinė ekonominė veikla.** |
| ***Nurodykite konkrečiai*:**  *(pvz., pramonė, statyba, prekyba, transportas, viešasis (valstybinis) sektorius - švietimas, sveikatos priežiūra, socialinis darbas, privalomas socialinis draudimas, viešasis valdymas ir gynyba ir pan., žemės ūkis, viešbučiai ir restoranai, namudinė veikla – suvenyrai, rankdarbiai, kita)* |

|  |  |
| --- | --- |
| **B6** | **Kiek dirbate valandų vidutiniškai per savaitę?** |
| ***Nurodykite vidutinį valandų skaičių*:**  *Jeigu darbas nereguliarus, įrašykite vidutinį darbo valandų skaičių per savaitę per paskutinį pusmetį.* |

|  |  |
| --- | --- |
| **B7** | **Kiek norėtumėte dirbti valandų vidutiniškai per savaitę?** |
| ***Nurodykite vidutinį valandų skaičių*:** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B8** | **Ar Jums tenka dirbti savaitgaliais, per šventes, naktimis ar vakarais?** *Pažymėkite visus tinkamus atsakymus.* | |
| 1 | Taip, tenka dirbti savaitgaliais |
| 2 | Taip, tenka dirbti per šventes |
| 3 | Taip, tenka dirbti naktimis |
| 4 | Taip, tenka dirbti vakarais |
| 5 | Ne, nekenka dirbti savaitgaliais, per šventes, naktimis ar vakarais |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B9** | **Kokiu darbo grafiku norėtumėte dirbti?** *Pažymėkite visus tinkamus atsakymus.* | |
| 1 | Norėčiau dirbti tik nuolatinėmis darbo valandomis, bet ne viršvalandžius, savaitgaliais, per šventes, naktimis ar vakarais |
| 2 | Norėčiau dirbti nuolatinėmis darbo valandomis, bet esant papildomoms sąlygoms – viršvalandžius, savaitgaliais, per šventes, naktimis ar vakarais |
| 3 | Norėčiau dirbti tiek nuolatinėmis darbo valandomis, tiek viršvalandžius, savaitgaliais, per šventes, naktimis ar vakarais |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **B10** | **Nurodykite intervalą, į kurį patenka Jūsų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis po mokesčių („į rankas“):** | | | |
| 1 | Mažiau nei 399 Eur | 4 | 1201–1600 Eur |
| 2 | 400–800 Eur | 5 | 1601–2000 Eur |
| 3 | 801–1200 Eur | 6 | Daugiau nei 2001 Eur |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B11** | **Kaip manote, kiek Jūsų gaunamas darbo užmokestis atitinka turimai profesinei kvalifikacijai?** | |
| 1 | Visiškai neatitinka |
| 2 | Labiau neatitinka negu atitinka |
| 3 | Labiau atitinka negu neatitinka |
| 4 | Visiškai atitinka |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B12** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad darbo užmokestis Jums išmokamas laiku?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B13** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad dabartinis darbas suteikia geras karjeros galimybes?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B14** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad darbovietėje turite galimybių kelti profesinę kvalifikaciją?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B15** | **Ar šiuo metu norėtumėte mokytis?** | |
| 1 | Taip |
| 2 | Ne 🡪 *toliau atsakinėti nuo B17 klausimo* |
| 3 | Šiuo metu mokausi |
| 9 | Nežinau |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B16** | **Koks būtų (yra) Jūsų mokymosi tikslas?** Galimi keli atsakymo variantai. | |
| 1 | Patobulinti lietuvių kalbą |
| 2 | Įgyti pirmą profesiją |
| 3 | Patobulinti turimą profesinę kvalifikaciją |
| 4 | Įgyti kitą profesiją |
| 5 | Įgyti bendrąjį išsilavinimą (pagrindinį, vidurinį) |
| 6 | Išmokti dirbti kompiuteriu |
| 7 | Pramokti užsienio kalbą |
| 8 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **B17** | **Kaip manote, ar per ateinančius šešis mėnesius Jums gresia prarasti dabartinę darbo vietą?** | |
| 1 | Taip |
| 2 | Ne |
| 9 | Nežinau |
| 🡪 *toliau atsakinėti nuo C11 klausimo* | |

**C. DARBO NETEKIMAS, PAIEŠKOS IR ĮSIDARBINIMO PATIRTYS**

*C1-C10 anketos klausimus prašome atsakyti tuos asmenis, kurie šiuo metu nedirba, t.y. kurie B1 klausime pasirinko atsakymo variantus – 2, 3, 4.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C1** | **Kiek laiko Jūs nedirbate?** | | | |
| 1 | Iki 6 mėn. | 3 | 12-24 mėn. |
| 2 | 7-11 mėn | 4 | 25 mėn. ir daugiau |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C2** | **Ar esate užsiregistravęs(-usi) užimtumo tarnyboje?** | | | |
| 1 | Taip | 2 | Ne |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C3** | **Ar Jūs anksčiau dirbote?** | | | |
| 1 | Taip | 2 | Ne 🡪 *Toliau atsakinėti nuo C5  klausimo* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C4** | **Nurodykite priežastį, dėl kurios Jūs netekote darbo?** Pažymėkite ne daugiau kaip 2 atsakymus. | |
| 1 | Buvote atleistas iš darbo dėl etatų mažinimo, pasibaigė terminuota darbo sutartis, sezoninis ar atsitiktinis darbas |
| 2 | Netenkino darbo užmokestis |
| 3 | Netenkino darbo sąlygos |
| 4 | Neatitiko kvalifikacija |
| 5 | Nenorėjote kęsti įžeidimų dėl savo tautybės |
| 6 | Dėl ligos ar negalios |
| 7 | Nepatiko darbas, išėjau savo noru |
| 8 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C5** | **Ar Jūs ieškote darbo?** | | | |
| 1 | Taip | 2 | Ne 🡪 *toliau atsakinėti nuo C11 klausimo* |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C6** | **Kiek laiko Jūs ieškote darbo?** | | | |
| 1 | Iki 6 mėn. | 3 | 13-24 mėn. |
| 2 | 7-12 mėn | 4 | 25 mėn. ir daugiau |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C7** | **Ieškomo darbo pobūdis** | |
| 1 | Noriu dirbti samdomąjį darbą |
| 2 | Noriu turėti savo verslą ar dirbti sau *(įsigyti verslo liudijimą, įsteigti savo įmonę ir pan.)* |
| 3 | Ieškau darbo užsienyje |
| 4 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C8** | **Nurodykite, už kokį mažiausią darbo užmokestį („į rankas“) sutiktumėte dirbti?** | | | |
| 1 | Mažiau nei 399 Eur | 4 | 1201–1600 Eur |
| 2 | 400–800 Eur | 5 | 1601–2000 Eur |
| 3 | 801–1200 Eur | 6 | Daugiau nei 2001 Eur |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C9** | **Kokios pagrindinės Jūsų neįsidarbinimo / nedarbo priežastys?** Pažymėkite ne daugiau kaip 3 pagrindines priežastis. | |
| 1 | Nepakankamas profesinis pasirengimas |
| 2 | Nepakankama darbo patirtis (darbo stažas) |
| 3 | Netenkino siūlomas darbo užmokestis |
| 4 | Nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas |
| 5 | Nerandu darbo pagal įgytą specialybę |
| 6 | Nerandu jokio darbo |
| 7 | Šiuo metu dirbu neoficialiai (be darbo sutarties) |
| 8 | Pradėjus dirbti netekčiau dalies gaunamos socialinės paramos |
| 9 | Dėl sveikatos būklės |
| 10 | Negalėjau gauti kredito savo verslui pradėti |
| 11 | Nenoriu dirbti |
| 12 | Kitos. Nurodykite: |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **C10** | **Kiek esate pasirengęs(-usi) imtis tam tikrų veiksmų, siekiant pagerinti savo padėtį darbo rinkoje?** Įvertinkite kiekvieną punktą: | | | | | | |
|  | | Visiškai nepasiren-gęs(-usi) | Nepasire-ngęs(-usi) | Nei pasi-rengęs(-usi), nei nepasiren-gęs(-usi) | Pasiren-gęs(-usi) | Visiškai pasiren-gęs(-usi) |
| a | Įgyti profesiją | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Tobulinti kvalifikaciją | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Persikvalifikuoti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Dirbti viešuosius darbus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Dirbti laikinuosius darbus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Pakeisti gyvenamąją vietą, jeigu bus pasiūlytas nuolatinis darbas kitoje vietovėje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Kasdien važinėti į darbą (į kitą vietovę) priemiestiniu transportu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C11** | **Su kokiomis pagrindinėmis problemomis, Jūsų nuomone, susiduria tautinių mažumų atstovai, norintys įsidarbinti arba pagerinti savo situaciją darbo rinkoje?** Pažymėkite ne daugiau kaip 3 pagrindines problemas. | |
| 1 | Nepakankama kvalifikacija |
| 2 | Kvalifikacijos neatitikimas šiuolaikiniams ūkio poreikiams |
| 3 | Nepakankamas praktinis pasiruošimas |
| 4 | Kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų nepripažinimas Lietuvoje |
| 5 | Nepakankamas lietuvių kalbos mokėjimas |
| 6 | Nepakankamas užsienio kalbų mokėjimas |
| 7 | Siūlomas mažas atlyginimas |
| 8 | Diskriminacijos dėl tautybės apraiškos darbo vietoje |
| 9 | Siūlomas nekvalifikuotas arba mažai kvalifikuotas darbas |
| 10 | Siūlomas darbas ne pagal specialybę |
| 11 | Nepakankamos pažintys |
| 12 | Neigiamas darbdavių požiūris į tautinių mažumų atstovus |
| 13 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **C12** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su kiekvienu toliau pateiktu teiginiu?** Įvertinkite kiekvieną punktą: | | | | | | |
|  | | Visiškai nesu-tinku | Nesu-tinku | Nei sutinku, nei nesutinku | Sutinku | Visiškai sutinku | |
| a | Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau patekti į darbo rinką pirmą kartą negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| b | Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau grįžti į darbo rinką iš jos iškritus negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| c | Tautinių mažumų atstovai turi lygias galimybes su visais visuomenės nariais įgyti visų lygių išsilavinimą | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| d | Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau įgyti išsilavinimą negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| e | Kaime gyvenantiems tautinių mažumų atstovams yra sudėtingiau tęsti išsilavinimą (mokymosi visą gyvenimą srityje) negu mieste gyvenantiems tautinių mažumų atstovams | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

**D. INTEGRAVIMASIS DARBO KOLEKTYVE IR VISUOMENĖJE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **D1** | Klausimas turintiems darbą.  Jeigu šiuo metu neturite darbo, 🡪 *toliau atsakinėkite nuo D2 klausimo*  **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad dabartinėje darbo vietoje turite draugų?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **D2** | **Ar priklausote profesinėms sąjungoms?** | | | |
| 1 | Taip | 2 | Ne |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **D3** | **Ar priklausote kurios nors tautinės mažumos bendruomenei ir / arba grupei?** | | | |
| 1 | Taip | 2 | Ne |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **D4** | **Kaip dalyvaujate tautinių mažumų Lietuvos visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime?** | |
| 1 | Dalyvauju tautinės(-ių) mažumos(-ų) kultūros kolektyvo veikloje |
| 2 | Atstovauju tautinės mažumos grupę politinėje veikloje |
| 3 | Kitaip dalyvauju. *Nurodykite:* |
| 4 | Niekaip nedalyvauju |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **D5** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad Lietuvoje turite laisvę reikšti savo įsitikinimus?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **D6** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad visuomenės švietimui tautinių mažumų klausimais skiriama pakankamai pastangų?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

**E. DISKRIMINACIJA DARBO RINKOJE IR VISUOMENĖJE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **E1** | **Ar žinotumėte savo teises, jeigu taptumėte diskriminacijos arba priekabiavimo auka?** | |
| 1 | Taip |
| 2 | Ne |
| 3 | Priklauso nuo situacijos |
| 9 | Nežinau |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **E2** | **Kaip manote, galima ar negalima pateisinti tautinių mažumų atstovų išnaudojimą, smurtą ar prievartą?** | |
| 1 | Niekada negalima pateisinti |
| 2 | Negalima pateisinti |
| 3 | Galima pateisinti |
| 4 | Visada galima pateisinti |
| 5 | Nežinau |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **E3** | **Kiek sutinkate ar nesutinkate su teiginiu, kad dedama pakankamai pastangų, kad būtų skatinama įvairovė Jūsų darbo vietoje tautybės bei etninės kilmės atžvilgiu?** | |
| 1 | Visiškai nesutinku |
| 2 | Nesutinku |
| 3 | Ne sutinku, nei nesutinku |
| 4 | Sutinku |
| 5 | Visiškai sutinku |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **E4** | **Ar Jums teko patirti diskriminaciją?** | |
| 1 | Taip |
| 2 | Ne 🡪 *toliau atsakinėkite nuo F1 klausimo* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **E5** | **Nurodykite, kokiose situacijose Jums teko patirti diskriminaciją.** *Galimi keli atsakymo variantai:* | |
| 1 | Siekiant išsilavinimo vidurinėje mokykloje |
| 2 | Siekiant išsilavinimo profesinėje mokykloje |
| 3 | Siekiant išsilavinimo aukštojoje mokykloje |
| 4 | Siekiant pasirinkti norimą profesiją |
| 5 | Siekiant įsidarbinti |
| 6 | Darbo vietoje dėl galimybių dalyvauti mokymuose, tobulinimo kursuose, pan. |
| 7 | Darbo vietoje dėl karjeros galimybių |
| 8 | Darbo vietoje dėl darbo sąlygų |
| 9 | Darbo vietoje dėl darbo apmokėjimo |
| 10 | Darbo vietoje dėl atleidimo |
| 11 | Darbo vietoje dėl užimamos pozicijos / pareigų |
| 12 | Kita. Nurodykite: |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **E6** | Klausimas turintiems darbą.  Jeigu šiuo metu neturite darbo 🡪 *toliau atsakinėkite nuo F1 klausimo*  **Ar įsidarbinimo metu Jums teko patirti šiuos veiksmus Jūsų tautybės arba etninės kilmės pagrindu?** Nurdykite kiekviename punkte: | | | | | | |
|  | | Tikrai ne | Labiau ne negu taip | Labiau taip negu ne | Tikrai taip | Atvejis netinka |
| a | Užgauliojimus arba patyčias | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| b | Žeminantį elgesį | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| c | Fizinę prievartą | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **E7** | **Ar darbo vietoje Jums teko patirti šiuos veiksmus Jūsų tautybės arba etninės kilmės pagrindu?** Nurdykite kiekviename punkte: | | | | | | |
|  | | Tikrai ne | Labiau ne negu taip | Labiau taip negu ne | Tikrai taip | Atvejis netinka |
| a | Užgauliojimus arba patyčias | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| b | Žeminantį elgesį | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| c | Fizinę prievartą | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

**F. SOCIALINĖS DEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **F1** | **Gyvenamoji vieta:** |
| **Rajonas.** Įrašykite: |
| **Miestas.** Įrašykite: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **F2** | **Jūsų lytis:** | | | |
| 1 | Vyras | 2 | Moteris |

|  |  |
| --- | --- |
| **F3** | **Amžius.** Įrašykite: |

|  |  |
| --- | --- |
| **F4** | **Kokia Jūsų tautybė?** Nurodykite: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **F5** | **Kokia Jūsų pilietybė?** | |
| 1 | Lietuvos Respublikos |
| 2 | Kitos valstybės |
| 3 | Be pilietybės |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **F6** | **Ten, kur gyvenate, ar Jūs suvokiate save kaip priklausantį(-čią) tautinės mažumos grupei?** | |
| 1 | Taip |
| 2 | Ne |
| 3 | Nežinau |

|  |  |
| --- | --- |
| **F7** | **Gimtoji kalba.** Nurodykite: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **F8** | **Lietuvoje gyvenate:** | | | |
| 1 | Nuo gimimo | 2 | Ne nuo gimimo. Įrašykite, kelintais metais apsigyvenote Lietuvoje |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **F9** | **Nurodykite vidutines pajamas tenkančias vienam namų ūkio[[38]](#footnote-1) nariui per 1 mėnesį:** (sudėkite visų šeimos narių gaunamas mėnesines pajamas, įskaitant darbo užmokestį, pašalpas, senatvės pensijas bei visas kitas pajamas, ir padalinkite iš šeimos narių skaičiaus) | | | |
| 1 | Mažiau nei 399 Eur | 4 | 1201–1600 Eur |
| 2 | 400–800 Eur | 5 | 1601–2000 Eur |
| 3 | 801–1200 Eur | 6 | Daugiau nei 2001 Eur |

**Dėkojame už atsakymus.**

**5 priedas**

**EKSPERTŲ INTERVIU GAIRĖS**

**G1 Darbo prieinamumas ir pasirengimas darbo rinkai**

**Kl1** Kaip manote, ar tautinių mažumų atstovams visada yra prieinamas darbas pagal turimą kvalifikaciją?

**Kl2** Ar darbas pagal turimą kvalifikaciją tautinių mažumų atstovams prieinamas mažiau, lyginant su tautinės daugumos atstovais?

**Kl3** Kaip dažnai tautinių mažumų atstovams tenka dirbti jų kvalifikacijos neatitinkantį darbą?

**G2 Tautinių mažumų Įsidarbinimas ir integravimasis darbo kolektyve bei visuomenėje**

**Kl4** Kokius išskirtumėte pagrindinius tautinių mažumų atstovų patiriamus sunkumus, siekiant gauti darbą?

**Kl5** Kokias galimybes turi tautinių mažumų atstovai pradėti savo verslą? Ar jų galimybės skiriasi nuo tautinės daugumos atstovų galimybių?

**Kl6** Kaip apibūdintumėte tautinių mažumų regimumą visuomenėje? Kokie įvaizdžiai dominuoja?

**Kl7** Kaip apibūdintumėte tautinių mažumų grupių galios santykius su tautine dauguma / kitomis grupėmis?

**Kl8** Kaip aktyviai tautinių mažumų atstovai dalyvauja politinių partijų narių veikloje? Kaip manote, ar jie pakankamai aktyvūs?

**Kl9** Kokias aktualiausias Lietuvoje gyvenančių tautinių mažumų ir etninių grupių problemas išskirtumėte?

**G3 Diskriminacija darbo rinkoje ir visuomenėje**

**Kl10** Kaip dažnai tautinių mažumų susiduria su diskriminąciją etniškumo pagrindu, siekdami įsidarbinti arba pagerinti savo situaciją darbo rinkoje?

**Kl11** Kiek viešieji debatai etninio nepakanktumo tematika yra prasmingi kovoje su diskriminacija dėl etniškumo?

**Kl12** Kiek sėkmingai užtikrinama asmenų, kuriems gresia diskriminacija, priešiškumas ar smurtas dėl jų etninio, kultūrinio bei kalbinio savitumo apsauga?

**G4 Valstybės vykdoma tautinių mažumų integracijos politika ir tarpinstitucinis bendradarbiavimas**

**Kl13** Kaip vertinate Lietuvos vykdomą politiką tautinių mažumų integracijos darbo rinkoje atžvilgiu? Ar vykdoma politika yra efektyvi?

**Kl14** Kaip vertinate tautinių mažumų darbo ir gyvenimo sąlygas?

**Kl15** Kaip apibūdintumėte pirminį integracijos paslaugų paketą tautinėms mažumoms?

**Kl16** Ar pakankamai užtikrinamos socialinės garantijos tautinėms mažumoms?

**Kl17** Ar tautinės mažumos turi sąlygas naudotis socialinėmis paslaugomis?

**Kl18** Kaip manote, ar Lietuvoje tautinėms mažumoms užtikrinama lygybė prieš įstatymą?

**Kl19** Kaip vertinate draudimą asimiliuoti tautinėms mažumoms priklausančius asmenis?

**Kl20** Kaip vertinate Lietuvos vykdomą politiką, siekiant šalinti stereotipus apie tautines mažumas? Kiek viešieji debatai tautinių mažumų integracijos problematika yra prasmingi?

**Kl21** Ar visuomenė pakankamai informuojama apie darbo jėgos (politikos) procesus?

**Kl22** Kiek sėkminga Lietuvoje vykdoma prevencinė politika prieš etninį nepakantumą ir diskriminaciją?

**Kl23** Kaip vertinate valstybinių institucijų, užtikrinančių efektyvią darbo ir gyvenimo sąlygų stebėseną ir darbo teisių apsaugą, bendradrabiavimą?

**Kl24** Kas, Jūsų nuomone, dar turėtų būti padaryta, siekiant sėkmingos tautinių mažumų intergacijos darbo rinkoje ir visuomenėje?

**6 priedas**

**PAVYZDINĖ STEBĖSENOS ATASKAITOS FORMA**

1. ĮVADAS (2-5 psl.)

*Išdėstomi Tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenos pagrindiniai tikslai, objektai, vykdymo etapai bei pagrindiniai principai.*

2. TAUTINIŲ MAŽUMŲ SITUACIJOS DARBO RINKOJE IR SOCIALINĖS PADĖTIES STEBĖSENOSMETODOLOGIJA (4-10 psl.)

*Aprašoma bendroji Stebėsenos metodologija, akcentuojant Tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenos ciklo algoritmą, kurio buvo laikomasi ataskaitiniu laikotarpiu. Po to detaliai aprašomi visi metodai, kurių pagalba surinkta informacija apie teisės aktus, statistiniai bei sociologinių tyrimų duomenys. Apraše turi atsispindėti, kaip buvo atliekama teisės aktų atranka, statistinių duomenų atranka, informantų atranka sociologiniuose tyrimuose. Rekomenduojama išskirti skyrius:*

*2.1. Tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenos proceso ciklo algoritmas*

*2.2. Teisės aktų atranka*

*2.3. Statistikos duomenys*

*2.4. Reprezentatyvaus kiekybinio sociologinio tyrimo metodologija*

*2.5. Kokybinis sociologinio tyrimo – ekspwertų interviu metodologija*

*Prieduose pateikiami tyrimų klausimynai, jeigu tokie taikomi, apibendrinta statistika ir agreguoti sociologinių tyrimų rezultatai, empirinių duomenų patikimumo ir validumo įverčiai ir kt. susijusi informacija.*

3. STEBĖSENOS VERTINIMO KRITERIJŲ (RODIKLIŲ) ANALIZĖ (20-70 psl.)

*Pateikiama surinktos informacijos apie teisės aktus, statistikos ir sociologinių tyrimų duomenų analizė. Analizė gali būti atliekama pasirinktinai pagal teisės aktuose įtvirtintas normas, temas, atskirus rodiklius ar kt. Pavyzdžiui, analizė gali būti pateikiama, išskiriant tokius skyrius:*

*3.1. Tautinių mažumų būklė šalies darbo rinkoje ir jos pokyčiai laike*

*3.2 Tautinių mažumų socialinės integracijos galimybės*

*3.3. Tautinių mažumų diskriminavimo darbo rinkoje apraiškos ir jų priežastys*

*3.4. Politika, susijusi su priemonių tautinių mažumų poreikių ir integracijos darbo rinkoje srityje stiprinimu*

*Analizės tekstas iliustruojamas lentelėmis, paveikslais, schemomis ir kt. vaizdine informacija.*

*Prieduose pateikiami detalizuoti analizės rezultatai, kurie gali būti lentelėse, paveiksluose, schemose ir kt.*

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS (2-5 psl.)

*Teisės aktų, statistikos ir sociologinių tyrimų duomenų pagrindu atliktos Tautinių mažumų situacijos darbo rinkoje ir socialinės padėties stebėsenos rezultatų apibendrinamas, padaromos išvados ir suformuluojamos rekomendacijos tautinių mažumų teisių būklei ir raidai Lietuvoje tobulinti.*

PRIEDAI (psl. skaičius neribojamas)

*Pateikiami priedai, susiję su Stebėsenos vykdymo ir Ataskaitos rengimo metodologija bei Teisės aktų, statistikos ir sociologinių tyrimų rezultatais.*

**IŠNAŠOS**

1. „Aktyviai ieško darbo“ – reiškia, kad per paskutines keturias savaites kreipėsi į valstybinę darbo biržą arba privačią įdarbinimo agentūrą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus arba dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti verslo liudijimą, licenciją, kreditą. [↑](#endnote-ref-1)
2. Priverstinėmis atostogomis laikomos darbdavio inicijuotos nemokamos atostogos. [↑](#endnote-ref-2)
3. Discrimination in the European Union in 2015. *Special Eurobarometer 437. Report.* European Union, 2015. Prieiga internete: [www.equineteurope.org/IMG/pdf/ebs\_437\_en.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ebs_437_en.pdf) [↑](#endnote-ref-3)
4. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/ZomTdZpPUx> [↑](#endnote-ref-4)
5. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 121 str. 1 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-5)
6. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 34 str. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-6)
7. Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992 m. lapkričio 2 d. *Valstybės žinios*, 1992-11-30, Nr. 33-1014. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm> [↑](#endnote-ref-7)
8. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/ZomTdZpPUx> [↑](#endnote-ref-8)
9. Beresnevičiūtė, V. Etninių grupių socialinės integracijos dimensijos šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje. *Etniškumo studijos / Ethnicity studies*, 2005. Vilnius: Socialinių tyrimų centras. [↑](#endnote-ref-9)
10. Amelina, A.; Faist, T. De-naturalizing the National in Research Methodologies: Key Concepts of Transnational Studies in Migration. *Ethnic and Racial Studies*, 2012, 35(10): 1707-1724.

    Beck, U.; Sznaider, N. Unpacking Cosmopolitanism for the Social Sciences: a Research Agenda. The British Journal of Sociology, 2010, 61(Issue Supplement 1): 381-403. [↑](#endnote-ref-10)
11. Auškalnienė, L. Etninis nepakantumas Lietuvos internetinėje žiniasklaidoje: komentarai internete. *Etniškumo studijos / Ethnicity studies*, 2006, 1: 45-58. Vilnius: Etninių tyrimų centras.

    Beresnevičiūtė, V., Frėjutė-Rakauskienė, M. Etninė tematika ir nepakantumas Lietuvos žiniasklaidoje: dienraščių analizė. *Etniškumo studijos / Ethnicity studies*, 2006, 1: 19-44. Vilnius: Etninių tyrimų centras. [↑](#endnote-ref-11)
12. Europos Tarybos „Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 20-497. Prieiga internete: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\_l?p\_id=96635&p\_query=&p\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=96635&p_query=&p_tr2=%20)

    Jungtinių tautų organizacijos „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“. *Valstybės žinios*, 2002-08-02, Nr. 77-3288. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174848>

    Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992 m. lapkričio 2 d. *Valstybės žinios*, 1992-11-30, Nr. 33-1014. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

    Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/ZomTdZpPUx> [↑](#endnote-ref-12)
13. Europos Tarybos „Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 20-497. Prieiga internete: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\_l?p\_id=96635&p\_query=&p\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=96635&p_query=&p_tr2=%20) [↑](#endnote-ref-13)
14. Feldman, A., Gilmartin, M., Loyal, S., Migge, B. Getting On: From Migration to Integration (Chinese, Indian, Lithuanian, and Nigerian Migrants Experiences in Ireland). Prepared for the Immigrant Council of Ireland by the Migration and Citizenship Research Initiative, UCD, 2008. [↑](#endnote-ref-14)
15. Frėjutė-Rakauskienė, M. Etninis nepakantumas Lietuvos spaudoje. *Etniškumo studijos / Ethnicity studies*, 2009, 1. Vilnius: Etninių tyrimų centras. [↑](#endnote-ref-15)
16. Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T. Diskriminacijos suvokimas Lietuvos visuomenėje. *Filosofija. Sociologija*, 2009, 4(20): 335–343. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija. [↑](#endnote-ref-16)
17. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. Pirmo skirsnio 121 str. 1 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-17)
18. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 13 str. 1 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-18)
19. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. Pirmo skirsnio 121 str. 1 d. ir 2 d. 1 p. ir 2 p. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-19)
20. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. Pirmo skirsnio 121 str. 13 str. 4 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-20)
21. Nuo 2018 m. spalio 1 d. Lietuvos darbo birža ir regioninės darbo biržos tampa viena institucija – Užimtumo tarnyba prie LRV SADM. [↑](#endnote-ref-21)
22. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 13 str. 2 d. 1 p. ir 2 p. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-22)
23. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 16 str. 3 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-23)
24. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 16 str. 4 d. 2 p. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-24)
25. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 32 str. 1 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-25)
26. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. 32 str. 2 d. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb> [↑](#endnote-ref-26)
27. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, 2016 m. balandžio 27 d. [↑](#endnote-ref-27)
28. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, 1996 m. birželio 11 d. Nr. I-1374. Valstybės žinios, 1996-07-03, Nr. 63-1479. [↑](#endnote-ref-28)
29. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo NR. I-1374 pakeitimo įstatymas, 2018 m. birželio 30 d. Nr. XIII-1426. TAR, 2018-07-11, Nr. 11733. [↑](#endnote-ref-29)
30. ICC/ESOMAR International Code of Marketing and Social Research Practice. Prieiga internete: <https://www.esomar.org/uploads/pdf/professional-standards/ICCESOMAR_Code_English_.pdf> [↑](#endnote-ref-30)
31. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Briuselis: Europos Sąjungos valstybės narės, 2002-12-24. *Valstybės žinios*, 2004-01-03, Nr. 2-2. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.229734>

    Tarybos Direktyva 2000/43/EB, 2000 m. birželio 29 d., įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, L 180/22, 2000 7 19. Prieiga internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=LT>

    Europos Tarybos „Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 20-497. Prieiga internete: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\_l?p\_id=96635&p\_query=&p\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=96635&p_query=&p_tr2=%20)

    Jungtinių tautų organizacijos konvencija „Dėl kelio užkirtimo genocido nusikaltimui ir baudimo už jį“. *Valstybės žinios*, 2002-03-01, Nr. 23-855. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=161369&p_query=&p_tr2>=

    Jungtinių tautų organizacijos konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“. *Valstybės žinios*, 1999-01-09, Nr. 108-2957. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=64266&p_query=&p_tr2=>

    Jungtinių tautų organizacijos konvencija „Dėl asmenų be pilietybės statuso“. *Valstybės žinios*, 2000-07-19, Nr. 59-1761. Prieiga internete: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\_l?p\_id=105745&p\_query=&p\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=105745&p_query=&p_tr2=%20)

    Jungtinių tautų organizacijos „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“. *Valstybės žinios*, 2002-08-02, Nr. 77-3288. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174848>

    Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. *Valstybės žinios*, 1996-03-27, Nr. 28-677. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=25803&p_query=&p_tr2>= [↑](#endnote-ref-31)
32. Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992 m. lapkričio 2 d. *Valstybės žinios*, 1992-11-30, Nr. 33-1014. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

    Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/ZomTdZpPUx>

    Lietuvos Respublikos tautinių mažumų įstatymas (projektas), 2018 m., Nr. XIIIP-1696. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/4c2a4650125111e88a05839ea3846d8e?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=abb9fea1-0415-4b0d-88ac-c4942fa714d7>

    Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d., Nr. XII-2470. *TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/hmJrpahvDb>

    Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016 m. rugsėjo 14 d., Nr. XII-2603. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/JuHGaFpCmU>

    Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. 1991 m. birželio 25 d. Nr. I-1489. *Lietuvos aidas*, 1991-08-06, Nr. 153-0. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.9A3AD08EA5D0/rtjabACXQY>

    Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas, 1995 m. sausio 31 d., Nr. I-779. *Valstybės žinios*, 1995-02-18, Nr. 15-344. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.15211/erSNLDhlWS>

    Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas, 1996 m. liepos 2 d. Nr. I-1418. *Valstybės žinios*, 1996-07-26, Nr. 71-1706. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.065AB8483E1E/pRnLqJRbRD>

    Lietuvos Respublikos valstybės garantuojamos teisinės pagalbos įstatymas. 2000 m. kovo 28 d. Nr. VIII-1591. *Valstybės žinios*, 2000-04-12, Nr. 30-827. Galiojanti suvestinė redakcija: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.EAA93A47BAA1/cjidLVmZhl>

    Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl elektroninių nusikaltimų papildomo protokolo dėl rasistinio ir ksenofobinio pobūdžio veikų, padarytų naudojantis kompiuterinėmis sistemomis, kriminalizavimo ratifikavimo, 2006 m. birželio 8 d., Nr. X-674. Valstybės žinios, *Valstybės žinios*, 2006-07-05, Nr. 75-2848. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278845?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=ef889995-ed47-4e74-b5be-6bc76e7b2920>

    Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Prieiga internete: [http://civiliniskodeksas.lt/#](http://civiliniskodeksas.lt/)

    Lietuvos Respubkikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2000 m. liepos 18 d., Nr. VIII-1864. *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262. Galiojanti suvestinė redakcija internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.107687/ptwbndUSrt>

    Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas, 1999 m. sausio 14 d. Nr. VIII-1029. *Valstybės žinios*, 1999-02-03, Nr. 13-308. Prieiga internete: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.67B5099C5848/kAYccCyhWm>

    Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, 2000 m. rugsėjo 26 d., Nr. VIII-1968. *Valstybės žinios*, 2000-10-25, Nr. 89-2741. Galiojanti suvestinė redakcija internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.111555/zVIVjiDHvL>

    Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002 m. kovo 14 d., Nr. IX-785. *Valstybės žinios*, 2002-04-09, Nr. 37-1341. Galiojanti suvestinė redakcija internete: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.EC588C321777/dLdiYsJwDh> [↑](#endnote-ref-32)
33. Lietuvos Respublikos profesijų klasifikatorius, patvirtintas 2010 m. rugsėjo 30 d. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymu Nr. V(5)-167 ,,Dėl Lietuvos Respublikos profesijų klasifikatoriaus atnaujintos šešiaženklės struktūros pagal ISCO-08 patvirtinimo“ (Žin., 2010, Nr. 117-5989). [↑](#endnote-ref-33)
34. Tarptautinis užimtumo statuso klasifikatorius (ISCE-93, angl. International Classification of Status in Employment), priimtas 15-oje TDO konferencijoje kartu su Eurostatu, skelbiamas TDO interneto svetainėje www.ilo.org. [↑](#endnote-ref-34)
35. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red.), patvirtintas Statistikos departamento generalinio direktoriaus 2007 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. DĮ-226 (Žin., 2007, Nr. 119-4877). [↑](#endnote-ref-35)
36. Lietuvos Respublikos administracinių vienetų ir gyvenamųjų vietovių klasifikatorius, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 10 d. nutarimu Nr. 715 (Žin., 2004, Nr. 93-3415). Pasaulio šalių ir teritorijų klasifikatorius (šalių kodavimas). Klasifikatoriai skelbiami Lietuvos statistikos departamento interneto svetainėje. [↑](#endnote-ref-36)
37. Kalbų klasifikatorius, parengtas pagal International Standard ISO 6396, Codes for the representation of names of languages, 1988. [↑](#endnote-ref-37)
38. Namų ūkis, t. y. vienas asmuo ar asmenų grupė, kuri gyvena viename bute (name), turi bendrą biudžetą ar bendras vartojimo išlaidas. [↑](#footnote-ref-1)