



VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETAS

VERSLO VADYBOS FAKULTETAS

SOCIALINĖS EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Simona Umbrasaitė

LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKymo LIETUVOJE TYRIMAS
RESEARCH ON THE FLEXIBLE EMPLOYMENT
FORMS IN LITHUANIA

Baigiamasis magistro darbas

Inžinerinės ekonomikos ir vadybos studijų programa, valstybinis kodas 62603S113

Verslo projektų ir programų specializacija

Vadybos ir verslo administravimo mokslo kryptis

Vilnius, 2010

VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETAS
VERSLO VADYBOS FAKULTETAS
SOCIALINĖS EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

TVIRTINU
Katedros vedėjas

(Parašas)

Juozas Bivainis

(Vardas, pavardė)

(Data)

Simona Umbrasaitė

LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKymo LIETUVOJE TYRIMAS
RESEARCH ON THE FLEXIBLE EMPLOYMENT FORMS IN
LITHUANIA

Baigiamasis magistro darbas

Inžinerinės ekonomikos ir vadybos studijų programa, valstybinis kodas 62603S113

Verslo projektų ir programų specializacija

Vadybos ir verslo administravimo mokslo kryptis

Vadovas dr. I. Blažienė

(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

(Parašas)

(Data)

Konsultantas dr. R. Vladarskienė

(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

(Parašas)

(Data)

Konsultantas

(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

(Parašas)

(Data)

Vilnius, 2010

VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETAS
VERSLO VADYBOS FAKULTETAS
SOCIALINĖS EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Socialinių mokslų sritis

Vadybos ir administravimo mokslo kryptis

Vadybos ir verslo administravimo studijų kryptis

Inžinerinės ekonomikos ir vadybos studijų programa, valstybinis kodas 62603S113

Verslo projektų ir programų specializacija

TVIRTINU

Katedros vedėjas

(Parašas)

Juozas Bivainis

(Vardas, pavardė)

(Data)

**BAIGIAMOJO MAGISTRO DARBO
UŽDUOTIS**

...2009-11-02...Nr.

Vilnius

Studentei.....Simonai Umbrasaitėi.....
(Vardas, pavardė)

Baigiamojo darbo tema:.....„Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje tyrimas“.....

patvirtinta 2009 m. spalio 30 d. dekanu potvarkiu Nr. 388 vv

Baigiamojo darbo užbaigimo terminas 2010 m. birželio 2 d.

BAIGIAMOJO DARBO UŽDUOTIS:

.....Išanalizuoti lanksčių užimtumo formų esmę bei jų taikymo aspektus įvertinant socialinius, ekonominius, politinius, teisinius ir kt. veiksnius. Atlikti lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje analizę. Aptarti šių užimtumo formų taikymo Lietuvoje galimybes ir perspektyvas.....

Baigiamojo darbo rengimo konsultantai:....dr. Rasuolė Vladarskienė.....

(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

Vadovasdoc. dr. Inga Blažienė.....
(Parašas) (Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

Užduotį gavau

.....
(Parašas)
.....Simona Umbrasaitė.....
(Vardas, pavardė)
.....2009-11-02.....
(Data)

Vilniaus Gedimino technikos universitetas
Verslo vadybos fakultetas
Socialinės ekonomikos ir vadybos katedra

ISBN ISSN
Egz. sk. ...2.....
Data 2010-06-02

Verslo vadybos studijų programos baigiamasis magistro darbas

Pavadinimas **Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje tyrimas**

Autorius Simona Umbrasaitė

Vadovas doc. dr. Inga Blažienė

Kalba
☒ X lietuvių
☐ užsienio

Anotacija

Magistro baigiamajame darbe analizuojama lanksčių užimtumo formų samprata, jų taikymo poreikio atsiradimas, pateikiamos autorių išskirtos bei Lietuvoje taikomos lanksčios užimtumo formos, išskiriamos ir nagrinėjamos lanksčių užimtumo formų taikymui įtakos turinčios priežastys. Darbe analizuojamas praktinis lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvos darbovietėse: atliekama Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistinių rodiklių, apibrėžiančių lanksčių užimtumo formų taikymą, analizė bei apklausos darbovietėse apie lanksčių užimtumo formų taikymą, gautų rezultatų analizė. Pateikiamas strateginis socialinis-ekonominis modelis, skirtas efektyviam lanksčių užimtumo formų taikymui Lietuvos darbovietėse, bei optimistinė ir pesimistinė lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje prognozė. Darbas užbaigiamas išvadomis ir rekomendacijomis.

Darbą sudaro 6 dalys: įvadas, lanksčių užimtumo formų esmė bei taikymo aspektai, lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje analizė, lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje galimybės ir perspektyvos, išvados ir siūlymai, literatūros sąrašas.

Darbo apimtis – 68 puslapiai be priedų, 24 paveikslai, 24 lentelės, 56 bibliografiniai šaltiniai.

Prasminiai žodžiai: lankstumas, lanksčios užimtumo formos, lankstisauaga, saugumas, užimtumas.

Vilnius Gediminas Technical University
Business Management faculty
Social Economics and Management department

ISBN ISSN
Copies No. ...2.....
Date 2010-06-02

Business Management study programme master thesis.

Title **Research on the flexible employment forms in Lithuania**

Author Simona Umbrasaitė

Academic supervisor doc. dr. Inga Blažienė

Thesis language

☐ Lithuanian

☒ Foreign (English)

Annotation

Master's thesis analyzes the concept of the flexible employment forms, the demand of their emergence. There are given authors identified and in Lithuania used the flexible employment forms, distinguished and explored causes, which have influence for the flexible employment forms use in Lithuania. There is made the analysis of the practical application of the flexible employment forms in Lithuanian workplaces: Department's of Statistics to the Government of the Republic of Lithuania statistical rates analysis, which shows the flexible employment forms use in Lithuania, and results of the flexible employment forms use in Lithuania analysis, which were made during employee questioning. Besides there are made a strategic social-economic model for the effective flexible employment forms application in Lithuanian workplaces and the optimistic and pessimistic forecast for the flexible employment forms use in Lithuania. Work is completed by the findings and recommendations.

The work consists of 6 parts: introduction, essence of the flexible employment forms and their application issues, analysis of the flexible employment forms application in Lithuania, the flexible employment forms applications facilities and perspectives in Lithuania, conclusions and suggestions, references.

Keywords: employment, flexibility, flexible forms of employment, flexicurity, security.

TURINYS

IVADAS.....	9
1. LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ ESMĖ BEI TAIKYMO ASPEKTAI.....	12
1.1 Lankstaus užimtumo samprata ir atsiradimo priežastys Lietuvoje.....	12
1.2 Lanksčios užimtumo formos.....	13
1.3 Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje aspektai.....	16
1.3.1 Socialiniai veiksniai.....	19
1.3.2 Ekonominiai veiksniai.....	21
1.3.3 Politiniai-teisiniai veiksniai.....	21
1.3.4 Technologiniai veiksniai.....	24
1.3.5 Psichologiniai veiksniai.....	25
1.4 Lietuvoje taikomos lanksčios užimtumo formos.....	26
2. LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKYMO LIETUVOJE ANALIZĖ.....	31
2.1 Statistinių duomenų apie lankstų gyventojų užimtumą tyrimas.....	31
2.2 Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos įmonėse tyrimas.....	38
2.2.1 Tyrimo aprašymas.....	38
2.2.2 Tyrimo rezultatai.....	39
3. LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKYMO LIETUVOJE GALIMYBĖS IR PERSPEKTYVOS.....	56
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	66
PRIEDAI:	
A priedas – apklausos anketa.....	70

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1.1 lentelė. Lanksčių užimtumo formų rūšys pagal A. Goudswaardą ir M. de Nanteuilą.....	15
1.2 lentelė. Socialinės apsaugos sistemos tikslai.....	24
2.1 lentelė. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.....	31
2.2 lentelė. Užimtumo statusas 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.....	32
2.3 lentelė. Samdomų darbuotojų darbo pastovumas 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.....	32
2.4 lentelė. Netipiskų užimtumo formų taikymas 2009 metais lyties aspektu.....	33
2.5 lentelė. Gyventojai dirbantys viršvalandžius 2005–2009 metų laikotarpiu.....	33
2.6 lentelė. Darbas visą ir ne visą darbo dieną 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.....	34
2.7 lentelė. Įprastas dirbtų valandų skaičius per savaitę 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.....	35
2.8 lentelė. Darbo netekimo priežastys 2009 metais lyties aspektu.....	37
2.9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes lyties ir išsilavinimo aspektu.....	39
2.10 lentelė. Lietuvos darbovietėse taikomos lanksčios užimtumo formos lyties aspektu.....	42
2.11 lentelė. Lanksčių užimtumo formų naudojimas amžiaus ir išsilavinimo aspektu.....	44
2.12 lentelė. Lanksčių užimtumo formų naudojimas priežastys lyties aspektu.....	45
2.13 lentelė. Lanksčių užimtumo formų naudojimas amžiaus ir išsilavinimo aspektu.....	45
2.14 lentelė. Lanksčios užimtumo formos, kurios, respondentų nuomone, turėtų būti taikomos lyties aspektu.....	46
2.15 lentelė. Lanksčios užimtumo formos, kurios, respondentų nuomone, turėtų būti taikomos amžiaus aspektu.....	47
2.16 lentelė. Lanksčių užimtumo formų teikiama nauda lyties aspektu.....	48
2.17 lentelė. Lanksčių užimtumo formų poreikis šeiminių padėties aspektu.....	48
2.18 lentelė. Lanksčių užimtumo formų įtaka darbo produktyvumui amžiaus ir išsilavinimo aspektu.....	49
2.19 lentelė. Lanksčių užimtumo formų nauda Lietuvos valstybei lyties ir priimtumo aspektais.....	54
2.20 lentelė. Lanksčių užimtumo formų nauda Lietuvos valstybei amžiaus ir išsilavinimo aspektu.....	54
3.1 lentelė. Lanksčių užimtumo formų paplitimo, taikymo poreikio, privalumų ir trūkumų matrica.....	59
3.2 lentelė. Pesimistinis ir optimistinis lanksčių užimtumo formų taikymo scenarijai.....	61

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1.1 pav. Lanksčių užimtumo formų sisteminės sampratos schema.....	16
1.2 pav. Nagrinėjamos sistemos padėtis kitų sistemų požiūriu.....	18
1.3 pav. Aplinkos veiksniai, lemiantys lanksčių užimtumo formų taikymą.....	18
2.1 pav. Dirbančiųjų pagal netipiškas darbo formas skaičius 2005–2009 metų laikotarpiu.....	32
2.2 pav. Gyventojai dirbantys papildomą darbą 2004–2008 metų laikotarpiu.....	34
2.3 pav. Vidutinis visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičius 2004–2008 metų laikotarpiu valstybės ir privačiame sektoriuje.....	35
2.4 pav. Darbo jėga 2009 metais amžiaus ir lyties aspektais.....	36
2.5 pav. Išėjimo iš darbo jėgos vidutinis amžius 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.....	37
2.6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo sutartis.....	40
2.7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo laiką.....	40
2.8 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymas darbovietėse.....	41
2.9 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvos darbovietėse.....	41
2.10 pav. Darbinės veiklos derinimas su kita veikla lyties aspektu.....	43
2.11 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymas darbo derinimo su kita veikla aspektu.....	43
2.12 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymo poreikis, kai jos darbovietėje netaikomos lyties aspektu.....	44
2.13 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymo poreikis, kai jos darbovietėse netaikomos amžiaus aspektu.....	47
2.14 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymo įtaka darbo produktyvumui lyties aspektu.....	49
2.15 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka darbo jėgos išlaidoms ir įmonės prisitaikymui prie rinkos pokyčių.....	50
2.16 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka įmonės patrauklumui darbo rinkoje ir darbuotojų motyvacijai dirbti.....	51
2.17 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka darbuotojų kaitai.....	51
2.18 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka atliktų darbų kiekiui ir kokybei.....	52
2.19 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka personalo valdymo išlaidoms ir darbo kontrolei.....	52
2.20 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka papildomų techninių darbo priemonių poreikiui ir fizinei bei psichologinei darbuotojų sveikatai.....	53
3.1 pav. Strateginis socialinis-ekonominis modelis, skirtas efektyviam lanksčių užimtumo formų taikymui Lietuvos darbovietėse.....	56

IVADAS

Temos aktualumas. Didėjant globalizacijai, pastebimi pokyčiai darbo rinkoje: rinkos tampa globalios, jos kinta, atsiranda laisvas kapitalo, gamybos priemonių ir žmonių judėjimas. Keičiasi užimtumo formos ir sąlygos: plečiasi paslaugų sektorius, didėja kūrybingų profesijų ir kūrybingų darbuotojų paklausa, mažėja užimtumas gamybos ir žemės ūkio sektoriuose. Technologiniai pokyčiai taip pat veikia darbo rinką, užimtumą ir darbo santykius. Naudojantis šiuolaikinėmis technologijomis, kai kuriuos darbus galima atlikti ne būtinai darbo vietoje. Pokyčiai darbo rinkoje lemia tai, kad darbo santykiai tampa vis labiau individualizuoti, keičiasi darbo apmokėjimo formos, daugėja savarankiškai dirbančių asmenų, plinta trumpalaikės darbo sutartys. Siekiant lankstesnės darbo rinkos, atsirado įvairių sutartinių įdarbinimo formų, kurios kartais labai skiriasi nuo standartinių įdarbinimo formų, kai žmonės įdarbinami nuolatiniam darbui, užtikrinant pajamų, darbo ir gyvenimo sąlygų stabilumą. Yra pavojus, jog gali susiformuoti dviejų pakopų darbo rinka, sudaryta iš piliečių, dirbančių pagal standartines užimtumo formas, turinčių pajamų stabilumą ir socialines garantijas, ir žmonių, dirbančių pagal netipines užimtumo formas.

Lanksčios užimtumo formos apima naujoviškus darbo organizavimo metodus, padedančius suderinti darbuotojų, darbdavių ir Lietuvos valstybės interesus. Intensyvesnis šių lanksčių užimtumo formų taikymas leistų darbuotojams tvarkyti savo ir savo šeimos interesus, prisitaikyti prie kintančių gyvenimo sąlygų, darbdaviams – lengviau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, Lietuvos valstybei – padėtų sumažinti nedarbo lygį, siekti lyčių lygybės darbo rinkoje, prailgintų pensinio amžiaus žmonių darbingumą ir pan. Jų taikymas padėtų išvengti dviejų pakopų darbo rinkos susidarymo, dirbantiems ne pagal tipines užimtumo formas būtų užtikrintas pajamų stabilumas bei socialinės garantijos.

Darbo objektas – lanksčios užimtumo formos.

Problema – lanksčių užimtumo formų paplitimas Lietuvoje.

Tikslas – siekiant efektyvumo darbo rinkoje bei darbuotojų, darbdavių ir Lietuvos valstybės interesų pusiausvyros, išnagrinėti lanksčių užimtumo formų paplitimo Lietuvoje problemą.

Uždaviniai:

1. Aptarti lankstaus užimtumo sąvoką ir pateikti autorių siūlomus lanksčių užimtumo formų skirstymus.
2. Išskirti lanksčių užimtumo formų taikymą įtakojančius veiksnius.
3. Išanalizuoti lanksčių užimtumo formų taikymo galimybes Lietuvos darbovietėse teoriniu bei praktiniu aspektais.

4. Ištirti lanksčių užimtumo formų taikymo poreikį Lietuvos darbovietėse.
5. Identifikuoti lanksčių užimtumo formų teikiamą naudą darbuotojams, darbdaviams bei Lietuvos valstybei.
6. Apibendrinti lanksčių užimtumo organizavimo formų taikymo galimybes Lietuvoje bei pateikti išvadas ir rekomendacijas.

Tyrimo šaltiniai: Lietuvos ir kitų šalių autorių knygos, straipsniai, empirinių tyrimų medžiaga lanksčių užimtumo formų taikymo tema, Lietuvos Respublikos teisinė bazė ir tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys lanksčių užimtumo formų taikymą, Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistiniai duomenys apie gyventojų užimtumą, internetinių svetainių medžiaga ir kiti šaltiniai, kurie yra būtini, siekiant tinkamai įgyvendinti magistro baigiamajame darbe iškeltą tikslą ir užsibrėžtus uždavinius.

Tyrimo metodai. Magistro baigiamajame darbe remtasi šiais metodais: analizės metodu, dokumentų analizės metodu, duomenų analizės metodu, alternatyvų metodu, apklausos metodu, lyginamuoju metodu ir apibendrinimų metodu.

Analizės metodas naudotas visame darbe analizuojant autorių požiūrius į lanksčias užimtumo formas, nagrinėjant atskirus lanksčių užimtumo formų taikymui įtakos turinčius veiksnius: socialinius, ekonominius, technologinius, politinius – teisinius bei psichologinius. Iš empirinių metodų remtasi *dokumentų analizės metodu*, kuris buvo naudojamas darbe vertinant lanksčių užimtumo formų taikymą reglamentuojančius teisės aktus. *Duomenų analizės metodas* panaudotas samprotaujant ir matematinių statistinių metodų pagrindu analizuojant Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistinius duomenis, susijusius su lanksčių užimtumo formų taikymu. *Alternatyvų metodas* panaudotas pateikiant optimistinį bei pesimistinį lanksčių užimtumo formų taikymo scenarijus.

Praktinėje darbo dalyje naudotas *duomenų analizės metodas* – atlikta Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės tinklalapyje pateiktų duomenų apie lanksčias užimtumo formas statistinė analizė. Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos darbovietėse informacijai surinkti panaudotas empirinis – apklausos metodas. Gauti rezultatai tirti *analizės, grafiniu* bei *lyginamaisiais metodais*.

Apibendrinimo metodas naudotas viso darbo metu, pateikiant skyrių bei poskyrių apibendrinimus, išskiriant esminius aspektus. Be šio metodo nebuvo išsiversta, suformuluojant galutines išvadas ir pateikiant rekomendacijas. Loginio, filosofinio ir lyginamojo pobūdžio mąstymo operacijos taip pat turėjo reikšmingą vaidmenį, viso darbo metu analizuojant ir apibendrinant surinktą informaciją lanksčių užimtumo formų taikymo srityje. Pažymėtina, kad viso darbo bei tyrimo metu minėti mokslo pažinimo metodai yra naudojami kompleksiskai, derinant bei papildant vieną metodą kitu, kas sąlygoja tikslesnius ir objektyvesnius magistro

baigiamojo darbo rezultatus.

Darbo struktūra. Magistro baigiamasis darbas susideda iš įvado, dėstomosios dalies, sudarytos iš trijų pagrindinių skyrių, suskirstytų į poskyrius ir skirsnius, išvadų ir pasiūlymų bei literatūros sąrašo. Pirmame darbo dalies skyriuje apžvelgiami teoriniai lanksčių užimtumo formų taikymo aspektai: analizuojama lanksčių užimtumo formų samprata, jų taikymo poreikio atsiradimas, pateikiamos autorių išskirtos bei Lietuvoje taikomos lanksčios užimtumo formos, išskiriamos ir nagrinėjamos lanksčių užimtumo formų taikymui įtakos turinčios priežastys. Antrame darbo dalies skyriuje analizuojamas praktinis lanksčių užimtumo formų taikymas: atliekama Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistinių rodiklių, apibrėžiančių lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvoje, analizė, taip pat atliekama apklausos darbovietėse apie lanksčių užimtumo formų taikymą, gautų rezultatų analizė. Trečiame darbo skyriuje nagrinėjamos lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje galimybės ir perspektyvos, pateikiamas strateginis socialinis-ekonominis modelis, skirtas efektyviam lanksčių užimtumo formų taikymui Lietuvos darbovietėse, ir optimistinė bei pesimistinė lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje prognozė. Darbas užbaigiamas išvadomis ir rekomendacijomis, nurodomas literatūros sąrašas, pridedama tyrimui atlikti parengta anketa.

1. LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ ESMĖ BEI TAIKYMO ASPEKTAI

1.1 Lankstaus užimtumo samprata ir atsiradimo priežastys Lietuvoje

Dar netolimoje praeityje Lietuvoje buvo planinis ūkis. Pramonė ir žemės ūkis buvo įjungti į sudėtingą visasąjunginį mechanizmą, įmonės nesusidurdavo su prekių realizacijos problemomis, nereikėjo rūpintis žaliavomis – viskas buvo skirstoma iš centro. Bedarbystė neegzistavo, nes baigusiam studijas ir įgijusiam specialybę asmeniui buvo garantuojama darbo vieta, neatsižvelgiant į tos rūšies specialistų paklausą. Jeigu žmogus dėl tam tikrų priežasčių (motinystės atostogų, grįžusieji po būtiniosios karinės tarnybos) būdavo bedarbis, tai valstybė jam arba išsaugodavo ankstesnę darbo vietą arba suteikdavo galimybę per tam tikrą laiko tarpą susirasti kitą darbą. Neįgaliems žmonėms taip pat buvo garantuojamos bent jau nedidelės pajamos iš apmokamo darbo (Sociumas, 2009).

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, padėtis iš esmės pakito. Prasidėjo perėjimas nuo planinio ūkio prie rinkos ekonomikos, buvo vykdoma privatizacija. Suirus centralizuotai ūkio valdymo sistemai, įmonės prarado produkcijos ir žaliavų realizavimo rinkas, suiro darbo vietų paskirstymo sistema. Tai sukėlė įmonių prastovas, gamybos apimties sumažėjimą, bankrotus, lėšų, skirtų darbo apmokėjimui, stygių, darbo vietų sumažėjimą. Įteisinus privačią nuosavybę, atsirado naujos verslo organizavimo formos: individualios įmonės, partnerinės įmonės (UAB), akcinės bendrovės (AB), investicinės akcinės bendrovės (IAB). Darbo pasiūla nebeatitiko darbo paklausos. Lietuvoje nepavyko išvengti užimtumo sumažėjimo (Sociumas, 2009).

Besikeičiantis darbo pobūdis veda prie netipiškų darbo vietų skaičiaus didėjimo (nepilna darbo diena, lankstus darbas, trumpalaikės sutartys). Tai atsakas į vis didėjančią konkurenciją ir siekius labiau prisitaikyti prie globalios ekonomikos. Tokioje situacijoje įmonės stengiasi kuo efektyviau ir lanksčiau panaudoti savo darbuotojus. Netradicinių darbų augimas taip pat yra susijęs su besikeičiančia paklausa. Besiplečiantis darbo vietų skaičius taip pat atspindi ilgalaikes demografinės tendencijas, ypač didėjantis dirbančių moterų skaičius ir ilgesnės gyvenimo trukmės prognozė. Taip pat trumpėja profesijų gyvavimo amžius, ypač informacinių technologijų srityje, kur daug darbo vietų gyvuoja vos keletą metų (Jarulaitis M., 2008). Darbo organizavimas taip pat vis labiau tampa neapčiuopiamas. Priešingai nei industrinėje ekonomikoje, laikas, erdvė ir veikla vis labiau dezintegruojasi. Darbas nebėra reguliari 8 valandų per parą, 5 dienų per savaitę struktūra. Atsiranda vis įvairesnės darbo rūšys. Pasidalijimas tarp tradicinių ir naujų darbo vietų tampa nebe toks griežtas, žmonės lengviau pereina iš vienos užimtumo rūšies į kitą – lanksčių darbo formų taikymas populiarėja (Gruževskis B., 2001).

Nauji darbo modeliai reikalingi, nes kinta daugelio žmonių darbo pobūdis. Tampa vis akivaizdžiau, kad darbų, ypač gerų darbų globaliniu mastu, lieka vis mažiau, ir jei visuomenė tikrai siekia darnaus vystimosi su ilgą gyvavimo ciklą turinčiais produktais ir efektyviu išteklių naudojimu, reikalingo darbo kiekis gali ateityje dar labiau sumažėti. Dėl šios priežasties lankstaus darbo modeliai yra priemonė gauti darbą daugeliui darbingų gyventojų (Christian P., 2005).

Tradicinių ir naujų darbo vietų pasidalijimas tampa nebe toks griežtas. Žmonės lengvai keičia užimtumo rūšis bei kvalifikaciją. Žmogus gali pakeisti visiško užimtumo darbą į dalinio užimtumo, darbą biure – į darbą namuose, saugumą didelėje įmonėje – riziką kuriant savo verslą (Gruževskis B., 2001). Buvusios atskiros išsilavinimo, darbo ir laisvalaikio sritys tampa tarpusavyje susietos. Žinios ir patirtis specifinėse srityse praranda savo vertę, todėl jos turi būti papildytos naujomis žiniomis bei patirtimi ir pasižymėti tokiais savybėmis kaip kūrybiškumas, intuicija bei socialinė atsakomybė. Kuriant dinamišką ir konkurencingą ekonomiką, ypač svarbūs yra įgūdžiai, kurie tampa esminiais siekiant didesnio užimtumo (Laubacher R. J., Malone T. W., 2010). Todėl itin svarbu potencialiems ar esamiems darbuotojams suteikti šių laikų įvairiapusio darbo pobūdžio pasirinkimo galimybes.

Lanksčios užimtumo formos leidžia planuoti darbo jėgos paklausą atsižvelgiant į tuometinius įmonės reikalavimus, todėl dirbantys ne visą darbo dieną ir laikini darbuotojai sudaro įmonei reikalingą lanksčiąją darbo jėgą. Lankstūs darbo organizavimo modeliai leidžia darbuotojams geriau kontroliuoti laiką, padidina galimybę suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą, mažina stresą, didina pasitenkinimą darbu bei kūrybingumą (Samuolis G., 1990).

1.2 Lanksčios užimtumo formos

„Lanksčių užimtumo formų“ sąvoka yra gan nauja, todėl šio termino aiškinimas literatūroje pateikiamas tik lanksčių užimtumo formų pavyzdžiais. Nelanksčia (standartine) užimtumo forma dažniausiai laikoma visai darbo dienai pagal neterminuotą darbo sutartį samdomo darbuotojo darbas. Daugumoje valstybių standartinis užimtumas apibrėžiamas valstybės teisės aktuose, tačiau paminėtina, kad visos standartinės užimtumo formos gali įgyti naujų požymių ir virsti nestandartinėmis (lanksčiomis) darbo formomis (Jarulaitis M., 2008).

Lankstaus užimtumo sąvokos apibrėžimui, iš pradžių panagrinėsime mokslinėje literatūroje pateiktas „užimtumo“ sąvokas, autorių siūlomas lanksčias užimtumo formas bei tolimesniame poskyryje (1.3) paanalizuosime lanksčias užimtumo formas įtakančius veiksnius.

Užimtumo apibrėžimas

Mokslinėje literatūroje neišskiriamas vienas užimtumo apibrėžimas. Daugelis autorių užimtumo sąvoką prilygino „darbo ir darbo vietos poreikiui“ ir „pragyvenimo priemonių siekiui“ (Martinkus B., Beržinskienė D., 2005).

B. Martinkaus ir A. Savanevičienės (1996) teigimu, *užimtumas – tai tiriamosios užimtų gyventojų grupės ir tos amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis procentine išraiška*.

I. Kulincevo (Кулинцев Н. И., 2001) teigimu, *užimtumas – darbingo amžiaus asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir teikianti pajamų*.

Bagdavičius J., Stankevičius P., Lukoševičius L. (2009) užimtumą apibrėžia *kaip teisėtą darbinę žmonių veiklą, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, duodant jiems uždarbį (darbo pajamas)*.

B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) užimtumą apibrėžia kaip *teisėtą darbingo amžiaus asmenų darbinę veiklą, paremtą ekonominiais ir teisiniais žmonių, dalyvaujančių vertės kūrimo procese, santykiais, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius bei suteikiant pajamas, o kartu atspindint bendrą šalies ekonominę būklę*.

Lanksčių užimtumo formų klasifikacija

J. Atkinsonas ir N. Meageris (Atkinson J., Meager N., 1986) išskiria keturias lankstumo rūšis:

1. *Išorinis skaitinis lankstumas (external numerical flexibility)* – remiasi darbo jėgos iš išorinės rinkos priėmimu ir pritaikymu įmonės poreikiams, t. y. darbuotojų nuoma. Šiuo atveju darbuotojai priimami laikinam darbui sudarant terminuotas darbo sutartis.

2. *Vidinis skaitinis lankstumas (internal numerical flexibility)* kartais vadinamas darbo laiko lankstumu arba laikinu lankstumu. Toks lankstumas pasiekiamas pritaikant darbo valandas ar darbo tvarkaraštį jau įmonėje įdarbintiems asmenims. Šiai rūšiai priskiriama: nepilna darbo diena, lankstus laikas ar lanksčios darbo valandos (įskaitant naktines ir savaitgalines pamainas), išvykimų laikai, pvz. tėvų reikmėms, viršvalandinis darbas ir pan.

3. *Funkcinis lankstumas (functional flexibility)* arba organizacinis lankstumas – tai įmonės darbuotojų pritaikymo skirtingai veiklai bei užduotims laipsnis. Tai gali būti pasiekama per įmonės organizavimą, valdymą bei darbuotojų lavinimą. Taip pat gali būti taikomas darbų perkėlimas į kitą įmonę.

4. *Finansinis arba uždarbio lankstumas (financial or wage flexibility)* – tai darbo užmokesčio lygio nustatymas jį susiejant su darbo poreikio lygiu. Tai gali būti įgyvendinta

įdiegiant apmokestinimo sistemas pagal individualiai atliktą darbą.

Be šių keturių lankstumo tipų skiriamas ir *vietos lankstumas (locational flexibility)* (Reilly A. P., 2001). Šiam tipui priklauso: darbas namuose, nuotolinis darbas, teledarbas. Taip pat gali būti priskiriamas persikėlimas į kitus įmonės ofisus.

S. Žičkienė ir A. Koverienė (2008) lankstaus darbo formas skirsto detaliau: dalinis darbas (*part-time work*), lankstus darbo laikas (*flexible work*), metinės darbo valandos (*annualized hours*), suspaustos darbo valandos (*compressed hours*), lanksčios (svyruojančios) darbo valandos (*staggered work hours*), darbo (*darbo vietos*) pasidalijimas (*workplace share*), darbas namie - biure (*home-office working*), darbas namie (*home working*), laipsniškas atleidimas (*gradual retirement*), neatvykimai ir atostogos (*leaves and sabbaticals*), darbas pamainomis (*shift work*), darbas pagal iškvietaimą (*on-call work*), darbo nuoma (*work rent*).

A. Goudswaardas ir M. de Nanteuilas (Goudswaard A., de Nanteuil M., 2000) pateikia tokią, lanksčias užimtumo formas aprašančią 1.1 lentelę:

1.1 lentelė. Lanksčių užimtumo formų rūšys pagal A. Goudswaardą ir M. de Nanteuilą (Goudswaard A., de Nanteuil M., 2000)

	Kiekybinis lankstumas	Kokybinis lankstumas
Išorės lankstumas	<i>Užimtumo statusas</i> (sutarčių rūšys: neterminuotosios, laikinosios, darbas pagal iškvietaimą ir pan.) <i>Skaitmeninis ir (arba) sutarčių lankstumas</i>	<i>Gamybos sistemos</i> (subranga, laisvai samdomo darbo naudojimas) <i>Gamybinis arba geografinis lankstumas</i>
Vidaus lankstumas	<i>Darbo valandos</i> (viršvalandžiai, darbas ne visą darbo dieną, darbas savaitgalį, nereguliarus arba kintamas grafikas) <i>Laikinas arba finansinis lankstumas</i>	<i>Darbo organizavimas</i> (darbo vietų rotacija, daugiaprogramis darbas, darbuotojų įtraukimas į planavimą ir biudžeto sudarymą ir pan.) <i>Funkcinis arba organizacinis lankstumas</i>

B. Gruževskis (2001) lanksčias užimtumo formas skirsto taip:

1. *Kiekybinis darbo vietų lankstumas* – lankstumas susijęs su skirtingu darbo užmokesčiu. Tai darbo valandų modifikacijos, neatleidžiant darbuotojų. Darbo užmokesčio lankstumas priklauso nuo įmonės darbo rezultatų ir pelno. Tai skatina įmonės ieškoti ir taikyti darbo užmokesčio formas, kurios priklauso nuo individualios ar kolektyvinės veiklos.

2. *Organizacinis darbo vietų lankstumas* – lankstumas susijęs su darbo komandos narių darbo pasidalijimu. Šis lankstumas pasiekiamas darbuotojų mokymu ir perkvalifikavimu. Čia svarbus darbuotojų universalumas, nes sudaro darbuotojų mobilumo, priklausančio nuo įmonės struktūros kitimo ir darbo paklausos, pagrindą. Jis numato taip pat ir darbuotojų geografinį mobilumą, tokį kaip darbuotojo persikėlimas iš vieno įmonės filialo į kitą.

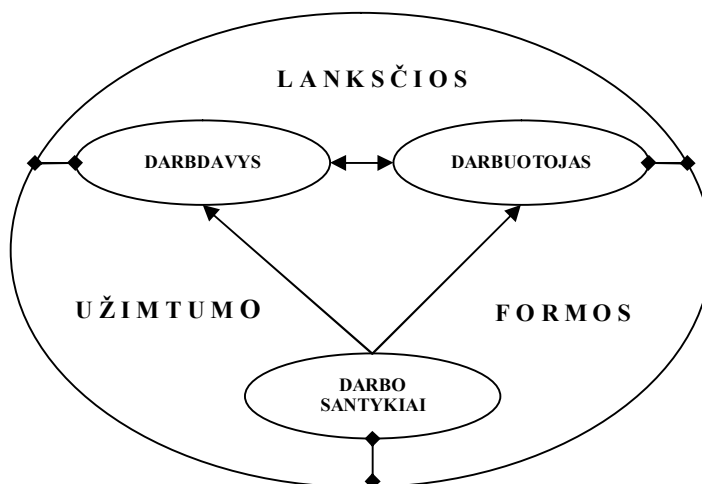
3. *Techninis darbo vietų lankstumas* – susijęs su naujų technologijų sukūrimu ir integracija į šiuolaikines įmones. Techninių procesų tobulėjimas tiesiogiai siejamas su organizacinio lankstumo ryšiu. Jis parodo, kad naujų technologijų plėtra skatina darbo organizavimo decentralizaciją ir darbuotojų universalėjimą. Čia turimas omenyje darbo organizavimas, orientuotas į naujoves ir adaptaciją sparčiai besikeičiančiose įmonėse.

Dažnai skirtingos aukščiau autorių pateiktos lankstaus užimtumo formos gali būti derinamos. Pavyzdžiui, ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas taip pat gali turėti metinę darbo laiko apskaitą arba būti paprašytas dirbti skirtinguose tos pačios bendrovės geografiniuose vienetuose, o tokių darbuotojų pajamos gali kisti. Šis lankstumo derinys gali būti taikomas tik darbuotojų pogrupiui (jauniems darbuotojams, moterims arba imigrantams), tačiau dėl to įmonė savo darbo jėgą turėtų segmentuoti, arba taip pat gali būti taikomas visiems darbuotojams apskritai, pvz., galima taikyti vidaus lankstumą naudojant naujas darbo organizavimo formas (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009).

1.3 Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje aspektai

Vienas pagrindinių kriterijų, padėsiančių detaliau išanalizuoti lanksčių užimtumo formų paplitimo Lietuvoje problemą – šių darbo organizavimo formų nagrinėjimas sisteminiu požiūriu. Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje problema interpretuota kaip sistema. Tai leidžia nustatyti, kiek vienas ar kitas elementas turi įtakos darniam sistemos funkcionavimui bei šios sistemos taikymo galimybes Lietuvos organizacijose.

Nagrinėjant lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje problemą kaip sistemą, buvo išskirti trys pagrindiniai sistemą sudarantys elementai ir nustatyti ryšiai tarp jų (1.1 pav.). Pagal šį suskirstymą galima teigti, kad sisteminiu požiūriu lanksčios užimtumo formos – vientisa struktūra, kurią sudaro darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo, sujungti tarpusavio ryšiais.



1.1 pav. Lanksčių užimtumo formų sisteminės sampratos schema [sudaryta autoriaus]

Iš 1.1 paveikslą matome, kad lanksčias užimtumo formas sudaro trys elementai: „darbdavys“, „darbuotojas“ ir „darbo santykiai“ bei „grįžtamojo pobūdžio ryšys tarp darbdavio ir darbuotojo“ ir „ryšiai tarp darbdavio ir darbo santykių bei tarp darbuotojo ir darbo santykių“. Panagrinėsime juos detaliau:

Darbdavys – valdantysis subjektas, taikantis lanksčias užimtumo formas. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau Darbo kodekso) 16 straipsnį *darbdaviu gali būti kiekvienas fizinis asmuo bei įmonė, įstaiga ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio ir turinčios darbinį teisnumą bei veiksnumą, nustatytą pagal Darbo kodekso 13 straipsnį.*

Pagal Darbo kodekso 15 straipsnį **darbuotojas** – *fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą bei veiksnumą, nustatytą pagal Darbo kodekso 13 straipsnį ir dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.*

Darbo santykiai – santykiai, atsirandantys sutarties pagrindu ir kurių vienas elementas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas elementas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulgytą darbo sutartimi, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.

Taikant lanksčias užimtumo formas darbo santykiams būdinga:

- Darbo sutartis: terminuotoji, laikinoji, sezoninė, dėl papildomo darbo, dėl antraeilių pareigų, dėl darbo su namudininkais, paslaugų darbams.
- Darbo laikas: normalus, ne visas darbo laikas, sutrumpintas, nenormuotas, suskaidytas.
- Darbo vieta: darbovietė, namai, jų derinys – darbovietė–namai.

Grįžtamojo pobūdžio ryšys tarp darbdavio ir darbuotojo – komunikacinis ryšys. Jį apibrėžia:

- komunikavimo aiškumas;
- komunikavimo atitiktis iškeltai užduočiai;
- komunikavimo suderinamumas su asmeniniais interesais;
- komunikuojančiojo sugebėjimas komunikuoti.

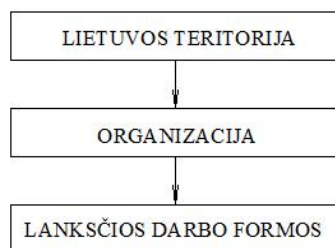
Galima teigti, kad pagrindiniai šio ryšio darnų funkcionavimą užtikrinantis veiksniai – tinkamas informacinių technologijų taikymas bei teigiami darbdavį ir darbuotoją veikiantys psichologiniai veiksniai.

Ryšiai tarp darbdavio ir darbo santykių bei tarp darbuotojo ir darbo santykių – tai tiesioginio pobūdžio ryšiai, užtikrinantys darnų sistemos funkcionavimą teisiniu aspektu,

nustatantys lygius santykius tarp darbdavio ir darbuotojo. Pirmuoju atveju apibrėžiamos darbdavio teisinės galimybės taikant lanksčias užimtumo formas organizacijoje, o antruoju – darbuotojo teisės į tokią užimtumo formą.

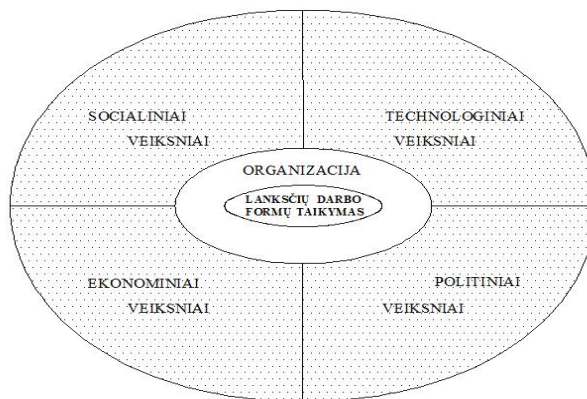
Lanksčių darbo formų taikymo Lietuvoje problema nagrinėjama kaip socialinė sistema. *Socialinė sistema* – tai socialinių santykių tarp individų grupėse ir tarp grupių ar žmonių kategorijų visuomenėje sistema (Harold R. K., 1989). Tokią sistemą galima priskirti *labai sudėtingai*, kadangi vienas iš sistemos elementų yra žmogus (darbuotojas, darbdavys), t. y. elementas turintis neapibrėžtumą. Be to, nagrinėjant šią problemą kaip sistemą, svarbu ištirti objektą veikiančius aplinkos veiksnius, nes sistema yra *atviro tipo* – sąveikaujanti su aplinka.

Organizacijos aplinka – tai visuma veiksnių, veikiančių organizacijos veiklą (Bagdonienė L., Bagdonas E., Kazlauskienė E., Zemblytė J., 2004). Organizacijos aplinka aprėpia visus aspektus, susijusius su jos išore ir vidumi (Ginevičius R., Sūdžius V. 2005; James A. F. et al., 2006). Kadangi tiriamasis objektas yra neįvardintos organizacijos posistemė (1.2 pav.), lanksčių užimtumo formų taikymo problema vertinama daugiau nagrinėjant išorinės aplinkos veiksnius.



1.2 pav. Nagrinėjamos sistemos padėtis kitų sistemų požiūriu [sudaryta autoriaus]

Atsižvelgiant į tai, kad mokslinėje literatūroje organizacijos išorinės aplinkos analizei dažniausiai rekomenduojama taikyti PEST analizę, apimančią politinių-teisinių, ekonominių, socialinių bei technologinių aspektų poveikį organizacijos veiklai (Fahey L., Narayanan V. K., 1986; Ginter P. M., Duncan W. J., 1990; Sanderson S. M., Luffman G. A., 1988; Vasiliauskas A., 2004), tolimesniuose skyriaus poskyriuose apžvelgsime šių veiksnių įtaka bei vidinės aplinkos veiksnių – psichologinių veiksnių – įtaką lanksčių užimtumo formų taikymui Lietuvos organizacijose (1.3 pav.)



1.3 pav. Aplinkos veiksniai, įtakojantys lanksčių užimtumo formų taikymą [sudaryta autoriaus]

1.3.1 Socialiniai veiksniai

L. Fahey'as ir V. K. Narayananas socialinius veiksnius skirsto į tris kategorijas: demografija, gyvenimo stilius ir socialinės vertybės. Demografiniai ir gyvenimo stiliaus pokyčiai veikia darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sudėtį, jų išsidėstymą ir lūkesčius (Fahey L., Narayanan V. K., 1986).

Lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvoje veikia tokie demografiniai rodikliai: gyventojų sudėtis pagal lytį ir amžių, šeimos sudėtis bei išsilavinimas.

Gyventojų sudėtis pagal lytį. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau Statistikos departamento) duomenimis, 2009 metų pradžioje Lietuvoje gyveno 1,8 milijonai moterų ir 1,6 milijonai vyrų, tai yra moterų buvo 231 tūkstančiu daugiau negu vyrų ir jos sudarė 53,5 % visų gyventojų. Pasak B. Gruževskio (2001), kadangi daugiau moterų negu vyrų yra linkusios būti nevisiškai užimtoms, didėjanti aktyvių moterų dalis didina nevisiško užimtumo siekiančių darbingo amžiaus gyventojų pasiūlą labiau negu siekiančių visiškai užimtumo gyventojų pasiūlą. Lanksčios užimtumo formos būtų efektyvi priemonė leidžianti moterims būti nevisiškai užimtoms derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus. Lanksčios užimtumo formos taip pat būtų reikšminga priemonė siekiant lyčių lygybės. Jos padėtų užtikrinti vyrų ir moterų vienodas teises, pareigas, galimybes, kurioms įgyvendinti būtini tam tikri pokyčiai visuomenės gyvenime (Reingardienė J., 2004).

Gyventojų sudėtis pagal amžių. Lietuvos gyventojai sensta – daugėja vyresnio amžiaus žmonių. Jeigu išliks esamos gimstamumo ir mirtingumo tendencijos, Lietuvos gyventojai toliau sparčiai sens, o gyventojų labai sumažės – tai sumažins dirbančių asmenų pasiūlą. Demografinis senėjimas būdingas tiek vyrams, tiek moterims. Statistikos departamento duomenimis Lietuvoje 2009 metų pradžioje gyveno 247 tūkstančiai vyrų ir 446 tūkstančiai moterų, vyresnių kaip 60 metų. Tarp 60 metų ir vyresnių gyventojų vyrų tik 36 %, o 80 metų ir vyresnių dar mažiau – 26 %. 2009 metų pradžioje vyrų demografinės senatvės rodiklis (60 metų ir vyresnių) buvo 16 %, o moterų – 24 %. Prognozuojama, kad 2030 metais vyrų demografinės senatvės rodiklis bus 23 %, o moterų – 31 % (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-06-14 nutarimas Nr. 737).

Dalis priešpensinio ar pensinio amžiaus žmonių nepajėgia ar nenori dirbti visą darbo laiką (deja, nežinoma, kiek tokių yra), bet tai nereiškia, kad jie visiškai nenorėtų dirbti. Itin sudėtinga įsidarbinti priešpensinio ir vyresnio amžiaus moterims. Atlikto 2009 metų Statistikos departamento atrankinio gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, dirbančių 55 metų ir vyresnių vyrų buvo 111 tūkstančių, o moterų – 119 tūkstančių. Daugumos moterų padėtis darbo rinkoje blogesnė nei vyrų: jų darbo užmokestis mažesnis nei vyrų, nedaug moterų eina vadovaujančias pareigas, vyresnėms moterims tenka ir didesnė šeimos narių (anūkų, ligonių) globos ir

priežiūros, namų ruošos našta.

Demografinė gyventojų sudėtis pagal amžių turi įtakos darbo rinkos užimtumo užpildymui. Lanksčios užimtumo formos padėtų pritaikyti darbo vietas ir sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms taip prailgindamos priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių darbingumą. Vyresnio amžiaus žmonėms galėtų tikti lanksčiai organizuojamas darbas: darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, agentūrinis, nuotolinis darbas, savarankiškas užimtumas, paslaugos, sezoniniai darbai ir pan.

Šeimos sudėtis. Nelankstus darbo laikas, reikalavimas dirbti viršvalandžius, per mažos pajamos, verčiančios dirbti keliose darbovietėse, sukelia darbo ir pareigų šeimai derinimo problemų, trukdo tėvams skirti pakankamai dėmesio vaikų priežiūrai ir auklėjimui. Tradicinis požiūris, kad darbas ir šeima nesuderinami ir šeimos rūpesčius reikia „palikti už darbovietės ribų“, keičiasi lėtai. Atsiranda palankios darbo vietos poreikis, kad būtų lanksčiai reaguojama į darbuotojų problemas, susijusias su rūpinimusi šeima (Jančaitytė R., 2006).

Lanksčios užimtumo formos taip pat svarbios žmonėms su negalia, nes suteikia galimybę integruotis į visuomenę ir sumažinti socialinę atskirtį. Pavyzdžiui, nuotolinis darbas suteiktų neįgaliesiems pasirinkimo galimybę, pagerintų užimtumo kokybę (Bilevičiūtė E., Bilevičienė T., 2009).

Šiuo metu Darbo kodeksas numato lankstaus užimtumo formą – darbą ne visą darbo laiką nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims, krūtimi maitinančioms motinoms, darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, bei darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką, turintį negalią, iki aštuoniolikos metų.

Pasak M. Hoymano ir H. Duerio (Hoyman M., Duer H. A, 2004), turėtų būti suteikta galimybė taikyti lankstų nedarbingumą dėl ligos ir lankstų darbo laiką. Šios lankstaus užimtumo rūšys duotų optimalią galimybę suderinti šeimos, sveikatos ir darbo interesus.

Išsilavinimas. Statistikos departamento duomenimis, 2009 metais 10 000 šalies gyventojų teko 2 071 mokinys ir studentas, iš kurių profesinėse mokyklose, kolegijose ir universitetuose mokėsi 748 asmenys. Vadinasi 7,5 % šalies gyventojų sudaro darbingą, tačiau besimokančią žmonių grupę. Lanksčios užimtumo formos padėtų ne tik šį procentą žmonių integruoti į darbo rinką, bet ir suteiktų galimybę daugiau žmonių siekti išsilavinimo dirbant – lanksčios užimtumo formos padėtų siekti išsilavinimo suderinant darbo ir mokslo interesus nesirenkant vienos alternatyvos.

Šiuo metu Darbo kodekso 146 straipsnis numato darbuotojams, stojantiems į aukštesniąją ar aukštąją mokyklą bei besimokantis bendrojo lavinimo ar aukštesniojoje bei aukštojoje mokykloje galimybę pasirinkti lankstaus užimtumo formą – darbą ne visą darbo laiką.

1.3.2 Ekonominiai veiksniai

Pagrindinis ekonominis veiksnys, turintis įtakos lanksčių užimtumo formų taikymui Lietuvoje – darbo užimtumo lygis (Gruževskis B. 2001; Gruževskis B., Blažienė I., 2005).

Pastaruoju metu stebimas Lietuvos ekonominis smukimas daro neigiamą įtaką gyventojų užimtumui. Statistikos departamento duomenimis, 2009 metais darbo jėgos aktyvumas siekė tik 69,8 %. Lyginant su 2008 metais, bedarbių skaičius padidėjo nuo 68, 4 iki 225, 1 tūkstančio, t. y. net 70 %. Vyrų nedarbo lygis 2009 metais siekė 28 %, o moterų – 14,7 %. Lietuvoje nesukuriama daugiau nuolatinio darbo vietų. Visa tai skatina Lietuvos Respublikos valstybę ieškoti naujų užimtumo problemos sprendimo būdų.

Užimtumo didinimo politika yra labai svarbi siekiant bendrųjų ilgalaikių ekonominės plėtros tikslų. Nuo jo priklauso visos šalies sėkminga raida. Lanksčios užimtumo formos, tokios kaip darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, agentūrinis, distancinis darbas, savarankiškas užimtumas, paslaugos, sezoniniai darbai, darbo vietų rotacija ir pan., padėtų didinti užimtumą. Lanksčios užimtumo formos šiuolaikinėje ekonomikoje yra naudingos, nes atitinka ir darbdavio, ir darbuotojo interesus: darbdaviai gali efektyviau išnaudoti savo personalo galimybes ir turimus finansinius išteklius, skirtus darbui apmokėti, o darbuotojams suteikiama galimybė užimtumą derinti su šeimos funkcijomis, sveikatos būkle ar laisvalaikio poreikiais.

Tačiau reikia pastebėti, kad lanksčių užimtumo formų diegimą stabdo darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos ir asociacijos, kurios teigia, kad tokių formų diegimas sudarys galimybes išstumti senus darbuotojus ir priimti naujus. Vis dėlto lanksčių darbo organizavimo formų taikymas įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įforminant ne visos darbo dienos nustatymą darbo ar kolektyvinėse sutartyse leistų užimti didesnę skaičių žmonių, o tai labai svarbu mažinant nedarbo lygį ne vien tik lokaliai ir tik konkrečioje valstybėje ar jos teritorijos dalyje, bet ir globaliu mastu.

1.3.3 Politiniai-teisiniai veiksniai

Šiuolaikiniai Lietuvos integravimo į Europos Sąjungą procesai, globalizacija bei su ja susiję darbo pokyčiai, reikmė skatinti šalies gyventojų užimtumą, derinti darbo ir šeimos funkcijas, užtikrinti vienodas moterų ir vyrų darbo teises skatina ieškoti politinių-teisinių galimybių, leisiančių efektyviau diegti naujas – lanksčias užimtumo formas Lietuvos įmonėse. Darbuotojų pagrindinių teisių Europos Bendrijos socialinė chartija, skelbdama būtinumą gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, numato kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t. y. galimybę pagal lankstesnes darbo organizavimo formas. Joje numatoma, jog susitariančios

šalys įsipareigoja nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką bei laipsniškai trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksmų, įteisina galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl ne viso darbo laiko.

Darbo rinkos lankstumui ir užimtumo garantijų pusiausvyrai didelis dėmesys skirtas *Žaliojoje knygoje dėl naujo darbo organizavimo partnerystės*. Joje „Pagrindinis darbuotojų, vadovų, socialinių partnerių ir politikos kūrėjų uždavinys yra „išlaikyti teisingą lankstumo ir saugumo pusiausvyrą“ (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009). *Žaliaja knyga* siekiama skatinti diskusijas, kaip įvairūs sutartiniai santykiai ir visiems darbuotojams taikytinos darbuotojų teisės galėtų: 1) padėti kurti naujas darbo vietas, 2) padėti darbuotojams ir darbdaviams palengvinti darbo keitimo procesą, 3) skatintų mokytis visą gyvenimą ir užtikrinti darbo jėgos konkurencingumą (Dambrauskienė G., 2009).

Lietuvai svarbus tarptautinis norminis teisės aktas – Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“. Konvencija Nr. 175 pabrėždama nuostatą dėl ne visos darbo dienos svarbą, vienodo apmokėjimo už darbą svarbą, diskriminacijos netaikymo svarbą, užimtumo apsaugos ir galimybių darbuotojams siekti paaugstinimo darbe svarbą, pripažindama produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo reikšmę visiems darbuotojams, reglamentuoja ne visą darbo dieną.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 dalis nustato, kad *kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju*. Ši teisė suteikia žmogui galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą už atlyginimą susitarus su kita šalimi arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla. Laisvės principas leidžia pasirinkti priimtina užimtumo formą, t. y. dirbti nuolatinį ar terminuotą darbą, dirbti ne visą darbo laiką ir pan.

Teisės ir pareigos tarp darbdavio ir darbuotojo nustato Darbo kodeksas. Jame įtvirtintos tokios, lanksčios užimtumo formos: terminuotas darbas (109-111 straipsniai), sezoninis darbas (112 straipsnis), laikinas darbas (113 straipsnis), papildomas darbas arba antraeilės pareigos (114 straipsnis), darbas namuose (115 straipsnis) ir patarnavimo darbas (116 straipsnis).

Pažymėtina, kad rekomenduojamas darbo laiko nustatymas yra: darbas ne visą darbo laiką, skirtinga darbo laiko pradžia ir pabaiga bei suminė darbo laiko apskaita. Taip pat siūlomas įvairus atostogų ir darbo laiko derinimas. Numatoma, kad lanksčios darbo organizavimo formos turi būti įgyvendinamos darbuotojų ir darbdavių individualių arba kolektyvinių derybų ir susitarimų būdu. Pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti dėl būtinų sutarties sąlygų bei aptarti kitas darbo sąlygas, susijusias su lanksčiu, abiem šalims tinkamu, darbo ir darbo laiko organizavimo formų taikymu.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat nustato darbo apmokėjimą taikant

lanksčias užimtumo formas. Darbo kodekso 196 straipsnis numato, kad *ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokama proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą*. Taigi, dirbant pagal lanksčias užimtumo formas nėra taikoma darbo užmokesčio garantija, nes mokama pagal dirbtą darbo laiką, todėl darbuotojas, norėdamas uždirbti daugiau, turi pats susitarti su darbdaviu, kad jam būtų nustatytas palankesnis ne viso darbo laiko režimas.

Kai darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, įmokos į valstybinio socialinio draudimo fondą skaičiuojamos nuo atlyginimo už darbą, bet ne mažesnio kaip minimali mėnesinė alga, perskaičiuoto proporcingai dirbtam laikui. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis neturi įtakos nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo teisių. Tačiau tai neišsprendžia lanksčių užimtumo formomis pasitikėjimo klausimo. Taip yra todėl, kad daugelis darbo teisės normų pritaikytos dirbant pilną darbo laiką, todėl jų taikymas darbuotojams, dirbantiems pagal lanksčias užimtumo formas, ne visuomet lengvai realizuojamas.

Diegiant lanksčias užimtumo formas siūloma pasinaudoti Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003-10-17 įsakymu Nr. A1-160 patvirtintomis Rekomendacijomis darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Šios rekomendacijų tikslas padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos išsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką, o darbdaviams – mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus. Taip pat siūloma įvertinti: Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, Bedarbių rėmimo įstatymą, Garantinio fondo įstatymą, Profesinių sąjungų įstatymą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Svarbūs ir tokie Lietuvos Respublikos valstybinės valdžios ir valdymo institucijų išleisti norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl sezoninio darbo“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl Grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ ir kt.

Nagrinėjant lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos įmonėse problemą teoriniu aspektu, nustatyta, kad Lietuvoje yra pakankamas teisinis pagrindas lanksčių užimtumo formų taikymui, tačiau Lietuvos darbo rinka susiduria su iššūkiu derinti didesnę lankstumą su būtinybe užtikrinti kuo geresnę saugumą. 2007 m. birželio 27 d. Europos Komisija viešai pristatė Komunikatą dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, dar vadinamos „*flexicurity*“ arba „*lankstisauga*“. Nuo 2005 m. darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo suderinimas yra prioritetas užimtumo, socialinės apsaugos ir darbo rinkos politikos klausimas. Europos Komisija nacionaliniu lygmeniu ir bendradarbiaudama su

akademine visuomene, socialiniais partneriais bei tarptautinėmis organizacijomis apibrėžė lankstumo ir užimtumo garantijų užtikrinimo metodus ir bendruosius principus (Europos Komisija, 2010).

Tam, kad visuomenė įgytų pasitikėjimą lanksčiomis užimtumo formomis, valstybė turėtų lanksčioms užimtumo formoms pritaikyti naujas socialines apsaugos sistemas. Turėtų būti atsižvelgta į du pagrindinius socialinės apsaugos sistemų tikslus: dekomodifikaciją ir įsidarbinimo galimybes (1.2 lentelė). Dekomodifikacija apibūdinamas lygis, kuriuo asmenys ir šeimos gali išlaikyti socialiai priimtina pragyvenimo lygį nedalyvaudami darbo rinkoje (Esping-Anderson G., 1995). Antrasis pagrindinis socialinės apsaugos sistemų aspektas susijęs su įsidarbinimo galimybėmis, kur užimtumas laikomas pagrindine pajamų užtikrinimo priemone ir asmens gerovės pamatu.

1.2 lentelė. Socialinės apsaugos sistemos tikslai (Vielle P., Walthery P., 2003)

	Trumpalaikiai	Ilgalaikiai
Dekomodifikacija	Laikinos pajamos (pvz., nedarbo išmokos), kuriomis asmenys apsaugomi nuo rizikingų situacijų.	Pajamų gavimas struktūrinių arba ilgalaikių įvykių atveju (pvz., invalidumo išmokos, su ankstesne veikla darbo rinkoje nesusijusios pensijos).
Įsidarbinimo galimybės	Pakartotinis įdarbinimas, antraeilės sutartys, pvz., terminuotosios sutartys, integravimo į bendroves sistemos.	Asmeninių projektų, kurių nauda nebūtinai išryškėja iškart per trumpą laiką darbo rinkoje, kūrimas, kvalifikacijos kėlimas.

Bedarbio pašalpa bei socialinės paramos išmokos užtikrina tik palyginti žemą pragyvenimo lygį, o aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nepakankamai skatina darbo netekusių asmenų žmogiškąją plėtrą bei jų grįžimą į aktyvų užimtumą (Gruževskis B., Blažienė I., 2005), todėl socialinės apsaugos sistemų tobulinimas svarbus siekiant įveikti socialinę riziką tiek trumpalaikiu, tiek ilgalaikiu nedarbingumo laikotarpiu. Racionali socialinės apsaugos politika lanksčias užimtumo formas paverstų veiksminga užimtumo didinimo priemone, o ne priedanga darbo išlaidoms mažinti ar didinti darbo jėgos išnaudojimą.

1.3.4 Technologiniai veiksniai

Mokslo ir technikos pažanga, informacinių technologijų sparti plėtra sudaro galimybes didinti organizacijų veiklos efektyvumą bei veiklos viešumą. Naujausios technologijos suteikia lankstesnių naujų darbo vietų kūrimo galimybes, kurios gali kompensuoti tradicinių darbo vietų praradimą.

Skiriami trys pagrindiniai aspektai, kuriuose technologijos turi didžiausią įtaką lanksčių užimtumo formų diegimui:

- lanksčiam darbo laikui taikyti;

- lanksčioms darbo vietoms sukurti;
- komunikavimui tarp darbdavio ir darbuotojo užtikrinti bei palengvinti.

Naujausios technologijos suteikia galimybę organizacijose taikyti lanksčias užimtumo formas: darbuotojai, auginantys mažamečius vaikus, slaugantys sergančius šeimos narius, neįgalieji bei kiti darbuotojai, kurių atliekamos darbo funkcijos nereikalauja kasdieninio tiesioginio bendravimo su kitais darbuotojais ar piliečiais, gali dirbti namuose naudodamiesi informacinių technologijų priemonėmis (internetu, kompiuteriu ir pan.). Modernių informacinių technologijų plėtotė leidžia efektyviai naudoti jau turimą darbo jėgos potencialą ir sukurti konkurencingas gerai apmokamas darbo vietas bei padidinti darbo rinkos lankstumą.

1.3.5 Psichologiniai veiksniai

Taikant lanksčias užimtumo formas taip pat svarbūs darbuotojų ir darbdavių psichologiniai aspektai. Tam, kad darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra būtų veiksminga, svarbu suprasti jos padarinius visoms dalyvaujančioms šalims, t. y. tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Jų nustatymui gali būti taikomi psichologiniai vadybos metodai – tai visuma psichologijos mokslų pasiekimais besiremiančių būdų ir veiksmų, darančių poveikį dvasiniams žmonių interesams, formuojančių jų požiūrį į darbą (Jonaitis A., 1998).

Remiantis A. Maslovo poreikių hierarchijos teorija (Maslow A. H., 2006), pagal kurią žmogaus poreikių hierarchija suskirstyta į penkias pakopas nuo svarbiausių poreikių iki aukščiausiųjų (fiziologinių, saugumo, socialinių, pagarbos ir saviraiškos), galima teigti, kad lanksčių užimtumo formų taikymą skatina saugumo poreikiai, tokie kaip moterų siekis gerinti jų padėtį darbo rinkoje ir įtvirtinti lyčių lygybės principus, asmenų su negalia poreikiai turėti lygias teises į darbą, vyresnio amžiaus žmonių poreikis prailginti darbingą amžių ir pan. Lanksčių užimtumo formų netaikymą dažniausiai sąlygoja taip pat saugumo poreikiai – nepasitikėjimas naujovėmis. Tiek darbuotojai, tiek darbdaviai nėra linkę pasitikėti naujovėmis, bijo rizikuoti dirbti lanksčiau.

Pasitikėjimas – labai svarbus veiksnys efektyviam lanksčių užimtumo taikymui. Tam, kad darbuotojai pasitikėtų permainomis, visų pirma jie neturėtų žvelgti į permainą kaip į iš esmės neigiamą dalyką ir turėtų būti iš naujo užtikrinti, kad yra priemonių, skirtų prisitaikyti prie naujų aplinkybių, jie turėtų būti pajėgūs pasitikėti darbu: darbuotojai turėtų pajėgti planuoti savo gyvenimą išvengdami daugelio nepatogumų ir pavojų profesinei veiklai arba pensijoms. Tam, kad būtų užtikrintas pasitikėjimas lanksčiomis užimtumo formomis, darbo arba užimtumo pertraukas ir pereinamuosius laikotarpius reikėtų organizuoti taip, kad darbuotojai turėtų reikiamą paramos struktūrą ir galėtų derinti profesinį ir ne darbo gyvenimą. Perėjimai turėtų

būti suvienodinti, kad galėtų vykti gyvenimo etapais nuo darbo visą dieną prie darbo ne visą darbo dieną, nuo vienos darbuotojo statuso rūšies prie kitos ir kad būtų galima įveikti trumpalaikį nedarbą (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009).

Tačiau žiūrint iš organizacijos psichologijos perspektyvos lanksčios užimtumo formos greičiau paneigia iki šiol galiojusią prielaidą apie santykio darbuotojas-darbdavys stabilumą bei ilgalaikes pasekmes: investicijas į darbuotoją, jo išsipareigojimą organizacijai, karjeros galimybes. Darbuotojo ir darbdavio ryšys virsta santykiu, vengiant abipusio išsipareigojimo ar priklausomybės. Šį prieštaravimą bandantys spręsti organizacinio elgesio teoretikai remiasi keliomis esminėmis prielaidomis (Vilniaus Universiteto Lietuvos psichologų asociacija, 2004):

- 1) ne visas užduotis galima eksternalizuoti;
- 2) sėkminga eksternalizacija galima tik tuomet, jei užduotys nereikalauja jokių specifinių žinių ar įgūdžių ir jeigu abipusė priklausomybė bei integracija į organizacijos vidinius procesus yra žema.

1.4 Lietuvoje taikomos lanksčios užimtumo formos

Įvertinus 1.2 poskyryje autorių siūlomas lankstaus užimtumo formų skirstymus bei atsižvelgiant į 1.3 poskyryje išanalizuotus lanksčių užimtumo formų paplitimą įtakojančius veiksnius, galima teigti, kad *lanksčios užimtumo formos* – teisėta darbingo amžiaus asmenų darbinė veikla, įtakota socialinių, ekonominių, teisinių-politinių, technologinių ir psichologinių veiksnių bei pritaikyta darbuotojo ir/ar darbdavio poreikiams bei visuomenės interesams.

Lietuvoje taikomas lanksčias užimtumo formas galima priskirti dviem grupėms: sutarčių lanksčioms užimtumo formoms ir lankstaus laiko užimtumo formoms. Galima teigti, kad sutarčių lanksčios užimtumo formos – tai lanksčios užimtumo formos palankios darbdavių interesams, laiko – darbuotojų interesams.

Lanksčių užimtumo formų skirstymas pagal sutartis

1. Neterminuotos ir Terminuotos. Neterminuota darbo sutartis sudaroma neribotam laikui. Tokios sutarties galiojimas baigiasi tada, kai bet kuri šalis pareiškia norą nutraukti sutartį. Neterminuota darbo sutartimi gali tapti terminuota darbo sutartis, jei sutarties pasibaigimo dieną nėra formaliai įteisinamas sutarties pasibaigimas.

Terminuotos – tai darbo sutartys, sudaromos tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau penkeriems metams bei laikui, kuriam darbuotojai išrinkti, arba tų renkamujų institucijų įgaliojimų laikui (DK109 str.).

Terminuota darbo sutartis:

- Nutraukiama suėjus terminui (DK 111, 126 str.).
- Tampa neterminuota (neapibrėžtam laikui): kai išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (pvz., darbuotojas po kasmetinių ar vaiko priežiūros atostogų negrįžta į darbą); kai darbo sutartis nepratęsiama arba nenutraukiama; kai darbo sutartį nutraukus, bet nepraėjus 1 mėn. nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui.
- Pratęsiama sudarant naują terminuotą darbo sutartį arba padarant darbo sutartyje pakeitimą.

Šiai sutarčių grupei galima priskirti lankstaus užimtumo formas, skirstomos pagal laiką: lanksčios darbo valandos, lankstus darbo laikas, darbas ne pilną darbo dieną ir kt.

2. Sezoninės: darbo sutartys, sudaromos sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą (DK 112 str.).

Lanksti užimtumo forma – *darbas sezono metu*.

3. Laikinosios: darbo sutartys, sudarytos ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui (DK 113 str.). Laikinosios darbo sutartys gali būti sudaromos: skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti, taip pat gali būti sudarytos su studentais, moksleiviais jų atostogų metu. Darbuotojams, dirbantiems pagal laikinąsias darbo sutartis, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Laikiniams darbuotojams atostogos nesuteikiamos, o nutraukiant laikinąją darbo sutartį išmokama piniginė kompensacija.

Lanksti užimtumo forma – *antraeilis/ papildomas darbas*.

4. Papildomų darbų ir antraeilių pareigų: darbo sutartys, kurios leidžia toje pačioje darbovietėje eiti tam tikras papildomas pareigas ar dirbti tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą arba dirbti papildomai kitoje darbovietėje jei to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai (DK 114 str.). Darbuotojų, dirbančių pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų (DK 144 str. 5 d.). Darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas (dirbti darbą), sudarydamas darbo sutartį turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas (DK 145 str. 1 d. 1 p.), eiti antraeilių pareigų (dirbti darbo) neleidžiama (Lietuvos Respublikos 2003-08-19 nutarimas Nr.1043).

Lanksti užimtumo forma – *darbo padalijimas*. Remiantis J. Atkinsono ir N. Meagerio

(Atkinson J., Meager N., 1986) bei B. Gruževskio (2001) lakstaus užimtumo skirstymais, dirbdami pagal papildomų darbų ar antraeilių pareigų darbo sutartis darbuotojai taip pat galėtų įgyvendinti *organizacinį lankstumą* (pvz. persikvalifikuoti ir atlikti skirtingų įmonės veiklų užduotis).

5. Darbo su namudininkais: darbo sutartys, kurios numato, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose (DK 115 str.). Namudininko darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Namudininkas darbo laiką skirsto savo nuožiūra. Namudininkas savo darbo laiką apskaito pats, jo dirbtas darbo laikas gali būti žymimas ir kitaip negu nustatytos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Taip pat namudininkui netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės ir darbo sutartyje gali būti sulygta, jog bus atlygintos darbo išlaidos (Lietuvos Respublikos 2003-08-19 nutarimas Nr.1043).

Lanksti užimtumo forma – *vietos lankstumas*.

6. Patarnavimo: darbo sutartys, kuriomis darbuotojai įsipareigoja teikti asmenines namų ūkio paslaugas (DK 116 str.).

Asmeninės namų ūkio paslaugos – tai automobilio vairuotojo, kiemsargio, namų ruošos ir kitokių pagalbininkų – skalbėjo, virėjo, namų kambarinės paslaugos atliekant įvairius darbus privačiuose namų ūkiuose; vaikų, ligonių priežiūros darbuotojo, auklės, auklės tarnaitės, slaugės, sodininko; kompiuterių sistemos specialisto; kitos darbdaviui teikiamos asmeninės namų ūkio paslaugos. Patarnavimo sutartyje turi būti nustatytas kasdieninio darbo pradžios ir pabaigos laikas, darbo diena gali būti pertraukiama. Pagal patarnavimo sutartis dirbantiems darbuotojams gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita (Lietuvos Respublikos 2003-08-19 nutarimas Nr.1043).

Lanksti užimtumo forma – *darbas pagal iškvietimą*.

Lakstaus laiko užimtumo formos

1. Normalus darbo laikas. Dauguma Lietuvoje dirbančių asmenų, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, dirba normalų darbo laiką. Darbo laike yra nustatoma jo norma, kuria vadovaujantis darbuotojas dirba darbą atitinkamą laikotarpį (darbo valandas), kuris yra išreiškiamas kalendoriniu periodu – diena, savaitė, mėnesiu – ir šios normos viršyti negalima. Pagal bendrąją taisyklę bendra darbo laiko norma yra privaloma visiems darbuotojams, jeigu įstatyme ar sutartyje nenustatyta kitaip (Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G., 1999). Prie darbo laiko normų priskirtinos darbo dienos ir darbo pamainos trukmė, normali ir maksimali darbo savaitė. Todėl normalaus darbo laiko samprata gali būti apibūdinama kaip darbo laiko

norma, kurią turi įvykdyti darbuotojas pagal darbo sutartį ar kolektyvinę sutartį per darbo dieną, tad esant penkių darbo dienų savaitei pagrindinė darbo laiko norma yra darbo savaitės trukmė (Сыроватская Л. А, 1998).

Šiai sutarčių grupei galima priskirti lankstaus užimtumo formas, skirstomos pagal sutartis.

2. Sutrumpintas darbo laikas. Nustatydamas darbo laiko trukmę įstatymų leidėjas atkreipė dėmesį ir išskyrė tokias kategorijas kaip darbo sąlygos, darbo ypatumai, kenksmingumą sveikatai, kai kurių darbuotojų išskirtiniai bruožai ir t.t. Todėl, turint visa tai omenyje, tam tikroms darbuotojų kategorijoms yra nustatyta trumpesnė už normalų darbo laiką darbo trukmė. Ši sutrumpinta darbo laiko trukmė nustatoma atsižvelgiant į darbuotojų amžių, darbo sąlygų kenksmingumą, psichofiziologinius ir kitus veiksnius (Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., 1998).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 145 str. nustato sutrumpintą darbo laiką. Sutrumpinto darbo laiko norma naudojasi asmenys iki 18 metų pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas, taip pat asmenys, dirbantys darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje neįmanoma sumažinti, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, tačiau jis negali būti ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę. Sutrumpintas darbo laikas dar nustatomas asmenims, dirbantiems naktį. Darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, taip pat taikomas sutrumpintas darbo laikas.

3. Ne visas darbo laikas. Ne visas darbo laikas yra dalis nustatyto normalaus darbo laiko arba sutrumpinto darbo laiko. Šis ne visas darbo laikas gali būti dienos ar savaitės. Būdamas tik dalis normalaus darbo laiko jis automatiškai yra trumpesnis už normalų darbo laiką ir nustatomas įstatyme numatytais atvejais.

Konkretūs atvejai, kada gali būti nustatomas ne visas darbo laikas ir kokie subjektai tai gali padaryti, yra išvardinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 146 str. 1 dalyje. Jame pateikta, kad šitoks darbo laiko nustatymas galimas tarp darbuotojo ir darbdavio, darbuotojo reikalavimu, todėl jis nustatomas ne vien įstatymu, bet ir šalių susitarimu (Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G., 1999). Nustatant ne visa darbo laiką netaikoma darbo užmokesčio garantija, nes mokama pagal dirbtą darbo laiką.

Ne visas darbo laikas nustatomas įvairiai: mažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Be to, ne visas darbo laikas gali būti suskaidomas dalimis vienos darbo dienos laikotarpyje.

Lanksti užimtumo forma – *vietos lankstumas*.

4. Nenormuotas darbo laikas: tai ypatingas darbo laiko režimas, kuriam esant atskiri darbuotojai pagal darbdavio reikalavimą bei būtinumą atlieka savo darbines funkcijas išeidami už normalaus darbo laiko ribų. Kitaip tariant, nenormuotas darbo laikas skirtas pritreikus, kad pasirengtų ir baigtų dirbti, tam tikrų kategorijų darbuotojai turi dirbti ilgesnį, nei nustatyta, darbo laiką. Šiuo atveju darbuotojo sutikimas, nurodant jam dirbti ilgesnį negu normalų darbo laiką, nėra būtinas. Savo ruožtu darbdavys neturi teisės skirti darbuotojui atlikti darbą, kuris neįeina į jo darbines funkcijas.

Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, tokių pareigūnų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2007). Tačiau tai liečia tik tuos administracijos pareigūnus, kurie gali santykinai savarankiškai organizuoti savo darbą, tai yra jų darbas nebūtų tiesiogiai susijęs su kasdieniniu darbdavio nurodymų vykdymu. Šiems darbuotojams, vadovo sprendimu, gali būti pavesta dirbti ilgiau, todėl jie neturi jokių maksimalaus darbo laiko ar minimalaus poilsio garantijų, tačiau įstatymų nustatyta tvarka dienos darbo ir darbo savaitės trukmė bei poilsio laiko nuostatos išlieka. Už darbą, dirbtą ilgiau negu nustatytas darbo laikas, kompensuojama įstatymų nustatyta tvarka.

5. Suskaitytas darbo laikas. Šitoks darbo laikas yra nustatomas įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kurių darbo ypatumai reikalauja tokio pobūdžio darbo laiko, arba esant gamybiniam darbui, kurio intensyvumas nesutampa su normaliu darbo dienos laiku ar pamaina. Darbo diena gali būti suskaityta su tikslu tam, kad bendra darbo laiko norma neviršytų nustatytos kasdieninio normalaus darbo laiko normos. Suskaitytas darbo laikas – tai darbo laikas su ilgesne nei 2 val. pertrauka. Suskaityta darbo diena nustatoma tam tikrų kategorijų darbuotojams atsižvelgiant į darbo specifiką remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 248 „Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų kai kuriose ūkio šakose, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ir darbų, kuriuose gali būti taikoma ilgesnė kaip 12 valandų per parą darbo (pamainos) trukmė“. Už suskaitytą laiką mokamos priemokos (Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G., 1999).

2. LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKYMO LIETUVOJE ANALIZĖ

Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje praktinis tyrimas susideda iš dviejų dalių: pirmoje dalyje atlikta Lietuvos statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau Statistikos departamento) statistinių duomenų apie lankstų gyventojų užimtumą analizė, antroje – lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos darbovietėse tyrimas, atliktas pagal duomenis, gautus apklausus dirbančius asmenis.

2.1 Statistinių duomenų apie lankstų gyventojų užimtumą tyrimas

Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje praktinis tyrimas pradėtas nuo Lietuvos statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau Statistikos departamento) statistinių duomenų apie gyventojų užimtumą analizės, kurie pateikiami internetiniame tinklalapyje <http://www.stat.gov.lt/lt/>. Šio tinklapio duomenys susisteminti vadovaujantis Europos Tarybos ir Europos Komisijos reglamentais apklausiant 15 metų ir vyresnius gyventojus, atrinktus iš Gyventojų registro atsitiktinių imčių metodu.

Analizuojant gyventojų užimtumo duomenis lyties aspektu nustatyta, kad 2005–2009 metų laikotarpiu tiek vyrų, tiek moterų užimtumas sumažėjo, išaugo nedarbo lygis (2.1. lentelė).

2.1 lentelė. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu*

Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai					
Bedarbiai, tūkst.	67,1	46,7	34,6	49,5	139,8
Darbo jėga, tūkst.	818,0	802,6	812,3	818,1	819,8
Nedarbo lygis, %	8,2	5,8	4,3	6,0	17,0
Moterys					
Bedarbiai, tūkst.	65,8	42,6	34,3	44,8	85,3
Darbo jėga, tūkst.	788,8	785,7	790,8	796,1	821,1
Nedarbo lygis, %	8,3	5,4	4,3	5,6	10,4

2005–2009 metais mažėjant užimtųjų skaičiui, samdomų darbuotojų, savarankiškai dirbančių ir padedančių šeimos narių dalys bendrame užimtųjų skaičiuje išliko panašios – apie 86 % užimtųjų Lietuvoje sudarė samdomi darbuotojai, apie 12 % savarankiškai dirbantys ir apie 2 % padedantys šeimos nariai (2.2 lentelė). Samdomas darbas yra dažniausiai taikoma užimtumo forma tiek vyrams, tiek moterims, tačiau vyrai dažniau nei moterys dirba savarankiškai, tuo tarpu moterys dažniau nei vyrai tampa padedančiais šeimos nariais. Šios tendencijos liko nepakitusios visu 2005–2009 metų laikotarpiu.

* 2.1 poskyrio lentelės ir paveikslai sudaryti autoriaus pagal Statistikos departamento duomenis

2.2 lentelė. Užimtumo statusas 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu

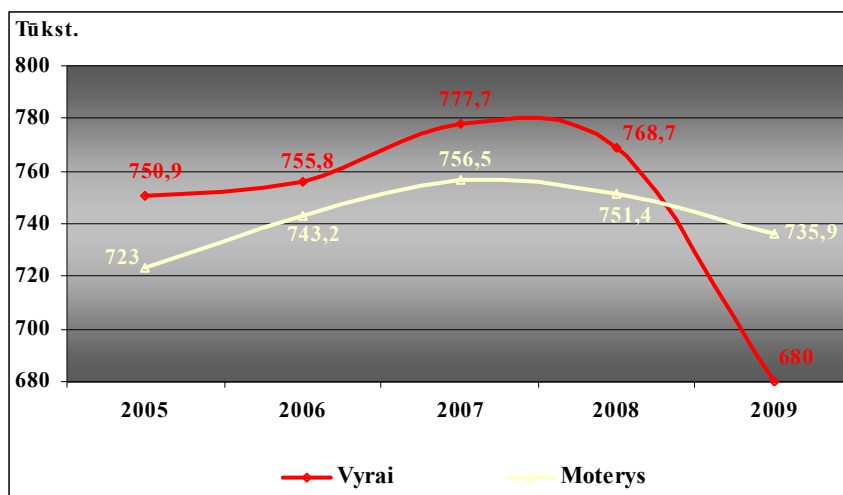
Užimtumo statusas	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai, tūkst.					
Samdomieji	606,7	622,7	651,1	659,8	579,2
Padedantys šeimos nariai	15,5	10,0	8,7	7,4	9,2
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	128,6	123,1	117,9	101,5	91,6
Iš viso pagal užimtumo statusą	750,9	755,8	777,7	768,7	680,0
Moterys, tūkst.					
Samdomieji	617,3	641,0	673,3	685,2	665,6
Padedantys šeimos nariai	28,0	25,5	18,0	14,7	15,5
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	77,7	76,6	65,2	51,5	54,8
Iš viso pagal užimtumo statusą	723,0	743,2	756,5	751,4	735,9

Padidėjęs nedarbo lygis lėmė darbo pobūdžio pokyčius: per penkerius metus sumažėjo dirbančių laikiną darbą ir padidėjo ar išliko nepakitęs dirbančiųjų nuolatinį darbą samdomų darbuotojų skaičius (2.3 lentelė).

2.3 lentelė. Samdomų darbuotojų darbo pastovumas 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu.

Darbo pastovumas	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai, tūkst.					
Nuolatinis darbas	560,8	583,0	619,5	640,7	562,3
Laikinas darbas	45,9	39,7	31,6	19,1	17,0
Vyrai, %					
Nuolatinis darbas	92,4	93,6	95,1	97,1	97,1
Laikinas darbas	7,6	6,4	4,9	2,9	2,9
Moterys, tūkst.					
Nuolatinis darbas	595,3	623,7	658,0	672,3	654,8
Laikinas darbas	22,0	17,3	15,3	12,9	10,8
Moterys, %					
Nuolatinis darbas	96,4	97,3	97,7	98,1	98,4
Laikinas darbas	3,6	2,7	2,3	1,9	1,6

Taip pat sumažėjo dirbančiųjų pagal netipiškas darbo formas skaičius (Statistikos departamento tinklapyje išskirtos tokios lanksčios (netipiškos) užimtumo formos kaip darbas namuose, darbas vakarais, naktimis ir savaitgaliais).

**2.1 pav.** Dirbančiųjų pagal netipiškas darbo formas skaičius 2005–2009 metų laikotarpiu

Iš 2.1 pav. matyti, kad netipiškas užimtumo formas daugiau taikė vyrai nei moterys, tačiau 2009 metais ženkliai padidėjus nedarbui (nedarbo lygis šalyje siekė 13,7 %), vyrų, taikančių netipiškas užimtumo formas, sumažėjo 5,7 karto daugiau nei moterų (vyrų nuo 768,7 iki 680,0 tūkstančių, moterų – nuo 751,4 iki 735,9 tūkstančių). Taip yra todėl, kad daugiau moterų negu vyrų yra linkusios būti neužimtose – joms dažniau nei vyrams darbą tenka derinti su šeimos interesais.

2009 metais dažniausiai naudojamos netipiškos užimtumo formos buvo darbas šeštadieniais (310,6 tūkst. vyrų ir 306,8 moterų, t. y. 45,7 % visų netipišką darbą dirbančių vyrų ir 41,7 % moterų) bei darbas vakarais – 242,7 tūkst. vyrų ir 232,2 moterų (35,7 % vyrų ir 31,6 % moterų). Duomenys pateikti 2.4 lentelėje.

2.4 lentelė. Netipiškų užimtumo formų taikymas 2009 metais lyties aspektu

Netipiškas užimtumas	Vyrai, tūkst.	Moterys, tūkst.
<i>Iš viso pagal netipišką darbą</i>	680,0	735,9
Paprastai dirba namuose	27,7	25,4
Kartais dirba namuose	14,0	22,6
Niekada nedirba namuose	638,3	687,9
Paprastai dirba vakarais	88,8	91,1
Kartais dirba vakarais	153,9	141,1
Niekada nedirba vakarais	437,3	503,7
Paprastai dirba naktimis	41,8	25,1
Kartais dirba naktimis	63,6	41,9
Niekada nedirba naktimis	574,6	668,8
Paprastai dirba šeštadieniais	116,7	128,5
Kartais dirba šeštadieniais	193,9	178,3
Niekada nedirba šeštadieniais	369,4	429,1
Paprastai dirba sekmadieniais	91,6	91,8
Kartais dirba sekmadieniais	125,1	120,0
Niekada nedirba sekmadieniais	463,3	524,0

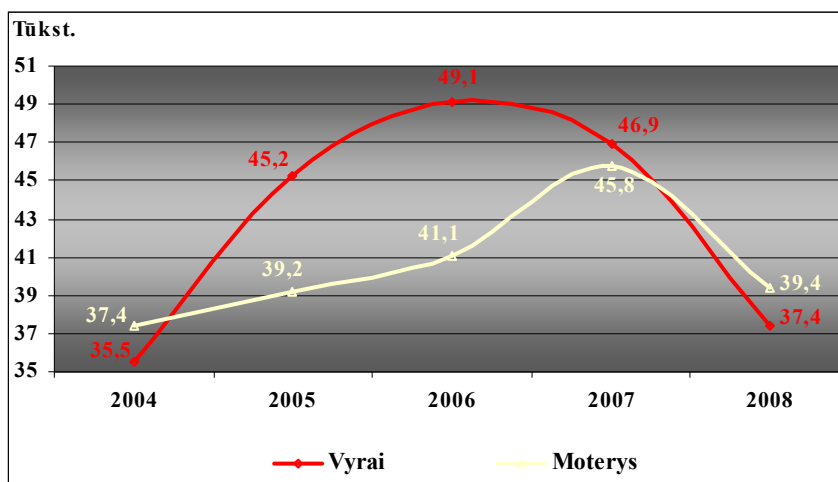
Darbas vakarais bei savaitgaliais siejamas su viršvalandiniu darbu. 2.5 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad esant nedarbui padidėja dirbančių viršvalandžius skaičius (2009 metais vyrų ir moterų dirbančių viršvalandžius skaičius buvo – 28,7 %)

Tokių lanksčių (netipiškų) užimtumo formų taikymas yra atsakas į vis didėjančius atliekamo darbo kiekio ir kokybės reikalavimus, tenkančius vienam asmeniui, įmonei sumažinus darbuotojų skaičių ar valandinį atlyginimą.

2.5 lentelė. Gyventojai dirbantys viršvalandžius 2005–2009 metų laikotarpiu

Viršvalandžiai	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai, tūkst.					
Dirbo ir nedirbo viršvalandžius, iš viso	622,7	651,1	659,8	579,2	622,7
Dirbo viršvalandžius	18,2	26,7	19,0	9,2	18,2
Moterys, tūkst.					
Dirbo ir nedirbo viršvalandžius, iš viso	641,0	673,3	685,2	665,6	641,0
Dirbo viršvalandžius	10,5	17,6	13,5	8,3	10,5

Nedarbo padidėjimas lėmė ir papildomo darbo sumažėjimą (2.2 pav.). Nuo 2007 iki 2008 metų vyrų, dirbančių papildomą darbą, sumažėjo nuo 46,9 iki 37,4 tūkstančių (9,5 tūkstančiais), moterų – nuo 45,8 iki 39,4 tūkstančių (6,4 tūkstančiais).



2.2 pav. Gyventojai dirbantys papildomą darbą 2004–2008 metų laikotarpiu

Kaip matome iš 2.1–2.5 lentelių ir 2.1–2.2 paveikslų, nedarbo padidėjimas turi įtakos lanksčių užimtumo formų taikymui – vienos jų tampa labiau (pvz. viršvalandinis darbas), o kitos mažiau (pvz. papildomas darbas) paklausios. Padidėjus nedarbo lygiui, aktualus tampa ir dalinis, t. y. ne visos darbo dienos/ savaitės užimtumas.

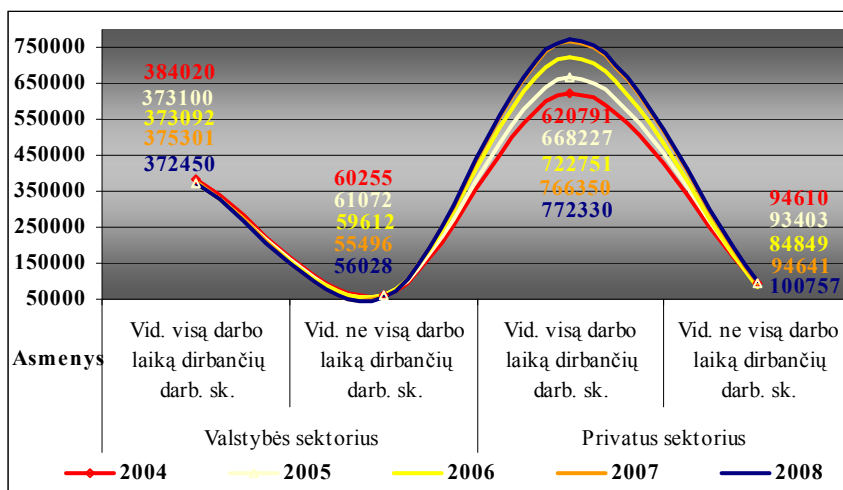
Analizuojant moterų ir vyrų užimtumą ne visos, t. y. trumpesnės nei įprastos 8 val., ir visos darbo dienos aspektu kelerių metų laikotarpyje, nustatyta, kad toks dalinis užimtumas priklauso nuo visiško užimtumo statuso ir, kad moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną – šis skirtumas tarp jų vidutiniškai siekia 3,5 % (2.6 lentelė).

2.6 lentelė. Darbas visą ir ne visą darbo dieną 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu

Užimtumo statusas	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai, tūkst.					
Visą darbo dieną	712,5	696,5	723,3	731,1	632,5
Ne visą darbo dieną	38,4	59,3	54,4	37,6	47,5
Iš viso pagal užimtumo statusą	750,9	755,8	777,7	768,7	680,0
Vyrai, %					
Ne visą darbo dieną	5,1	7,8	7,0	4,9	7,0
Moterys, tūkst.					
Visą darbo dieną	657,0	653,7	679,5	686,6	665,8
Ne visą darbo dieną	66,1	89,4	77,1	64,8	70,0
Iš viso pagal užimtumo statusą	723,1	743,1	756,6	751,4	735,8
Moterys, %					
Ne visą darbo dieną	9,1	12,0	10,2	8,6	9,5

Dalinio užimtumo taikymą nagrinėjant lyties aspektu verta atkreipti dėmesį į tai, kad moterų užimtumas didėja. Galima daryti prielaidą, kad tam įtakos turėjo būtent lanksčių darbo formų taikymas, kuris leidžia suderinti moterų darbą su pareigomis šeimai ir atvirkščiai.

2.3 pav. pavaizduotų užimtumo duomenų pasiskirstymas rodo, kad vidutinis ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičius didesnis privačiame sektoriuje su individualiomis įmonėmis nei valstybės sektoriuje. 2004–2008 metų laikotarpiu didžiausias dirbančiųjų ne visą darbo dieną skaičius privačiame sektoriuje buvo 2008 metais – 100 757 tūkstančiai, tuo tarpu valstybiniame sektoriuje šis skaičius 2008 metais buvo mažiausias ir siekė 372 450 tūkstančius. Tai rodo, kad padidėjus nedarbui dalinis užimtumas tampa paklausesnis privačiame, o ne valstybiniame sektoriuje.



2.3 pav. Vidutinis visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičius 2004–2008 metų laikotarpiu valstybės ir privačiame sektoriuose

Analizuojant dalinį užimtumą, nagrinėtas ir dirbtas valandų skaičius per savaitę 2005–2009 metų laikotarpiu. Rezultatai pateikti 2.7 lentelėje.

2.7 lentelė. Įprastas dirbtų valandų skaičius per savaitę 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu

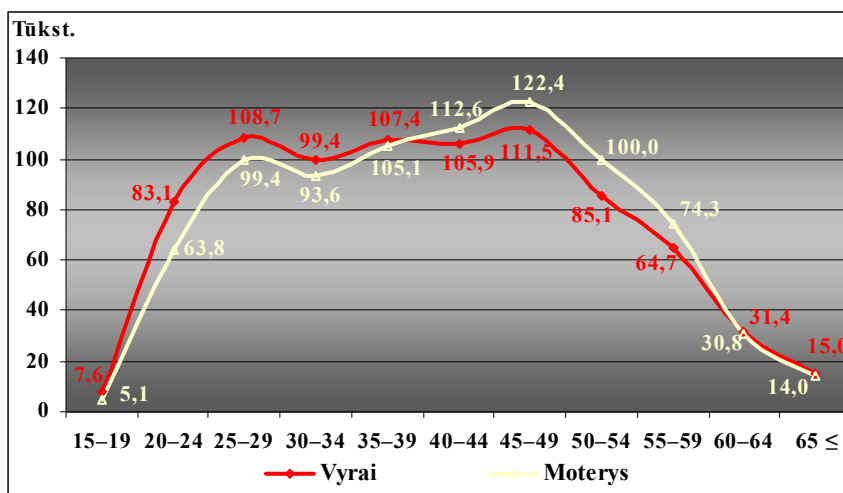
Dirbtų valandų skaičius	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai, tūkst.					
1–9 h	0,6	0,4	0,4	0,5	0,9
10–19 h	3,2	2,9	1,9	1,5	1,6
20–29 h	25,1	24,3	24,4	16,9	20,1
30–34 h	11,2	9,4	9,9	5,9	11,2
35–39 h	13,2	10,7	8,6	6,9	8,7
40–44 h	533,6	551,2	568,3	564,0	486,0
45 h ir daugiau	41,1	28,6	34,4	40,4	24,1
Skirtingas dirbtų valandų skaičius	122,8	128,3	129,7	132,5	127,3
Vidutinis dirbtų valandų skaičius per savaitę	39,5	39,5	39,5	39,7	39,2
Moterys, tūkst.					
1–9 h	1,3	1,1	0,6	1,4	1,6
10–19 h	15,1	10,8	8,6	6,4	7,1
20–29 h	65,3	56,0	53,6	43,1	46,4
30–34 h	26,3	28,0	25,6	17,9	24,5
35–39 h	40,2	45,1	42,6	39,4	39,5
40–44 h	475,3	500,2	529,4	530,3	505,7
45 h ir daugiau	17,6	22,4	23,0	23,1	16,8
Skirtingas dirbtų valandų skaičius	81,9	79,6	73,1	89,9	94,3
Vidutinis dirbtų valandų skaičius per savaitę	37,3	37,7	37,9	38,2	37,9

Iš 2.7 lentelės matyti, kad moterys mažiau laiko praleidžia dirbdamos nei vyrai (vidutiniškai moterys dirba 37,8, vyrai – 39,5 val. per savaitę) ir jos dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo savaitę: populiariausia 20–29 valandų darbo savaitė, taip pat taikoma suspausto/sutrumpinto darbo laiko savaitė, kai dirbama 35–39 valandas per savaitę. 40–44 valandų darbo savaitė 2005–2009 metų laikotarpiu tapo nebe tokia populiari tiek vyrų, tiek moterų tarpe. Darbas nebėra reguliari 8 valandų per parą, 5 dienų per savaitę struktūra.

Užimtumas ne visą darbo laiką gali būti savanoriškas arba priverstinis. Jo pasiskirstymas priklauso nuo skirtingų gyvenimo sąlygų. Pagrindinės priežastys, verčiančios žmones Lietuvoje dirbti ne visą darbo dieną, yra šeimos pareigos ir kvalifikacijos tobulinimas (studijos), darbo trukmės sutrumpinimas įmonės administracijos nuožiūra ir dėl darbuotojo ligos.

Didėjantis užimtumas ne visą darbo laiką suteikia darbui daugiau lankstumo, leidžia planuoti darbo jėgos paklausą priklausomai nuo gamybos reikalavimų, t. y. jeigu darbas ne visą darbo laiką tampa priimtinesnis tarnautojams, yra savanoriškas, nėra priverstinai trumpinamas, jis priimtinesnis ir darbdaviams, nes padeda užtikrinti lankstesnę personalo formavimo politiką (Gruževskis B., 2001). Tačiau reikia pažymėti, kad užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje yra nedidelis. Tai lemia faktas, jog esant žemam darbo apmokėjimo lygiui šalyje, darbuotojai nėra suinteresuoti dirbti trumpesnę darbo laiką.

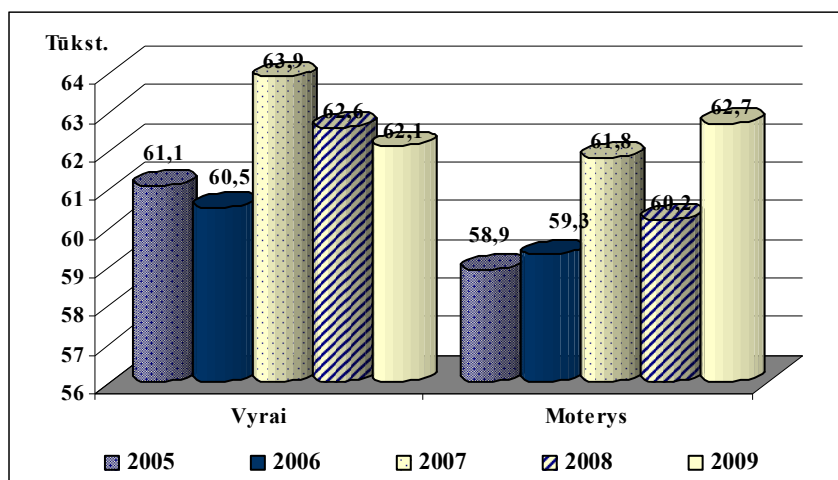
Tiriant lanksčių užimtumo formų taikymo poreikį, verta atkreipti dėmesį ir į darbo jėgos sudėtį amžiaus bei lyties aspektais.



2.4 pav. Darbo jėga 2009 metais amžiaus ir lyties aspektais

Kaip jau buvo minėta 1.3.1 poskyryje analizuojant socialinių veiksnių įtaką lanksčių užimtumo formų taikymui, Lietuvos gyventojai sensta – daugėja vyresnio amžiaus žmonių. 2.4 pav. pateikti duomenys rodo, kad nuo 45 metų dirbančių asmenų skaičius ima mažėti (amžiaus laikotarpyje nuo 45 iki 65 metų dirbančių vyrų skaičius sumažėja nuo 111,5 iki 31,4 tūkstančių,

o moterų – nuo 122,4 iki 30,8 tūkstančių). Lietuvoje 2009 metais dirbo tik 46,4 tūkstančiai vyrų ir 44,8 tūkstančiai moterų, vyresnių nei 60 metų. Vyrų išėjimo iš darbo jėgos vidutinis amžius 2005–2009 metų laikotarpiu buvo apytiksliai 62, moterų – 61 metai (2.5 pav.).



2.5 pav. Išėjimo iš darbo jėgos vidutinis amžius 2005–2009 metų laikotarpiu lyties aspektu

Demografinė gyventojų sudėtis pagal amžių turi įtakos darbo rinkos užimtumo užpildymui. Dalis vyresnio amžiaus ir priešpensinio ar pensinio amžiaus žmonių nepajėgia ar nenori dirbti visą darbo laiką, bet tai nereiškia, kad jie visiškai nenorėtų dirbti.

Siekiant nustatyti lanksčių užimtumo formų taikymo poreikį, taip pat analizuotos darbo netekimo priežastys. Iš 2.8 lentelės matyti, kad 2009 metais gyventojai neteko darbo ne tik dėl sunkios ekonominės padėties (buvo atleisti iš darbo ar nebuvo pratęstos terminuotos darbo sutartys), bet ir dėl kitų priežasčių. Tiek vyrams, tiek moterims darbinės veiklos teko atsisakyti dėl asmeninių ar šeimyninių priežasčių, mokymosi ir pan. (2.8 lentelė).

2.8 lentelė. Darbo netekimo priežastys 2009 metais lyties aspektu

Darbo netekimo priežastys	Vyrų, tūkst.	Moterų, tūkst.
Buvo atleisti iš darbo	52,9	29,0
Pasibaigė terminuota darbo sutartis	16,6	9,0
Dėl asmeninių ar šeimyninių priežasčių	8,8	7,2
Dėl ligos ar negalės	3,4	3,2
Pradėjo mokytis ar tobulintis	0,9	1,0
Išėjo į pensiją	0,3	0,3
Tarnavo kariuomenėje ar užsiėmė visuomenine veikla	0,1	0,0

Lanksčių užimtumo formų taikymas padėtų sumažinti bedarbių skaičių, pritaikyti darbo vietas bei sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms taip prailgindamos priešpensinio ir pensinio amžiaus žmonių darbingumą. Tam tikslui galėtų tikti lanksčiai organizuojamas darbas: darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, namudinis, nuotolinis darbas ir kt.

2.2 Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos įmonėse tyrimas

2.2.1 Tyrimo aprašymas

Kaip ir kiekvienas reiškinys, lanksčios užimtumo formos turi pritariančių ir oponentų, todėl siekiant išsiaiškinti tokių formų taikymo Lietuvos įmonėse galimybes, atlikta samdomų darbuotojų apklausa.

Pagrindinis informacijos rinkimo atliekant apklausą tikslas yra gauti visos tyrinėjamos visumos (generalinės aibės) charakteristikas. Pasirinktas atrankinis stebėjimas, kaip neištininio stebėjimo dalinis variantas, tai yra kai tiriami tik analizuojamos dalies vienetai. Tirti naudotas vienas iš atsitiktinės atrankos metodų – blokinė atranka. Ji leidžia turint palyginti mažas imtis gauti prasmingų rezultatų (Ruževičius J., 2007). Tai aktualu esant didelėms generalinėms aibėms ir tinka šiam tyrimui.

Atliekant apklausą svarbu nustatyti imties dydį, kad būtų pakankamas apklausos rezultatų patikimumas. Imtis nustatyta remiantis ribinės paklaidos apskaičiavimu. Naudota atranka be pasikartojimų ir reikiama apklausos imtis apskaičiuota pagal formulę (Kruopis J., 1993):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot \sigma_0^2}{\Delta x^2 \cdot N + t^2 \cdot \sigma_0^2},$$

čia: n – imties dydis, N – dirbančių asmenų skaičius, t – patikimumo koeficientas, Δx – ribinė atrankos paklaida, σ_0^2 – variacinio požymio dispersija.

Atliekant lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvoje tyrimą, generalinė aibė, t. y. šalyje 2009 m. dirbančių samdomų darbuotojų skaičius Statistikos departamento duomenimis, sudarė 1244 800 ($N=1244\ 800$). Pasirenkant didžiausią atrankos paklaidą – 10 %, o variacinio požymio dispersiją 0,5 ir patikimumo koeficientą $t = 2,75$, gauta 378 imtis (n) apklausai atlikti. Pagal tokią apklausos imtį ne mažesniu kaip 10 % tikslumu galima spręsti apie visos tyrinėjamos visumos rodiklius.

Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos įmonėse tyrimui atlikti buvo parengta 18 klausimų anketa (A priedas), skirta dirbantiems samdomiems šalies gyventojams, įvairaus amžiaus, šeiminės padėties bei išsilavinimo vyrams ir moterims, kuria siekta išsiaiškinti:

- ar Lietuvos įmonėse taikomos lanksčios užimtumo formos;
- kokios lanksčios užimtumo formos taikomos Lietuvos įmonėse;
- ar yra poreikis taikyti lanksčias užimtumo formas;
- kokios asmenų grupės linkusios taikyti/taiko lanksčias užimtumo formas;
- kokios priežastis lemia lanksčių užimtumo formų taikymą ir netaikymą;
- kokios naudos lanksčių užimtumo formų taikymas duotų darbuotojui, darbdaviui ir Lietuvai.

2.2.2 Tyrimo rezultatai

Tyrimo metu buvo apklausti 390 Vilniaus ir Šiaulių apskrities darbuotojų – 183 vyrai ir 207 moterys. Apklaustieji pagal amžiaus tarpsnius buvo suskirstyti į grupes: skaitlingiausią grupę sudarė 20–30 m. respondentai – 36,2 %, 31–40 m. asmenys sudarė – 23,8 % visų apklaustųjų, 41–50 m. – 15,6 %, 51–60 m. – 13,1 %, vyresnio amžiaus respondentų (vyresnių nei 60 m.) buvo 8,2 %, mažiausią grupę apklaustųjų sudarė asmenys iki 20 m. – 3,1 %.

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą, gauta, kad didesnę tiriamųjų dalį sudarė aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys – 60,8 %, aukštesnįjį išsilavinimą įgiję asmenys sudarė 27,9 %, vidurinį – 11,3 %. Apklaustųjų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes lyties ir išsilavinimo aspektu pateiktas 2.9 lentelėje.

2.9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes lyties ir išsilavinimo aspektu

Amžiaus tarpsnis	Išsilavinimas	Vyrai		Moterys	
		Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
iki 20 m.	Vidurinis	4	2,2	4	1,9
	Aukštesnysis	4	2,2	-	-
	Aukštasis	-	-	-	-
20-30 m.	Vidurinis	4	2,2	4	1,9
	Aukštesnysis	8	4,4	23	11,1
	Aukštasis	35	19,1	67	32,4
31-40 m.	Vidurinis	4	2,2	-	-
	Aukštesnysis	4	2,2	8	3,9
	Aukštasis	39	21,3	38	18,4
41-50 m.	Vidurinis	4	2,2	4	1,9
	Aukštesnysis	23	12,5	8	3,9
	Aukštasis	11	6,0	11	5,3
51-60 m.	Vidurinis	8	4,4	-	-
	Aukštesnysis	7	3,8	12	5,8
	Aukštasis	12	6,5	12	5,8
vyresnių nei 60 m.	Vidurinis	4	2,2	4	1,9
	Aukštesnysis	4	2,2	8	3,9
	Aukštasis	8	4,4	4	1,9
Iš viso:		183	100	207	100

Šeiminės padėties aspektu apklausoje daugiausia dalyvavo vedę asmenys (51,5 %), nesusituokusių buvo 29,2 %, gyvenančių kartu nesusituokus – 9,0 %, išsituokę ir našliai sudarė mažiausią apklaustųjų grupę – atitinkamai 6,2 % ir 4,1 %.

Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvos darbovietėse nagrinėtas dviem aspektais:

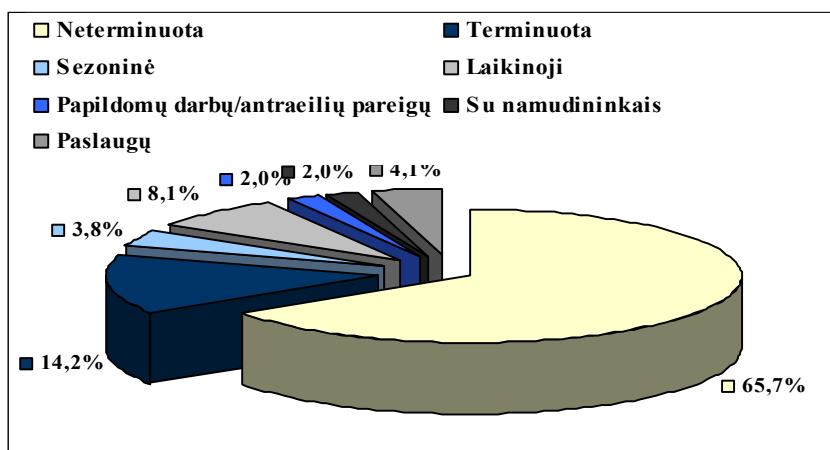
1. Kai lanksčios užimtumo formos taikomos darbovietėje: tirta, kokios lanksčios užimtumo formos yra taikomos įmonėje, ar darbuotojai linkę jomis pasinaudoti ir kokios yra priežastys, dėl kurių samdomi darbuotojai lanksčių užimtumo formų netaiko.

2. Kai lanksčios užimtumo formos darbovietėje netaikomos: tirta, ar yra poreikis taikyti lanksčias užimtumo formas, kokios užimtumo formos respondentai norėtų, kad būtų

taikomos, jei nenorėtų, kokios priežastys tai lemia.

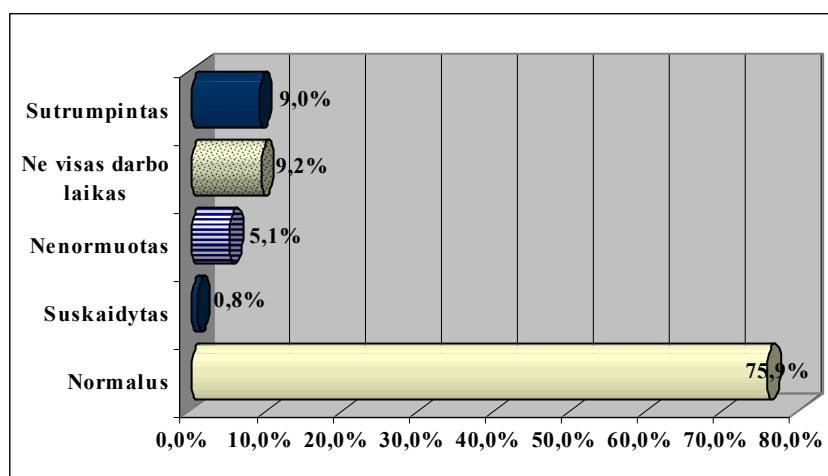
Lanksčių užimtumo formų poreikis, kai jos darbovietėse taikomos

Tiriant lanksčių užimtumo formų įvairovę Lietuvos įmonėse respondentams visų pirma buvo užduodami klausimai ne tik apie tai, kokios lanksčios užimtumo formos jų darbovietėse taikomos ir kokias užimtumo formas jie taiko, bet ir apie jų darbo sutarties rūšį ir darbo laiką. Taip siekta detaliau išanalizuoti lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvos įmonėse, kadangi daugelis apklaustųjų, kaip ir buvo tikėtasi, nežinojo „lankstaus užimtumo“ sąvokos.



2.6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo sutartis**

Analizuojant 2.6 paveikslo duomenis matyti, kad dauguma respondentų dirba pagal neterminuotą darbo sutartį – 65,7 %. Pagal kitas darbo sutartis dirbantys asmenys naudojami lanksčiomis užimtumo formomis, nors taip jų nevadina. Iš jų didžiausią dalį sudarė terminuotas darbas – 14,2 %, perpus mažesnę dalį sudarė laikinas darbas – 8,1 %, pagal paslaugų, sezoninę, papildomų darbų/ antracilių pareigų ir sutartis su namudininkais dirbo tik nedidelė dalis apklaustųjų – 11,9 %.

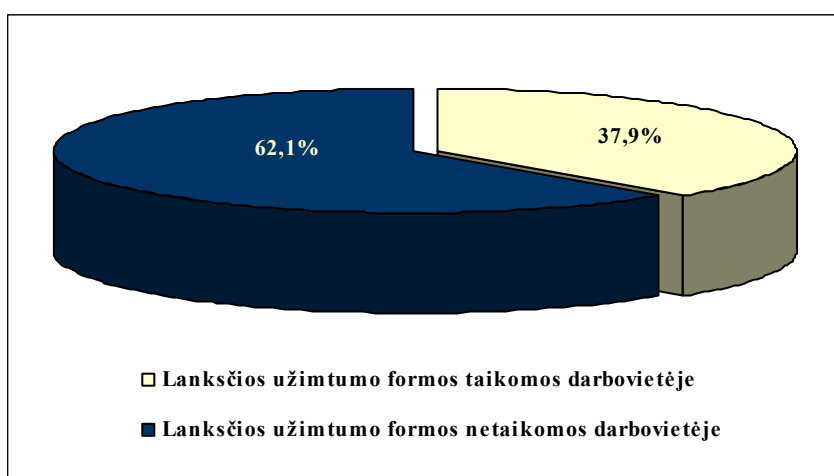


2.7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo laiką

** 2.2 poskyrio lentelės ir paveikslai sudaryti autoriaus pagal tyrimo metu gautus duomenis

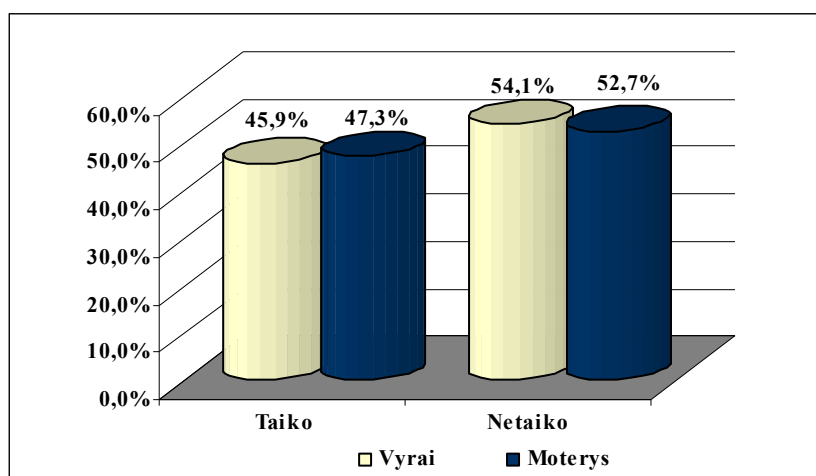
Standartinė darbo savaitė, dirbant 40 valandų per savaitę, ne visuomet patraukli dirbantiems asmenims, todėl apklausos metu respondentams buvo užduodamas klausimas apie jų darbo laiką. Siekta išsiaiškinti, koks darbo laikas populiariausias, koks naudojamas mažiausiai. Gauti rezultatai pateikti 2.7 stulpelinėje diagramoje, iš kurios matyti, kad vis dėlto dažniausiai taikomas normalus darbo laikas, t. y. 40 valandų per savaitę. Šiuo darbo laiko grafiku dirba 75,9 % apklaustųjų.

Be minėtų lanksčių užimtumo formų (netipiškų darbo sutarčių ir darbo laiko), respondentai nurodė ir kitas lanksčias užimtumo formas, taikomas jų darbovietėse. Tyrimo metu nustatyta, kad 39,7 % respondentų dirba įmonėse, kuriose, jų žiniomis, lanksčios užimtumo formos taikomos (2.8 pav.).



2.8 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymas darbovietėse

Analizė parodė, kad darbovietėse esant galimybei naudoti lanksčias užimtumo formas, jas naudoja tik 45,9 % vyrų ir šiek tiek daugiau – 47,3 % moterų. Lanksčių užimtumo formų netaiko – 54,1 % vyrų ir 52,7 % moterų (2.9 pav.).



2.9 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvos darbovietėse

Priežastys, dėl kurių lanksčių užimtumo formų respondentai yra nelinkę taikyti, aptartos tolimesniame darbo skyrelyje – „lanksčių užimtumo formų poreikis, kai jos darbovietėje netaikomos“.

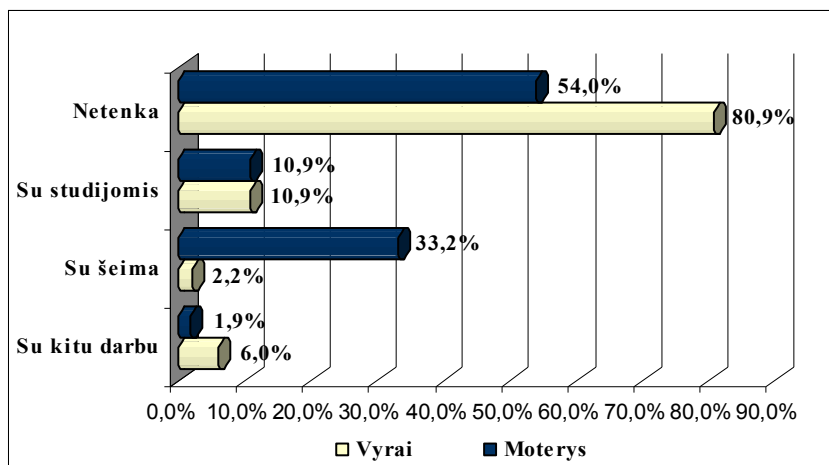
2.10 lentelė. Lietuvos darbovietėse taikomos lanksčios užimtumo formos lyties aspektu***

Lanksčios užimtumo formos	Taikomos darbovietėje (148 resp. – 37,9 % visų resp.)		Esant galimybei LUF naudojasi (69 resp.)			
	Resp. sk.	%	Vyrai (34 resp.)		Moterys (35 resp.)	
			Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
Lanksčios darbo valandos	71	48,0	8	11,3	8	11,3
Lankstus darbo laikas	20	13,5	4	20,0	-	-
Darbas ne visą darbo dieną/savaitę	16	10,8	-	-	8	50,0
Sutrumpintas/suspaustas darbo laikas	12	8,1	4	33,3	8	66,7
Suskaitytas darbo laikas	15	10,1	4	26,7	3	20,0
Nenormuotas darbo laikas	16	10,8	-	-	4	25,0
Vietos lankstumas	16	10,8	4	25,0	4	25,0
Darbas terminuotam laikotarpiui	36	24,3	-	-	8	11,1
Antraeilis/papildomas darbas	15	10,1	11	73,3	-	-
Darbas sezono metu	7	4,7	7	100,0	-	-
Darbuotojų nuoma	8	5,4	4	50,0	-	-
Darbas pagal iškvietimą	3	2,0	-	-	-	-
Darbas pamainomis	4	2,7	-	-	-	-
Darbo užmokesčio lankstumas	28	18,9	4	14,3	-	-
Neatvykimai ir atostogos	-	-	-	-	-	-
Laipsniškas išleidimas į pensiją	-	-	-	-	-	-

Iš 2.10 lentelės matyti, kad dažniausiai darbovietėje taikoma lanksti užimtumo forma – lanksčios darbo valandos. Tačiau iš 48,0 % respondentų, kurių darbovietėje ši lanksti užimtumo forma taikoma, ją pasinaudojo tik 11,3 % vyrų ir 11,3 % moterų. Esant galimybei vyrai daugiausia naudojo darbą sezono metu (100,0 %) ir naudojos galimybe dirbti antraeilį/papildomą darbą (73,3 %). Moterys daugiausia naudojo suspaustu/sutrumpintu darbo laiku (66,7 %) ir darbu ne visą darbo dieną/ savaitę (50,0 %). Kitos lanksčios užimtumo formos nebuvo populiarios, o tokios lanksčios užimtumo formos kaip neatvykimai ir atostogos bei laipsniškas išleidimas į pensiją iš viso nebuvo paminėti.

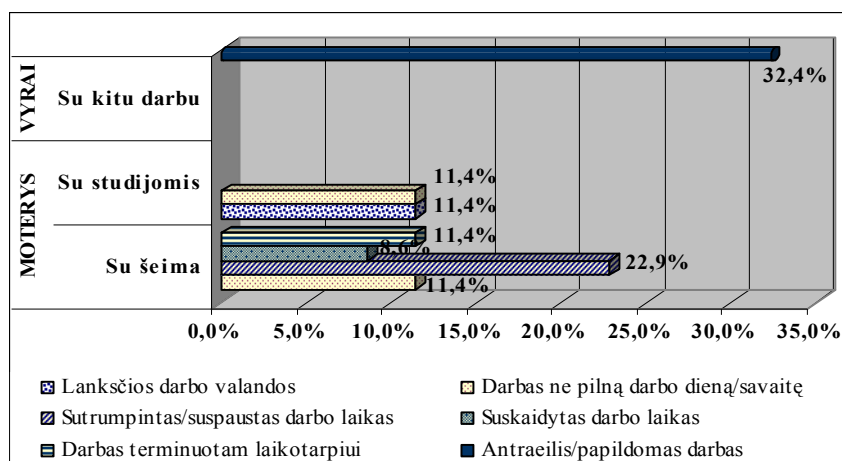
Lanksčių užimtumo formų taikymas darbuotojams leidžia geriau kontroliuoti laiką, padidina galimybę suderinti darbą ir šeiminių gyvenimą, mažina stresą, didina pasitenkinimą darbu, kūrybingumą. Dėl šių priežasčių tyrimo metu respondentų buvo klausta, ar jiems tenka darbinę veiklą derinti su kita veikla. Didžioji dalis respondentų nurodė, kad netenka – 80,9 % vyrų ir 54,0 % moterų. Su šeima darbinę veiklą derina 33,2 % moterų ir tik 2,2 % vyrų, su studijomis – vyrų ir moterų santykis vienodas – 10,9 %. Mažiausiai darbinę veiklą tenka derinti su kitu darbu. Šią alternatyvą nurodė tik 6,0 % vyrų ir 1,9 % moterų (2.10 pav.).

*** 2.2 poskyrio lentelės ir paveikslai, kuriuose pateiktų duomenų suma nelygi 100 %, vaizduoja kelis galimus anketos klausimų atsakymų variantus



2.10 pav. Darbinės veiklos derinimas su kita veikla lyties aspektu

Analizuojant ryšį tarp lanksčių užimtumo formų taikymo ir darbinės veiklos derinimo su kita veikla nustatyta, kad iš respondentų, kurie esant galimybei naudojami lanksčiomis užimtumo formomis, 32,4 % vyrų naudojami lankstaus užimtumo forma – antraeilu/papildomu darbu norėdami esamą darbą suderinti su kitu darbu. Moterys lanksčias užimtumo formas dažniausiai naudojo darbui suderinti su šeima: 22,9 % moterų naudojami sutrumpintu/suspaustu darbo laiku, 11,4 % dirba darbą ne visą darbo dieną/savaitę ir kt. Studijoms taikytos tokios lanksčios užimtumo formos, kaip darbas ne pilną darbo dieną/savaitę (11,4 %) ir lanksčios darbo valandos (11,4 %). Rezultatai pavaizduoti 2.11 stulpelinėje diagramoje. Kitas, šioje diagramoje nepavaizuotas, lanksčias užimtumo formas respondentai taikė nesant būtinybei darbinę veiklą derinti su kita veikla.



2.11 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymas darbo derinimo su kita veikla aspektu

Lanksčių užimtumo formų taikymas taip pat nagrinėtas amžiaus bei išsilavinimo aspektu (2.11 lentelė). Nustatyta, kad iš respondentų, kurie esant galimybei naudojami lanksčiomis užimtumo formomis, lanksčiomis užimtumo formomis dažniausiai naudojami aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys, priskirti 20–30 m. amžiaus tarpsniui, t. y. 23,5 % vyrų ir 45,7 % moterų.

2.11 lentelė. Lanksčių užimtumo formų naudojimas amžiaus ir išsilavinimo aspektu ****

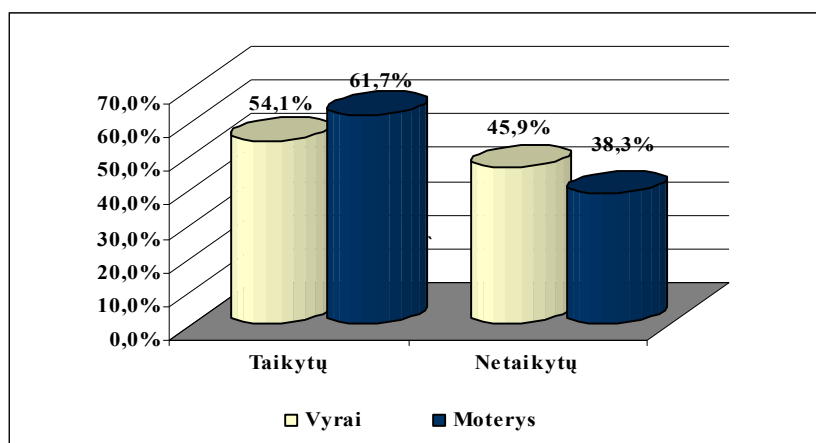
Amžiaus tarpsnis	Išsilavinimas	Vyrų		Moterys	
		Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
20-30 m.	Vidurinis	-	-	-	-
	Aukštesnysis	-	-	4	11,4
	Aukštasis	8	23,5	16	45,7
31-40 m.	Vidurinis	-	-	-	-
	Aukštesnysis	4	11,8	-	-
	Aukštasis	4	11,8	7	20,1
41-50 m.	Vidurinis	-	-	4	11,4
	Aukštesnysis	3	8,8	-	-
	Aukštasis	-	-	-	-
51-60 m.	Vidurinis	7	20,5	-	-
	Aukštesnysis	-	-	-	-
	Aukštasis	-	-	-	-
vyresnių nei 60 m.	Vidurinis	4	11,8	-	-
	Aukštesnysis	-	-	4	11,4
	Aukštasis	4	11,8	-	-
Iš viso:		34	100	35	100

**** Duomenys apie asmenis iki 20 metų lentelėje nepateikti, nes jie lanksčių užimtumo formų nenaudoja

Lanksčių užimtumo formų poreikis, kai jos darbovietėje netaikomos

Kaip jau buvo minėta aukščiau, 62,1 % respondentų dirba įmonėse, kuriose lanksčios užimtumo formos netaikomos (2.8 pav.).

Vykdam apklusą respondentų buvo klausama, ar jie naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis jei būtų tokia galimybė. 54,1 % vyrų ir 61,7 % moterų atsakė, kad esant tokiai galimybei lanksčias užimtumo formas taikytų, o tuo tarpu 45,9 % vyrų ir 38,3 % moterų net ir esant galimybei taikyti lanksčias užimtumo formas, jų netaikytų (2.12 pav.).



2.12 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymo poreikis kai jos darbovietėje netaikomos lyties aspektu

Priežastys, dėl kurių lanksčių užimtumo formų respondentai nenaudoja/ nenaudotų, pateiktos 2.12 lentelėje. Lanksčių užimtumo formų nenaudojimą daugiausia sąlygojo saugumo poreikiai. Daugeliui respondentų lanksčios užimtumo formos pasirodė nepriimtinos dėl neužtikrintų socialinių garantijų. Dėl šios priežasties lanksčiomis užimtumo formomis nesinaudojo/ nesinaudotų net 37,8 % vyrų ir 17,8 % moterų. 16,7 % moterų mano, kad

lanksčios užimtumo formos nesukurtų pastovaus darbo režimo, todėl tai joms sukeltų stresą. Vyrams daugiau nei moterims stresą sukeltų tai, kad naudojant lanksčias užimtumo formas būtų sunkiau planuoti pajamas bei išlaidas – šią priežastį nurodė 17,8 % vyrų, moterų – tik 13,3 %. Taip pat skyrėsi požiūris į karjeros siekimo galimybes. Net 25,6 % vyrų karjeros siekimą laiko svarbia priežastimi ir dėl to lanksčiomis užimtumo formomis nesinaudotų. Moterims ši priežastis nebuvo tokia svarbi, ją nurodė tik 4,4 % respondenčių. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojai lanksčiomis užimtumo formomis nesinaudotų ir dėl to, kad nepasitiki darbdaviais (31,1 % vyrų ir 12,2 % moterų).

2.12 lentelė. Lanksčių užimtumo formų nenaudojimo priežastys lyties aspektu

Priežastys dėl kurių lanksčios užimtumo formos netaikomos	Vyrų (90 resp. – 23,0 visų resp. %)		Moterų (90 resp. – 23,0 % visų resp.)	
	Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
Neužtikrintos socialinės garantijos	34	37,8	16	17,8
Jaučiasi nesaugiai, kadangi būtų sunkiau planuoti pajamas bei išlaidas	16	17,8	12	13,3
Lankstus užimtumas nesukurtų pastovaus darbo režimo – tai sukeltų stresą	7	7,8	15	16,7
Nesugebėtų įsitraukti į įmonės veiklą visu savo pajėgumu	11	12,2	-	-
Nesirinktų, nes būtų sunkiau siekti karjeros	23	25,6	4	4,4
Nesirinktų, kadangi mano, kad lanksčios užimtumo formos palankesnės darbdaviui	28	31,1	11	12,2
Nepasitiki naujovėmis	8	8,9	8	8,9

Tiriant poreikio naudoti lanksčias užimtumo formas nebuvimą, apklaustųjų atsakymai taip pat nagrinėti amžiaus ir išsilavinimo aspektu (2.13 lentelė). Nustatyta, kad lanksčiomis užimtumo formomis labiausiai nelinkę naudotis aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys – 20–30 m. amžiaus tarpsnio moterys (31,1 %) ir 31–40 m. amžiaus tarpsnio vyrai (30,0 %).

2.13 lentelė. Lanksčių užimtumo formų nenaudojimas amžiaus ir išsilavinimo aspektu

Amžiaus tarpsnis	Išsilavinimas	Vyrų		Moterų	
		Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
iki 20 m.	Vidurinis	-	-	-	-
	Aukštesnysis	4	4,4	-	-
	Aukštasis	-	-	-	-
20-30 m.	Vidurinis	-	-	-	-
	Aukštesnysis	4	4,4	11	12,2
	Aukštasis	12	13,3	28	31,1
31-40 m.	Vidurinis	4	4,4	-	-
	Aukštesnysis	-	-	4	4,4
	Aukštasis	27	30,0	16	17,8
41-50 m.	Vidurinis	4	4,4	-	-
	Aukštesnysis	12	13,3	4	4,4
	Aukštasis	4	4,4	7	7,8
51-60 m.	Vidurinis	-	-	-	-
	Aukštesnysis	7	7,8	8	8,9
	Aukštasis	12	13,3	4	4,4
vyresnių nei 60 m.	Vidurinis	-	-	4	4,4
	Aukštesnysis	-	-	-	-
	Aukštasis	-	-	4	4,4
Iš viso:		90	100	90	100

Įvertinus gautus rezultatus, galima teigti, kad pagrindinis lanksčių užimtumo formų

nenaudojimą sąlygojantis veiksnys – pasitikėjimas, todėl tam, kad darbuotojai norėtų naudoti lanksčias užimtumo formas, darbdaviai turėtų užtikrinti informacines priemones padėsiančias efektyviai pritaikyti naujas, lanksčias užimtumo formas.

Kita dalis apklaustųjų, kurių įmonėse lanksčios užimtumo formos netaikomos, esant galimybei jomis pasinaudotų (24,4 % vyrų ir 33,9 % moterų – 2.4 pav.).

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokių lanksčių užimtumo formų darbuotojams reikia labiausiai (tyrimo rezultatai pateikti 2.14 lentelėje). Nustatyta, kad 59,3 % vyrų esant galimybei naudotųsi tokiais lanksčiomis laiko užimtumo formomis kaip lanksčios darbo valandos ir lankstus darbo laikas, 20,3 % vyrų pasirinktų darbą ne visą darbo dieną ar savaitę. Moterų atsakymų rezultatai šiek tiek skyrėsi nuo vyrų, tačiau jos taip pat pirmenybę teikė lankstaus laiko užimtumo formoms: 65,9 % esant galimybei naudotų lanksčias darbo valandas, 52,4 % – lankstų darbo laiką, 42,7 % – darbą ne visą darbo dieną ar savaitę, 4,9 % – suskaidytą ar nenormuotą darbo laiką. Esant galimybei respondentai taip pat rinktųsi vietos lankstumą (18,6 % vyrų ir 36,6 % moterų). Mažiausiai apklaustieji pageidavo darbo sutarčių įvairovės.

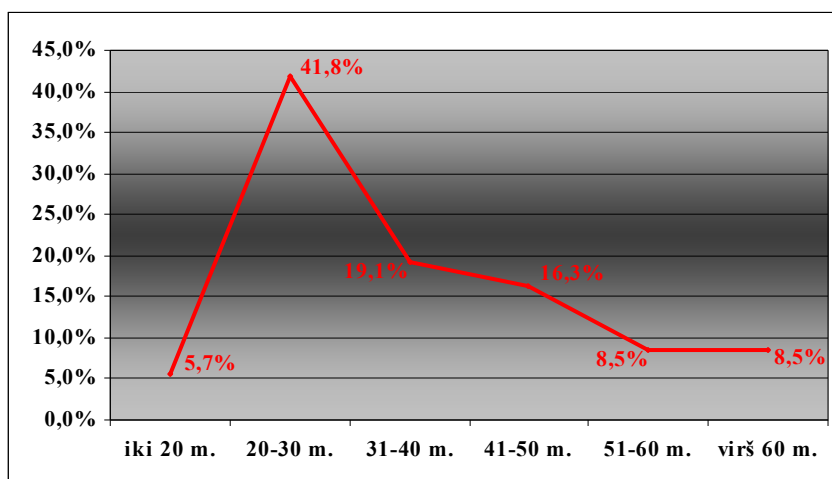
Gauti rezultatai rodo, kad lanksčias užimtumo formas daugiau linkusios naudoti moterys nei vyrai. Tai patvirtina, teorinę prielaidą, kad lanksčios užimtumo formos būtų efektyvi priemonė leidžianti moterims būti nevisiškai užimtoms derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus bei siekiant lyčių lygybės. Lanksčios užimtumo formos padėtų užtikrinti vyrų ir moterų vienodas teises, pareigas, galimybes, kurioms įgyvendinti būtini tam tikri pokyčiai visuomenės gyvenime.

2.14 lentelė. Lanksčios užimtumo formos, kurios, respondentų nuomone, turėtų būti taikomos lyties aspektu

Lanksčios užimtumo formos	Esant galimybei LUF naudotų (141 resp. – 58,3 % resp. kai darbovietėje LUF netaikomos)			
	Vyrai (59 resp.)		Moterys (82 resp.)	
	Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
Lanksčios darbo valandos	35	59,3	54	65,9
Lankstus darbo laikas	35	59,3	43	52,4
Darbas ne visą darbo dieną/savaitę	12	20,3	35	42,7
Sutrumpintas/suspaustas darbo laikas	-	-	-	-
Suskaidytas darbo laikas	-	-	4	4,9
Nenormuotas darbo laikas	-	-	4	4,9
Vietos lankstumas	11	18,6	30	36,6
Darbas terminuotam laikotarpiui	4	6,8	-	-
Antraeilis/papildomas darbas	4	6,8	4	4,9
Darbas sezono metu	-	-	-	-
Darbuotojų nuoma	-	-	-	-
Darbas pagal iškvietimą	-	-	-	-
Darbas pamainomis	4	6,8	-	-
Darbo užmokesčio lankstumas	3	5,1	12	14,6
Neatvykimai ir atostogos	8	13,6	7	8,5
Laipsniškas išleidimas į pensiją	4	6,8	-	-

Analizuojant lanksčių užimtumo formų taikymo poreikį darbovietėse amžiaus aspektu

nustatyta, kad lanksčiomis užimtumo formomis daugiausia naudotųsi 20–30 metų darbuotojai, o vėliau, amžiui bėgant, jų poreikis mažėja (2.13 pav.).



2.13 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymo poreikis, kai jos darbovietėje netaikomos amžiaus aspektu

Tokius tyrimo rezultatus galima paaiškinti tuo, kad jauni žmonės nori visapusiškai dalyvauti įmonės veikloje, perimti jos patirtį ir kultūrą, tačiau jiems taip pat svarbūs šeimos interesai ir išsilavinimo siekimas. Amžiaus skirtumai lanksčių užimtumo formų pasirinkimui didelės įtakos neturi. Kaip ir lyties aspektu, esant galimybei naudoti lanksčias užimtumo formas, įvairaus amžiaus darbuotojai pirmenybę teikė lankstaus laiko užimtumo formoms (lanksčioms darbo valandoms, lanksčiam darbo laikui, darbui ne visą darbo dieną/savaitę) ir vietos užimtumui (2.15 lentelė).

2.15 lentelė. Lanksčios užimtumo formos, kurios respondentų nuomone turėtų būti taikomos amžiaus aspektu

Lanksčios užimtumo formos	Amžiaus tarpsnis (viso rinktųsi 141 resp.)											
	iki 20 m. (8 resp.)		20-30 m. (59 resp.)		31-40 m. (27 resp.)		41-50 m. (23 resp.)		51-60 m. (12 resp.)		> 60 m. (12 resp.)	
	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%
Lanksčios darbo valandos	-	-	43	72,9	11	40,7	19	82,6	12	100	4	33,3
Lankstus darbo laikas	4	50,0	35	59,3	16	59,3	19	82,6	4	33,3	-	-
Darbas ne visą darbo dieną/savaitę	-	-	11	18,6	16	59,3	8	34,8	8	66,7	4	33,3
Suskaidytas darbo laikas	-	-	4	6,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Nenormuotas darbo laikas	-	-	4	6,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Vietos lankstumas	-	-	15	25,4	11	40,7	11	47,8	-	-	4	33,3
Darbas terminuotam laikotarpiui	4	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Antraeilis/papildomas darbas	-	-	4	6,8	4	14,8	-	-	-	-	-	-
Darbas pamainomis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	33,3
Darbo užmokesčio lankstumas	-	-	8	13,6	-	-	3	13,0	4	33,3	-	-
Neatvykimai ir atostogos	-	-	3	5,1	8	29,6	4	17,4	-	-	-	-
Laipsniškas išleidimas į pensiją	-	-	-	-	-	-	4	17,4	-	-	-	-

Lanksčių užimtumo formų taikymo nauda darbuotojams

Siekiant nustatyti lanksčių užimtumo formų taikymo poreikį, darbuotojų taip pat buvo klausiama kokią naudą jiems suteikia ar suteiktų lanksčių užimtumo formų taikymas.

Atsakymai respondentų, kurie naudojo lanksčias užimtumo formas, ir tokių, kurie naudotų, jei tokia galimybė būtų, skyrėsi (2.16 lentelė). Tačiau abiem atvejais apklaustieji lanksčių užimtumo formų naudojimo pagrindinę priežastį nurodė – galimybę lanksčiau planuoti darbinę veiklą ir laisvalaikį. Moterims lanksčių užimtumo formų naudojimas taip pat labai svarbus dėl galimybės suderinti šeimos interesus ir darbinę veiklą: šią priežastį nurodė 52,3 % moterų, kurios lanksčias užimtumo formas naudoja, ir 46,3 %, kurios norėtų naudoti lanksčias užimtumo formas. Respondentai vyrai lanksčias užimtumo formas naudojo norėdami suderinti kelis darbus (52,9%), tuo tarpu tik 6,8 % šią priežastį nurodė svarbią lanksčių užimtumo formų naudojimui esant galimybei.

2.16 lentelė. Lanksčių užimtumo formų teikiama nauda darbuotojams lyties aspektu

Lanksčių užimtumo formų teikiama nauda	Naudoja lanksčias užimtumo formas				Naudotų lanksčias užimtumo formas			
	Vyrai (34 resp.)		Moterys (35 resp.)		Vyrai (59 resp.)		Moterys (82 resp.)	
	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%
Galimybę suderinti kelis darbus	18	52,9	4	11,4	4	6,8	11	13,4
Galimybę suderinti mokymąsi ir darbinę veiklą	-	-	8	22,9	12	20,3	12	14,6
Galimybę suderinti darbinę veiklą ir šeimos interesus	-	-	19	52,3	4	6,8	38	46,3
Galimybę lanksčiau planuoti darbinę veiklą ir laisvalaikį	34	100,0	16	45,7	47	79,7	63	76,8

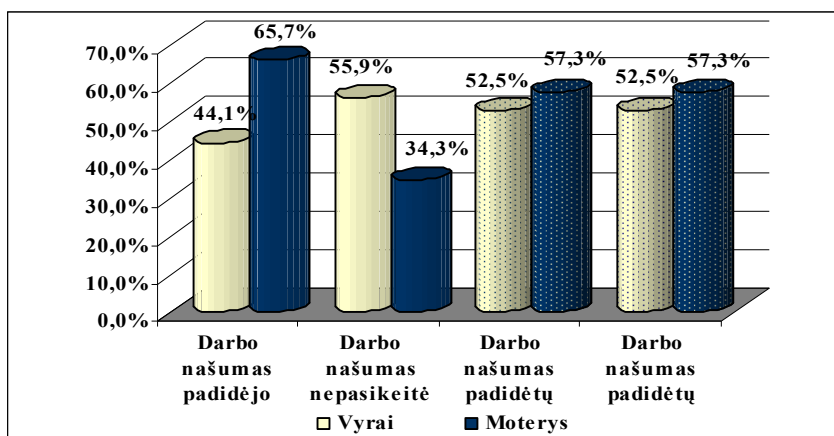
Lanksčių užimtumo formų naudojimo priežastis analizuojant šeimyninės padėties aspektu nustatyta, kad galimybę suderinti kelis darbus bei galimybę suderinti mokymąsi ir darbinę veiklą aktualiausia gyvenantiems nesusituokus (atitinkamai 31,4 % ir 34,3 % gyvenančių nesusituokus nurodė šią priežastį), galimybę suderinti darbinę veiklą ir šeimos interesus svarbiausia vedusiems/ištekėjusioms (26,9 %) ir išsituokusiems (83,3 %), galimybę lanksčiau planuoti darbinę veiklą ir laisvalaikį labai svarbi visoms respondentų grupėms – apklaustieji šią lanksčių užimtumo formų naudojimo priežastį nurodė pagrindine (2.17 lentelė).

2.17 lentelė. Lanksčių užimtumo formų poreikis šeimyninės padėties aspektu

Lanksčių užimtumo formų teikiama nauda	Šeimyninė padėtis									
	Nevedęs/netekėjusi (114 resp.)		Vedęs/ištekėjusi (201 resp.)		Gyv. nesusit. (35 resp.)		Išsituokęs (-usi) (24 resp.)		Našlys (-ė) (16 resp.)	
	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%
Galimybę suderinti kelis darbus	15	13,2	23	11,4	11	31,4	-	-	-	-
Galimybę suderinti mokymąsi ir darbinę veiklą	32	28,1	7	3,5	12	34,3	-	-	-	-
Galimybę suderinti darbinę veiklą ir šeimos interesus	4	3,5	54	26,9	3	8,6	20	83,3	-	-
Galimybę lanksčiau planuoti darbinę veiklą ir laisvalaikį	67	58,8	109	54,2	16	45,7	12	50,0	16	100

Siekiant nustatyti ryšį tarp lanksčių užimtumo formų naudojimo ir darbo produktyvumo, darbuotojų buvo klausiama, kokią įtaką lanksčių užimtumo formų naudojimas turi/turėtų jų

darbo veiklos rezultatams. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pavaizduotas 2.14 pav.



2.14 pav. Lanksčių užimtumo formų taikymo įtaka darbo produktyvumui lyties aspektu

Tyrimo rezultatai parodė, kad 65,7 % apklaustųjų vyrų taikydami lanksčias užimtumo formas darbo našumą padidino, tuo tarpu dauguma moterų teigė, kad jų darbo našumas naudojant lanksčias užimtumo formas išliko nepakitęs (55,9 %). Respondentų, kurie neturėjo galimybės naudoti lanksčias užimtumo formas, nes jų darbovietėje tokios galimybės nebuvo, nuomonės dėl darbo rezultatų pokyčių pasiskirstė apylygiai, t.y. panašus skaičius respondentų (ir vyrų, ir moterų) teigė, kad naudojant lanksčias užimtumo formas jų darbo rezultatai pagerėtų arba išliktų nepasikeitę. Sudarytoje anketoje taip pat buvo pateiktas atsakymo variantas, kad lanksčios užimtumo formos darbo našumą sumažina, tačiau respondentai šios alternatyvos nenurodė.

2.18 lentelė. Lanksčių užimtumo formų įtaka darbo produktyvumui amžiaus ir išsilavinimo aspektu

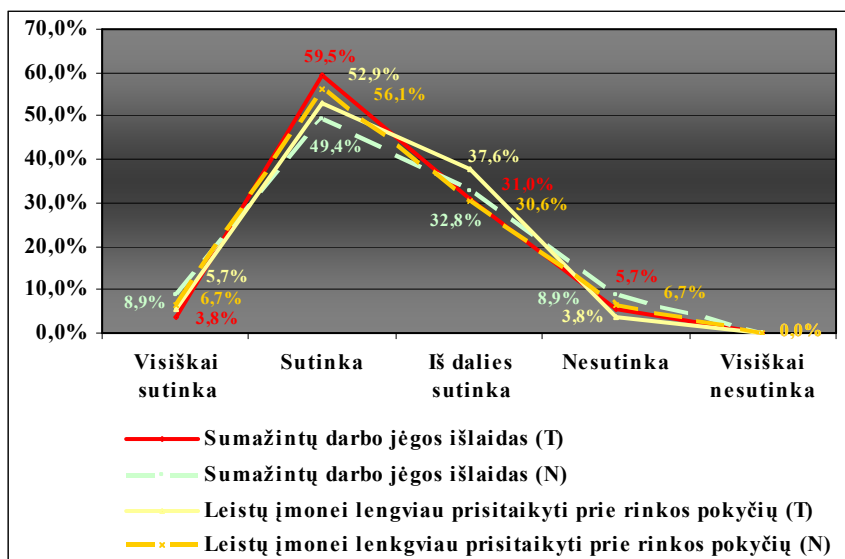
Amžiaus tarpsnis	Išsilavinimas	Darbo našumas padidėjo/padidėtų		Darbo našumas nepasikeitė/nepasikeitė	
		Resp. sk.	%	Resp. sk.	%
iki 20 m.	Vidurinis	4	3,4	4	4,3
	Aukštesnysis	-	-	-	-
	Aukštasis	-	-	-	-
20-30 m.	Vidurinis	8	6,9	-	-
	Aukštesnysis	8	6,9	8	8,5
	Aukštasis	27	23,3	35	37,2
31-40 m.	Vidurinis	-	-	-	-
	Aukštesnysis	8	6,9	-	-
	Aukštasis	11	9,5	23	24,5
41-50 m.	Vidurinis	4	3,4	-	-
	Aukštesnysis	11	9,5	4	4,3
	Aukštasis	11	9,5	-	-
51-60 m.	Vidurinis	4	3,4	4	4,3
	Aukštesnysis	-	-	4	4,3
	Aukštasis	4	3,4	4	4,3
vyresnių nei 60 m.	Vidurinis	-	-	4	4,3
	Aukštesnysis	12	10,3	-	-
	Aukštasis	4	3,4	4	4,3
Iš viso:		116	100	94	100

Tiriant lanksčių užimtumo formų įtaką darbo rezultatams amžiaus ir išsilavinimo aspektu, nustatyta, kad lanksčių užimtumo formų naudojimas daugiausia įtakos turi/turėtų aukštąjį išsilavinimą įgijusių 20–30 m. amžiaus darbuotojų darbo našumui: 23,3 % naudojančiams lanksčias užimtumo formas ir 37,2 % respondentų, kurie naudotų lanksčias užimtumo formas esant galimybei (2.18 lentelė).

Lanksčių užimtumo formų taikymas darbdavių atžvilgiu

Siekiant nustatyti lanksčių užimtumo formų teikiamą naudą darbdaviui, tyrimo metu respondentų klausta, kodėl darbdaviui lanksčių užimtumo formų naudojimas galėtų būti priimtinas. Gauti atsakymų variantai analizuoti respondentus suskirsčius į dvi grupes: darbuotojus, kurių požiūris į lankstų užimtumą teigiamas (T), t. y. kurie naudoja ar naudotų lanksčias užimtumo formas, ir į darbuotojus, kurių požiūris į lankstų užimtumą neigiamas (N) – jie nenaudoja ar nenaudotų lanksčių užimtumo formų.

Abiejų apklaustųjų grupių atsakymai į teiginius, kad lanksčios užimtumo formos *sumažintų darbo jėgos išlaidas* ir *leistų įmonei lengviau prisitaikyti prie rinkos pokyčių*, pasiskirstė tolygiai – daugiausia ties pozicija „sutinku“ (2.15 pav.). Tai rodo, kad lanksčios užimtumo formos būtų efektyvi priemonė įmonėms išsilaikyti sunkiausiais laikotarpiais.

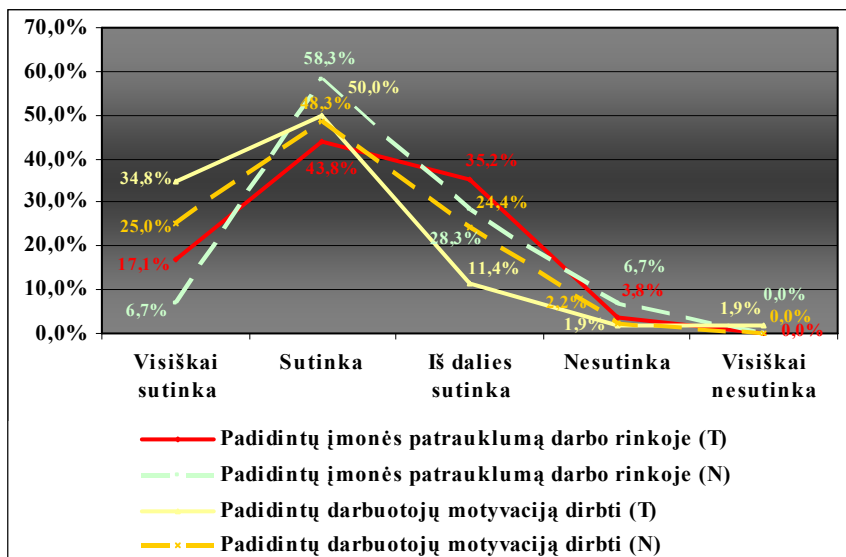


2.15 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka darbo jėgos išlaidoms ir įmonės prisitaikymui prie rinkos pokyčių

Kitų dviejų teiginių atsakymų variantai pavaizduoti 2.16 paveiksle. Analizuojant šio paveikslo duomenis matyti, kad su teiginiu – lanksčios užimtumo formos *padidintų įmonės patrauklumą darbo rinkoje* – respondentų, naudojančių (ir tų, kurie naudotų esant galimybei) lanksčias užimtumo formas ir nenaudojančių, atsakymai skyrėsi. Pirmųjų atsakymai pasiskirstė ties pozicijomis „sutinku“ – 43,8 % ir „iš dalies sutinku“ – 35,2 %, antrųjų – ties „sutinku“

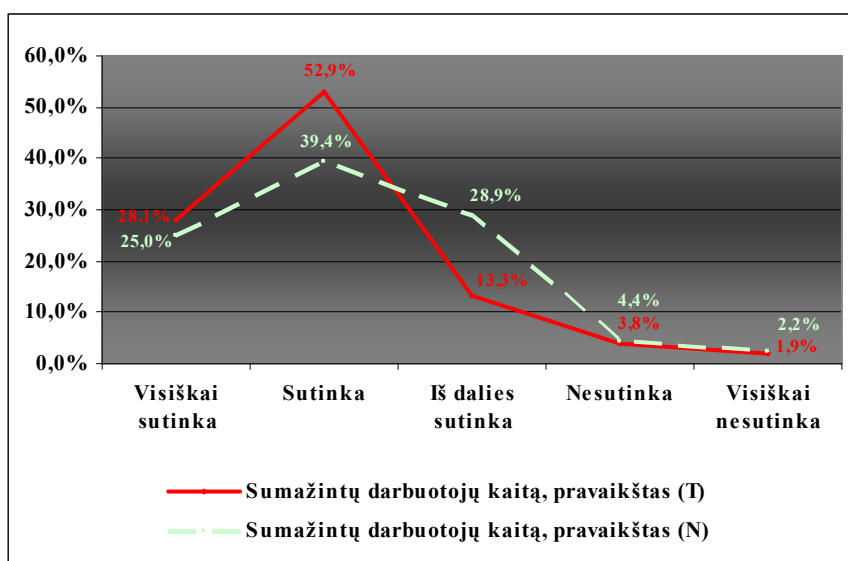
(58,3 %). Su teiginiu – lanksčios užimtumo formos *padidintų darbuotojų motyvaciją dirbti* – abiejų grupių respondentai daugiausia „sutiko“: 50,0 % naudojančių lanksčias užimtumo formas ir 48,3 % netaikančių.

Įvertinus šių teiginių rezultatus galima teigti, kad darbuotojai, kurių požiūris į lankstų užimtumą neigiamas, nenori, kad įmonė taptų patraukli kitiems darbuotojams, kadangi tai padidintų vidinę konkurenciją ir jų vertės įmonei įrodymas pareikalautų didesnių pastangų.



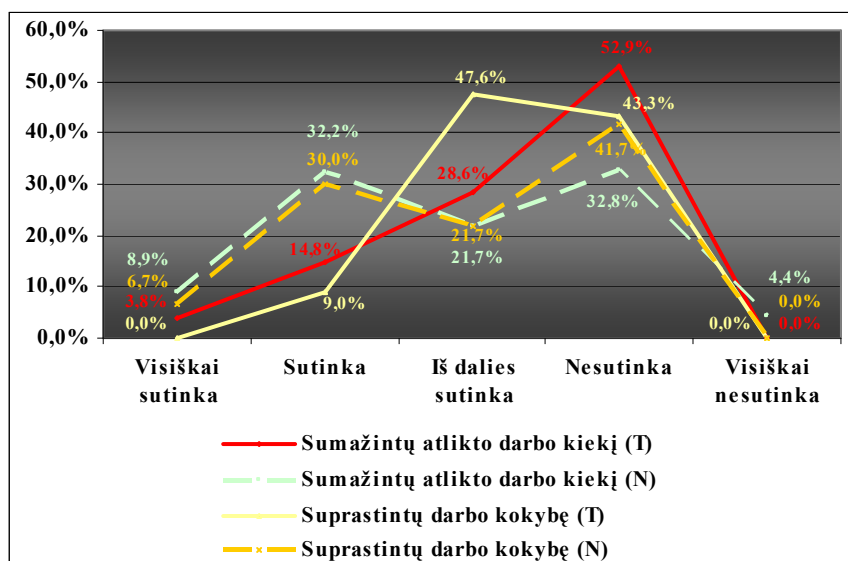
2.16 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka įmonės patrauklumui darbo rinkoje ir darbuotojų motyvacijai dirbti

2.17 paveiksle pateikto teiginio – lanksčios užimtumo formos *sumažintų darbuotojų kaitą, pravaikštas* – atsakymų sklaida rodo, kad dauguma respondentų, naudojančių (ar tie, kurie naudotų) lanksčias užimtumo formas, su juo „sutinka“ (52,9 %), o tų respondentų, kurie nenaudoja/nenaudotų, nuomonės išsiskyrė ir dauguma jų pasiskirstė teigiamoje intervalo skalėje nuo 25,0 % iki 39,4 %.



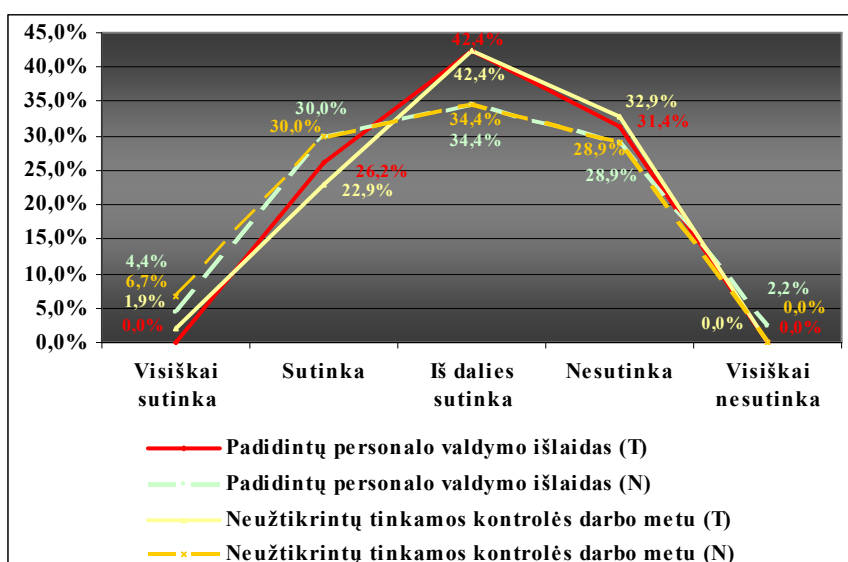
2.17 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka darbuotojų kaitai

Tyrimo metu taip pat analizuotos priežastys, dėl kurių darbdaviams lanksčių užimtumo formų naudojimas įmonėje galėtų būti nepriimtinas.



2.18 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka atliktų darbų kiekiui ir kokybei

Respondentų buvo klausiama, ar lanksčių užimtumo formų naudojimas *sumažintų atlikto darbo kiekį* ir ar *suprastintų darbo kokybę* (2.18 pav.). Gauti rezultatai rodo, kad apklaustųjų, kurie teigiamai vertina lanksčių užimtumo formų naudojimą ir tų, kurie neigiamai, nuomonės skiriasi: pirmųjų atsakymai, grįsti patyrimu, dominavo ties teiginiu „nesutinku“ (atitinkamai teiginiams 52,9 % ir 47,6 %), antrųjų nuomonės išsiskyrė – dalis su šiuo teiginiu „sutiko“ (32,2 % ir 30,0 %), dalis nesutiko (32,8 % ir 41,7 %).



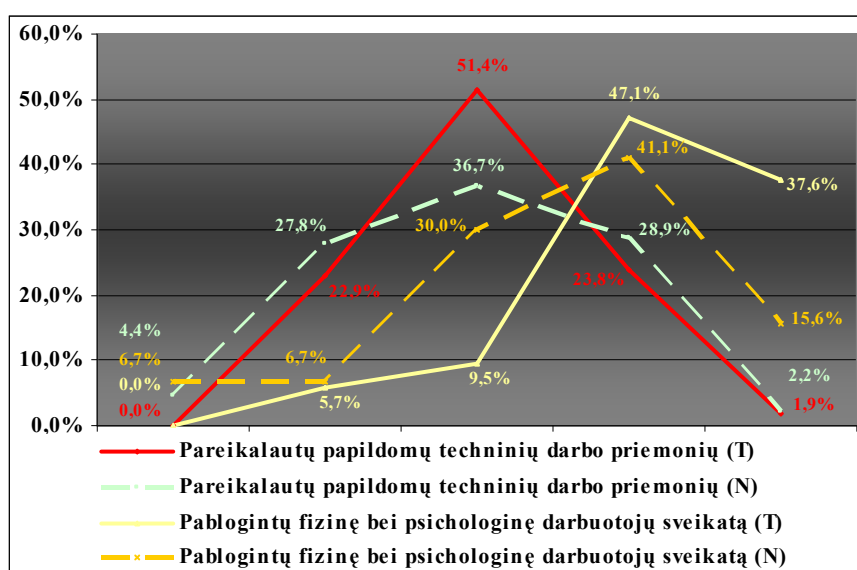
2.19 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka personalo valdymo išlaidoms ir darbo kontrolei

Abiejų apklaustųjų grupių atsakymai į teiginius, kad lanksčios užimtumo formos *padidintų personalo valdymo išlaidas* ir *neužtikrintų tinkamos kontrolės darbo metu* pasiskirstė

tolygiai – daugiausia ties pozicija „iš dalies sutinku“ (2.19 pav.).

Respondentams taip buvo pateiktas teiginys, kad lanksčių užimtumo formų naudojimas *pareikalautų papildomų techninių darbo priemonių*. Apklaustųjų, kurie naudojo/naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis ir kurie nenaudojo/nenaudotų, nuomonės sutapo – daugiausia nuomonių teko pozicijai „iš dalies sutinku“ (2.20 pav.).

Su teiginiu – lanksčios užimtumo formos *pablogintų fizinę bei psichologinę darbuotojų sveikatą* – abiejų grupių respondentų nuomonės nesutapo. Darbuotojai, kurie naudojos/naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis su šiuo teiginiu „nesutiko“ (47,1 %), tuo tarpu lanksčiomis užimtumo formomis nesinaudojantys darbuotojai su šiuo teiginiu daugiausia „sutiko iš dalies“ (30,0 %) arba „nesutiko“ (41,1 %). Gauti rezultatai pateikti 2.20 pav.



2.20 pav. Lanksčių užimtumo formų įtaka papildomų techninių darbo priemonių poreikiui ir fazinei bei psichologinei darbuotojų sveikatai

Toks atsakymų pasiskirstymas rodo, jog darbuotojų nuomone darbdaviai nelinkę naudoti lanksčių užimtumo formų dėl galimų išlaidų padidėjimo, o ne dėl darbuotojų nesugebėjimo kvalifikuotai atlikti pavestas užduotis.

Lanksčių užimtumo formų taikymo nauda valstybei

Atliekant tyrimą, darbuotojų taip pat klausta apie tai, kokią naudą lanksčių užimtumo formų naudojimas duotų ne tik jiems patiems ir darbdaviams, bet ir Lietuvos valstybei. Tyrimas atliktas respondentus suskirsčius į dvi grupes: darbuotojus, kurie naudoja ar naudotų lanksčias užimtumo formas, ir į darbuotojus, kurie nenaudoja ar nenaudotų lanksčių užimtumo formų.

Pirmoji grupė darbuotojų, kaip ir buvo tikėtasi, manė, kad lanksčių užimtumo formų naudojimas turėtų didesnę teigiamą įtaką Lietuvos valstybei nei antroji (2.19 lentelė). Apklaustųjų manymu, *lanksčių užimtumo formų naudojimas didžiausią naudą duotų šalies*

nedarbo lygio mažinimui – su šiuo teiginiu sutiko 62,4 % vyrų ir 43,6 % moterų, kurie naudojo/ naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis ir 47,8 % vyrų bei 56,7 % moterų, kurie nenaudoja/ nenaudotų lanksčių užimtumo formų.

Su teiginiu, kad *lanksčių užimtumo formų taikymas padėtų siekti lyčių lygybės darbo rinkoje* daugiau sutiko moterys nei vyrai: 42,7 % moterų, kurios naudoja/ naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis ir tik 4,3 % vyrų. Nenaudojantiems lanksčių užimtumo formų tiek moterims, tiek vyrams šis teiginys nebuvo toks aktualus, jį nurodė tik 13,3 % vyrų ir tiek pat moterų.

2.19 lentelė. Lanksčių užimtumo formų nauda Lietuvos valstybei lyties bei priimtumo aspektais

Eil. Nr.	Lanksčių užimtumo formų taikymo nauda Lietuvai	Naudoja/naudotų lanksčias užimtumo formas				Nenaudoja/nenaudotų lanksčių užimtumo formų			
		Vyrų (93 resp.)		Moterų (117 resp.)		Vyrų (90 resp.)		Moterų (90 resp.)	
		Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%
1.	Naudos neteiktų	8	8,6	4	3,4	23	25,6	31	34,4
2.	Padėtų sumažinti nedarbo lygį	58	62,4	51	43,6	43	47,8	51	56,7
3.	Padėtų siekti lyčių lygybės darbo rinkoje	4	4,3	50	42,7	12	13,3	12	13,3
4.	Prailegintų pensinio amžiaus žmonių darbingumą	24	25,8	16	13,7	12	13,3	24	26,7
5.	Padėtų integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes	32	34,4	39	33,3	12	13,3	12	13,3
6.	Padėtų siekti didesnio visuomenės išsilavinimo lygio	31	33,3	41	35,0	16	17,8	20	22,2

Kiti, 2.19 lentelėje pateikti ir neaptarti, teiginiai apie lanksčių užimtumo formų teikiamą naudą Lietuvos valstybei taip pat nagrinėti amžiaus bei išsilavinimo aspektais. Gauti rezultatai pateikti 2.20 lentelėje.

2.20 lentelė. Lanksčių užimtumo formų nauda Lietuvos valstybei amžiaus ir išsilavinimo aspektu

Amžiaus tarpsnis	Išsilavinimas	Lanksčių užimtumo formų taikymo nauda Lietuvai					
		4. teiginys		5. teiginys		6. teiginys	
		Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%
iki 20 m.	Vidurinis (8 resp.)	-	-	-	-	-	-
	Aukštesnysis (4 resp.)	-	-	-	-	-	-
	Aukštasis (0 resp.)	-	-	-	-	-	-
20-30 m.	Vidurinis (8 resp.)	-	-	-	-	4	50,0
	Aukštesnysis (31 resp.)	-	-	-	-	20	64,5
	Aukštasis (102 resp.)	36	35,3	64	62,7	50	49,0
31-40 m.	Vidurinis (4 resp.)	-	-	-	-	4	100,0
	Aukštesnysis (12 resp.)	-	-	-	-	-	-
	Aukštasis (77 resp.)	-	-	3	3,9	14	18,2
41-50 m.	Vidurinis (8 resp.)	-	-	4	50,0	4	50,0
	Aukštesnysis (31 resp.)	4	12,9	8	25,8	4	12,9
	Aukštasis (22 resp.)	-	-	4	18,2	-	-
51-60 m.	Vidurinis (8 resp.)	-	-	4	50,0	-	-
	Aukštesnysis (19 resp.)	-	-	-	-	-	-
	Aukštasis (24 resp.)	8	33,3	4	16,7	4	16,7
vyresnių nei 60 m.	Vidurinis (8 resp.)	8	100,0	4	50,0	-	-
	Aukštesnysis (12 resp.)	12	100,0	-	-	4	33,3
	Aukštasis (12 resp.)	8	66,7	-	-	-	-

Tyrimo rezultatai parodė, kad su teiginiu – *lanksčios užimtumo formos prailgintų pensinio amžiaus darbingumą* sutiko 25,8 % vyrų, kurie naudoja/ naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis ir 13,7 % moterų bei 13,3 % vyrų ir 26,7 % moterų, kurie lanksčių užimtumo formų nenaudoja/ nenaudotų. Nustatyta, kad šiam teiginiui daugiausia pritarė respondentai vyresni nei 60 metų: turintys vidurinį ir aukštesnįjį išsilavinimą sutiko 100,0 %, aukštąjį – 66,7 %.

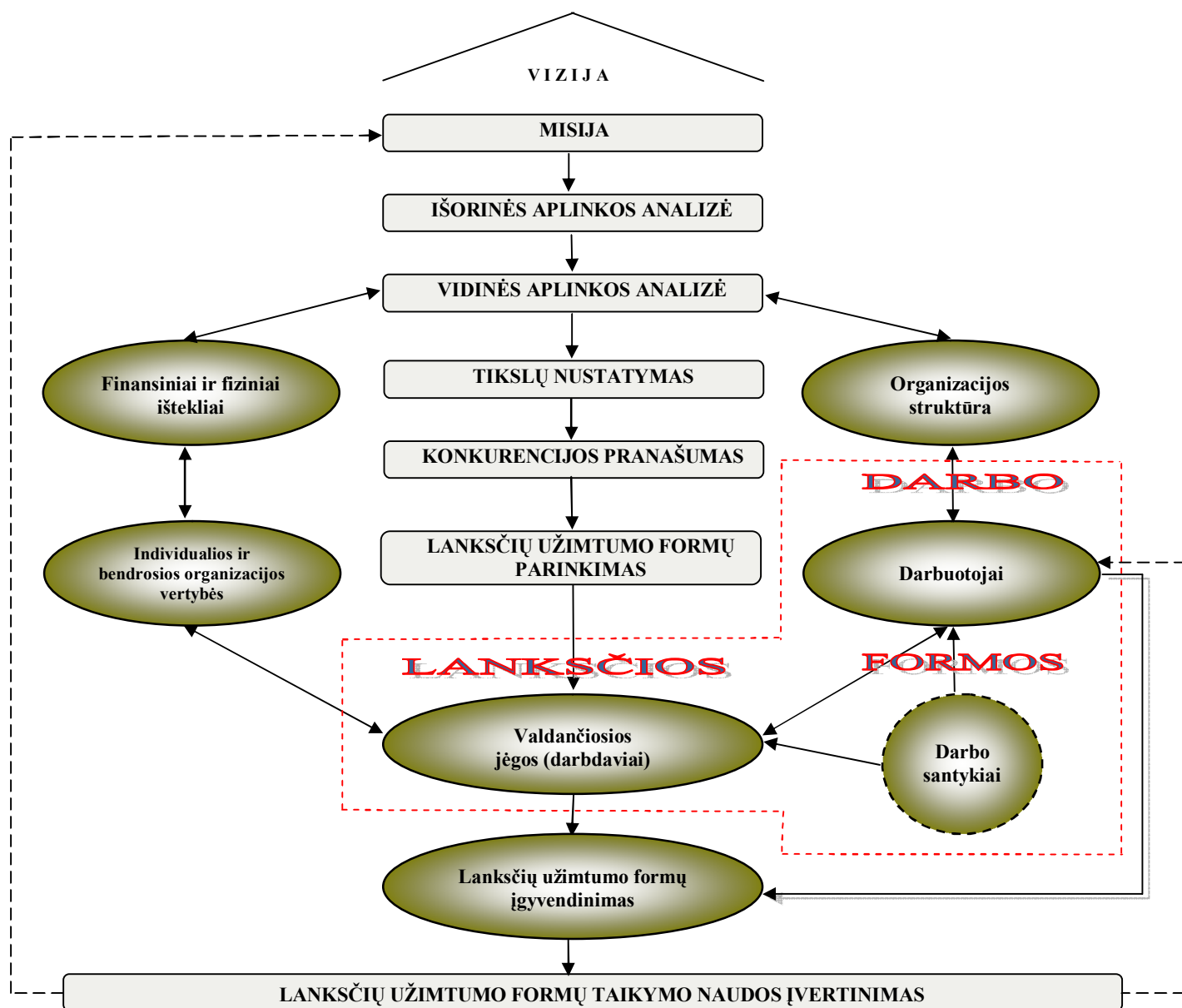
Analizuojant gautus rezultatus matyti, kad su teiginiu – *lanksčios užimtumo formos padėtų integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes* – abiejų grupių respondentų atsakymai taip pat skyrėsi: su šiuo teiginiu sutiko 34,4 % vyrų ir 33,3 % moterų, kurie naudoja/ naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis ir 13,3 % vyrų ir moterų, kurie lanksčių užimtumo formų nenaudoja/ nenaudotų. Amžiaus ir išsilavinimo aspektais respondentų atsakymai nebuvo sistemingi. Su šiuo teiginiu daugiausia sutiko 20–30 metų tarpsnio aukštąjį išsilavinimą turintys dirbantieji.

Su teiginys, jog *lanksčios užimtumo formos padėtų siekti didesnio visuomenės išsilavinimo lygio* sutiko apie trečdalis apklaustųjų, kurie naudoja/ naudotųsi lanksčiomis užimtumo formomis: 33,3 % vyrų ir 35,0 % moterų, ir šiek tiek mažiau respondentų, kurie lanksčių užimtumo formų nenaudoja/ nenaudotų: 17,8 % vyrų ir 22,2 % moterų. Išsilavinimo bei amžiaus aspektais su šiuo teiginiu daugiausia sutiko asmenys turintys vidurinį išsilavinimą: 31–40 metų tarpsnio – 100 % vidurinį išsilavinimą turinčių apklaustųjų, 20–30 ir 41–50 amžiaus tarpsnių – 50 % vidurinį išsilavinimą turinčių apklaustųjų.

3. LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKYMO LIETUVOJE GALIMYBĖS IR PERSPEKTYVOS

Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybės

Išanalizavus teorinius ir praktinius lanksčių užimtumo formų taikymo aspektus, parengtas strateginis socialinis-ekonominis modelis, skirtas lanksčių užimtumo formų taikymo efektyvumui užtikrinti (3.1 pav.).



3.1 pav. Strateginis socialinis-ekonominis modelis, skirtas efektyviam lanksčių užimtumo formų taikymui Lietuvos darbovietėse

Prieš pradėdant taikyti lanksčias užimtumo formas Lietuvos darbovietėse, siūloma pradėti nuo darbovietės **vizijos** formulavimo, kadangi vizija – tai apibrėžimas, kuriuo pasakoma, kur mes norime būti ateityje, ar, kitaip sakant, kokie mes norime būti ateityje.

Kitas etapas – **misija**. Misija parodo, kam darbovietė tarnauja, kuo ji yra naudinga tiek jos teikiamų paslaugų ar prekių vartotojams, tiek ir pačiai darbovietai, kokiomis vertybėmis vadovaujamasi, kuo ji išsiskiria iš kitų darboviečių. Jos naudingumas tas, kad padeda įmonei atkreipti į save dėmesį tų, kuriuos ji nori prisivilioti (Cole G. A., 1994; Ghosal S., Kim S. K. 1986; Kotler P. ir Keller K. L., 2006). Tai ypač aktualu, kai yra didelė panašių ir netoli viena nuo kitos esančių įmonių konkurencija. Taigi, ji gali būti savotiška atskaitos sistema vertinant įmonės, taikančios lanksčias užimtumo formas, darbuotojų užimtumą ir priklausomai nuo jo – darbuotojų veiklą bei elgesį, tenkinant klientų norus, pateisinant jų lūkesčius.

Išorinės aplinkos analizė. Šio etapo metu detaliam išanalizuojami 1.3 skyriuje išskirti veiksniai, turintys įtakos lanksčių užimtumo formų taikymui: socialiniai, ekonominiai, politiniai-teisiniai ir technologiniai. Taip pat atliekama **vidinės aplinkos analizė**: siekdama efektyviai veikti, įmonė privalo gerai orientuotis išorinėje aplinkoje, tačiau vidinės aplinkos suvokimas, tinkamas jos vertinimas ir adekvatūs veiksmai yra ne mažiau svarbūs. Prie šių veiksmų priskiriami finansiniai ir fiziniai ištekliai, turimas personalas, individualiosios ir bendrosios organizacijos vertybės, organizacijos struktūra, valdančiosios jėgos (Cole G. A., 1994; Ghosal S., Kim S. K. 1986; Kotler P. ir Keller K. L., 2006; Theis H. J. Handels, 1999).

Finansiniai ir fiziniai ištekliai. Prieš diegiant lanksčias užimtumo formas nustatoma, kodėl iškilo tokia būtinybė: vienu atveju jos gali būti taikomos norint sutaupyti finansinius išteklius – tuomet sutrumpinamas darbo laikas, gali būti perkeliama ar supaprastinama darbo vieta, kitu atveju lanksčios užimtumo formos gali būti taikomos atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus, pritaikant darbo laiką ir vietą jo reikmėms ir pan.. Nustatoma ar pakankami fiziniai ištekliai tokių užimtumo formų taikymui.

Personalas. Žmonės – įmonės pagrindas. Žmogaus veiklai įtaką daro poreikiai, sugebėjimai, talentas, lūkesčiai, vertybės ir požiūris į darbą. Vadovas turi gerai pažinti savo darbuotojus ir nukreipti jų veiklą organizacijos tikslams įgyvendinti (Pitersas T., Votermanas R., 1991). Lanksčios užimtumo formos galėtų būti vienas motyvavimo būdų, kuris paskatintų darbuotoją stengtis dėl įmonės gerovės atliekant kokybiškai pavestą jam darbą.

Individualiosios ir bendrosios organizacijos vertybės – nustatomas darbuotojų poreikis laikyti lanksčias užimtumo formas, išsiaiškinama, kaip pasikeistų jo pozicija įmonėje pasikeitus užimtumo formai, ar užtektų kompetencijos atlikti pavestą užduotį savarankiškai, įvertinama įmonės vertybių sistema.

Organizacijos struktūra – tai nustatyti valdymo lygių ir funkcinių sričių ryšiai. Lanksčių užimtumo formų taikymui svarbios komunikavimo linijos tarp vadovų ir pavaldinių. Paprasčiausias ir patogiausias būdas komunikuoti galėtų būti internetinis ryšys.

Valdančiosios jėgos. Nustatoma įmonės vadovybės kompetencija organizuoti darbą

pritaikius lanksčias užimtumo formas.

Tikslų nustatymas. Tikslai – tai įmonės charakteristika. Tikslai numatomi visai darbovietai bei jos atskiriems padaliniais ar net pavienes funkcijas atliekantiems darbuotojams. Kiekvienas padalinys turi specifinius, tik jam būdingus tikslus, todėl skirtingų organizacijų atitinkamų padalinių tikslai panašesni negu tos pačios organizacijos įvairių padalinių tikslai. Įgyvendindami savo tikslus, padaliniai prisideda prie visos organizacijos tikslų siekimo. Tikslai formuluojami aiškūs ir apibrėžti, nes tik tada darbuotojai gali sukonzentruoti savo intelektines ir fizines jėgas jiems įgyvendinti (Kotler P. ir Keller K. L., 2006).

Konkurencijos pranašumas. Jo metu nustatoma kokioje situacijoje rinkos atžvilgiu yra įmonė (Gečienė E., 2004; Russell S. Winer, 2007). Analizuojama ar įmonėje įdiegus lanksčias užimtumo formas būtų galimybė praplėsti rinką, įgyti pranašumą konkurentų atžvilgiu ar nebūtų pranašumo. Keliamas klausimas, ar tikslinga įmonėje taikyti lanksčias užimtumo formas.

Lanksčių užimtumo formų parinkimas. Parenkamos tokios lanksčios užimtumo formos, kurios labiausiai atitinka darbovietės viziją, misiją bei tikslus (Kotler P. ir Keller K. L., 2006) bei darbuotojų interesus.

Lanksčių užimtumo formų įgyvendinimas. Pasirinktas lanksčias užimtumo formas siūloma įgyvendinti per valdančiųjų jėgų, t. y. darbdavių (pagal Cole G. A., 1994) ir personalo komunikavimą. Šio etapo metu numatoma veiksmų seka, kuria bus įgyvendinamos lanksčios užimtumo formos. Parenkami darbuotojai, kuriems bus taikomos lanksčios užimtumo formos bei sudaroma jų pavaldumo grandinė. Išrenkami vadovai ar vadovas, kuris atliks darbo organizavimą. Nustatomi darbo santykiai. Numatoma, nuo kada bus pradėtos taikyti lanksčios užimtumo formos. Parengiama kontrolės sistema.

Lanksčių užimtumo formų taikymo naudos įvertinimas. Šio etapo metu siūloma atlikti lanksčių užimtumo formų diegimo proceso nuolatinę kontrolę (Ghosal S., Kim S. K. 1986; Kotler P. ir Keller K. L., 2006): nuolat tikrinti, ar vykdomi visi etapai, kaip jie vykdomi, tikrinti ir vertinti veiksmų efektyvumą ir pačių lanksčių užimtumo formų parinkimo teisingumą bei veiksmingumą, kontroliuoti, ar įgyvendinus pasirinktas lanksčias užimtumo formas yra įvykdomi numatyti tikslai, ar reikia kokių pakeitimų, kad lanksčios užimtumo formos duotų norimų ar didesnių rezultatų.

Lanksčių užimtumo formų taikymo prognozės

Atsižvelgiant į lanksčių užimtumo formų taikymo galimybes bei pagrindines problemas, su kuriomis susiduriama norint jas pritaikyti darbovietėse, galima suformuluoti optimistinį ir pesimistinį lanksčių užimtumo formų taikymo ateityje scenarijus.

3.1 lentelė. Lanksčių užimtumo formų paplitimo, taikymo poreikio, privalumų ir trūkumų matrica

Lanksčios darbo valandos		11											76									Lanksčios darbo valandos
Lankstus darbo laikas	3														60							Lankstus darbo laikas
Darbas ne visą darbo dieną/ savaitę	5																44					Darbas ne visą darbo dieną/ savaitę
Sutrumpintas/ suspaustas darbo laikas	8																				3	Sutrumpintas/ suspaustas darbo laikas
Suskaidytas darbo laikas	5																				7	Suskaidytas darbo laikas
Nenormuotas darbo laikas	3																				5	Nenormuotas darbo laikas
Vietos lankstumas	5																29					Vietos lankstumas
Darbas terminuotam laikotarpiui	3																				3	Darbas terminuotam laikotarpiui
Antraeilis/ papildomas darbas	7																				8	Antraeilis/ papildomas darbas
Darbas sezono metu	5																				3	Darbas sezono metu
Darbuotojų nuoma	3																				2	Darbuotojų nuoma
Darbas pagal iškvietimą	0																				0	Darbas pagal iškvietimą
Darbas pamainomis	0																				3	Darbas pamainomis
Darbo užmokesčio lankstumas	3																	22				Darbo užmokesčio lankstumas
Neatvykimai ir atostogos	0																		14			Neatvykimai ir atostogos
Laipsniškas išleidimas į pensiją	0																				3	Laipsniškas išleidimas į pensiją
Naudoja LUF esant galimybei (~%) (69 resp. iš 148 resp.) Teigiami LUF taikymo aspektai	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	75-80	80-85	85-90	90-95	95-100	Pageidautų naudoti LUF esant galimybei (~%) (141 resp. iš 242 resp.) Neigiami LUF taikymo aspektai	
Galimybė suderinti kelis darbus		13																	14		Nebūtų užtikrintos socialinės garantijos	
Galimybė suderinti mokymąsi ir darbinę veiklą		13																	11		Jaustųsi nesaugiai, nes būtų sunkiau planuoti pajamas bei išlaidas	
Galimybė geriau suderinti darbinę veiklą ir šeimos interesus			21																	8	Lankstus užimtumas nesukurtų pastovaus darbo režimo – tai darbuotojui sukeltų stresą	
Galimybė lanksčiau planuoti darbinę veiklą ir laisvalaikį							56													6	Nesugebėtų įsitraukti į įmonės veiklą visu pajėgumu	
Sumažintų darbo jėgos išlaidas								77												8	Sunkiau siekti karjeros	
Leistų įmonei lengviau prisitaikyti prie rinkos pokyčių								78											12		Mano, kad LUF palankesnės darbaviui	
Sumažintų darbuotojų kaitą, pravaikštas										84										5	Nepasitiki naujovėmis	
Padidintų darbuotojų motyvaciją dirbti										88										1	LUF taikymas neteiktų jokios naudos	
Padidintų įmonės patrauklumą darbo rinkoje									79									19			Pablogintų fiziologinę ir psichologinę darbuotojų sveikatą	
Padidėtų darbuotojų darbo našumas				49												42					Sumažintų atlikto darbo kiekį	
Padėtų sumažinti nedarbo lygį					52											40					Suprastintų darbo kokybę	
Padėtų siekti lyčių lygybės darbo rinkoje			20												49						Padidintų personalo valdymo išlaidas	
Prailgintų pensinio amžiaus žmonių darbingumą			19												50						Neužtikrintų tinkamos kontrolės darbo metu	
Padėtų integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes			24												49						Pareikala būtų papildomų techninių priemonių	
Padėtų siekti didesnio visuomenės išsilavinimo lygio				28															17		Jokios naudos valstybei neteiktų	

– LUF taikymo įtaka darbuotojui;
 – LUF taikymo įtaka darbaviui;
 – LUF taikymo įtaka valstybei.

Tam, kad būtų aiškiau pavaizduotas lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos darbovietėse poreikis bei jų taikymo teikiami privalumai ir tobulintinos sritys, sudaryta 3.1 lentelė – „lanksčių užimtumo formų paplitimo, taikymo poreikio, privalumų ir trūkumų matrica“, kurios:

- viršutinėje dalyje grafiškai vaizduojamas tyrimo metu apklaustų respondentų taikomų lanksčių užimtumo formų paplitimas bei lanksčios užimtumo formos, kurias esant galimybei, respondentai pageidavo taikyti Lietuvos darbovietėse.

- apatinėje lentelės dalyje grafiškai vaizduojami lanksčių užimtumo formų taikymo teigiami ir neigiami aspektai darbuotojams, darbdaviams ir Lietuvos valstybei.

Rezultatai pavaizduoti apytiksliai 5–ių procentų intervale. Duomenis antroje lentelės pusėje pateikti nuo visų (390) apklaustų respondentų skaičiaus.

Iš 3.1 lentelės matyti, kad labiausiai paplitusios ir pageidautinos taikyti – laiko ir vietos lanksčios užimtumo formos. Pateikti lanksčių užimtumo formų taikymą įtakojantys veiksniai leidžia teigti, kad Lietuvos darbovietėse daugiau taikant lanksčias užimtumo formas, darbdavių ir darbuotojų darbo santykiai pagerėtų. Lankstaus laiko ir vietos lanksčių užimtumo formų taikymas darbuotojams leistų suderinti darbinę veiklą su kita veikla (pvz., su mokymusi ar šeimos interesais), darbdaviams lanksčių užimtumo formų taikymas suteiktų galimybę sumažinti darbo jėgos išlaidas esant sunkiam įmonės gyvavimo laikotarpiui, leistų prisitaikyti prie rinkos pokyčių, sumažintų darbuotojų kaitą ir pravaikštas įmonėje, padidintų darbuotojų darbo našumą, motyvaciją dirbti. Didesnis lanksčių užimtumo formų taikymas taip pat teigiamai veiktų Lietuvos valstybę: padėtų sumažinti nedarbo lygį, siekti lyčių lygybės, prailgintų pensinio amžiaus žmonių darbingumą, padėtų integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes, padėtų siekti didesnio visuomenės išsilavinimo lygio (optimistinio lanksčių užimtumo formų taikymo scenarijaus prielaidos).

Tačiau tinkamai neįvertinus lanksčių užimtumo formų netaikymą įtakojančių priežasčių, t. y. neišsprendus socialinių garantijų užtikrinimo nedarbo metu klausimo, darbuotojų ir darbdavių motyvacijos taikyti lanksčias užimtumo formas įtakojančių veiksnių poveikio, galimų išlaidų darbdaviams taikant lanksčias užimtumo formas padidėjimo ir kitų, nurodytų 3.1 lentelės dešinės pusės apatiniame ketvirtyje, lanksčios užimtumo formos Lietuvos darbovietėse gali ir nepaplisti. Tai nepadėtų paspartinti Lietuvos darbo rinkos atsigavimą sunkmečio laikotarpiu: lanksčių užimtumo formų netaikymas nepadėtų sumažinti nedarbą šalyje, neprailgintų pensinio amžiaus žmonių darbingumo ir kt. Netaikydama naujų – lanksčių užimtumo formų Lietuvos valstybė atsiliks nuo užsienio valstybių, taikančių lanksčias užimtumo formas, ir tokiu būdu sumažins savo patrauklumą darbo rinkoje (pesimistinio lanksčių užimtumo formų taikymo scenarijaus prielaidos).

Pagal pateiktas lanksčių užimtumo formų taikymo prielaidas, galima suformuluoti pesimistinį ir optimistinį lanksčių užimtumo formų taikymo scenarijus (3.2 lentelė).

3.2 lentelė. Pesimistinis ir optimistinis lanksčių užimtumo formų taikymo scenarijai

<i>PESIMISTINIS SCENARIJUS</i> 	Painus ir pernelyg smulkmeniškas Lietuvos teisinis pagrindas, neužtikrinta reikiama įstatymų nuostatų laikymosi kontrolė, nesukurta socialinės apsaugos sistema, nepakankamai aukštas pragyvenimo lygis, aukšti nedarbo rodikliai, nedidelis minimalus atlyginimas bei informacijos trūkumas apie lanksčių užimtumo formų teikiamus privalumus ribos lanksčių užimtumo formų plėtrą Lietuvoje.
<i>OPTIMISTINIS SCENARIJUS</i> 	Dinamiškos ir konkurencingos ekonomikos augimas, didėjanti darbo jėgos pasiūla, tobulinamas darbdavių ir darbuotojų teisinis bendradarbiavimas, įdiegiama socialinės apsaugos sistema, mokslo ir technikos pažanga, informacinių technologijų vystimasis, pozityvi valstybės politika lanksčių užimtumo formų taikymo srityje paskatins naujų – lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvoje. Šis scenarijus labiau tikėtinas nei pesimistinis.

Kaip jau minėta, pesimistinis scenarijus įmanomas neįvertinus lanksčių užimtumo formų netaikymą įtakančių priežasčių, taip pat jei ekonomika ir toliau sukurtų nedaug naujų darbo vietų bei susiskaidytų į mažą elitą bei likusią ribinę gyventojų dalį, kuri gyventų blogomis sąlygomis. Yra didelė rizika, kad toks scenarijus gali būti įgyvendintas dėl dabartinių įstatymų ir nuostatų. Plačiai pasklidusios pesimistinės idėjos apie mažėjantį užimtumą yra taip pat galingos kliūtys pokyčiams. Optimistinis scenarijus reikalauja pokyčių socialinės apsaugos srityje, tam tikrų norminių teisės aktų pakeitimų bei darbdavių, darbuotojų ir valstybės požiūrio pakeitimo į naujų – lanksčių užimtumo formų taikymą. Tokie toli siekiantys pasikeitimai dažnai susiduria su stipria politinės administracijos opozicija ir psichologinio bei socialinio pobūdžio tradicijų pasipriešinimu.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Baigiamojo magistro darbo pradžioje buvo iškeltas tikslas, kurį galima suskirstyti į dvi dalis: a) išsiaiškinti teorinius aspektus, susijusius su lanksčių užimtumo formų paplitimu Lietuvos darbovietėse; b) nustatyti, ar lanksčios užimtumo formos Lietuvos darbovietėse taikomos. Tikslui pasiekti buvo užsibrėžti šeši uždaviniai, kuriuos darbe pavyko sėkmingai išspręsti. Sprendžiant iškeltą tikslą ir užsibrėžtus uždavinius buvo remtasi įvairiais šaltiniais ir naudotasi bendraisiais mokslinio pažinimo teoriniais metodais, todėl autoriaus padarytos išvados yra patikimos ir objektyvios, kiek tai leidžia subjektyvumo veiksnio buvimas.

Pažymėtina, kad visų problemų, susijusių su lanksčių užimtumo formų taikymu Lietuvos darbovietėse, darbe išspręsti nepavyko, nes tai gan nauja diskusija socialinės ekonomikos ir vadybos plotmėje, todėl darbas yra daugiau orientuotas ne į problemų išsprendimą, bet į jų identifikavimą ir atskleidimą lanksčių užimtumo formų taikymo srityje. Prognozuotina ir tikėtina, kad darbas bus naudingas tolimesniems tyrinėjimams ir analizavimams šioje srityje. Pasiiektus darbo rezultatus geriausiai atskleidžia autoriaus sudaryta tyrimo rezultatus apibendrinanti lentelė (3.1 lentelė) ir pagal tyrimų rezultatų duomenis parengtos išvados ir pasiūlymai.

Išvados

1. Darbe lanksčių užimtumo formų paplitimo Lietuvoje problema interpretuota kaip sistema. Tai leido nustatyti, kiek vienas ar kitas elementas turi įtakos darniam sistemos funkcionavimui ir ar šią sistemą naudinga taikyti Lietuvos darbovietėse.
2. Darbo metu išskirti pagrindiniai aspektai, turintys įtakos lanksčių užimtumo formų naudojimui/ nenaudojimui Lietuvoje. Nustatyta, kad tiriamajam objektui didžiausią įtaką turi netiesioginio poveikio išoriniai aplinkos veiksniai: socialiniai, ekonominiai, politiniai-teisiniai ir technologiniai.
3. Tiriant socialinius ir ekonominius veiksnius nustatyta, kad lanksčių užimtumo formų taikymas reikšmingas siekiant padidinti darbo rinkos užimtumą, siekiant lyčių lygybės, didesnio visuomenės išsilavinimo, derinant darbinę veiklą su šeimos interesais.
4. Įvertinta lanksčias užimtumo formas reglamentuojančių teisės aktų visuma. Nustatyta, kad Lietuvoje yra pakankamas teisinis pagrindas taikyti lanksčias užimtumo formas, tačiau darbo santykių reglamentavimas yra gan painus, smulkmeniškas, o svarbiausia – dažnai neužtikrinama reikiama įstatymų nuostatų laikymosi kontrolė.
5. Darbo metu atliktas psichologinių aspektų identifikavimas ir įvertinimas. Remiantis

A.Maslowo poreikių hierarchijos teorija nustatyta, kad lanksčių darbo formų taikymą/ netaikymą dažniausiai sąlygoja saugumo poreikiai. Žiūrint iš organizacijos psichologijos perspektyvos pastebėta, kad darbuotojo ir darbdavio ryšys virsta ekstremaliai ekonomizuotu santykiu, vengiant abipusio išipareigojimo ir priklausomybės.

6. Įvertinus autorių siūlomas lankstaus užimtumo formų klasifikacijas bei lanksčių užimtumo formų paplitimą įtakojančius veiksnius, suformuluotas lanksčių užimtumo formų apibrėžimas: *lanksčios užimtumo formos* – teisėta darbingo amžiaus asmenų darbinė veikla, įtakota socialinių, ekonominių, teisinių-politinių, technologinių ir psichologinių veiksnių bei pritaikyta darbuotojo ir/ar darbdavio poreikiams bei visuomenės interesams.

7. Išanalizavus statistinių duomenų apie lankstų gyventojų užimtumą ir lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos darbovietėse atliktų tyrimų rezultatus, nustatyta, kad lanksčios užimtumo formos yra naudingos ne tik darbuotojams ir darbdaviams, bet ir Lietuvos valstybei (žiūrėti 3.1 lentelę).

8. Statistikos departamento duomenų apie lankstų užimtumą analizė parodė, kad nedarbo padidėjimas turi įtakos lanksčių užimtumo formų naudojimui – vienos jų tampa labiau (pvz. viršvalandinis darbas), o kitos mažiau (pvz. papildomas darbas) paklausios. Padidėjus nedarbo lygiui ypač aktualus tampa dalinis, t. y. ne visos darbo dienos/ savaitės užimtumas. Nustatyta, kad lanksčių užimtumo formų naudojimas padėtų sumažinti nedarbo lygį, prailgintų vyresnio amžiaus žmonių darbingumą, kadangi leistų suderinti darbinę veiklą su kita veikla neatsisakant užimtumo statuso.

9. Lanksčių užimtumo formų taikymo Lietuvos įmonėse tyrimas parodė, kad lanksčios užimtumo formos yra labiau priimtinos nei nepriimtinos ir, kad esant galimybei lanksčias užimtumo formas naudoja 46,6 % ir naudotų 58,3 % respondentų. Labiausiai respondentai taikė ir pageidavo taikyti lankstaus darbo laiko ir lankstaus vietos užimtumo formas (3.1 lentelė).

10. Nustatyta, kad lanksčios užimtumo formos yra naudingos: darbdaviai gali plačiau ir efektyviau išnaudoti savo personalo galimybes ir turimus finansinius išteklius, skirtus darbo apmokėjimui, o darbuotojams suteikiama galimybė užimtumą derinti su šeimos funkcijomis, sveikatos būkle ar laisvalaikio poreikiais. Tačiau teorinis bei praktinis tyrimas parodė, kad nepaisant lanksčių užimtumo formų taikymo privalumų, jas taikantys asmenys turi mažesnes socialines garantijas, jiems kyla problemų planuojant jų karjerą, išitraukiant į darbinę veiklą visu pajėgumu ir kt. (3.1 lentelė). Tokie darbuotojai gali lanksčiau planuoti laiką, turi daugiau laisvalaikio, tačiau mažesnis darbo krūvis generuoja ir mažesnes pajamas.

11. Apklausos atsakymų pasiskirstymas rodo, jog darbuotojų nuomone darbdaviams lanksčių užimtumo formų taikymas yra priimtinas, nes sumažintų darbo jėgos išlaidas, padidintų darbuotojų motyvaciją dirbti, padidintų įmonės patrauklumą darbo rinkoje ir pan. Tačiau

rezultatai parodė, kad darbdaviai nelinkę taikyti lanksčių užimtumo formų dėl galimų išlaidų padidėjimo (padidėtų išlaidos darbo kontrolei užtikrinti, personalo valdymo išlaidos, kainuotų papildomos techninės darbo priemonės), o ne dėl darbuotojų nesugebėjimo kvalifikuotai atlikti pavestas užduotis (3.1 lentelė).

12. Nustatyta, kad lanksčios užimtumo formos turi teigiamą poveikį Lietuvos valstybei: lanksčių užimtumo formų taikymas padidintų užimtumą, kas šiuo metu yra labai aktualu, padėtų siekti lyčių lygybės darbo rinkoje, prailgintų pensinio amžiaus žmonių darbingumą, padėtų integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes, siekti didesnio visuomenės išsilavinimo lygio.

Pasiūlymai

1. Tam, kad visuomenė įgytų pasitikėjimą lanksčiomis užimtumo formomis, valstybė turėtų lanksčioms užimtumo formoms pritaikyti naujas socialines apsaugos sistemas. Turėtų būti atsižvelgta į du pagrindinius socialinės apsaugos sistemų tikslus: dekomodifikaciją ir įsidarbinimo galimybes.
2. Valstybė, įvertindama teikiamus lanksčių užimtumo formų privalumus ir naudą ateityje, turėtų didinti informuotumą apie lanksčių užimtumo formų taikymo būtinybę ir skatinti darbdavius bei darbuotojus taikyti lanksčias užimtumo formas.
3. Valstybė turėtų peržiūrėti darbo vietos sąvoką ir realizuoti lankstesnius požiūrius į įdarbinimą bei darbo pasidalinimą, taip pat turėtų suteikti galimybę sudaryti lanksčias ir patikimas darbo sutartis pakoregavus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.
4. Valstybė turėtų atkreipti dėmesį ir į galimą didesnę labai netipiską darbą dirbančių darbuotojų skurdo grėsmę, dažniausiai siejamą su mažai apmokamu darbu, kurį dirba menkai kvalifikuoti darbuotojai, bei į tai, kad rinka yra linkusi diskriminuoti atskiras gyventojų kategorijas (pvz., moteris, pensinio amžiaus žmones). Valstybės turėtų tikslingai įsikišti sprendama šias problemas: investuoti į gyventojų švietimą, profesinį rengimą ir persikvalifikavimą.
5. Turėtų būti atsižvelgta į tai, kad šešėlinė ekonomika glaudžiai siejasi su nestandartinėmis užimtumo formomis, todėl valstybė turėtų kurti tokią mokesčių ir kainų politiką, kuri skatintų efektyvų ir teisingą lanksčių užimtumo formų taikymą.
6. Darbdaviai turėtų siekti efektyviau suderinti savo ir darbuotojų interesus, nesibaiminti taikyti naujas – lanksčias užimtumo formas siekiant geresnių darbo rezultatų.
7. Tam, kad būtų užtikrintas darbuotojų pasitikėjimas lanksčiomis užimtumo formomis, darbo arba užimtumo pertraukas ir pereinamuosius laikotarpius darbdaviams reikėtų organizuoti taip, kad darbuotojai turėtų reikiamą paramos struktūrą ir galėtų derinti profesinį ir ne darbo gyvenimą. Perėjimai turėtų būti suvienodinti, kad galėtų vykti gyvenimo etapais nuo darbo visą

dieną prie darbo ne visą darbo dieną, nuo vienos darbuotojo statuso rūšies prie kitos ir, kad būtų galima įveikti trumpalaikį nedarbą.

8. Tam, kad būtų išvengta papildomų išlaidų, susijusių su lanksčių užimtumo formų diegimu darbovietėse, darbdaviams siūloma pasinaudoti 3-iaame skyriuje pateiktu strateginiu socialiniu-ekonominiu modeliu, skirtu lanksčių užimtumo formų taikymo efektyvumui užtikrinti.

9. Darbdaviai, norėdami išvengti sumažėjusio darbo kiekio ar suprastėjusios rezultatų kokybės, turėtų daugiau investuoti į darbuotojų informavimą, profesinį rengimą ir kvalifikacijų kėlimą/keitimą bei naujausių, darbo kokybę užtikrinančių, technologijų diegimą.

10. Darbuotojams siūloma domėtis lanksčių užimtumo formų taikymo galimybėmis Lietuvos darbovietėse ir noriau bendradarbiauti su darbdaviais siekiant abipusės naudos.

11. Darbuotojai turėtų nebijoti taikyti naujas (lanksčias) užimtumo formas siekdami pagerinti savo darbo našumą ar norėdami darbinę veiklą suderinti su kita veikla.

12. Lanksčias užimtumo formas taikantiems darbuotojams siūloma jungtis į profesines sąjungas, kurios gintų lanksčių užimtumo formų taikančių darbuotojų interesus ir jiems atstovautų.

Simona Umbrasaitė

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Atkinson J., Meager N. Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs. London: National Economic Development Office, 1986. 272 p.
2. Bagdanavičius J., Stankevičius P., Lukoševičius L. Ekonomikos terminai ir sąvokos. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2009. 180 p.
3. Bagdonienė L., Bagdonas E., Kazlauskienė E., Zemblytė J. Organizacijų vadyba. Kaunas: Technologija, 2004. 309 p.
4. Bilevičiūtė E., Bilevičienė T. Nuotolinis darbas – neigaliųjų užimtumo kokybės gerinimo būdas // Informacijos mokslai. 2009, t. 50, p. 24–29.
5. Christian P. Flexibility, dual labour markets, and temporary employment – empirical evidence from German establishment data // Management Revue. 2005, Vol. 16 Issue 3, p. 404–422.
6. Cole G. A. Strategic Management. London: DP Publications, 1994. 267 p.
7. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110), p. 7–12.
8. Esping-Anderson G. The Three Worlds of Welfare Capitalism // Journal of European Social Policy. 1995, Vol. 5, No. 2, p. 87–96.
9. Europos Bendrijos socialinė chartija // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49–1704.
10. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – problemos ir uždaviniai (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf>, [žiūrėta 2010-04-22].
11. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009. Lanksčios darbo organizavimo formos – „labai netipiškos“ sutartys (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/lt/1/EF10091LT.pdf>, [žiūrėta 2010-04-10].
12. Europos Komisija. Užimtumas, socialiniai reikalai ir lygios galimybės. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=lt>, [žiūrėta 2010-01-07].
13. Fahey L., Narayanan V. K. Macroenvironmental analysis for strategic management. St. Paul, Minnesota: West Publishing Company, 1986. 251 p.
14. Gečienė E. Marketingo strategija ir valdymas. Vilnius: UAB „Ciklonas“, 2004. 80 p.
15. Ghosal S., Kim S. K. Building effective intelligence systems for competitive advantage // Sloan Management Review. 1986, Vol. 28, No.1, p. 49–58.
16. Ginevičius R., Sūdžius V. Organizacijų teorija: mokomoji knyga. Vilnius: Technika, 2005. 279 p.
17. Ginter P. M., Duncan W. J. Macroenvironmental analysis for strategic management // Long Range Planning. 1990, Vol. 23, No. 6, p. 91–100.

18. Gruževskis B. Užimtumo pokyčiai. Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas. Vilnius: Justitia, 2001. 116 p.
19. Gruževskis B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje, Lietuvos patirtis. Budapeštas: Tarptautinis darbo biuras, 2005. 94 p.
20. Goudswaard A., de Nanteuil M. Flexibility and Working Conditions: a Qualitative and Comparative Study in EU Countries. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000. 22 p.
21. Harold R. K. Sociology: Social Structure and Social Conflict. New Jersey: Prentice Hall, 1989. 574 p.
22. Hoyman M., Duer H. A Typology of Workplace Policy // Review of Public Personnel Administration. 2004, Vol. 24., No. 2, p. 113–132.
23. James A. F. et al. Vadyba. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2006. 647 p.
24. Jančaitytė R. Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės // Socialinis darbas. 2006, Nr. 5 (1), p. 30–37.
25. Jarulaitis M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2008, Nr. 8 (110), p. 83–89.
26. Jonaitis A. Vadybos ABC. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1998. 89 p.
27. Konvencija Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos”. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>, [žiūrėta 2010-03-12].
28. Kotler P., Keller K. L. Marketing Management. New Jersey: Pearson Education, 2006. 728 p.
29. Kruopis J. Matematinė statistika. Vilnius: Mokslo, 1993. 411 p.
30. Laubacher R. J., Malone T. W. Flexible Work Arrangements and 21 st Century Worker's Guilds (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://ccs.mit.edu/21C/21CWP004.html>, [žiūrėta 2010-04-10].
31. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius: Mūsų Saulužė, 2007. 112 p.
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003-10-17 įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos „Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas” // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-06-14 nutarimas Nr. 737 „Dėl nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 95-3501.
34. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
35. Lietuvos Respublikos 2003-08-19 nutarimas Nr. 1043 patvirtinti „Dėl laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindų, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumų“ // Valstybės žinios. 2003, 81(1)-3690.
36. Martinkus B., Beržinskienė D. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai.

- Kaunas: Technologija, 2005. 172 p.
37. Martinkus B., Savanevičienė A. Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija, 1996. 146 p.
38. Maslow A. H. Motyvacija ir asmenybė. Vilnius: Apostrofa, 2006. 405 p.
39. Pitersas T., Votermanas R. Menedžerio knyga. Vilnius: Mintis, 1991. 342 p.
40. Reilly A. P. Flexibility at Work: Balancing the interests of employers and employee. Hampshire: Gower Publishing Limited, 2001. 170 p.
41. Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004. 90 p.
42. Russell S. Winer. Marketing Management. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2007. 544p.
43. Ruževičius J. Magistrantūros studijos ir magistro darbo rašymas. Vilnius: Vilniaus universiteto Ekonomikos fakultetas, 2007. 51 p.
44. Samuolis G. Kada pradėti ir baigti darbą? Lanksčios darbo formos. Vilnius: Mintis, 1990. 106 p.
45. Sanderson S. M., Luffman G. A. Strategic planning and environmental analysis // European Journal of Marketing. 1988, Vol. 22, No. 2, p. 14–27.
46. Sociumas – interaktyvus internetinis žurnalas. Lietuvos darbo rinkos pokyčiai. Prieiga per internetą: <http://www.sociumas.lt/Lit/Nr1/rinka.asp>, [žiūrėta 2009-01-04].
47. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/>, [žiūrėta: 2010 sausio – gegužės mėn.].
48. Theis H. J. Handels – Marketing: Analyse und Planungskonzepte für den Einzelhandel. Frankfurt am Main: Dt. Fachverlag, 1999. 763 p.
49. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. 285 p.
50. Vasiliauskas A. Strateginis valdymas. Kaunas: Technologija, 2004. 384 p.
51. Vielle P., Walthery P. Flexibility and social protection. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 136 p.
52. Vilniaus Universiteto Lietuvos psichologų asociacija. Jaunųjų mokslininkų psichologų konferencijos psichologiniai tyrinėjimai: problemos ir perspektyvos. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2004, 25 p.
53. Žičkienė S., Koverienė A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai // Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2008, Nr. 3 (12) p. 405–419.
54. Сыроватская Л. А Трудовое право. Москва: Юрпсть, 1998. 312 с.
55. Кулинцев Н. И. Экономика и социология труда. Москва: Центр экономики и маркетинга, 2001. 312 с.
56. Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. Москва: Норма, 1999. 480 с.

PRIEDAI

GERB. RESPONDENTE,

Šios apklausos tikslas – ištirti lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvoje. Surinkta informacija bus naudojama baigiamajam magistro darbui parengti. Jūsų dalyvavimas yra labai svarbus, nes Jūsų atsakymai padės nustatyti lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvos įmonėse. Visa Jūsų pateikta informacija bus ANONIMIŠKA IR KONFIDENCIALI, garantuojame, kad gauta informacija nebus susieta su Jūsų asmeniu.

Jei sutinkate dalyvauti tyrime, prašome užpildyti šią anketą. Jei kuris nors klausimas dėl tam tikrų priežasčių Jums pasirodys nepriimtinas, palikite jį neatsakęs (-iusi). Labai svarbu, kad visi atsakymai būtų nuoširdūs, t. y. atsakykite taip kaip yra, o ne taip, kaip turėtų ar galėtų būti.

Dėkojame už pasitikėjimą ir tikimės sėkmingo bendradarbiavimo.

*Su pagarba –
VGTU inžinerinės ekonomikos ir vadybos specialybės magistrantė
Simona Umbrasaitė*

Prie kiekvieno teiginio pateikiami galimi atsakymo variantai. Pasirinkę arčiausiai tiesos esantį atsakymo variantą, pažymėkite jį varnele (✓) ar kryžiu (X).

1. Jūsų lytis:

- ☐ Vyras
☐ Moteris

2. Jūsų amžius (metais):

- ☐ Mažiau nei 20
☐ 20 – 30
☐ 31 – 40
☐ 41 – 50
☐ 51 – 60
☐ Daugiau nei 60

3. Jūsų išsilavinimas:

- ☐ Vidurinis
☐ Aukštesnysis
☐ Aukštasis
☐ Kita.....

4. Jūsų šeimyninė padėtis

- | | |
|---|--|
| ☐ Nevedęs/netekėjusi | ☐ Išsituokęs (-usi) |
| ☐ Vedęs/ištekėjusi | ☐ Našlys (-ė) |
| ☐ Bendras gyvenimas nesusituokus | ☐ Kita..... |

5. Pagal kokią darbo sutartį dirbate?

- | | |
|---|---|
| ☐ Pagal neterminuotą | ☐ Pagal papildomų darbų/antraeilių pareigų |
| ☐ Pagal terminuotą | ☐ Pagal darbo su namudininkais |
| ☐ Pagal sezoninę | ☐ Pagal patarnavimo |
| ☐ Pagal laikinąją | |

6. Koks yra Jūsų darbo laikas?

- ☐ Normalus (40 val. per savaitę) darbo laikas
☐ Sutrumpintas (≤ 36 val. per savaitę) darbo laikas
☐ Suskaidytas (su ilgesne nei 2 val. pertrauka) darbo laikas

A priedo tęsinys

- ☐ Nenormuotas darbo laikas (ilgesnis nei nustatyta darbo laikas, atliekamas esant būtinumui)
- ☐ Ne visas darbo laikas (sumažintas savaitės darbo dienų skaičius ir/arba sutrumpinta darbo diena)

7. Ar Jums tenka darbinę veiklą derinti su kita veikla? Pažymėkite tinkančius atsakymo variantus:

- ☐ Taip, su kitu darbu
- ☐ Taip, su studijomis
- ☐ Taip, su šeima (auginate nepilnamečius vaikus, slaugote šeimos narį ir pan.)
- ☐ Netenka

Kita.....

8. Ar įmonėje, kurioje dirbate, taikomos lanksčios (netipiškos darbuotojo ir/ar darbdavio poreikiams pritaikytos) užimtumo (darbo) formos?

- ☐ Taip
- ☐ Ne → toliau atsakinėkite nuo 11 klausimo

9. Pasirinkite ir pažymėkite lanksčias užimtumo formas, naudojamas įmonėje, kurioje dirbate:

- ☐ Lanksčios darbo valandos (pvz. galima pasirinkti darbo pradžios laiką tarp 7 – 10 val.)
- ☐ Lankstus darbo laikas (pvz. numatytą darbo savaitės/metų valandų skaičių galima išdirbti patogiu metu)
- ☐ Darbas ne visą darbo dieną/savaitę (pvz. darbas 4 dienas per savaitę, 5 darbo dienas nuo 10 – 15 val.)
- ☐ Sutrumpintas/suspaustas darbo laikas (trumpesnė už normalų darbo laiką darbo trukmė)
- ☐ Suskaidytas darbo laikas (darbo laikas su ilgesne nei 2 val. pertrauka)
- ☐ Nenormuotas darbo laikas (ilgesnis nei nustatyta darbo laikas, atliekamas esant būtinumui)
- ☐ Vietos lankstumas (pvz. darbas namuose, nuotolinis darbas, darbas keliuose įmonės padaliniuose)
- ☐ Darbas terminuotam laikotarpiui
- ☐ Antraeilis/papildomas darbas (pvz. darbovietėje A dirbama nuo 9 – 13 val., darbovietėje B – nuo 14 – 18 val.)
- ☐ Darbas sezono metu
- ☐ Darbuotojų nuoma (pvz. įmonė samdo darbuotojus kai iškyla poreikis)
- ☐ Darbas pagal iškvietimą
- ☐ Darbas pamainomis
- ☐ Darbo užmokesčio lankstumas (pvz. darbo užmokestis apskaičiuojamas priklausomai nuo darbo rezultatų)
- ☐ Neatvykimai ir atostogos (pvz. galimybė padaryti kelių mėnesių pertrauką ir vėliau grįžti į darbą)
- ☐ Laipsniškas išleidimas į pensiją, t. y. per tam tikrą laikotarpį mažinami išsipareigojimai kol išeinama į pensiją

Kita.....

10. Kokiomis lanksčiomis užimtumo formomis Jūs naudojotės šiuo metu?

.....

.....

.....

11. Ar norėtumėte, kad įmonėje, kurioje dirbate, būtų taikomos lanksčios užimtumo formos? (Jei atsakėte, kad taikomos, klausimą praleiskite)

- ☐ Taip
- ☐ Ne → toliau atsakinėkite nuo 15 klausimo

A priedo tęsinys

12. Pasirinkite ir pažymėkite lanksčias užimtumo formas, kurios norėtumėte, kad būtų taikomos:

- ☐ Lanksčios darbo valandos
- ☐ Lankstus darbo laikas
- ☐ Darbas ne visą darbo dieną/savaite
- ☐ Sutrumpintas/suspaustas darbo laikas
- ☐ Suskaidytas darbo laikas
- ☐ Nenormuotas darbo laikas
- ☐ Vietos lankstumas
- ☐ Darbas terminuotam laikotarpiui
- ☐ Antraeilis/papildomas darbas
- ☐ Darbas sezono metu
- ☐ Darbuotojų nuoma
- ☐ Darbas pagal iškvietimą
- ☐ Darbas pamainomis
- ☐ Darbo užmokesčio lankstumas
- ☐ Neatvykimai ir atostogos
- ☐ Laipsniškas išleidimas į pensiją

Kita.....
.....

13. Kokią naudą Jums teikia/teiktų lanksčių užimtumo formų taikymas?

- ☐ Galimybę suderinti kelis darbus
- ☐ Galimybę geriau suderinti mokymąsi ir darbinę veiklą
- ☐ Galimybę geriau suderinti darbinę veiklą ir vaikų priežiūrą/ šeimos interesus
- ☐ Galimybę lanksčiau planuoti darbinę veiklą ir laisvalaikį
- ☐ Naudos neteikia/neteiktų

Kita.....
.....

14. Kaip manote, kokią įtaką lanksčių užimtumo formų taikymas turi/turėtų Jūsų darbo veiklos rezultatams?

- ☐ Leidžia/leistų padidinti darbo našumą
- ☐ Sumažina/sumažintų darbo našumą
- ☐ Darbo našumas nepasikeitė/nepasikeistų

15. Lanksčių užimtumo formų nesirenkate/nesirinktumėte, nes: (Jei rinktumėtės, klausimą praleiskite)

- ☐ Nebūtų užtikrintos socialinės garantijos
- ☐ Jaustumėtės nesaugiai, kadangi būtų sunkiau planuoti pajamas bei išlaidas
- ☐ Lankstus užimtumas nesukurtų pastovaus darbo režimo – tai Jums sukeltų stresą
- ☐ Nesugebėtumėte įsitraukti į įmonės veiklą visu savo pajėgumu
- ☐ Nesirinktumėte, nes būtų sunkiau siekti karjeros

A priedo pabaiga

- ☐ Nesirinktumėte, kadangi manote, kad lanksčios užimtumo formos palankesnės darbdaviui
- ☐ Nepasitikite naujovėmis

Kita.....

16. Kaip manote, kodėl darbdaviui lanksčių užimtumo formų taikymas įmonėje galėtų būti PRIIMTINAS? Parinkite ir pažymėkite kiekvienam teiginiui tinkantį įvertinimą:

TEIGINYS	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Sumažintų darbo jėgos išlaidas	☐	☐	☐	☐	☐
Leistų įmonei lengviau prisitaikyti prie rinkos pokyčių	☐	☐	☐	☐	☐
Padidintų įmonės patrauklumą darbo rinkoje	☐	☐	☐	☐	☐
Padidintų darbuotojų motyvaciją dirbti	☐	☐	☐	☐	☐
Sumažintų darbuotojų kaitą, pravaikštas	☐	☐	☐	☐	☐

Kitos priežastys.....

17. Kaip manote, kodėl darbdaviui lanksčių užimtumo formų taikymas įmonėje galėtų būti NEPRIIMTINAS? Parinkite ir pažymėkite kiekvienam teiginiui tinkantį įvertinimą:

TEIGINYS	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Sumažintų atlikto darbo kiekį	☐	☐	☐	☐	☐
Suprastintų darbo kokybę	☐	☐	☐	☐	☐
Padidintų personalo valdymo išlaidas	☐	☐	☐	☐	☐
Neužtikrintų tinkamos kontrolės darbo metu	☐	☐	☐	☐	☐
Pareikalautų papildomų techninių darbo priemonių	☐	☐	☐	☐	☐
Pablogintų fizinę bei psichologinę darbuotojo sveikatą	☐	☐	☐	☐	☐

Kitos priežastys.....

18. Kaip manote, kokią naudą didesnis lanksčių užimtumo formų taikymas duotų Lietuvos valstybei? Pažymėkite tinkančius atsakymo variantus:

- ☐ Jokios
- ☐ Padėtų sumažinti nedarbo lygį
- ☐ Padėtų siekti lyčių lygybės darbo rinkoje
- ☐ Prailgintų pensinio amžiaus žmonių darbingumą
- ☐ Padėtų integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes
- ☐ Padėtų siekti didesnio visuomenės išsilavinimo lygio

Kita.....

Nuoširdžiai dėkojame už skirtą laiką

Jei pildant anketą iškilo klausimų ar Jus domina tyrimo rezultatai, rašykite el. paštu:
simona.umbrasaite@gmail.com