

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETAS
KONSTITUCINĖS IR ADMINISTRACINĖS TEISĖS INSTITUTAS

SANDRA BARANAUSKAITĖ

Teisė ir valdymas

SUBJEKTINIŲ ŽMOGAUS TEISIŲ Į DARBĄ
ĮGYVENDINIMAS LIETUVOS DARBO BIRŽOS PRIE
SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS
VEIKLOJE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
Prof. dr. Algimantas Urmonas

VILNIUS, 2013

TURINYS

IVADAS.....	5
1. ŽMOGAUS TEISIŲ TEORINĖ ANALIZĖ.....	8
1.1 Žmogaus subjektinių teisių samprata ir struktūra.....	9
1.2 Žmogaus subjektinių ir objektinių teisių sąveika	11
2. TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMAS VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO SEKTORIUJE.....	14
2.1 Subjektinių teisės į darbą įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos, kaip vieno iš viešojo administravimo subjektų, veikloje.....	16
2.2 Darbo biržos teikiamų paslaugų analizė.....	20
2.2.1 Tarpininkavimas įdarbinant.....	20
2.2.2 Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	22
2.2.3 Profesinė rehabilitacija	29
2.3 Profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelis	29
2.4 Darbo rinkos situacija ir galimybės subjektinių teisių į darbą įgyvendinimui	33
2.5 Teisės į darbą reglamentavimas, teismų jurisprudencija	36
3. ALYTAUS TERITORINĖJE DARBO BIRŽOJE REGISTRUOTŲ ASMENŲ SUBJEKTINIŲ TEISIŲ ĮGYVENDINIMO GALIMYBIŲ ANALIZĖ.....	40
3.1 Tyrimo metodologija	40
3.2 Darbo biržoje registruoto kvalifikuoto jaunimo subjektinių teisių įgyvendinimo galimybės .	41
3.3 Nekvalifikuoto jaunimo subjektinių teisių įgyvendinimo galimybių problemos	47
3.4 Kvalifikuotų ir nekvalifikuotų asmenų įsidarbinimo galimybių tyrimo analizė	53
4. EKSPERTŲ NUOMONĖ APIE DARBO RINKOS GALIMYBES IR PROBLEMAS BEI JŲ SPRENDIMO BŪDAI	61
IŠVADOS.....	68
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	70
ANOTACIJA	76
SANTRAUKA	77
SUMMARY	78
PRIEDAI.....	79

LENTELĖS

1 lentelė. 2012 m. registruotų bedarbių tikslinės grupės Lietuvoje ir Alytaus teritorinėje darbo biržoje.....	34
2 lentelė. Tyrimo respondentai.....	40
3 lentelė. Darbo biržoje registruoto kvalifikuoto jaunimo įgyta darbo patirtis.....	42
4 lentelė. Darbo biržoje registruotų asmenų darbo paieškos būdai.....	58

PAVEIKSLAI

1 paveikslas. Subjektinių teisių įgyvendinimo galimybių, žmogui kontaktuojant su Darbo birža schema.....	17
2 paveikslas. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.....	22
3 paveikslas. Darbo biržoje registruotų asmenų profiliavimo grupės.....	30
4 paveikslas. Darbo ieškančių asmenų priskyrimo tarpininkams ir konsultantams schema.....	31
5 paveikslas. Alytaus teritorinės darbo biržos darbo pasiūlos ir paklausos palyginimas pagal veiklos sektorius.....	35
6 paveikslas. Jaunimo studijų programos pasirinkimą lemiantys veiksniai.....	41
7 paveikslas. Kvalifikuoto jaunimo registravimosi Darbo biržoje tikslai.....	43
8 paveikslas. Priemonės, kuriose norėtų dalyvauti jaunimas iki 25 m. turintis profesinį pasirengimą.....	44
9 paveikslas. Kriterijai, turintys įtakos kvalifikuotam jaunimui, renkantis darbą.....	45
10 paveikslas. Kvalifikuoto jaunimo darbo paieškos būdai.....	45
11 paveikslas. Veiksniai, ribojantys teisės į darbą įgyvendinimą kvalifikuotam jaunimui.....	46
12 paveikslas. Nedarbo ir registracijos Darbo biržoje poveikis kvalifikuotam jaunimui.....	47
13 paveikslas. Priežastys trukdančios jaunimui mokytis.....	48
14 paveikslas. Nekvalifikuoto jaunimo kreipimosi į Darbo biržą priežastys.....	49
15 paveikslas. Nekvalifikuotą jaunimą dominančios Darbo biržos organizuojamos priemonės.....	50
16 paveikslas. Kriterijai lemiantys nekvalifikuoto jaunimo darbo pasirinkimą.....	50
17 paveikslas. Nekvalifikuoto jaunimo darbo paieškos būdai.....	51
18 paveikslas. Nedarbo įtaka nekvalifikuotam jaunimui.....	52
19 paveikslas. Nekvalifikuoto jaunimo įsidarbinimo galimybes ribojantys veiksniai.....	52
20 paveikslas. Respondentų nuo 25 m. amžiaus nedarbo trukmė.....	53
21 paveikslas. Bedarbių mokymosi galimybes ribojančios priežastys.....	54
22 paveikslas. Vyresnių nei 25 metų asmenų registracijos Darbo biržoje priežastys.....	55
23 paveikslas. Bedarbius dominančios Darbo biržos organizuojamos priemonės.....	56
24 paveikslas. Motyvai lemiantys Darbo biržos klientų darbo pasirinkimą.....	57

25 paveikslas. Įsidarbinimo galimybes ribojantys veiksniai.....	59
26 paveikslas. Nedarbo įtaka vyresniems nei 25 metų bedarbiams.....	60

PRIEDAI

1 priedas. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių privalumų ir trūkumų suvestinė.....	77
2 priedas. Paslaugų teikimas pagal profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelį.....	79
3 priedas. Tyrimo imties nustatymo metodika.....	80
4 priedas. Anketa Nr.1.....	81
5 priedas. Anketa Nr.3.....	84
6 priedas. Anketa Nr.2.....	86
7 priedas. Anketa Nr.4.....	89
8 priedas. Eksperto apklausos protokolas.....	91

IVADAS

Konstitucinės žmogaus teisės pripažįstamos kaip vienas iš svarbiausių konstitucinės teisės institutų. Lietuvoje yra nemažai institucijų prižiūrinčių žmogaus teisių įgyvendinimą ir konstatuojančių, kad subjektinių žmogaus teisių įgyvendinimas yra komplikuoatas. Diferenciacija tarp žmonių ir jų teisių įgyvendinimo yra didelė todėl, kad visuomenėje egzistuoja skirtingos socialinės situacijos, kurios yra sąlygotos finansų stokos, mažos paramos iš visuomenės, vertybių ir kitų faktorių. Įvairūs socialinės aplinkos trikdžiai apsunkina žmogaus teisių, tiek objektyvių, tiek subjektyvių, įgyvendinimą. Subjektinių teisių realizavimo skirtumai susiję su žmogaus elgsena, nes ne visi turi vienodą sveikatą, išpročius, gebėjimus. Minėti faktoriai lemia skirtumus įgyvendinant objektines ir subjektines teises.

Tarptautiniai ir nacionalinės teisės aktai kiekvienam žmogui garantuoja teisę į darbą, laisvą jo pasirinkimą, apsaugą nuo nedarbo, tačiau šiomis dienomis itin opia visuomenės problema tapo aukštas nedarbo lygis šalyje. Nedarbas yra daugelio visuomenėje kylančių problemų priežastis: pavyzdžiui, emigracija rodo, kad didelio išvažiuojančiųjų asmenų skaičiaus netenkina šalyje egzistuojantis subjektinių teisių įgyvendinimas, tame tarpe ir viešojo administravimo srityje.

Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau Darbo birža) yra vienas iš viešojo sektoriaus atstovų atsakingų už viešosios gėrybės, paslaugos teikimą valstybės piliečiams¹. Darbo birža yra institucinė viešojo sektoriaus apraiška, kurios siekis yra derinti darbo paklausą ir pasiūlą, numatyti galimus pakitimus darbo rinkoje, taip pat teikia paslaugas darbdaviams, bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą asmenims, dalyvauja rengiant gyventojų užimtumo programas bei tarpininkauja įsidarbinant. Nepaisant to, būtent Darbo biržai skirta daugiausiai priekaištų dėl objektinių subjektinių teisių į darbą atotrūkio Lietuvoje. Dėl šios priežasties, svarbu išanalizuoti subjektinių ir objektinių teisių į darbą sąveiką, įgyvendinimo problemas ir subjektinių teisių įgyvendinimo gerinimo kryptis pabrėžiant Darbo biržos paslaugų įtaką.

Kaip teigia E.Šileikis²: „Žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą reiškia, kad žmogus gali nevaržomai ar ribotai pasirinkti konstitucingą (aiškiai ir įsakmiai įstatymais nedraudžiamą) darbą ar verslą ir tokį pasirinkimą įgyvendinti pagal aiškius, objektyviai būtinus ir realiai įvykdomus reikalavimus ar apribojimus“. Tik kokybiškas ir stabilus užimtumas yra socialinės aprėpties didinimo priemonė. Atotrūkį tarp objektinių ir subjektinių teisių į darbą lemia: skirtingas asmenų išsilavinimas,

¹ Mikulskienė B. Viešasis sektorius XXI amžiuje [interaktyvus]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas [žiūrėta 2013 -02-02]. <http://www.vkontrolė.lt/aktualiju_failai/files/Birute%20Mikulskiene%20Viesasis%20sektorius%20XXI%20amziuje.pdf>

² Šileikis E. Konstitucinė teisė// Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p.98.

įpročiai ir gyvenimo būdas, tikslai, pažiūros ir kt. Būtent dėl minėtų priežasčių būtina išanalizuoti Darbo biržos įtaką žmogaus objektinių ir subjektinių teisių į darbą sąveikai.

Probleminė situacija ir problemos formulavimas

Tarp objektinių ir subjektinių žmogaus teisių į darbą įgyvendinimo viešojo administravimo paslaugų teikimo srityje yra atotrūkis. Tarptautiniuose teisės aktuose ir dokumentuose, tokiuose kaip Europos Socialinė chartija³, Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas⁴, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija⁵ deklaruojama visiems asmenims vienoda teisė į darbą, apimanti kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę darbu apsirūpinti pragyvenimui būtinomis lėšomis bei teisę į apsaugą nedarbo atveju. Lietuvos Respublikos Konstitucija⁶ taip pat garantuoja teisę į darbą, pasirenkamą laisva valia bei apsaugą nedarbo atveju. Šalyje tvyrantis aukštas nedarbo lygis sąlygotas prastos šalies ekonominės situacijos, socialinės sistemos netobulumo, viešojo administravimo subjektų veiklos, asmenų elgsenos: išsilavinimo, žalingų įpročių, sveikatos, mažina subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes, o tai savo ruožtu atima galimybę užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų, įgyti teisę į socialines garantijas, mažina pasitenkinimo visuomene ir savimi lygį.

Tyrimo objektas: Subjektinių žmogaus teisių į darbą įgyvendinimo ypatumai Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje.

Tyrimo dalykas: Žmogaus teisių į darbą įgyvendinimas per Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos paslaugų teikimą.

Tyrimo tikslas: Atskleisti subjektinių žmogaus teisių į darbą įgyvendinimo veiksmingumą teikiant įdarbinimo paslaugas Lietuvos darbo biržoje.

Darbo hipotezė: Darbo biržoje registruoti asmenys patys savo veiksmais ar neveikimu sumažina subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes.

Tyrimo uždaviniai

- 1) Išanalizuoti objektinių ir subjektinių žmogaus teisių į darbą sąveiką;
- 2) Atskleisti Darbo biržos, kaip vieno iš viešojo administravimo subjektų, teikiamų paslaugų įtaką žmogaus subjektinių teisių įgyvendinimui;

³ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.

⁴ Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 77-3290.

⁵ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 68-2497.

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.

- 3) Nustatyti pagrindinius subjektinių žmogaus teisių į darbą įgyvendinimo problemų veiksnius;
- 4) Pateikti subjektinių žmogaus teisių į darbą įgyvendinimo gerinimo galimybe Darbo biržos veikloje.

Subjektinių teisių sąvoką, struktūros elementus bei santykį su objektinėmis teisėmis teoriniu aspektu plačiai analizavo dr. E. Šileikis, prof. habil., dr. A. Vaišvila, teisėtyrininkas S.Vansevičius, prof. dr. S. Arlauskas, prof. A. Pumputis. Subjektinių teisių įgyvendinimo ypatumus praktiniu aspektu išsamiai išanalizavę yra dr. E. Spruogis bei prof. dr. A.Urmonas. monografijomis, straipsniais, tyrimais žmogaus subjektinių teisių srityje. Šių autorių darbais, naudojantis mokslinės literatūros analizės metodu, magistro baigiamajame darbe „Subjektinių žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje“ remtasi pateikiant teorinius subjektinės teisės į darbą aspektus. Darbe naudotas dokumentų analizės metodas, remtasi Lietuvos Aukščiausiojo Administracinio teismo praktika, Darbo biržos veiklos metodika bei tyrimo metu gautais rezultatais.

Tyrimui naudojama uždara anoniminė anketa, apklausti Darbo biržoje registruoti bedarbiai: kvalifikuoti ir nekvalifikuoti asmenys, išskiriant jaunimo (asmenų iki 25 metų amžiaus) grupę. Naudojamasi ekspertų vertinimo metodu. Alytaus teritorinės darbo biržos specialistams, besispecializuojantiems teikiant įvairias Darbo biržos paslaugas, pateiktas klausimynas pildomas neakivaizdiniu individualiu būdu.

Darbo pabaigoje pateikiamos problemos sprendimo galimybės, pateikiamos išvados.

1. ŽMOGAUS TEISIŲ TEORINĖ ANALIZĖ

Žmogaus teisės – vienas svarbiausių, o galbūt net ir pagrindinis Konstitucinės teisės institutų. Skirtingoje literatūroje gausu žmogaus teisių sąvokos aiškinimų, vienas iš žmogaus teisių sąvokos apibrėžimų - asmens laisvės ir galimybės jas įgyvendinti. Visų žmonių laisvė ir lygybė bei pagarba asmens orumui – aspektai, kurie plėtojami visą žmogaus evoliucijos laikotarpį. Šių idealizuotų siekių pagrindu paremta tarptautinė žmogaus teisių apsaugos sistema⁷, taip pat jais vadovaujasi reglamentuojant žmogaus teises valstybių nacionalinėje teisėje. Pagrindinės asmens teisės ir laisvės įtvirtintos tarptautiniuose teisės aktuose bei Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir yra neginčijamos. Kaip teigia Lane⁸: „Konstitucijos reikšmingos tiek, kiek jos saugos žmogaus teises“. Dėl šios priežasties Konstitucija neužtikrinanti asmens teisių įgyvendinimo praranda savastį.

Konstitucija, kaip pagrindinis valstybės įstatymas, sulieja teisinius ir moralinius dalykus, kurie turi nepaneigiamai didelę įtaką žmogaus teisių įgyvendinimui. Teisės teisėtumas yra priklausomas nuo atsakymo į sudėtingas moralines problemas, tokias kaip problema, ar konkretus įstatymas gerbia prigimtine visų žmonių lygybę⁹. Tačiau nors konstitucinės žmogaus teisės yra pripažįstamos kaip vienas iš svarbiausių institutų parodančių ir valstybės santvarkos bei išsivystymo lygį, dažnai jų įgyvendinimas yra problemiškas, kyla klausimų ar visiems garantuojamos lygybės ir orumo teisės realizuojamos asmenų, kurie neturi galimybės užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ar yra benamiai. Dažnai teisių įgyvendinimo lygis vertinamas tik pagal įstatymus ir kitus norminius aktus, todėl žmogaus teisės traktuojamos kaip tobula sistema. Tokiu būdu lieka neįvertinti individo poreikiai, visuomenės technologinė bei ekonominė aplinka, socialinės sferos išvystymo lygis. Tai aplinkybės, kurios yra labai svarbios žmogaus teisių sistemai bei jų realizavimo lygiui¹⁰. Viena svarbiausių ar net pagrindinė asmens teisių įgyvendinimo problema yra atotrūkis tarp žmogaus poreikių ir teisinio reglamentavimo.

Žmogaus teisės yra labai įvairios, jų pažinimui, teisių ypatumams analizuoti, paprastai, pagal įvairius kriterijus yra skirstomos į tam tikras grupes. Mokslinėje literatūroje formuluojama daug teorinių žmogaus teisių klasifikacijų, sudarytų pagal įvairius teisių požymius, teisių įgyvendinimo galimybes, kartais jos yra skirstomos ir vadovaujantis skirtingu požiūriu į pačią žmogaus teisių esmę.¹¹

⁷ Birmontienė, T. Žmogaus teisių konstitucinė samprata// Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007, p. 316.

⁸ Lane, J.E. Konstitucija ir politikos teorija. Kaunas: Naujasis lankas, 2003, p.209.

⁹ Dworkin, R. Rimtas požiūris į teises. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, 2004, p. 263.

¹⁰ Pumputis, A. Žmogaus teisių sistema// Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė: kolektyvinė monografija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

¹¹ Birmontienė, T. Žmogaus teisės ir laisvės// Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012.

Vindrinskaitė¹² nurodė klasikinį žmogaus teisių skirstymą susiformavusį pagal tarptautinių žmogaus teisių dokumentų nuostatas: 1) pilietinės ir politinės teisės; 2) ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės. Paine¹³ ir kiti mokslininkai, neretai naudoja žmogaus teisių klasifikaciją į prigimtines ir pilietines. Veršekys¹⁴ pateikė žmogaus teisių skirstymą į biologinės ir socialinės prigimties teises, o pagal teisių raidą – trijų kartų skirstymą: pirmosios kartos – pilietinės-politinės arba negatyviosios teisės, antrosios kartos – socioekonominės arba pozityviosios, trečiosios kartos – kolektyvinės teisės. Plačiau minėtos klasifikacijos nebus nagrinėjamos, nes aktualiausias, šiame darbe analizuojamas žmogaus subjektinių ir objektinių teisių skirstymas, jų skirtumai ir sąveika, kadangi visuomenėje jaučiamas ženklus šių teisių įgyvendinimo galimybių atotrūkis, bei diferenciacijos sąlygota žala.

1.1 Žmogaus subjektinių teisių samprata ir struktūra

Konstitucinė žmogaus teisių doktrina yra įvairi, nuolat besikeičianti, tačiau visi šiuolaikiniai požiūriai tik patvirtina asmens ir jo teisių pirmumą santykiyje su valstybe, kaip silpnesniojo prieš didelę ir sudėtingą struktūrą. Svarbu akcentuoti, kad žodis „teisė“ turi dvi neatsiejamas viena nuo kitos prasmes: objektyviają ir subjektyviają. Dar 1925 m. subjektyvioji teisė buvo apibrėžiama, kaip laisvės kiekis, kurio ribose gali patenkinti savo reikalą, surištą su išgytu daiktu. Taigi, žmogus kaip teisės subjektas pats sprendžia ar pasinaudoti kaip pasinaudoti savo teise neperžengiant įstatymo ribų.¹⁵

Teisės teorijos šalininkų požiūriu, subjekcinė teisė – tai individualiam asmeniui, o ne visiems bendrai, įstatymu leistų ar neuždraustų veiksmų konkrečiam tikslui pasiekti, ginamų valstybės prievarta, rūšis ir mastas. Subjektine teisę galima vadinti tada, kai asmuo ją užsitarnauja savo paties pareigų vykdymu. Objektinė teisė yra tik bendras visiems vienodai adresuotas leidimas turėti teisę, o subjekcinė teisė – konkretaus asmens konkretus pasinaudojimas tuo leidimu vykdant atitinkamas pareigas¹⁶. Tai ir yra pagrindinis šių teisių skirtumas. Subjektinės teisės samprata taip pat pateikiama kaip sistema konkrečių teisių ir teisinių pareigų, leidžiančių patenkinti konkretaus asmens interesus.¹⁷ Būtina pabrėžti, kad vienas svarbiausių aspektų yra „gynimas valstybės prievarta“, kadangi demokratinėje valstybėje žmogaus teisės privalo būti apsaugotos ir garantuotas jų įgyvendinimas bei nepažeidžiamumas.

Subjektinė teisė yra teisės subjektų (piliečių ir organizacijų) užsitarnautų teisių sistema, jų teisinė galia. Subjektų turimos teisės priklauso kiekvienam subjektui ir tik jis pats sprendžia, pasinaudoti savo

¹² Vindrinskaitė, S. Žmogaus teisių katalogas: Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisinės aktualijos. Jurisprudencija. 2006, 4 (82): 6–12.

¹³ Paine, T. Žmogaus teisės. Vilnius: ALK/ Naujoji Rosma, 2003, p. 85.

¹⁴ Veršekys, P. Žmogaus teisės// Teisės pagrindai. Kaunas: Technologija, 2011.

¹⁵ Šeršenavičius, G.F. Bendrasis teisės ir valstybės mokslas. Šiauliai: „Kultūros“ bendrovės leidinys, 1925, p. 92.

¹⁶ Vaišvila, A. Teisės teorija: Teisinių santykių turinys. Vilnius: Justitia, 2009, p.433.

¹⁷ Čiočys, P.A. Teisės pagrindai: ketvirtasis leidimas. Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla, 2008, p. 19.

teise ar ne. Subjektinė teisė laiduoja asmens laisvę, galimybę atlikti tam tikrus veiksmus savo gerovei, gauti materialiujų ir dvasinių gėrybių, imtis iniciatyvos. Subjektinė teisė yra įtvirtina teisės normose, t.y. objektyviojoje teisėje, todėl šios teisės veikti viena be kitos negali. Subjektinių teisių reikšmė yra ne vien ta, kad neįgyvendinus jų ir nevykdant atitinkamų pareigų, negalima galiojančių ir atitinkančių visuomenės gyvenimą įstatymų leidyba. Subjektinės teisės atskleidžia šalies teisės sistemos demokratiškumą ir išsivystymo lygį.¹⁸

M.Romeris teigė¹⁹, kad dažnuose socialiniuose junginiuose pastebima, jog kriteriumas, kuriuo nustatoma socialinio junginio narių požymis yra subjektyvinis; jisai glūdi tam tikrame tų narių nusistatyme, jų psichiniuose elementuose, kartais jų valioje, jų palinkimuose, kartais gali būti jų parenkamas, pakeičiamas, atmetamas. O net ir ten, kur to nėra, pastebima bendras palinkimas subjektyvizuoti tą kriteriumą. Tai reiškia, kad subjektinių teisių įgyvendinimo lygiui didelę įtaką turi ir patys asmenys, todėl žmogus, kuris turi žalingų įpročių, nusistatymų, darančių lemiamą poveikį jų apsisprendimo laisvei bei sąmoningumui, riboja subjektinės teisės įgyvendinimo galimybes ir kokybę.

Subjektinių teisių struktūrą analizavę teisėtyrininkai Čiočys²⁰ ir Vaišvila²¹ išskyrė tris jas sudarančius teisinius elementus apimančius visą subjektinės teisės vidinį prieštarumą (teisių ir pareigų vienovę) ir laisvą asmens apsisprendimą dėl savo teisių:

1) galimybė/leidimas elgtis taip, kaip numato teisės normos, teisė laisvai pasirinkti vieną iš keleto elgesio variantų ir galimybė naudotis tam tikru visuomenės gėriu;

2) galimybė subjektinės teisės turėtojui reikalauti, kad kitas santykio dalyvis atliktų sutartą pareigą arba leidimas reikalauti, kad būtų susilaikyta nuo tam tikro elgesio, kuriuo gali būti pažeistos asmens teisės;

3) galimybė kreiptis į kompetentingą subjektą (teismą ar kitas valstybės institucijas), kad šis panaudodamas valstybės prievartą apgintų pažeistas teises ir užtikrintų šios teisės įgyvendinimą.

Apibendrinant reikia pabrėžti, kad subjektinė teisė yra asmeniui suteikta galimybė pasinaudoti įstatymo suteikta teise. Žmogaus iniciatyva, valia, polinkiai bei valstybės teisinė sistema yra esminiai faktoriai lemiantys subjektinės teisės įgyvendinimo lygį. Subjektinę teisę sudaro trys elementai – galimybės: pasinaudoti visuomenės gėriu, reikalauti, kad kitas santykio dalyvis susilaikytų nuo netinkamo elgesio bei ginti savo teisę teisme.

¹⁸ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p.107.

¹⁹ Romeris M. Valstybė: I tomas. Vilnius: Pradai, 1995, p.15 –20.

²⁰ Čiočys, P.A. Teisės pagrindai: ketvirtasis leidimas. Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla, 2008, p. 19.

²¹ Vaišvila, A. Teisės teorija: Teisinių santykių turinys. Vilnius: Justitia, 2009, p.433

1.2 Žmogaus subjektinių ir objektinių teisių sąveika

Analizuojant sąvoka „teisė“ būtina iširti tiek subjektines, tiek objektines žmogaus teises, bei šių teisių sąveiką, kuri priklauso nuo pasirinktos tyrimo metodologijos²², todėl šiame skyriuje bus pateikti objektinės teisės sąvokos aiškinimai ir sąveikos su subjektinėmis žmogaus teisėmis ypatybės.

Remiantis normatyvistine objektinės teisės ir teisinės tvarkos samprata, teisė yra tik normos ir todėl tik normų nustatyta socialinė tvarka laikytina teisine. Nepozityvistine teisės samprata besiremiantys autoriai mano, kad teisinę tvarką kuria ir idėjos („bendrieji teisės principai“), turinčios tokią pat įpareigojamąją galią kaip ir normos. Negalima ignoruoti nei vieno iš šių aiškinimų, kadangi objektinė teisė apima tiek normatyvistinį, tiek nepozityvistinį aiškinimus, pagal kuriuos „objektinė teisė - tai sistema pozityviosios teisės normų ir bendrųjų teisės principų, kurie nustato visiems teisės subjektams bendras elgesio taisykles (teises ir pareigas)“.²³

Dauguma teisėtyrininkų akcentuoja, kad objektyvioji teisė yra bendrų normų sistema, kurios nėra suasmenintos, neskirtos konkreitiems subjektams: žmonėms ar organizacijoms (priešingai nei subjektyvioji teisė), o objektinės teisės šaltiniai yra visa šalies nacionalinė teisė, tai pirmiausia Konstitucija, kodeksai, įstatymai, įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai, tarptautinės ratifikuotos sutartys, t.y. visa tai, kas tiesiogiai nepriklauso nuo kiekvieno subjekto, kad ir kas jis būtų, bei bendrieji teisės principai (vyraujanti teisės samprata).

Objektinės ir subjektinės teisės skirtumų aiškinimui pasitelktas „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, kuriame teisė apibūdinama kaip keturi aspektai²⁴:

1. Žmonių santykių teisingumo sistema;
2. Teisingumo sampratos nustatoma laisvė, galimybė ką daryti;
3. Galimybė veikti;
4. Dokumentas, leidžiantis ką daryti.

Šie keturi sąvokos „teisė“ aiškinimai apibendrintai yra pateikti kaip du:

Pirmasis ir ketvirtasis reiškia įvairiose teisės srityse esančias elgesio taisykles (normas ir principus), sudarančius tam tikrą sistemą. Tai yra vadinama objektine teise.

Antrasis ir trečiasis reiškia objektinės teisės atspindimą (reflektuojamą) asmens laisvę, t.y. galimybę elgtis tam tikru būdu. Šio aspekto susietumas su asmeniu, arba kitaip –(teisės) subjektu, leidžia tokią teisę vadinti subjektine teise.

²² Spruogis, E. Dar kartą apie subjektines teises: subjektinių teisių sampratos, jų santykio su objektine teise bei prigimties problemos. *Jurisprudencija*, 2011, 18(2): 561–574.

²³ Vaišvila, A. *Teisės teorija: Teisinių santykių turinys*. Vilnius: Justitia, 2009.

²⁴ Baublys, L., *et. al.* *Teisės teorija – mokslas, skirtas pažinti teisės prigimtį (esmę)// Teisės teorijos įvadas: 2 leidimas*. Vilnius: leidykla MES, 2012, p.49.

Skirstyti teisę į objektyviają ir subjektyvią reikalauja pats gyvenimas, kadangi objektyvioji teisė tik iš dalies yra nepriklausoma nuo žmonių, nes pastarieji tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvauja kuriant teisę (pvz. įstatymų leidyba), tuo tarpu subjektyvinė teisė priklauso ją turinčiajam, tačiau ji taip pat priklauso santykinai, kadangi bet kurioje valstybėje žmonės gali naudotis savo teisėmis ne neribotai, o taip, kad nepadarytų žalos kitiems, visuomenei ir valstybei.²⁵ Šiuo atveju turi būti akcentuojama, kad negali būti teisių be pareigų, visiems vienodai suteikta teisė turėti galimybę veikti, įpareigoja veikti taip, kad nepadaryti žalos kitiems.

Pattaro²⁶ pažymėjo, kad tarp objektyvinės ir subjektyvinės teisės egzistuoja stiprus ryšys, kadangi normų paskirtis yra tokia, kad jomis būtų naudojamosi, o nebūtų vien tekstas nugulęs įstatyme. Kaip ir dauguma autorių Pattaro pritarė, kad objektyvinė teisė yra teisės normomis leistinas ir neuždraustas elgesys, o subjektyvinė teisė konkretūs asmens veiksmai. Autorius akcentavo, kad šios sąvokos jokių būdu nėra priešingos, jos papildo viena kitą bei pateikė italo juristo ir filosofo Felice Battaglia pateiktą subjektyvinės ir objektyvinės teisės sąveikos iliustraciją. Ryšį tarp subjektyvinės ir objektyvinės teisės filosofas pateikė kaip geometrinę metaforą: objektyvinė teisė prilyginta apskritimo perimetrui, o subjektyvinė teisė visa tai, kas yra apsupta perimetru. Akcentuota, kad kaip negali būti jokio perimetro be apskritimo, taip negali būti apskritimo be perimetro, taigi tokiu būdu negali būti objektyvinės teisės be subjektyvinės teisės ir atvirkščiai. Nėra jokio "logiško prioriteto" kalbant apie šias teises.

Teisės normų funkcionalumui didelę įtaką turi jų suderinamumas su šalies išsivystymo lygiu, visuomenės lūkesčiais. Teisiniai santykiai atsiranda Bendrų teisės normų pagrindu, t.y. teisės normos reikalavimas individualizuojamas, konkretinamas pagal faktinę padėtį subjektyvių teisių ir teisinių pareigų forma santykiuose dalyvaujančioms šalims. Teisiniai santykiai priklauso ne tik nuo įstatymų leidėjo, o ir nuo veiksnių sistemos ir visuomenės ekonominio pagrindo. Be subjektyvinės teisės negali būti įgyvendinamos bendrosios teisės normos.²⁷

Priešingai nei dauguma kitų autorių, Kelsen²⁸ akcentavo, kad grynosios teisės teorijos požiūris yra objektyvistinis ir universalistinis, subjektyvistinio požiūrio į teisę yra atsisakoma, kadangi taip teisė suvokiama tik kaip kurios nors vienos šalies interesas, o tai yra netikslinga, nes anot autoriaus į teisę reikia žiūrėti kaip visumą, ir kiekvieną atskirą reiškinį siekia suvokti sistemiškai visų kitų reiškinų kontekste – kiekvieną teisės elementą siekia suvokti kaip visuminės teisės funkciją.

Taigi, objektyvioji teisė suvokiama kaip teisės subjektų elgseną ir laisvę reglamentuojanti teisių visuma, leidžianti veikti vadovaujantis savo interesais, pasinaudoti ar ne suteikta galimybe sprendžia

²⁵ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p.108.

²⁶ Pattaro, E. The Law and the Right: A Reappraisal of the Reality That Ought to Be. Dordrecht, The Netherlands: Springer, 2007, p.8

²⁷ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p.108.

²⁸ Kelsen, H. Grynoji teisės teorija. Vilnius: Eugrimas, 2002, p.171.

pats subjektas. Objektyvioji teisė reguliuoja visuomeninius santykius, nustatydamą šių santykių dalyvių teises ir pareigas bei yra stipriai susijusi su subjektine teise, kadangi teisiniai santykiai priklauso ne tik nuo įstatymų leidėjo, o ir nuo veiksmų sistemos ir visuomenės ekonominio pagrindo. Be subjektinės teisės negali būti įgyvendinamos bendrosios teisės normos.

2. TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMAS VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO SEKTORIUJE

Visuomenėje viešasis administravimas suvokiamas kaip valstybės tarnautojų veikla, kaip studijų programa ar valstybės valios išraiška. Dėl to, kad viešasis administravimas yra suprantamas kaip veikla, kurią vykdo valstybė, jis yra glaudžiai susijęs ir netgi apribotas teise.²⁹ Asmenys dirbantys viešajame sektoriuje, dalyvaujantys valstybės valdyme ir atliekantys administravimo funkcijas, privalo tai atlikti atsakingai, teisėtai ir efektyviai, kadangi būtent jų darbo kokybė turi didelę įtaką šalies gyventojų poreikių patenkinimo lygiui. Viešojo sektoriaus darbuotojų, valstybės tarnautojų veikla yra reguliuojama administracinės teisės.³⁰

Viešasis administravimas apibrėžiamas įvairiai, tačiau daugumos autorių nuomone viešasis jis apima šiuos aspektus:

1. administracinio personalo veiksmus ir motyvacijas;
2. organizacinius susitarimus, įgyvendinant svarbius, valstybinės reikšmės organizacinius susitarimus, įgyvendinant svarbias, valstybinės reikšmės viešąsias programas;
3. administracinę aplinką, kurią sukuria administracinės sistemos ryšiai su politine sistema ir su visuomene.

Viešasis administravimas yra valstybės valios išraiškos sistema, daranti įtaką didelei visuomenės daliai, tai viešųjų institucijų atsakomybės rūšis, kurią prisiima įstaigos vykdančios įvairias funkcijas – planavimą, organizavimą, vadovavimą, koordinavimą, veiklos kontrolę.³¹

Viešosios paslaugos yra tiesiogiai susijusios su pagrindinėmis valstybės funkcijomis, užtikrinančiomis piliečių svarbiausių poreikių tenkinimą (vienas iš šių poreikių yra darbas ir gyventojų užimtumas, bei galimybė užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų), pagrindinių teisių bei laisvių įgyvendinimą.

Administracinių paslaugų teikimo srityje galima pastebėti administracinio poveikio priemonių taikymo funkcijos-srities užuomazgų. Viešojo administravimo subjektai teikdami administracines paslaugas taip pat taiko administracinio poveikio priemones, tačiau pozityvaus pobūdžio, t. y. neapribojančias žmogaus teises, o atvirkščiai, suteikiančias jam galimybę pasinaudoti savo

²⁹ Bakaveckas, A. Lietuvos vykdomoji valdžia. Vilnius: Eugrimas, 2007, p.118.

³⁰ Andruškevičius, A. Administracinės teisės principai ir normų ribos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p.40.

³¹ Raipa, A. Viešoji politika ir viešasis administravimas: raida, struktūra ir sąveika. Viešoji politika ir administravimas, 2002, Nr.1: p.14.

subjektinėmis teisėmis. Viešojo administravimo subjektų pagrindinė ir fundamentalioji paskirtis – tenkinti viešąjį interesą įvairiose srityse, analizuojamu atveju per paslaugų teikimo sritį³².

Administracinio poveikio priemonės gali būti dvejopos:

- turinčios teigiamos įtakos teisinių santykių dalyviams. Tai reiškia, jog administracinių paslaugų teikimas vertinamas kaip teisinių santykių dalyvių galimybė pasinaudoti Konstitucija, įstatymais garantuotomis subjektinėmis teisėmis.

- turinčios neigiamos įtakos teisinių santykių dalyviams. Demokratinėje šalyje ši priemonė yra pagalbinė. Šią funkciją-sritį įgyvendina daugelis viešojo administravimo subjektų. Prievartos taikymo pasekmės teisinio santykio dalyviui gali būti tam tikra prasme pragaištingos, todėl įgyvendindami šią funkciją viešojo administravimo subjektai privalo elgtis ypač atsakingai ir pagrįstai.

Nors viešosios paslaugos apibrėžiamos skirtingai, mokslininkų teigimu, jos pasižymi tokiais bendrais bruožais:

- 1) Šios paslaugos užtikrina visuotinai svarbios veiklos kryptingumą;
- 2) Šiomis paslaugomis besinaudojančių subjektų skaičius yra neribotas (Darbo biržos paslaugomis naudojasi nuolat kintantis bedarbių skaičius);
- 3) Šias paslaugas teikia arba valstybinės, arba vietos savivaldos institucijos, arba kiti subjektai;
- 4) Šios paslaugos kuriamos tiek viešosios, tiek privačios nuosavybės pagrindu.

Atsižvelgus į pirmąjį bruožą, pažymėtina, kad nepaisant, koks subjektas (valstybinė, savivaldos institucija ar nevyriausybinė organizacija) konkrečiu atveju teikia paslaugas, viešoji valdžia privalo užtikrinti šių paslaugų teikimą. Taigi sveikatos apsauga, pagalba gaisro atveju, socialinė rūpyba, pagalba netekus darbo, užimtumo didinimas ir kt. panašios viešosios paslaugos turi būti teikiamos neatsižvelgiant į vieno ar kitų subjektų suinteresuotumą.³³

Pagrindinis viešąjį administravimą reglamentuojantis teisės aktas yra Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas, kurio 5 straipsnyje išskirtos pagrindinės viešojo administravimo sritys: administracinis reglamentavimas, įstatymų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo kontrolė, administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas, viešojo administravimo subjekto vidaus administravimas. Būtent viešųjų paslaugų teikimas yra viena svarbiausių sričių, nuo kurios kokybės ir efektyvumo priklauso visuomenės pasitenkinimo lygis. Todėl subjektinių teisių įgyvendinimą analizuoti pasirinkta per viešųjų paslaugų teikimo sritį, t.y. subjektinių teisių į darbą

³² Deviatnikovaitė, I. Administracinio poveikio priemonių taikymas kaip viena iš viešojo administravimo subjektų veiklos funkcijų. *Jurisprudencija*, 2008, 3(105): 84-89.

³³ Stasiukynas A. *Viešųjų paslaugų teikimo administravimas// Viešasis valdymas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.

įgyvendinimas tiriamas per Darbo biržos, kaip viešojo administravimo subjekto teikiamų paslaugų kokybę.

2.1 Subjektinių teisės į darbą įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos, kaip vieno iš viešojo administravimo subjektų, veikloje

Darbas – tai visų pirma materialinės žmogaus gerovės ir saugumo užtikrinimo priemonė. Jis yra pagrindinė viso žmogaus gyvenimo sąlyga. Tai yra viena iš pagrindinių kategorijų užtikrinančių konstitucinę asmens teisę – orumo nepažeidžiamumą. Socialiniai ekonominiai nedarbo padariniai reiškia ne tik valstybės arba individo išlaidų didėjimą ar pajamų sumažėjimą. Kur kas svarbesni asmens vidiniai išgyvenimai, kadangi žmogus įstumtas į priverstinį nedarbą, kenčia psichologiškai. Nedarbas demoralizuoja žmogų, tai lemia psichinių ligų, nusikaltimų, savižudybių, skyrybų, alkoholizmo, narkomanijos plitimą, taip pat skatina emigruoti, o esant ilgalaikiam nedarbui asmuo praranda turimus įgūdžius ir kvalifikaciją.³⁴ Pastarieji faktoriai yra viena iš priežasčių mažinančių subjektinių žmogaus teisių į darbą įgyvendinimo galimybes, didinančių nedarbo laikotarpį, o tai savo ruožtu mažina tikimybę, kad pavyks integruotis į darbo rinką.

Remiantis Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymu, Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra viešojo administravimo subjektas. Darbo birža teikia daugybę paslaugų, tokių kaip darbo pasiūlos ir paklausos derinimas, darbo rinkos pusiausvyros išlaikymas, darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybių didinimas, aktyvių darbo rinkos priemonių organizavimas, padėties darbo rinkoje vertinimas ir jos pokyčių prognozavimas, viešųjų paslaugų plėtojimas ir įgyvendinamų užimtumo rėmimo priemonių efektyvumo gerinimas bei kt.³⁵ Nepaisant kryptingos Darbo biržos veiklos, kurios pagrindinis tikslas yra didinti gyventojų užimtumo lygį šalyje, šis viešojo administravimo subjektas vertinamas kaip neefektyviai veikianti struktūra, todėl būtina išanalizuoti Darbo biržos paslaugų veiksmingumą, darbuotojų veiklos efektyvumą, galimybes ginti pažeistas teises bei subjektinių ir objektinių asmens teisių į darbą diferenciacijos priežastis.

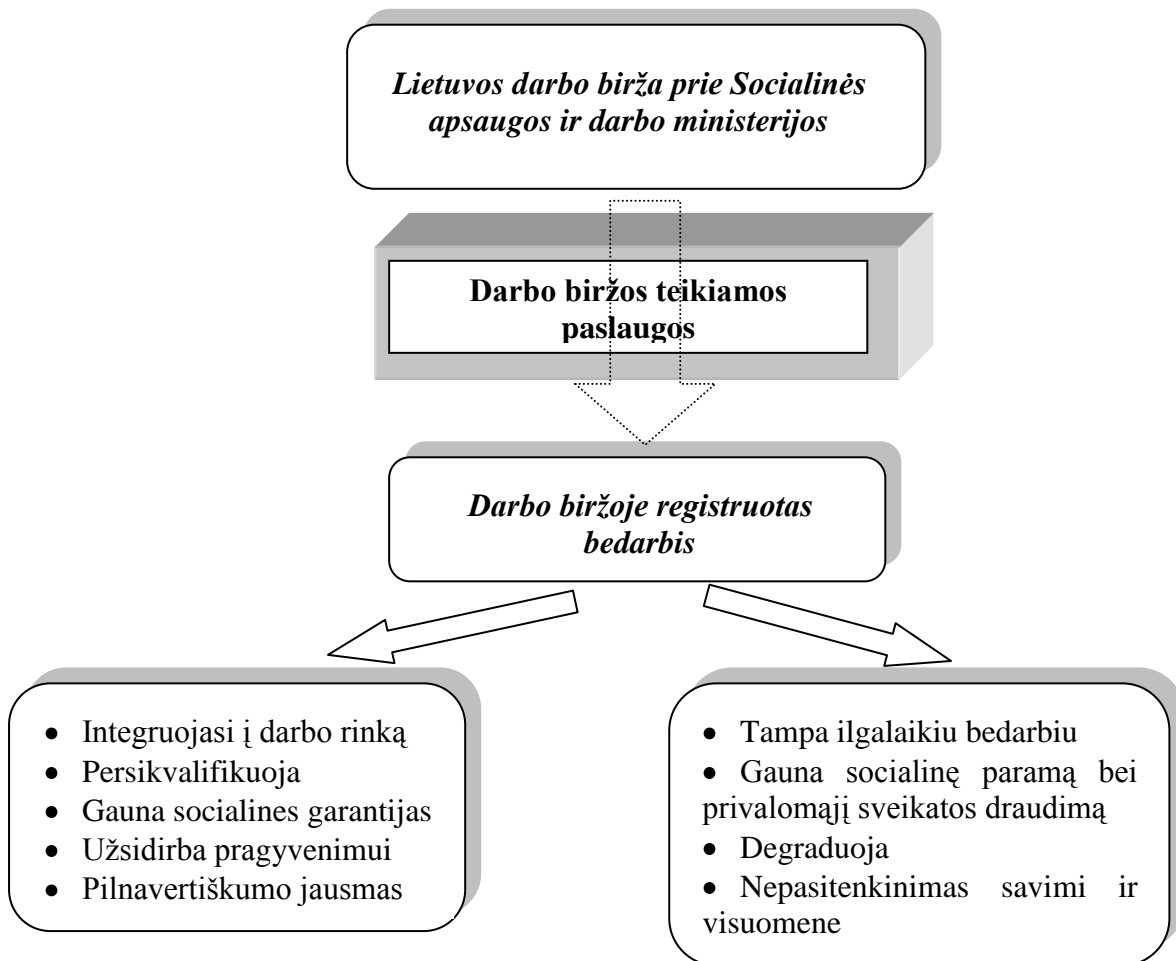
Neoliberalizmo ideologai teigia, kad 2-3 proc. bedarbių - sveikintinas reiškinys, nes padidėja konkurencija, tačiau jeigu nedarbas siekia 3 proc., tai jau tampa visuomenine problema: tai yra našta krašto ekonomikai, nedirbantys žmonės žlunga kaip asmenybės, iš to seka emigracija ir visuomenės senėjimas bei kiti neigiami reiškiniai. Nedarbo lygiui pasiekus 11 proc. ribą, susidaro grėsmė

³⁴ Bitinas, A., *et. al.* Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 234.

³⁵ Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikla [interaktyvus]. 2012 [žiūrėta 2013-01-16]. <<http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Puslapiai/default.aspx>>.

valstybinei santvarkai, stabilumui visuomenėje.³⁶ Tuo tarpu nedarbas Lietuvoje 2012 m. vidutinis metinis nedarbas siekė 11,7 proc. Remiantis neoliberalizmo šalininkais tai reiškia, kad yra itin didelė grėsmė šalies gyventojų gyvenimo kokybei ir poreikių patenkinimui, didėja nepasitenkinamas valstybės institucijų, tame tarpe Darbo biržos, veikla, jaunimo nedarbas tampa daugelio kitų socialinių problemų priežastimi, tai dar viena priežastis kodėl tyrimui pasirinktas subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo analizavimas.

Darbo teisės reglamentavimas yra labai svarbus, tačiau kur kas svarbesnis asmens netekusio darbo teisių užtikrinimas, kadangi jis tampa pažeidžiama visuomenės dalimi. Subjektinių teisių žmogui kontaktuojant su Darbo birža įgyvendinimo schema pateikta 1 paveiksle.



1 pav. Subjektinių teisių įgyvendinimo galimybių, žmogui kontaktuojant su Darbo birža, schema

³⁶ Tartilas J. Socialinės saugos pagrindai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.

Pasinaudojant subjektinių teisių struktūros teoriniais elementais, bei 1 paveiksle pateikta Subjektinių teisių įgyvendinimo galimybių, žmogui kontaktuojant su Darbo birža, schema, būtina pateikti subjektinės teisės į darbą turinį, netekusių darbo asmenų atžvilgiu:

1) Remiantis Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintu Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo 7 punktu³⁷, Lietuvos Respublikos gyventojai netekę darbo turi galimybę užsiregistruoti į Darbo biržą. Pabrėžtina, kad tai yra teisė ir galimybė, bet jokia būdu ne prievolė, kaip daugeliui besiregistruojančiųjų asmenų atrodo, kadangi be tapimo Darbo biržos klientu asmuo taip pat turi galimybę rinktis iš kitų alternatyvų: ieškoti darbo savarankiškai, pradėti savo verslą, kreiptis į privatų įdarbinimo paslaugų teikėją, ilsėtis ar kt.;

2) Užsiregistravę Darbo biržoje bedarbiai turi teisę reikalauti, kad jam būtų sudarytas LR Užimtumo rėmimo įstatymo³⁸ 21 straipsniu garantuojamas Individualios užimtumo veiklos planas, kuriame numatomi bedarbio ir teritorinės darbo biržos išipareigojimai dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir darbo rinkos paslaugų bedarbiui taikymo. Darbo ieškančiam asmeniui turi būti sudarytos sąlygos parašyti prašymą nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti, taip pat asmuo turi galimybę gauti visas Darbo biržos teikiamas paslaugas: konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant, pagalba rengiant gyvenimo aprašymą (CV), gauti informaciją apie laisvas darbo vietas bei kt.;

3) Asmuo pastebėjęs Darbo biržos specialisto netinkamus veiksmus teikiant įstatymo jam garantuotą paslaugą, turi teisę pateikti skundą, apie viešojo administravimo subjekto veiksmais, neveikimu ar administraciniais sprendimais galimai padarytą žalą.³⁹ LR Viešojo administravimo įstatymo 20 straipsnio 9 punktas garantuoja asmeniui teisę, įstatymų nustatyta tvarka apskųsti priimtą administracinės procedūros sprendimą, jeigu sprendimas neatitinka įstatymų ar kitų teisės aktų reikalavimų, arba apskųsti pareigūno, valstybės tarnautojo ar darbuotojo veiksmus, jeigu jie turi piktnaudžiavimo ar biurokratizmo požymių. Darbo biržoje skundai, paprastai, sprendžiami viduje, įsikišant skyrių vedėjams, teritorinės darbo biržos direktoriui. Nepavykus ginčo išspręsti taikiai, bedarbis turi teisę kreiptis į teismą ir ginti galimai pažeistas savo teises.

Svarbu pabrėžti, kad skundų išsprendimo tvarka yra labai sudėtingas dalykas, kadangi Darbo biržoje registruoti asmenys, paprastai, tikisi labai greitai susirasti darbą ir grįžti į darbo rinką, tačiau dažnai dėl sudėtingos ekonominės situacijos šalyje, dėl amžiaus, kvalifikacijos stokos, prarastų įgūdžių darbo paieškos užtrunka, taip pat dažnai pasitaiko, kad pasiūlyta darbo vieta netenkina lūkesčių (mažas atlyginimas, pavojingos darbo sąlygos, darbas ne pagal įgytą kvalifikaciją, ir kt.), dėl šių priežasčių,

³⁷ Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 95-4044 [...] 2012, Nr. 10-400.

³⁸ Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762 [...] 2012, Nr. 154-7929.

³⁹ Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 60-1945 [...] 2011, Nr. 4-125.

dažniausiai kaltinami Darbo biržos darbuotojai, kaip nekompetentingi ir neatliekantys savo tiesioginių darbo funkcijų.

Neretai pasitaiko atveju, kai įsidarbinimas nėra Darbo biržoje registruotų asmenų tikslas, registracija Darbo biržoje reikalinga dėl socialinių pašalpų ir kitų Valstybės teikiamų lengvatų, kadangi vadovaujantis LR Socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo⁴⁰ 8 str. 1 d. 4 punktu, tai yra viena iš sąlygų paramai gauti. Asmenims atsisakiusiems jiems siūlomo tinkamo darbo be pateisinamos priežasties, neatvykus nustatytu laiku į Darbo biržą, atsisakius dalyvauti arba nutraukus dalyvavimą aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje, registracija Darbo biržoje nutraukiama pakartotinai leidžiant registruotis ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo registracijos nutraukimo (Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo 28 punktas), o tai reiškia, kad jie netenka visų lengvatų ir pašalpų, kas, paprastai, yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. Minėtas registracijos Darbo biržoje nutraukimas yra viena pagrindinių priežasčių, dėl kurių sulaukiama skundų dėl darbuotojų galimai netinkamų veiksmų.

Kadangi registraciją lemia skirtingi žmonių tikslai, todėl ir Subjektinių teisių įgyvendinimo galimybių, žmogui kontaktuojant su Darbo birža, schemeje, subjektinių teisių įgyvendinimas skirstomas į du blokus:

- 1) Pozityvųjį – kuomet žmogui pavyksta susirasti nuolatinį ar darba, užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų, išlaikyti savo šeimą, gauti socialines garantijas, jautis pilnaverčiu visuomenės nariu.
- 2) Negatyvųjį – asmens tikslas ne įsidarbinti, o būti valstybės išlaikytiniu ir gauti socialines pašalpas, privalomąjį sveikatos draudimą bei kompensacijas.

Negatyvusis subjektinių teisių įgyvendinimo blokas veda žmogų degradacijos (prarandami ne tik darbiniai, bet ir socialiniai įgūdžiai, savivertė, orumas) link, kadangi darbo paskirtis yra žmogaus gyvybinių poreikių bei deramos padėties visuomenėje užtikrinimas, o šių sąlygų neįgyvendinimo seka nepasitenkinimas Darbo biržos, kaip vieno iš viešojo administravimo subjektų veikla, šalies ekonomine situacija bei teisine sistema. Socialiai pažeidžiamas asmuo neretai tampa priklausomas nuo alkoholio ar narkotinių medžiagų, kas apsunkina reintegraciją į darbo rinką.

Taigi, Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra atsakinga už valstybės darbo rinkos subalansavimą. Kiekvienas darbo netekęs asmuo turi teisę užsiregistruoti Darbo biržoje, gauti Darbo biržos teikiamas paslaugas, o susidūręs su netinkamais specialisto veiksmais, kurie gali riboti žmogaus subjektinių teisių į darba įgyvendinimo galimybes, kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo. Pagrindinis žmogaus teisių į darba įgyvendinimą lemiantis faktorius yra asmens motyvacija, kadangi nuo jos priklauso ar asmuo taps ilgalaikiu bedarbiu ar sugrįš į darbo rinką.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3352 [...] 2013, Nr. 10-421.

užsidirbs pragyvenimui ar taps valstybės išlaikomu, jausis pilnavertišku oriu visuomenės nariu ar nusivylęs savimi ir visuomene degrados.

2.2 Darbo biržos teikiamų paslaugų analizė

Siekiant išanalizuoti Lietuvoje vyraujančios darbo rinkos situacijos nepasitenkinimo priežastis, būtina aptarti pagrindines Darbo biržos teikiamas paslaugas ir išsiaiškinti jų veiksmingumą bei ištirti Darbo biržoje registruotų asmenų registracijos joje tikslus bei priemonių, skirtų darbo suradimui efektyvumą. Tikslinga aptarti šias paslaugas:

- tarpininkavimas įdarbinant;
- aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
- profesinė rehabilitacija.

2.2.1 Tarpininkavimas įdarbinant

Tarpininkavimas įdarbinant, nepaisant socialinių garantijų ir pašalpų skyrimo sąlygų, yra viena pagrindinių priežasčių, skatinančių darbo netekusius asmenis užsiregistruoti Darbo biržoje. Tikėtina, kad didelei visuomenės daliai, kuri nėra domėjusis Darbo biržos veikla, tai yra vienintelė žinoma paslauga, o tai esant aukštam nedarbo lygiui šalyje, savo ruožtu, kelia abejonių dėl Darbo biržos, kaip institucijos veiksmingumo ir reikalingumo.

Įsiregistravę darbo biržoje bedarbiai kartu su specialistu aptarę savo norus ir galimybes, sudaro individualų užimtumo veiklos planą, kuriame kryptingai suplanuojami veiksmai, padėsiantys įsidarbinti bei numatomi veiksmingiausi darbo paieškos būdai⁴¹. Specialistas nesudaręs ar netinkamai sudaręs minėtą planą gali būti apkaltintas, kaip neefektyviai vykdamas savo pareigas, ribojantis asmens subjektinę teisę į darbą, tokiu atveju bedarbis gindamas savo teises gali apskųsti specialisto sprendimą kompetentingoms institucijoms.

Teritorinės darbo biržos specialistas-tarpininkas suteikia bedarbiams informaciją apie laisvas darbo vietas bei pretendentams keliamus reikalavimus, pasiūlo asmeniui tinkamą darbą, kuris atitinka šiuos reikalavimus: yra pagal žmogaus profesinį pasirengimą arba turimą darbo patirtį, asmuo turi darbo vietai sulygtus gebėjimus, pareigas eiti leidžia sveikatos būklė bei šeimyninės aplinkybės. Specialistas taip pat padeda parengti gyvenimo aprašymą, pasirengti pokalbiui su darbdaviu, supažindina su šiuolaikiškais darbo paieškos būdais. Tačiau gavęs informaciją gebėti ja pasinaudoti turi pats Darbo biržos klientas (susitarti su darbdaviu dėl susitikimo, mokėti save pristatyti ir pateikti

⁴¹ Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos paslaugos: Tarpininkavimas įdarbinant [interaktyvus]. 2012 [žiūrėta 2013-01-16]. <
http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/tarpininkavimas_idarbinant.aspx>.

kaip tinkamą kandidata), kadangi Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą, pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims teisės užimti vienas ar kitas pareigas tam tikroje vietovėje, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.⁴² Asmuo yra visiškai laisvas pasirinkdamas studijų kryptį, kvalifikaciją, asmenines savybes, kalbų mokėjimą, todėl tik nuo jo paties priklauso įsidarbinimo galimybių lygis. Dėl pastarosios priežasties tarpininkavimo įdarbinant paslauga yra, dažnai, nepatenkinanti bedarbių lūkesčių, vertinama prieštaringai, taip pat dėl sąvokos „tinkamas darbas“ problemiško didėja nedarbo trukmė.

Taigi, viena iš problemų, susijusių su tarpininkavimo įdarbinant nesėkmingu yra maža įgytos profesijos paklausa. Remiantis Lietuvos aukštųjų mokyklų asociacijos bendrajam priėmimui organizuoti pateiktais duomenimis, 2012 m. populiariausios studijų programos⁴³, kaip ir 2011 m., išliko ekonomika, teisė ir medicina, kai tuo tarpu kiekvienais metais Darbo biržos sudaromas įsidarbinimo galimybių barometras, bei pastarųjų metų statistiniai duomenys rodo, jog teisininkų ir ekonomistų įsidarbinimo galimybės yra labai ribotos. Paprastai, absolventai tikisi įsidarbinti pagal įgytą profesiją, todėl galima daryti prielaidą, kad prieš pasirinkdami studijų programą būsimi studentai nesidomi profesijų perspektyvumu, taip sumažindami tikimybę susirasti darbą, bei padidindami ilgalaikio nedarbo tikimybę.

Remiantis, Darbo biržos pateikta 2012 m. tendencijų apžvalga⁴⁴, derinant darbo pasiūlą ir paklausą, darbo biržos specialistai per 2012 metus padėjo susirasti darbą 202,5 tūkst. ieškančių darbo asmenų visoje Lietuvoje. Per 80 proc. visų įdarbintųjų arba beveik 164 tūkst. įdarbinta pagal neterminuotas darbo sutartis. Kas penktas įdarbintasis - jaunas asmuo iki 25 m. amžiaus (20,3 proc.). Vyresnių nei 50 metų bedarbių įdarbinta 18,3 proc. Pagal pateiktus duomenis, atrodytų sprendžiamos opios visuomenės problemos: mažėja jaunimo nedarbas, taip pat įsidarbina asmenys, kurių galimybės integruotis į darbo rinką yra mažos, nepaisant jų kvalifikacijos ir darbo patirties (vyresni nei 50 m.), tačiau didelė dalis įsidarbinusių neretai sugrįžta į Darbo biržą, nemažam asmenų skaičiui nepavyksta integruotis į darbo rinką, trumpalaikio įsidarbinimo priežastys gali būti dvejopos: Darbo biržos tarpininkai siūlo netinkamą darbą ar asmenys patys nesistengia išlikti darbo vietoje.

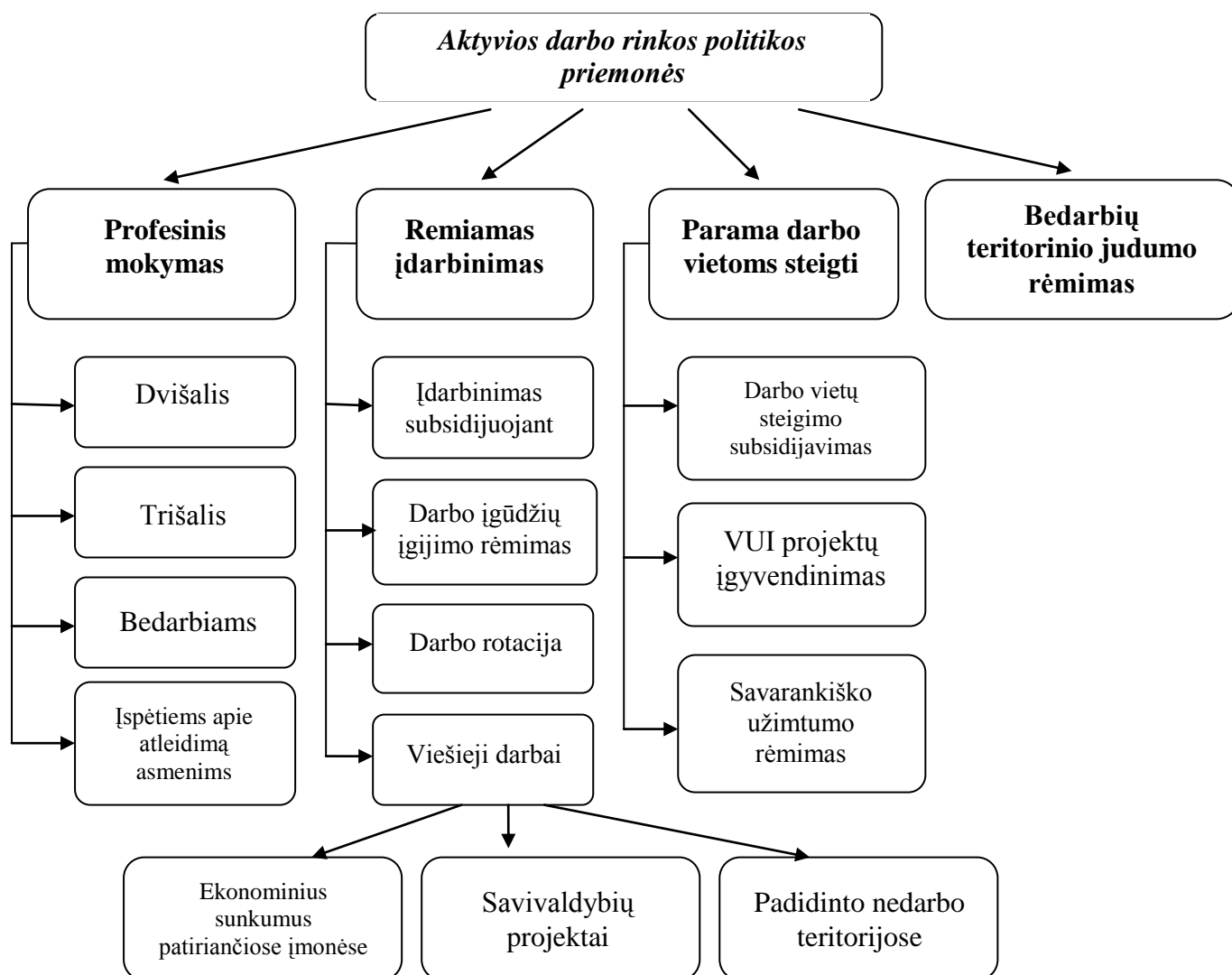
⁴² Mano teisės: Žmogaus teisių svetainė. Žmogaus teisių klasifikacija [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-01-23]. <<http://www.manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=464&tid=466&PHPSESSID>>

⁴³ Lietuvos aukštųjų mokyklų asociacija bendrajam priėmimui organizuoti: Populiariausios studijos [interaktyvus]. 2012, [žiūrėta 2013-01-16], <<http://www.lamabpo.lt/turiny/bendrojo-priemimo-rezultatai/2012-bendrojo-priemimo-rez/populiariausios-studijos>>.

⁴⁴ 2012 m. Darbo rinkos tendencijų apžvalga [interaktyvus]. 2013, [žiūrėta 2013-02-10]. <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g_ED2157383B4242A4A99B1CEC2424DE29:%2540ID%3D29>.

2.2.2 Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymu nustatytos priemonės, kuriomis Darbo biržoje registruotiems asmenims siekiama padėti integruotis į darbo rinką bei padidinti jų užimtumo įgyvendinimo galimybes, taip pat šiomis priemonėmis siekiama suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Šios priemonės taip pat organizuojamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintu aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašu (toliau Aprašas)⁴⁵. Remiantis minėtu įstatymu ir Aprašu, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių išsami schema pateikta 2 paveiksle.



Šaltinis: sudaryta pagal Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašą, *Valstybės žinios*, 2009, Nr. A1-499 [...] 2012, Nr. 15-739.

2 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

⁴⁵ Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 98-4133 [...] 2013, Nr. 15-739.

Aktyvias darbo rinkos politikos priemonės sudaro:

- 1) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas.
- 2) remiamas įdarbinimas: įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo rotacija, viešieji darbai.
- 3) parama darbo vietoms steigti: darbo vietų steigimo subsidijavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas, savarankiško užimtumo rėmimas.
- 4) bedarbių teritorinio judumo rėmimas.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis siekiama darbo pasiūlos ir darbo paklausos pusiausvyros, darbo jėgos konkurencingumo, užkertančio kelią nedarbui ir iš to kylančioms pasekmėms. Šių priemonių įtakos užimtumo ir nedarbo mastams klausimas yra vienas iš labiausiai ginčytinų literatūroje, skirtoje darbo rinkos tematikai, kadangi abejotina ar šios priemonių taikymas skatina nuolatinių darbo vietų skaičiaus šalyje didėjimą⁴⁶, nemažai kritikos sulaukiama dėl to, kad tai pagalba ne bedarbiui, o darbdaviui. Maža to, kaip ir dauguma Darbo biržos paslaugų, šios priemonės nėra plačiai žinomos visuomenėje, todėl reikalauja išsamesnės analizės.

Darbo biržos specialistų teigimu aktyvios darbo rinkos politikos priemonės galima vertinti dviprasmiškai, tai galimybė bedarbiui, bei parama darbdaviui, tačiau dažnai pasitaiko atveju, kai darbuotojas išsirenkamas ne pagal turimus įgūdžius ar kvalifikaciją, bet pagal tikslinę grupę, kuriai skiriamas finansavimas. Problema kyla ir tuomet, kai yra sudėtingos darbo sąlygos, darbo krūvis bei valandos neatitinka gaunamo darbo užmokesčio ir pan., kadangi žmogus negali nutraukti priemonės, nes tokiu atveju registracija Darbo biržoje nutraukiama 6 mėnesiams, tokiu atveju kyla klausimas ar nepažeidžiamas Konstitucijos žmogui laiduojamas orumas, teisė laisvai pasirinkti darbą per Darbo biržos tikslą – integruoti žmogų į darbo rinką. Be to, sunku atskirti darbuotojo nenorą dirbti nuo darbdavio sutartinių išipareigojimų nesilaikymo. Nors darbdaviai pasirašę su Darbo birža aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo ir finansavimo sutartis yra tikrinami, tačiau planinių patikrų metu, negavus priemonės dalyvio skundo, sudėtinga nustatyti sutartinių išipareigojimų nevykdymą. Neplaniniai patikrinimai organizuojami tik gavus nusiskundimų.

2012 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse visoje Lietuvoje dalyvavo daugiau nei 74 tūkst. ieškančių darbo asmenų, iš jų beveik 10 tūkst. dalyvavimą pradėjo 2011 m., likusieji – 2012 m. 65 proc. asmenų dalyvavimui finansuoti buvo naudojama Europos Socialinio Fondo parama, likusiems – Užimtumo fondo lėšos.⁴⁷ Alytaus teritorinėje darbo biržoje įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, viešųjų darbų ir darbo rotacijos priemonėse 2012 dalyvavo 3642 darbo

⁴⁶ Moskvina, J.; Okunevičiūtė Neverauskienė, L. Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. Vilnius: „Technika“, 2011, p. 29.

⁴⁷ Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2012 m. veikla [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-01-18] <<http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/2012%20veiklos%20ataskaita.pdf>>.

ieškantys asmenys, 503 (13,81 proc. visų dalyvavusių asmenų) asmenys nutraukė nepasibaigus finansavimo laikotarpiui.⁴⁸

Profesinis mokymas. Kaip pateikta 2 pav., profesinis mokymas gali būti dvejopas, tai pagal dvišales ir trišales profesinio mokymo sutartis, taip organizuojamas tiek bedarbiams, tiek prevencinis - asmenims, įspėtiems apie atleidimą siekiant išsaugoti darbo vietas.

Mokytis pagal formaliojo ar neformaliojo profesinio mokymo programas siunčiami atitinkantys profesinio mokymo programos ir/ar projekto tikslinės grupės reikalavimus, o Trišalės sutarties profesinio mokymo ir įdarbinimo sutarties sudarymo atveju – ir darbdavių reikalavimus. Nepakanka vien Darbo biržos specialisto gerų ketinimų ir profesionalaus darbo, pastarasis turi būti garantuotas, kad asmuo bus įdarbintas.

Pastebėta tendencija, kad ankstesniais metais profesinį mokymą pabaigę asmenys niekur neįsidarbino ir įgytas profesinis pasirengimas realios naudos nesuteikė, todėl siekiant integruoti kuo daugiau asmenų į darbo rinką mokymas vykdomas pagal trišales sutartis, t.y. sutartis pasirašoma tarp bedarbio, Darbo biržos ir konkretaus darbdavio, siekiant racionaliai panaudoti Europos socialinio fondo skirtas lėšas. Trišalis mokymas dėl įsipareigojimų darbdaviui ir bedarbiui nebuvo populiarus (sudėtinga įvykdyti nustatytas užduotis ir panaudoti ESF lėšas), todėl pradėta mokytis pasirašius dvišales sutartis, tačiau tik tokias profesijas, kurių paklausa teritorinėje darbo biržoje yra didžiausia ir yra nemaža tikimybė integruoti bedarbį į darbo rinką. Nors profesinis mokymas vertinamas, kaip itin pozityvi darbo rinkos priemonė (žr. 1 priedas), tačiau išsiuntus mokyti nemotyvuotą asmenį didelė tikimybė, kad profesinis mokymas nesuteiks laukiamos grąžos. „Bedarbio noras mokytis yra svarbus rodiklis, liudijantis jo aktyvų nusiteikimą atsakingai spręsti bedarbystės problemą“⁴⁹, todėl sėkmingai savo paslaugų Darbo birža suteikti negalės, jei bedarbis nenorės įgyvendinti jam suteiktos subjektinės teisės.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai asmenys pabaigę tokias profesinio mokymo programas, kaip apdailininko, mūrininko, plytelių klojėjo ir pan. dažniausiai užsiima šešėliniu verslu, kadangi netenkina legalus darbo užmokestis.

Profesinio mokymo paslauga yra puiki galimybė nekvalifikuotam, dėl ilgalaikio nedarbo praradusiam kvalifikacinius įgūdžius asmeniui ar bedarbiui, kurio profesija tapo nebepaklausy darbo rinkoje, įgyti profesiją ir integruotis į darbo rinką, tačiau, dažnai, bedarbiai vengia įsipareigoti darbdaviui, todėl atsisako galimybės mokytis ir dirbti, taip pat ir darbdavys dažnai vengia prievolės

⁴⁸ Darbo biržos organizuojamos priemonės. Alytaus teritorinė darbo birža [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-01-18] <http://www.ldb.lt/TDB/Alytus/Paslaugos/Puslapiai/Ieskantiems_darbo_ADRPP.aspx>.

⁴⁹ Pocius A.; Okunevičiūtė Neverauskienė, L. *Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje* [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2013-01-23] <<http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf>>

išlaikyti darbuotoją bent 1 metus, kadangi negali būti tikras ar profesinio mokymo metu įgytas žinias įmanoma sėkmingai pritaikyti praktikoje.

Remiamas įdarbinimas. Kaip pateikta 1 pav. remiamą įdarbinimą sudaro šios priemonės: įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo rotacija, viešieji darbai. Būtina pastebėti, kad tai priemonės, kurios yra kaip paslauga ne tiek bedarbiui, kiek darbdaviui, kadangi finansavimo sutartys pasirašomos su darbdaviu ir pastarajam mokama nemažesnė kaip 40 proc. subsidija darbo užmokesčiui ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti. Remiamas įdarbinimas dažnai finansuojamas Europos socialinio fondo lėšomis, todėl asmenų nusiuntimas į priemones yra ribojamas projektų tikslinių grupių atitikimo bei finansavimui skiriamų lėšų, taip pat Darbo biržos specialistų veikla yra orientuota į nustatytų projektų užduočių vykdymą, todėl dažnai priemonių organizavimas vyksta vadovaujantis kiekybiniais, o ne kokybiniais rodikliais.

Remiamo įdarbinimo priemonės organizuojamos siekiant integruoti bedarbį į darbo rinką ir suteikti jam galimybę įgyvendinti subjektines teises, tačiau dažniausiai tai yra kaip lengvata darbdaviui ir prievolė įdarbintajam, nes kaip ir kiekviena Darbo biržos paslauga, ji suteikia ne tik galimybes, bet ir pareigas.

1) **Įdarbinimas subsidijuojant.** Šios priemonės tikslas padėti darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams registruotiems darbo biržoje, įsitvirtinti darbo rinkoje arba įsidarbinti, o asmenims, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.⁵⁰ Tai viena populiariausių priemonių darbdavių tarpe, kadangi šioje priemonėje dalyvauti gali beveik visi bedarbiai turintys papildomo rėmimo požymį, jei atitinka projekto dalyvių tikslinės grupės sąlygas. Kaip pateikta „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių privalumų ir trūkumų suvestinėje“ (žr. 1 priedas), įdarbinimas subsidijuojant suteikia daug galimybių ir turi mažai trūkumų, nes ši priemonė bet koku atveju suteikia didesnes galimybes įsidarbinti, kadangi turi mažai apribojimų. Ši priemonė skirta įdarbinimui nebūtinai pagal profesiją (bet būtinai turi atitikti „tinkamo darbo“ sąvoką), todėl dažnai mokamas minimalus darbo užmokestis bei yra sunkios darbo sąlygos. Priemonė nutraukiama itin dažnai (2012 m. Alytaus TDB dalyvavimą priemonėje nutraukė daugiau nei 29 proc. dalyvių, 113 asmenų per 6 mėn. nuo priemonės nutraukimo įsidarbino savarankiškai, tai reiškia, kad priemonė yra naudinga norint bedarbiui sugrąžinti darbinus bei socialinius įgūdžius), tuomet kyla daugiausiai problemų, kadangi, paprastai, asmuo pakartotinai

⁵⁰ Įdarbinimo subsidijuojant paslaugos aprašas [interaktyvus]. 2012, [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Idarbinimas_subsidijuojant.pdf>.

Darbo biržoje registruotis gali tik po 6 mėnesių po priemonės nutraukimo, kaip atsisakęs darbo. Ši sąlyga yra pagrindinė ir galbūt vienintelė Darbo biržos klientų drausminimo priemonė.

2) **Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas.** Tai specifinė priemonė mažas išdarbinimo galimybes turintiems asmenims, ji organizuojama pradedantiems darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, ilgalaike, iki išregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbusiems 2 ir daugiau metų ir baigusiems profesinės reabilitacijos programą asmenims.⁵¹ Pastaruoju metu, asmenų tik įgijusių kvalifikaciją ir neturinčių darbo patirties galimybės išdarbinti yra labai ribotos, todėl šios priemonės tikslas atstatyti (ilgalaike) arba suteikti darbo įgūdžius pagal įgytą kvalifikaciją. Darbdaviui dalyvavimas darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje yra naudingas tuo, kad priedą už naujai įdarbinto asmens apmokymą gauna ir tas asmuo, kuris apmoko tiesiogiai darbo vietoje, o išdarbinusiam – paskiriamas asmuo apmokymui.

Didžiausia problema yra ta, kad priimamo į darbą asmens pareigybė turi atitikti jo įgytą kvalifikaciją, todėl darbdaviai, kurie turi pasitvirtinę pareigybių sąrašą ir varijuoti pareigų pavadinimais negali, dažnai, turi atsisakyti galimybės dalyvauti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje. Pasitaiko, kad negavęs finansavimo darbdavys atsisako darbinti pasirinktą asmenį. Taip pat praktikoje pasitaiko atvejų, kai siekiant gauti finansavimą pareigybė pritaikoma prie asmens turimos kvalifikacijos, o atliekamas darbas yra su pareigybe nesusijęs. Darbo birža užkirsti tam kelio negali, kol negaunamas nusiskundimas.

Galima daryti prielaidą, kad ši priemonė orientuota į jaunimo įdarbinimą, tačiau ji netenka prasmės, kadangi šių dienų mokymo įstaigų studijų programos ir įgytos kvalifikacijos sunkiai pritaikomos pagal pareigybes. Priemonei reikėtų daugiau lankstumo.

3) **Darbo rotacija.**⁵² Ekonominės krizės metu, kai dauguma įmonių siekdamas sutaupyti mažina darbuotojų skaičių ir jų darbus išdalina kitiems darbuotojams, apie naujų darbuotojų priėmimą senųjų tikslinių atostogų metu daugumai darbdavių negali kilti nei minties. Verta pastebėti, kad laikinas įdarbinimas gali būti puiki proga išdarbinti neterminuotai, tai ir yra pagrindinė darbo rotacijos priemonės paskirtis. Pastebėtina, kad dalyvaujant darbo rotacijos priemonėje, darbo sutartis yra terminuota, gavus kito darbdavio pasiūlymą išdarbinti neterminuotai ir nutraukus dalyvavimą priemonėje, registracija Darbo biržoje nutraukiama 6 mėnesiams. Problema ta, kad jei darbdavio ar įdarbintojo iniciatyva darbo sutartis nutruktų nepraėjus minėtiems 6 mėnesiams, asmuo ne tik kad taptų bedarbis, bet nebūtų draustas privalomuoju sveikatos draudimu, jam nepriklausytų jokios

⁵¹ Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo paslaugos aprašas [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Darbo_igudziu_igijimo_remi_mas.pdf>.

⁵² Darbo rotacijos paslaugos aprašas [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Darbo_rotacija.pdf>

socialinės lengvatos. Tai priemonės prieštaravimas, kadangi negalima nutraukti terminuotos darbo sutarties dėl galimybės įsidarbinti neterminuotai. Priemonės privalumai ir trūkumai pateikti „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių privalumų ir trūkumų suvestinėje“ (žr. 1 priedas)

4) **Viešieji darbai.**⁵³ Priemonė į kurią kiekvienais metais nusiunčiama daugiausiai darbo ieškančių asmenų, per 2012 m. šioje priemonėje visoje Lietuvoje dalyvavo daugiau kaip 35 tūkst. darbo ieškančių asmenų, t.y. 66 proc. visų aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavusių asmenų⁵⁴. Šie darbai padeda laikinai įsidarbinti ir sudaro sąlygas užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų. Vidutinė viešųjų darbų trukmė yra 2 mėnesiai. Per šį trumpą Alytaus teritorinėje darbo biržoje 8 proc. asmenų nutraukė dalyvavimą priemonėje, beveik 24 proc. asmenų po viešųjų darbų baigimo pavyko integruotis į darbo rinką⁵⁵.

Viešieji darbai taip pat organizuojami ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse (žr. 2 pav.) siekiant išsaugoti darbo vietas, o tokių įmonių darbuotojams - laikinai įsidarbinti, siekiant užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų. Šių darbų socialinė nauda yra abejotina, kadangi realiai Darbo biržos specialistams įvertinti įmonės ekonominę padėtį yra beveik neįmanoma, taip pat sudėtinga sukontroliuoti ar asmenys atlieka savo tiesiogines funkcijas ar vykdo gerbūvio gerinimo darbus.

Kiekvienais metais Socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakymu tvirtina teritorijų sąrašą, kuriose bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, yra didesnė negu vidutiniškai šalyje. Šiose teritorijose taip pat organizuojami viešieji darbai, būtina paminėti, kad beveik visos Alytaus teritorinės darbo biržos aptarnaujamos teritorijos įtraukiamos į minėtą sąrašą.

Viešųjų darbų priemonė kritikuojama dėl savo trumpalaikiškumo ir darbuotojų kaitos. Daugelio priemonėje dalyvaujančių įstaigų vadovų teigimu, kur kas didesnė nauda būtų, jei turėtų galimybę apmokinti vieną žmogų ir jį įdarbinti ilgesniam laikui, tačiau tai prieštarauti viešųjų darbų tikslams. Dirbė viešuosius darbus asmenys skundžiasi dėl darbų pobūdžio. Priemonė organizuojama asmenims, kuriems nesiseka integruotis į darbo rinką, ne paslaptis, kad vienas iš prioritetų yra asmenys gaunantys socialines pašalpas, ilgalaikiai bedarbiai. Dėl pravaikštų ir šurkščių darbo taisyklių pažeidimų priemonė dažnai nutraukiama, o tai sukelia tokias pat pasekmes kaip ir kitų priemonių nutraukimas.

Parama darbo vietoms steigti. Ši priemonė skirstoma į darbo vietų steigimo subsidijavimą, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimą, savarankiško užimtumo rėmimą (žr. 2 pav.). Tai išskirtinė priemonė asmenims turintiems verslumo gyslelę ir planuojantiems nuosavo verslo galimybės

⁵³ Viešųjų darbų paslaugos aprašas [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18].

<http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Viesieji_darbai.pdf>.

⁵⁴ Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2012 m. veikla [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-01-18]. <<http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/2012%20veiklos%20ataskaita.pdf>>.

⁵⁵ 2012 m. Alytaus TDB vykdytų viešųjų darbų rezultatai [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/TDB/Alytus/Paslaugos/Puslapiai/Viesieji_darbai.aspx>.

pradėjimą arba darbdaviams planuojantiems verslo plėtrą, kitiems asmenims yra maža tikimybė realizuoti subjektines teises į darbą per šias priemones.

Darbo vietų steigimo subsidijavimu siekiama skatinti darbdavius steigti naujas darbo vietas arba pritaikyti esamas prie bedarbio negalios, įdarbinant juos pagal neterminuotą darbo sutartį.⁵⁶ Į įsteigtą darbo vietą įdarbinami gali būti ir neregistruoti Darbo biržoje bedarbiai. Neįgaliam asmeniui nutraukus dalyvavimą priemonėje dėl sveikatos sutrikimų be gydytojo pažymos, registracija Darbo biržoje nutraukiama be teisės registruotis 6 mėn. kaip ir kitų tikslinių grupių dalyviams.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai (VUI) – tai naujų darbo vietų steigimo projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti atskirų regionų gyventojų užimtumą bei vystyti vietos socialinę ekonominę infrastruktūrą.⁵⁷

Savarankiško užimtumo rėmimas, tai darbo biržos teikiama finansinė parama asmenims pageidaujantiems pradėti ar plėtoti savo verslą.⁵⁸

Pagrindiniai šios priemonės minusai yra tai, kad tai dideli išsipareigojimai bankams ir draudimo bendrovėms: užstatomas turtas, iššaldomos lėšos, taip pat išsipareigojama nenutrūkti veiklos bent 3 metus, kitaip reikia grąžinti dalį gautos paramos, bei steigėjas yra 3 metus kontroliuojamas Darbo biržos dėl išsipareigojimų laikymosi, pvz. negalima parduoti už paramą įsigytų įrengimų (žr. 1 priedas).

Bedarbių teritorinio judumo rėmimas. Teritorinė darbo birža gali dalinai kompensuoti kelionės ir (ar) apgyvendinimo išlaidas. Priemonė organizuojama siekiant kuo labiau sumažinti šalyje tvyranti nedarbą, ji prieinama Darbo biržoje registruotiems bedarbiams, kuriems pavyksta įsidarbinti kituose miestuose, kai teritorinė darbo birža negali jiems pasiūlyti tinkamo darbo⁵⁹. Priemonė nėra labai populiari dėl nedidelės kompensacijos, o kadangi išlaidos kompensuojamos žmogui, o ne darbdaviui, tai sudėtinga gauti darbdavio patirtas išlaidas įrodančius dokumentus. Ekspertų nuomone, turėtų būti daugiau priemonių, kurios teiktų naudą būtent bedarbiams, o ne darbdaviams, taip tikimasi padidinti Darbo biržoje registruotų asmenų motyvaciją.

⁵⁶ Darbo vietų steigimo subsidijavimo paslaugos aprašas [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Darbo_vietu_steigimo_subsidijavimas.pdf>.

⁵⁷ Vietinių užimtumo iniciatyvų paslaugos aprašas [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Vietines_uzimtumo_iniciatyvos.pdf>

⁵⁸ Savarankiško užimtumo rėmimo paslaugos aprašas [interaktyvus], 2012 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Savarankisko_uzimtumo_remimas.pdf>

⁵⁹ Bedarbių teritorinio judumo rėmimas. *Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos* [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-01-18] <http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PASLAUGOSASMENIMS/Puslapiai/bedarbiu_teritorinio_judumo_remimas.aspx>

2.2.3 Profesinė reabilitacija

Profesinės reabilitacijos tikslas – padėti neįgaliems asmenims ugdyti ar atkurti darbingumą, didinti profesinę kompetenciją ir integraciją į darbo rinką. 2012 m. gruodžio 20 d. Valstybės kontrolės pateiktoje ataskaitoje⁶⁰ profesinė reabilitacija pripažinta, kaip neefektyviai ir neekonomiškai vykdoma priemonė. Spragų rasta darbingumo lygio nustatymo sistemoje, taip pat pastebėta, kad netekto darbingumo pensijų dydis nepakankamai susietas su prarastomis ir gaunamomis pajamomis, tik maža dalis asmenų integruojasi į darbo rinką po profesinės reabilitacijos baigimo, programos parenkamos neatsižvelgiant į asmenų poreikius ir gebėjimus.

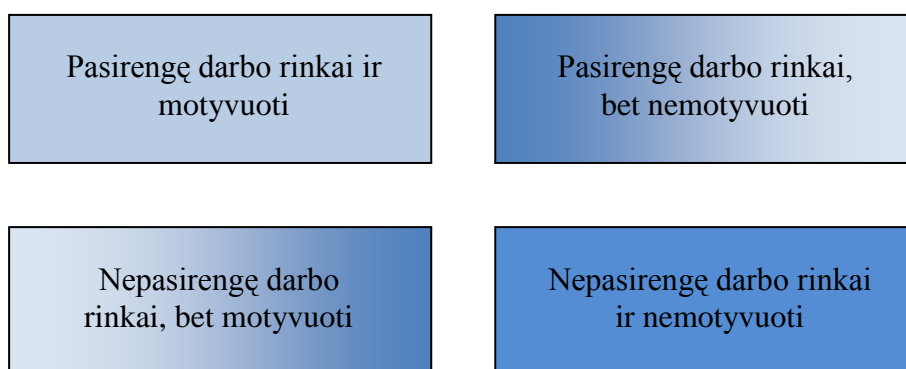
Taigi, Darbo biržos organizuojamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra galimybė darbo ieškančiam asmeniui teisės į darbą įgyvendinimui ir parama bei paskatinimas darbdaviui pasirinkusiam tikslinei grupei priklausantį bedarbį, turintį ribotas įsidarbinimo galimybes. Pagrindinė priemonių problema – lūkesčių netenkinantis darbas ir dalyvavimo priemonėje nutraukimo sąlygos. Kyla konfliktas tarp Darbo biržos funkcijų bei tikslų įgyvendinimo, žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą bei darbdavio interesų.

2.3 Profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelis

Atotrūkį tarp objektinių ir subjektinių teisių į darbą lemia: skirtingas asmenų išsilavinimas, įpročiai ir gyvenimo būdas, įgūdžiai ir turima darbo patirtis, tikslai, pažiūros ir kt. Nenuostabu, kad siekiant įgyvendinti Konstitucijos garantuojamą teisę į darbą, poreikius tenkinantį atlyginimą, jaustis oriu bei visaverčiu visuomenės nariu būtina prisiimti pareigų ir įdėti pastangų. Kuomet nėra nei užsispyrimo siekti, nei tikslo įsidarbinti palaiapsniui žmogus degraduoja, praranda socialinius įgūdžius, motyvaciją, tampa nepatenkintas aplinka, ekonomine bei politine sistema. Vedami skirtingų tikslų netekę darbo asmenys registruojasi Darbo biržoje, todėl siekiant klientus motyvuoti grįžti į darbo rinką, įgyti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti buvo įdiegtas profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelis.

Profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelis – Darbo biržoje registruotų bedarbių aptarnavimas, atsižvelgiant į individualius bedarbių poreikius ir gebėjimus darbo rinkoje, nustatant paslaugų teikimą bei dalyvavimą aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, sudarant individualius užimtumo veiklos planus, vykdant kryptingą veiklą siekiant integravimo į darbo rinką. Darbo biržos klientai atsižvelgiant į jų gebėjimus, motyvaciją ir pasirengimą darbo rinkai skirstomi į 4 grupes, pateiktas 3 paveiksle:

⁶⁰ Valstybinio audito 2012 m. gruodžio 20 d. ataskaita Nr.VA-P-10-1-18 „Objektyvus neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymas ir efektyvi profesinė reabilitacija – vis dar siektinas tikslas“ [interaktyvus]. 2013, [žiūrėta 2013 02 04]. <http://www.vkontrolė.lt/pranesimas_spaudai.aspx?id=17469>.



3 pav. Darbo biržoje registruotų asmenų profiliavimo grupės

Visi asmenys yra skirtingi, todėl vieni dėmesio reikalauja daugiau, kiti mažiau, vieni ateina pasikalbėti, kiti „atsižymėti“, tretį tikėdamiesi gauti rekomendaciją įsidarbinti. Klientus skirstyti į 3 pav. pateiktas grupes skatina šios priežastys:

- neišsiaiškinus klientų asmeninių galimybių, norų ir ketinimų negalima patenkinti jų lūkesčių ir suderinti su darbo rinkos poreikiais (realiomis galimybėmis);
- taikant klientų profiliavimo modelį galima efektyviau valdyti klientų aptarnavimo kokybę;
- klientų aptarnavimo procesas turi organiškai susijungti su įtraukimo į darbo rinkos programas, įdarbinimu, netgi su socialinės paramos ir kitais procesais.

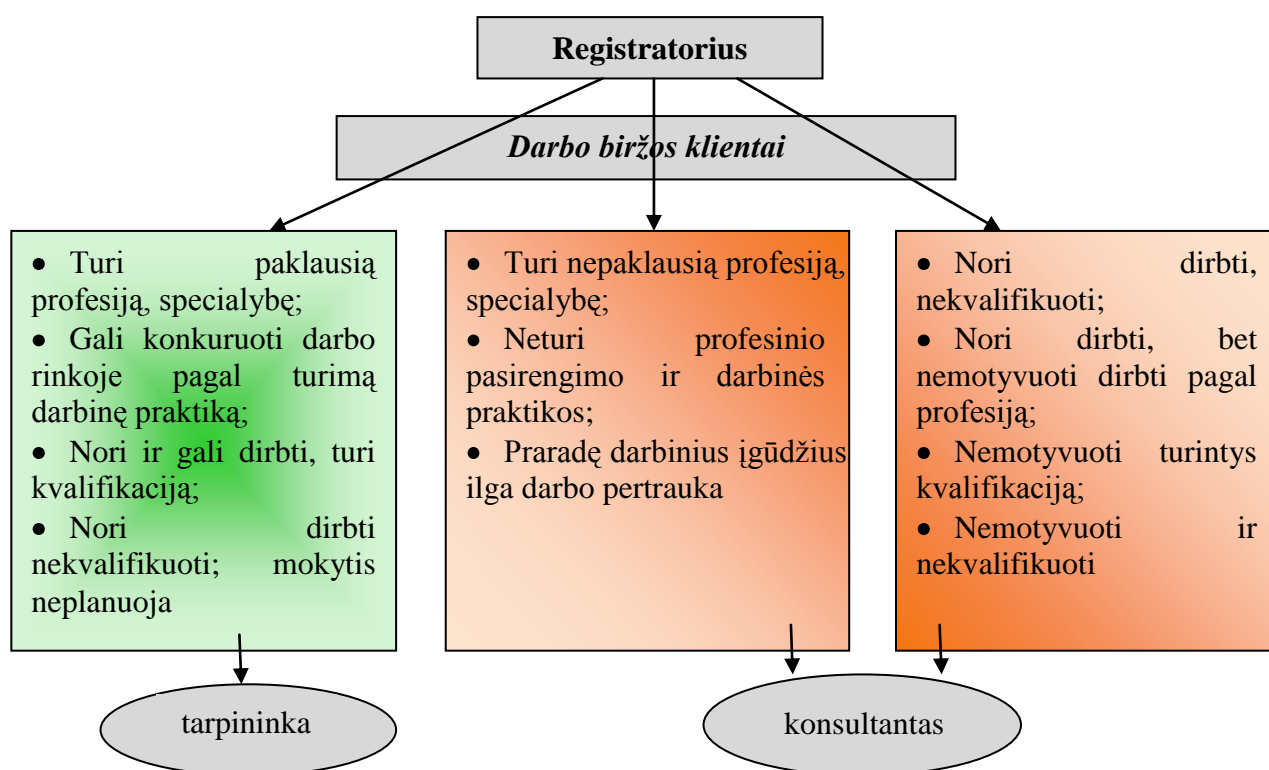
Kuriai iš keturių 3 pav. pateiktų grupių asmuo priklauso nustatoma registracijos metu, įvertinant šiuos duomenis:

1. **Kvalifikacijos ir kompetencijų įvertinimas** – bedarbio turimos profesijos paklausumo darbo rinkoje nustatymas pagal teritorinėje darbo biržoje nustatytas vietos darbo rinkoje paklausias specialybes ir profesijas;

2. **Patirties įvertinimas** - bedarbio darbo patirties pagal ieškomą darbą bei nedarbo trukmės nustatymas;

3. **Motyvacijos** (pasirengimo aktyviai dalyvauti darbo paieškoje ir kitose darbo rinkos priemonėse) **nustatymas**. Šio kriterijaus nustatymui skiriama daugiausiai dėmesio, kadangi asmenys vengia atskleisti tikrąsias registracijos Darbo biržoje priežastis, todėl motyvacija gali pavykti nustatyti tik tarpininko ar konsultanto darbo eigoje.

Darbo ieškančių asmenų priskyrimo tarpininkams ir konsultantams schema pateikta 4 paveiksle.



Šaltinis: Sudaryta pagal Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2012 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. V-123 patvirtintą Profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio ir jo taikymo metodiką.

4 pav. Darbo ieškančių asmenų priskyrimo tarpininkams ir konsultantams schema

Registratorius išanalizavęs registracijos metu pateiktus duomenis, paskiria bedarbiui sekančio atvykimo laiką bei paskiria jam tarpininką arba konsultantą pagal turimą kvalifikaciją ar norimo dirbti darbo sritį. 4 pav. nurodyta kokiais kriterijais remiantys asmenys nukreipiami pas tarpininką arba konsultantą. Tarpininkams priskiriami bedarbiai, kurie pajėgūs konkuruoti darbo rinkoje bei motyvuoti. Tarpininkavimą įdarbinant galima išivaizduoti kaip pardavimo procesą, nes šie bedarbiai, paprastai, ilgai Darbo biržoje neužsibūna, kadangi jiems išduodamos rekomendacijos įsidarbinimui, nukreipiami į aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Nekvalifikuotų ir mokytis neplanuojančių asmenų grupė taip pat nukreipiama pas tarpininkus, kadangi jie nesimoko ne dėl to, kad nenori, tačiau dėl to, kad neturi galimybės (pvz. ribotos finansinės galimybės, šeimyninės aplinkybės). Tuo tarpu konsultanto funkcijos labai plačios ir apima: profesinis informavimas ir konsultavimas, pagalba planuojant profesinę karjerą, įsidarbinimo gebėjimų gerinimas, verslumo, žinių siekimo, profesinio tobulėjimo skatinimas, pasitikėjimo savimi ugdymas ir pagalba kryptingai siekti užsibrėžto tikslo, individualaus užimtumo veikos plano orientuoto į kuo greitesnį įdarbinimą parengimas.

Paslaugų teikimo pagal profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelį schema pateikta 2 priede. Taigi priklausomai nuo profiliuoto modelio grupės asmenims taikoma:

Pasirengusiems darbo rinkai motyvuotiems – darbo paieška, elektroninių paslaugų modelis, individualus užimtumo veiklos planas orientuotas į kuo greitesnį įdarbinimą.

Pasirengusiems darbo rinkai nemotyvuotiems – motyvaciniai užsiėmimai, sustiprintos informavimo ir konsultavimo paslaugos, individualus užimtumo veiklos planas orientuotas į laikino užimtumo priemones bei įdarbinimą.

Nepasirengusiems darbo rinkai motyvuotiems – konsultavimo grupėje užsiėmimai, individualios konsultacijos, darbo paieškos gebėjimų ugdymas, individualus užimtumo veiklos planas orientuotas į profesijos, darbo įgūdžių įgijimą ar atstatymą.

Nepasirengusiems darbo rinkai nemotyvuotiems – motyvaciniai užsiėmimai, individualios konsultacijos, individualus užimtumo veiklos planas orientuotas į motyvacijos didinimą, profesijos, darbo įgūdžių įgijimą ar atstatymą.

Būtina akcentuoti, kad visų konsultantų pagrindinė pareiga yra motyvuoti bedarbių ir padėti pasirengti darbo rinkai, kryptingų profesionalių veiksmų atlikimo dėka kiekvienas bedarbis turėtų anksčiau ar vėliau būti perduodamas tarpininkui, kuris bedarbiui padėtų įsidarbinti ir taip įgyvendinti subjekcinę teisę į darbą.

Efektyvus klientų aptarnavimas – turi būti kontroliuojamas procesas, kuris garantuoja paslaugos suteikimą klientui pagal visus kokybės reikalavimus keliamus viešojo administravimo subjektui. Dėl šios priežasties visiems tarpininkams nustatyti į rezultatus orientuoti jų veiklos vertinimo kriterijai ir užduotys (pagrindinė užduotis – įdarbintų bedarbių skaičius), įvesta skatinimo sistema.

Klientų profiliavimo modelio diegimo Alytaus teritorinėje darbo biržoje rezultatai atskleidė, kad:

1. 12 proc. praradę viltį kada nors įsidarbinti;
2. 15 proc. neturi galimybių transportu nuvykti į darbą;
3. tik pusė moka naudotis kompiuteriu;
4. tik 40 proc. moka parengti CV;
5. daugiau kaip kas trečias turi sveikatos sutrikimų, trukdančių įsidarbinti.
6. apie du trečdaliai pasirengę aktyviai ieškoti darbo;

Taip pat pastebėta:

- tik apie trečdalis Alytaus teritorinės darbo biržos klientų yra pasirengę darbo rinkai ir nusiteikę aktyviai ieško darbo;

- daugiau kaip trečdaliui reikalingos motyvavimo priemonės;

- negalima visų įdarbinti, todėl darbo paieškos laikotarpiu pagrindinei dalei klientų būtų suteiktos reikalingos diferencijuotos paslaugos, padedančios didinti jų galimybes konkuruoti darbo rinkoje ir prisitaikyti prie greitai besikeičiančių darbo rinkos reikalavimų.

Teikiamų paslaugų kokybės valdymo tikslas ne tik kuo daugiau įdarbinti bet užtikrinti kokybiškų paslaugų teikimą (tiek darbdaviui, tiek bedarbiui). Itin didelis dėmesys skiriamas paslaugos kokybei (darbuotojų dalykinės kompetencijos, profesinės etikos laikymasis, pagarba, dėmesingumas klientams ir kt.), klientų nuomonės apie paslaugų kokybę tyrimui; sudaroma galimybė klientams atvirai išsakyti savo nuomonę, nepasitenkinimą, įdiegta sistema „slaptas klientas“. Taigi, darbo biržos specialistų darbas griežtai reglamentuojamas teisės aktais, tvarkomis bei aprašais, didžioji dalis paslaugų teikimo efektyvumo ir subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo priklauso nuo paties bedarbio noro ir pastangų.

2.4 Darbo rinkos situacija ir galimybės subjektnių teisių į darbą įgyvendinimui

Per 2012 m. Alytaus teritorinėje darbo biržoje registravosi 17259 asmenys, metų pabaigoje buvo registruoti 14451 darbo ieškantys asmenys, iš jų 43,1 proc. - moterys ir 56,9 proc. - vyrai. 755 asmenys, t.y. 5,22 proc. nuo visų registruotų asmenų, dalyvavo laikino užimtumo priemonėse. Tuo pačiu laikotarpiu Alytaus teritorinėje darbo biržoje buvo registruotos 10232 laisvos darbo vietos, iš kurių 2988 – terminuotam darbui, 2012 metų pabaigoje neužpildytos liko 239 darbo vietos. Pastebėtina, kad esant galimybei užpildyti visas laisvas darbo vietas, registruotų bedarbių skaičius sumažėtų tik 1,7 proc. Šie duomenys rodo, kad prie subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo nemaža dalimi prisideda ir šalies ekonominis lygis, regiono nepatrauklumas investicijoms, žemas rinkoje esančių darbdavių ekonominis lygis. Žemam laisvų darbo vietų skaičiui bei dideliame bedarbių skaičiui nemažą įtaką turi ir minimalaus mėnesinio atlyginimo padidinimas iki 1000,00 Lt, kadangi minimalios mėnesinės algos didinimas verčia įmones, neturinčias išteklių didinti atlyginimus savo darbuotojams, esamus darbuotojus atleisti, pavesti darbą atlikti per sutrumpintą darbo laiką, išskirtiniais atvejais privedama prie bankroto.⁶¹

Pastebėtina, kad per 2012 m. Alytaus teritorinės darbo biržos specialistai įsidarbinti padėjo 10536 asmenims, iš jų 74 proc. – pagal neterminuotas darbo sutartis ir beveik 26 proc. – pagal terminuotas sutartis. Nuo ataskaitinių metų pradžios į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųsti 5124 žmonės, nusiuntimas į priemones buvo ribojamas dėl asmenų neatitikimo tikslinėms projektų grupėms bei lėšų stygiaus.

⁶¹ Lietuvos ekonomikos tyrimas: ekonomika išliks stabili, tačiau neigiamos MMA kėlimo pasekmės gali didinti nedarbą. Veidas.lt 2013-03-13. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-14] <<http://www.veidas.lt/tag/ekonomika>>

1 lentelė. 2012 m. registruotų bedarbių tikslinės grupės Lietuvoje ir Alytaus teritorinėje darbo biržoje

	Registruotų bedarbių skaičius	Iš jų		Gyvenantys kaimo vietovėse	Jaunimas (iki 25 metų)	Vyresni nei 50 metų	Ilgalaikiai bedarbiai	Neįgalieji
		Moterys	Vyrai					
LDB	210153	99822	110331	81491	25408	64096	50954	12297
Alytaus TDB	14451	6349	8102	5724	1852	4316	6048	642

1 lentelėje pateiktas, taip vadinamas „bedarbio portretas“ Lietuvos ir Alytaus apskrities mastu. Pateiktos Darbo biržoje registruotų asmenų grupės, kurios turi itin ribotas įsidarbinimo galimybes. Gyvenantys kaimo vietovėse (39,6 proc. Alytaus TDB registruotų asmenų) – kaimo vietovėse darbo pasiūlos beveik nėra, o bedarbių mobilumo galimybės taip pat labai ribotos, kadangi neturi lėšų transporto išlaidoms padengti. Jaunimas iki 25 metų yra grupė, kurios nedarbo mažinimui yra labiausiai orientuota valstybės politika. Tiek Lietuvos, tiek Alytaus apskrities mastu jaunimo nedarbas siekia 12 proc. visų registruotų asmenų. Jaunimo nedarbas dėl nesukuriamo produktyvumo bei išlaidų socialinėms išmokoms mokėti yra našta valstybei, maža to nedarbas traumuoja jaunas žmones, mažina motyvaciją.⁶² Jaunimas, paprastai, nepatrauklus darbdaviams dėl patirties trūkumo, o tai reiškia didesnes išlaidas darbuotojo apmokymui, bei adaptavimosi darbo vietoje laikotarpiu nesukuriamą pridėtinę vertę. Tam, būtina paminėti, darbdaviams sudarytos sąlygos pasinaudoti Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone. Antroji, jaunimo nedarbo priežastis – profesijų neatitikimas darbo rinkos tendencijoms. Siekdamas pakeisti studijų pasirinkties kriterijus Švietimo ir mokslo ministras dr. D.Pavalkis teigia sieksiąs atsisakyti liberalaus studijų krepšelių skirstymo ir finansavimas bus skiriamas ne toms studijų programoms, kurių nori abiturientai, o toms kurių reikia valstybei.⁶³

Vyresnių nei 50 metų asmenų (beveik 30 proc. visų nuo LDB ir tik Alytaus TDB registruotų asmenų) įsidarbinimo galimybės itin ribotos, kadangi jų aktyvumui įtakos turi sveikatos būklė, šeimyniniai išpareigojimai, paklausą praradusi profesija, tačiau dėl poreikio užsidirbti pragyvenimui, noro bendrauti ir būti tarp žmonių, noro užsitarnauti padėtį visuomenėje šių asmenų motyvacija dirbti būna pakankamai didelė.⁶⁴ Neįgalieji asmenys (jų visose teritorinėse darbo biržose registruota mažiau nei 6 proc. nuo visų darbo ieškančių asmenų) dažniausiai registruojasi Darbo biržoje dėl kompensacijų už būsto šildymą bei karštą vandenį. Tik maža dalis siekia būti ekonomiškai aktyvūs ir realizuoti

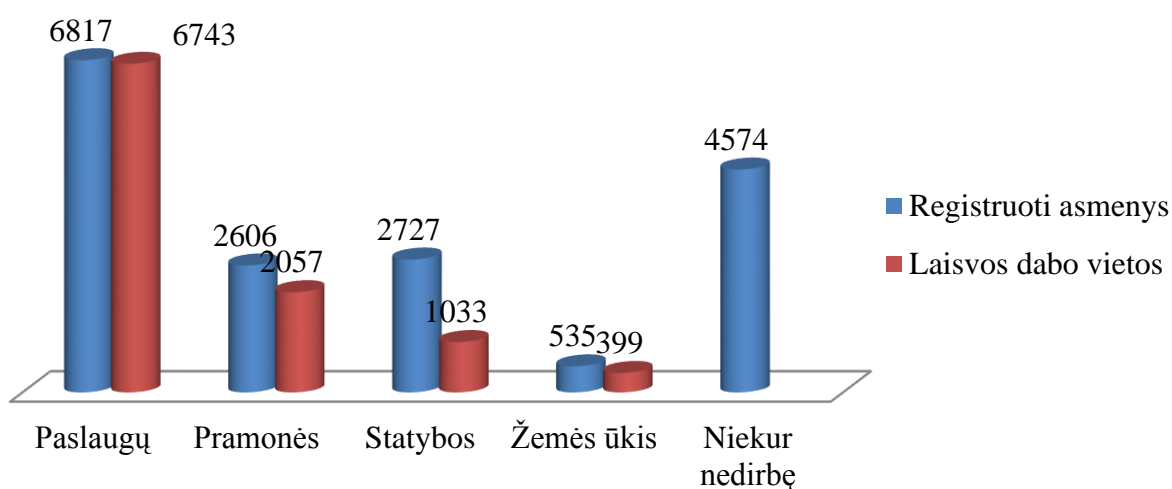
⁶² Dabartinis jaunimas – prarastoji Europos karta? Savaitraštis „Veidas“ Nr.6, 2013 m. vasario 4 -10 d.

⁶³ Dainius Pavalkis: Universiteto finansavimą diktuos ir darbo birža“. Savaitraštis „Veidas“ Nr.6, 2013 m. vasario 4 -10 d.

⁶⁴ Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis darbas*, 2008. Nr. 7(1), p. 26 – 35.

subjektinę teisę į darbą. Darbdaviams ši asmenų grupė, paprastai, nepatraukli dėl specialių reikalavimų darbo vietai, sutrumpinto darbo laiko bei kitų ribojimų, išimtis kai neįgalus asmuo darbinamas į įsteigtą darbo vietą ar į socialinę įmonę, tačiau šiais atvejais darbdavys turi naudoti sau.

5 pav. pateiktas 2012 m. Alytaus teritorinės darbo biržos pasiūla ir paklausa pagal veiklos sektorius. Darbo pasiūla pateikta pagal Darbo biržoje registruotų asmenų ankstesnės darbovietės veiklos sritį. Darbo pasiūlos ir paklausos tendencija tapati visoje Lietuvoje.



5 pav. Alytaus teritorinės darbo biržos darbo pasiūlos ir paklausos palyginimas pagal veiklos sektorius

Pastebėtina, kad visuose sektoriuose darbo pasiūla yra didesnė nei paklausa, didžiausias darbuotojų poreikis yra paslaugų sektoriuje, tačiau ir darbuotojų kaita čia didžiausia. Mažiausiai patrauklus yra žemės ūkio sektorius. Didžiausia problema siekiant įgyvendinti subjektines teises į darbą kyla statybų sektoriuje, kadangi tai sezoninis darbas (šiltuoju metų laiku užregistruojama dirbtinai daug laisvų darbo vietų), pagalbinius darbus šiame sektoriuje gali dirbti nekvalifikuoti asmenys, galimybė gauti didesnę nei minimalų mėnesinį darbo užmokestį, geri specialistai dažniausiai dirba pagal verslo liudijimą arba nelegaliai, todėl sunku realiai įvardinti darbo pasiūlą ir paklausą šiame sektoriuje. Taip pat sudėtinga situacija yra su niekur nedirbusiais asmenimis, kurie darbo rinkoje turi žemą paklausą.

Taigi, apibendrinant situaciją darbo rinkoje būtina pastebėti, kad subjektinių teisių įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos veikloje yra sudėtingas procesas, kadangi darbo pasiūla yra kur kas didesnė nei paklausa, kurios mažėjimui įtakos turi šalies ekonominė situacija, regionų nepatrauklumas investicijoms, minimalaus mėnesinio atlyginimo didinimas, tam tikrų kvalifikacijų

specialistų stoka ir žinoma Darbo biržoje registruotų asmenų motyvacijos trūkumas, socialinės sistemos spragos, asmeninės savybės bei priklausomybės.

2.5 Teisės į darbą reglamentavimas, teismų jurisprudencija

Teisė į darbą – prigimtinis žmogaus poreikis pasirūpinti savimi bei savo šeima, tai pirmojo lygio žmogaus teisė, leidžianti žmogui egzistuoti bent minimaliu lygiu.⁶⁵ Šią teisę garantuoja tiek nacionalinės, tiek tarptautinės teisės aktai, tačiau siekiant, kad institutas neprarastų savo prasmės, svarbu, kad būtų sudaryta galimybė šios teisės įgyvendinimui, saugojimui bei gynimui. Tarptautiniai dokumentai, tokie kaip Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Europos socialinė chartija, kuriuos yra ratifikavusi Lietuva, laiduoja darbo ir iniciatyvos teisę, draudimą versti asmenį dirbti, gina individą nuo valstybės neteisėto kišimosi. Lietuvos Respublikos Konstitucija garantuoja teisę į darbą, tačiau neužtikrina teisės gauti konkretų darbą. Ratifikavusi Europos socialinę chartiją Lietuva įsipareigojo laikytis kuo didesnio užimtumo ir netgi pasiekti visišką užimtumą šalyje.⁶⁶ Kuomet Lietuvoje nedarbo lygis vidutiniškai siekia 11,7 proc., nenuostabu, kad kyla ginčų dėl teisės į darbą įgyvendinimo galimybės ir kokybės.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Užimtumo Rėmimo įstatymo 8 straipsnio 1 dalimi⁶⁷, Darbo birža yra atsakinga už užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą, bei iki 2013 m. sausio 1 d. skyrė ir mokėjo nedarbo socialinio draudimo išmokas⁶⁸. Kaip ir kiekvieno viešojo administravimo subjekto, taip ir Darbo biržos, sprendimus bei suteiktas paslaugas asmenys gali apskųsti įstatymo numatyta tvarka⁶⁹, todėl darbo kokybė yra itin svarbi, nes valdžios įstaigos turi vadovautis principu - tarnauti žmonėms.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau LVAT) nagrinėja apeliacinius skundus administracinių teisės pažeidimų bylose⁷⁰, kuomet vienos ar kitos šalies netenkina Apygardos administracinio teismo sprendimas. Siekiant išsiaiškinti žmogaus subjektinių teisių į darbą gynimo galimybes Lietuvoje, toliau pateikti ir aptarti keli teismų nutarimai.

Nedarbo socialinio draudimo išmoka (toliau NSDI) kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį, tokiu būdu darbo netekusiems asmenims garantuojama subjektinė teisė trumpalaikio nedarbo metu išlaikyti save bei šeimą. Kaip jau

⁶⁵ Pumputis A. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir jos įgyvendinimo mechanizmas. Vilnius: Lietuvos teisės akademija, 2000, p. 14.

⁶⁶ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 -1704

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762 [...] 2012, Nr. 154-7929.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-26 [...] 2012, Nr. 154-7934.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945 [...] 2011, Nr. 4-125

⁷⁰ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas: veiklos sritys [interaktyvus]. 2012 [žiūrėta 2013 01 22]. <<http://www.lvat.lt/lt/veikla/veiklos-sritys.html>>

minėta, iki 2013 m. sausio 1 d., šių išmokų mokėjimas buvo Darbo biržos kompetencija, todėl ir ginčiu susijusių su mokėjimu buvo netiek ir mažai.

2012 m. apeliaciniu skundu LVAT buvo prašoma panaikinti Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2012 m. balandžio 26 d. sprendimą, kuriuo buvo atmestas darbo biržoje registruotų asmenų skundas dėl Darbo biržos atsisakymo išmokėti NSDI kitu būdu, nei kaip numatyta nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų 39 straipsnyje⁷¹. Remiantis teisiniu reglamentavimu, Klaipėdos apygardos administracinio teismo sprendimas buvo pagrįstas, tačiau LVAT įtarimų sukėlė pats minėtų nuostatų 39 straipsnis, kuriuo NSDI gali būti mokama tik į asmeninę gavėjo sąskaitą. Teisėjų kolegijos nuomone, tokiu būdu asmeniui yra priskiriama pareiga turėti asmeninę sąskaitą, kas reiškia papildomas išlaidas bei apsunkinama asmens galimybė gauti pašalpą. Dėl šios priežasties LVAT nusprendė kreiptis į Konstitucinį teismą, kad būtų išsiaiškinta ar socialinio draudimo išmokų nuostatų 39 straipsnis neprieštarauja Konstitucijos 52 str. Kaip teigė Sinkevičius⁷², Lietuva yra vienintelė Europos Sąjungos valstybė, kurioje Konstitucinis teismas išnagrinėja tiek mažai bylų, todėl ir minėta byla dar nėra išnagrinėta. Tačiau remiantis 2012 m. spalio 31 d. Konstitucinio teismo nutarimu⁷³, ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų mokėjimo nuostatų punktai, kuriuose minėtų pašalpų mokėjimas buvo susietas tik su vienu būdu, prieštarauja Konstitucijai, nes neatitinka visuomenei svarbių tikslų, neproporcingai pasunkina ligos pašalpos gavimą ar daro jį apskritai neįmanomą, jei skiriamos pašalpos gavėjas neturi asmeninės sąskaitos kredito įstaigoje, esančioje Lietuvos Respublikos teritorijoje, todėl tikėtina, kad ir minėta byla bus išspręsta lygiaverčiai, kadangi visos prieš tai minėtos išmokos yra socialinės apsaugos sistemos dalis⁷⁴. Sudarytos prielaidos pasunkinti socialinės paramos ligos atveju gavimą, nukrypta nuo asmens teisių įgyvendinimo imperatyvų, kylančių iš Konstitucijos 52 straipsnio, konstitucinio teisinės valstybės principo. Kita vertus, asmuo pats sumažina savo galimybę gauti pašalpą, nes neatsidaro sąskaitos banke, mokėjimas per pašto perlaidą ar kitu būdu, gali kelti abejonių ar išmoka atitenka būtent paramos gavėjui.

Daugiausiai kritikos Darbo birža, bei jos darbuotojai susilaukia tuomet, kai ieškantis darbo asmuo netenka bedarbio statuso ir registracija jam nutraukiama be galimybės pakartotinai registruotis 6 mėnesius. Kartu su registracijos nutraukimu asmuo netenka ir galimybių įgyvendinti savo subjektines teises: gauti pagalbą darbo paieškose, galimybę gauti NSDI, netenka privalomojo sveikatos draudimo, socialinių pašalpų, bei kompensacijų. 2012 m. LVAT nagrinėjo Klaipėdos teritorinės darbo

⁷¹ Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai. Valstybės žinios, 2004, Nr. 186-6930

⁷² Sinkevičius V. Konstitucinio teismo nutarimų įgyvendinimas įstatymų leidyboje. Jurisprudencija. 2011, 18(2), 497–516.

⁷³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. spalio 31 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 61 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šių nuostatų 68 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 15 straipsniui“// *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 127-6406

⁷⁴ Guogis A. Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos. Socialinis darbas, 2008, Nr. 7(2)

biržos apeliacinį skundą dėl Klaipėdos apygardos administracinio teismo priimto sprendimo, kuriuo piliečiui buvo gražintas bedarbio statusas⁷⁵. Reikia pastebėti, Klaipėdos teritorinės darbo biržos skundas LVAT buvo atmestas. Teismo sprendimu bedarbio neatvykimas į Darbo biržą paskirtu laiku, nėra pagrindas registracijos nutraukimui be teisės registruotis 6 mėnesius. Priešingai būtų jei vizito tikslas būtų pasiūlymo dirbti priėmimas ar dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Tokiu atveju reikėtų atkreipti į individualiuose įsidarbinimo planuose dažniausiai pateikiamus apsilankymo pas tarpininką tikslus:

1. Savarankiškos darbo paieškos rezultatų aptarimas;
2. Gyvenimo aprašymo (CV) rengimas;
3. Supažindinimas su darbo paieškos būdais bei mokymas naudotis savarankiškos informacijos paieškos priemonėmis;
4. Supažindinimas (bet nekalbama apie nusiuntimą) su aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis, laisvomis darbo vietomis, NSDI skyrimo tvarka;
5. Dalyvavimas informaciniame renginyje.

Tai reiškia, kad jei asmeniui paskirto apsilankymo tikslas yra vienas iš aukščiau pateiktų, tuomet jis neprivalo apsilankyti Darbo biržoje, nors tai ir yra būdai siekiant sėkmingos integracijos į darbo rinką ir motyvavimo link. Galima teigti, jog tai yra teisės aktų netobulumo pavyzdys ir kiekvienas bedarbio apsilankymo turi būti įvardintas kaip darbo pasiūlymas, kas realiai yra neįmanoma. Taip pat reikia pabrėžti, kad šiuo atveju teismo sprendimas negali būti kvestionuojamas, kadangi teritorinės darbo biržos specialistas neatliko savo pareigos ir nenurodė sekančio atvykimo tikslo. Kaip jau minėta, valstybės tarnautojas turi vadovautis etikos principais⁷⁶, pagal kuriuos veiksmai turi būti atsakingi, teisingi, nepriekaištingi ir visiškai atitikti įstatymus. Neatlikdamas visų savo užduočių Darbo biržos specialistas galimai apribojo asmens subjektinės teisės į darbą įgyvendinimą.

Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad Konstitucijoje įtvirtintas socialinio solidarumo principas nepaneigia asmeninės atsakomybės už savo likimą, todėl socialinės apsaugos teisinis reguliavimas turi būti toks, kad būtų sudarytos prielaidos ir paskatos kiekvienas visuomenės narys pats savo pastangomis galėtų pasirūpinti savo gerove, o ne pasikliauti vien valstybės laiduojama socialine apsauga. Asmeniui teikiama socialinė parama neturi virsti privilegija, ji neturi sudaryti prielaidų asmeniui pačiam nesiekti gauti didesnių pajamų, nesistengti ieškoti galimybių užtikrinti sau

⁷⁵ 2012 m. balandžio 30 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis Lietuvos Respublikos vardu. Administracinė byla Nr. A261-1463/2012.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130 [...] 2013, Nr. 11-499.

ir savo šeimai žmogaus orumą atitinkančias gyvenimo sąlygas.⁷⁷ Remiantis šiuo nutarimu, reikia pastebėti, kad nei NSDI nei socialinė pašalpa (pastaroji, dažnai, yra registracijos Darbo biržoje priežastis) neturi būti tokia, kad asmuo nebesiektų grįžti į darbo rinką. Todėl darbas už netenkinantį asmens poreikių atlyginimą, siuntimas į aktyvias darbo rinkos priemones, ypač į viešuosius darbus negali būti traktuojamas kaip priverstinis darbas.

Remiantis pateikta teismų praktika pastebėtina, kas žmogus lyginant su valstybe yra silpnesnioji pusė, todėl kiekviename teisiniame ginče Konstitucijos laiduojama žmogaus subjektinė teisė į darbą gali būti ir yra apginama pasiremiant įstatymų bei valstybės tarnautojų darbo spragomis.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatų, kuriomis reguliuojamas pensijų perskaičiavimas ir mokėjimas valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 109-5528.

3. ALYTAUS TERITORINĖJE DARBO BIRŽOJE REGISTRUOTŲ ASMENŲ SUBJEKTINIŲ TEISIŲ ĮGYVENDINIMO GALIMYBIŲ ANALIZĖ

3.1 Tyrimo metodologija

Siekiant išsiaiškinti Darbo biržoje registruotų asmenų subjektinių teisių įgyvendinimo galimybes buvo atliktas anketinis tyrimas su Alytaus teritorinėje darbo biržoje registruotais bedarbiais. Alytaus teritorinė darbo birža pasirinkta, nes nedarbas jos aptarnaujamose teritorijose yra vienas didžiausių šalyje. 2013 m. sausio 1 d. Alytaus teritorinėje darbo biržoje buvo įregistruoti 14451 asmenys, tyrimo imtis nustatyta remiantis 2 lentelėje pateiktais duomenimis, vadovaujantis 3 priede pateikta tyrimo imties nustatymo metodika, kuria remiamasi Lietuvos darbo biržoje tiriant klientams teikiamas paslaugas.

2 lentelė. Tyrimo respondentai

Bedarbių grupės	Registruota asmenų	Respondentų skaičius	Iš jų:	
			Vyrai	Moterys
Kvalifikuotas jaunimas	1022	91	51	40
Kvalifikuoti asmenys, vyresni nei 25 m.	8819	99	55	44
Nekvalifikuotas jaunimas	830	89	50	39
Nekvalifikuoti asmenys, vyresni nei 25 m.	3780	97	54	43
Viso:	14451	376	210	166

1 lentelėje nurodytos asmenų grupės buvo pasirinktos anketiniam tyrimui, siekiant ištirti kvalifikuotų ir nekvalifikuotų asmenų subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo skirtumus bei ištirti jaunimo (iki 25 metų) įsidarbinimo galimybes, kadangi ši tikslinė grupė, dėl itin didelio jaunimo nedarbo šalyje, yra prioritetinga vykdant užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje. Pastebėtina, kad apklausti asmenys yra iš visų keturių profiliuoto klientų aptarnavimo modelio grupių, t.y. pasirengę darbo rinkai motyvuoti, pasirengę darbo rinkai nemotyvuoti, nepasirengę darbo rinkai motyvuoti ir nepasirengę darbo rinkai nemotyvuoti asmenys. Siekiant išvengti diskriminacijos klausimynų preambulėje nebuvo nurodyta, kad tiriami kvalifikuoti ar nekvalifikuoti Darbo biržoje registruoti asmenys, todėl anketos pavadintos atitinkamai:

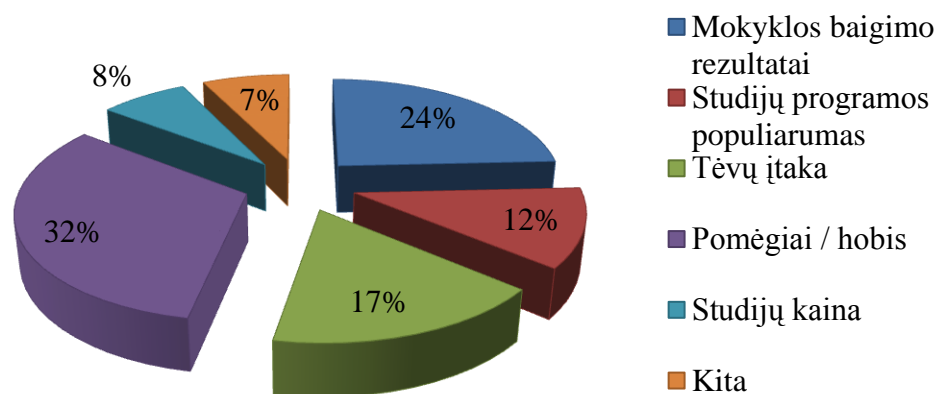
- 1) Nr. 1 skirtas kvalifikuotam jaunimui iki 25 metų amžiaus;
- 2) Nr. 2 – kvalifikuotiems asmenims vyresniems nei 25 metų amžiaus;

- 3) Nr. 3 – nekvalifikuotam jaunimui iki 25 metų amžiaus;
- 4) Nr. 4 – nekvalifikuotiems bedarbiams vyresniems nei 25 metų amžiaus.

3.2 Darbo biržoje registruoto kvalifikuoto jaunimo subjektinių teisių įgyvendinimo galimybės

Pirmasis klausimynas buvo pateiktas išsilavinimą turintiems Alytaus teritorinėje darbo biržoje registruotiems asmenims iki 25 m. amžiaus (žr. 4 priedas). Siekiant, kad duomenys būtų kuo tikslesni, apklausiami buvo įvairių sričių studijų programų ir turintys skirtingą kvalifikacinį laipsnį žmonės. Klausimynu buvo siekta išsiaiškinti veiksnius, ribojančius asmenų subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes: kiek įtakos tam turi patys asmenys, kiek Darbo biržos paslaugų neefektyvumas.

Kaip jau minėta anksčiau, studijų programos pasirinkimas yra svarbus faktorius subjektinės teisės įgyvendinimui. Pabrėžtina, kad įgyti išsilavinimą nepakanka, svarbi yra pati profesija, todėl buvo aiškinamasi pagrindinius faktorius, darančius įtaką studijų programos pasirinkimui (žr. 6 pav.).



6 pav. Jaunimo studijų programos pasirinkimą lemiantys veiksniai

Remiantis 6 paveiksle pateiktais duomenimis, didžiausią įtaką jaunimui renkantis studijų programą turi pomėgiai (32 proc. pateiktų atsakymų) ir mokyklos baigimo rezultatai (24 proc.). 7 procentai respondentų atsakymų parodė tokias priežastis paskatinusias pasirinkti studijas:

1) Specialybės paklausimas (respondentas baigė buhalterinės apskaitos studijas; 2013 m. Įsidarbinimo galimybių barometre pateikiama, kaip didesnes įsidarbinimo galimybes turinti profesija⁷⁸, tačiau šią profesiją įgijusiems asmenims įsidarbinimo galimybę riboja darbo patirties neturėjimas);

2) „Perspektyvi specialybė“ (atsakymus pateikė respondentai baigę statybų ir automobilių remonto studijas);

3) „Gyvenamoji vieta riboja pasirinkimą“ (šiuolaikinėje visuomenėje mobilumo problema neturėtų būti faktorius ribojantis pasirinkimą);

4) „Stojau ten kur pavyko, studijų programa nebuvo svarbi“ (asmenys, kuriems svarbu ne studijų programa, o įstaiga, kurioje išsilavinimą įgys, todėl dažnai po studijų baigimo tampa Darbo biržos klientais).

Taigi, tik maža dalis stojančiųjų galvoja apie įsidarbinimo galimybes pabaigus studijas. Prioritetiniai kriterijai yra tenkinantys laikinus poreikius: prestižinė specialybė, aukštai reitinguojamas universitetas, įdomi specialybė, galų gale pats studijavimo faktas, todėl tik nedidelė dalis sugeba prisitaikyti darbo rinkoje įgiję nepaklausias profesijas, kita – tampa Darbo biržos klientais.

Prieš pasirinkdami studijų programą, Darbo biržos prognozėmis apie atitinkamos kvalifikacijos specialistų poreikį domėjosi tik 20 proc. asmenų, 72 proc. – nesidomėjo, o 8 proc. nežinojo, apie teikiamą paslaugą. Pastarieji duomenys paaiškina, kodėl asmenys studijas pasirinkę pagal pomėgius ar tėvų įtaką tampa Darbo biržos klientais (pabrėžtina, kad didžioji dalis asmenų prioritetą teikia darbui pagal įgytą kvalifikaciją).

Atlikus tyrimą pastebėta, kad 45 proc. 19 – 24 metų amžiaus respondentų neturi darbo patirties, 33 proc. – turi ne didesnę kaip 1 metų darbo patirtį (žr. 3 lentelė), iš kurių daugiau kaip pusė turi patirties pagal įgytą kvalifikaciją. Asmenys turintys bet kokių darbinių įgūdžių turi didesnių galimybių realizuoti savo teises į darbą ir užtikrinti sau geresnį gyvenimą⁷⁹.

3 lentelė. Darbo biržoje registruoto kvalifikuoto jaunimo įgyta darbo patirtis

Darbo patirtis	Neturiu	Iki 1 metų	Nuo 1 iki 3 metų	Nuo 3 iki 5 metų	Daugiau nei 5 metai
Asmenų skaičius	41	30	16	4	0

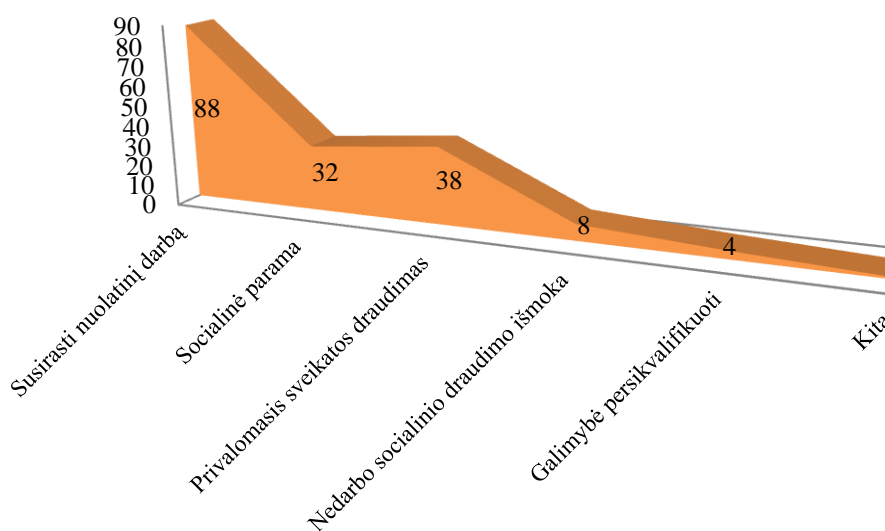
⁷⁸ Įsidarbinimo galimybių barometras 2013 m. Lietuvoje [interaktyvus]. 2013, [žiūrėta 2013-02-15]. <http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/DARBORINKA/Puslapiai/isidarbinimo_galimybiu_barometras.aspx>.

⁷⁹ Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje [interaktyvus]. 2010, [žiūrėta 2013-02-15]. <<http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/tyrimas.pdf>>.

5 proc. jaunų asmenų dirbti pagal įgytą kvalifikaciją nenori, studijų programą pasirinko pagal tėvų įtaką ir savus pomėgius, studijų perspektyvomis Darbo biržoje nesidomėjo ir su teikiamomis paslaugomis nesusipažinę, taigi nors šie asmenys pasirenge darbo rinkai, tačiau visiškai nemotyvuoti, todėl juos integruoti į darbo rinką yra sudėtinga.

Kaip buvo minėta pristatant profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelį, Darbo biržoje asmenys registruojasi dėl skirtingų tikslų. Pagrindinė, respondentų nurodyta, registracijos Darbo biržoje priežastis yra nuolatinio darbo paieška (žr. 7 pav.), kaip daugelis supranta, tai yra pagrindinė Darbo biržos funkcija „Surasti bedarbiui darbą“. Asmenys neregistruoti darbo biržoje, turi mokėti 9 proc. minimalaus mėnesinio atlyginimo dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmokas⁸⁰, todėl 40 proc. respondentų, šį draudimą nurodė, kaip svarią priežastį paskatinusią registruotis Darbo biržoje. Jaunam asmeniui negaunančiam pajamų, nemažiau svarbi yra ir socialinė pašalpa, į kurią pretenduoti gali tik registruoti asmenys, tačiau kaip registracijos motyvą nurodė tik trečdalis respondentų.

Taigi, užsiregistravus Darbo biržoje asmuo ne tik, kad yra apdraudžiamas privalomuoju sveikatos draudimu, bet ir gali gauti socialinę paramą, kurios dėka bent kurį laiką gali patenkinti būtinuosius, minimalius poreikius. Jaunam žmogui šių paslaugų ir lengvatų paketas yra labai svarbus. Nepaisant to, kad tikrieji registracijos motyvai dėl įvairių priežasčių galėjo būti nuslėpti, didžioji dalis respondentų yra motyvuoti, tačiau tikėtina nepasirenge darbo rinkai.

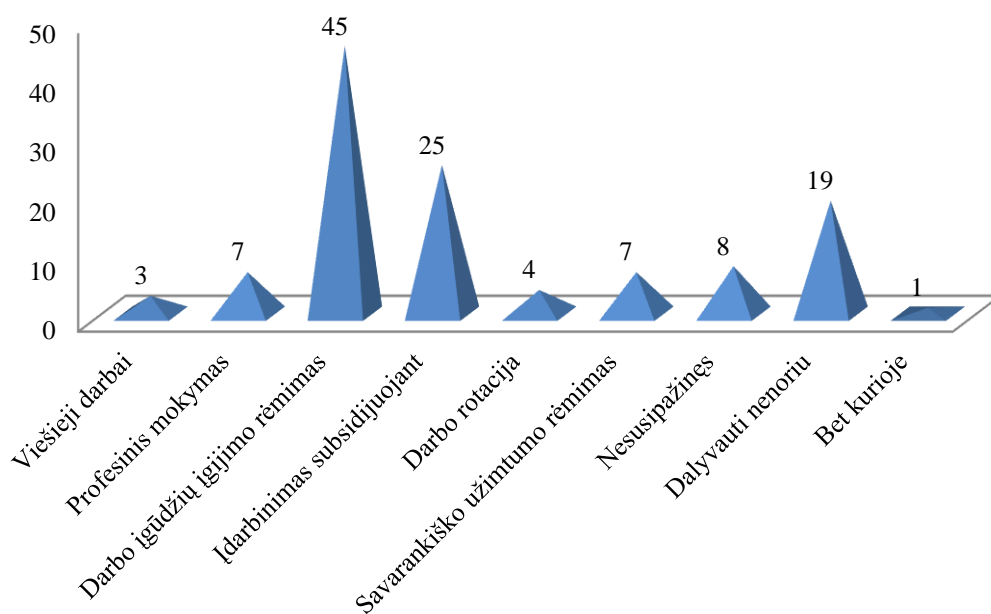


7 pav. **Kvalifikuoto jaunimo registravimosi Darbo biržoje tikslai**

Prieš kreipiantis į darbo biržą Darbo biržos teikiamomis paslaugomis buvo domėjęsi tik 46 asmenys, t.y. 48 proc. apklaustųjų, galima daryti prielaidą, kad Alytaus teritorinės darbo biržos

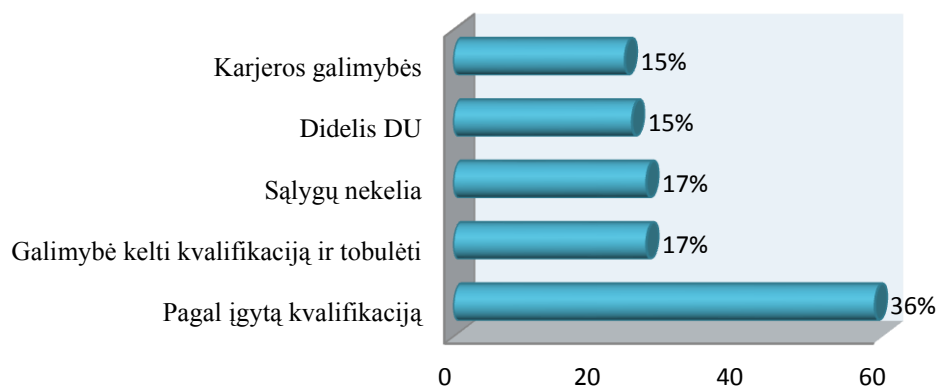
⁸⁰ Lietuvos Respublikos Sveikatos draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 55-1287 [...] 2012, Nr. 136-6967.

specialistai atsakingai atlieka savo pareigas ir pateikia visą reikalingą informaciją, kadangi apklausos metu nesusipažinę su darbo biržos organizuojamomis priemonėmis prisipažino tik 8 asmenys, t.y. 8 proc. apklaustųjų (žr. 8 pav.).



8 pav. **Priemonės, kuriose norėtų dalyvauti jaunimas iki 25 m. turintis profesinį pasirengimą**

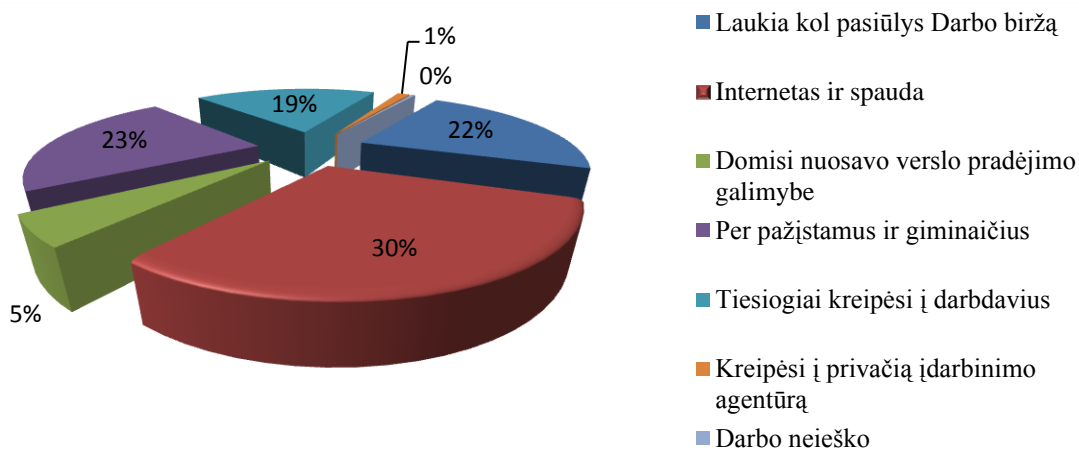
Kaip pateikta 8 paveiksle, didžiausio susidomėjimo susilaukė darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė, kadangi kaip jau minėta, tai puiki galimybė įgyti įgūdžių pagal turimą kvalifikaciją, o tai yra pirmas prioritetas pagal kurį jauni asmenys renkasi darbą (žr. 9 pav.). Tiek jauni, tiek vyresni asmenys turėdami galimybę įsidarbinti pagal turimą kvalifikaciją yra labiau motyvuoti, kadangi darbas atitinka jų lūkesčius. Kaip jau minėta anksčiau, dalyvavimas aktyviose darbo rinkos priemonėse siejamas su tam tikrais išpareigojimais, todėl nenuostabu, kad penktadalis asmenų nurodė, jog dalyvauti priemonėse nenori, tačiau tuo pačiu, vengdami pareigų atlikimo, sumažina savo galimybę integruotis į darbo rinką. 7 tik įgiję išsilavinimą asmenys nurodė pasirinkę nepaklausią profesiją, todėl domisi profesinio mokymo galimybe.



9 pav. **Kriterijai, turintys įtakos kvalifikuotam jaunimui, renkantis darbą**

Anketinių duomenų analizė parodė, kad svarbiausia jaunam asmeniui įsidarbinti pagal įgytą kvalifikaciją, tačiau dažnai įsidarbinti pagal turimą profesiją yra labai sudėtinga. Pastebėta, kad net 15 proc. apklaustųjų ieško darbo su galimybe gauti didelį darbo užmokestį, tačiau specialisto neturinčio praktinių žinių, paprastai, jis būna ne itin motyvuojantis ir neatitinka absolvento lūkesčių. Sąlygų darbui nekelia tik 17 proc. respondentų. Galima daryti prielaidą, kad jaunų žmonių maksimalizmas mažina jų integravimosi į darbo rinką galimybes.

Kvalifikuoto jaunimo darbo paieškos būdai pateikti 10 paveiksle.

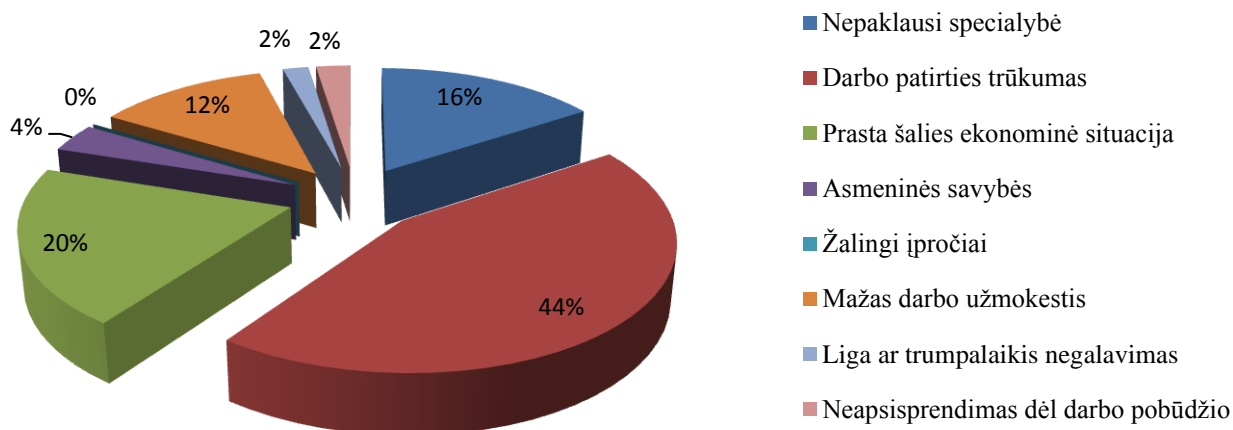


10 pav. **Kvalifikuoto jaunimo darbo paieškos būdai**

Aktyviomis darbo paieškomis užsiima tik 42 procentai respondentų. Prie aktyvių darbo paieškos būdų galima priskirti: tiesioginį kreipimąsi į darbdavius, paieškas per pažįstamus ir

giminaičius. 78 proc. respondentų nepasitiki Darbo biržos teikiamomis paslaugomis ir nesitiki, kad su pastarosios teikiama pagalba pavyks surasti tinkamą darbą. Dėl šios priežasties kyla daug abejonų dėl Darbo biržos kaip institucijos reikalingumo. Kaip ir tikėtasi, darbo skelbimų sekimas internete ir spaudoje yra populiariausias darbo paieškos būdas, tačiau dažnai neefektyvus. Tik vienas respondentas prisipažino, kad darbo neieško, jo registracijos darbo biržoje tikslai kiti.

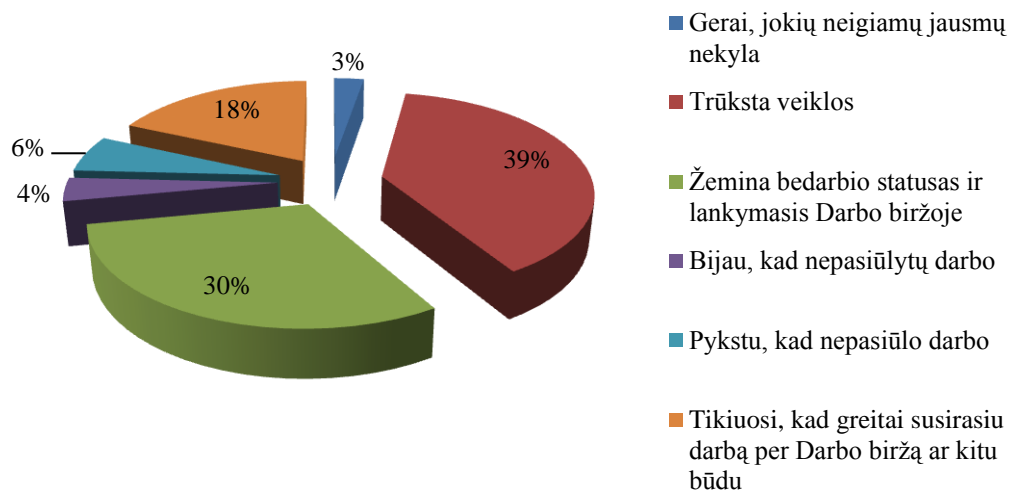
Svarbu išsiaiškinti priežastis ribojančias subjektinės teisės į darbą įgyvendinimą. Gana vieningai apklaustieji pripažino, kad didelę įtaką turi darbinės patirties trūkumas bei šalies ekonominė situacija. Vieno iš respondentų teigimu, darbų nėra, todėl jam nepavyksta įsidarbinti. 16 proc. respondentų pripažino, kad yra pasirinkę nepaklausią specialybę, o 12 proc. respondentų atskleidė, kad yra atsisakę darbo pasiūlymo dėl mažo darbo užmokesčio.



11 pav. Veiksniai, ribojantys teisės į darbą įgyvendinimą kvalifikuotam jaunimui

Anketos pabaigoje buvo būtina išsiaiškinti kaip asmenis veikia registraciją Darbo biržoje ir nedarbas (žr. 12 pav.). Susisteminius duomenis nustatyta, kad labiausiai asmenų netenkina veiklos trūkumas ir net 30 proc. jaunų išsilavinusių asmenų žemina bedarbio statusas ir lankymasis Darbo biržoje, galima daryti prielaidą, kad nedarbo būseną žeidžia ir žlugdo jaunos žmones. Taip pas pastebėta, kad kvalifikuotas jaunimas iki 25 metų amžiaus yra motyvuotas, kadangi tik maža dalis respondentų (3 proc.) gerai jaučiasi neturėdami darbo ir tik 4 proc. respondentų bijo, kad nebūtų jiems pasiūlytas darbas, šiuos jausmus gali sąlygoti keletas priežasčių: asmuo turi nelegalią veiklą arba nenori dirbti, taip pat būtina pažymėti, kad tokių asmenų registracijos Darbo biržoje tikslas yra vienintelis – socialinė parama ir sveikatos draudimas. Be to pastebėta, kad tik 18 proc. respondentų yra

nenusivylę ir tikisi greitu metu susirasti darbą. Kuo ilgesnės darbo paieškos, tuo mažesnė asmens motyvacija ir didesnis nusivylimas ir nepasitenkinimas savo padėtimi.



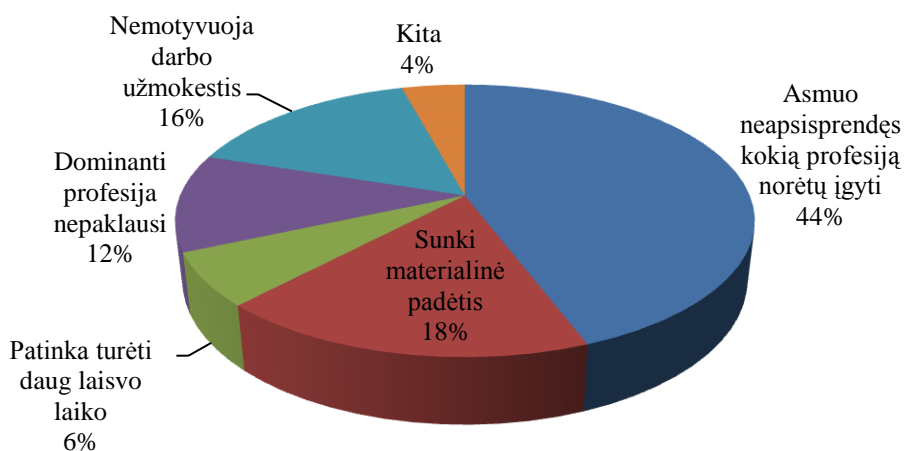
12 pav. Nedarbo ir registracijos Darbo biržoje poveikis kvalifikuotam jaunimui

Apibendrinant apklausos duomenis, būtina pastebėti, kad didžioji dalis jaunimo nesidomi dominančios profesijos paklausumu, rinkdamiesi studijų programą prioritetą teikia pomėgiams bei hobiui. Nors ekonominės krizės metu yra itin suaktyvėjusi tinklinė prekyba ir pardavimų vadybininkų poreikis yra nemažas, respondentai įgiję atitinkamą išsilavinimą vis tik teigia, jog įsidarbinti jiems nepavyksta dėl žemos profesijos paklausos. Be to, nemaža dalis apklaustųjų neįvertina savo realių galimybių prisitaikyti darbo rinkoje ir teigia ieškantys gerai apmokamo, perspektyvaus darbo. Reikia pabrėžti, kad Konstitucija laiduoja asmenims teisę į darbą, tačiau neužtikrina konkretaus, gerai apmokamo darbo. Dėl pastarosios priežasties asmenys, siekdami įgyvendinti savo subjektinę teisę, turėtų siekti gauti bet kokį darbą, kad galėtų užtikrinti sau ir savi šeimai būtinųjų poreikių patenkinimą.

3.3 Nekvalifikuoto jaunimo subjektinių teisių įgyvendinimo galimybių problemos

5 priede pateiktas klausimynas buvo pateiktas jaunimui iki 25 metų, neturinčiam profesinio pasirengimo. Duomenų analize buvo siekiama išsiaiškinti problemas, su kuriomis susiduria jauni asmenys (turintys tik pradinį, pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą), siekdami įgyvendinti savo subjektines teises. Buvo apklausti 89 asmenys (iš jų: 50 vyrų ir 39 moterys). Respondentų amžius nuo 18 iki 24 metų. Didžioji dalis respondentų įgiję vidurinį išsilavinimą (61 proc.), 31 proc. apklaustųjų baigę 10 klasių, ir net 8 proc. asmenų baigę vos keturias, pradinio lavinimo klases (neatmetama

galimybė, kad respondentai galėjo klaidingai nurodyti duomenis arba žemą išsilavinimą lėmė sveikatos sutrikimai).



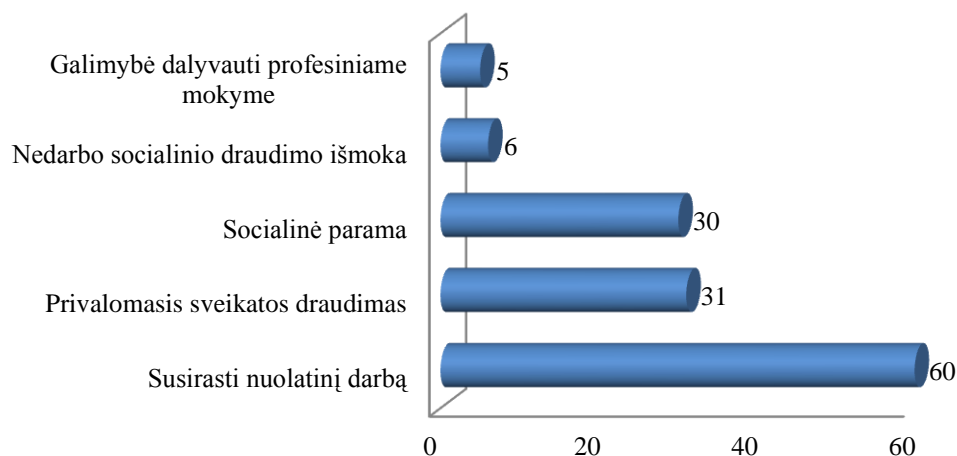
13 pav. **Priežastys trukdančios jaunimui mokytis**

Visų pirma, siekta išsiaiškinti priežastis trukdančias jauniems asmenims mokytis, jos pateiktos 13 paveiksle. Pastebėtina, kad pagrindine nesimokymo priežastimi respondentai nurodė ne studijų kainą ar sunkią materialinę padėtį, bet neapsisprendimą kokią profesiją norėtų įgyti (atsakymą pasirinko 42 asmenys), tai galėtų reikšti, kad asmenims nebuvo organizuotas arba jie nenorėjo/negalėjo dalyvauti profesinio orientavimo mokymuose. Tai rodo, kas asmenys yra nemotyvuoti, negalvoja apie savo ateitį, pragyvenimo šaltinį. 16 proc. apklaustųjų mano, kad mokytis neverta, nes išsilavinimas negarantuoja didesnio darbo užmokesčio, tačiau remiantis Lietuvos Respublikos Statistikos departamento tyrimais⁸¹ kuo aukštesnis išsilavinimo lygis, tuo didesnis atlyginimą darbuotojas turi galimybę uždirbti.

Nekvalifikuoto jaunimo registracijos priežastys nedaug skiriasi nuo profesinį pasirengimą turinčių asmenų. Reikia pastebėti, kad nekvalifikuotiems asmenims šiek tiek mažiau reikalingas nuolatinis darbas, tačiau net trečdalis apklaustųjų patvirtino, kad teisė į valstybės teikiamą paramą bei privalomąjį sveikatos draudimą – esminiai faktoriai lėmę registraciją Darbo biržoje. Būtina pabrėžti, kad galimybė dalyvauti profesiniame mokyme, domisi tik 4 procentai respondentų. Remiantis šiais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad profesijos neturintis jaunimas yra mažiau motyvuotas ir nepasirengę darbo rinkai, jiems reikalingi motyvaciniai užsiėmimai, darbo paieškos gebėjimų ugdymas.

⁸¹ Darbo užmokesčio struktūra 2010. Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas, Vilnius, 2012, p. 18.

Galima daryti prielaidą, kad nekvalifikuoti asmenys neturi vizijos kaip save realizuoti darbo rinkoje, nėra motyvuoti dalyvauti darbo rinkos priemonėse bei įgyti išsilavinimą, nes yra nusivylę sunkiomis gyvenimo sąlygomis ir nemano, kad įgijus profesiją gyvenimo kokybė pagerės.

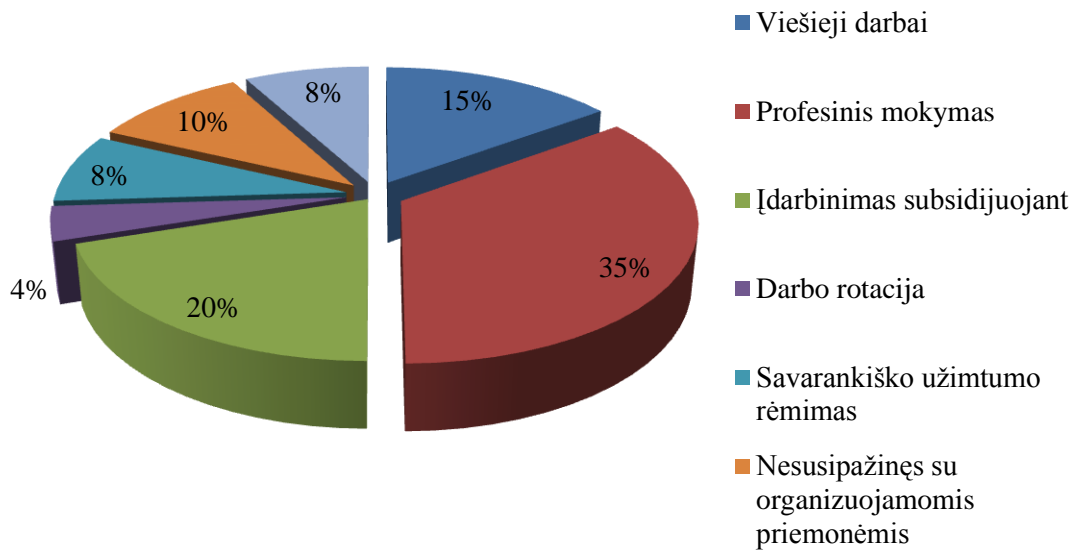


14 pav. Nekvalifikuoto jaunimo kreipimosi į Darbo biržą priežastys

Prieš registruojantis Darbo biržoje domėtis jos teikiamomis paslaugomis, pastebėta, nėra populiaru. Kadangi tikėtina, jog nekvalifikuoti asmenys registruojasi Darbo biržoje vedimi kitų tikslų nei nuolatinio darbo paieškos (išskyrus gerai apmokamą darbą) ir dalyvavimą aktyviose darbo rinkos priemonėse, prieš registraciją paslaugomis domėjosi tik 13,5 proc. apklaustų asmenų.

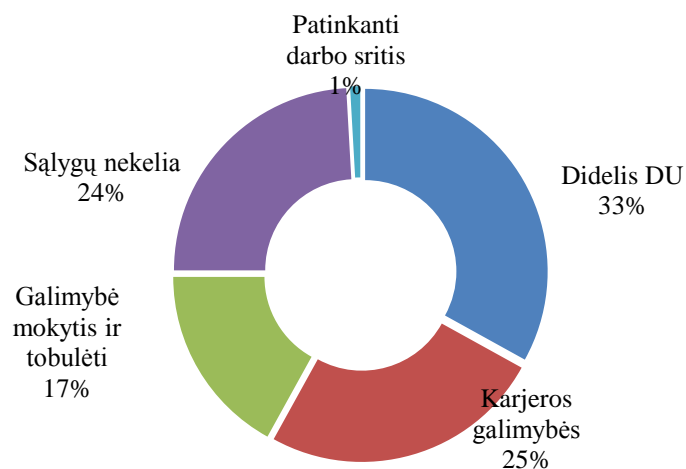
Išanalizavus duomenis apie nekvalifikuotą jaunimą dominančias Darbo biržos organizuojamas priemones (žr. 15 pav.) pastebėta, kad nors profesinis mokymas nebuvo nurodytas, kaip priežastis paskatinusi užsiregistruoti Darbo biržoje, tačiau net 35 proc. neatsakysiantys dalyvavimo šioje priemonėje kaip papildomos paslaugos, t.y. profesinis mokymas pažymėtas kaip viena iš keleto priemonių, kuriose sutiktų dalyvauti. Taip pat nustatyta, kad nei vienas respondentas neatsakė, kad priemonėse dalyvauti nenorėtų. 10 proc. asmenų teigia esantys nesusipažinę su organizuojamomis priemonėmis. Kadangi darbo rotacijos priemonėje įdarbinama pagal terminuotą darbo sutartį, tai žemas ir susidomėjimas ja, tikėtina, kad bedarbius domina tik nuolatinis darbas.

Maža to, esant didelėms jaunimo įdarbinimo rėmimo galimybėms, pagrindinis darbo ieškančių asmenų atrankos kriterijus į kurį daugiausiai atsižvelgia nedideles įmones turintys darbdaviai yra galimybė gauti subsidiją darbo užmokesčiui bei nuo jo apskaičiuotoms socialinio draudimo įmokoms kompensuoti, dėl šios priežasties remiamas įdarbinimas gali būti kaip kliūtis integracijai į darbo rinką.



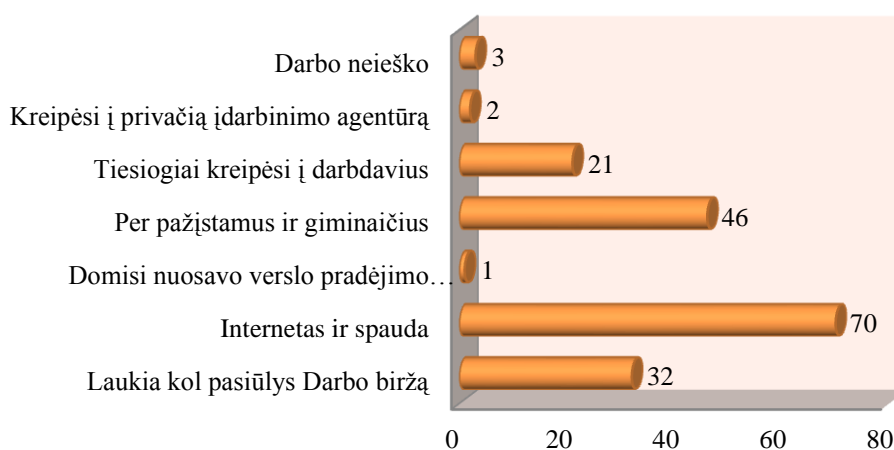
15 pav. Nekvalifikuotą jaunimą dominančios Darbo biržos organizuojamos priemonės

Kriterijai turintys įtaką darbo pasirinkimui pateikti 12 paveiksle. Nors tikėtasi, kad pagrindinis kriterijus bus galimybė mokytis bei persikvalifikuoti, tačiau šį atsakymą pasirinko penktadalis respondentų, kurių dauguma nurodė kelis pasirinkimą lemiančius faktorius. Nepaisant to, kad asmenys neturi profesinio pasirengimo, tačiau daugiau nei trečdalis apklaustųjų nurodė, jog svarbiausia jiems gauti didelį darbo užmokestį bei siekti karjeros (28 respondentai). Sąlygų darbo pasirinkimui nekėlia 24 proc. apklaustųjų. Galima patvirtinti prielaidą, kad nekvalifikuotas nemotyvuotas jaunimas Darbo biržoje registruojasi, kad gautų minimalias valstybės parama garantuotas lėšas, kad galėtų išgyventi bei nereikėtų patiems draustis privalomuoju sveikatos draudimu. Subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybės mažinamos pačių bedarbių veiksmais.



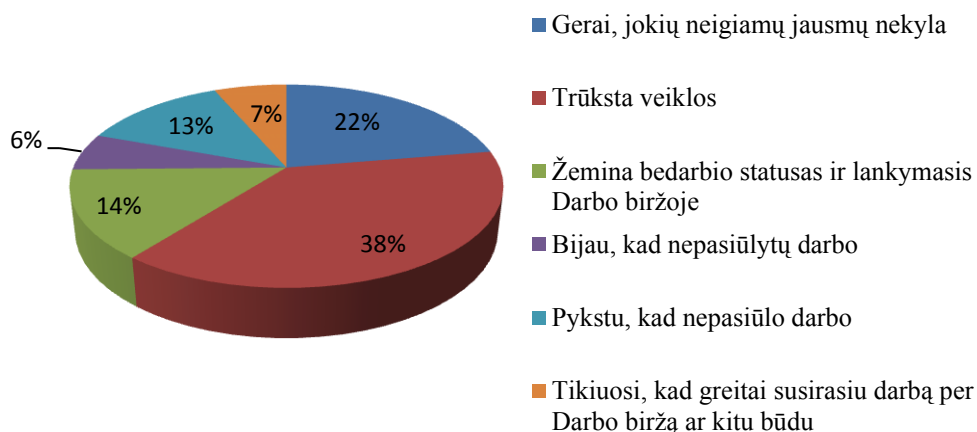
16 pav. Kriterijai lemiantys nekvalifikuoto jaunimo darbo pasirinkimą

Pastebėta, tiek nekvalifikuotų, tiek kvalifikuotų jaunų asmenų darbo paieškos būdai išlieka panašūs. Pirmenybė teikiama pasyviajai darbo paieškos priemonei – darbo pasiūlymų spaudoje ir internete sekimas. Taip pat didelė dalis respondentų įsidarbinant remiasi pažįstamų bei giminaičių pagalba, bei trečdalis – laukia tikisi Darbo biržos pagalbos (žr. 17 pav.). Pabrėžtina, kad pastaruoju metu, kai darbo pasiūla yra gerokai išaugusi, o paklausa ribota, pasyvūs darbo paieškos būdai gali neveikti, kadangi darbdavius, dažniausiai, domina ryžtingi, rodantys iniciatyvą, tačiau ne per drąsūs kandidatai į darbo vietą.



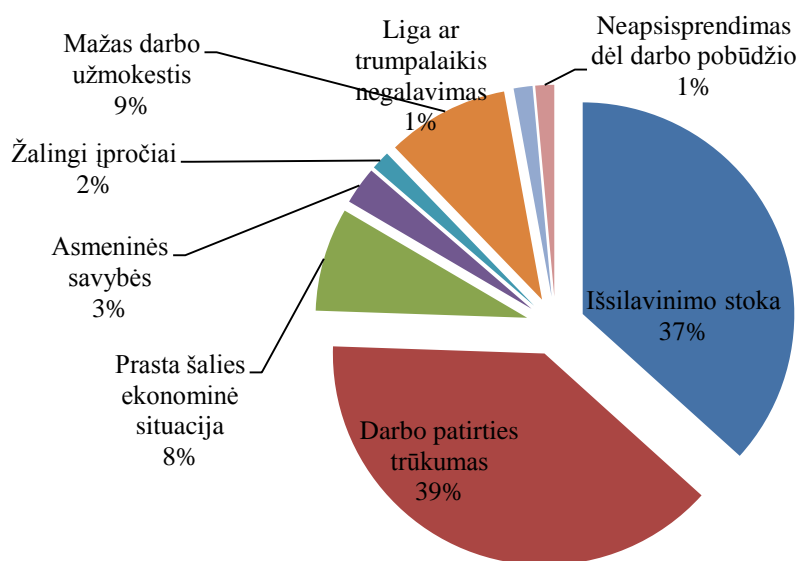
17 pav. **Nekvalifikuoto jaunimo darbo paieškos būdai**

Buvo siekiama išsiaiškinti jausmus, kuriuos patiria nekvalifikuotas jaunimas nedarbo situacijose ir palygint rezultatus su kvalifikuoto jaunimo duomenimis. Nedarbo įtaka nekvalifikuotam jaunimui pateikta 18 paveiksle. Pastebėta, kad kaip ir turintiems profesinį pasirengimą, daugiausiai problemų kyla dėl veiklos trūkumo. 22 proc. respondentų tenkina nedarbo situacija ir jokių neigiamų jausmų nekyla, taip pat daugiau nekvalifikuoto jaunimo bijo sulaukti darbo pasiūlymų. Kur kas mažiau nekvalifikuotų respondentų (16 proc. mažiau) jaučiasi pažeminti negalėdami susirasti darbo. Šie duomenys rodo, kad nekvalifikuotas jaunimas yra mažiau motyvuotas nei turintis profesinį pasirengimą, be to ši asmenų grupė yra labiau nusivylusi esama padėtimi: 13 proc. pyksta dėl to, kad Darbo biržos specialistas nepasiūlo jiems tinkamo darbo ir tik 7 proc. respondentų yra nepraradę vilties integruotis į darbo rinką.



18 pav. Nedarbo įtaka nekvalifikuotam jaunimui

Nekvalifikuoto jaunimo įsidarbinimo galimybes ribojantys veiksniai pateikti 19 paveiksle. Didžioji dalis respondentų pripažino, kad išsilavinimo stoka ir darbo patirties trūkumas yra pagrindinės darbo paieškas prailginančios priežastys. Kitos priežastys buvo ne tiek svarbios, tačiau pastebėta, kad 2 proc. asmenų pripažino, kad subjektinės teisės neįgyvendina dėl savo paties veiksmų, t.y. dėl žalingų įpročių. Realiai asmenų priklausomų nuo žalingų įpročių yra kur kas daugiau, tačiau be pažymos iš gydymo įstaigos darbo biržoje asmeniui šis požymis nesuteikiamas ir apskaita nežymima. Bet kokia Darbo biržos specialisto pastaba gali būti traktuojama kaip įžeidimas ir darbuotojas gali būti apkaltintas profesinės etikos nesilaikymu, todėl neretai, vengiant konfliktų yra aptarnaujami neblavūs asmenys, tokiems žmonėms subjektines teises į darbą įgyvendinti neįmanoma.



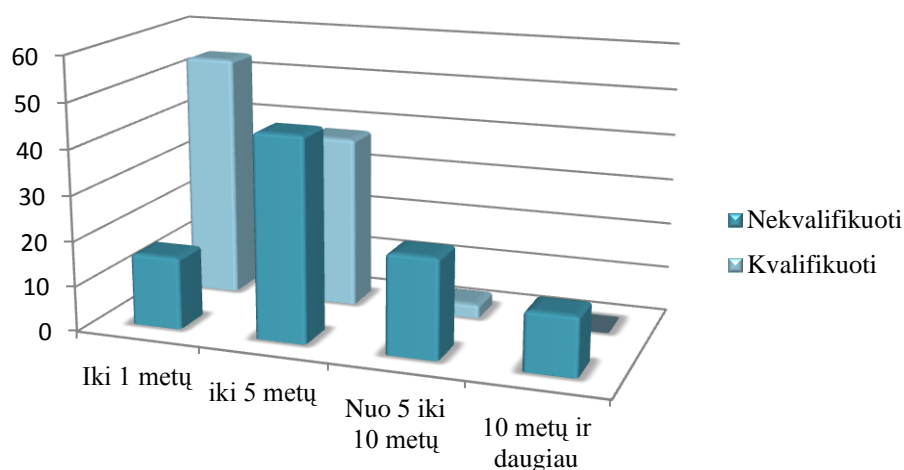
19 pav. Nekvalifikuoto jaunimo įsidarbinimo galimybes ribojantys veiksniai

Apibendrinant kvalifikuoto ir nekvalifikuoto jaunimo iki 25 metų amžiaus subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes būtina pastebėti, kad turinčiam profesinį pasirengimą jaunimui pagrindinis subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo apribojimas kyla dėl nepaklausios specialybės ir darbo įgūdžių stokos, kadangi tik 34 proc. respondentų turi darbo patirties pagal įgytą profesiją, tuo tarpu jaunimui turinčiam pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą problema yra išsilavinimo stoka bei iškelti aukšti kriterijai (didelis darbo užmokestis bei karjeros galimybės) darbui, kurie neatitinka realių galimybių. Tik maža dalis respondentų tikisi susirasti darbą ir dauguma yra nemotyvuoti, net 22 proc. respondentų tenkina esama bedarbystės padėtis.

3.4 Kvalifikuotų ir nekvalifikuotų asmenų įsidarbinimo galimybių tyrimo analizė

Jaunimo nedarbas nėra vienintelė darbo rinkos problema, vis dėl to didžioji bedarbių dalis yra vyresni nei 25 metų amžiaus. Dėl pastarosios priežasties buvo apklausti motyvuoti bei nemotyvuoti, kvalifikuoti bei nekvalifikuoti Alytaus teritorinėje darbo biržoje registruoti asmenys, kuriems pateikti klausimynai pateikti prieduose Nr.6 ir Nr.7 (Atitinkamai Nr. 6 – turintiems profesinį pasirengimą, Nr.7 – turintiems pradinį, pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą).

Tarp respondentų neturinčių profesinio pasirengimo didžioji buvo įgiję vidurinį išsilavinimą, tarp kvalifikuotų apklaustų asmenų daugiausiai buvo turinčių profesinį pasirengimą. Apklausti Darbo biržos klientai 26 – 60 metų amžiaus.

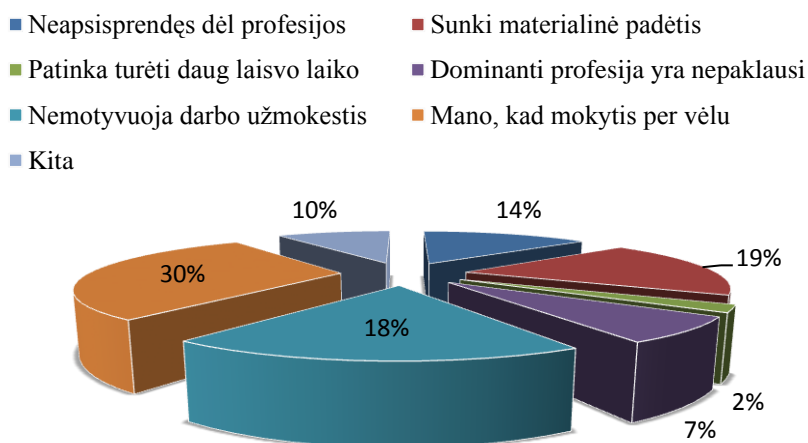


20 pav. Darbo biržoje registruotų asmenų nedarbo trukmė

Analizuojant respondentų atsakymus pastebėta, kad kvalifikuotų asmenų nedarbo laikotarpis yra mažesnis nei nekvalifikuotų asmenų (žr. 20 pav.). 57 proc. kvalifikuotų respondentų nurodė, kad nedirba neilgiau kaip metus, tuo tarpu nekvalifikuoti respondentai daugiausiai teigė nedirbantys nuo 1

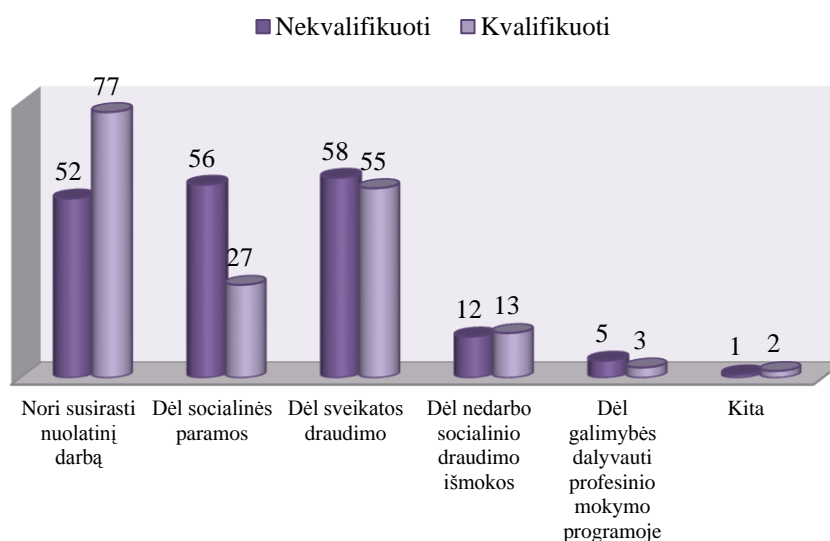
iki 5 metų, atsakymą pasirinko beveik 47 proc. apklaustųjų. Būtina akcentuoti, kad nei vienas kvalifikuotas asmuo nebuvo nedirbantis daugiau kaip 10 metų ir tik 3 proc. apklaustųjų nedirbo daugiau kaip 5 metus. Galima daryti prielaidą, kad dėl turimos kvalifikacijos, netekę darbo asmenys greičiau integruojasi į darbo rinką arba prisitaiko naujose pareigose, kadangi jų motyvacija dirbti ir išlaikyti save bei šeimą yra didesnė. Būtina atkreipti dėmesį, kad net 13,5 proc. nekvalifikuotų apklaustųjų nedirba daugiau nei 10 metų. Tokiems asmenims galimybės įgyvendinti teisę į darbą beveik nėra, kadangi paprastai tokiu atveju nedarbo priežastis yra žalingi asmens įpročiai, asmens savybės, liga ir ypač nenoras dirbti, o prieš asmens valią net ir efektyviausi Darbo biržos veiksmai nėra veiksmingi.

Išanalizavus pagrindines priežastis darančias įtaką žmogaus apsisprendimui nesimokyti (pateikta 21 paveiksle) nustatyta, kad pagrindinis motyvas trukdantis įgyti išsilavinimą yra amžius, šį atsakymą nurodė trečdalis apklaustųjų. Nemažiau svariomis priežastimis asmenys laiko sunkią materialinę padėtį bei nemotyvuojantį darbo užmokestį, kadangi dažnai net ir aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys gauna tą patį Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalų darbo užmokestį. Tik 2 proc. apklaustųjų prisipažino, kad nesimoko dėl to, kad patinka turėti daug laisvo laiko bei 1 asmuo atsakė, kad mokytis jam nepatinka, tačiau profiliuoto klientų modelio diegimo procesas atskleidė, kad respondentų, kurie nenori ir jiems nepatinka mokytis yra kur kas daugiau. Taip pat apklausos metu sužinota, kad asmenims mokytis trukdo: neįgalus vaiko auginimas, nėštumas, sveikatos problemos, poreikio mokytis nebuvimas, uždarbiavimas užsienyje, laiko neturėjimas. Taip pat nustatyta, kad keli respondentai mokytis eitų, tačiau jiems nieko nesūlo, kaip jau minėta, visiems asmenims vienodai įstatymu suteikta teisė į darbą ir mokslą, tačiau ar jie pasinaudos jiems suteikta galimybe priklauso nuo jų pačių pastangų, profesinis mokymas taikomas nevisiems Darbo biržoje registruotiems asmenims, nes tai neįmanoma.



21 pav. Bedarbių mokymosi galimybes ribojančios priežastys

Bedarbių, vyresnių nei 25 metų amžiaus, registracijos Darbo biržoje priežastys pateiktos 22 paveiksle. Tyrimo metu gautų duomenų analizė parodė, kad kur kas daugiau kvalifikuotų asmenų Darbo biržoje užsiregistravo dėl siekio susirasti nuolatinį darbą, nei dėl socialinės paramos (pašalpos bei kompensacijų už būsto šildymą ir karštą vandenį). Nekvalifikuoti vyresni nei 25 metų asmenys beveik lygiavertėmis registravimosi įstaigoje priežastimis nurodė tiek norą susirasti nuolatinį darbą, tiek socialinę paramą bei privalomąjį sveikatos draudimą. Tik 5 proc. nekvalifikuotų apklaustųjų nurodė, kad užsiregistravo dėl galimybės dalyvauti profesinio mokymo programoje, taip pat 3 turintys profesinį pasirengimą asmenys teigė, kad domisi persikvalifikavimo galimybe. Patys respondentai priklausantys abiem tikslinėms grupėms nurodė, kad tapo Darbo biržos klientais dėl galimybės gauti subsidiją verslo liudijimo išsigijimo išlaidoms kompensuoti. Kai kurie žmonės registruotais bedarbiais tampa kas antri metai, kadangi subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą pakartotinai skiriama ne anksčiau kaip po 12 mėnesių nuo paskutinės paskirtos subsidijos pasibaigimo dienos⁸². Gavus šiuos duomenis paaiškėjo, kad motyvuoti asmenys nepriklausomai nuo profesinio pasirengimo reguliariai vykdo individualią veiklą, tačiau taip pat naudojami Valstybės suteikta galimybe sumažinti patiriamas išlaidas.⁸³



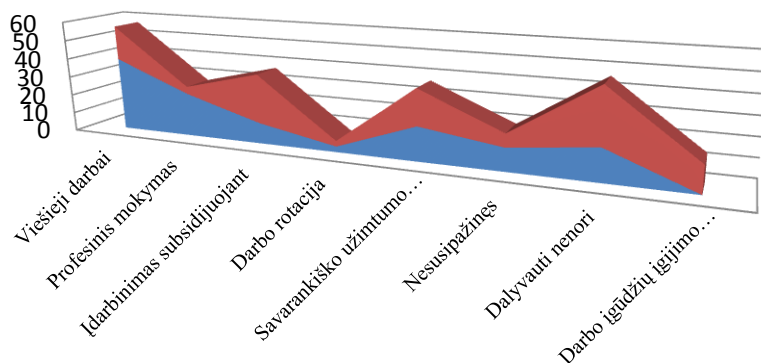
22 pav. Vyresnių nei 25 metų asmenų registracijos Darbo biržoje priežastys

Analizuojant Darbo biržoje registruotų asmenų susidomėjimą organizuojamomis priemonėmis (duomenys pateikti 23 paveiksle), nustatyta, kad tarp nekvalifikuotų asmenų dažniausiai nurodyta priemonė yra Viešieji darbai, joje nepaisant mažos trukmės (vidutinė trukmė 42 darbo dienos) norėtų dalyvauti 40 proc. minėtos grupės respondentų. Tuo tarpu didžioji dalis išsilavinimą turinčių asmenų

⁸² Asmens vykdančio individualią veiklą pagal verslo liudijimą atmintinė PATVIRTINTA Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. lapkričio 25 d. įsakymu Nr.V-620.

⁸³ Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, Žin., 2006, Nr. 73-2762 [...] Žin., 2012, Nr. 154-7929

(29 proc.) teigė, kad priemonėse dalyvauti nenori ir 26 proc. nurodė, kad dalyvautų Įdarbinimo subsidijuojant priemonėje. Nors Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė skirta įdarbinti asmenis pagal įgytą kvalifikaciją, tačiau joje dalyvauti norėtų tik 14 proc. respondentų. Beveik 24 proc. nekvalifikuotų asmenų domisi profesinio mokymo priemone, o 17,5 proc. – dalyvauti priemonėse nenori. Apie 10 proc. respondentų prisipažino, kad nėra susipažinę su Darbo biržos organizuojamomis priemonėmis, kas sunkiai tikėtina dėl informavimo priemonių gausos.



	Viešieji darbai	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	Darbo rotacija	Savarankiško užimtumo rėmimas	Nesusipažinęs	Dalyvauti nenori	Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas
■ Kvalifikuoti	18	4	26	3	19	7	29	14
■ Nekvalifikuoti	39	23	11	3	18	12	17	

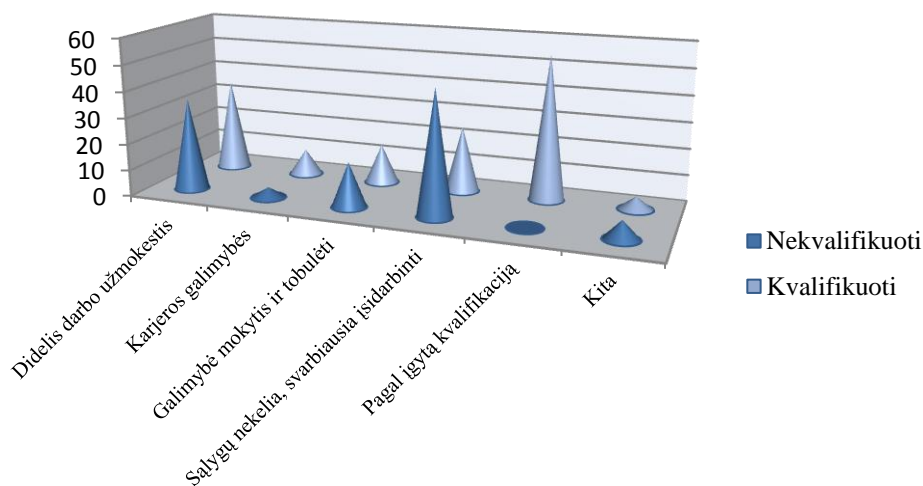
23 pav. **Bedarbius dominančios Darbo biržos organizuojamos priemonės**

Tyrimo duomenys parodė, kad tiek kvalifikuotiems, tiek nekvalifikuotiems asmenims (kriterijų pažymėjo po 32 proc. kiekvienos grupės apklaustųjų) itin svarbus didelis darbo užmokestis, kad padengtų kelionės į darbą ir iš jo, vaikų darželio, maitinimosi, būtinųjų prekių ir paslaugų, mokesčių už komunalines paslaugas išlaidas, liktų pinigų pramogoms bei prabangos prekėms, o svarbiausia, kad darbo užmokestis būtų didesnis, nei valstybės teikiama parama. Dėl šios priežasties, siekiant skatinti bedarbių motyvaciją intensyviau ieškoti darbo Socialinės apsaugos ir darbo ministrė siūlo mažinti socialines pašalpas ilgalaikiams bedarbiams⁸⁴.

Kaip pateikta 24 paveiksle, daugiau nei 55 proc. kvalifikuotų asmenų siekia gauti darbą pagal turimą kvalifikaciją, o tai gali būti viena iš subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo ribojimo veiksnių. Tačiau net 48 proc. asmenų neturinčių išsilavinimo prisipažino, kad nors ir norėtų gauti darbą, kuris garantuotų ir motyvuojantį darbo užmokestį ir galimybę mokytis, tačiau šiuo metu jiems svarbiausia įsidarbinti, todėl sąlygų konkrečiai darbo vietai nekelia (ši atsakymą pasirinko tik ketvirtadalis turinčių

⁸⁴ Ruošiamas socialinių pašalpų mažinimo projektas. *Valstybės žinios* [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-02-23] <<http://vz.lt/article/2013/2/20/ruosiamas-socialiniu-pasalpu-mazinimo-projektas>>.

išsilavinimą asmenų). Kai kuriems respondentams renkantis svarbus yra dieninis darbo grafikas, nesudėtingas darbas, kurį atlikti galėtų turintis sveikatos sutrikimų. Vienas asmuo nurodė, kad įsidarbinti nenori, todėl reikalavimų neturi.



24 pav. Motyvai lemiantys Darbo biržos klientų darbo pasirinkimą

25 metų ir vyresnių bedarbių darbo paieškos būdai pateikti 4 lentelėje. Pasyvūs darbo paieškos būdai taip pat gali būt viena iš priežasčių prailginančių nedarbo laikotarpį. Darbo pasiūlymų paieška internete ir spaudoje yra populiariausi atsakymai tarp abiejų respondentų grupių. Pagalbos, ieškant darbo, iš pažįstamų ir giminaičių tikisi 48 proc. nekvalifikuotų ir 32 proc. kvalifikuotų asmenų. Taip pat daugiau nei pusė kvalifikuotų asmenų teigia laukiantys kol darbą pasiūlys Darbo birža, tai rodo itin didelį pasitikėjimą įstaigos teikiamomis paslaugomis ir jų efektyvumu. Tik maža dalis respondentų dalis (iki 10 proc.) net ir nerasdami tinkamo darbo galvoja apie nuosavo verslo ir, tuo pačiu, naujų darbo vietų kūrimo galimybes, tai rodo žmonių baimę rizikuoti, pradinių investicijų neturėjimą bei vangumą suteiktų galimybių naudojimusi.

Vos po 4 asmenis iš kiekvienos grupės kreipėsi į privačias įdarbinimo paslaugas, teikiančias agentūras. Žemą pasitikėjimą tarpininkavimo įdarbinant paslaugų tiekėjais gali sąlygoti palyginti neaukšti pastarųjų pasiekti rezultatai: per 2012 metus šie tarpininkai įdarbino 6400 asmenų (Darbo birža – 202545 asmenis pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis), iš kurių Lietuvoje įsidarbino – 2167 žmonės, užsienyje – 4233.⁸⁵ Tačiau pastebėta, kad palyginti su 2011 metais privatūs įdarbinimo paslaugų tiekėjai 2012 m. darbus surado 6 proc. daugiau asmenų, o ir pačių tiekėjų padaugėjo 11 proc., todėl galima daryti prielaidą, kad ateityje pasitikėjimas šiais tiekėjais augs.

⁸⁵ Duomenys apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjų įdarbintus asmenis per 2012 metus. *Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos* [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-02-23] <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tarpininkavimas.aspx?AspXPage=g_B97E5DDA06E34D8ABA62404E14EF099F:%2540ID%3D27>.

Netekę vilties būti pakviesti į pokalbį dėl darbo siunčiant gyvenimo aprašymą (CV) ir motyvacinį laišką, asmenys kreipiasi tiesiogiai į darbdavius, šia galimybe drąsiau naudojasi kvalifikuoti asmenys (36 proc. respondentų), nes kreipiasi į konkrečias įmones, kuriems gali būti reikalingi tam tikros kvalifikacijos asmenys. Darbo neieško beveik 20 proc. nekvalifikuotų ir 7 procentai kvalifikuotų asmenų, to priežastys: gyvenimas kaimo vietovėje, slauga, prasta sveikata, nelegalus trumpalaikis darbas užsienyje, kai kurie nors ir nenurodė, tikėtina, laukia įstatymu nustatyto amžiaus, kuris garantuoja teisę į senatvės pensiją Lietuvos Respublikos piliečiams.

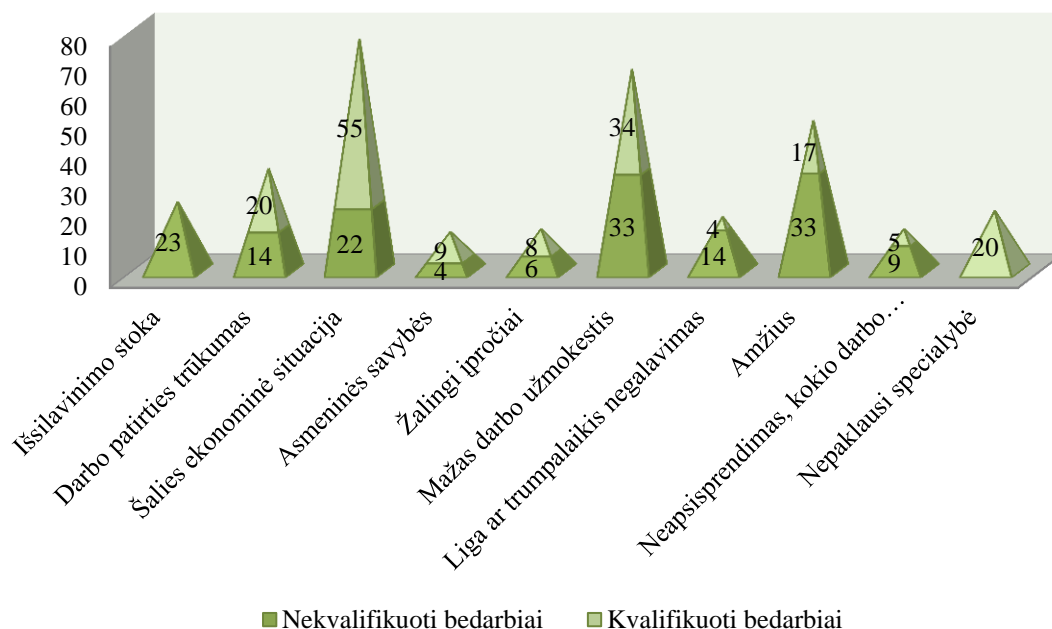
4. lentelė. Darbo biržoje registruotų asmenų darbo paieškos būdai

Darbo paieškos būdai	Nekvalifikuoti bedarbiai	Kvalifikuoti bedarbiai
Laukia kol pasiūlys Darbo birža	37	53
Ieško darbo pasiūlymų internete ir spaudoje	53	58
Domisi nuosavo verslo pradėjimo galimybėmis	8	11
Ieško per pažįstamus ir giminaičius	47	32
Kreipėsi į privačią įdarbinimo agentūrą	4	4
Kreipėsi tiesiogiai į darbdavius	24	36
Darbo neieško	19	7

Kadangi buvo išsiaiškina, kad respondentai vis dėl to norėtų dalyvauti aktyviose darbo rinkos priemonėse, nemaža dalis siekia susirasti nuolatinį darbą, todėl buvo būtina išsiaiškinti, kokios priežastys, Jų manymu, riboja įsidarbinimo galimybes (žr. 25 pav.). 32 proc. profesiją turinčių asmenų atsakymų rodo, kad pastarieji kaltina prastą šalies ekonominę situaciją, prastą regiono darbo rinkos situaciją, taip pat nepatrauklumą investicijoms.

Tačiau asmenys be išsislavinimo kaip pagrindines nedarbo priežastis pateikia amžių (vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimo galimybės ribotos) bei mažą darbdavių siūlomą darbo užmokestį (21 proc.), tai reiškia, kad nemažai daliai respondentų yra tekę atsisakyti siūlomo darbo, nes netenkino darbo užmokestis ir gyventi valstybės išlaikomiems yra kur kas patogiau. Tai rodo šalies socialinės sistemos netobulumą. Tik 14 proc. asmenų mano, kad išsislavinimo stoka gali turėti įtakos užsitęsusioms darbo paieškoms. 12 proc. apklaustųjų tikina, kad darbo neranda dėl nepaklausios specialybės. 5 proc. kvalifikuotų ir 4 proc. nekvalifikuotų asmenų pripažino, kad žalingi įpročiai: alkoholizmas ir narkotinių medžiagų vartojimas, taip pat faktas, kad asmuo buvo teistas ir yra grįžęs iš įkalinimo įstaigos, yra veiksniai ribojantys integracijos į darbo rinką galimybę. Kiek tiksliai Darbo

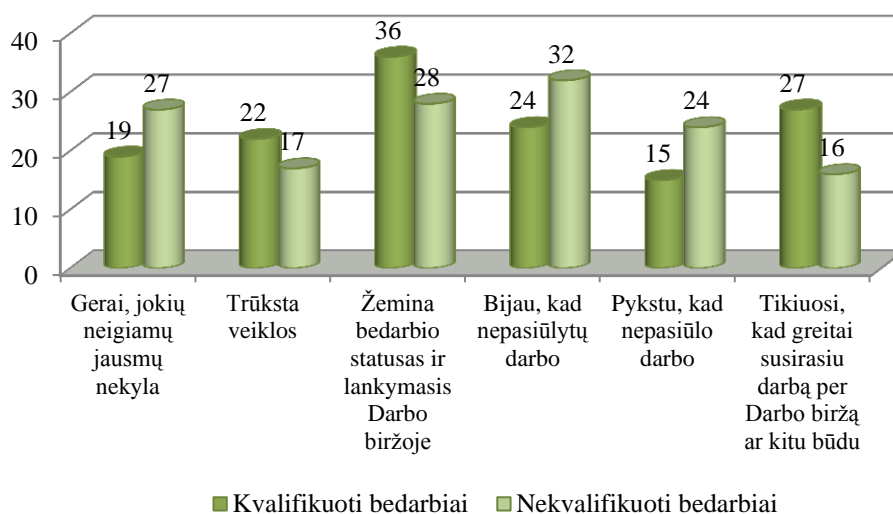
biržos klientų yra priklausomi nuo minėtų įpročių, nustatyti neįmanoma, kadangi Darbo biržos specialistas negali priskirti asmens atitinkamai grupei be medicinos įstaigos pažymos, o paprastai asmenys savo priklausomybės nepripažįsta.



25 pav. Įsidarbinimo galimybes ribojantys veiksniai

Labai svarbu nustatyti darbo ieškančių asmenų savijautą (susisteminta informacija pateikta 26 paveiksle), kadangi kuo vyresnis asmuo, tuo jis labiau pažeidžiamas, intensyviau mažėja jo pasitenkinimo savimi ir visuomene lygis, šie asmenys nesitiki įsidarbinti, nes įninka į buitį, nepasitiki savo gebėjimais, lėčiau mokosi ir perpranta naujo darbo specifiką, todėl turi mažesnę paklausą darbo rinkoje.⁸⁶ Tyrimas parodė, kad vyresnio amžiaus asmenis mažiau kankina veiklos trūkumas (atsakymą pasirinko 18 – 22 proc. respondentų). Nepaisant išsilavinimo lygio vyresnius žmones kur kas labiau žemina darbo neturinčio asmens statusas, bei lankymasis Darbo biržoje. Net trečdalis neturinčių profesinio pasirengimo asmenų, bijo, kad negautų darbo pasiūlymo, tam įtakos gali turėti: artėjanti pensija, nelegali veikla, per ilgas nedarbo laikotarpis per kurį prarasti darbiniai ir socialiniai įgūdžiai, žalingi įpročiai, didelės socialinės paramos išmokos, sveikatos problemos ir pan. Visos išvardintos priežastys rodo asmenų nemotyvuotumą ir nepasirengimą darbo rinkai.

⁸⁶ Pocius A.; Okunevičiūtė Neverauskienė, L. *Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje* [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2013-01-23] < <http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf> >.



26 pav. Nedarbo įtaka vyresniems nei 25 metų bedarbiams

Apibendrinant tyrimo duomenis reikia akcentuoti pagrindines pastebėtas tendencijas:

- 1) Išsilavinimo neturintis asmenys turi mažesnę motyvaciją integravimuisi į darbo rinką, nei turintys profesinį pasirengimą asmenys;
- 2) Vyresni kvalifikuoti asmenys patiria didesnę diskomfortą dėl užsitęsusio nedarbo, greitai praranda darbinius ir socialinius įgūdžius;
- 3) Kvalifikuoti asmenys labiau tiki grįžimo į darbo rinką galimybe;
- 4) Tiek nekvalifikuoti, tiek kvalifikuoti jauni asmenys iki 25 metų amžiaus labiausiai išgyvena dėl veiklos trūkumo;
- 5) Nekvalifikuotiems asmenims labiau būdingas pyktis dėl to, kad Darbo biržos specialistas nepasiūlo jiems tinkamo darbo, taip pat pastarieji dažniau baiminasi, kad neišduotų rekomendacijos įsidarbinimui.

Pastovus lankymasis Darbo biržoje ir bedarbio statusas daugumais darbo neturinčių asmenų sukelia neigiamus jausmus: nepasitikėjimas savimi, nepasitenkinimas visuomene, politine, ekonomine sistema, viešojo administravimo subjektų, tarp jų ir Darbo biržos veikla.

Dalis respondentų nesidomi Darbo biržos teikiamomis galimybėmis, todėl negali žinoti ar specialistas jam pritaiko visas būtinąsias darbo rinkos priemones. Neatsakingas profesijos pasirinkimas ir nesimokymas, išankstinais nusistatymais dėl amžiaus ar gebėjimų, ligos ir priklausomybės, nenoras dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, pasyvios darbo paieškos, aukšti reikalavimai būsimam darbui, neatitinkantys asmens galimybių – visos šios priežastys rodo, kad darbo hipotezė: Darbo biržoje registruoti asmenys patys savo veiksmais ar neveikimu sumažina subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes – patvirtinama.

4. EKSPERTŲ NUOMONĖ APIE DARBO RINKOS GALIMYBES IR PROBLEMOS BEI JŲ SPRENDIMO BŪDAI

Atlikta įvairių sričių Darbo biržos specialistų apklausa patvirtino darbe darytas prielaidas, be to buvo pateikta pasiūlymų geresnio ir efektyvesnio paslaugų teikimo siekiui įgyvendinti, nes tik itin atsakingo ir kokybiško Darbo biržos specialistų darbo dėka gali būti sėkmingai įgyvendinta žmonių subjektinė teisė į darbą. Savo nuomones į 8 priede pateiktos anketos klausimus ir siūlymus pateikė šie nemažą darbo patirtį sukaupę Alytaus teritorinės darbo biržos specialistai:

- 1) Darbo išteklių skyriaus vedėja;
- 2) Darbo rinkos paslaugų poskyrio specialistai (tarpininkai) – 2 asmenys;
- 3) Darbo rinkos paslaugų poskyrio specialistai (konsultantai) – 2 asmenys;
- 4) Užimtumo rėmimo skyriaus vedėjo pavaduotoja;
- 5) Užimtumo rėmimo skyriaus vyriausieji specialistai – 2 asmenys;
- 6) Paslaugų darbdaviams poskyrio vedėja;
- 7) Jaunimo darbo centro vyriausioji specialistė.

Kaip jau buvo minėta, Darbo birža yra kritikuojama už savo tiesioginės funkcijos – tarpininkavimo įdarbinant nevykdymo, taip pat kaltinama neprisidedanti prie asmenų nedarbo laiko trumpėjimo bei geresnio gyvenimo užtikrinimo. Tačiau Darbo biržoje registruotų asmenų apklausa parodė, kad darbo paieška, dažnai, nėra pagrindinis registracijos tikslas. Nemažiau svarbūs faktoriai yra kompensacijos už būsto šildymą, karštą vandenį, šiukšlių išvežimą, taip pat socialinė pašalpa būtiniesiems poreikiams patenkinti. Negalima atmesti galimybių, kad respondentai galėjo vengti pateikti tikruosius savo registracijos motyvus, kadangi klausimynus pildė apsilankymo pas Darbo biržos specialistą (konsultantą arba tarpininką) metu. Dėl pastarosios priežastis tapatus klausimas buvo pateiktas ekspertams, turintiems nemažą darbo su bedarbiais patirtį.

Ekspertai patvirtino, kad profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio diegimo procesas atskleidė tikruosius registracijos Darbo biržoje tikslus, bei parodė, kad 49 proc. bedarbių – nemotyvuoti dirbti. Visi apklaustieji pateikė tuos pačius bedarbių registracijos motyvus: privalomasis sveikatos draudimas, socialinės pašalpos, kompensacijos už komunalinius mokesčius, taip pat buvo minimos mokymosi bei dalyvavimo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse galimybės (bedarbių apklausos rezultatai parodė, kad tik nedidelė dalis siekia mokytis bei dalyvauti priemonėse, nes tai susiję su tam tikrų pareigų vykdymu, kas yra vengtina).

Vienas iš apklaustų ekspertų, turintis nemažą darbo su Darbo biržos klientais patirtį pažymėjo, kad neretai pasitaiko asmenų, kurie dirbti nenori, nes vykdo nelegalią veiklą. Užkirsti kelią nelegaliam darbui specialistas nėra pajėgus, nes neįmanoma sukontroliuoti kiekvieno registruoto asmens, nutraukti

registraciją Darbo biržoje už nelegalios veiklos vykdymą galima tik reaguojant į Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pranešimą.

Respondentė, besispecializuojanti jaunimo įdarbinimo klausimais teigė, kad būna atvejų, kai asmuo tampa Darbo Biržos klientu motyvuodamas tuo, kad jam yra pasakyta, jog taip reikia, o tai yra akivaizdus nemotyvuoto bedarbio pavyzdys, kurio tikslas tikrai nėra darbo paieška.

Atsakydami į klausimą kaip vertina Alytaus teritorinės darbo biržos teikiamas paslaugas (paslaugos reglamentuojamos teisės aktais ir yra tapačios visose teritorinėse darbo biržose), sutiko kad jos yra kokybiškos ir kvalifikuotos, tai rodo didelis tiek bedarbių, tiek darbdavių susidomėjimas bei naudojimas jomis. Tai įrodo ir klientų nuomonės dėl teikiamų paslaugų tyrimo rezultatai (tyrimai atliekami periodiškai Pagal Alytaus TDB atliekamų tyrimų planą). Dėl paslaugų gausos kiekvienas gali pasirinkti jam tinkamiausią, tereikia pastangų ir su Darbo biržos specialisto pagalba galimybės įgyvendinti subjektines teises į darbą būtų gerokai didesnės.

Daugiausiai problemų kyla teikiant konsultavimo paslaugas. Dėl per didelio darbo krūvio tenkančio vienam darbuotojui, specialistas ne visuomet gali skirti pakankamą dėmesį individualiems kliento poreikiams. Alytaus teritorinėje darbo biržoje nėra specialisto, galinčio teikti psichologinio konsultavimo paslaugas, atlikti profesionalesnį profesinį orientavimą bei aukštesnio lygio darbdavių reikalaujamų specialistų atrankas. Nors konsultantai nuolat siunčiami į įvairius seminarus, mokymus tiek pačioje TDB tiek į kitų įstaigų organizuojamus renginius, tačiau yra tokių paslaugų, kurias gali teikti tik psichologo kvalifikaciją turintis asmuo. Ne paslaptis, kad asmenys kuriems nepavyksta įsidarbinti yra nepatenkinti tiek šalies ekonomine situacija, tiek politine sistema, Darbo biržos netinkamu darbu, nes dėl nedarbo negali užtikrinti sau pilnavertiško, oraus gyvenimo, kuris deklaruojamas Konstitucijoje. Visa tai iššaukia pasipiktinimą bei kaltinimus netinkamu aptarnavimu, todėl psichologo konsultacija būtų, kaip viena iš galimybių padidinti asmenų motyvaciją darbo paieškoms.

Paslaugų efektyvumo didinimui būtini šie faktoriai:

- 1) Kokybiškų mokymo programų taikymas darbuotojams;
- 2) Kompiuterinės bazės atnaujinimas;
- 3) Darbus orientuoti ne į dokumentų pildymą, o į bendravimą su klientu;
- 4) Užtikrinti pakankamą ir savalaikį finansavimą aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimui;
- 5) Organizuoti psichologinio konsultavimo paslaugų teikimą;
- 6) Stiprinti bendradarbiavimą tarp valstybinių institucijų: pvz. visiems, Registrų centre įregistruojantiems darbdavio statusą, teikti informaciją apie Darbo biržos teikiamas galimybes;

7) Didinti bedarbių motyvaciją;

8) Stiprinti įmonių ir švietimo sektoriaus partnerystę, siekiant parengti reikalingų, o ne populiarių kvalifikacijų, profesijų įgijimą. Šiam siekiui Darbo birža, vargu ar gali daryti įtaką, kadangi bendradarbiaujant su įmonėmis kiekvienais metais sudaromo įsidarbinimo galimybių barometro informacija pasinaudoja tik nedidelė studijuoti besiruošiančių asmenų dalis. Jauno žmogaus laisvą pasirinkimą nukreipti priešinga nei jis nori linkme yra beveik neįmanoma.

9) Skatinti naujų darbo vietų kūrimą bei teikti paramą jų išlaikymui.

Apklaustieji ekspertai patikino, kad Darbo biržos klientai gauna teisingą ir išsamią informaciją apie teikiamas paslaugas. Informacijos bei jos pateikimo būdų yra itin gausu. Klientams teikiama informacija apie:

- 1) registravimo darbo biržoje tvarką, darbo biržos teikiamas paslaugas;
- 2) darbo paiešką, padėtį darbo rinkoje, jos pokyčių prognozes;
- 3) laisvas darbo vietas ir pretendentams keliamus reikalavimus, darbo pobūdį, funkcijas ir apmokėjimo sąlygas;
- 4) profesijos pasirinkimą, profesinį mokymą, kvalifikacijas, jų įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo sąlygas ir tvarką, kvalifikacijų paklausą ir jų poreikių prognozes;
- 5) užimtumo rėmimo priemonės ir dalyvavimo jose sąlygas;
- 6) elektronines darbo biržos paslaugas;
- 7) įsidarbinimo galimybes Europos Ekonominės Erdvės valstybėse ir kt.

Taip pat teikiama individuali informacija apie bedarbio apsilankymus darbo biržoje, jam suteiktas darbo rinkos paslaugas bei Nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimą. Informacija teikiama individualiai ir grupėms. Informavimas vykdomas tiesiogiai, asmeniui atvykus į darbo biržą, ar nuotoliniu būdu, t. y. telefonu, paštu, elektroninio ryšio priemonėmis.

Savarankiškai informacijos paieškai teritorinėse darbo biržose įkurti atviro informavimo, profesinio orientavimo padaliniai, Jaunimo darbo centrai, darbo biržos atviro informavimo terminalai, informaciniai stendai. Aktuali, su darbo rinka susijusi, informacija bedarbiams pateikiama Lietuvos darbo biržos bei teritorinių darbo biržų interneto svetainėse.

Nei viena informacija nėra naudinga ir nei vienas informacijos teikimo būdas nėra patogus duomenų gavimui, jei asmeniui nebus įdomu ir jis nėra atviras naujoms žinioms, be to nėra galimybės realizuoti nei vienos paslaugos, jei bedarbis neatkreipia dėmesio į savo pareigas ir mano, jog subjektinės teisės į darbą įgyvendinimas yra tik Darbo biržos reikalas.

Pagrindiniai klientų skundų objektai – tarpininkavimo įdarbinant, konsultavimo paslaugos bei bedarbio statuso panaikinimas. Konfliktai kyla dėl gauto darbo pasiūlymo nepatinkančioje įmonėje, netenkinančio darbo užmokesčio, darbo grafiko, nepatogaus susisiekiimo, savęs nuvertinimo atitinkamoms pareigoms ir panašiai. Taip pat klientai priekaištauja, kad nesugebama jiems pasiūlyti darbo pagal turimą kvalifikaciją. Darbo birža nėra darbdavys, darbo vietų nesteigia, be to yra nemažai specialybių, kurios sunkiai pritaikomos šiandieninėje darbo rinkoje.

Specialistai atsakingi už remiamo įdarbinimo organizavimą kritikos susilaukia, kad remia nemokius darbdavius, tačiau darbdaviui laiku teikiant išlaidas pateisinančius dokumentus bei negavus darbuotojų nusiskundimų, sunku tai sukontroliuoti.

Darbo su darbdaviais ekspertės teigimu šiandieniniai darbdavių pageidavimai koncentruojasi dvejuose lygiuose:

1. Dėl asmenų parinkimo laisvoms darbo vietoms užpildyti.
2. Dėl aktyvių darbo rinkos priemonių organizavimo.

Darbdaviai pageidautų atsakingesnio kandidatų atrankos proceso, didesnių įdarbinamų asmenų finansavimo galimybių, paprastesnių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių organizavimo sąlygų (tai labiausiai aktualu organizuojant bedarbių profesinį mokymą bei paramos darbo vietoms steigti priemones). Taigi, tiek darbdaviai, tiek bedarbiai siekia pasinaudoti teikiamomis paslaugomis, tačiau tikisi lengvatų ir vengia atsakomybės bei įsipareigojimų.

Klientų aptarnavime problemos kyla dėl subjektyvios priežasties: tiek bedarbiai, tiek juos aptarnaujantys specialistai yra individualybės, veikiami nuotaikos, įsitikinimų, vertybių, asmeninių savybių. Adaptavus profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelį, suvienodinus darbo krūvį, teikiant paslaugas tiems, kurie nori jomis naudotis, kiekvienam specialistui prisiėmus asmeninę atsakomybę už jo suteiktą paslaugą, būtų galima tikėtis efektyvesnio klientų aptarnavimo ir mažiau skundų.

Didesnės įdarbinimo galimybės yra labai susijusios su darbdavių aptarnavimo ir jiems teikiamų paslaugų kokybės. Ekspertės teigimu, aptarnaujant darbdavius trūksta individualaus kontakto, akcentuojant tam momentui aktualius kliento poreikius. Per mažas dėmesys skiriamas laisvų darbo vietų paieškai ir jau esančių laisvų darbo vietų užpildymo organizavimo procesui, per silpnas grįžtamasis ryšys vykdant Darbo biržoje registruotų asmenų nukreipimą pas darbdavį.

Dėl didelio aptarnaujamų asmenų skaičiaus (vienas specialistas aptarnauja nuo 800 iki 1000, o kartais ir daugiau darbo ieškančių asmenų), riboto konsultacijai skirto laiko nėra galimybės analizuoti kiekvieno asmens poreikių ir siekių, dėl to ir kyla daugiausiai ginčių ir nepasitenkinimo valstybės deleguotos funkcijos įgyvendinimu. Šiuo klausimu respondentų nuomonės išsiskyrė, nes kai kurie

mano, kad dėmesio skiriama pakankamai, tik vėl gi dėl asmenų išankstinio nusistatymo dėmesio nepageidauja pats klientas.

Paprastai Darbo biržoje kylančius konfliktus siekiama spręsti taikiai, remiantis teisės aktais, tačiau neretai bedarbiai juos kitaip interpretuoja, yra įsitikinę, kad Darbo biržos veiksmai pažeidžia galiojančius įstatymus. Klientai, paprastai, skundžiasi teismams dėl sprendimų, turinčių įtakos bedarbių statusui, kai nutraukus registraciją darbo biržoje ar atsisakius siūlomo darbo, asmuo netenka pašalpų, lengvatų ar garantijų. Klientas nebūtinai žino savo pareigas, bet visuomet žino savo teises ir tai, kad bet kokią problemą gali išspręsti teisme, todėl tiesiog išbando visus įmanomus „kovos“ būdus.

Bedarbis kovoje su Darbo birža, kuri yra valstybės atstovas, yra silpnesnioji pusė, todėl teismai, paprastai yra jo pusėje. Išanalizavus teismų nutarimus ginčiuose su Darbo birža pastebėta, kad bedarbis visuomet lieka teisingas, tai galima aiškinti šiomis priežastimis:

- 1) Darbo biržos specialistai neteisingai supranta teisės aktų nuostatas arba jas pažeidžia sąmoningai;
- 2) Dėl didelio darbo tempo specialistas savo darbe palieka spragų, kurios traktuojamos, kaip neatsakingas valstybės tarnautojo elgesys.

Kaip jau minėta ankstesniuose skyriuose, Darbo biržos specialistai veikia vadovaudamiesi įvairiais tvarkos aprašais, tačiau pasitaiko atvejų, kai priimamų vykdymo tvarkų nuostatos prieštarauja jau galiojantiems įstatymams arba įstatymo pakeitimai yra dažnesni nei spėjama keisti tvarkos aprašus. Visi kalbinti ekspertai tvirtino savo darbe susiduriantys su teisės aktu spragomis: neaiškios yra teisės aktų nuostatos, prieštaraujančios vienos kitoms arba suteikiančios galimybę įvairioms interpretacijoms, kai kurios sąvokos, veiksmai ar procedūros yra visai neapibrėžti.

Bedarbius aptarnaujančios specialistės nurodė, kad kartais jos yra bejėgės prieš bedarbį, kadangi asmuo gali piktybiškai nesilankyti Darbo biržoje ir specialistas jam nutraukti bedarbio statuso negalės, jei neturės darbo pasiūlymo (Tai patvirtina LAT nutarimu)

Ne visos darbinės situacijos numatytos ir Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos bei Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašuose. Pvz. bedarbiams nėra įteikiami raštiški sprendimai apie darbo biržos veiksmus su bedarbio statusu. Klientas apie tą faktą informuojamas, informacija įrašoma Stebėsenos lape, asmuo pasirašo, tačiau pats sprendimas dokumentaliai atsiranda tik sekančią dieną. Bedarbiui sprendimas nepateikiamas, taigi teisiškai jis su juo nėra supažindintas. O jei nėra supažindintas gali reikalauti atstatyti bedarbio statusą, kitaip gresia teisminis ginčas.

Kai kurie respondentai į klausimą pažiūrėjo globaliai ir kaip didelę teisinę spragą pateikė socialinių garantijų sąsają su Darbo biržos vykdoma veikla.

Ekspertė atsakinga už užimtumo rėmimo įgyvendinimą akcentavo, kad labiausiai reikėtų keisti Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašą, nes kai kurios jo nuostatos nėra iki galo tarpusavyje suderintos, palieka vietos interpretacijai ar neteisingam taikymui. Šio teisės akto keitimams būdinga tai, kad esant būtinybei papildoma tik tam tikra vieta, o į kitus pasiūlymus, taisytiną dalis nėra atsižvelgiama.

Alytaus aptarnaujamas regionas yra viena didžiausių nedarbo teritorijų Lietuvoje, todėl buvo paklausta apie nedarbo mažinimo galimybes, kurios ir būtų subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo galimybės:

- 1) Investicijų ir darbo vietų steigimo skatinimas;
- 2) Verslumo skatinimas;
- 3) Derinti darbo užmokesčio ir teikiamos socialinės paramos dydžių santykį;
- 4) Praplėsti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių skaičių, įvedant naujas, turinčias finansinės naudos pačiam bedarbiui, priemones;
- 5) Gerinti savivaldybių vykdomą politiką investicijų bei plėtros klausimais.

Reikia paminėti, kad prie darbo vietų steigimo Darbo birža prisidėti gali tik parama, kuri teikiama darbdaviams nebijantiems prisiimti didelių, finansinių išpareigojimų. Kitaip Darbo birža šios problemos negali išspręsti.

Aktyvios darbo priemonės skatina asmenis kuo greičiau įsitvirtinti darbo rinkoje, suteikia galimybę įgyti patirties, o darbdavius - įdarbinti kuo daugiau asmenų, ieškančių darbo asmenų bei motyvuoja darbdavius priimti darbo patirties ar kvalifikacijos neturinčius ar ją praradusius.

Problemos – ribotos finansavimo galimybės, kurios lemia, kad dalyvauti priemonėse gali tik prioritetinėms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys, piktnaudžiavimo finansine parama tikimybė, nutrūkus ar pasibaigus finansinės paramos mokėjimui, dažnas asmuo atleidžiamas iš darbo. Didžiausia problema bedarbiui - nutraukęs dalyvavimą priemonėje asmuo netenka teisės 6 mėn. registruotis darbo biržoje. Todėl kartais asmuo būna priverstas sutarties galiojimo laikotarpiu dirbti jam nepatinkantį ar finansiškai nenaudingą darbą (ginčytina sąvoka, nes bet koks darbas turi būti geriau, nei būti valstybės išlaikytiniu), tokiu būdu realizuojami Darbo biržos tikslai, bet asmuo lyg ir dirba priverstinį darbą. Šios priemonės neaktyviems, darbo neieškantiems asmenims yra kaip grėsmė netekti bedarbio statuso. Pagrindinis pateiktas siūlymas yra toks, kad turėtų būti numatytas laikotarpis, kurį asmuo turi būti išlaikomas darbo rinkoje, pasibaigus subsidijos mokėjimui. Gali būti numatyti atvejai, kada šis reikalavimas nebūtų taikomas. Ekspertų siūlymu visoms priemonės turėtų būti taikomos lanksčiau, galimybė priderinti priemonę prie žmogaus poreikių, o ne žmones pagal priemonę. Taip pat skatintinas priemonių organizavimas, kuomet realią naudą gauna asmuo, o ne darbdavys, tai galėtų būti vienas iš motyvacijos būdų.

Taigi siekiant sėkmingo Darbo biržoje registruotų asmenų subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo būtina didinti bedarbių motyvaciją, siekti didinti profesinį pasirengimą turinčių asmenų skaičių, koncentruoti dėmesį į individualius darbo ieškančio asmens poreikius, organizuoti psichologinio konsultavimo paslaugas, skatinti aktyvių darbo rinkos priemonių orientuotų į žmogaus poreikių įgyvendinimą ir individualiai jam teikiamą naudą organizavimą. Visa tai pasiekti galima per Darbo biržos specialistų kokybišką kvalifikacijos kėlimo programų organizavimą, teisinės bazės harmonizavimą ir darbo krūvio optimizavimą. Padidinus įdarbintų ir motyvuotų asmenų skaičių, sumažėtų bedarbių nepasitenkinimo lygis, kuris yra pagrindinė nusiskundimų ir teisminių ginčų priežastis.

IŠVADOS

- Subjektinė teisė į darbą yra žmogui suteikta galimybė pasinaudoti įstatymu suteikta teise. Žmogaus iniciatyva, valia, išsilavinimas, polinkiai bei valstybės teisinė sistema yra esminiai faktoriai lemiantys subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo lygį. Objektyvioji teisė reguliuoja visuomeninius, tarp jų ir darbo, santykius, nustatydamą šių santykių dalyvių teises ir pareigas. Egzistuoja stiptus ryšys tarp subjektinių ir objektinių teisių, kadangi teisiniai santykiai priklauso ne tik nuo įstatymų leidėjo, o ir nuo veiksmų sistemos ir visuomenės ekonominio pagrindo. Be subjektinės teisės negali būti įgyvendinamos bendrosios teisės normos.

- Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra atsakinga už valstybės darbo rinkos subalansavimą. Kiekvienas darbo netekęs asmuo turi teisę užsiregistruoti Darbo biržoje, gauti Darbo biržos teikiamas paslaugas, o susidūręs su netinkamais specialisto veiksmais, kurie gali riboti žmogaus subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes, kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo. Žmogus lyginant su valstybe yra silpnesnioji pusė, todėl teisminiame ginče Konstitucijos laiduojama žmogaus teisė į darbą gali būti ir yra apginama pasiremiant įstatymais bei valstybės tarnautojų darbo spragomis.

- Subjektinių teisių į darbą įgyvendinimui per Lietuvos darbo biržos paslaugų teikimą sudarytos visos sąlygos, tačiau įdarbinimas yra sudėtingas procesas, kadangi darbo pasiūla viršija paklausą, kuriai įtakos turi šalies ekonominė situacija, regionų nepatrauklumas investicijoms, minimalaus mėnesinio atlyginimo didinimas bei tam tikrų kvalifikacijų specialistų stoka ar nepaklausumas. Pagrindinė problema kyla dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinime dėl lūkesčių netenkinančio darbo ir dalyvavimo priemonėje nutraukimo sąlygų. Kyla konfliktas tarp Darbo biržos funkcijų bei tikslų įgyvendinimo, žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą bei darbdavio interesų.

- Darbo hipotezė: Darbo biržoje registruoti asmenys patys savo veiksmais ar neveikimu sumažina subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybes – patvirtinama, kadangi Alytaus teritorinėje darbo biržoje registruotų kvalifikuotų ir nekvalifikuotų bedarbių apklausos duomenys parodė, kad pagrindiniai registracijos Darbo biržoje tikslai yra socialinė parama ir privalomasis sveikatos draudimas, o ne darbo paieška. Žmonių neatsakingas profesijos pasirinkimas ir nesimokymas, išankstinai nusistatymai dėl amžiaus ar gebėjimų, ligos ir priklausomybės, nenoras dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, pasyvios darbo paieškos, aukšti reikalavimai būsimam darbui, neatitinkantys asmens galimybių, žemas motyvacijos lygis sąlygoja ilgalaikį nedarbą.

- Tyrimo rezultatai parodė, kad išsilavinimo neturintys asmenys turi mažesnę motyvaciją integravimuisi į darbo rinką, nei turintys profesinį pasirengimą, vyresni kvalifikuoti bedarbiai patiria didesnę diskomfortą dėl užsitęsusio nedarbo, greitai praranda darbinius ir socialinius įgūdžius, kvalifikuoti asmenys labiau tiki grįžimo į darbo rinką galimybe, tiek nekvalifikuotas, tiek kvalifikuotas jaunimas iki 25 metų amžiaus labiausiai išgyvena dėl veiklos trūkumo, nekvalifikuotiems asmenims labiau būdingas pyktis dėl to, kad Darbo biržos specialistas nepasiūlo jiems tinkamo darbo, taip pat pastarieji dažniau baiminasi, kad neišduotų rekomendacijos įsidarbinimui. Nepaisant išsilavinimo, įgytos darbo patirties pirmas prioritetas renkantis darbą – didelis darbo užmokestis ir karjeros galimybės.

- Sėkmingo Darbo biržoje registruotų asmenų subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo būtina didinti bedarbių motyvaciją, siekti didinti profesinį pasirengimą turinčių asmenų skaičių, koncentruoti dėmesį į individualius darbo ieškančio asmens poreikius, organizuoti psichologinio konsultavimo paslaugas, skatinti aktyvių darbo rinkos priemonių orientuotą į žmogaus poreikių įgyvendinimą ir individualiai jam teikiamą naudą organizavimą. Visa tai pasiekti galima per Darbo biržos specialistų kokybiškų kvalifikacijos kėlimo programų organizavimą, socialinių išmokų mokėjimo tvarkos pakeitimą, teisinės bazės harmonizavimą ir darbo krūvio optimizavimą. Padidinus įdarbintų ir motyvuotų asmenų skaičių, sumažėtų bedarbių nepasitenkinimo lygis, kuris yra pagrindinė nusiskundimų ir teisminių ginčų priežastis.

Darbas baigtas: 2013-03-20

El. paštas sbbaranauskaite@gmail.com

Sandra Baranauskaitė

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
- 2) Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 98-4133 [...] 2013, Nr. 15-739.
- 3) Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašas 2009, Nr. 95-4044 [...] 2012, Nr. 10-400.
- 4) Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.
- 5) Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-26 [...] 2012, Nr. 127-6394.
- 6) Lietuvos Respublikos Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3352 [...] 2013, Nr. 10-421.
- 7) Lietuvos Respublikos Sveikatos draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 55-1287 [...] 2012, Nr. 136-6967.
- 8) Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762 [...] 2012, Nr. 154-7929.
- 9) Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130 [...] 2013, Nr. 11-499.
- 10) Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945 [...] 2011, Nr. 4-125.
- 11) Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 186-6930
- 12) Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 77-3290.
- 13) Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 68-2497.

Teismų nutarimai

- 14) 2012 m. balandžio 30 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis Lietuvos Respublikos vardu. Administracinė byla Nr. A261-1463/2012.
- 15) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatų, kuriomis reguliuojamas pensijų perskaičiavimas ir mokėjimas valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 109-5528.

16) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. spalio 31 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 61 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šių nuostatų 68 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 15 straipsniui“// *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 127-6406.

Specialioji literatūra

17) Andruškevičius, A. Administracinės teisės principai ir normų ribos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

18) Bakaveckas, A. Lietuvos vykdomoji valdžia. Vilnius: Eugrimas, 2007, p.118.

19) Baublys L. et.al Teisės teorija – mokslas, skirtas pažinti teisės prigimtį (esmę)// Teisės teorijos įvadas: 2 leidimas. – Vilnius: leidykla MES, 2012, ISBN 978-609-8087-00-0

20) Birmontienė T. Žmogaus teisės ir laisvės// Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012, ISBN 978-9955-19-474

21) Birmontienė T. Žmogaus teisių konstitucinė samprata// Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007, p. 316, - ISBN 978-9955-19-061-5

22) Bitinas A. ir kt. Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011. – 234 p. – ISBN 978-9955-19-202-2

23) Čiočys P.A. Teisės pagrindai: ketvirtasis leidimas. - Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla, 2008, p. 19, ISBN 978-9955-528-16-6

24) Deviatnikovaitė, I. Administracinio poveikio priemonių taikymas kaip viena iš viešojo administravimo subjektų veiklos funkcijų. *Jurisprudencija*, 2008, 3(105): 84-89.

25) Dworkin R. Rimtas požiūris į teises. – Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, 2004, p. 263, ISBN 9986-39-313-2

26) Guogis A. Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos. *Socialinis darbas*, 2008, Nr. 7(2)

27) Jasaitis E. Viešasis administravimas: monografija. Trečiasis leidimas// Įvadas į viešąjį administravimą. – Kaunas: Technologija, 2007, ISBN 9986-13-704-7

28) Kelsen H. Grynoji teisės teorija// Teisių ir pareigų dualizmo panaikinimas. – Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 171, ISBN 9955-501-29-4

29) Lane J.E. Konstitucija ir politikos teorija. – Kaunas: Naujasis lankas, 2003, p. 209.

30) Moskvina J., Okunevičiūtė Neverauskienė L. Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. Monografija. – Vilnius: „Technika“, 2011. - ISBN 978-609-457-022-3

- 31) Paine T. Žmogaus teisės. – Vilnius: ALK/ Naujoji Rosma, 2003, p. 85, - ISBN 9955-060-85-9
- 32) Pattaro E. The Law and the Right: A Reappraisal of the Reality That Ought to Be. - Dordrecht, The Netherlands: Springer, 2007, ISBN 978-1-4020-6470-8
- 33) Pumputis A. Žmogaus teisių sistema// Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, - ISBN 9955-563-01-X
- 34) Raipa, A. Viešojo politika ir viešasis administravimas: raida, struktūra ir sąveika. Viešoji politika ir administravimas, 2002, Nr.1: p.14.
- 35) Romeris M. Valstybė: I tomas. - Vilnius: Pradai, 1995, p. 15 – 20, ISBN 9986-405-43-2
- 36) Sinkevičius V. Konstitucinio teismo nutarimų įgyvendinimas įstatymų leidyboje. Jurisprudencija. 2011, 18(2), 497–516.
- 37) Spruogis E. Dar kartą apie subjektines teises: subjektinių teisių sampratos, jų santykio su objektine teise bei prigimties problemos. – Vilnius: Jurisprudencija, 2011, 18(2), p. 561-574, ISSN 1392-6195
- 38) Stasiukynas A. Viešųjų paslaugų teikimo administravimas// Viešasis valdymas. - Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010. - ISBN 978-9955-19-185-8
- 39) Šeršėnavičius G.F. Bendrasis teisės ir valstybės mokslas. – Šiauliai: „Kultūros“ bendrovės leidinys, 1925, p. 92.
- 40) Šileikis E. Alternatyvi konstitucinė teisė. – Vilnius: Teisės informacijos centras, 2003, ISBN 9955-557-17-6
- 41) Šileikis E. Konstitucinė teisė// Lietuvos teisės pagrindai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 98, - ISBN 9955-616-03-2
- 42) Tartilas J. Socialinės saugos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, ISBN 9955-563-75-3
- 43) Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis darbas*, 2008. Nr. 7(1), p. 26 – 35.
- 44) Urmonas, A., Merkys, G, Bubelienė, D. Objektinės mokytojų teisės į sveiką ir saugią darbo aplinką ir subjektinių teisių užtikrinimo vertinimas. Vilnius, - Jurisprudencija, 2011, 18 (2), p.575-594.
- 45) Vaišvila A. Teisės teorija// Teisinių santykių turinys. – Vilnius: Justitia, 2009, ISBN 978-9955-616-59-7
- 46) Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000, p. 107, ISBN 9986-567-35-1
- 47) Veršekys P. Žmogaus teisės// Teisės pagrindai. – Kaunas: Technologija, 2011, ISBN 978-9955-25-994-7

48) Vidrinskaitė S. Žmogaus teisių katalogas: Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisinės aktualijos// Jurisprudencija: mokslo darbai. – Vilnius, 2006, Nr. 4(82), p. 6-12. – ISSN 1392 – 6195.

Kita literatūra

49) *2012 m. Darbo rinkos tendencijų apžvalga* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [2013 01 18] <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g_ED2157383B4242A4A99B1CEC2424DE29:%2540ID%3D29>.

50) *2012 m. demografijos rodikliai* [interaktyvus]. Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 13]. <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11474>>.

51) *2012 m. Alytaus TDB vykdytų viešųjų darbų rezultatai* [interaktyvus]. Alytus, 2013 [žiūrėta 2013 01 18]. <http://www.ldb.lt/TDB/Alytus/Paslaugos/Puslapiai/Viesieji_darbai.aspx>.

52) Asmens vykdančio individualią veiklą pagal verslo liudijimą atmintinė PATVIRTINTA Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. lapkričio 25 d. įsakymu Nr. V-620.

53) Dabartinės lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2013 01 19] <<http://dz.lki.lt/get/88525/>>.

54) Dabartinis jaunimas – prarastoji Europos karta? Savaitraštis „Veidas“ Nr.6, 2013 m. vasario 4 -10 d.

55) Dainius Pavalkis: Universiteto finansavimą diktuos ir darbo birža“. Savaitraštis „Veidas“ Nr.6, 2013 m. vasario 4 -10 d.

56) Darbo biržos organizuojamos priemonės. Alytaus teritorinė darbo birža [interaktyvus]. Alytus, 2013 [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www.ldb.lt/TDB/Alytus/Paslaugos/Puslapiai/Ieskantiems_darbo_ADRPP.aspx>.

57) *Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo paslaugos aprašas* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Darbo_ig_udziu_igijimo_remimas.pdf>.

58) *Darbo rotacijos paslaugos aprašas* [interaktyvus] . Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Darbo_rotacija.pdf>.

59) *Darbo užmokesčio struktūra 2010*. Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas, Vilnius, 2012, p. 18.

60) *Darbo vietų steigimo subsidijavimo paslaugos aprašas* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Darbo_vietu_steigimo_subsidijavimas.pdf>.

61) *Duomenys apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjų įdarbintus asmenis per 2012 metus* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2013 [žiūrėta 2013-02-23] <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tarpininkavimas.aspx?AspXPage=g_B97E5DDA06E34D8ABA62404E14EF099F:%2540ID%3D27>.

62) *Harmonised unemployment rate by sex* [interaktyvus]. 2013 [žiūrėta 2013 01 13]. <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>>.

63) *Įdarbinimo subsidijuojant paslaugos aprašas* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18]. <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Idarbinimas_subsidijuojant.pdf>.

64) *Įsidarbinimo galimybių barometras 2013 m. Lietuvoje* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2013 [žiūrėta 2013-02-15]. <http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/DARBORINKA/Puslapiai/isidarbinimo_galimybiu_barometras.aspx>.

65) Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje [interaktyvus]. Viešosios vadybos ir politikos institutas. Vilnius, 2010 [žiūrėta 2013-02-15]. <<http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/tyrimas.pdf>>.

66) Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikla [interaktyvus]. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013-01-16]. <<http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Puslapiai/default.aspx>>.

67) Lietuvos ekonomikos tyrimas: ekonomika išliks stabili, tačiau neigiamos MMA kėlimo pasekmės gali didinti nedarbą. Veidas [interaktyvus], Vilnius, 2013-03-13. [žiūrėta 2013-03-14]. <<http://www.veidas.lt/tag/ekonomika>>.

68) Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas: veiklos sritys [interaktyvus]. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013-01-22]. <<http://www.lvat.lt/lt/veikla/veiklos-sritys.html>>.

69) Mano teisės: Žmogaus teisių svetainė. Žmogaus teisių klasifikacija [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-01-23]. <<http://www.manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=464&tid=466&PHPSESSID>>.

- 70) Mikulskienė B. Viešasis sektorius XXI amžiuje [interaktyvus]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas [žiūrėta 2013 -02-02].
<http://www.vkontrolė.lt/aktualiju_failai/files/Birute%20Mikulskiene%20Viesasis%20sektorius%20XI%20amziuje.pdf>.
- 71) Pocius A.; Okunevičiūtė Neverauskienė, L. *Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje* [interaktyvus]. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2003 [žiūrėta 2013-01-23]
<<http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf>>.
- 72) *Populiariausios studijos* [interaktyvus]. Lietuvos aukštųjų mokyklų asociacija bendrajam priėmimui organizuoti. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 16]. <<http://www.lamabpo.lt/turinys/bendrojo-priemimo-rezultatai/2012-bendrojo-priemimo-rez/populiariausios-studijos>>.
- 73) *Savarankiško užimtumo rėmimo paslaugos aprašas* [interaktyvus] . Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18]
<http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Savarankisko_uzimtumo_remimas.pdf>.
- 74) *Tarpininkavimas įdarbinant*. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos paslaugos [interaktyvus]. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 16].
<http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/tarpininkavimas_idarbinant.aspx>.
- 75) Ruošiamas socialinių pašalpų mažinimo projektas. *Valstybės žinios* [interaktyvus], 2013 [žiūrėta 2013-02-23]. < <http://vz.lt/article/2013/2/20/ruosiamas-socialiniu-pasalpu-mazinimo-projektas>>.
- 76) *Užimtumas ir nedarbas trečiąjį 2012 m. ketvirtį* [interaktyvus]. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 16]. <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=10597>>.
- 77) Valstybinio audito 2012 m. gruodžio 20 d. ataskaita Nr.VA-P-10-1-18 „Objektyvus neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymas ir efektyvi profesinė rehabilitacija – vis dar siektinas tikslas“ [interaktyvus]. 2013, [žiūrėta 2013 02 04].
<http://www.vkontrolė.lt/pranesimas_spaudai.aspx?id=17469>.
- 78) *Viešųjų darbų paslaugos aprašas* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18].
<http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Viesieji_darbai.pdf>.
- 79) *Vietinių užimtumo iniciatyvų paslaugos aprašas* [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2013 01 18].
<http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Documents/paslaugu_aplankas_2010/Vietines_uzimtumo_iniciatyvos.pdf>.

Baranauskaitė S. Subjektinių teisių į darbą įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje / Teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. A.Urmonas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. – 78 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas subjektinių teisių į darbą įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje. Analizuojamos Darbo biržos paslaugos ir pateikiamas profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelis. Tiriamos kvalifikuotų ir nekvalifikuotų asmenų įsidarbinimo galimybės ir problemos, išskiriant jaunimo iki 25 metų amžiaus grupę. Pateikiama ekspertų nuomonė ir pasiūlymai dėl įdarbinimo galimybių didinimo. Subjektinių teisių į darbą įgyvendinimui Darbo biržos veikloje sąlygos sudarytos, tačiau problemos kyla dėl nemotyvuotų bedarbių, socialinių išmokų mokėjimo tvarkos, žemos darbo jėgos paklausos.

Pagrindiniai žodžiai: subjektinės teisės, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, profiliuotas klientų aptarnavimo modelis, motyvacija.

Baranauskaitė S. Implementation of subjective rights for labour in activities of Lithuanian Labour Exchange under the Ministry of Social Security and Labour. / Master thesis in law. Supervisor prof. dr. A.Urmonas – Vilnius: Mykolas Romeris University, 2013. – 78 p.

ANNOTATION

Master's thesis analyzes implementation of subjective rights for labour in activities of Lithuanian Labour Exchange under the Ministry of Social Security and Labour, analyzes Labour Exchange services and model of profiled unemployed persons service. Investigated qualified and unqualified individuals for employment opportunities and problems, distinguishing among young people under 25 years of age group. Provides opinions and suggestions for employability of experts. Conditions for subjective rights to work of the implementation of Labour Exchange activity is up, but the problem is that there is no motivation for the unemployed, arrangements for payment of social benefits, low labor demand.

Key Words: subjective rights, active labor market policy measures, the model of profiles unemployed service, motivation.

Baranauskaitė S. Subjektinių teisių į darbą įgyvendinimas Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje / Teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. A.Urmonas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. – 78 p.

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas žmogaus subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo problemos Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje. Darbo biržos paslaugų teikimas pasirinktas dėl aukšto šalies nedarbo lygio bei nepasitenkinimo Darbo biržos, kaip viešojo administravimo subjekto veikla.

Darbo pradžioje pateikiama žmogaus teisių instituto svarba, aptariamas subjektinių teisių sąvokos aiškinimas, išskiriami subjektinių teisių struktūros elementai. Taip pat pristatomas subjektinės ir objektinės teisės skirtumų aiškinimas, pabrėžiama šių teisių sąveikos svarba.

Antroje darbo dalyje kalbama apie Darbo biržos, kaip vieno iš viešojo administravimo subjektų veiklą. Analizuojamos Darbo biržos paslaugos darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams. Pristatomas profiliuoto klientų aptarnavimo modelis, bei jo diegimo metu pastebėtos tendencijos. Apžvelgiama darbo rinkos situacija, aptariamos jos galimybės ir grėsmės. Pristatoma teismų praktika asmenų ginčiuose su Darbo birža.

Trečioje darbo dalyje pateikiami anketinio tyrimo apklausiant kvalifikuotus ir nekvalifikuotus asmenis, išskiriant jaunimo iki 25 metų amžiaus grupę, rezultatai. Nustatomi bedarbių veiksmais ar neveikimu subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo ribojimo atvejai.

Paskutinėje darbo dalyje pateikiamos ekspertų, praktikuojančių skirtingų Darbo biržos paslaugų teikimą, nuomonės bei siūlymai sėkmingesniai subjektinių teisių į darbą įgyvendinimui organizuoti.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados. Nustatyta, kad didelė dalis bedarbių yra nemotyvuoti, pagrindiniai registracijos Darbo biržoje tikslai yra socialinė parama ir privalomasis sveikatos draudimas, o ne darbo paieška, dėl to kyla problemų subjektinių teisių į darbą įgyvendinimo galimybėms ir Darbo biržos teikiamos paslaugos neteikia naudos.

Baranauskaitė S. Implementation of subjective rights for labour in activities of Lithuanian Labour Exchange under the Ministry of Social Security and Labour. / Master thesis in law. Supervisor prof. dr. A.Urmonas – Vilnius: Mykolas Romeris University, 2013. – 78 p.

SUMMARY

Master's thesis analyzes problems of human subjective rights to labour implementation in the activities of Lithuanian Labour Exchange under the Ministry of Social Security and Labour. Labor exchange services were selected because of country's high unemployment rate and dissatisfaction with the Labour Exchange work as a public administration entity.

The beginning of thesis presents the importance of Human Rights Institute, discusses the concept of subjective rights and identifies the elements of subjective rights. The final paper presents differences between subjective and objective rights, as well the significance of subjective and objective rights interaction is highlighted.

The second part of thesis discusses the activities of Labour Exchange as a one party of public administration entities. The labor exchange services for job seekers and employers are analyzed. Profiled customer service model, its implementation and the labor market trends are presented. An overview of the labor market situation is proposed and the opportunities and threats are discussed. The practice of court in individuals' disputes with the Labour Exchange is presented.

The third part of thesis proposes the results of questionnaire survey where skilled and unskilled persons registered in labour exchange were examined excluding the group of youngsters under 25 years old. The limitation cases of unemployed persons or subjective right to labour cases are determined.

The last part of thesis introduces opinions and suggestions of experts who are practicing different labor exchange services, in order to successfully organize the implementation of subjective law.

In the end of the paper conclusions and results are presented. It was determined that a large part of the unemployed people are not motivated and the main purpose of registering at the Labor Exchange is the social support and compulsory health insurance, rather than a job. This rises problems of the implementation of subjective rights and the labor exchange services does not give any benefits.

PRIEDAI

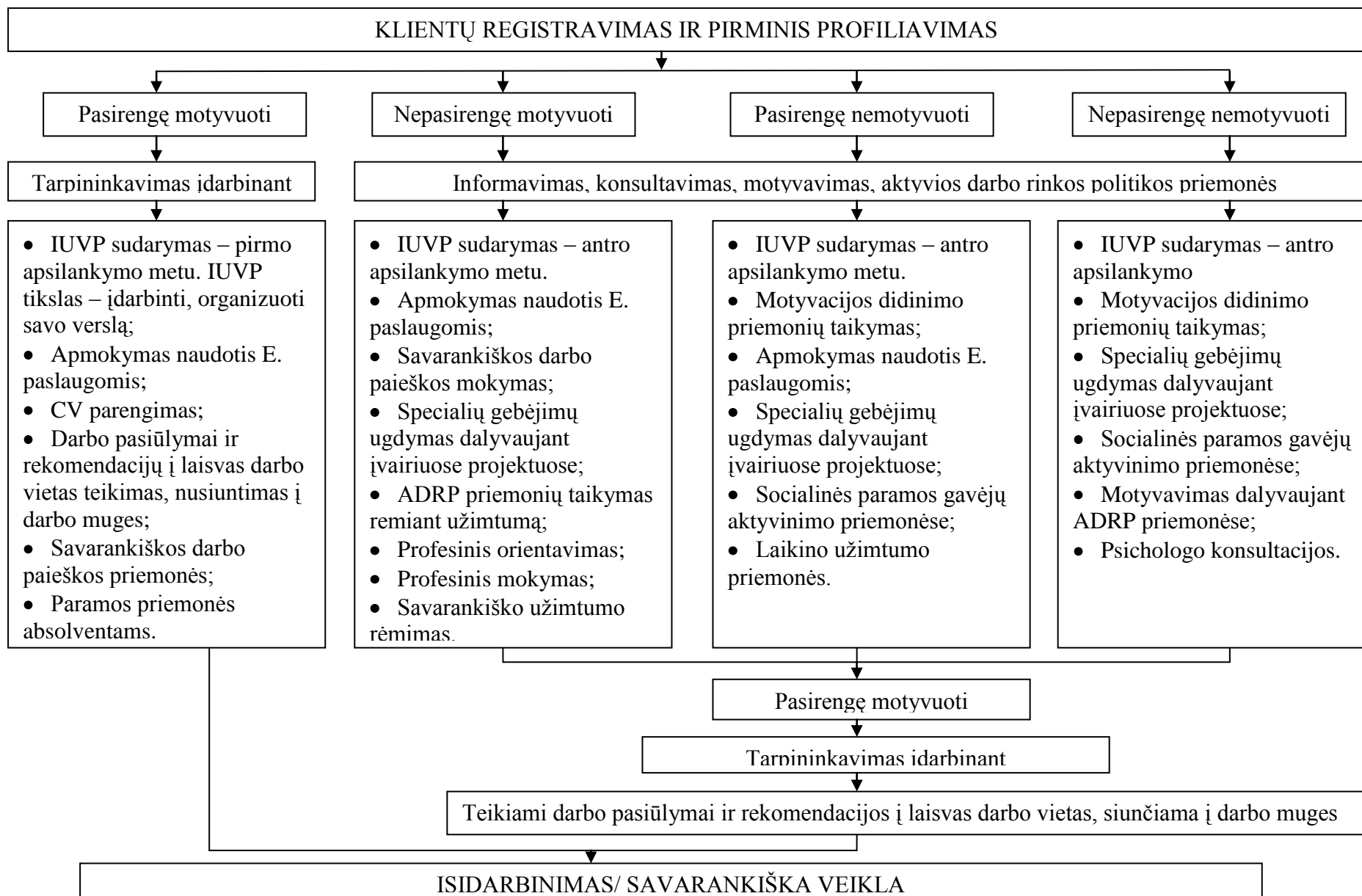
Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių privalumų ir trūkumų suvestinė

Aktyvi darbo rinkos politikos priemonė	Privalumai	Trūkumai
Profesinis mokymas	1. Suteikiama galimybė mokytis neturintiems profesinės kvalifikacijos asmenims	1. Neefektyvi priemonė nemotyvuotam dalyviui
	2. Suteikiama galimybė persikvalifikuoti asmenims, kurių profesijos praranda paklausą	2. Baigę dvišalį profesinį mokymą, įgytas žinias panaudoja įsidarbinę užsienyje arba šešėliniame versle
	3. Mažėja socialiai pažeidžiamų asmenų grupė	3. Įgyta profesija reikalauja darbo patirties (pvz. buhalterio mokymo programa)
	4. Skatina mokymą baigusiu asmenų socialinio statuso pokyčius	4. Įgytos teorinės žinios ne visuomet lengvai pritaikomos praktikoje
Įdarbinimas subsidijuojant	1. Padidėja galimybė įsidarbinti	1. Dažnai priemonėje dalyvauja darbdaviai nekvalifikuotų ir mažai apmokamų darbuotojų priėmimui
	2. Skatinimas neigaliųjų įdarbinimas	2. Darbuotojas pasirenkamas atsižvelgiant į galimybę gauti finansavimą
		3. Pasibaigus finansavimui darbuotojas atleidžiamas siekiant priimti naudą darbuotoją ir vėl gauti finansavimą
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	1. Galimybė įgyti įgūdžių pagal įgytą kvalifikaciją	1. Žema kai kurių profesijų paklausa
	2. Galimybė atstatyti prarastus įgūdžius dėl ilgalaikio nedarbo	2. Pareigos į kurias asmuo priimamas dirbti turi identiškai sutapti su įgyta kvalifikacija
		3. Nėra galimybės įdarbinti pabaigus neformaliojo mokymo programą
	3. Galimybė įsidarbinti pagal įgytą kvalifikaciją	4. Asmenų nusiuntimą į priemonę riboja neatitikimas tikslinei grupei
		5. Tie patys trūkumai kaip ir Įdarbinimo subsidijuojant priemonėje
Darbo rotacija	1. Galimybė įsidarbinti	1. Terminuota darbo sutartis
	2. Darbo įgūdžių įgijimas/atstatymas, pragyvenimui būtinų lėšų užsidirbimas	2. Nutraukus priemonę dėl kito (net ir nuolatinio) darbo, registracija Darbo biržoje nutraukiama 6 mėnesiams. Darbo sutarčiai nutrūkus nepraėjus 6 mėnesiams asmuo negali kreiptis į Darbo biržą.
	3. Galimybė likti pastoviam darbui	

1 PRIEDO TĘSINYS

Aktyvi darbo rinkos politikos priemonė	Privalumai	Trūkumai
Viešieji darbai	1. Galimybė užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų	1. Vidutinė priemonės trukmė tik 2 mėnesiai
	2. Galimybė integruotis į darbo rinką	2. Dažnai sudėtingi darbai tiek fiziškai, tiek psichologiškai.
		3. Bedarbiai nepripažįsta šios priemonės, kaip darbo.
	1. Galimybė išsaugoti darbo vietas ekonominius sunkumus patiriančioms įmonėms	1. Dažnai piktnaudžiuojama teikiama parama, darbuotojai dirba tiesioginį savo darbą, nėra akivaizdžios viešųjų darbų socialinės naudos.
Parama darbo vietoms steigti	1. Parama savo verslui pradėti	1. Dideli finansiniai įsipareigojimai bankams/ draudimo bendrovėms
	2. Parama savo verslui plėsti	2. Veiklos tęstinumo įsipareigojimas
	3. Parama darbo vietų pritaikymui neįgaliesiems	3. Kontroliuojamas tikslinis paramos panaudojimas
		4. Neįgalūs bedarbiai nutraukę darbo sutartį dėl per sunkaus darbo esamai sveikatos būklei, išregistruojami iš Darbo biržos 6 mėn.
Bedarbių teritorinis judumas	1. Skatinama darbo ieškotis kitose teritorijose	1. Kompensacija nėra didelė
		2. Sudėtinga gauti dokumentus iš darbdavio
Profesinė rehabilitacija	1. Pagalba neįgaliesiems integruojantis į darbo rinką	1. Darbingumo lygio nustatymo problema
		2. Maža dalis asmenų įsidarbina

Paslaugų teikimas pagal profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelį



Tyrimo imties nustatymo metodika

Visa (generalinė) visuma	Reikalingas apklausti asmenų skaičius	Visa (generalinė) visuma	Reikalingas apklausti asmenų skaičius	Visa (generalinė) visuma	Reikalingas apklausti asmenų skaičius	Visa (generalinė) visuma	Reikalingas apklausti asmenų skaičius
10	9	500	83	1800	95	7600	99
15	13	510	84	1900	95	7700	99
20	17	520	84	2000	95	7800	99
25	20	530	84	2100	95	7900	99
30	23	540	84	2200	96	8000	99
35	26	550	85	2300	96	8100	99
40	29	560	85	2400	96	8200	99
45	31	570	85	2500	96	8300	99
50	33	580	85	2600	96	8400	99
55	35	590	86	2700	96	8500	99
60	38	600	86	2800	97	8600	99
65	39	610	86	2900	97	8700	99
70	41	620	86	3000	97	8800	99
75	43	630	86	3100	97	8900	99
80	44	640	86	3200	97	9000	99
85	46	650	87	3300	97	9100	99
90	47	660	87	3400	97	9200	99
95	49	670	87	3500	97	9300	99
100	50	680	87	3600	97	9400	99
110	52	690	87	3700	97	9500	99
120	55	700	88	3800	97	9600	99
130	57	710	88	3900	98	9700	99
140	58	720	88	4000	98	9800	99
150	60	730	88	4100	98	9900	99
160	62	740	88	4200	98	10000	99
170	63	750	88	4300	98	15000	99
180	64	760	88	4400	98	20000	100
190	66	770	89	4500	98	25000	100
200	67	780	89	4600	98	30000	100
210	68	790	89	4700	98	35000	100
220	69	800	89	4800	98	40000	100
230	70	810	89	4900	98	45000	100
240	71	820	89	5000	98	50000	100
250	71	830	89	5100	98	55000	100
260	72	840	89	5200	98	60000	100
270	73	850	89	5300	98	65000	100
280	74	860	90	5400	98	70000	100
290	74	870	90	5500	98	75000	100
300	75	880	90	5600	98	80000	100
310	76	890	90	5700	98	85000	100
320	76	900	90	5800	98	90000	100
330	77	910	90	5900	98	95000	100
340	77	920	90	6000	98	100000	100
350	78	930	90	6100	98	110000	100
360	78	940	90	6200	98	120000	100
370	79	950	90	6300	98	130000	100
380	79	960	91	6400	98	140000	100
390	80	970	91	6500	98	150000	100
400	80	980	91	6600	99	160000	100
410	80	990	91	6700	99	170000	100
420	81	1000	91	6800	99	180000	100
430	81	1100	92	6900	99	190000	100
440	81	1200	92	7000	99	200000	100
450	82	1300	93	7100	99	1000000	100
460	82	1400	93	7200	99	2000000	100
470	82	1500	94	7300	99	3000000	100
480	83	1600	94	7400	99	4000000	100
490	83	1700	94	7500	99	5000000	100

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos direktoriaus patvirtinta Klientams teikiamų paslaugų tyrimo, vertinimo, sklaidos metodika pagal Dunham, R.B., Smith F.J. Organisational Survey. An Internal Assessment of Organisational Health. London, England, 1975, p. 68

ANKETA Nr. 1

Esu Sandra Baranauskaitė, Mykolo Romerio universiteto Teisės ir valdymo magistrantūros studijų studentė. Kviečiu Jus dalyvauti apklausoje, kurios tikslas – išsiaiškinti Jūsų teisės į darbą įgyvendinimo galimybes. Apklausa yra anoniminė, apibendrinti duomenys bus naudojami magistro baigiamajame darbe.

- 1) Studijų programa, kurios studijas baigėte (įrašykite).....
- 2) Kas lėmė Jūsų studijų programos pasirinkimą:
 - mokyklos baigimo rezultatai
 - pomėgiai/ hobis
 - tėvų įtaka
 - studijų kaina
 - studijų programos populiarumas
 - kita (įrašykite).....
- 3) Ar prieš pasirinkdamas (-a) studijų programą, domėjotės Darbo biržos prognozėmis apie atitinkamos kvalifikacijos specialistų poreikį?
 - taip
 - ne
 - nežinojau, kad tokia paslauga yra teikiama
- 4) Bendras darbo stažas:
 - neturiu
 - iki 1 metų
 - nuo 1 iki 3 metų
 - nuo 3 iki 5 metų
 - daugiau nei 5 metai
- 5) Ar turite darbo patirties pagal įgytą kvalifikaciją:
 - taip
 - ne
 - pagal turimą kvalifikaciją dirbti nenoriu
- 6) Pagrindinės kreipimosi į Darbo biržą priežastys:
 - noriu susirasti nuolatinį darbą
 - dėl socialinės paramos
 - dėl sveikatos draudimo
 - dėl nedarbo draudimo išmokos
 - dėl galimybės persikvalifikuoti
 - kita (įrašykite).....
- 7) Ar prieš kreipiantis į Darbo biržą susipažinote su Darbo biržos teikiamomis paslaugomis:
 - Taip
 - Ne
- 8) Kokios Darbo biržos organizuojamose priemonėse norėtumėte dalyvauti?
 - viešuose darbuose

- profesiniame mokyme
- darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje
- įdarbinimo subsidijuojant priemonėje
- darbo rotacijos priemonėje
- savarankiško užimtumo rėmime
- nežinau, su Darbo biržos organizuojamomis priemonėmis nesu susipažinęs (-usi)
- priemonėse dalyvauti nenoriu

9) Pagrindiniai kriterijai renkantis darbą:

- darbas pagal įgytą kvalifikaciją
- didelis darbo užmokestis
- karjeros galimybės
- galimybė kelti kvalifikaciją ir tobulėti
- svarbiausia įsidarbinti, sąlygų darbui nekeliu
- kita (įrašykite).....

10) Kokiais būdais ieškote darbo:

- laikiu kol pasiūlys Darbo birža
- ieškau darbo skelbimų internete ir spaudoje
- domiuosi nuosavo verslo pradėjimo galimybėmis
- ieškau darbo per pažįstamus ir giminaičius
- kreipiausi į privačią įdarbinimo agentūrą
- tiesiogiai kreipiausi į darbdavius
- darbo neieškau
- kita (įrašykite).....

11) Pagrindinės priežastys trukdančios Jums įsidarbinti:

- nepaklausi specialybė
- darbo patirties trūkumas
- prasta šalies ekonominė situacija
- asmeninės savybės
- žalingi įpročiai
- mažas darbo užmokestis
- liga ar trumpalaikis negalavimas
- neapsisprendimas kokio darbo norėčiau.

12) Kokius jausmus Jums kelia nedarbas ir registracija Darbo biržoje?

- Gerai, jokių neigiamų jausmų nekyla
- Trūksta veiklos
- Žemina bedarbio statusas ir lankymasis Darbo biržoje
- Bijau, kad nepasiūlytų darbo
- Pykstu, kad nepasiūlo darbo
- Tikiuosi, kad greitai susirasiu darbą per Darbo biržą ar kitu būdu

13) Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras

14) Jūsų amžius (įrašykite):

15) Jūsų išsilavinimas:

- Profesinis išsilavinimas
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis universitetinis

Dėkoju už Jūsų atsakymus!

5 PRIEDAS

ANKETA Nr. 3

Esu Sandra Baranauskaitė, Mykolo Romerio universiteto Teisės ir valdymo magistrantūros studijų studentė. Kviečiu Jus dalyvauti apklausoje, kurios tikslas – išsiaiškinti Jūsų teisės į darbą įgyvendinimo galimybes. Apklausa yra anoniminė, apibendrinti duomenys bus naudojami magistro baigiamajame darbe.

- 1) Jūsų išsilavinimas (įrašykite).....
- 2) Nurodykite priežastis trukdančias Jums mokytis:
 - nesu apsisprendęs (-usi) kokią profesiją norėčiau įgyti
 - sunki materialinė padėtis
 - patinka turėti daug laisvo laiko
 - dominanti profesija yra nepaklausi
 - nemotyvuoja darbo užmokestis, išsilavinimo įgijimas negarantuoja didesnio darbo užmokesčio
 - kita (įrašykite).....
- 3) Bendras darbo stažas:
 - neturiu
 - iki 1 metų
 - nuo 1 iki 3 metų
 - nuo 3 iki 5 metų
 - daugiau nei 5 metai
- 4) Pagrindinės kreipimosi į Darbo biržą priežastys:
 - noriu susirasti nuolatinį darbą
 - dėl socialinės paramos
 - dėl sveikatos draudimo
 - dėl nedarbo draudimo išmokos
 - dėl galimybės dalyvauti profesinio mokymo programoje
 - kita (įrašykite).....
- 5) Ar prieš kreipiantis į Darbo biržą susipažinote su Darbo biržos teikiamomis paslaugomis:
 - Taip
 - Ne
- 6) Kokios Darbo biržos organizuojamose priemonėse norėtumėte dalyvauti?
 - viešuose darbuose
 - profesiniame mokyme
 - įdarbinimo subsidijuojant priemonėje
 - darbo rotacijos priemonėje
 - savarankiško užimtumo rėmime
 - nežinau, su Darbo biržos organizuojamomis priemonėmis nesu susipažinęs (-usi)
 - priemonėse dalyvauti nenoriu

5 PRIEDO TĘSINYS

- 7) Pagrindiniai kriterijai renkantis darbą:
- didelis darbo užmokestis
 - karjeros galimybės
 - galimybė mokytis ir tobulėti
 - svarbiausia įsidarbinti, sąlygų darbui nekeliu
 - kita (įrašykite).....
- 8) Kokiais būdais ieškote darbo:
- laukiu kol pasiūlys Darbo birža
 - ieškau darbo skelbimų internete ir spaudoje
 - domiuosi nuosavo verslo pradėjimo galimybėmis
 - ieškau darbo per pažįstamus ir giminaičius
 - kreipiausi į privačią įdarbinimo agentūrą
 - tiesiogiai kreipiausi į darbdavius
 - darbo neieškau
 - kita (įrašykite).....
- 9) Pagrindinės priežastys trukdančios Jums įsidarbinti:
- išsilavinimo stoka
 - darbo patirties trūkumas
 - prasta šalies ekonominė situacija
 - asmeninės savybės
 - žalingi įpročiai
 - mažas darbo užmokestis
 - liga ar trumpalaikis negalavimas
 - neapsisprendimas kokio darbo norėčiau.
 - kita (įrašykite).....
- 10) Kokius jausmus Jums kelia nedarbas ir registracija Darbo biržoje?
- Gerai, jokių neigiamų jausmų nekyla
 - Trūksta veiklos
 - Žemina bedarbio statusas ir lankymasis Darbo biržoje
 - Bijau, kad nepasiūlytų darbo
 - Pykstu, kad nepasiūlo darbo
 - Tikiuosi, kad greitai susirasiu darbą per Darbo biržą ar kitu būdu
- 11) Jūsų lytis:
- Moteris
 - Vyras
- 12) Jūsų amžius (įrašykite):

Dėkoju už Jūsų atsakymus.

ANKETA Nr. 2

Esu Sandra Baranauskaitė, Mykolo Romerio universiteto Teisės ir valdymo magistrantūros studijų studentė. Kviečiu Jus dalyvauti apklausoje, kurios tikslas – išsiaiškinti Jūsų teisės į darbą įgyvendinimo galimybes. Apklausa yra anoniminė, apibendrinti duomenys bus naudojami magistro baigiamajame darbe.

- 1) Studijų programa, kurios studijas baigėte (įrašykite).....
- 2) Bendras darbo stažas:
 - neturiu
 - iki 5 metų
 - nuo 5 iki 15 metų
 - nuo 15 iki 30 metų
 - daugiau nei 30 metų
- 3) Kiek laiko nedirbate (įrašykite).....
- 4) Kelintą kartą esate registruotas (-a) Darbo biržoje (įrašykite).....
- 5) Ar turite darbo patirties pagal įgytą kvalifikaciją:
 - taip
 - taip, visada dirbau tik pagal įgytą kvalifikaciją
 - ne
 - pagal turimą kvalifikaciją dirbti nenorėčiau
- 6) Pagrindinės kreipimosi į darbo biržą priežastys:
 - noriu susirasti nuolatinį darbą
 - dėl socialinės paramos
 - dėl sveikatos draudimo
 - dėl nedarbo draudimo išmokos
 - dėl galimybės persikvalifikuoti
 - kita (įrašykite).....
- 7) Ar prieš kreipiantis į Darbo biržą susipažinote su Darbo biržos teikiamomis paslaugomis:
 - Taip
 - Ne
- 8) Kokios Darbo biržos organizuojamose priemonėse norėtumėte dalyvauti?
 - viešuose darbuose
 - profesiniame mokyme
 - darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje
 - įdarbinimo subsidijuojant priemonėje
 - darbo rotacijos priemonėje
 - savarankiško užimtumo rėmime
 - nežinau, su Darbo biržos organizuojamomis priemonėmis nesu susipažinęs (-usi)

6 PRIEDO TĘSINYS

- priemonėse dalyvauti nenoriu
- 9) Pagrindiniai kriterijai renkantis darbą:
- darbas pagal įgytą kvalifikaciją
 - didelis darbo užmokestis
 - karjeros galimybės
 - galimybė kelti kvalifikaciją ir tobulėti
 - svarbiausia įsidarbinti, sąlygų darbui nekeliu
 - kita (įrašykite).....
- 10) Kokiais būdais ieškote darbo:
- laikiu kol pasiūlys Darbo birža
 - ieškau darbo skelbimų internete ir spaudoje
 - domiuosi nuosavo verslo pradėjimo galimybėmis
 - ieškau darbo per pažįstamus ir giminaičius
 - kreipiausi į privačią įdarbinimo agentūrą
 - tiesiogiai kreipiausi į darbdavius
 - darbo neieškau
 - kita (įrašykite).....
- 11) Pagrindinės priežastys trukdančios Jums įsidarbinti:
- nepaklausi specialybė
 - darbo patirties trūkumas
 - prasta šalies ekonominė situacija
 - asmeninės savybės
 - žalingi įpročiai
 - amžius
 - mažas darbo užmokestis
 - liga ar trumpalaikis negalavimas
 - neapsisprendimas kokio darbo norėčiau.
- 13) Kokius jausmus Jums kelia nedarbas ir registracija Darbo biržoje?
- Gerai, jokių neigiamų jausmų nekyla
 - Trūksta veiklos
 - Žemina bedarbio statusas ir lankymasis Darbo biržoje
 - Bijau, kad nepasiūlytų darbo
 - Pykstu, kad nepasiūlo darbo
 - Tikiuosi, kad greitai susirasiu darbą per Darbo biržą ar kitu būdu
- 14) Jūsų lytis:
- Moteris
 - Vyras

6 PRIEDO TĒSINYS

15) Jūsu amžius (īrašykite):

16) Jūsu īsilavinīmas:

- Profesīnis īsilavinīmas
- Aukštesnysis
- Aukštasis neuniversitētinis
- Aukštasis universitētinis

Dēkoju uš Jūsu atsakymus.

ANKETA Nr. 4

Esu Sandra Baranauskaitė, Mykolo Romerio universiteto Teisės ir valdymo magistrantūros studijų studentė. Kviečiu Jus dalyvauti apklausoje, kurios tikslas – išsiaiškinti Jūsų teisės į darbą įgyvendinimo galimybes. Apklausa yra anoniminė, apibendrinti duomenys bus naudojami magistro baigiamajame darbe.

- 1) Jūsų išsilavinimas (įrašykite).....
- 2) Kiek laiko nedirbate (įrašykite).....
- 3) Nurodykite priežastis trukdančias Jums mokytis:
 - nesu apsisprendęs (-usi) kokią profesiją norėčiau įgyti
 - sunki materialinė padėtis
 - patinka turėti daug laisvo laiko
 - dominanti profesija yra nepaklausī
 - nemotyvuoja darbo užmokestis, išsilavinimo įgijimas negarantuoja didesnio darbo užmokesčio
 - manau, kad jau per vėlu
 - kita (įrašykite).....
- 4) Bendras darbo stažas (įrašykite).....
- 5) Pagrindinės kreipimosi į darbo biržą priežastys:
 - noriu susirasti nuolatinį darbą
 - dėl socialinės paramos
 - dėl sveikatos draudimo
 - dėl nedarbo draudimo išmokos
 - dėl galimybės dalyvauti profesinio mokymo programoje
 - kita (įrašykite).....
- 6) Ar prieš kreipiantis į Darbo biržą susipažinote su Darbo biržos teikiamomis paslaugomis
 - Taip
 - Ne
- 7) Kokios Darbo biržos organizuojamose priemonėse norėtumėte dalyvauti?
 - viešuose darbuose
 - profesiniame mokyme
 - įdarbinimo subsidijuojant priemonėje
 - darbo rotacijos priemonėje
 - savarankiško užimtumo rėmime
 - nežinau, su Darbo biržos organizuojamomis priemonėmis nesu susipažinęs (-usi)
 - priemonėse dalyvauti nenoriu

7 PRIEDO TĘSINYS

8) Pagrindiniai kriterijai renkantis darbą:

- didelis darbo užmokestis
- karjeros galimybės
- galimybė mokytis ir tobulėti
- svarbiausia įsidarbinti, sąlygų darbui nekeliu
- kita (įrašykite).....

9) Kokiais būdais ieškote darbo:

- laikiu kol pasiūlys Darbo birža
- ieškau darbo skelbimų internete ir spaudoje
- domiuosi nuosavo verslo pradėjimo galimybėmis
- ieškau darbo per pažįstamus ir giminaičius
- kreipiausi į privačią įdarbinimo agentūrą
- tiesiogiai kreipiausi į darbdavius
- darbo neieškau
- kita (įrašykite).....

10) Pagrindinės priežastys trukdančios Jums įsidarbinti:

- išsilavinimo stoka
- darbo patirties trūkumas
- prasta šalies ekonominė situacija
- asmeninės savybės
- žalingi įpročiai
- mažas darbo užmokestis
- liga ar trumpalaikis negalavimas
- amžius
- neapsisprendimas kokio darbo norėčiau.
- kita (įrašykite).....

17) Kokius jausmus Jums kelia nedarbas ir registracija Darbo biržoje?

- Gerai, jokių neigiamų jausmų nekyla
- Trūksta veiklos
- Žemina bedarbio statusas ir lankymasis Darbo biržoje
- Bijau, kad nepasiūlytų darbo
- Pykstu, kad nepasiūlo darbo
- Tikiuosi, kad greitai susirasiu darbą per Darbo biržą ar kitu būdu

11) Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras

12) Jūsų amžius (įrašykite):

Dėkoju už Jūsų atsakymus.

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
KONSTITUCINĖS IR ADMINISTRACINĖS TEISĖS INSTITUTAS
EKSPERTO APKLAUSOS PROTOKOLAS

Apklauso tikslas – išanalizuoti Darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumą bei klientų subjektinės teisės į darbą įgyvendinimo galimybes.

DUOMENYS APIE INFORMANTĄ

Užimamos pareigos.....
Skyriaus, kuriame informantas dirba, pavadinimas.....

1) Kaip manote, dėl kokių priežasčių yra registruojamasi Darbo biržoje? Ar visuomet tikslas – darbo paieška?

2) Kaip vertinate Alytaus teritorinės darbo biržos teikiamas paslaugas? Pakomentuokite.

3) Kokiomis priemonėmis būtų galima padidinti teikiamų paslaugų efektyvumą?

4) Kaip manote, ar Alytaus teritorinės darbo biržos klientai gauna išsamią informaciją apie teikiamas paslaugas?

5) Su kokiomis teikiamomis paslaugomis yra susiję klientų skundai bei pageidavimai?

6) Kokias problemas pastebite klientų aptarnavime? Ką, Jūsų manymu, reiktų keisti?

8 PRIEDO TĖŠINYS

7) Kaip manote, ar pakankamai dėmesio skiriama kliento individualiems poreikiams?

8) Kodėl, Jūsų nuomone, dėl tam tikrų Darbo biržos veiksmų yra skundžiamasi teismams?

9) Su kokiais teisės aktų spragomis susiduriate savo darbe?

10) Kokiomis priemonėmis būtų galima sumažinti nedarbą Alytaus teritorinės darbo biržos aptarnaujamame regione?

11) Kaip vertinate aktyvias darbo rinkos politikos priemones, jų naudą ir keliamas problemas žmogui?

Dėkoju už Jūsų atsakymus!