

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VADYBOS INSTITUTAS

JELENA RAKALOVIČ

SITUACIJOS LIETUVOS DARBO RINKOJE 2008 - 2012
METAIS ANALIZĖ, VYSTYMO SI TENDENCIJŲ
VERTINIMAS

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
prof. dr. V. Gražulis

VILNIUS, 2013

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VADYBOS INSTITUTAS

SITUACIJOS LIETUVOS DARBO RINKOJE 2008 - 2012
METAIS ANALIZĖ, VYSTYMOSI TENDENCIJŲ
VERTINIMAS

Viešojo administravimo baigiamasis darbas
Studijų programa 62603S204

Vadovas

prof. dr. V. Gražulis

2013 03 12

Recenzentas

Atliko

J. Rakalovič

2013 03 12

TURINYS

PAVEIKSLAI	4
LENTELĖS	5
ĮVADAS.....	6
1. DARBO RINKOS IR JOS ELEMENTŲ TEORINIŲ INTERPRETACIJŲ ANALIZĖ.....	9
1.1. Žmogiškųjų išteklių segmentacija ir jų įtraukimas į darbo rinką.....	9
1.2. Šiuolaikinės darbo rinkos koncepcija.....	12
1.3. Nedarbas - darbo rinkos disbalanso pasekmė	18
1.4. Darbo rinkai įtaką darantys veiksniai.....	22
1.5. Darbo rinkos stabilizavimo būdų teorinių interpretacijų analizė	25
1.6. Darbo rinkos reguliavimo patirtis Lietuvoje	26
2. TYRIMO METODOLOGIJA.....	33
3. SITUACIJOS LIETUVOS DARBO RINKOJE 2008-2012 METAIS IR EKSPERTŲ VERTINIMŲ ANALIZĖ.....	37
3.1. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos retrospektyva nuo 1990 metų	37
3.2. Situacijos 2008 – 2012 metais Lietuvoje analizė ir poveikis darbo rinkai.....	38
3.3. Politiniai 2008 – 2012 metų sprendimai galėję turėti įtakos darbo rinkai	47
3.4. Darbo rinkos politikos vystymosi tendencijų vertinimas.....	58
IŠVADOS.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	64
ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA	71
ANOTACIJA ANGLŲ KALBA.....	72
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA.....	73
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	75
PRIEDAI.....	77
1 priedas. Žmogiškųjų išteklių skirstymas.....	78
2 priedas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2008 - 2012 metais.....	80
3 priedas. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai 2008 - 2012 metais.....	82
4 priedas. Pusiaus struktūrinio interviu klausimynas.....	83
5 priedas. Nedarbo lygis 2008 – 2012 metais Lietuvoje pamėnesiui.....	84

PAVEIKSLAI

1 pav. Žmogiškųjų išteklių skirstymas dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu	12
2 pav. Darbo rinką veikiančios aplinkybės	13
3 pav. Minimalios mėnesinės algos pokyčiai Lietuvoje	14
4 pav. Šiuolaikinės darbo rinkos samprata	17
5 pav. Nedarbų tipų skirstymas ir jų įvardinimų gausa	21
6 pav. Lietuvos Respublikos darbo rinkos politikos formavimo ir vykdymo sistema	27
7 pav. Nedarbo lygis procentais 2008 – 2012 metais Lietuvoje ir Europos Sąjungoje	38
8 pav. Bedarbių, užimtųjų ir darbo jėgos pokyčiai Lietuvoje 2008 - 2012 metais	39
9 pav. Iš Lietuvos emigravusių 2008 – 2011 metais skaičius pagal amžių	40
10 pav. Nedarbo lygio pokyčiai po tam tikrų politinių sprendimų	51
11 pav. Lietuvos darbo biržos išlaidos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms	52
12 pav. Socialinės pašalpos gavėjų bei išlaidų pašalpos dinamika 2003-2012 metais	54

LENTELĖS

1 lentelė. Nedarbo lygio skirtumai tarp Statistikos departamento atrankinių tyrimų rezultatų ir Darbo biržos pateiktų duomenų 2008 – 2012 metais.....	11
2 lentelė. Nelegalaus darbo Lietuvoje 2008 – 2011 metais kontrolės rezultatai.....	13
3 lentelė. Ekspertų charakteristika.....	34
4 lentelė. Ekspertų teigiamų ir neigiamų vertinimų analizė.....	35
5 lentelė. Situacija 2008 – 2012 metais Lietuvoje.....	42
6 lentelė. Veikiančių ir bankrutavusių ūkio subjektų statistika 2008 – 2012 metais Lietuvoje.....	43
7 lentelė. Užimtųjų skaičius Lietuvoje pagal ekonomines veiklos rūšis 2008 – 2011 metais.....	43
8 lentelė. Ekspertų vertinimo informacija darbo rinkos dinamiką lemiančių priežasčių klausimu.....	45

IVADAS

Temos aktualumas. Ekonominės aplinkos pokyčių ir migracijos sparta verčia vis labiau gilintis į ekonominių, politinių, socialinių reiškinių įtaką darbo rinkos situacijai ir jos poreikių pokyčių tendencijas. Visame pasaulyje skambinama pavojaus varpais ir akcentuojama bedarbystės problema. Nedarbo klausimus gvildena Blanchard O., Leps A., Chmiel N., Wonnacott P., Wonnacott R. ir kiti. Lietuvoje nedarbo tematika rašo K. Balys Paulavičius, R. Čiegis, A. Jakutis, A. Sakalas, V. Skominas, V. Snieška, V. Žilinskas ir kiti. Dėl šios priežasties, valstybė, atsižvelgdama į Europos Sąjungos strategiją¹, turi tobulinti savo užimtumo politiką ir darbo rinkos politikos priemones, nuo pasyviųjų pereinant prie aktyviųjų taikymo, kad būtų užtikrintas žmoniškųjų išteklių įtraukimo į darbo rinką maksimizavimas. Užimtumo politika turi sietis su šalies ekonomine, investicijų pritraukimo, socialine ir darbo politikomis, todėl užimtumo skatinimo programos turi būti ruošiamos pirmiausiai įvertinus darbo rinkos situaciją ir jos kitimo tendencijas bei bendrą šalies ekonominę būklę. Norint mažinti nedarbą būtina nustatyti darbo neturinčių žmonių kontingentą ir tokios, šalies ekonomikai nepalankios, situacijos susidarymo priežastis. Nedarbo problemos suvokimas, o ne nuolatinis skatinimas, turėtų paskatinti veikti. Darbo rinkos politikos veiksnio klausimas, siekiant sumažinti aukštą nedarbo lygį, ypač aktualus Lietuvai ruošiantis įsivesti eurą. Lietuvos banko atstovai pastebi veiksmų koreliaciją tarp euro įvedimo ir situacijos darbo rinkoje².

Temos ištirtumas. Lietuvos darbo rinkos ir ją formuojančios politikos klausimai – tai vienos iš pagrindinių šių dienų aktualijų. Ši tema gvildinama ir globaliniu ir nacionaliniu mastu, nuo Europos Komisijos ir Lietuvos Respublikos Prezidento iki paprasto darbininko. Jos apžvalgą daro Prezidentas, Vyriausybės, ministerijos (pvz., Socialinės apsaugos ir darbo ministerija), įstaigos prie ministerijų (pvz., Darbo birža), institutai (pvz., Darbo ir socialinių tyrimų institutas). Pastebėtas ir Lietuvos universitetų bei viešųjų mokslo įstaigų tendencingas dėmesys šiuo klausimu. Vis daugiau darbo rinkos ir jos politikos atskirais klausimais kalba J. Čiburienė, G. Davulis, V. Gražulis, B. Gruževskis, J. Guščinskienė, E. Jančauskas, R. Lazutka, A. Maldeikienė, R. Matiušaitytė, B. Martinkus, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, A. Pocius, D. Raškinis, A. Savanevičienė ir kiti. Autoriai nagrinėja jaunimo nedarbo problemą, darbo rinką lankstumo ir saugumo aspektais, moterų ir vyrų lygybę darbo rinkoje, Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumus ir jos raidos perspektyvas, konkurenciją darbo rinkoje.

Temos naujumas. V. Gražulis ir B. Gruževskis 2008 metais vieni pirmųjų įvertino žmoniškųjų išteklių įtraukimo į šalies darbo rinką valstybinės politikos raidos sistemoje ir pagrindė darbo rinkos

¹Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008 – 2010 metų programa. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329187&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2013 01 12]

²Vetlov I., Virbickas E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. http://www.ebiblioteka.lt/resursai/DB/LB/LB_pinigu_studijos/Pinigu_studijos_2006_01_01.pdf [žiūrėta 2012 05 24]

politiką vystymosi etapų skirstymais. Darbo rinkos ir ją formavusios politikos bei veiksmų analizę jie atliko nuo 1990 iki 2008 metų. Šis baigiamasis magistro darbas yra V. Gražulio ir B. Gruževskio straipsnių tematikos tolesnė plėtotė 2008 – 2012 metų laikotarpiu. Šiame taikomojo pobūdžio magistro baigiamajame darbe pateikta darbo rinkos ir jos politikos formavimo ekonominės krizės laikotarpiu problemos teorinė, statistinė ir ekspertų vertinimų analizė. Atliktas interviu su ekspertais darbo rinkos ir jos politikos formavimo 2008 – 2012 metais klausimu.

Darbo objektas. Lietuvos darbo rinkos vystymosi tendencija 2008 – 2012 metais.

Darbo dalykas. Darbo rinkos situacija 2008 – 2012 metais Lietuvoje ir jos dinamiką sąlygojantys politiniai sprendimai.

Darbo problema. Lietuvos darbo rinkos situaciją 2008 – 2012 metais lėmė pasaulinė ekonominė krizė.

Darbo tikslas. Atlikti situacijos 2008 – 2012 metais Lietuvos darbo rinkoje ir jos politikos analizę, nustatyti veiksnius lėmusius minėtojo laikotarpio situacijos susidarymą bei pateikti darbo rinkos tolesnio vystymosi tendencijų vertinimą.

Darbo uždaviniai:

- ❖ Išnagrinėti darbo teisinę ir įstatyminę bases, bei mokslinę literatūrą darbo rinkos, darbo ir užimtumo politikos, nedarbo klausimais;
- ❖ Atlikti Lietuvos darbo rinkos situacijos 2008 – 2012 metais analizę;
- ❖ Nustatyti Lietuvos valdžios padarytus veiksmus galėjusius paveikti darbo rinką;
- ❖ Įvertinti darbo rinkos vystymosi perspektyvą ateityje;
- ❖ Išsiaiškinti ekspertų situacijos darbo rinkoje vertinimą, padaryti išvadas ir pateikti siūlymus.

Ruošiant magistro baigiamąjį darbą buvo naudojami tokie **tyrimo metodai:**

- ✓ Mokslinės literatūros darbo rinkos ir jos reglamentavimo klausimais apibendrinimas ir lyginimas;
- ✓ Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktų reglamentuojančių darbo santykius analizė;
- ✓ Statistikos departamento, Lietuvos darbo biržos ir Eurostat pateiktų duomenų analizė, apibendrinimas ir vertinimas;
- ✓ Internetinėje erdvėje pasiekiamų šaltinių ir kitų duomenų analizė ir vertinimas;
- ✓ Kokybinis tyrimas – ekspertinė apklausa (interviu), jos rezultatų analizė, apibendrinimas ir vertinimas.

Atsižvelgiant į baigiamojo magistrinio darbo tikslą ir įgyvendinant iškeltus uždavinius, baigiamojo **darbo struktūrą** sudaro trys dalys. **Pirmoje darbo dalyje** atlikta darbo rinkos ir jos elementų bei darbo rinkos stabilizavimo būdų teorinių interpretacijų analizė. **Antroje dalyje** numatyta magistro baigiamojo darbo kokybinio tyrimo metodologijos, atlikta ekspertų charakteristika. **Trečioje**

darbo dalyje atliekama situacijos 2008 – 2012 metais Lietuvoje analizė ir apžvelgiami politiniai 2008 – 2012 metų sprendimai galėję turėti įtakos darbo rinkai. Atliekama ekspertų vertinimų analizė bei darbo rinkos vystymosi tendencijų vertinimas. Be minėtųjų dalių aštuoniasdešimt penkių lapų darbe naudojamos 8 darbo rinkos padėtį nusakančios lentelės, 12 paveikslų ir 5 priedai. Magistrinio baigiamojo darbo pabaigoje iš gautų teorinės analizės interpretacijų ir kokybinio tyrimo rezultatų buvo padarytos išvados ir pateikti siūlymai darbo rinkos problemoms spręsti.

1. DARBO RINKOS IR JOS ELEMENTŲ TEORINIŲ INTERPRETACIJŲ ANALIZĖ

1.1. Žmogiškųjų išteklių segmentacija ir jų įtraukimas į darbo rinką

Darbo rinka laikoma darbo jėgos pirkimo ir jos pardavimo ekonominių santykių sistema. Blanchard O. (2007) darbo rinką įvardino kaip „rinką, kurioje nustatomas darbo užmokestis“ (p.123). Šioje rinkoje darbo jėga traktuojama kaip darbą atliekančių žmonių protiniai ir fiziniai gebėjimai naudojami ekonomikoje ir kitoje naudą teikiančioje veikloje bei kaip dirbančių ir bedarbių skaičius. Darbo rinkos savybės, elementai, jos dalyvių sąveika bei įtaką darantys aspektai bus aiškinami kitame skyriuje (žr. 1.2. „Šiuolaikinės darbo rinkos koncepcija“ skyrių).

Technologijų vystymąsi ir darbo rinkos nestabilumus lydi profesinės kvalifikacijos kitimas ir darbo jėgos perskirstymas rinkoje. Todėl vykstant darbo rinkos srautams šalies gyventojas gali pereiti iš užimtų gyventojų prie bedarbių arba papildyti neaktyvių gyventojų gretas. Žinoma, galimas ir atvirkštinis variantas, neaktyvūs gyventojai gali pradėti intensyviai ieškoti darbo, taip tapdami bedarbiais ir net įsidarbinti. Bet reiktų nepamiršti, kad kiekvienas turi pasirinkimo laisvę - dirbti ar ne. Taigi darbo rinkoje nuolatos vyksta **žmogiškųjų išteklių (ŽI)** kaita. Juos apibūdina šalies gyventojų skaičius. Norint perteikti žmogiškųjų išteklių įsitraukimą į darbo rinką, būtina atlikti šalies gyventojų segmentacijos Lietuvos Respublikos įstatymuose, Statistikos departamento žodyne ir mokslinėje literatūroje analizę. Segmentų apibrėžimai pagal šaltinį nurodyti pirmame priede (žr. 1 priedą).

Kalbant apie darbo išteklius kaip apie darbingo amžiaus gyventojus, paminėtina, kad **darbingo amžiaus** laikomi asmenys nuo 16 metų iki senatvės pensijos amžiaus, kuris Lietuvoje nėra pastovus. Senatvės pensijos amžius iki 1995 metų sausio 1 dienos buvo 55 metai moterims ir 60 metų vyrams. Nuo 1995 iki 2001 metų šis amžius kasmet didinamas: moterims – keturiais, o vyrams – dviem mėnesiais per metus, o nuo 2001 metų didinama šešiais mėnesiais per metus, iki pasiekia moterims – 60 metų, vyrams – 62 metus ir 6 mėnesius. Nuo 2012 ir kiekvienų vėlesnių metų sausio 1 d. senatvės pensijos amžius kasmet didinamas: moterims – keturiais, o vyrams – dviem mėnesiais per metus, kol pasieks 65 metus.³

Gilinantį į ŽI segmentų sąvokų aiškinimus pastebimas apibrėžimų neišbaigtumas ir nedetalumas. Tokie trūkumai gali sąlygoti segmentų skirstymo supratimo dviprasmiškumą ar netikslaus suvokimo susiformavimą. Kaip jau minėta anksčiau, ŽI laikomi visi šalies gyventojai, o Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija šią sąvoką aiškina kaip: „darbingo amžiaus žmonės (nuo 16 m. iki pensinio amžiaus)“⁴. Tokį aiškinimą Martinkus B. (2006) ir kolektyvas priskyrė darbo ištekliams. O

³ Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=440826 [žiūrėta 2012 12 12]

⁴ Žmogiškųjų išteklių plėtra Ūkio ministerijoje. http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/zmogiskuju_istekliu_pletra [žiūrėta 2012 11 12]

Matiušaitytė R. (2006) *neįeinančius į darbo išteklius* aiškina, kaip **nedarbingo amžiaus asmenys**, tai reiškia, kad jiems priklauso asmenys nuo gimimo iki 16 metų ir asmenys nuo 65 metų (pensinis amžius, kurio siekiama vėlinant esamąjį), bet nėra paminėta, kad šalyje esantis dirbantis jaunimas iki 16 metų ir dirbantieji pensininkai jau nepriklauso minėtajam segmentui. Aiškumo ir nuoseklumo prideda tik kitų segmentų paaiškinimų analizė, kur Martinkus B. ir kiti (2006) bei Vainienė R. (2005) pabrėžia amžiaus ribų nepaisymo faktą norint dalyvauti ir dalyvaujant darbo rinkoje.

Pabrėžtinas ir tas faktas, kad darbo rinką reglamentuojančiose įstatymuose nėra daug dėmesio skirta žmogiškųjų išteklių segmentacijai, nes Užimtumo rėmimo įstatyme apibrėžtos tik bedarbio ir ilgalaikio bedarbio sąvokos. Tai liudija įstatymiškai neapibrėžtos darbo rinkos segmentacijos buvimą.

Analizuojant 1 priedą susiduriama su sąvokų traktavimo skirtumais. Statistikos departamentas ir Darbo birža skirtingai traktuoja bedarbio ir ilgalaikio bedarbio sąvokas. Statistikos departamentas remiasi Tarptautinės darbo organizacijos, o Darbo birža – Užimtumo rėmimo įstatymo apibrėžimais. Matiušaitytė R. (2006) pastebi, kad Statistikos departamentas į savo duomenis įtraukia ir „tyliusius rezervus“ (p. 185). Tai asmenys, kurie neturi darbo ir nori dirbti, bet Darbo biržos paslaugomis nesinaudoja, o darbo ieško ir bando įsidarbinti savo jėgomis. Toks apibrėžimų skirtumas turi didžiulę reikšmę nedarbo nustatymui. „Statistikos departamento skelbiamas **nedarbo lygis** yra vertinamas remiantis gyventojų užimtumo statistinio tyrimo duomenimis bei išreiškiamas bedarbių ir darbo jėgos (užimtų gyventojų ir bedarbių) santykiu. O Darbo birža skelbia **registruotą nedarbą** išreiškiamą registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykiu“⁵.

Iš lentelėje esančios informacijos matomi akivaizdūs duomenų skirtumai, kurie turėtų nusakyti situaciją darbo rinkoje (žr. 1 lent.). Pastebimas didelis bei netendencingas bedarbių ir registruotų bedarbių skirtumas 2010 metais (21016 bedarbių daugiau užsiregistravo Darbo biržoje nei atrankinių tyrimų būdu nustatė Statistikos departamentas). Šio skirtumo susidarymas sietinas su privalomojo sveikatos draudimo įvedimu, kas sukėlė registravimosi Darbo biržoje bangą. Vertinant Darbo biržos duomenų patikimumą galima teikti, kad jos rodiklių kaita tiesiogiai priklauso nuo šalyje vykdomos politikos. Kaip pavyzdį, galima būtų pateikti 2010 metų liepos 22 dienos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymo Nr. A1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“, kuriuo buvo sugriežtintos bedarbio statuso teikimo taisyklės, pagal kurias bedarbio statusą negali turėti asmuo įregistravęs žemės ūkio ar kaimo valdos nuosavybės. Bedarbio statuso neteks bei jo atgauti 6 mėnesius negalės ir nedirbantysis atsisakęs jam tinkamo ir siūlomo Darbo biržos darbo, siūlomo sveikatos patikrinimo, dalyvavimo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse, nutraukęs profesinį mokymą, be pateisinamų priežasčių neatvykęs į minėtąją

⁵ Gyventojų užimtumo statistinio tyrimo aprašymas ir apibrėžimai. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308> [žiūrėta 2011 12 26]

įstaigą numatytu laiku, nesutikęs darbinis pagal naujai įgytą kvalifikaciją ar kompetenciją⁶. Vertinant tokias bedarbio statuso gavimą lemiančias aplinkybes, galima būtų teigti, kad tai nėra kova su nedarbu, o kova su registruotais bedarbiais siekiant mažinti jų skaičių, o tai sąlygotų nedarbo socialinio draudimo išmokoms skirtų lėšų dalies mažėjimą, kurios finansuojamos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžete. „Nedarbo draudimo pajamas sudaro draudėjų mokamos šiai draudimo rūšiai valstybinio socialinio draudimo įmokos“⁷. Todėl teigtina, kad Lietuvos darbo biržos nedarbo lygio matavimo duomenys nėra korektiški ir tiksliai parodantys nedarbo situaciją. O tokie ir panašūs valdžios sprendimai yra tyliųjų rezervų, kuriuos įtraukia Statistikos departamentas, atsiradimo priežastis. Ir šių veiksmų atoveiksmis būtų Darbo biržos, kaip įdarbinimo agentūros, nepalankaus įvaizdžio susiformavimas ir žemas pasitikėjimo lygis.

Tarp Darbo biržos registruotų bedarbių ir Statistikos departamento atrankinių tyrimo rezultatų informacijos teigiamas skirtumas atsirado ne tik 2010, bet ir 2012 metais. Darbo biržoje užsiregistravo 21273 bedarbiais daugiau negu buvo nustatyta Statistikos departamento. Nors Statistikos departamento nedarbo lygis buvo 1.6 proc. didesnis negu Darbo biržos ir siekė 13.3 proc. (žr. 1 lent.).

1 lentelė. Nedarbo lygio skirtumai tarp Statistikos departamento atrankinių tyrimų rezultatų ir Darbo biržos pateiktų duomenų 2008 – 2012 metais

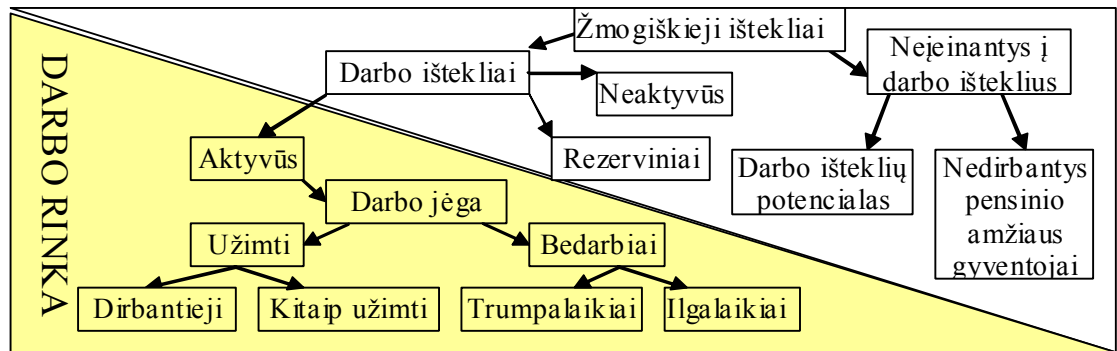
Metai	Darbo biržos duomenys		Statistikos departamento duomenys		SKIRTUMAI	
	Nedarbo lygis proc.	Registruoti bedarbiai	Nedarbo lygis proc.	Bedarbiai	Nedarbo lygis	Bedarbiai
2008	3.4	73380	5.8	94300	-2.4	-20920
2009	9.4	203118	13.7	225100	-4.3	-21982
2010	14.5	312116	17.8	291100	-3.3	21016
2011	13.1	247202	15.4	248800	-3.7	-1598
2012	11.7	216873	13.3	195600	-1.6	21273

Šaltinis: sudaryta pagal Statistikos departamento ir Darbo biržos pateiktus duomenis (<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3030905&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=7642&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>; <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11609>; http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx) [žiūrėta 2013-02-25]

1 paveiksle pateikta žmoniškųjų išteklių segmentacijos schema dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu (žr. 1 pav.). Schema buvo sudaryta remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo ir Statistikos departamento reglamentuotomis sąvokomis bei mokslininkų pateiktais aiškinimais, kurie buvo pateikti pirmame priede (žr. 1 priedą).

⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009-08-04 d. įsakymo nr. a1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=378816&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 11 05]

⁷ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas trečiasis skirsnis 3 punktas. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=436890 [žiūrėta 2012 11 05]



1 pav. Žmogiškųjų išteklių skirstymas dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu

1.2. Šiuolaikinės darbo rinkos koncepcija

Darbo rinka, kaip darbo jėgos pirkimo „vieta“, atsižvelgiant į darbo rinkos atvirumą ji skirstoma į: **atvirą darbo rinką** (darbo jėgos srautai juda tarp tų pačių ar skirtingų ekonominių veiklos šakų) ir **uždarą darbo rinką** (būdingas darbo jėgos judėjimas organizacijos viduje).

„**Darbo rinkos lankstumas** siejamas su darbo rinkos santykių liberalizavimu ir valstybės vaidmens darbo rinkoje mažinimu“⁸. „Darbo rinkos lankstumu laikomas jos gebėjimas susireguliuoti po ekonomikos patirto šoko. <.> Lanksti darbo rinka ne tik mažina ekonominius svyravimus trumpu ir vidutiniu laikotarpiu, bet ir prisideda plėtojant gamybą ir mažinant **natūralųjį nedarbo lygį**⁹ ilgu laikotarpiu. Būtent žemą natūralųjį nedarbo lygį kai kurie autoriai laiko pagrindiniu darbo rinkos lankstumo kriterijumi. Tačiau natūralusis nedarbo lygis yra tik darbo rinkos lankstumo pasekmė, jis neatskleidžia, kaip veikia darbo rinka. Darbo rinkos lankstumas gali būti siejamas ir su liberalia institucine darbo rinkos aplinka. Tokiu atveju labiau akcentuojamos darbo rinkos lankstumą lemiančios priežastys, t.y. tam tikrų institucijų priimami sprendimai, turintys reikšmingos įtakos darbo paklausai ir pasiūlai. <.> Besirengiant euro įvedimui, darbo rinkos lankstumas aktualus ir Lietuvai.“ (Vetlov I., Virbickas E., 2006, p. 5).

Darbo rinką galima apžvelgti ir legalumo aspektu. **Legalioje darbo rinkoje** vyksta juridiskai įtesinti, Lietuvos Respublikos darbo kodekse reglamentuoti, darbo santykiai. Žinoma, éstinas ir nelegalus darbas, kuris sąlygoja **nelegalios (šešėlinės) darbo rinkos** susiformavimą. **Nelegalus darbas** – tai Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigoje (toliau SODRA) neįforminta darbinė veikla nešanti darbo pajamas, bet iš jų nėra mokami mokesčiai. Darbo sutarties nepasirašę ir darbinę veiklą vykdantys asmenys laikomi **nelegaliai dirbančiais**. Iš lentelėje pateiktų nelegalaus darbo kontrolės (ją vykdė Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (PD),

⁸ Blažienė I., Gruževskis B. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis. <http://www.socmin.lt/index.php?-1906501203> [žiūrėta 2012 11 09]

⁹ **Natūralus nedarbas** dažniausiai laikytinas 4 – 6 procentai. Tai nedarbo lygis, kuris susidaro esant stabiliai infliacijai ir tokiomis sąlygomis, gaunant potencialų bendrąjį nacionalinį produktą, (Snieska V., 2001)

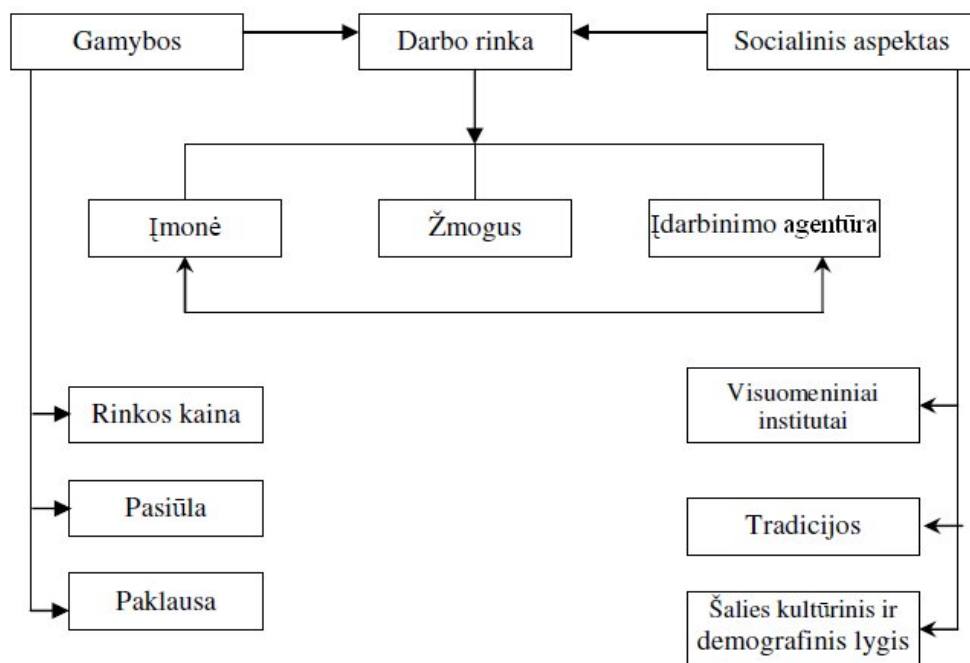
Valstybinė mokesčių inspekcija prie Finansų ministerijos (VMI), Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos (FNTT) ir Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (VDI) 2008 – 2011 metais rezultatų matomas nelegalaus darbo mastas, o tai **nelegalios darbo rinkos buvimo Lietuvoje įrodymas** (žr. 2 lent.). 2012 metų informacija dar nėra pateikta.

2 lentelė. Nelegalaus darbo Lietuvoje 2008 – 2011 metais kontrolės rezultatai

METAI	2008	2009	2010	2011
Nustatyta nelegaliai (neteisėtai) dirbusių iš viso:	5088	7064	6678	6488

Šaltinis: Ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008, 2009, 2010, 2011 metais. <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> [žiūrėta 2012-11-09]

Remiantis Martinkaus B., Sakalo A. ir Savanevičienės A. vadovėlyje „Darbo išteklių ekonomika ir valdymas“ (2006) pateikta schema (žr. 2 pav.), darbo rinka yra veikiamą **ekonominiais** arba **gamybos** ir **socialiniais** aspektais. Pastarasis suprantamas, kaip visuomeninių organizacijų (Vyriausybės, profesinių sąjungų) ir tradicijų kišimasis į darbo rinkos procesų veikimą ir jų reguliavimas. Socialiniu aspektu vienas iš darbo rinką sudarančių elementų būtų **darbo rinkos infrastruktūra**. Tai institucijų organizacinė darbo rinkos mechanizmo veikimo sistema. Tai valstybinių (Darbo birža) ir nevalstybinių (profesinės sąjungos, darbdavių asociacijos) organizacijų sistema, kurios stebi darbo rinkos konjunktūrą, tiria darbo rinką, atlieka apklausas, organizuoja teisę į socialinę apsaugą turinčių asmenų mokymą, bedarbiams padeda įsidarbinti.

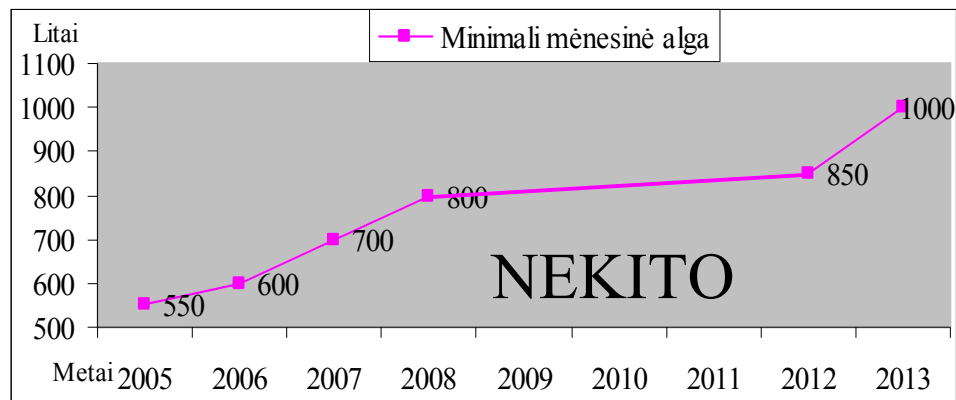


2 pav. Darbo rinką veikiantys aspektai

Šaltinis: Martinkus B. ir kt. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. – Kaunas: Technologija, 2006 – p. 17

2 paveikslo autoriai kitus darbo rinkos elementus pavaizduoja per gamybos aspektą. Darbo rinkoje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa, kurios priklauso nuo darbo kainos, tai yra užmokesčio už darbą. **Darbo jėgos kaina** priklauso nuo infliacijos, darbo sąlygų, rizikos lygio, mobilumo, šalies gyvenimo lygio, demografinės padėties šalyje ir nuo kitų veiksnių. Darbo užmokestis būna nominalus (pinigų suma už pradirbtą laiko vienetą) ir realus (suteiktų paslaugų arba pagamintų prekių kiekis už tam tikrą sumą). Jis gali būti apskaitomas pagal laikinę (už nustatytos trukmės darbą) ir vienetinę (mokamas už pagamintą produkcijos kiekį) sistemas.

Blanchard O. (2007) teigia, kad darbuotojams mokamas atlyginimas turi viršyti užmokestį, kuris demotyvuotų jį dirbti arba panaikintų bedarbystės baimę. Didelį poveikį darbo užmokesčiui daro ir nedarbo lygio svyravimai. Kuo didesnis nedarbas tuo mažesnis darbo užmokestis, o nedarbo lygiui mažėjant auga atlyginimai už darbą, nes darbdaviai siekai išsaugoti kvalifikuotą darbo jėgą. Tuo tarpu Lietuvos Vyriausybė (Trišalės tarybos teikimu) siekdama apsaugoti darbo jėgą nuo darbdavių savivalės ir atsižvelgdama į infliaciją šalyje, nustato minimalią mėnesinę algą (toliau MMA). Grafike pateikta MMA pokyčių istorija (žr. 3 pav.). Remiantis grafiko duomenimis, galima teigti, kad **nuo 2009 iki 2011 metų vyravo MMA sąstingis**, nes 2008 – 2012 metais minimali mėnesinė alga kito tik analizuojamojo laikotarpio pradžioje ir jo pabaigoje, nors prieš tai ji pasižymėjo stabilia (+ 100 LT) ir kasmetine (nuo 2005 metų) augimo tendencija. Iki 2013-01-01 dienos MMA didinimo iki 1000 litų Lietuva tarp Europos Sąjungos narių pagal MMA dydį užėmė tik 18 vietą iš 20 šalių. EUROSTAT duomenimis didžiausias MMA yra Liuksemburge (1801 euras), o mažiausias Bulgarijoje (148 eurai)¹⁰.



3 pav. Minimalios mėnesinės algos pokyčiai Lietuvoje

Šaltinis: <http://www.tax.lt/puslapiai/27-minimalus-valandinis-atlygis-ir-minimali-menesine-alga> [žiūrėta 2013-01-26]

Darbo paklausa suprantama kaip darbo jėgos poreikis darbo rinkoje. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymą darbo paklausa tai „laisvos darbo vietos, pareigos ir joms keliami reikalavimai“, o **darbo pasiūla** laikomi „darbo rinkoje esantys asmenys ir jų gebėjimas atlikti tam tikros profesijos,

¹⁰ Minimalios mėnesinės algos Europos sąjungos narių palyginimas. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:MW_EUR_July_2012.png&filetimestamp=20120802072957 [žiūrėta 2013 01 26]

specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas“. Bet svarbu ne tik asmenų gebėjimas, bet ir noras dirbti tam tikrą darbą, esant tam tikroms galimybėms (darbo užmokestis, pobūdis, darbo laikas, sąlygos, darbo atlikimo vieta). Plačiaja prasme darbo pasiūlą sudaro užimtieji asmenys ir bedarbiai, o siaurąja – tik bedarbiai.

Pateiktoje schemeje autorių nėra minimi kiti darbo rinkos elementai: darbo rinkos konjunkтура ir konkurencija darbo rinkoje. **Darbo rinkos konjunkтура** – darbo rinkoje esantis darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykis. Dėl šių darbo rinkos elementų svyravimų, darbo rinkos konjunkтура gali būti nulinė, perteklinė ir deficitinė. **Nulinė darbo rinkos konjunkтура** būna tuomet, kai darbo jėgos pasiūla sutampa su jos paklausa. Bet tai nereiškia, kad nedarbo lygis yra lygus nuliui. Jakutis A. (2007) teigia, kad jei jis būtų lygus nuliui, tada nenorintys dirbti žmonės būtų verčiami dirbti. Taigi darbo rinkos pasiūlos ir paklausos balanso pasekmė – visiškas užimtumas. Davulis G. (2009), Jakutis A. (2007) ir Matiušaitytė R. (2006) **visišką užimtumą** aiškino, kaip natūralų nedarbo lygį atitinkanti nedarbą, kuris nesukelia nepriimtino infliacijos augimo.

Skaudžiausia valstybei yra **perteklinė darbo rinkos situacija**, nes būtent tada atsiranda darbo jėgos perteklius, o pagrindinė pasekmė šalies ekonomikai yra nedarbas. Esant perteklinei darbo rinkai didėja konkurencija tarp darbo ieškančiųjų. Tokioje rinkoje didesnę galimybę įsidarbinti turi aukštesnius socialinius požymius ir mažesnę ekonominę poreikį turintys asmenys, nes darbdaviams aktualu gauti aukščiausios kvalifikacijos, populiariausio amžiaus, geriausias asmenines savybes turintį, išsilavinusį, bet kartu ir mažiausią kainą reikalaujantį darbuotoją. Tuo metu darbo ieškantysis tik sumažinęs norimą kainą už teikiamas paslaugas gali padidinti savo galimybes įsidarbinti. Esant perteklinei konjunkturai neretai pasitaiko darbo jėgos išnaudojimo atvejų, kai mažinamas darbo apmokėjimas ir bloginamos sąlygos mainais į išlaikomą darbo vietą ir teikiamas socialines garantijas. Taigi esant aukštam nedarbui, darbuotojų padėtis darbo rinkoje prastėja, nes padidėja galimybė prarasti darbą, o bedarbiams sumažėja tikimybė rasti darbą arba pailgėja buvimo bedarbiais laikotarpis.

Darbo jėgos nepriteklių turinti rinka laikoma **deficitine**. Tokio charakterio darbo rinka yra vystymosi stabdys, nes dėl per mažos konkurencijos darbo jėga nėra skatinama tobulėti. Tada kyla darbo jėgos kaina, mažėja reikalavimai turimai kvalifikacijai, nėra skatinamas darbo jėgos **socialinis mobilumas**¹¹. Tokioje rinkoje pasitaiko atvirkštinio reketo atvejų, kai aukštos kvalifikacijos darbuotojas grasina išeiti jei nebus pagerintos tam tikros darbo sąlygos. Dažnos ir darbuotojų perviliojimo (verbavimo) situacijos, kai tarpusavyje konkuruojančios įmonės pervilioja patyrusius ir kvalifikuotus specialistus. Bendrovė netekusi aukštos kvalifikacijos ir savo srities aso tampa nebeįėjusi patenkinti rinkos kaip anksčiau. Taigi dėl didelės darbuotojų kaitos darbdaviai patiria papildomų išlaidų, todėl įmonės nenorinčios prarasti savo pozicijų turi suvaldyti darbuotojų kaitą

¹¹ **Socialinis mobilumas** – tai gyventojų gebėjimas keisti savo gyvenimo sąlygas. Darbo rinkoje jį ribojantys veiksniai dažniausiai būtų : darbo jėgos pasyvumas, analogiškų darbo vietų stoka, persikvalifikavimo galimybių nesklaidumai ir sunkumai, transporto problemos ir kita (Jakutis A. ir kt. 2007).

investuodami į technologijas, kad sumažintų specialistų nepamainomumo galimybę ir etatų skaičių arba investuoti į darbuotojų pasitenkinimą gerinant darbo sąlygas ir keliant darbo užmokestį. Darbuotojų kaitai įtakos turėtų ir įmonės tvirto įvaizdžio formavimas taip mažinant darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo kaštus.

Dar vienas ekonomikoje būtinas komponentas yra **konkurencija**. Būtent ji sąlygoja darbo jėgos natūralią reprodukciją, skatina darbo jėgos mobilumą, kvalifikacijos kėlimo poreikį. Augant darbuotojų tarpusavio konkurencijai darbo rinkoje, darbo užmokestis mažėja, tai skatina samdą, o jos padidėjimas mažina nedarbą. Ir atvirkščiai, atsiradus darbo jėgos pasiūlos trūkumui, konkuruoti tarpusavyje pradeda jau darbdaviai ir tai skatina darbo užmokesčio kilimą bei poreikį investuoti į technologijas, siekiant sumažinti darbuotojų išlaikymo kaštus, o tai sulėtina samdą ir skatina nedarbą. Tik konkuruodami darbuotojai gali būti įdarbinti geresnėje darbo vietoje, o darbdaviai gali gauti aukštesnės kvalifikacijos specialistą. Konkurencija - variklis stumiantis darbo rinkos dalyvius tobulėjimo link. Be to Lietuvos Respublikos Konstitucija saugo sąžiningos konkurencijos laisvę.

Pagal Martinkaus B. ir kolektyvo (2006) pateiktą schemą (žr. 2 pav.) matoma ir darbo rinkoje dalyvaujančių subjektų sąveika. Schemoje pavaizduoti darbo santykiai tarp įmonės, žmogaus ir įdarbinimo agentūros. Teisiniu aspektu darbo rinkoje darbo santykiai, arba dar kitaip vadinami samdos santykiai, susidaro tarp darbo rinkos subjektų, kurie skirstomi į:

1. darbdaviai (schemoje įvardinti kaip įmonės);
2. darbuotojai (schemoje įvardinti kaip žmonės);
3. tarpininkai (schemoje įvardinti kaip įdarbinimo agentūros);
4. atstovai;
5. valstybė.

Pagal Darbo kodekso II skyriaus 16 straipsnį **darbdaviu** „gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, <..> taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo“. Darbdavys samdydamas darbuotoją įsipareigoja mokėti darbo užmokestį ir garantuoti tinkamas Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatytas sąlygas. Darbdavio atliekama darbuotojų paieška kuria darbo paklausą. Darbdaviai vienydamiesi sudaro sąjungas, pavyzdžiui, Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacija, Lietuvos pramonininkų konfederacija. Tokio tipo organizacijų susidarymas palengvina bendravimą su profsąjungomis ir valstybinėmis organizacijomis.

Vadovaujantis Darbo kodekso II skyriaus 15 straipsniu **darbuotoju** laikomas „fizinis asmuo <..> turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą“. Tuo tarpu valstybė, kaip darbo rinkos dalyvis, atlieka teisinį darbo rinkos reglamentavimą, stebi kitus rinkos subjektus, kad darbo rinkos santykiai būtų vykdomi įstatymais nustatyta tvarka.

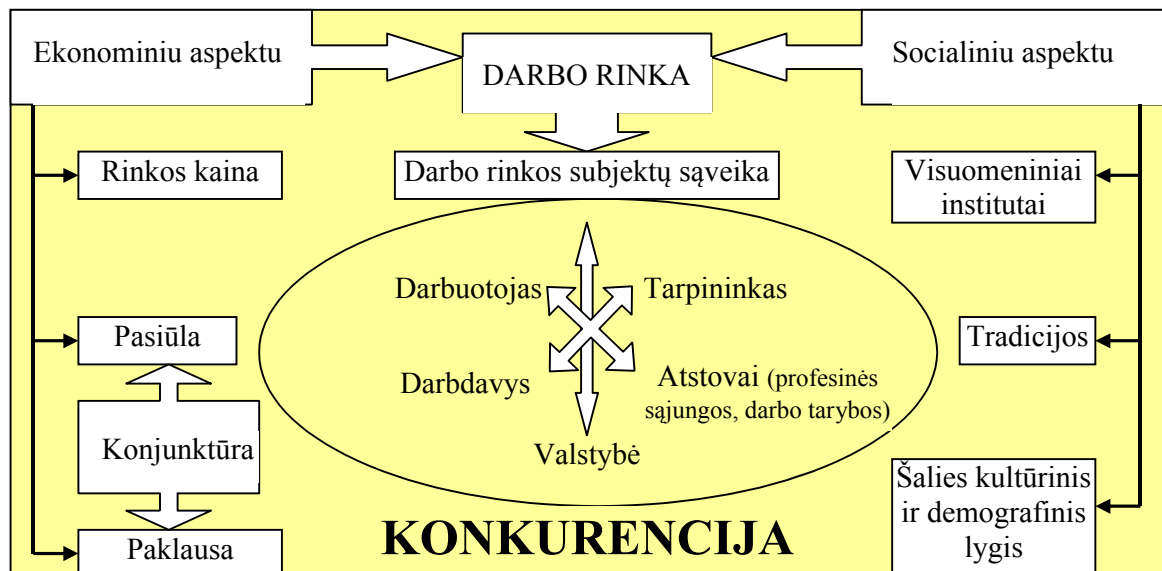
Tiek darbuotojų, tiek darbdavių interesus gali ginti jų **atstovai**. Darbuotojai gali būti atstovaujami profesinės sąjungos arba darbo tarybos. Darbuotojų interesams atstovaujantys subjektai

turi teisę sudaryti ir kontroliuoti kolektyvinio tipo sutartis; teikti siūlymus darbdaviui, valstybės ir savivaldybės institucijoms; organizuoti ir valdyti streikus; saugoti darbuotojų teises; skusti teismui darbdavio neteisėtus veiksmus; prašyti, rinkti ir gauti informaciją iš darbdavių apie organizacijos situaciją bei darbuotojus liečiančius pokyčius; atlikti kitus Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatytus veiksmus. Darbdavys privalo netrukdyti darbuotojų atstovams veikti ir turi gerbti jų teises. O darbdavį atstovauja organizacijos vadovas arba administracija.

Darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio santykių sistema vadinama **socialine partneryste**, pagal Darbo kodeksą ja siekiama suderinti darbo subjektų interesus. **Trišalės socialinės partnerystės** atveju, be jau minėtų atstovų, dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos. Kaip trišalės socialinės partnerystės pavyzdį, galima būtų pateikti už užimtumo rėmimo politikos vykdymą atsakingos institucijos konsultavimąsi su darbdavių ir darbuotojų atstovais.

Darbo kodekso XI skyriaus 87 straipsnis **įdarbinimą** aiškina kaip „teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį“ sistemą. Asmuo besidarbindamas savo teisingumą ir veiksnumą įgyvendina pats pasirašydamas darbo sutartį arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Darbinant tarpininkais gali būti įmonės ir organizacijos, kurios įstatuose reglamentuoja tokią veiklą.

Taigi iš pateiktų papildymų, akivaizdu, kad minėtąją Martinkaus B. ir kolektyvo (2006) schemą būtina papildyti darbo rinkos konjunktūros ir konkurencijos elementais, bei nepamirėtais darbo subjektais (valstybe ir atstovais), o po papildančiosios transformacijos ji atrodytų taip (žr. 4 pav.):



4 pav. Šiuolaikinės darbo rinkos samprata

Šaltinis: Martinkaus B. ir kt. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas – Kaunas: Technologija, 2006 – p. 17. Papildyta autorės

1.3. Nedarbas - darbo rinkos disbalanso pasekmė

Neišvengiamas reiškinys darbo rinkos sąlygomis ir esant konkurencijai yra **nedarbas**. Skominas V. (2006) teigia „tai toks reiškinys visuomenėje, kai dalis civilinių darbingų jos asmenų nedalyvauja kuriant šalies ekonominį produktą“. (p. 137). O Jakutis A. (2007) aiškindamas nedarbą, jį įvardija, kaip darbo neturinčių žmonių egzistavimo galimybių ir sąlygų ardymą. Jis pabrėžia, kad „nedarbu išseikvota darbo jėga yra negrįžtamai prarastas išteklius“ (p. 230). Bet Snieška V. (2001) paneigia nedarbą esant išteklių švaistymu ir jį įvardina kaip „pokyčių, būdingų dinamiškai ekonomikai, atspindį“ (p. 368) bei pavadina jį nuolat besikeičiančiu reiškiniu prilygindamas jį vandens baseinui, dėl darbo jėgos įtekėjimo¹² ir nuotėkio¹³ daromo poveikio nedarbui (p. 376). Taigi akivaizdu, kad autoriai nedarbą ir jo reikšmę vertina skirtingai.

Šalies nedarbo būklę nusakantys pagrindiniai rodikliai:

- ❖ **Nedarbo lygis** tai ekonominis rodiklis, rodantis koks yra bedarbių ir visos šalyje esančios darbo jėgos santykis išreikštas procentais.
- ❖ **Užimtumo lygis** – užimtų gyventojų ir tiriamosios amžiaus grupės (darbingo amžiaus ar vyresnių) gyventojų skaičiaus santykis.

Didelę reikšmę darbo rinkai turi nedarbo tipų ir jų atsiradimo priežasčių nustatymas. Aiškinantis nedarbo tipus susiduriama su pavadinimų skirtumais, nes dauguma autorių tam tikras nedarbo rūšis traktuoja vis kitokiu pavadinimu ir taiko skirtingas nedarbo skirstymo specifikas.

Jakutis A. (2007), Snieška V. (2001) ir Skominas V. (2006) pirmiausiai nedarbą siūlo skirstyti pagal darbuotojo valios išraišką į savanorišką ir priverstinį. **Savanorišką nedarbą** autoriai aiškina, kaip atsirandanti darbuotojo laisva valia, dėl esamų laisvų darbo vietų nepatrauklumo ir nesugebėjimo pritraukti esant neaukštam darbo užmokesčio lygiui ar kitoms nepalankioms darbo sąlygoms. Skominas V. (2006) šį nedarbo tipą vadina **laisvanorišku**. **Priverstinis nedarbas** atsiranda dėl darbo vietų trūkumo darbuotojui sutinkant dirbti ir už nedidelį atlyginimą. Taigi darbo pasiūla neatitinka paklausos. Šio nedarbo atsiradimą galėjo sąlygoti per didelis darbo užmokestis, monopolijų įsigalėjimas, struktūriniai ekonominiai pokyčiai, turimos ir reikalingos kvalifikacijos neatitikimas.

Snieška V. (2001), pagal nedarbo trukmę, nedarbą siūlo skirstyti į **trumpalaikį** (trunkantį mažiau nei metus) ir **ilgalaikį** (trunkanti metus ir ilgiau). Trumpalaikį nedarbą dar jis įvardina **laikinoju nedarbu**, nes jo kontingentas nėra pastovus ir turi polinkį nuolatos kisti. Bet Jančauskas E. (2006) laikinajam nedarbui apibūdinti naudoja paaiškinimą, kuris pagal kitus autorius prilygsta tekamojo nedarbo sąvokos aiškinimui. Taigi laikinasis nedarbas, pagal Jančauską E. (2006), yra nedarbas

¹² Darbo jėgos įtekėjimas į nedarbo mastą – naujas bedarbių skaičius atsirandantis, dėl naujai atleistų iš darbo, darbo atsisakiusių, naujai tapusių darbo jėga skaičiaus didėjimo (Snieška V. 2001, p. 376).

¹³ Darbo jėgos nuotėkis – žmonių gaunančių darbą, grįžusių į darbą arba nebeprisilaukiančių darbo jėgai, skaičius (Snieška V. 2001, p. 376).

atsirandantis dėl lakinai nedirbančių bedarbių, kurie keičia darbo vietą ir ieško geresnių darbo sąlygų. „Ilgalaikis nedarbas yra vienas pagrindinių socialinės rizikos ir skurdo veiksnių ir tiesiogiai susijęs su socialine atskirtimi, taigi mažėjanti ilgalaikių bedarbių dalis mažina minėtų socialinių problemų atsiradimo tikimybę“ (UAB Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras, 2007, p. 13).

Galimi ir nedarbo atvejai, kai darbuotojas dirba ne visą darbo dieną ar savaitę. Tokį reiškinį darbo rinkoje gali sąlygoti galimybės įsidarbinti visą darbo dieną nebuvimas arba, dėl sumažėjusios produkcijos paklausos, kai darbuotojai nors ir gauna visą darbo užmokestį, bet dirbti pilnu pajėgumu negali. Kalbėdami apie šį nedarbo tipą, Jakutis A. (2007) ir Davulis G. (2009) jį įvardina kaip **dalinį nedarbą**, o Jančauskas E. (2007), Balys Paulavičius K. (1998) ir Matiušaitytė R. (2006) jį traktuoja, kaip **paslėptąjį nedarbą**, nes toks „nepilnas darbas“ bedarbyste nėra laikomas ir statistikoje nėra fiksuojamas, tokiu būdu sumažėja realus nedarbo lygis. Skominas V. (2006) naudoja abu terminus.

Ekonomikos dinamikos sukeltas nedarbas skirstomas į struktūrinį ir ciklinį. **Struktūrinis nedarbas** – tai ūkio struktūros pokyčių sukeltas nedarbas, tai yra, vienoms ūkio šakoms nykstant, o kitoms atsirandant. Dažniausia jį sąlygoja spartus mokslo ir technologijų pažangos vystymas, todėl jis aktualus šių dienų ekonomikai. Šio nedarbo egzistavimą iššaukia darbuotojo turimos ir reikiamos kvalifikacijos atotrūkis bei darbo jėgos mobilumo stoka. Šį nedarbą galima mažinti, plėtojant persikvalifikavimo sistemas, tik jo įveikimo trukmė priklauso nuo persikvalifikavimo sunkumų įveikimo spartos. Be to reiktų turėti omenyje, kad darbo rinka į ekonomikos dinamika reaguoja lėtai. Blanchard O. (2007) struktūrinį nedarbą vadina natūraliuoju ir teigia, kad šiam nedarbui nei institucijų veikla, nei ekonomikos politika poveikio neturi. O Snieška V. (2001) be struktūrinio nedarbo apibrėžimo jį dar vadina **nesutampančiuoju**, dėl darbo jėgos pasiūlos ir paklausos nesutapimo. Blanchard O. (2007) natūralųjį nedarbą prilygino struktūriniam ir aiškino jį kaip institucijų ir ekonomikos politikos neveikiamu nedarbu. O Snieška V. (2001) visišką užimtumą aiškino, kaip darbo jėgos panaudojimo lygį, ekonomikoje esant tik laikinajam ir struktūriniam nedarbui.

Ciklinis nedarbas – tai toks nedarbo tipas, kurio atsiradimą tiesiogiai veikia verslo ciklo svyravimai. Verslo ciklui būnant pakilimo stadijoje, ciklinio nedarbo lygis būna mažiausias, o verslo ciklo kreivei pasiekus depresijos (krizės) lygį, nedarbo lygis kyla. Taigi verslo ciklo poslinkiai sukelia priešingų krypčių nedarbo lygio, kreivės judėjimą.

Ciklinis nedarbas Jakučio A. (2007) dar vadinamas **nepakankamos paklausos sukeltu nedarbu**, Dagulis G. (2009) jį įvardina kaip **menkos paklausos nedarbą**, o Matiušaitytė R. (2006) - **konjunktureniu** arba **nedarbu sąlygotu paklausos trūkumu**. Ciklinis nedarbas sukelia „stabdijantis“ ekonominis ir mažėjantis ūkinis aktyvumas, labiausiai jis būdingas ekonominės krizės laikotarpiu.

Dažnas bedarbystės atvejis būna, dėl darbo jėgos asmeninių priežasčių, pavyzdžiui, darbuotojai palieką seną darbą norėdami pereiti į geresnę darbo vietą, keičia gyvenamąją vietą, gimdo ir augina

vaikus. Tai **laikinas nedarbas**, atsirandantis tinkamų darbuotojų ir geresnių darbdavių paieškos procese. Įžvelgtina ir teigiama šio nedarbo pusė, darbo jėgai keičiant darbą į labiau apmokamą, didėja pajamos ir vartojimas, o taip auga nacionalinis produktas. Šis bedarbių kontingentas daugiausiai apima jaunos žmones. Šio nedarbo dydis tiesiogiai priklausomas nuo darbo rinkos srautų, darbuotojų kaitos ir darbo paieškos trukmės. Todėl norint jį kontroliuoti būtinas Lietuvos darbo biržos sistemų informuojančių apie laisvas darbo vietas tobulinimas.

Mokslininkai nesutaria dėl šio nedarbo tipo bendro pavadinimo, todėl jo pavadinimų nemažai. Skominas V. (2006) ir Balys Paulavičius K. (1998) jį pavadino **tekamuojų nedarbu**. Matiušaitytė R. (2006) naudoja ir tekamojo, ir frikcinio sąvokas. Davulis G. (2009) išskiria šį nedarbo tipą į du atsižvelgdamas į nedarbo priežastį. **Paprastuoju nedarbu** jis vadina bedarbystę, dėl geresnio darbo paieškų, o **migruojančiuoju arba sezoniniu nedarbu** jis aiškina bedarbystę sąlygota gyvenamosios vietos ir sezono pokyčių. Snieška V. (2001) šį nedarbo tipą irgi išskyrė į **lūkesčių (laukimo)** (nedarbas sąlygotas nelankstaus darbo užmokesčio) ir **laikinąjį (migracinį arba apyvartinį)** nedarbo tipą. Jakutis A. (2007) jį įvardina kaip **migracinį** arba **frikcinį nedarbą**, nors aiškindamas jo sąvoką pažymi, kad jam priklauso ir sezoniškumo sukeltas nedarbas, nors Jančauskas E. (2006), Matiušaitytė R. (2006) ir Snieška V. (2001) sezoniškumo sukeltą nedarbą išskiria kaip atskirą nedarbo tipą ir įvardina jį kaip **sezoninį nedarbą**. O Skominas V. (2006) sezoniškumo sukeltą nedarbą priskiria prie **sustingusio nedarbo**, jam priskirdamas asocialius, nepastovų, sezonišką ar atsitiktinį darbą dirbančius darbuotojus.

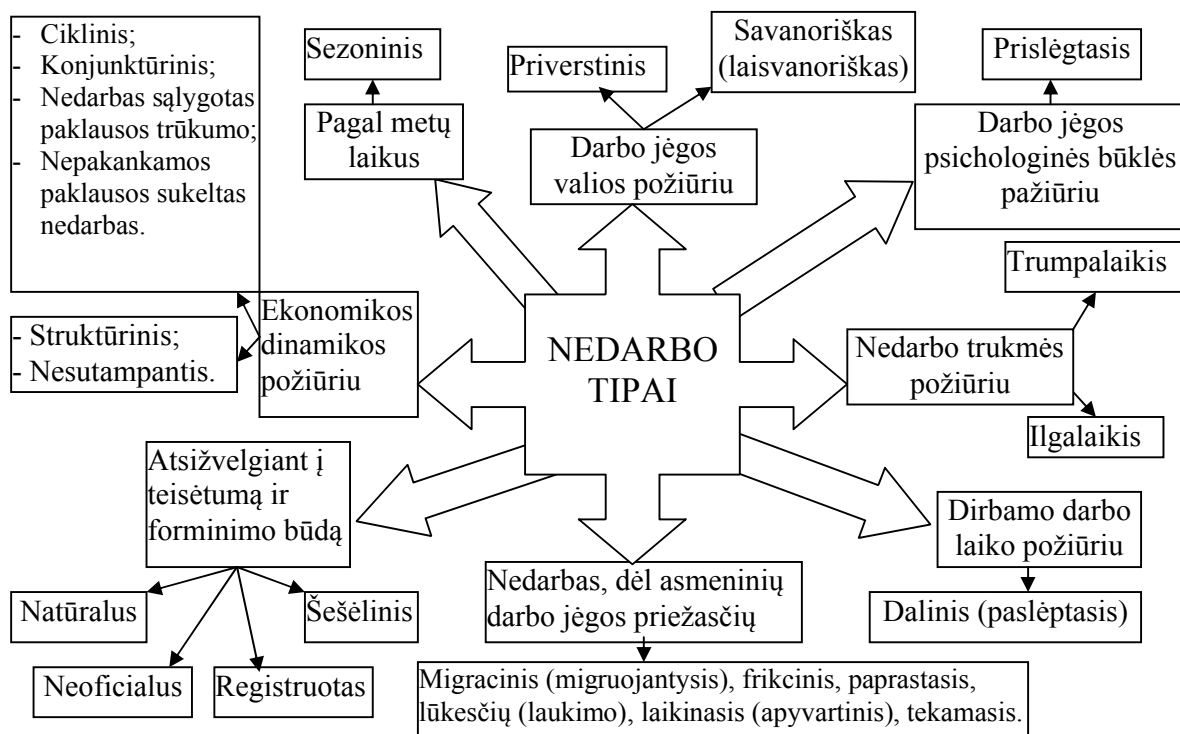
Kalbant apie tekamąjį ir struktūrinį nedarbą pabrėžtini esminiai jo skirtumai. Tekamojo nedarbo bedarbis vos atsiradus laisvai ir tinkamai darbo vietai gali ją užimti, o struktūrinio nedarbo subjektas negali rasti tokių darbo vietų, nes jo kvalifikacija neatitinka darbo paklausos poreikių. Tekamasis nedarbas yra trumpalaikis ir savanoriškas, o struktūrinis - ilgalaikis ir priverstinis.

Būtina pažymėti ir **prislėgtąjį nedarbą**. Jis atsiranda dėl ilgalaikio nedarbo. Ilgalaikiai bedarbiai norėtų dirbti, bet darbo neieško, nes nebesitiki jo rasti. Manoma, kad tokie nusivylusieji sudaro 0,1 – 0,5 procento nuo visos darbo jėgos ir jie nėra įtraukiami į darbo išteklius, o šis nedarbo tipas į oficialią statistiką irgi neįtraukiamas.

Registruotas nedarbas – Darbo biržoje bedarbiais oficialiai užsiregistravusiųjų lygis.

Šešėlinis nedarbas atsiranda bedarbiams meluojant esą jie ieško darbo, taip elgtis juos „verčia“ „dosnios“ bedarbių pašalpos ir jų mokėjimo trukmė bei kitos socialinės nuolaidos. Šis nedarbas didina bendrą nedarbo lygį šalyje ir jis būdingas 10 – 20 procentų registruotų bedarbių. Šešėliniams bedarbiams priskiriami ir kontrabandine veikla užsiimantys nedirbantys asmenys.

Dėl pavadinimų skirtumų ir jų dubliavimo buvo sudaryta nedarbo tipų gausą parodanti schema (žr. 5 pav.).



5 pav. Nedarbų tipų skirstymas ir jų įvardinimų gausa

Šaltinis. Sudaryta autorės

Nedarbo problema veikia ne tik bedarbi, bet ir visą šalį. Todėl Martinkus B. ir Žilinskas V. (1997), Matiušaitytė R. (2006), Snieškus V. (2001) siūlo nedarbo poveikį vertinti siaurąją ir plačiąją prasmėmis:

1. Nedarbo kaštai šalies ekonomikai (plačiąją prasme) arba, kaip juos linkęs vadinti Snieška V. (2001) (p. 394) makroekonominiai nedarbo nuostoliai:
 - ❖ Ekonominiai kaštai:
 - ✓ Neefektyvus darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimas;
 - ✓ BNP praradimas;¹⁴
 - ✓ Emigracija;
 - ✓ Darbo jėgos kvalifikacijos praradimas.
 - ❖ Fiskaliniai kaštai:
 - ✓ Nuostoliai dėl mokamų bedarbių pašalpų;
 - ✓ Į biudžetą surenkama mažiau mokesčių ir socialinių įnašų;
 - ✓ Išlaidos užimtumui skatinti ir užimtumo politikai vykdyti.
 - ❖ Visuomeniniai kaštai:
 - ✓ Žmogiškojo kapitalo praradimas;

¹⁴ BNP praradimas – tai realios pajamos, kurias galima buvo gauti esant visiškam užimtumui, nepagamintos prekės ir nesuteiktos paslaugos.

- ✓ Augantis nusikalstamumas;
- ✓ Suvartojamo alkoholio augimas;
- ✓ Vartojimo išlaidų sumažėjimas;
- ✓ Nestandartinės darbo jėgos (invalidai, pagyvenę asmenys, jaunimas be patirties) diskriminacija darbo rinkoje.

2. Nedarbo kaštai žmogui (siaurąją prasme) arba, kaip juos linkę vadinti Snieška V. (2001) (p. 393) - mikroekonominiai nedarbo nuostoliai:

- ❖ Finansiniai sunkumai;
- ❖ Socialinio draudimo praradimas;
- ❖ Psichologinis poveikis (nusivylimas savimi, nevisavertiškumo pojūtis);
- ❖ Kapitalo praradimas.

Remiantis išvadintomis nedarbo sukeltomis pasekmėmis akivaizdu, kad bedarbis, tai ne tik išlaidos ir nuostoliai visos šalies mastu, bet ir didžiulė socialinė ir psichologinė problema.

1.4. Darbo rinkai įtaką darantys veiksniai

Nedarbo lygio dinamiškumą, darbo jėgos srautų intensyvumą ir darbo rinkos pusiausvyros kitimą lemia tam tikros priežastys. Martinkus B. ir Žilinskas V. (1997), Čiegis R. (2012), Wonnacott P. ir Wonnacott R. (1994), Davulis G. (2009), Balys Paulavičius K. (1998), Skominas V. (2006), Matiušaitytė R. (2006), Jančauskas E. (2006), Jakutis A. (2007), Gražulis V. ir Gruževskis B. (2008) kaip darbo rinkai įtaką darančius veiksniai pažymi:

- ❖ Spartų mokslo ir technikos pažangos tempą (reikalaujama aukštesnė kvalifikacija, o jos kėlimas arba įgijimas reikalauja laiko);
- ❖ Vartojimo poreikių pokyčius (atsiradus poreikiui naujoms prekėms gaminti ir paslaugoms teikti kinta reikalingos kvalifikacijos poreikis ir tai veikia darbo rinkos paklausą);
- ❖ Stiprėjančią konkurencinę kovą;
- ❖ Struktūrinius darbo rinkos pokyčius ir kintančią specialistų paklausos profesinę struktūrą;
- ❖ Darbo jėgos mobilumo stoką;
- ❖ Ekonominio ciklo svyravimus (krizes);
- ❖ Vyriausybės netinkamą politiką;

Kalbėdami apie Vyriausybės vykdomas politikas Paul ir Ronaldo Wonnacott (1994) teigia „Vyriausybės programos turi būti sudaromos taip, kad skatintų ieškotis darbo. Ypač reikia vengti tokių programų, kurios bedarbiams teikia geresnes sąlygas negu darbuotojams“ (p. 265).

- ❖ Politikų vykdomą darbo užmokesčio reguliavimą;

„Neoklasikų nuomone, pagrindinė didelio nedarbo priežastis – laisvos rinkos mechanizmų veikimo apribojimai. Jie atsiranda dėl netinkamos darbo apmokėjimo politikos, kurios rezultatas –

nelankstus darbo užmokestis. <..> Vyriausybė, priimdama MMA įstatymą, padeda išsaugoti nelankstų darbo užmokestį, neleisdama jam kristi iki pusiausvyros lygio“ (Snieška V., 2001, p. 378 - 379). Paul ir Ronaldo Wonnacott (1994) pabrėžė, kad MMA didėjimas skatina nedarbo augimą, nes darbdaviai nelinkę samdyti nekvalifikuotą darbo jėgą, už kurios paslaugas reikia mokėti brangiau.

- ❖ Monopolinę profesinių sąjungų veiklą;

Profsąjungos dažniausiai derasi dėl MMA didinimo, bet padidinant MMA iš darbo rinkos stumiami nekvalifikuota darbo jėga. Be to profsąjungų reikalavimai stabilų darbo užmokesčių gali sukelti jo nelankstumą, o tai sąlygoja lūkesčių (laukimo) nedarbo atsiradimą.

- ❖ Greitai didėjančias žaliavų kainas;

- ❖ Darbo santykius reglamentuojančią teisinę bazę;

Darbo santykius reglamentuojančios teisinės bazės nelankstumas tampa dažnu verslo plėtojimo ir kitų darbinių galimybių stabdžiu. Kaip pavyzdį, galima būtų pateikti praktikos atlikimo reglamentavimą, nes norint atlikti praktiką būtina pasirašyti trišalę sutartį, tokiu atveju nesimokantys asmenys šios galimybės nebeturi, nes trišalės sutarties sudarymui reikalingas švietimo įstaigos parašas. Tuo tarpu dvišalės sutartys sudarytų galimybę besimokantiems ir nesimokantiems įgyti praktinio mokymo, o tuo tarpu ir praktinės darbinės patirties galimybę. Be to reiktų pabrėžti ir savanoriavimo, kaip darbinės patirties įskaitymo galimybę, nes šiuo metu jis „GALI būti pripažįstamas savanorio praktinio darbo ir (ar) mokymosi patirtimi arba socialinė veikla pagal bendrojo ugdymo planus“¹⁵.

- ❖ Šalyje vykdomą mokesčių politiką;

Dideli pajamų mokesčiai neskatina verslininkystės, stabdydami užsienio ir šalies verslininkų investicijas į smulkų ir vidutinį verslą šalyje. Dėl didelių mokesčių verslui atsiranda šešėlinė ekonomika ir tai skatina neoficialaus užimtumo atsiradimą. O darbo užmokesčio apmokestinimo lygio augimas neigiamai veikia darbo jėgos pasiūlą taip skatindamas nedarbo lygį kilti (Snieška V., 2001).

Lietuvos darbo užmokesčio apmokestinimo dydis yra 42 procentai, tai yra darbo vietos kainos dalis atitenkanti valstybei mokesčių ir įmokų pavidalu. Darbuotojas (jei jam nėra taikomas neapmokestinamasis pajamų dydis) nuo bruto darbo užmokesčio turi sumokėti pajamų mokestį (15 proc.), sveikatos draudimo (6 proc.) ir socialinio draudimo mokesčius (3 proc.), o darbdavys papildomai dar turi sumokėti įmoką į garantinį fondą (0,2) proc. ir „Sodrai“ (30,98 proc.). Galutinis rezultatas, darbuotojas gauna tik 58 procentus nuo visos darbo vietos kainos.

- ❖ Smulkaus ir vidutinio verslo būklę;

- ❖ Neigiamą darbdavių nusistatymą prieš ilgalaikius bedarbius;

- ❖ Nelegalų darbą;

- ❖ Globalizaciją;

¹⁵ Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas.

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=402802&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 10 04]

- ❖ Švietimo sistemos neefektyvumą ir nelankstumą;

Šalies vykdoma netinkama švietimo sistemos politika sukelia jaunimo turimo profesinio paruošimo ir darbo rinkos poreikio neatitikimą. Darbo rinkoje pastebimas jaunuolių nepakankamas pasiruošimas dirbti. Neretai rengiamų specialistų žinių kokybė neatitinka ūkio poreikių, todėl darbo rinkoje labai svarbus ne tik teorinis, bet ir praktinis jaunos darbo jėgos pasirengimas, didinantis jų galimybes prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių. Be to abiturientų pasirenkančių taikomuosius mokslus vis mažėja, o tai gali sąlygoti net inovacijų plėtros lėtėjimą.

- ❖ Silpną imigrantų ir grįžusių emigrantų adaptaciją šalyje;

- ❖ Nedarbo draudimo ir užimtumo skatinimo politiką;

Kuo „dosnesnės“ sumos ir mokėjimo laikotarpio atžvilgiu nedarbo pašalpa, tuo labiau ilginamas darbo paieškos procesas, nes bedarbis nejausdamas didelio prarastų darbo pajamų ir nedarbo pašalpos skirtumo pradeda vertinti laisvalaikį ir darbo ieškosi pasyviai. Taikant „gerąją“ nedarbo draudimo politiką kartais darbu nepatenkinti darbuotojai labiau linkę gauti nedarbo pašalpą ir papildyti bedarbių gretas, taip didindami nedarbo lygį šalyje, negu toliau dirbti nemėgstamą arba kitaip netenkinantį darbą. Dirbantieji drąsiai derasi dėl didesnių darbo užmokesčių nebijodami pareikšti išėjimo arba net atleidimo galimybės jei nebus į tai atsižvelgta.

- ❖ Ilgalaikių bedarbių nusivylimą ir dėl to atsirandantį vangumą ir pasyvumą dalyvaujant organizuojamose profesinio mokymo programose;

- ❖ Kalbos barjerus;

Kitataučių ir kitakalbių Lietuvos piliečių nemokėjimas arba nepakankamas mokėjimas valstybinės kalbos dažnai tampa įsidarbinimo barjeru. Be to norint įsidarbinti paslaugų sferoje privaloma mokėti ir užsienio kalbas, tas ypač aktualu ir dirbant informacinių technologijų sferoje.

- ❖ Diskriminaciją (pagal amžių, lytį, tautybę...);

Chmiel Nik (2005), Okunevičiūtė – Neverauskienė L ir Pocius A. (2008 ir 2001) pažymi, kad didžiausia diskriminacija darbo rinkoje būna amžiaus atžvilgiu. Ji pasireiškia tiek jaunos, tiek vyresnės darbo jėgos atžvilgiu. Kaip jau analizuota anksčiau, darbdavys nelinkęs priimti jauną specialistą, kadangi jis neturi darbinės patirties, vyresnių darbuotojų vengiama, nes jie nebe lankstūs formuojant naujus įgūdžius ir keliant kvalifikaciją. O Čiburienė J. ir Guščinskienė J. teigė (2009) svarbiausia nelygybės forma yra diskriminacija dėl lyties.

- ❖ Histezę;

Paul ir Ronaldo Wonnacott (1994) bei Snieška V. (2001) histezę darbo rinkoje aiškina, kaip reiškinį, kurio metu nedarbas padidėja dėl tam tikro ekonomikos sutrikimo, bet sutrikimui išnykus, nedarbo lygis neatsistato. Pagrindinė histezės priežastis yra tai, kad kompetentingos darbo jėgos įgūdžių ilgalaikis nepanaudojimas sukelia kvalifikacijos ir žinių degradaciją.

1.5. Darbo rinkos stabilizavimo būdų teorinių interpretacijų analizė

Labai svarbu teisiškai ir praktiškai užtikrinti darbo jėgos laisvą ir teisingą judėjimą darbo rinkoje. Dėl šios priežasties būtina imtis reguliavimo politikos. Tam tikrų institucijų įsikišimas į darbo pasiūlos ir paklausos svyravimus ir bandymas juos reguliuoti vadinamas darbo rinkos valdymu taikant darbo rinkos politiką. Ji taikoma siekiant suderinti žemą infliacijos ir stabilų užimtumo lygį šalyje. Jos paskirtis – socialiai apsaugoti darbo jėgą ir maksimizuoti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikimą, taip mažinant ilgalaikį nedarbą. Darbo rinkos politika turi užtikrinti aktyvios politikos kryptingumą ir pastovų įdarbinimo tarnybų, jų darbo procesų ir sistemų tobulinimą (Snieška V., 2001, p. 398).

„Pagal tai, kokią nedarbo rūšį norima sumažinti, kovos su nedarbu būdus galima suskirstyti į dvi grupes. Nedarbo lygiui mažinti yra vykdoma **užimtumo politika**, kuria mažinamas ciklinis nedarbas, ir **darbo rinkos politika**, kuria mažinamas struktūrinis nedarbas ir frikcinis nedarbas. Užimtumo politikoje nedarbui mažinti naudojamos fiskalinės ir monetarinės politikos priemonės. **Pasyvia darbo rinkos politika** siekiama švelninti nedarbo pasekmes kompensuojant bedarbiams nuostolius, kuriuos jie patiria nedirbdami. **Aktyvia darbo rinkos politika** bandoma šalinti nedarbo priežastis.“ (Matiušaitytė R., 2006, p. 193, 195). Tokią kovos su nedarbu politikų segmentaciją į užimtumo ir darbo rinkos politikas bei jų taikymo atvejus paminėjo tik Matiušaitytė R. (2006) ir Čiegis R. (2012). Bet Darbo rinkos politika yra užimtumo politikos sudedamoji dalis, aprėpianti darbo santykių reguliavimą, darbo saugą, aktyvių ir pasyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą. O užimtumo politika apima darbo rinkos, švietimo, socialinės apsaugos, verslo plėtros ir skatinimo politikas.

„**Užimtumo rėmimo politika** – užimtumo rėmimo priemonių, darbo rinkos paslaugų, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas, siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes.“¹⁶

Balys Paulavičius K. (1998) kalbėdamas apie darbo rinkos valdymą išskyrė tris pagrindines darbo rinkos politikos kryptis: darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybų steigimas bei jų finansavimas; aktyvių darbo rinkos programų rengimas ir vystymas; pasyvių darbo rinkos priemonių finansavimas taikant pasyvią darbo rinkos politiką.

Snieška V. (2001) teigia, kad vienas iš svarbiausių vaidmenų darbo rinkos politikoje atitekęs perkvalifikavimui ir profesiniam mokymui, nes tai vienas iš pagrindinių nedarbo atsiradusio dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių mažinimo būdų. Be to perkvalifikavimas išplečia galimybes įsidarbinti taip mažindamas galimybę papildyti bedarbių gretas ateityje, o paklausios profesijos įgijimas paruošia persikvalifikavusių darbo jėgą ekonomikos augimui.

Jakutis A. (2007) siūlo migracinį (frikcinį) nedarbą mažinti tobulinant darbo rinkos informavimo tarnybų veiklą, taip trumpinant darbo paieškos kaštus ir trukmę. Su struktūriniu nedarbu jis siūlo

¹⁶ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, pirmas skirsnis, 16 punktas.

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=436420&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 11 24]

kovoti „sušvelninant arba pristabdant struktūrinius pokyčius ekonomikos augimo sąlygomis, arba prisitaikant prie jų arba juos nustatant“ (p. 230). Atsižvelgdamas į ciklinio nedarbo poveikį infliacijai, jį siūlo mažinti taikant fiskalines ir monetarines politikos priemones, kurios skatintų paklausos augimą. Paul ir Ronaldo Wonnacott (1994) siūlo mažinti diskriminaciją.

„Neoklasikų nuomone, nereikalingos valstybinės užimtumo programos, darbo vietų išsaugojimo finansavimas ir pan., o būtina apriboti tai, kas trukdo laisvajai rinkai funkcionuoti. Nereikia nustatyti minimalaus darbo užmokesčio, privalu mažinti nedarbo pašalpas, sumažinti tautinių mažumų diskriminaciją, <..> tobulinti įdarbinimo įstaigų informacinę sistemą, organizuoti profesinį mokymą bei suaugusiųjų permokymą.“ (Snieška V., 2001, p. 397).

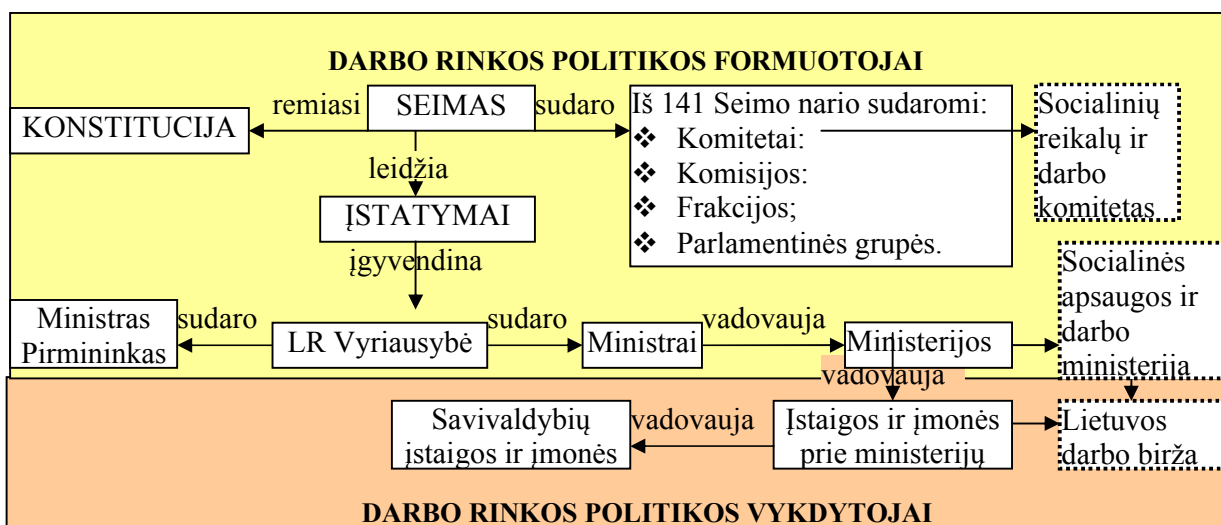
Dar vienas nedarbo lygio mažinimo būdas būtų bendrosios paklausos didinimas. Valstybė turėtų mažinti mokesčius, taip jų sąskaita skatindama verslo kūrimą ir naujų darbo vietų steigimą. Be to būtinos Vyriausybės biudžeto išlaidos, kuriomis būtų skatinamas viešųjų darbų organizavimas, valstybinių užsakymų tiekimas firmoms ir subsidijos atskiroms darbo grupėms.

Taigi apžvelgiant į darbo rinkos stabilizavimo būdus, nedarbą galima būtų sumažinti :

- ❖ Skatinant ir plėtojant gamybą bei eksportą, kuris, savo ruožtu, skatintų paslaugų sferos augimą, o tai sąlygotų užimtumo didėjimą ir bedarbio kontingento mažėjimą;
- ❖ Legalizuojant šešėlinį ir paslėptą nedarbą;
- ❖ Kuriant teigiamą Darbo biržos įvaizdį ir tobulinant jos darbo procesus;
- ❖ Didinant darbo jėgos mobilumą, pavyzdžiui, teikiant lengvatines paskolas būstui įsigyti;
- ❖ Gerinant verslo steigimo ir plėtojimo galimybes, to galima būtų pasiekti mažinant pelno, patentų tarifus ir teikiant tokiam verslui lengvatas. Tai skatintų naujų organizacijų steigimą ir kūrimą, o tai sąlygotų naujų darbo vietų atsiradimą;
- ❖ Orientuojant švietimo sistemą darbo rinkos profesinio poreikių tenkinimo link ir skatinant betarpišką darbo rinkos ir švietimo sistemos bendradarbiavimą;
- ❖ Mažinant darbo jėgos apmokestinimą ir pajamų mokesťį. Sumažinus pajamų mokesťį padidėtų realus darbo užmokestis, o tai sąlygoja dirbti norinčių žmonių skaičiaus augimą.

1.6. Darbo rinkos reguliavimo patirtis Lietuvoje

Darbo jėgos integracijos į darbo rinką problema turi būti sprendžiama nuoseklia suinteresuotų institucijų veikla. Todėl prieš pradėdant analizuoti darbo rinkos politiką ir užimtumo politikos įgyvendintojus, būtina apžvelgti Lietuvos Respublikos valdžios infrastruktūrą ir darbo rinkos politikai įtakos turinčias institucijas (schemoje pažymėtos) (žr. 6 pav.).



6 pav. Lietuvos Respublikos darbo rinkos politikos formavimo ir vykdymo sistema

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija. <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm> [žiūrėta 2012 10 04]; ir Lietuvos Respublikos seimo statutu. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=440561 [žiūrėta 2012 10 04]

Visų įstatymų pagrindą sudaro Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau Konstitucija). Įstatymai, norminiai ar kiti teisės aktai negali prieštarauti Konstitucijai. IV straipsnyje „Tautos ūkis ir darbas“ Konstitucija numato žmogaus laisvę ir teisę į pasirinktą darbą ar verslą.

Įstatymų leidžiamoji valdžia yra vienerių rūmų Lietuvos parlamento (Seimo) rankose. Formuojantis vidaus ir užsienio politiką Seimas, vadovaudamasis Konstitucija, svarsto, priima ir leidžia įstatymus. Seimą sudaro 141 narys, iš kurių, pagal veiklos sritis, sudaromos: komisijos, frakcijos, parlamentinės grupės ir komitetai. Didžiausia poveikį iš komitetų darbo rinkai daro Socialinių reikalų ir darbo komitetas. Jis atlieka šias jai įtaką turinčias funkcijas:

- gyventojų užimtumą ir darbo santykius reglamentuojančių įstatymų projektų rengimas;
- išvadų dėl tokio tipo įstatymų, aktų ir projektų teikimas;
- įstatymų ir kitų teisės aktų projektų bei siūlymų darbo klausimais rengimas.

Lietuvos Respublikos Vyriausybę (Įstatymų vykdomąją valdžią) (toliau Vyriausybė) sudaro Ministras Pirmininkas ir ministrai. Vyriausybės pagrindinė užduotis, Seimo priimtų įstatymų ir nutarimų įgyvendinimas bei reikalingų įstatymų ir jų projektų, kuriuos Seimui reikia svarstyti, rengimas. Vyriausybė Seimo priimtų įstatymų įgyvendinimui, rengia poįstatyminius aktus ir nutarimus. Be to *Vyriausybė* yra viena iš už užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą atsakingų institucijų. Ji įgyvendindama minėtąją politiką priima nutarimus, tvirtina valstybines programas, teikia Seimui įstatymų projektus bei koordinuoja ministerijų, kitų valstybės institucijų veiklą.

Ministrai įgyvendina Vyriausybės vykdomą politiką, rūpinasi jiems pavaldžiomis institucijomis ir jų veikla, įgyvendina strategijas. Ministrai atsakingi už keturiolikos ministerijų vadovavimą. *Kitos ministerijos* (be SADM), *valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos* LR užimtumo rėmimo

įstatymą įgyvendina pagal savo kompetencijas besivadovaudamos įstatymais ir teisės aktais. *Kiti juridiniai ir fiziniai asmenys*, kaip užimtumo rėmimo politikos įgyvendintojai, gali būti užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikėjais.

Už užimtumo politikos įgyvendinimą atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau SADM) atlieka šias funkcijas:

- 1) teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo;
- 2) koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją;
- 3) organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą;
- 4) dalyvauja kuriant žmogiškųjų išteklių plėtros politiką ir ją įgyvendina;
- 5) steigia, likviduoja ar reorganizuoja mokymo centrus bedarbiams mokyti;
- 6) atlieka kitas teisės aktuose jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

SADM pavaldžios įstaigos:

- Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie SADM;
- Lietuvos darbo birža prie SADM;
- Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie SADM;
- Valstybinė darbo inspekcija prie SADM;
- Socialinės globos įstaigų administravimo tarnyba prie SADM;
- Neįgaliųjų reikalų departamentas prie SADM;
- Neįgaliųjų reikalų taryba prie SADM;
- Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatas prie SADM;
- Vaikų išlaikymo fondo administracija prie SADM;
- Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie SADM;
- Ginčų komisija prie SADM;
- Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie SADM;
- Jaunimo reikalų departamentas prie SADM;
- Techninės pagalbos neįgaliesiems centras prie SADM;
- Pabėgėlių priėmimo centras;
- Viešoji įstaiga Technikos priežiūros tarnyba;
- Viešoji įstaiga Europos socialinio fondo agentūra¹⁷.

Nemokamai įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas Lietuvoje ir užsienyje teikia, 1991 metų kovo pirmąją dieną įsteigta, **Lietuvos darbo birža** prie SADM, kurią sudaro respublikinė ir teritorinės Darbo biržos. 2010 metų spalio pirmąją pertvarkius Lietuvos darbo biržos struktūrą iš 49 teritorinių buvo suformuotos 10 ir tik didžiausiuose miestuose (Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje,

¹⁷ Įstaigos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. <http://www.socmin.lt/index.php?-1267181881> [žiūrėta 2012 10 12]

Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Tauragėje, Plungėje ir Utenoje). Pagal Užimtumo rėmimo įstatymą Darbo birža:

1. stebi darbo rinką;
2. dalyvauja darbo rinkos padėties vertinime ir problemų sprendimų priemonių svarstyme;
3. teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms;
4. organizuoja ir koordinuoja profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą;
5. suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai;
6. skiria nedarbo draudimo išmokas (atlieka pasyvios darbo rinkos politikos vykdymą);
7. atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Teritorinės darbo biržos:

1. registruoja ieškančius darbo asmenis ir laisvas darbo vietas, veda jų apskaitas ir apklausas, o iš gautų duomenų kas ketvirtį, pusmetį ir kas metus ruošia ir skelbia padėties darbo rinkoje vertinimo ataskaitas, darbo rinkos prognozes ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimus;
2. įgyvendina darbo rinkos paslaugas, kurias sudaro:
 - *informavimas* (apie laisvas darbo vietas, padėtį darbo rinkoje, paklausiausias profesijas ir reikalavimus, darbo funkcijas ir užmokestį, persikvalifikavimo galimybes ir kitą);
 - *konsultavimas* (darbo paieškos, mokymosi, karjeros planavimo ir kitais klausimais);
 - *tarpininkavimas įdarbinant*;
 - *individualios užimtumo veiklos planavimas*. Užsiregistravusiems sudaromi asmeniniai įsidarbinimo planai.
3. įgyvendina užimtumo rėmimo priemones, kurias sudaro:
 - A. **aktyvios darbo rinkos politikos priemonės**, tai yra:
 - ❖ *Bedarbių profesinis mokymas* organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba tobulinti jau turimą, ugdyti profesinius gebėjimus, atnaujinti žinias ir įgūdžius;
 - ❖ *Remiamasis įdarbinimas* gali būti įgyvendinamas per įdarbinimą subsidijuojant. Subsidijavimas taikomas darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims siekiant padėti įsitvirtinti arba išlikti darbo rinkoje. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas taikomas asmenims baigusiems profesinės reabilitacijos programas ir tiems, kurie tik pradeda darbinę veiklą pagal jau įgytą profesiją, tam, kad tie asmenys trūkstantus darbo įgūdžius gautų tiesiai darbo vietoje. Prie remiamo įdarbinimo priskiriami ir viešųjų darbų organizavimas ieškantiems darbo asmenims, kad jie galėtų užsidirbti pragyvenimui ir integruotis į darbo rinką;
 - ❖ *Parama darbo vietoms steigti* teikiama darbdaviams, kurie kuria negalią turintiems, bet dirbti galintiems ir norintiems dirbantiems naujas darbo vietas arba pritaiko jau esamas bei pasirašo

su juo neterminuotą darbo sutartį. Tokio tipo parama teikiama subsidijuojant steigiamas darbo vietas, įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, kurie organizuojami bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas ir remiant savarankišką užimtumą bedarbiams siekiantiems pradėti savo verslą.

- ❖ *Bedarbių teritorinio judumo rėmimas* – tai darbo jėgos mobilumo skatinimo priemonė, kompensuojant kelionės į darbą ir iš jo metu patirtas išlaidas bei apgyvendinimo išlaidas iki 3 mėnesių nuo darbo pradžios (yra papildomų sąlygų).

B. užimtumo rėmimo programos:

- ❖ *nedarbo prevencijos;*
- ❖ *teritorinio užimtumo rėmimo;*
- ❖ *gyventojų teritorinio judumo skatinimo;*
- ❖ *imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką;*
- ❖ *darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo ir kitos.*

Rezultatai gauti stebint darbo rinką naudojami ekonominei, socialinei, regioninei, užimtumo rėmimo, švietimo ir profesinio mokymo politikoms įgyvendinti bei formuoti. Iš gautų duomenų nustatomas lėšų užimtumui remti poreikis bei vertinama už užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą atsakingų įstaigų veikla.

Valstybės darbo rinkos politika gali būti traktuojama tiek siaurąja, tiek plačiąja prasmėmis. Plačiąja prasme ji yra globalinės užimtumo problemos dalis. **Tarptautinė darbo organizacija** (toliau TDO) (įkurta 1919 metais) nedarbo ir užimtumo klausimus sprendžia ir reguliuoja tarptautiniu mastu. Lietuva narystę šioje organizacijoje atnaujino 1991 metų sausio 4 dieną, o šalį TDO atstovauja SADM. „TDO siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu. Ši organizacija numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kuria tarptautinius darbo standartus, kurių turėtų laikytis valstybės narės, vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti Vyriausybei įgyvendinti atitinkamą politiką, dalyvauja mokymo, švietimo ir tyrimo veikloje“¹⁸.

„2000 metais Europos Vadovų Taryba Lisabonoje patvirtino Lisabonos strategiją (2000/03/24 Nr. 100/1/00) Europos Sąjungos (toliau vadinama – ES) valstybėms narėms ir iškelė strateginį tikslą – per 10 metų paversti ES ekonomiką dinamiškiausia ir konkurencingiausia, žiniomis grįsta ekonomika pasaulyje. 2005 metais Lisabonos strategijoje buvo išskirtos dvi prioritetinės sritys: ekonomikos augimas ir užimtumo skatinimas.“¹⁹ Visos ES narės įsipareigojo parengti nacionalines reformų programas, kuriose būtų nuodytos konkrečios ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą užtikrinančios priemonės. Lietuva tokią programą patvirtino 2005 metų lapkričio 22 dieną, joje numatydama

¹⁸ Jungtinių tautų organizacija (JTO) ir jos veikla. <http://www.socmin.lt/index.php?1188411434> [žiūrėta 2012 12 12]

¹⁹ Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329187&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2013 01 26]

nacionalinius prioritetus ir spartaus ekonominio augimo, ūkio konkurencingumo didinimo, užimtumo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą skatinimo priemones. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa buvo sudaroma 2005 – 2007 ir 2008 – 2010 metų ciklams. Analizuojamojo laikotarpio programos tikslas Lietuvos konkurencingumo didinimas. Užsibrėžtas tikslas buvo siekiamas per užimtumo politikos uždavinių įgyvendinimą:

- a) Žmonių įtraukimas ir jų išlaikymas darbo rinkoje, didinant darbo patrauklumą ir skatinant teigiamą požiūrį į ilgalaikį darbą, kaip į viso gyvenimo procesą;
- b) Darbo rinkos modernizavimas, siekiant lankstesnių darbo santykių ir užimtumo garantijų bei socialinių partnerių vaidmens stiprinimas;
- c) Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikties užtikrinimas, didinant žmogiškojo kapitalo investicijas.

2010 metais buvo patvirtinta dešimtmečio ekonomikos augimo ES strategija „Europa 2020“²⁰, kuria siekiama įveikti pasaulinę ekonominę krizę ir pašalinti ekonominio augimo stabdžius. Strategija iškelia tikslus apimdama užimtumą, švietimą, mokslinius tyrimus ir inovacijas, socialinę įtrauktį ir skurdo mažinimą, bei klimato kaitą ir energetiką (ES strategija „Europa 2020“, siekiant darbo kryptingumo ir vientisumo, šiame darbe bus analizuojama tik per užimtumo sritį). Europos užimtumo strategijos pagrindinis tikslas darbo vietų skaičiaus didinimas, kuriant geresnes darbo vietas visoje ES. Lietuva kaip ir visos ES narės turi laikytis tikslų siekimo plano.

Taigi kreipdama dėmesį į minėtųjų institucijų reikalavimus ir atsižvelgdama į jų dokumentaciją Lietuva turi atitinkamai redaguoti savo teisinę ir įstatyminę bases.

Išsamesnį darbo santykių reglamentą nusako nuo 2003 metų sausio pirmos dienos įsigaliojęs **Lietuvos Respublikos darbo kodeksas** (Darbo kodeksas). Jis nustato darbo teisės subjektus ir jų atstovavimą, terminų nustatymą, darbo įstatymų laikymosi kontrolės vykdymą, darbo teisių įgyvendinimą ir ginimą, kolektyvinius ir individualius darbo santykius, darbo sutarčių turinį, sudarymą ir vykdymą, įdarbinimą, darbo ir poilsio laiko apskaitą, darbo užmokestį, garantijas ir kompensacijas, darbo drausmę, materialinę atsakomybę, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo ginčus.

Vadovaudamasi Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Darbo kodeksu, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymu bei kitais įstatymais Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja darbuotojų saugos, jų sveikatos normų laikymąsi ir vykdymą bei kitus darbo santykius.

Darbo kodeksas analizuojamuoju laikotarpiu buvo tobulintinas net 28 kartus (žr. 2 priedą). Minėtųjų pakeitimų rezultatas:

- įsigaliojo nuotolinės darbo sutarties sudarymo ir viršvalandžių organizavimo galimybė, bet viršvalandžių apskaitai taikomos griežtesnės taisyklės;

²⁰ „Europa 2020“ programa. http://ec.europa.eu/europe2020/index_lt.htm [žiūrėta 2013 01 26]

- įteisintas terminuotų darbo sutarčių sudarymas dviejų metų laikotarpiui, bet tik naujai įsteigtose darbo vietose;
- suteikta galimybė organizuoti šakinius streikus;
- numatytas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų;
- darbuotojas įpareigojamas pradėti dirbti kitą dieną po darbo sutarties sudarymo, jei darbo sutartyje nenumatyta vėlesnė data, o darbdavys apie naują darbuotoją Sodrai turi pranešti ne vėliau nei prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Šios nuostatos gins pradedančio darbuotojo interesus ir padės kovoti su nelegaliai dirbančiais.

2008 – 2012 metais **Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas** buvo pakeistas, taisytas ir papildytas septynis kartus (žr. 3 priedą). Pirmuoju pakeitimu (2009-07-14) buvo bandyta išplėsti viešųjų darbų organizatorių ir asmenų turinčių teisę gauti subsidijas darbo vietai steigti ratą, remti savarankišką užimtumą auginantems tris ir daugiau vaikų. Įstatyme buvo numatytas bedarbių teritorinio judumo skatinimas remiant, patikslinta darbingo amžiaus asmens sąvoka ir papildytas papildomai darbo rinkoje remiamų asmenų sąrašas.

2010 metų birželio 4 dieną buvo pakeisti tam tikri minėtojo įstatymo punktai, kuriais prie papildomai remtinų asmenų priskirtas ir pirmą kartą darbinę veiklą pradedantis jaunimas iki 29 metų. Jiems gali būti taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – įdarbinimas subsidijuojant. Šiuo pakeitimu buvo siekta pagerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes skatinant darbdavius. Taip pat mokant tam tikras subsidijas ir padengiant patirtas išlaidas pagerintos sąlygos individualia veikla pagal verslo liudijimą norintiems užsiimti bedarbiams. Pakeitime išplėsta bedarbio sąvoka, papildant ją likviduojamųjų įmonių statusą turinčių įmonių ir Darbo biržoje užsiregistravusiais savininkais. Be to patikslintos viešųjų darbų organizavimo tvarkos ir Lietuvos darbo birža prie SADM apibrėžta kaip užimtumo rėmimo politikos įgyvendintoja, nes likviduota Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir jos funkcijos išdalintos kitoms įstaigoms.

Kitų pakeitimų rezultatai:

- apibrėžtas įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų ir bedarbių profesinis mokymas;
- apibrėžtos užimtumo fondo lėšos;
- nustatytos kitų valstybės institucijų ir įstaigų kompetencijos;
- išaiškintos viešųjų darbų ir savarankiško užimtumo rėmimo aktualijos.

Kiti darbo teisės šaltiniai Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Lietuvos darbo rinkos situaciją 2008 – 2012 metais lėmė pasaulinė ekonominė krizė, o visos kitos pasekmės ir veiksniai buvo sąlygoti jau minėtojo nuosmukio. Individualusis interviu, kaip kokybinių duomenų rinkimo strategija, taikyta norint išsiaiškinti ekspertų požiūrį, vertinimą ir nuomonę darbo rinkos, jos dinamiką lemiančių veiksnių, darbo rinkos politikos formavimo ir ateities perspektyvų klausimais.

Tyrimo objektas: Veiksniai lėmę Lietuvos darbo rinkos 2008 – 2012 metais būklę.

Tyrimo problema: Nustatyti veiksnius, kurie sąlygojo situacijos Lietuvos darbo rinkoje 2008 – 2012 metais susidarymą.

Tyrimo tikslas: Įvertinti Lietuvos darbo rinkos situaciją 2008 – 2012 metais nustatant jai įtaką dariusius veiksnius ir apžvelgiant darbo rinkos politikos raidą. Įvertinti minėtojų reiškinių vystymosi tendencijas.

Siekiant užsibrėžto tyrimo tikslo būtina atlikti tokius praktinius **tyrimo uždavinius:**

1. Išsiaiškinti ekspertų Lietuvos darbo rinkos būklės 2008 – 2012 metais vertinimą;
2. Nustatyti pagrindinius veiksnius lėmusius susidariusią situaciją 2008 – 2012 metais Lietuvos darbo rinkoje;
3. Išsiaiškinti kaip ekspertai vertina 2008 – 2012 metų darbo rinkos politiką;
4. Apibrėžti ir įvertinti darbo rinkos politikos nuo 2008 metų raidos etapą;
5. Įvertinti darbo rinkos ir jos politikos vystymosi tendencijas;
6. Įvardinti priemones, kurios galėtų sumažinti nedarbą Lietuvoje.

Tyrimo hipotezės:

- 1) Lietuvos Respublikos 15-osios Vyriausybės krizės įveikimo planas neigiamai paveikė Lietuvos darbo rinką 2008 – 2012 metais.
- 2) Pasaulinė ekonominė krizė ir nepalankūs Lietuvos valdžios politiniai sprendimai - pagrindiniai veiksniai turėję įtakos 2008 – 2012 metų Lietuvos darbo rinkos nepalankios situacijos formavimuisi.
- 3) Lietuvos darbo rinkos politika 2008 – 2012 metais nebuvo orientuota į darbo išteklių plėtrą.

Tyrimo metodų pasirinkimas: kokybiniai tyrimo metodai.

❖ Lyginamojo metodo taikymas, lyginant ir grupuojant informaciją ir duomenis, ieškant tarpusavio ryšių bei analitinis gautų rezultatų vertinimas. Bet reiktų pastebėti, kad kai kurių 2012 metų duomenų nėra pateikta, nes pagrindiniuose duomenų šaltiniuose ji dar nėra oficialiai paskelbta, pavyzdžiui, Statistikos departamentas oficialią ir detalizuotą darbo rinkos statistiką pateiks tik kovo 15 dieną.

❖ Ekspertinis individualaus interviu metodas taikant pusiau struktūrinį interviu būdą. Toks interviu tipas, kaip **tyrimo instrumentas**, pasirinktas dėl struktūros laikymosi respondentui leidžiant laisvai reikšti savo mintis, nes interviu metu naudojamas iš anksto paruoštas klausimynas, kurį sudarė 11 atviro tipo klausimų. Struktūrinio interviu klausimynas pateiktas 4 priede.

❖ Ekspertų vertinimo metodo taikymas buvo pasirinktas siekiant nustatyti darbo rinkos, į ją nukreiptos politikos ir minėtojų reiškinių veiksnių kvalifikuotą vertinimą bei išsiaiškinti šių reiškinių tendencijų kitimo (raidos) prognozę.

❖ Subjektyvaus prognozavimo metodas paremtas ekspertų išvadomis ir nuomonėmis.

Tyrimo imtį sudaro 8 ekspertai. Siekiant neutralizuoti išankstinį nusistatymą ir gauti kompetentingus teiginius apie tiriamąjį objektą ir jo vertinimą, specialistais pasirinkti mokslininkai, analitikai ir asmenys iš skirtingų organizacijų, bet analizuojantys darbo rinką, tiesiogiai dalyvaujantys darbo rinkos politikos formavime arba turintys tam įtakos. Lentelėje pateikti interviu dalyvavę ir savo vertinimus išsakę darbo rinkos specialistai (žr. 3 lent.).

3 lentelė. Ekspertų charakteristika

Eksperto eilės nr.	Vardas ir pavardė	Pareigos
1	Romas Lazutka	Lietuvos mokslo tarybos Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto narys
2	Boguslavas Gruževskis	Darbo ir socialinių tyrimų instituto direktorius
3	Algirdas Sysas	Seimo pirmininko pavaduotojas (nuo 2012-11-17)
4	Ramūnas Darulis	Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktoriaus pavaduotojas
5	Loreta Senkutė	Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos prezidentė
6	Artūras Paulauskas	2012 – 2016 m. kadencijos Seimo narys
7	Inga Liubertė	Lietuvos darbo biržos Darbo išteklių skyriaus vedėja
8	Nijolė Turčinavičienė	Lietuvos darbo federacijos pirmininko pavaduotoja

Tyrimo instrumentas – interviu klausimynas (žr. 4 priedą), kurį sudarė du klausimų blokai. Pirmajame bloke buvo penki atviro tipo klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti ekspertų darbo rinkos 2008 – 2012 metais vertinimą. Antrojo bloko šeši atviri klausimai buvo skirti ekspertų darbo rinkos politikos 2008 – 2012 metais vertinimui nustatyti.

I. blokas. Ekspertų situacijos 2008 – 2012 metais Lietuvos darbo rinkoje vertinimai.

- ❖ Kaip Jūs vertinate darbo rinkos situaciją 2008 – 2012 metais Lietuvoje?
- ❖ Kas lėmė tokią Lietuvos darbo rinkos padėtį 2008 – 2012 metais?
- ❖ Kaip Jūs vertinate Lietuvos darbo rinką legalumo ir lankstumo aspektais?
- ❖ Kokias Lietuvos darbo rinkos vystymosi tendencijas įžvelgiate?
- ❖ Kokios priemonės, Jūsų nuomone, galėtų padėti stabilizuoti Lietuvos darbo rinkos balansą?

II. blokas. Ekspertų darbo rinkos politikos vertinimai.

- ❖ Kaip Jūs vertinate Lietuvos darbo rinkos politiką taikytą nuo 2008 metų?
- ❖ Ar 2008 – 2012 metais Lietuvos darbo rinkos politika buvo orientuota į maksimalų žmogiškųjų išteklių įtraukimą į darbo rinką?
 - ❖ Ką manote apie LR 15-osios Vyriausybės programoje patvirtinto Krizės įveikimo plano įtaką Lietuvos darbo rinkai?
 - ❖ Kokius trūkumus pastebite Lietuvos darbo rinkos politikoje 2008 – 2012 metais?
 - ❖ Kaip įvardintumėte 2008 – 2012 metų Lietuvos darbo rinkos politikos raidos etapą?
 - ❖ Kaip vertinate Lietuvos darbo rinkos reglamentuojančių teisės normų kaitą 2008 – 2012 metais?

Pagal vertinimų tipą, skirstant juos į teigiamus ir neigiamus, buvo sudaryta ekspertų teigiamų ir neigiamų vertinimų analizės trumpa lentelė (žr. 4 lentelė). Kituose šio darbo skyriuose yra pateikiamos išvados, gautos apibendrinus interviu rezultatus.

4 lentelė. Ekspertų teigiamų ir neigiamų vertinimų analizė

Ekspertai	1		2		3		4		5		6		7		8	
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
Kaip Jūs vertinate darbo rinkos situaciją 2008 – 2012 metais Lietuvoje?	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Kaip Jūs vertinate Lietuvos darbo rinką legalumo ir lankstumo aspektais?	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1
Ką manote apie LR 15-osios Vyriausybės programoje patvirtinto Krizės įveikimo plano įtaką Lietuvos darbo rinkai?	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Kokias Lietuvos darbo rinkos vystymosi tendencijas išvelgiate?	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Kaip Jūs vertinate Lietuvos darbo rinkos politiką taikytą nuo 2008 metų?	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1
Ar 2008 – 2012 metais Lietuvos darbo rinkos politika buvo orientuota į maksimalų žmogiškųjų išteklių įtraukimą į darbo rinką?	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Kaip vertinate Lietuvos darbo rinkos reglamentuojančių teisės normų kaitą 2008 – 2012 metais?	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1

Tyrimo organizavimas. Dvidešimčiai ekspertų elektroniniu paštu buvo išsiųsti kvietimai dalyvauti individualaus tipo interviu. Darbo rinkos specialistams sutikus dalyvauti elektroniniu paštu nusiųsti interviu klausimai bei suderinti susitikimų laikai ir vietos. Dalyvauti interviu laisvanoriškai sutiko 8 iš 20 kviestų specialistų, tai reiškia, kad net 60 procentų respondentų atsisakė arba ignoravo kvietimą. Iš to galima daryti išvadą, kad darbo rinkos infrastruktūros dalyviai nepalankiai žiūri į aukštojo mokslo diplomo siekiančio asmens iniciatyvą. 3 iš 8 ekspertų klausimus gavę elektroniniu

paštu, dėl laiko stokos, gripo epidemijos ir nuolat besikeičiančių darbinių planų, po kelėtos atšauktų susitikimų, pareiškė norą į interviu klausimus atsakyti raštu persiunčiant juos elektroniniu paštu. Derinant susitikimo laiką su vienu ekspertu, interviu teko atidėti net 5 kartus. Interviu vyko nuo sausio 9 iki vasario 11 dienos Vilniaus mieste, darbo rinkos specialistų darbo vietose.

Tyrimo metu buvo **laikytasi tyrimo etikos principų** ir vengta šališkumo. Pokalbio metu buvo trumpai pristatyta tyrimo paskirtis, tikslas ir esmė. Interviu metu ekspertų buvo pasiteirauta ar galima įrašyti pokalbį. Su pokalbio įrašymu sutiko 7 iš 8 ekspertų. Vieno interviu metu ekspertas nesutiko būti įrašomas. Interviu laikas kiekvieno pokalbio metu labai skirdavosi ir interviu trukmė svyravo nuo 22 iki 58 minučių. Magistro baigiamojo darbo išvadas gauti panoro pusė interviu dalyvavusių darbo rinkos specialistų. Interviu pabaigoje paprašytas eksperto leidimas įvardinti jo pavardę baigiamajame magistro darbe. Gautas visų darbo rinkos specialistų leidimas.

Be jau minėtojo interviu buvo dalyvauta Europos Komisijos atstovybės Lietuvoje rengiamoje apskritojo stalo diskusijoje nedarbo Lietuvoje klausimais. Diskusijoje dalyvavo įvairių organizacijų (Lietuvos laisvosios rinkos instituto, Profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacijos, Pramonininkų konfederacijos, ir kitų), valstybės institucijų (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos darbo biržos, Ūkio ministerijos ir kitų), universitetų ir privataus sektoriaus atstovai. Pagrindinis diskusijos tikslas ir poreikis buvo aptarti, kaip Lietuvai sekasi įgyvendinti Nacionalinėje reformų darbotvarkėje²¹ ir Konvergencijos programoje²² užsibrėžtus tikslus nedarbo mažinimo srityje, išgirsti, kaip dalyviai vertina nedarbo Lietuvoje problemą, kokie problemos sprendimo būdai, metodai ar variantai būtų efektyvūs, rezultatyvūs ir produktyvūs.

²¹ Lietuva: Nacionalinė reformų darbotvarkė. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_lithuania_lt.pdf [žiūrėta 2013 01 26]

²² Lietuvos konvergencijos 2012 metų programa. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/cp2012_lithuania_lt.pdf [žiūrėta 2013 01 26]

3. SITUACIJOS LIETUVOS DARBO RINKOJE 2008-2012 METAIS IR EKSPERTŲ VERTINIMŲ ANALIZĖ

3.1. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos retrospektyva nuo 1990 metų

Kalbant apie darbo rinkos politiką pirmiausiai būtina apžvelgti jai įtaką darančius veiksnius ir tuometinę darbo rinkos situaciją, kuri turėtų valdžiai nurodyti darbo politikos formavimo kryptį. Lietuvos darbo rinkos politikos formavimo klausimus nuo nepriklausomybės atgavimo iki 2008 metų analizavo V. Gražulis ir B. Gruževskis (2008). Jie savo straipsniuose darbo rinkos politikos raidą nuo 1990 metų išskirstė į etapus atsižvelgdami į darbo rinkos padėtį ir taikytos darbo politikos ypatumus:

- I. „Lietuvos valstybės nepriklausomos darbo rinkos politikos formavimas 1990–1997 m., pereinant nuo planinio darbo išteklių naudojimo prie jų panaudojimo taikant rinkos mechanizmus ir užtikrinant laisvosios darbo rinkos funkcionavimą;
- II. Lietuvos darbo rinkos politika 1998–2000 m., kuriai turėjo įtakos Rusijos ekonominė krizė, kai išryškėjo Lietuvos institucijų laiku neatliktų struktūrinių reformų pasekmės;
- III. LR užimtumo didinimo 2001–2004 m. programos tikslų ir uždavinių įgyvendinimo laikotarpis, kai buvo sustabdytas ir pradėjo mažėti iki tol buvęs didelis nedarbas, nes, anot ekspertų, tai buvo viena konkrečiausių ir sėkmingiausių įgyvendintų Lietuvos valstybės užimtumo programų;
- IV. Lietuvos darbo rinkos 2005–2007 m. politikos pokyčiai, Lietuvai tapus ES visateise nare;
- V. nuo 2008 m., kaip naujų plėtros perspektyvų, ūkio raidos periodo.“ (V. Gražulis ir B. Gruževskis, 2008, p. 45)

Darbo rinkos raidos pokyčiai bei jos reguliavimo specifika Lietuvoje 1990 – 2000 metais, kad ir kaip buvo tobulintos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, susidūrė ir su darbo išteklių nepalankiu požiūriu į sistemą, todėl atsirado įsidarbinimo motyvacijos trūkumo problema, neoficialus užimtumas bei darbo jėgos įsitraukimas į šešėlinę darbo rinką.

2001 – 2007 metų laikotarpio analizės metu buvo pastebėta, kad stabilios, lanksčios ir, kas svarbiausia, saugios darbo rinkos didėjantį poreikį lėmė darbo rinkos balanso pokyčiai sąlygoti darbo jėgos migracijos ir globalios ekonominės erdvės pasikeitimų. Per šį laikotarpį pastebėta aktyvesnė socialinių partnerių veikla, verslumo padidėjimas, aukšto nedarbo lygio mažėjimą sąlygojanti emigracija, kuri buvo ir didelio nedarbo šalyje pasekmė ir nedarbo mažėjimo priežastis.

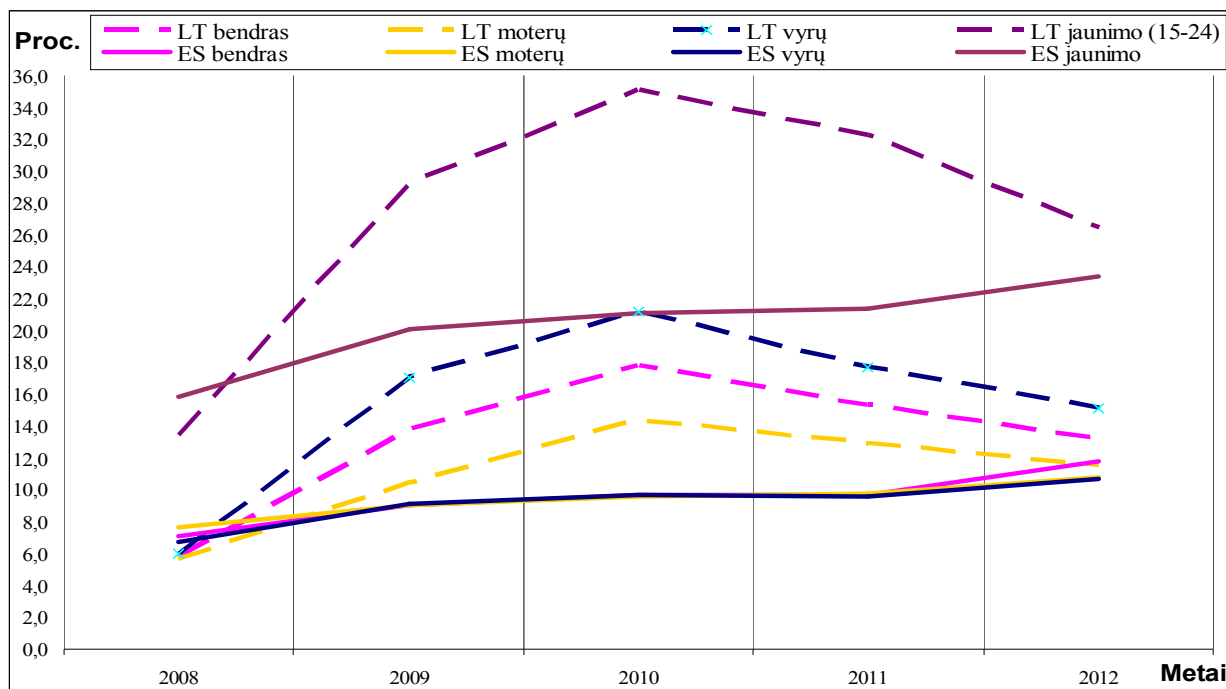
Palankus darbo rinkai buvo 2005 - 2007 metų laikotarpis. Tais metais pradėta taikyti teisinė darbo santykius lanksčiau ir atviriau reglamentuojanti bazė, kurioje derinami darbdavių ir darbuotojų interesai. Darbo rinkos politikos teigiamai vystymosi tendencijai įtakos turėjo ES nuostatos, kuriuose užimtumas vertintas, kaip vienas prioritetų, o žemas nedarbo lygis atskleidė kvalifikuotos darbo jėgos

trūkumo, kaitos darbo rinkoje ir žemų atlyginimų problemas. Struktūrinio nedarbo ir regioninių darbo rinkos skirtumų problemos toliau išliko aktualios bei opios šalies darbo rinkos politikai.

Taigi 2005-2007 metų pokyčiai darbo rinkoje parodė, kad vien pakankamos teisinės bazės turėjimas dar negarantuoja efektyvios užimtumo politikos vykdymo. Aktualu ir tai, kad vienoje vietoje sprendžiant tam tikrą problemą, kitoje vietoje atsiranda nauja arba vėl iškyla anksčiau spręsta. Taigi darbo rinkos stebėsenai ir jos reguliavimo politikai ir toliau turi būti skirta pakankamai dėmesio.

3.2. Situacijos 2008 – 2012 metais Lietuvoje analizė ir poveikis darbo rinkai

Nedarbo lygis Lietuvoje 2008 metais siekė 5,8 proc. 2010 jau buvo 17,8 proc., o tai yra net 3,26 karto daugiau, negu laikotarpio pradžioje. Minėtuju laikotarpiu labiausiai augo jaunimo ir vyrų nedarbas. 2010 ir 2011 metais daugiau nei kas trečias jaunas šalies gyventojas (15 – 24 metų) neturėjo darbo, o vyrų nedarbas nuo 6 proc. pakilo iki 21,2 proc., tai yra 3,53 karto. Tik nuo 2011 metų pastebimas nedarbo mažėjimas. Statistikos departamento duomenimis nedarbas 2012 metais buvo 13,2 proc., tai yra 2 proc. mažiau negu 2011 metais. O jaunimo nedarbas 2012 metais, lyginant su praeitais metais, sumažėjo 5,8 proc. ir siekė 26,4 proc.²³ (žr. 7 pav.).



7 pav. Nedarbo lygis procentais 2008 – 2012 metais Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

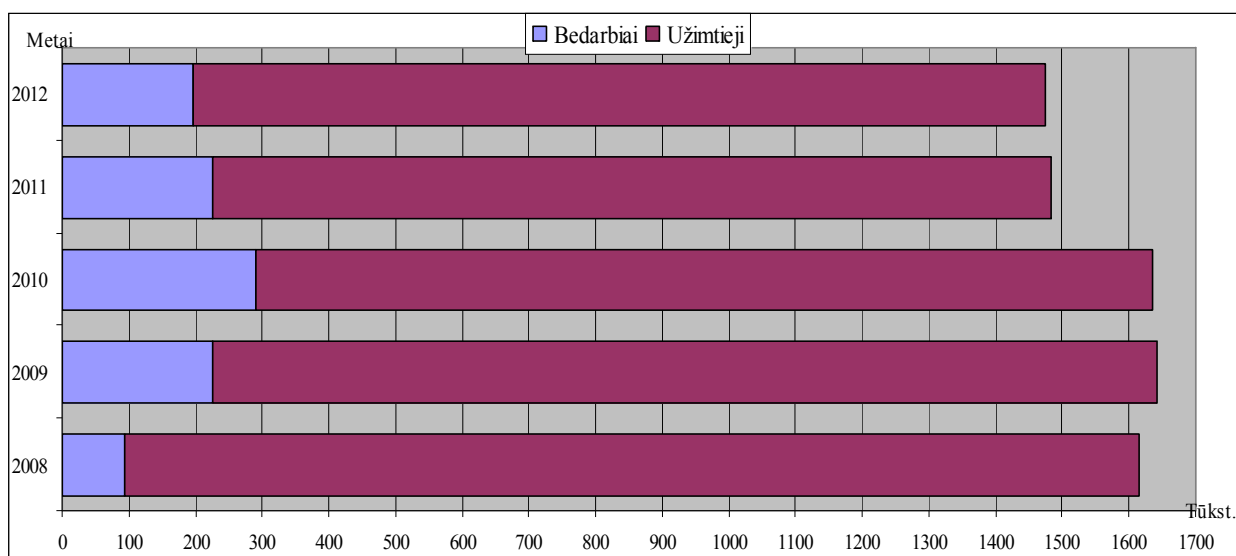
Šaltinis: Statistikos departamentas. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/Selectout/pivot.asp> ir <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3030903&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSIId=3788&1QY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=> ir EUROSTAT (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Europe_in_figures_-_Eurostat_yearbook [žiūrėta 2013 03 07])

²³2012 m. pagrindiniai šalies ekonominiai ir socialiniai rodikliai. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11609> [žiūrėta 2013 02 07]

Europos Sąjungos (ES) nedarbo augimo tempai nebuvo tokie spartūs. 2008 metais nedarbo lygis ES buvo 7.1 proc., o 2010 pakilo iki 9.7 proc. Kaip ir Lietuvoje, taip ir ES labiausiai bedarbystė plito jaunimo tarpe. Nuo 2008 iki 2011 metų ES jaunimo nedarbas nuolat tendencingai augo ir per ketverius metus ūgtelėjo net 35 proc. Nors vyrų nedarbo lygis krizės pradžioje buvo mažiausias, net 0,9 proc. mažesnis nei moterų, 2010 metais jis pasiekė ES bendrą nedarbo lygį (9,7 proc.) ir jau buvo 0.1 proc. didesnis nei minėtuju laikotarpiu moterų nedarbas (žr. 7 pav.). Priešingai nei Lietuvoje, ES nedarbas 2011 ir 2012 metais augo ir 2012 metais jau siekė 11.8 proc.

Lietuvos darbo rinkoje 2008 – 2012 metais susiklostė darbo jėgai nepalanki situacija. Vadovaujantis Statistikos departamento pateiktais duomenimis nuo laikotarpio pradžios pastebimas tendencingas bedarbių skaičiaus didėjimas. Nuo 2008 metų bedarbiais buvo 94300 asmenų, o jau po dviejų metų darbo neturėjo, bet jo ieškojo jau 291100 šalies gyventojų, tai tris kartus daugiau nei laikotarpio pradžioje. Didėjant bedarbių gretoms atitinkamai mažėjo užimtųjų šalies gyventojų. Nuo 2008 iki 2010 metų užimtumo lygis šalyje krito 6,5 proc., o tai reiškia, kad bedarbiais tapo 176300 prieš tai dirbusių asmenų. Tik 2011 metais užimtumui paaugus 2,5 proc. darbo rinkoje pastebimi atsigavimo požymiai, bet pabrėžtinas darbo jėgos nuo 2010 metų tendencingo sumažėjimo faktas. Per minėtus trejus metus šalyje darbo jėgos skaičius sumažėjo 167300 (žr. 8 pav.).

Iš pateiktos diagramos galima teigti (žr. 8 pav.), kad nuo 2011 metų pastebimas užimtųjų skaičiaus didėjimas ir bedarbio skaičiaus mažėjimas, bet kartu mažėja ir darbo jėgos skaičius. Taigi akivaizdu, kad „nedarbo lygio mažėjimą lemia tiek auganti darbo jėgos paklausa, tiek mažėjanti darbo jėgos pasiūla“ (UAB Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras, 2007, p. 26).



8 pav. Bedarbių, užimtųjų ir darbo jėgos pokyčiai Lietuvoje 2008 - 2012 metais

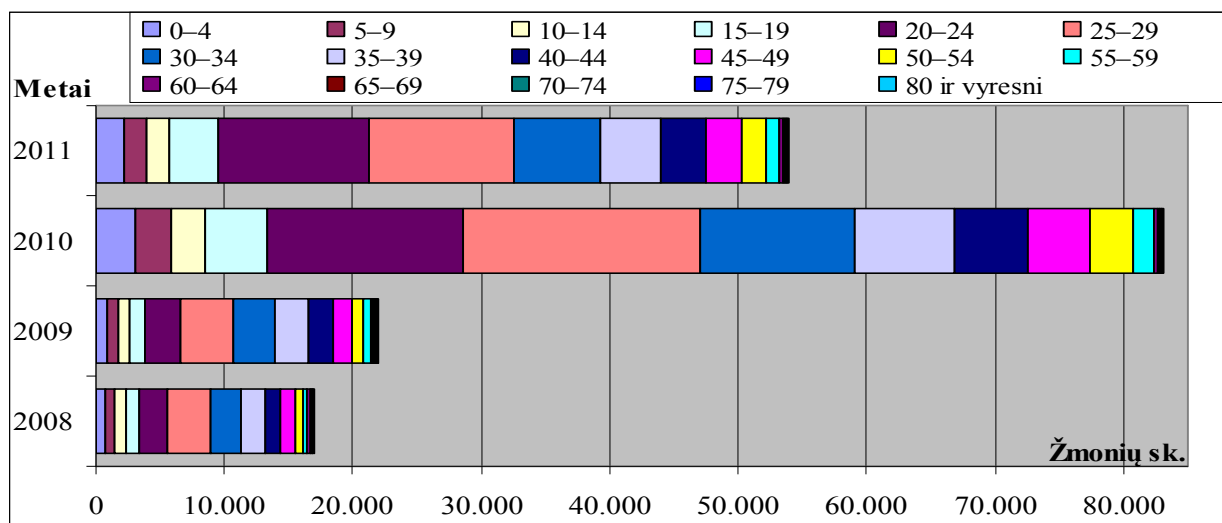
Šaltinis: Statistikos departamento duomenys. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/Selectout/pivot.asp> ir <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11609> [žiūrėta 2013 03 07]

Darbo jėgos mažėjimą Lietuvoje sąlygojo:

✓ demografinė padėtis 2008 – 2012 metais. Nuo 2010 metų pastebėtas gimstamumo nuosmukis. Tai gali būti nuo 2010-07-01 motinystės (tėvystės) pašalpos dydžio mažinimo pasekmė. Tuo tarpu mirtingumo rodikliai kito nežymiai (žr. 5 lent.). Analizuojamojo laikotarpio pradžioje Lietuvoje sumažėjo santuokų skaičius, o nuo 2009 metų pastebėtas polinkis į skyrybas.

✓ emigracija. 2009 metais šalį paliko 4955 asmenų daugiau nei 2008 ir tai sudarė 29,12 procentų prieaugį (žr. 5 lent.). O 2010 metais iš Lietuvos išvažiavo net 83157 šalies piliečiai, tai 61187 asmenim daugiau nei 2009 metais, o tai sudarė 278,5 proc. prieaugį. Tokį staigų emigrantų skaičiaus šuolį galima sieti su valdžios sprendimu nuo 2010 metų pavasario visiems įvesti privalomąjį sveikatos draudimą (PSD), todėl nenorintys mokėti šio mokesčio deklaravo išvykimą iš šalies. Tuo tarpu 2011 metų emigracijos banga palyginti su 2010 metais slūgo, bet emigracija liko labai intensyvi palyginus su analizuojamojo laikotarpio pradžia, nes nuo 2008 metų emigracija padidėjo daugiau nei tris kartus, o lyginant su 2009 metais beveik 2,5 karto. Taigi per 2010 ir 2011 metus dėl emigracijos Lietuva prarado 122032 darbingo amžiaus žmonių. 9 paveiksle esanti diagrama parodo, kad dažniausiai šalį palieka asmenys nuo 15 metų (žr. 9 pav.). Išankstiniais duomenimis per 2012 metus Lietuvą paliko dar apie 43000 gyventojų²⁴.

Taigi sparti 2008 – 2012 metų emigracija, nors ir būdama neigiamu reiškiniu šalies žmoniškųjų išteklių prasme, padarė „meškos paslaugą“ Lietuvai, nes per 2008 - 2012 metų laikotarpį šalį paliko 219005 žmonių, kurie nebebuvo darbo rinkos dalyviai. Taigi išvykdami jie nepadidino nedarbą ir nebepretendavo į socialinę paramą. Akivaizdu, kad emigracija, kaip ir 2000 – 2007 metais, taip ir šiame laikotarpyje, buvo ir didelio nedarbo pasekmė ir jo mažėjimo priežastis. Šias darbo jėgos mažėjimo priežastis minėjo ne tik ekspertai, bet ir EK atstovybės Lietuvoje rengtos diskusijos dalyviai.



9 pav. Iš Lietuvos emigravusių 2008 – 2011 metais skaičius pagal amžių

Šaltinis: Statistikos departamentas. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3020103&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSI=7371&IOY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=> [žiūrėta 2013 03 07]

²⁴ 2012 m. šalies ekonominiai ir socialiniai rodikliai. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11609> [žiūrėta 2013 02 07]

Bet 2011 metais išaugo imigrantų skaičius. Pagal Statistikos departamentą iš 15685 į Lietuvą atvykusių imigrantų 14012 turėjo Lietuvos pilietybę. O 2012 metais į Lietuvą reemigravo 18800 piliečių²⁵. Remiantis šiais duomenis galima teigti, kad mažėjant nedarbui ir pamažu atsigauvant ekonomikai Lietuvoje mažėja ir emigracijos mastai, taip pat pastebima reemigracijos tendencija (žr. 5 lent.). Be to reemigracija Lietuvai yra naujas ir dar neištirtas darbo jėgos migravimo reiškiny, todėl iki tol jai dėmesio nebuvo skirta. 5 iš 8 ekspertų paklausti apie reemigrantų adaptaciją Lietuvoje paminėjo, kad tokių programų nėra, bet pabrėžė, kad jos būtinos darbo jėgos Lietuvoje užlaikymui.

2008 metais Lietuvoje beveik kas penktas (19,2 proc.) gyventojas gyveno skurde, o kas dešimtas skurdo ribą pasiekęs (9,3 proc.) yra dirbantis. Užimtos darbo jėgos situacijos blogėjimo tendencija pastebima ir 2009 (10,4 proc.) bei 2010 (12,3 proc.) metais, dirbančių asmenų skurdas mažėja tik nuo 2011 metų ir jo rizikos lygis siekia 10.1 proc. Didžiausias skurdo rizikos lygis yra bedarbių, neaktyvių gyventojų ir pensininkų tarpe, puse bedarbių gyvena skurde, o nuo 2008 iki 2010 metų šis lygis kilo iki 55,6 proc. Neaktyvių gyventojų skurdo rizikos lygis pakilo 2009 metais ir siekė 33,5 proc., o nuo 2010 metų pastebima nežymi šio lygio mažėjimo tendencija. Ryškus lygio nuosmukis pastebėtas senatvės pensininkų kontingente, 2008 metais siekęs 30,8 proc., 2010 metais sumažėjo iki 13,3 proc.

Anksčiau analizuotose skyriuose minėta, kad ekonomistų ir nedarbo specialistų teigimu augant nedarbui didėja nusikalstamumas. Lietuvoje ši didelio nedarbo pasekmė krizės laikotarpiu ryškiai neapsireiškė. Nusikaltimų skaičiaus dinamika 2008 – 2011 metais nebuvo stabili, 2009 metais nusikaltimų buvo įvykdyta 6 proc. daugiau nei 2008. 2010 metais šis skaičius krito 7,44 proc., bet kitais metais jis vėl turėjo polinkį kilti 2 proc. Tyčinių sužalojimų (savižudybių) skaičius analizuojamojo laikotarpio pradžioje kilo nežymiai (27 vnt.), o 2010 ir 2011 metais jis buvo 1018, tai yra 93 įvykiais mažiau nei 2008 ir 120 mažiau nei 2009 metais. Pasikėsinimų (nužudymų) skaičius nuolat krito, o baudžiamųjų nusižengimų ir įkalintų skaičius kilo. Nusižengusiųjų ir už tai nubaustųjų daugiausia buvo 2009 metais, net 13,5 proc. daugiau nei 2008, bet toliau šis rodiklis augo nežymiai: 2010 – 2 proc. (139), o 2011 metais 5,47 proc. (386). Nors įkalintųjų skaičius kasmet augo maždaug 8 proc., teismuose nuteistųjų skaičius, 2009 metais augęs 2 proc., o 2010 metais - net 7 proc., 2011 metais krito 1.69 proc. Taigi pagal Statistikos departamento informaciją, spartus nedarbo lygio augimas nusikalstamumo kitimui reikšmės neturėjo. Nedarbo augimo priklausomybės su nusikalstamumo augimu klausimą nagrinėjo ir Ando Leps (2009), kuris irgi pastebėjo, kad Estijoje nusikalstamumas didėjant nedarbui polinkio didėti neturėjo. Nusikalstamumo nežymų augimą galėjo sąlygoti didesnis alkoholio nuo 2010 metų suvartojimas (žr. 5 lent.). 2012 metų informacijos dar nėra.

Reiktų pabrėžti, kad krizės akivaizdoje žmonės pradėjo labiau laikytis kelių eismo taisyklių, nes kelių eismo įvykių, kelyje sužeistų ar žuvusių skaičius nuolatos mažėjo. O 2011 metais eismo įvykių

²⁵ 2012 m. pagrindiniai šalies ekonominiai ir socialiniai rodikliai. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11609> [žiūrėta 2013 02 07]

buvo 31,90 proc. mažiau nei 2008 metais. 2011 metais kelyje sužeista 32,64 proc. ir žuvo 40,68 proc. mažiau nei 2008 metais (žr. 5 lent.). 2012 metams informacija dar nepateikta (Nėra duomenų – N. d.) arba pateikta tik išankstiniai, oficialiai nepatvirtinti duomenys (lentelėje pavaizduoti su ≈ ženklu).

5 lentelė. Situacija 2008 – 2012 metais Lietuvoje

Požymis	2008 m.	2009 m.	Pokytis	2010 m.	Pokytis	2011 m.	Pokytis	2012 m.	Pokytis
Gimstamumas	35065	36682	↑	35626	↓	34385	↓	N. d.	-
Mirtingumas	43832	42032	↓	42120	↑	41037	↓	N. d.	-
Emigrantai	17015	21970	↑	83157	↑	53863	↓	≈ 43000	↓
Imigrantai	9297	6487	↓	5213	↓	15685	↑	≈ 21400	↑
Tyčiniai susižalojimai (savižudybė)	1111	1138	↑	1018	↓	1018		N. d.	-
Pasikėsinimas (nužudymas)	248	199	↓	172	↓	158	↓	N. d.	-
Baudžiamieji nusižengimai, nusikaltimai	78060	83203	↑	77669	↓	79523	↑	N. d.	-
Teismuose nuteistųjų sk.	28697	29328	↑	31378	↑	30848	↓	N. d.	-
Ikalintųjų skaičius	8000	8655	↑	9139	↑	9920	↑	N. d.	-
Kelyje sužeistų ir žuvusių sk.	6317	4796	↓	4529	↓	4215	↓	N. d.	-
Alkoholinių gėrimų suvartojimas nuo 15 metų	133	124	↓	129	↑	141	↑	N. d.	-

Šaltinis : Statistikos departamento duomenis. <http://www.stat.gov.lt/pages/view/?id=1110> [žiūrėta 2013-02-25]

Analizuojant ekonominę veiklą vykdančiuosius pabrėžtina, kad veikiančių ir ekonominę veiklą vykdančių fizinių asmenų skaičius nuo 2008 m. stabiliai augęs krito tik 2011 metais ir siekė 78700, tai yra 36,73 proc. mažiau nei 2010 m. O 2012 m. jis vėl ūgtelėjo 24,53 proc., bet tai nepadėjo pasiekti 2008 m. lygį, kuris buvo 113301 ekonominę veiklą vykdančių fizinių asmenų. Versle dalyvaujančių įmonių ir ūkio subjektų skaičius kasmet svyravo. 2009 m. veikiančių ir ekonominę veiklą vykdančių įmonių skaičius augo 3,25 proc., o ūkio subjektų 3,93 proc. lyginant su 2008 m., bet jau 2010 m. versle dalyvavo 2,73 proc. įmonių ir 1,62 proc. ūkio subjektų mažiau nei praėjusiais metais. 2011 m. verslą pradėjo 4,7 proc. įmonių ir 4,55 proc. ūkio subjektų daugiau nei 2010 m.. Bet 2012 metai atnešė šių skaičių nuosmukį, todėl veikiančių įmonių sumažėjo 5,91 proc., o ūkio subjektų 3,87 proc. (žr. 6 lent.).

Akivaizdu, kad 2008 – 2012 metais pradėti vykdyti ekonominę veiklą nebuvo lengva. Tai galėjo sąlygoti inicijuotas penkioliktosios Vyriausybės mokesčių didinimas. Nuo 2008 metų pabaigos taikyta griežta fiskalinė politika prisidėjo prie bankrutavusių įmonių skaičiaus tolygios augimo tendencijos. 2009 metais Lietuvoje pradėta ir baigta bankroto procesų 27 proc. daugiau nei 2008 metais. Per 2010 metus bankroto procesai vykdyti dar 10310 įmonių, tai yra 18,87 proc. prieaugis lyginant su 2009 metais. Daugiausia bankroto procesų pradėta ir baigta 2011 metais, šiam skaičiui ūgtelėjus dar 12,35 procentais jis jau siekė 11583, o tai yra beveik du kartus daugiau nei 2008 metais. O 2012 metais šis skaičius ir toliau augo ir siekė 12928 įmones, tai reiškia, kad per metus bankrutavo dar 1345 įmonės.

Didelis bankrutuojančių įmonių skaičius paliko žymę ir darbo rinkoje, iš bankrutuojančių įmonių per 2008 – 2011 metų laikotarpį buvo atleista net 423825 žmonių. Šis skaičius pasižymėjo kasmetine augimo tendencija: 2008 metais atleista 86 488 darbuotojai, 2009 m. – 101 575, 2010 m. – 108 112, 2011 m. – 127 650 asmenys (žr. 6 lent.). 2012 metams informacija dar nepateikta.

6 lentelė. Veikiančių ir bankrutavusių ūkio subjektų statistika 2008 – 2012 metais Lietuvoje

Požymis	2008 m.	2009 m.	Pokytis	2010 m.	Pokytis	2011 m.	Pokytis	2012 m.	Pokytis
Veikiančių fizinių asmenų vykdančių ekonominę veiklą sk.	113301	121788	↑	124386	↑	78700	↓	98009	↑
Veikiančių įmonių vykdančių ekonominę veiklą skaičius	63561	65629	↑	63840	↓	66838	↑	62889	↓
Veikiančių ūkio subjektų vykdančių ekonominę veiklą sk.	81376	84574	↑	83201	↓	86987	↑	83624	↓
Pradėtų ir baigtų bankroto procesų sk.	6829	8673	↑	10310	↑	11583	↑	12928	↑
Atleistų iš bankrutuojančių įmonių darbuotojų skaičius	86488	101575	↑	108112	↑	127650	↑	N. d.	

Šaltinis: Statistikos departamentas [http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2495;http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M4110103&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSIId=11547&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14="](http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2495;http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M4110103&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSIId=11547&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=); <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2499> [žiūrėta 2013-02-25]

Pagal Lietuvos statistikos departamento pateiktus duomenis (žr. 7 lent.) akivaizdu, kad 2008 – 2011 metų krizės laikotarpiu nukentėjo dauguma ekonominės veiklos rūšių darbo jėgos apimties požiūriu, bet labiausiai dirbusiųjų skaičiaus kasmetinė mažėjimo tendencija pastebėta pramonės, viešojo valdymo ir gynybos, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklos srityse. O minėtuju laikotarpiu pastebimas nuoseklus pagyvėjimas profesinėje, mokslinėje ir techninėje, administracinėje ir aptarnavimo veiklose. 2012 metams informacija dar nepateikta, bus kovo 15 dieną.

7 lentelė. Užimtųjų skaičius Lietuvoje pagal ekonomines veiklos rūšis 2008 – 2011 metais

Ekonominės veiklos rūšys	2008 m.	2009 m.	2010 m.	2011 m.
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	119,300	130,200	121,200	116,400
Pramonė	299,300	259,700	237,600	242,900
Statyba	166,000	122,300	93,100	93,500
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	402,900	374,700	367,100	382,600
Informacija ir ryšiai	25,900	24,700	23,900	27,900
Finansinė ir draudimo veikla	20,400	22,000	22,300	19,800
Nekilnojamojo turto operacijos	12,400	12,000	13,600	13,700
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla	85,500	86,900	91,500	96,400
Viešasis valdymas ir gynyba; švietimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	331,800	327,500	322,500	321,900
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, namų ūkio reikmenų remontas ir kitos paslaugos	55,400	55,000	49,800	54,600

Šaltinis. Statistikos departamentas <http://db1.stat.gov.lt/statbank/Selectout/pivot.asp> [žiūrėta 2013-02-25]

Taigi akivaizdu, kad 2008 – 2012 metų laikotarpis Lietuvos darbo rinkoje paliko labai ryškų staigaus darbo jėgos disbalanso pėdsaką. Dėl aukšto nedarbo lygio ir žemo užimtumo visi nuo 2008 metų darbo rinką vertinusių ekspertų tuometinę situaciją įvertino neigiamai. Savo negatyvų vertinimą, be anksčiau minėtų priežasčių, ekspertai argumentavo minėdami mažus atlyginimus, didelį skurdo spąstų paplitimą, mažai kvalifikuoto darbo dominavimą, aukštųjų technologijų panaudojimo šalyje žemą lygį, mažą aukštos pridėtinės vertės darbo vietų skaičių, valdžios polinkį į pačios numatyto plano nevykdymą, konkurencijos darbo rinkoje drastišką suaktyvėjimą, neefektyvų lėšų perskirstymą ir panaudojimą, nelegalaus darbo didesnę išplitimą. Minėtas ir ekonomikos raidos orientyro į užimtumo plėtrą nebuvimo faktas. 4 ekspertai paminėjo ir tai, kad Lietuvos darbo rinkos situaciją gelbėjo ir ekonominės krizės sąlygoto nedarbo šuolio paspartinta emigracijos banga, kuri sąlygojo socialinės įtampos mažėjimą.

Kaip jau darbe minėta anksčiau atliekant mokslinės literatūros analizę, taip ir vienas ekspertų pabrėžė, kad paprastai esant krizinėms situacijoms, pirmiausia blogėja ekonominiai rodikliai, o darbo rinkos pokyčiai pasireiškia po tam tikro laiko, tačiau ši krizė ypatinga tuo, kad labai greitai jautėsi poveikis Lietuvos darbo rinkai. Be to formuojant darbo rinkos politiką reiktų atkreipti dėmesį, kad ekonomikai atsigavus, darbo rinka atsigauna tik po 2 ar 3 metų.

Be to paminėtas ir Lietuvos darbo rinkos priklausomybės nuo pasaulinių įvykių faktas. Pasak eksperto, apie 15 proc. Lietuva priklausoma nuo įvykių tarptautinės padėties pasaulyje, 35 proc. nuo įvykių ES, o 50 proc. padėtį darbo rinkoje lemia nacionaliniai sprendimai.

Pesimistiškai ekspertų įvertinta 2008 - 2012 metų darbo rinkos situacija Lietuvoje, jų nuomone susiklostė dėl:

- ✓ ekonominio ciklo svyravimų (ekonominės krizės). Pasak visų ekspertų tai pagrindinė priežastis;
- ✓ Vyriausybės netinkamos politikos vykdymo (pvz., nedarbo draudimo ir užimtumo skatinimo politikos), kurią, kaip darbo rinkos situaciją lėmusią priežastį, paminėjo 7 iš 8 specialistų;
- ✓ švietimo sistemos izoliuoto taikymo neatsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir globalizacijos. Šias priežastis paminėjo 4 interviu dalyvavę ekspertai;
- ✓ nelegalaus darbo paplitimo, ilgalaikių bedarbių nusivylimo ir darbdavių nepasitikėjimo ilgą darbinę pertrauką turinčiu asmeniu. 3 ekspertų teigimų tai priežastys lėmusios darbo rinkos padėtį 2008 – 2012 metais.

Taigi ekspertų darbo rinkos veiksnių vertinimas patvirtina antrąją tyrimo hipotezę, kad pasaulinė ekonominė krizė ir nepalankūs Lietuvos valdžios politiniai sprendimai - pagrindiniai veiksniai turėję įtakos 2008 – 2012 metų Lietuvos darbo rinkos situacijos formavimuisi. Lentelėje pateikta ekspertų vertinimo informacija darbo rinką lemiančių veiksnių klausimu (žr. 8 lent.). Veiksniai numatyti remiantis anksčiau analizuota moksline literatūra (žr. 1.4. poskyrį) darbo rinkos poveikio klausimu.

8 lentelė. Ekspertų vertinimo informacija darbo rinkos dinamiką lemiančių priežasčių klausimu

Nedarbo augimą lemiančios priežastys	Ekspertai								Ekspertų sk. iš viso
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Žaliavų kainos									0
Darbo santykius reglamentuojanti teisinė bazė									0
Šalyje vykdomą mokesčių politiką		1	1						2
Švietimo sistemos neefektyvumas	1	1	1			1			4
Smulkaus ir vidutinio verslo būklė			1			1			2
Mokslo pažanga		1							1
Vartotojų poreikių pokyčiai									0
Konkurencinė kova		1							1
Globalizacija		1	1		1			1	4
DJ mobilumo stoka		1							1
Kalbos beržeriai									0
Diskriminacija									0
Nedarbo draudimo ir užimtumo skatinimo politikos	1	1	1		1	1		1	6
Neigiamas nusistatymas prieš ilgalaikius bedarbius		1	1			1			2
Silpna emigrantų ir imigrantų adaptacija šalyje		1							1
Nelegalus darbas		1	1			1			3
Ilgalaikių bedarbių nusivylimas		1		1		1			3
Gyventojų skaičiaus didėjimas									0
Ekonominio ciklo svyravimai (krizės)	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Darbo užmokesčio reguliavimas		1	1						2
Vyriausybės netinkama politika	1	1	1		1	1	1	1	7
Monopolinė profesinių sąjungų veikla									0
Histezė		1		1					2

Bet visi interviu dalyvavę darbo rinkos specialistai pabrėžė pozityvią pokyčių tendenciją, kurios požymiai pastebimi nuo 2011 metų. Savo optimistinę situacijos vertinimą ekspertai argumentavo ekonomikos atsigavimo ir spartėjimo požymiais. Be to besitęsianti sparti emigracija ir toliau mažins darbo jėgos kontingentą Lietuvoje taip mažindama nedarbą ir didindama užimtumą.

Keturi ekspertai prognozuodami darbo rinkos padėtį paminėjo ir būsimas grėsmes galinčias lemti nepalankią darbo rinkos vystymosi situaciją ilgalaikėje tendencijoje:

- Lietuvos darbo rinkoje 2008 - 2011 metais vyravęs ciklinis nedarbas pereis į ilgalaikį ir struktūrinį, kurį sukels darbo jėgos kvalifikacijos ir darbo rinkos poreikių neatitikimas, sąlygotas švietimo sistemos savieigos ir nuolatinio tobulinimosi galimybių nebuvimo (mokymosi visą gyvenimą sistemos neišsivystymas Lietuvoje). Ilgalaikio nedarbo atsiradimą sąlygos žema darbinė motyvacija, darbo rinkos santykių nelankstumas, ilgalaikiai bedarbiai bus paveikti histezės, maži atlyginimai nemotyvuoja darbo jėgos, o tai jos nusivylimo priežastis.
- Negatyvus demografinis prieaugis (per metus miršta daugiau nei gimsta), sparti emigracija, senstanti visuomenė: visa tai turės neigiamą įtaką ūkio konkurencingumui, ekonominio augimo

perspektyvoms, valstybės socialinėms įsipareigojimams, nes mažėjantis darbo jėgos skaičius turės išlaikyti vis didesnį pensininkų būrį. Todėl reikia kreipti dėmesį į neaktyvią darbo jėgą;

- o Lietuviškos darbo jėgos mentalitetas, darbuotojų baimės, neorganizuotumas ir kovos už savo teises dvasios stoka – tai darbo užmokesčio augimo Lietuvoje stabdžiai, todėl nors atlyginimai augs, bet lyginant su kitomis ES narėmis vis tiek liks mažesni.

Šios darbo rinkos grėsmės buvo minėtos ir EK atstovybės Lietuvoje surengtoje diskusijoje.

Kaip minėta anksčiau, Lietuvoje ėstinas nelegalaus darbo paplitimas. Ekspertų teigimu trečdalis šalies ekonomikos yra šešėlyje ir tokią darbo rinkos situaciją legalumo aspektu visi darbo rinkos vertintojai komentavo neigiamai. Kaip pagrindines priežastis lėmusias darbo rinkos juodosios pusės atsiradimą ekspertai minėjo darbo jėgos už savo teises nekovingą mentalitetą (6 iš 8 ekspertų), darbdavio piktnaudžiavimą darbo rinkoje susiklosčiusia padėtimi bei iš to kylantį darbo jėgos išnaudojimą ir nueksploatavimą (5 iš 8 ekspertų), didelę darbo jėgos apmokėjimo našta (4 ekspertai). Vienas ekspertas paminėjo ir kovai su nelegaliu darbu nepalankę teisinę bazę. Pavyzdžiui, nelegalaus darbo atveju teismų procesai labai vilkinami, jų užfiksavimui trukdo išankstinis oficialus perspėjimas apie inspektorių atvykimą, o ir baudos yra neadekvačiai mažos. Paminėtas ir korupcijos viešajame sektoriuje buvimas neigiamai veikiantis kovą su šešėliu.

Ekspertų darbo rinkos lankstumo Lietuvoje vertinimai išsiskyrė. Palankiai darbo santykių liberalumą vertino 4, o nepalankiai 3 ekspertai. Bet net 6 vertintojai paminėjo socialinių partnerių tarpusavio dialogo stoką ir iš to kylantį konstruktyvių ir visas puses tenkinančių sprendimų neradimą. Nesutarimas darbo rinkos santykių liberalizavimo klausimu pastebėtas ir EK atstovybės Lietuvoje rengtos diskusijos dalyvių tarpe. Vieni teigė, kad darbo santykių liberalizavimas, tai darbo efektyvinimas, kuris skatintų darbdavius pasiryžti samdai. Darbo teisinę bazę liberalizuoti reikėtų, o tam, kad darbuotojai nebūtų skriaudžiami, būtinas profesinių sąjungų aktyvumas.

O kiti laikėsi priešingos nuomonės teigdami, kad didesnis darbo santykių lankstumas, tai potencialios darbo jėgos nueksploatavimo galimybės skatinimas ir „bilietas iš Lietuvos į vieną pusę“. O profesinių sąjungų steigimuisi nepalankios sąlygos, dėl nepalankių steigimo procesų, darbdavių pasipriešinimo ir darbuotojų baimės būti aktyviais bei išsiskirti. O estini lankstumo suvokimo skirtumai tarp darbuotojo ir darbdavio, tai tik darbo santykių liberalizavimo galimybių dialogą apsunkinančios aplinkybės.

Dar vienas svarus argumentas išsakytas diskusijos metu buvo tai, kad smulkūs Darbo kodekso „palankstinimai“, negali išspręsti pagrindinės nelankstumo atsiradimą skatinančios priežasties – žemų atlyginimų. Vienas diskusijos dalyvis pastebėjo, kad Lietuvoje darbo skelbimuose nėra rašomi atlyginimo dydžiai, kas kitose ES šalyse yra įprasta. Įdarbinimo procesas Lietuvoje turi tapti „žaidimu atvirom kortom“. Diskusijoje pastebėta ir tai, kad nėra darbdavio skriaudžiamos darbo jėgos kiekio

fiksavimo. Minėtos diskusijos metu, lankstumo klausimas buvo uždarytas priėjus išvadą, kad darbo santykių lankstumas nėra nedarbo augimo sprendimo būdas.

Vienas iš interviu dalyvavusių specialistų lankstumą išskaidė į:

- teisinį, jį vertindamas pozityviai;
- finansinį, kurį neigiamai vertino dėl žemų atlyginimų;
- realųjį, tai santykiečiai organizacijoje ir darbo vietoje, darbdavio nenoras padėti. Šis lankstumo tipas eksperto irgi buvo vertinamas neigiamai, nes darbdaviai nelinkę sudarinėti palankesnes darbo sąlygas. Kiti ekspertai irgi minėjo darbdavių nepalankumą darbo sąlygų derinime.

Vienas iš negatyviai darbo rinkos lankstumą vertinusių ekspertų teigė, kad lankstumas priklauso nuo darbo rinkos dinamikos. Lankstumą lemia darbo sutarčių įvairovė (išorinis aspektas) ir lanksti darbo laiko apskaitos galimybė (vidinis lankstumas), o šiuo metu Darbo kodekse (DK) yra daug griežtų apribojimų ir įteisinta nelanksti sistema. DK apsunkena darbuotojų atleidimą ir samdą. Europos komisijos rekomendacijose jau antri metai nurodytos nelanksčių darbo santykių ir nelanksčios darbo laiko apskaitos problemos, bet dėl labai griežtos profsąjungų pozicijos nepavyksta susitarti tarp socialinių partnerių.

Vienas iš ekspertų nors ir šiuo metu esantį darbo santykių lankstumą vertino nepalankiai, bet atkreipė dėmesį į tai, kad lankstumu darbo rinkoje nereiktų piktnaudžiauti. Darbo santykių liberalizavimą jis siūlo taikyti tik sunkmečio darbo rinkoje metu, kad nebūtų darbo jėgos neeksplotavimo (išnaudojimo) atvejų. 6 ekspertai vertindami lankstumą teigė, kad norint sukurti civilizuotą ir liberalią darbo santykių sistemą būtina kalbėti ne tik apie darbo rinkos lankstumą, bet ir apie užimtumo garantijas (darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas - angl. k. „flexicurity“), kad būtų maksimaliai užtikrintas darbo jėgos saugumas.

3.3. Politiniai 2008 – 2012 metų sprendimai galėję turėti įtakos darbo rinkai

Anksčiau minėtieji pokyčiai šalyje lėmė naujos darbo rinkos politikos formavimosi poreikį, tempus ir tam tikrą, adekvačią darbo rinkos situacijai, politikos specifiką. Darbo rinkos situacijai analizuojamuoju laikotarpiu įtakos turėjo keturioliktosios, penkioliktosios ir šešioliktosios Vyriausybės sprendimai ir politiniai veiksmai. Keturioliktosios Vyriausybės įtaka pasireiškė 2008 metais, o penkioliktoji darbo rinką formavo jau nuo 2008 metų pabaigos ir 2009 – 2012 metais. 2012 metų pabaigoje darbus ir paveldėtą padėtį Lietuvoje perėmė jau šešioliktoji Vyriausybė.

2007 metais LR Ūkio ministerija UAB Ekonominių ir teisinių konsultacijų centre užsakė „Darbo rinkos analizės ir pasiūlymų darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams“ mokslinio tyrimo darbą. UAB ETKC „atlikta makroekonominių ir socialinių rodiklių analizė parodė, kad darbo rinkoje nuo 2002 m. vyrauja darbo paklausos augimo ir darbo pasiūlos mažėjimo tendencijos. Mažėjanti darbo pasiūla, augant darbo paklausai, negali

patenkinti darbo rinkos poreikių. 2002 m. prasidėjusį ekonomikos augimą galima įvardyti kaip pagrindinę darbo paklausos augimo Lietuvoje priežastį“ (UAB ETKC, 2007, p. 130). Mokslinio tyrimo darbe buvo akcentuojama, kad, dėl spartaus ekonominio augimo ir nepakankamai efektyvaus darbo jėgos Lietuvoje panaudojimo, ateityje ir toliau bus susidurta su darbo jėgos deficitine darbo rinka. Minėtame darbe 2007 metais atlikta darbdavių apklausa aprodė, kad verslas ir toliau planuoja plėsti gamybą ir didinti samdą, o susidūręs su darbo jėgos stygiumi Lietuvoje jos planuoja atsiveržti iš trečiųjų šalių. UAB ETKC darbe akcentuojama tik deficitinė darbo rinkos tendencija ir siūlomi šios problemos sprendimo būdai. Minėtame darbe prognozuojama pozityvi darbo rinkos situacija ateityje. Bet minėtojo mokslinio darbo išvados ir prognozės nepasitvirtino, nes per labai trumpą laikotarpį darbo rinka iš deficitinės virto pertekline.

„Dar 2007 metų spalį Finansų ministerijos ekspertai prognozavo, kad 2009 metais Lietuvą neišvengiamai ištiks krizė, o siekiant sumažinti tokios krizės tikimybę ir poveikį jau 2008 metais reikia sudaryti 4 procentų BVP valdžios sektoriaus perteklių. Tačiau keturioliktoji Vyriausybė <..> nesiėmė jokių permainų finansų politikoje, nesuformavo valdžios sektoriaus pertekliaus, <..> leido atsirasti neplanuotai dideliems deficitams“²⁶. Tai sąlygojo 2008 metų tokie politiniai sprendimai:

- ❖ Minimalus darbo užmokestis padidėjo 14,3 proc. ir siekė 800 LT, o minimalus valandinis atlyginimas padidintas 15,75 proc. ir siekė 4,85 LT;
- ❖ 50 LT padidintos valstybės remiamos pajamos vienam asmeniui nuo 235 iki 285 LT, o nuo 2008-08-01 dienos padidintos dar 65 LT iki 350 LT;
- ❖ Bazinė pensija didinama 50 litų (nuo 266 iki 316 Lt), o draudžiamosios pajamos – 58 litais (nuo 1356 iki 1414 Lt);
- ❖ Valstybinių pensijų bazė didinama nuo 172 litų iki 200 litų, t.y. 28 litais;
- ❖ Didinama motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpa;
- ❖ 2008-07-01 dieną buvo priimtos išmokų vaikams įstatymo pataisos, kuriomis nustatoma, kad gimus vaikui ar jį įvaikinus skiriama 11 bazinių socialinių išmokų dydžio (1430 Lt) vienkartinė išmoka (vietoj 8 MGL).

Pasaulį apėmusi ekonominė krizė 2008 metų II pusėje smogė ir Lietuvai, todėl 2008 metų gruodžio 9 dieną Lietuvos Respublikos Seimas pritarė Ministro Pirmininko pateiktai 15-osios Vyriausybės veiklos programai, kurios pagrindinė užduotis ir tikslas buvo ekonominės krizės ir jos pasekmių suvaldymas. Vyriausybė ėmėsi drastiškų veiksmų:

- ❖ Nuo 5,5 iki 3 proc. sumažintas į privačius pensijų fondus pervedamos kaupimo įmokos tarifas;
- ❖ Padidintas darbo stažas iki 12 mėnesių norint gauti motinystės / tėvystės socialinio draudimo išmokas;

²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 metų veiklos ataskaita. http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/n0223_ataskaita.pdf [žiūrėta 2012 10 04]

- ❖ Nuo 2009-01-01 d. 3 proc. dydžio sveikatos draudimo įmoką privalės sumokėti draudėjas, o 6 proc. – draudžiamasis iš savo atlyginimo;
- ❖ Nuo 2009-01-01 d. apribotas Neapmokestinamo pajamų didžio (NPD) taikymas (didėjant pajamoms NPD mažėja, o netaikomas viršijus 3150 LT);
- ❖ Nuo 2009-01-01 d. sumažintas Gyventojų pajamų mokesčio (GPM) tarifas iki 15 procentų. Taigi pridėjus 6 proc. privalomo sveikatos draudimo (PSD) įmoką bendras GPM paketas sudarys 21 proc. taikomąjį dydį vietoje anksčiau taikyto 24 proc. tarifo;
- ❖ Atsisakyta pajamų mokesčio lengvatos palūkanoms už kreditą būstui įsigyti ar jam statyti.
- ❖ Nuo 2009-01-01 d. padidintas pelno mokesčio tarifas nuo 15 iki 20 procentų, o žemės ūkio veiklą vykdančioms nustatytas 5 procentų pelno mokestis, nors anksčiau nebuvo taikytas visai ir panaikintos tam tikros lengvatos kitoms veiklos sritims;
- ❖ Sumažintos ligos pašalpos, už dvi pirmas ligos dienas mokės darbdavys, o „Sodra“ mokės už 3-7 ligos dieną 40 proc. darbo užmokesčio dydžio kompensacijos, o už likusias ligos dienas bus mokama 80 proc. darbo užmokesčio dydžio pašalpa;
- ❖ Padidintas pridėtinės vertės mokestis (PVM) nuo 18 iki 19 proc., o nuo 2009-09-01 iki 21 proc.;
- ❖ Nuo 2010-07-01 d. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis mažinamas nuo 100 proc. iki 90 proc., kol vaikui sueis vieni metai, ir nuo 85 proc. iki 75 proc., kol vaikui sueis dveji metai. O jau nuo 2011 metų liepos 1 d. nuo 90 proc. iki 70 proc., kol vaikui sueis vieni metai, ir nuo 75 proc. iki 40 proc., kol vaikui sueis dveji, bet suteikta antraisiais metais grįžimo į darbą galimybė;
- ❖ 2010 metų pavasarį visiems buvo įvestas 9 proc. privalomas sveikatos draudimas (PSD), dėl šios priežasties padidėjo bedarbių Darbo biržose ir emigracijos registravimo tempai;
- ❖ Nuo 2010-07-01 iki 2012-01-31 pradėta taikyti mokestinė lengvata jaunimą darbinančioms įmonėms. Pirmą kartą darbinę veiklą pradedančius ir patirties neturinčius asmenys įdarbinę darbdavys metus vietoje 31 proc. turės sumokėti tik 7,7 proc. socialinio draudimo įmokos;
- ❖ 2010-07-28 sugriežtintos bedarbio statuso teikimo taisyklės, pagal kurias bedarbio statusą negali turėti asmuo įregistravęs žemės ūkio ar kaimo valdos nuosavybės. Bedarbio statuso neteks ir jo atgauti 6 mėnesius negalės ir nedirbantysis atsisakęs tinkamo ir siūlomo Darbo biržos darbo, nutraukęs profesinį mokymą, neatvykęs į minėtąją įstaigą numatytu laiku, atsisakęs dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse ar nesutikęs dirbti pagal naujai įgytą kvalifikaciją ar kompetenciją²⁷;
- ❖ Padidinti akcizai degalams, alkoholiui ir cigaretėms;
- ❖ Aktyviai imta kovoti su šešėline rinka (taksi verslas, automobilių pardavimo rinka, turgaus prekyba buvo priversta įsigyti kasos aparatus, kova su algomis vokeliuose);

²⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009-08-04 d. įsakymo nr. a1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=378816&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 11 05]

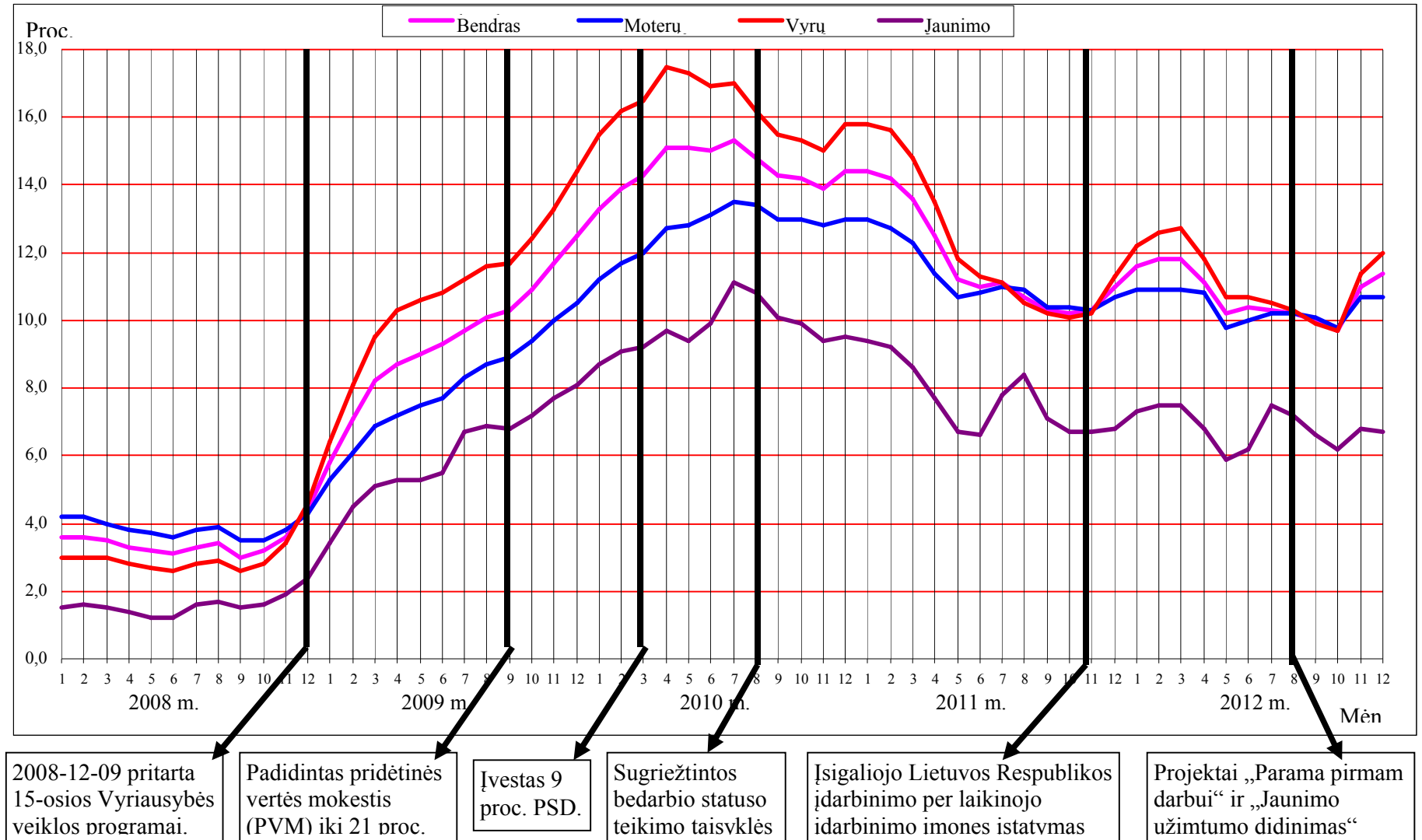
- ❖ 2011-11-12 įsigaliojo Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, kuriuo siekta sudaryti palankesnes sąlygas įsidarbinti Lietuvoje, kurti naujas darbo vietas, kovoti su nelegaliu nedarbu ir taip gaivinti šalies darbo rinką;
- ❖ Padidintas minimalios mėnesinės algos dydis nuo 800 iki 850 Lt, o dėl to automatiškai padidėjo privalomojo sveikatos draudimo įmoka (nuo 72 iki 77 Lt) (nuo 2012-08-01);
- ❖ Pritarta priemonei „Parama pirmam darbui“, pagal kuria nuo 2012-08-01 iki 2013-08-01 darbdaviui įdarbinusiam darbinės patirties neturintį 16 – 29 metų asmenį bus taikoma 12 mėnesių darbo užmokesčio dalinis kompensavimas iš Europos Sąjungos fondo (ESF) lėšų;
- ❖ Nuo 2012-08-01 iki 2013-08-31 iš ESF lėšų pradėtas vykdyti projektas „Jaunimo užimtumo didinimas“, pagal kurį darbdaviams teikiamas darbo užmokesčio subsidijavimas įdarbinant ilgalaikį bedarbį, Darbo biržoje naujai įgijusį kvalifikaciją ir pradedantį darbinę veiklą pagal ją bei po profesinės rehabilitacijos, bet nevyresnį nei 29 metų asmenį. Keturių mėnesių darbo užmokesčio subsidijavimas siektų iki 50 proc., o įdarbinus neįgalųjį nuo 60 iki 75 proc.

10 paveiksle pateiktoje (autorės sudarytoje) schemoje atvaizduota nedarbo lygio²⁸ reakcija po tam tikrų politinių sprendimų priėmimo (žr. 10 pav.). 2008 metų nedarbo lygio kreivė turėjo polinkį judėti maždaug tolygiai. Bet jos judėjimo kryptis dramatiškai šoktelėjo aukštyn metų pabaigoje, maždaug tuo metu, kad buvo patvirtintas ir priimtas 15 – osios Vyriausybės krizės įveikimo planas. Dar viena nedarbo lygio augimo spartėjimo banga pastebėta nuo 2009 metų rugsėjo, ji sutampa su PVM padidiniu iki 21 procento. Darbo biržos teigimu PSD įvedimo įtaka nedarbui buvo juntama net visą ketvirtį, tol kol žmonės susitvarkė emigravimo deklaravimą arba užsiregistravo Darbo biržoje. Naujų registruotų bedarbių bangą nuslopino 2010-07-28 dieną sugriežtintos bedarbio statuso teikimo taisyklės. Maždaug panašiu metu pastebėtinai tendencingas nedarbo lygio mažėjimas, kuris buvo sąlygotas Darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių skaičiaus mažėjimą. 2011-11-12 įsigaliojo Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, kuriuo siekta sudaryti palankesnes sąlygas įsidarbinti Lietuvoje, kurti naujas darbo vietas, kovoti su nelegaliu nedarbu ir taip gaivinti šalies darbo rinką, bet po minėtojo įstatymo įsigaliojimo pastebima nepalanki darbo rinkos reakcija – nedarbo lygis pakilo ir 2012 metų kovo mėnesį jo augimas siekė 1,5 proc.

Darbo rinkos politika orientavosi į jaunimo nedarbo mažinimą, nuo 2012-08-01 pradėti įgyvendinti projektai „Parama pirmam darbui“ ir „Jaunimo užimtumo didinimas“. Tokie aktyvūs politiniai sprendimai teigiamai paveikė jaunimo įsidarbinimo galimybes ir per du mėnesius jaunimo nedarbas krito vienu procentu. 5 priede pateikta Lietuvos darbo biržos detalesnė nedarbo pokyčių dinamikos lentelė (žr. 5 priedą).

Kiti nežymūs nedarbo kreivės poslinkiai, Darbo biržos atstovų teigimu, sietini su sezoniškumu.

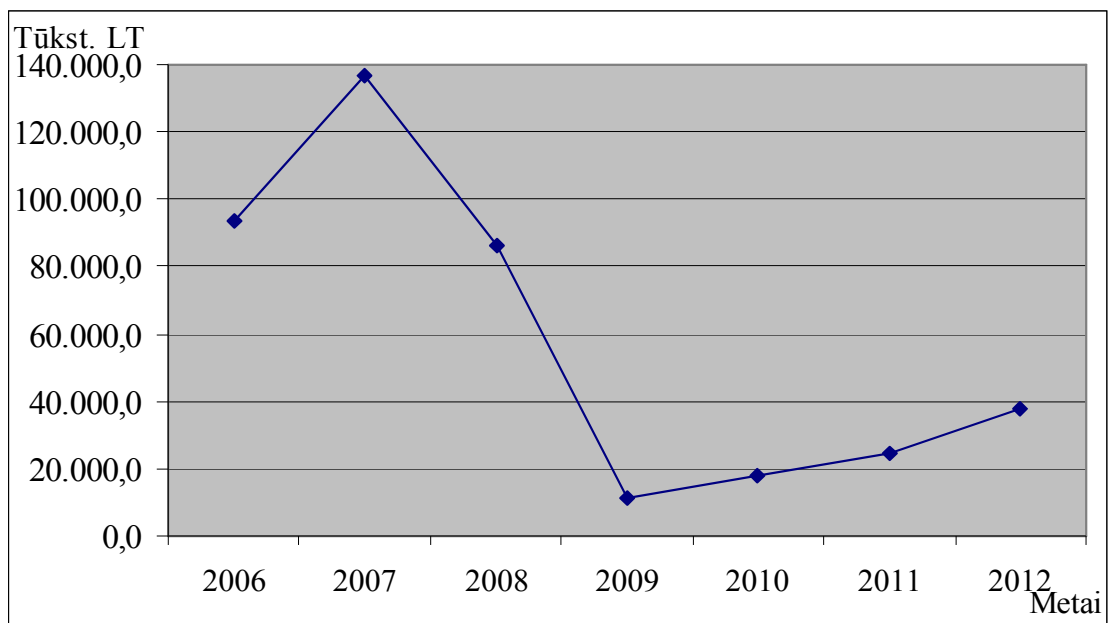
²⁸ Lietuvos darbo biržos pateikti bedarbių struktūros pokyčiai. http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx [žiūrėta 2013 01 26]



10 pav. Nedarbo lygio pokyčiai po tam tikrų politinių sprendimų

Dėl drastiškų priemonių 2012 metų gruodį startavusi šešioliktoji Vyriausybė penkioliktosios savo programoje nepagrė: „2008 m. gruodžio mėn. paskubomis įvykdyta mokesčių reforma supriešino visuomenę ir buvo nevykęs atsakas į pasaulinės krizės iššūkius²⁹“. Nepalankiai 15-osios Vyriausybės krizės įveikimo planą įvertino ir 6 interviu dalyvavę darbo rinkos specialistai teigdami, kad jame nebuvo vietos nedarbo problemos sprendimui, o visas valdžios dėmesys buvo nukreiptas į taupymą. 2 ekspertai atsisakė komentuoti ir pateikti savo nuomonę. Iš daugumos ekspertų neigiamo vertinimo galima teigti, kad tyrimo hipotezė „Lietuvos Respublikos 15-osios Vyriausybės krizės įveikimo planas neigiamai paveikė Lietuvos darbo rinką 2008-2012 metais“ buvo patvirtinta.

Nuo 2008 metų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių aprėptis mažėjo, tai yra į aktyvias priemones įtraukiamų bedarbių santykis su per metus registruotų bedarbių skaičiumi. Buvo karpomos bedarbių gaunamos socialinio draudimo išmokos ir sumažintos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms skirtos lėšos. 2009 metais aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms buvo skirta net 7,7 karto mažiau lėšų nei 2008 metais, o lyginant su 2007 metų duomenimis, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių finansavimas sumažėjo net 12,2 karto. Nuo 2009 metų finansinės aktyvių darbo rinkos politikos priemonių injekcijos pasižymėjo stabilia augimo tendencija, bet 2012 metais nebuvo pasiekta nei pusė tos sumos, kuri buvo skirta 2008 metais. Iš pateiktos diagramos duomenų aiškiai matoma taupymo politikos įgyvendinimas nuo 2008 metų, o 2009 metais taupymas ypač paveikė aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo galimybes (žr. 11 pav.).



11 pav. Lietuvos darbo biržos išlaidos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms

Šaltinis. Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaitos. <http://www.socmin.lt/index.php?820531560> [žiūrėta 2013 01 26]

²⁹ Šešioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 – 2016 metų programa. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=439761 [žiūrėta 2012 12 19]

„Su ekonomine krize jie daugiausia kovojo vaikų, mažamečius auginančių jaunų šeimų, bedarbių, ligonių, neįgaliųjų ir pensininkų sąskaita. Taip pat apkarpė pensijas, neįgaliųjų, bedarbių ir kitas socialines išmokas, keletą kartų kaitaliojo motinystės (tėvystės) išmokų tvarką, <...> atėmė vaiko pinigus ir nemokamą maitinimą darželiuose ir mokyklose“³⁰. „Per ekonominės krizės įkarštį (2009-2010 m.) Lietuva buvo viena iš nedaugelio Europos Sąjungos valstybių narių, kur socialinė atskirtis visuomenėje staiga padidėjo. Atotrūkis tarp turtingiausių ir vargingiausių gyventojų sunkmečiu, nors nedaug, bet mažėjo net kur kas skurdesnėje Rumunijoje.<...> Dėl socialiai grubios konservatorių politikos, jų neskrupulingų sprendimų dirbančių atžvilgiu bei apskritai nepagarbaus ir atsainaus požiūrio į žmogų iš Lietuvos per pastaruosius ketverius metus išvažiavo tūkstančiai medicinos darbuotojų (slaugytojų ir gydytojų), mokslininkų ir kūrybinių darbuotojų bei daugybė jaunų žmonių – moksleivių ir studentų. Šalį paliko valdžia nusivylę ir kvalifikuoti, ir nekvalifikuoti darbuotojai“³¹.

Vertinant darbo rinkos politiką taikyta nuo 2008 metų ekspertų nuomonės išsiskyrė. Vienas vertintojas šia tema kalbėti atsisakė. Du specialistai minėtąją politiką vertino palankiai argumentuodami tuo, kad nuo krizės buvo „išsisukta“, sugebėta mokėti, kad ir sumažintas, socialines išmokas ir vykdyti aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Politika buvo nukreipta padėčiai darbo rinkoje stabilizuoti, ką pavyko padaryti tik 2011 metais.

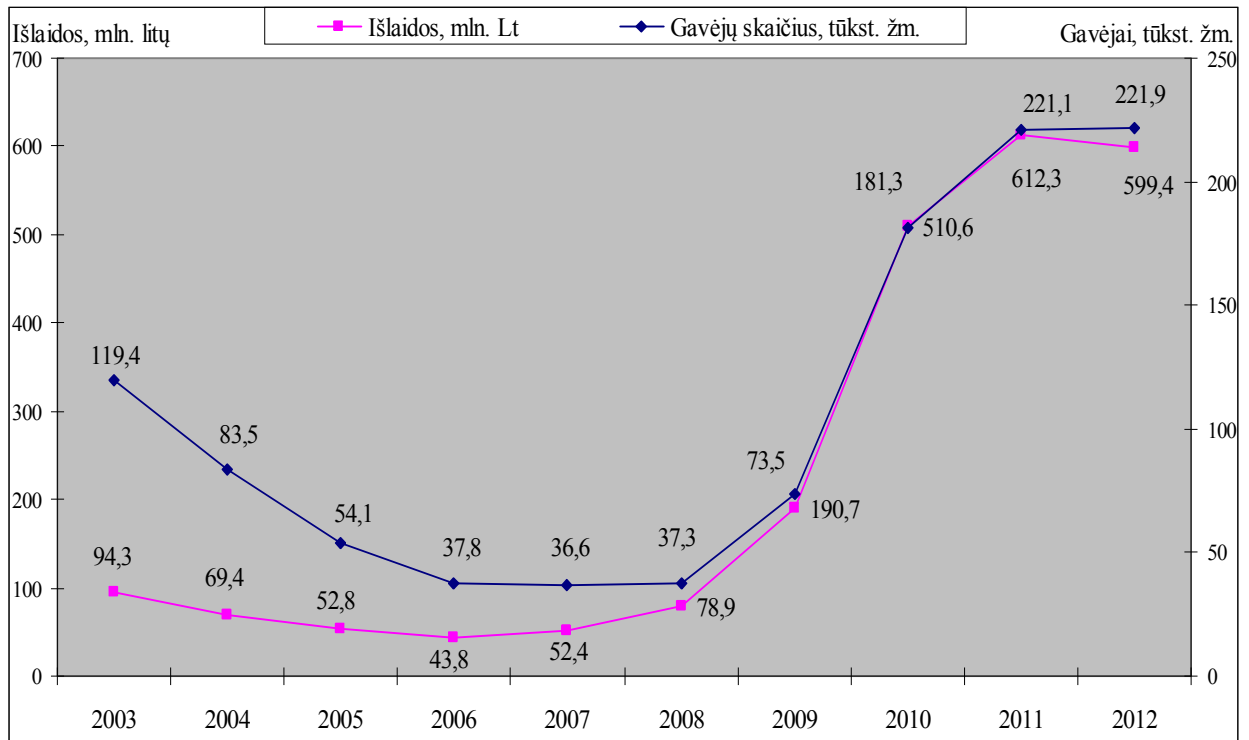
Taigi 5 ekspertai neigiamai vertindami darbo rinkos politiką negatyvų savo vertinimą argumentavo tuo, kad buvo pasikliaujama ekonomikos atsigavimu, nebuvo aktyvių valdžios veiksmų, o tam tikri padaryti veiksmai situacijos negelbėjo, o davė atvirkštinį rezultatą. Darbo rinkos politika nuo 2008 apsunkino Darbo biržos darbą, neigiamai paveikdama jos darbo kokybę ir aprėpiamumo galimybes, tai negatyviai veikė jos įvaizdį, o Darbo biržos reformos, tik pablogino darbo rinkos paslaugų teikimą ir pailgino klausimų sprendimo priėmimo trukmę.

Staiga sumažintos nedarbo išmokos, paskatino registravimąsi socialinės paramos skyriuose, o tai skatino darbo jėgos nukreipimą į pasyvią būseną, prie kurios palaiptai buvo priprasta. Dabar norint nukreipti juos iš pasyvios darbo jėgos į aktyvią reikės investuoti daug lėšų perkvalifikuojant ar atgaunant prarastus įgūdžius. 11 paveiksle pateiktoje diagramoje aiškiai matomas socialinės pašalpos gavėjų ir išlaidų pašalpoms mokėti šuolis nuo 2008 metų (žr. 11 pav.). Analizuojamojo laikotarpio pradžioje pašalpoms buvo skiriama 78,9 milijonų litų, o jau analizuojamojo laikotarpio pabaigoje pašalpoms atseikėta 7,6 karto daugiau nei 2008 metais (599,4 mln. Lt.), bet daugiausiai pašalpų buvo išmokėta 2011 metais. Tuo tarpu pašalpų gavėjų skaičius didžiausias buvo 2012 metais, kai pašalpas gaudavo 221,9 tūkstančiai žmonių ir tai yra aštuoniais tūkstančiais daugiau nei 2011 metais ir 184,6

³⁰ Sysas A. Vertinant XV-ąją Vyriausybę (I). <http://www.sysas.eu/naujienos/432-vertinant-xv-j-vyriausyb-i> [žiūrėta 2013 01 13]

³¹ Sysas A. Vertinant XV-ąją Vyriausybę (II). <http://www.sysas.eu/naujienos/436-vertinant-xv-j-vyriausyb-ii> [žiūrėta 2013 01 13]

tūkst. gavėjų daugiau nei 2008. O mažiausias pašalpus gavėjų skaičius buvo 2007 metais, kai pašalpas gaudavo tik 36,6 tūkst. asmenų ir čia tik septyniais tūkstančiais mažiau nei 2008 metais (žr. 12 pav.).



12 pav. Socialinės pašalpos gavėjų bei išlaidų pašalpos dinamika 2003-2012 metais

Šaltinis. Šeimoms bei vaikams mokamų socialinių išmokų bei teikiamos kitos socialinės paramos gavėjai ir išlaidos 2000-2012 m. <http://www.socmin.lt/index.php?-802624691> [žiūrėta 2013 02 05]

Komentuodami darbo rinkos politikos 2008 - 2012 metais orientyrą į žmogiškųjų išteklių įtraukimo į darbo rinką maksimizavimą visi ekspertai laikėsi vieningos nuomonės, teigdami, kad tuometinė politika buvo orientuota į sutaupomų lėšų maksimizavimą ir tai buvo vienas iš darbo rinką neigiamai paveikusių veiksnių. Toks jų vertinimas patvirtina ir trečią tyrimo hipotezę, kad Lietuvos darbo rinkos politika 2008 – 2012 metais nebuvo orientuota į darbo išteklių plėtrą.

Vardindami darbo rinkos politikos trūkumus, be jau minėto nepamatuoto ir nerezultatyvaus taupymo, ekspertai išskyrė:

- ❖ aktyvių valdžios veiksnių trūkumą visą analizuojamąjį laikotarpį;
- ❖ neapgalvotus valdžios sprendimus. Nebuvo neatsižvelgta į „naudos ir kaštų“ paskaičiavimą ir veiksmai neapgalvojus galimų pasekmių, atoveiksnių ir įtakos, pavėluota analizė;
- ❖ mažą MMA;
- ❖ dėmesio stoką reemigrantams;
- ❖ nepakankamą profesinių sąjungų veiklą ir dialogų tarp socialinių partnerių stoką;
- ❖ valstybės remiamų priemonių trūkumą, o esamos labai kuklios, histezės pasekmėms atstatyti ir įgūdžiams tvirtinti;

- ❖ žemą Ūkio ministerijos orientyro lygį investicijų pritraukimo link;
- ❖ tai, kad užimtumo politika neskatina verslo, kuris būtų aukštos pridėtinės vertės ir nešėtų aukštas pajamas. Užimtumo politiką sudarančių politikų izoliuotą vykdymą nesukuriant sinergijos³². Kaip pavyzdį galima būtų pateikti tai, kad dosni ir bedarbiams palanki socialinė politika trukdo darbo rinkos politikai orientuotis į darbo išteklių pritraukimą ir neaktyvių darbo išteklių aktyvinimą. O švietimo sistemos savięga nesuderinta su darbo rinkos poreikiais, kuria profesinio atotrūkio atsiradimą, o tai sąlygos didesnę perkvalifikavimo išlaidų poreikį ateityje;
- ❖ valdžios „gaisrų gesinimo“ strategiją, o ne veiksmų ir priemonių lemiančių teigiamą poveikį ilgalaikėje perspektyvoje organizavimas. Kaip pavyzdį galima būtų pateikti:

✓ labai didelį dėmesį jaunimo nedarbui, tuo metu kai iš visų bedarbių jaunimas iki 25 metų 2012 metais sudarė tik 13,21 proc.³³, o šių bedarbių kontingento mažinimo priemonės buvo laikinos, pavyzdžiui, mokestinė lengvata jaunimą darbinančioms įmonėms taikyta tik nuo 2010-07-01 iki 2012-01-31;

✓ labai didelį dėmesį bedarbių įdarbinimui, o nepaisoma neaktyviųjų darbo išteklių;

✓ profesinio pasirengimo neturinčių bedarbių mokymą neužtikrinant jo adaptacijos Lietuvos darbo rinkoje, nes kvalifikaciją jau turintis asmuo gali emigruoti ir dirbti kitos šalies darbo rinkoje už didesnę atlyginimą. Taigi reikia apmokytą darbo jėgą įpareigoti dirbti Lietuvoje. Čia galima būtų pasinaudoti privataus sektoriaus darbuotojų išlaikymo organizacijoje praktika. Jei bedarbis gavo nemokamą kvalifikaciją, jis Lietuvoje turėtų atidirbti tam tikrą metų skaičių, jei jis įgavęs kvalifikaciją emigravo neatidirbęs Lietuvoje, tai jis turėtų Valstybei gražinti į jo mokymą investuotas lėšas.

- ❖ neišnaudotą mokymosi visą gyvenimą galimybę, vyresniems neprieinamos tobulinimosi galimybės, o vyresnių nei 50 metų bedarbių skaičius 2012 metais sudarė net 29,66 procentinę dalį nuo visų bedarbių skaičiaus³³;

- ❖ programų ir lėšų trūkumas ilgalaikių (2012 metais 30,4 proc. bedarbiai buvo ilgalaikiai) ir nekvalifikuotų bedarbių atžvilgiu (apie 40 proc. bedarbių neturi jokio profesinio pasirengimo)³³.

Visi ekspertai anksčiau minėtą darbo santykius reglamentuojančios teisinės bazės kaitaliojimą analizuojamuoju laikotarpiu vertino neigiamai teigdami, kad nepastovi teisinė bazė nepalankiai veikia šalies investavimo patrauklumą. Dauguma specialistų paminėjo, kad daugelis pakeitimų buvo padaryti orientuojantis į trumpalaikę perspektyvą. Paminėtas ir pakeitimų inicijavimas be priešlaikinės analizės.

Taigi dėl radikalių penkioliktosios Vyriausybės veiksmų siekiant sušvelninti krizės padarinius 2008 – 2012 metų laikotarpį pagal politinius sprendimus galima būtų suskaidyti į du darbo rinkos politikos raidos etapus. Su šiuo skaidymu ir įvardinimu sutiko 4 iš 8 ekspertų:

³² Sinergija - reiškinys, kai visiškai atskiri veiksniai, veikdami kartu, atneša didesnę naudą, negu jų veikimas atkirai.

³³ http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx

1. 2008 metai tai aktyviais veiksmais pagrįstas krizės įveikimo bandymų laikotarpis;
2. 2009 - 2012 metai tai aktyvių veiksmų, kurie buvo nukreipti į bandymą suvaldyti ir įveikti krizę, pasekmių pasyvi stebėseną.

3 iš 8 ekspertų darbo rinkos politikos raidą skirstė pagal tuomet galiojusias ES strategijas:

1. 2008 - 2010 metais darbo rinkos politika orientuota į Lisabonos strategijos vykdymą.
2. 2010 - 2012 metais užimtumo politikos orientyras į „Europa 2020“ strategijos vykdymą.

Vienas ekspertas pasiūlė darbo politikos raidą skirstyti į tris etapus:

1. 2008 metus darbo rinkos politika orientuota į darbo jėgos panaudojimą ir skatinimą.
2. 2009 - 2011 metais darbo rinkos politika nukreipta į lėšų taupymą per išmokų karpymą.
3. 2012 metai ekonominio atsigavimo požymiai teigiamai veikia darbo rinkos politiką.

Kalbėdami apie darbo rinkos situaciją ekspertai pasiūlė tam tikrus užimtumą skatinančius būdus ir priemones, kuriomis galima būtų sureguliuoti darbo rinkos balansą. 4 ekspertai minėjo, kad reikalingas holistinis požiūris ir kompleksinių priemonių taikymas darbo rinkos stabilizavimo klausimo sprendimui per tarp institucinį bendradarbiavimą bei užimtumo sistemos kryptingą veiklą orientuotą į ilgalaikę perspektyvą. Būtina užimtumo politikos ir kitų politikų tarpusavio sąveika, o ne savieiga ar izoliuotas taikymas (paminėjo 4 ekspertai):

- ❖ Švietimo sistema turi būti derinama su darbo rinkos poreikiais (minėjo 7 ekspertai). Į švietimo sistemą turi būti labiau įtraukiamas ir privatus sektorius, kaip pavyzdį galima būtų pateikti įmones, kurios praktikuoja ne tik kvalifikuotos jėgos įdarbinimą, bet ir neturintiems reikiamos specialybės, apmokymą, kvalifikacijos sertifikato išdavimą ir įdarbinimą.
- ❖ Užsienio politikos keitimas atsakingų ir progresyvių investicijų pritraukimo link, kurios sukurtų aukštos pridėtinės vertės darbo vietas, didintų našumą, taip didintų užimtumą ir gerai apmokamų darbo vietų skaičių. Reikalingas ūkio ministerijos darbo orientavimas į investicijų pritraukimą, kurios kurtų darbo jėgos reikalaujančias darbo vietas, nes 2008 - 2012 metais jis buvo orientuotas į verslo modernizavimą, kuris savo ruožtu formuoja darbo vietų mažėjimą, o tai sąlygoja žmonių atleidimą ir darbo vietų nesaugojimą.
- ❖ Darbo vietų kūrimo skatinimo mechanizmo tobulinimas, darbdavių darbo vietų kūrimo suinteresuotumo didinimo link (pabrėžė 6 ekspertai). Darbo rinkos politiką orientuoti į darbdavių polinkį didinti samdą, pavyzdžiui, 4 darbo dienas moka darbdavys, o penktąją valstybė arba mažinant darbo vietas apmokestinimo našta.
- ❖ Socialinės paramos sistemos tobulinimas, keliant darbo jėgos integracijos į darbo rinką susidomėjimą ir motyvaciją (atkreipė dėmesį 4 ekspertai).
- ❖ MMA didinimas sąlygotų skurdo ir atskirties mažinimą, be to tai teigiamai paveiktų ir nelegaliu darbu per atotrūkio padidimą tarp darbo pajamų ir pajamų iš socialinės paramos, taip atsirastų darbo jėgos skatinimas ir motyvacijos kėlimas per didesnę darbo užmokestį, o tai lemtų

perkamosios galios didinimą, apmokestinimo bazės ir vidinio vartojimo padidėjimą (minėjo 7 ekspertai). Būtinai darbo apmokėjimo sistemos harmonizavimas organizacijose, kad būtų mokama ne už etatą, o už darbą pagal etatą. Darbo užmokesčio mechanizmų normalizavimas artinant jį prie ES vidurkio, ne tik teigiamai veiktų šalies ekonomiką, bet ir būtų emigracijos stabdis (4 ekspertai).

- ❖ „Niekinių“ verslų ir darbo vietų analizė bei vertinimas, nes dirbdamas žmogus turėtų gauti tiek, kad patenkintų savo poreikius. Dirbantis asmuo neturėtų prašyti socialinės paramos, kitaip ta darbo vieta ir verslas yra niekiniai, kadangi dirbantį asmenį dar papildomai turi išlaikyti valstybė. Be to tokių darbo vietų ir verslų tyrimas galėtų padėti kovojant su šešėliu, gali būti, kad slepiamos pajamos, o atlyginimai mokami vokeliuose.
- ❖ Valstybės intervencijos į šalies ekonomiką didinimas, skatinant eksportą ir vidinį nacionalinio produkto vartojimą, taip būtų padidinta paklausa, paskatinta gamyba ir suaktyvinta darbo jėgos paklausa.
- ❖ Darbo santykių lakstinimas per lanksčią darbo laiko apskaitą, sutarčių įvairovę, priėmimo ir atleidimo mechanizmų paprastinimas orientuojantis ir į darbo jėgos saugumo užtikrinimą (3 ekspertai).
- ❖ Labiau socialiai atsakingos ekonominės plėtros kūrimas, pavyzdžiui, mokyklose karjeros vadybos ir verslumo pamokos, taip nukreipiant jaunimą profesinio parengimo ir savo verslo kūrimo link.
- ❖ Darbo vietų steigimas per namų renovavimo projektą, infrastruktūriniai projektai, biologinio kuro gamybos projektas panaudojant rajonų darbo jėgą.
- ❖ Plėtoti ir skatinti šeimos ir nacionalinio verslo kūrimą ir tai kelti kaip vertybę, teikiant tam mokesčines ir priežiūrinės lengvatas (3 ekspertai).
- ❖ Darbo rinkos politikos orientyras neaktyvios darbo jėgos įtraukimo į darbo rinką link.
- ❖ Reemigrantų adaptacijos Lietuvos darbo rinkoje programų kūrimas.
- ❖ Mokymosi visą gyvenimą programų kūrimas.

Paminėtinas ir privataus sektoriaus teigiamas indėlis. Verslo lyderių aljanso „Langas į ateitį“ ir prie jų prisidėjusių institucijų nuo 2006 iki 2012 metų organizuotus kompiuterinio raštingumo kursus išklusė net 64659 žmonių. Kursuose buvo mokyta naudotis kompiuteriais, programomis ir internetu, bei skatinta visuomenė labiau naudotis elektroninėmis paslaugomis. Tai reiškia, kad privataus verslo iniciatyva bendradarbiaujant ir valstybinėms institucijoms yra mažinamas darbo jėgos kompiuterinių žinių trūkumas, taip didinant jų galimybę pilnavertiškai dalyvauti darbo rinkoje ir mažinant socialinę atskirtį. Įgautų žinių tobulinimui ir vystymui „Langas į ateitį“ steigia ir viešas prieigas prie interneto.³⁴

³⁴ Apie „Langas į ateitį“. <http://www.langasiateiti.lt/index.php/lt/apie> [žiūrėta 2012 1012]

3.4. Darbo rinkos politikos vystymosi tendencijų vertinimas

Užimtumo didinimo 2014 - 2020 metais strategijos uždavinių sprendimo krypčių ir veiksmų projekte (paruoštas 2013 vasario 20 dieną, bet dar nėra patvirtintas) iškelti 5 uždaviniai, kuriais siekiama teigiamai paveikti darbo rinkos dinamikos pokyčių tendenciją.

Pirmasis 2014 – 2020 metų strategijos uždavinys – užimtumo politikos integralumo siekis per tarpinstitucinį, socialinės ir teritorinės partnerystės principą. Šiam uždaviniui atlikti siūlomi tam tikri veiksmai. Pirmiausiai siūloma sudaryti Užimtumo politikos komitetą Vyriausybės lygmenyje, Vyriausybės komisiją užimtumo politikos klausimais ministerijų lygmenyje ir suformuoti tarpinstitucinę jaunimo užimtumo klausimų darbo grupę. Bet reiktų pastebėti, kad stambios infrastruktūros kūrimas kartais neteikia teigiamų rezultatų, nes kyla darbo funkcijų dubliavimo, nesuskalbėjimo ir nenaudingų etatų atsiradimo pavojus. Taigi būtina vadovautis efektyvaus ir intelektualaus darbo proceso organizavimo principu, o ne stambaus ir neveiksnaus burbulo kūrimo vien dėl „kūrimo“ strategija.

Be jau minėtų veiksmų, planuojama plėsti socialinių partnerių raiškos ir įtakos galimybes, bei didinti jų atsakomybę ir vaidmenį teikiant daugiau teisių. Norima atlikti užimtumo ir nedarbo problemų prioritezaciją ir parengti atitinkamas programas. Planuojama atsižvelgti į vietinių iniciatyvų ir savojo verslo organizavimo galimybių plėtimą ir jų rėmimą. Be to akcentuotinas ir mokslo institucijų bendradarbiavimo aktyvinimas darbo rinkos problemų sprendimo klausimuose. Bet formuojant veiksmų planus labai svarbu, kad jie būtų vykdomi ir įvykdomi, o neliktų tik „popieriumi“.

Taigi įvykdžius užsibrėžtą pirmąjį uždavinį būtų atsižvelgta į ekspertų minėtus institucijų izoliuoto darbo ir socialinių partnerių dialogo stoką, kaip užimtumo politikos trūkumus.

Antruoju minėtoje strategijoje užsibrėžtu tikslu planuojama skatinti darbo paklausą per naujų darbo vietų kūrimą ir savarankiško darbo plėtojimą. Naujų darbo vietų kūrimui skatinti planuojama pasitelkti palankesnę mokesčių ir efektyvesnę verslo priežiūros sistemas, užsienio investicijų pritraukimo iniciatyvų skatinimą. Darbo vietas norima kurti tradiciniuose ekonomikos sektoriuose (vykdant renovacijos ir antrinio perdirbimo projektus). Kova su nelegaliu darbu - vienas iš užsibrėžto tikslo įvykdymo strategijoje deklaruojamu veiksmų. Kovoti su nelegaliais darbo santykiais planuojama pasitelkiant nuolatinės švietėjiškos veiklos vykdymą apie nelegalaus darbo žalą ir už jį tenkančias atsakomybes. Bet minėtas veiksmas efektyvus ir veiksnus bus tik tada, kai šalyje sumažės bedarbių skaičius ir norą uždirbti šeimos išlaikymui bet kokiomis priemonėmis dabar, pakeis noras būti užtikrintam dėl savo ateities, tai yra pensijos.

2014 – 2020 metų strategijos projekte irgi atkreipiamas dėmesys į interviu metu ekspertų išsakytą darbo jėgos mažėjimo grėsmių, kurios neigiamai paveiks darbo rinką ateities ilgalaikėje perspektyvoje. Atsižvelgiant į nepalankias demografines tendencijas ir didelį emigracijos mastą bei

siekiant išvengti nepalankios socialinės padėties sąlygotos visuomenės senėjimo susidarymo, trečiuoju uždaviniu strategijos projekte užsibrėžtas darbo išteklių potencialo panaudojimo maksimizavimas. Optimaliai darbo jėgą šalyje planuojama panaudoti per bedarbių, ypač ilgalaikių, žemos kvalifikacijos žmonių, mokslus baigusią jaunųjų, vyresnio amžiaus žmonių ir neaktyvios darbo jėgos integraciją į darbo rinką. Teigiama, kad minėtuosius išteklius pritraukti į darbo rinką padės aktyvių darbo rinkos politikos priemonių plėtotė, užimtumo jaunimui garantijų sistemos suformavimas, aktyvaus senėjimo priemonės, mokymosi ir tobulėjimo darbo vietoje galimybių sistemos kūrimas, socialinės paramos sistemos derinimas su paskatų dirbti didinimo priemonėmis. Kaip vienas iš darbo jėgos pritraukimo veiksnių strategijos plane paminėtas ir laipsniškas krizės įveikimo priemonių atsisakymas, bet jis numatomas tik darbo rinkai atsigavus. Reiktų pabrėžti, kad krizės taupymo politikos priemonių atsisakymas ir būtų darbo rinkos atsigavimą skatinanti priemonė. Be to norint plėtoti ir skatinti žmones dalyvauti darbo rinkoje būtina atkreipti dėmesį į Darbo biržos kaip patikimos, draugiškos ir altruistiškos įdarbinimo agentūros palankaus įvaizdžio suformavimą, kuris pritrauktų darbo jėgą naudotis Darbo biržos paslaugomis. Tik tada kai augs šios įstaigos patikimumas, augs ir įsitraukimo į jos siūlomų programų mastai, o tai sąlygos darbo rinkos priemonių efektyvumą.

Vienas darbo rinkos specialistas interviu metu prognozuodamas darbo rinkos vystymosi tendencijas ateityje minėjo, kad šiuo metu esantį ciklinį nedarbą Lietuvoje pakeis struktūrinis ir ilgalaikis. Ketvirtuoju uždaviniu 2014 – 2020 metų strategijos plane numatyta struktūrinio nedarbo susidarymo prevencija. Minėtojo tikslo planuojama pasiekti tobulinant darbo rinkos stebėjimo ir prognozavimo sistemą, plėtojant mokymosi visą gyvenimą paslaugų prieinamumą, skatinant darbo rinkos bei švietimo ir mokymo sektorių bendradarbiavimą.

Darbo rinkos poreikių ir švietimo sistemos atotrūkis jau buvo minėtas ir pakilimo laikotarpiu. UAB ETKC (2007) jį minėjo mokslinio tyrimo darbe analizuodama laikotarpį nuo 2002 metų. Gražulis V. ir Gruževskis B. (2009) šia problemą išskyrė atlikdami 2005 - 2007 metų darbo rinkos analizę. Kyla natūralus klausimas: ar valdžia šią problemą pastebėjo ir kovai su ją susiruošė tik nuo 2014 metų, o gal iki tol įgyvendintos sisteminės priemonės buvo palankios šios grėsmės susiformavimui?

Paskutiniuoju penktuoju uždaviniu strategijoje numatomas darbo santykių išorinio ir vidinio lankstumo bei darbo rinkos institucijų veiklos efektyvinimo siekis. Minėtosios užduoties įvykdymas sąlygotų ir nelegalių darbo santykių legalizavimą, nes palankesnė teisinė bazė, kurioje numatyta sutarčių įvairovė ir patogesnė darbo laiko apskaita, užtikrintų darbo santykių liberalumą ir saugumą.

Jei visi veiksmai ir kryptys numatytos 2014 – 2020 metų užimtumo didinimo strategijos projekte būtų įvykdytos, tada darbo rinkos dinamika tikrai būtų teigiamai paveikta ir tai padėtų siekti geresnio darbo rinkos funkcionavimo ateityje. Pabrėžtina ir tai, kad daugumą strategijoje minėtų „blogybių“ ir veiksnių pastebėjo ir paminėjo interviu dalyvavę ekspertai.

IŠVADOS

Nagrinėjant darbo teisinę ir įstatyminę bazes, bei mokslinę literatūrą darbo rinkos, darbo ir užimtumo politikos, nedarbo klausimais nustatyta, kad:

- ✓ Lietuvoje egzistuoja žmoniškųjų išteklių segmentacijos problema, kuri sąlygoja segmentų skirstymo supratimo dviprasmiškumą ir netikslaus suvokimo susiformavimą;
- ✓ Darbo biržos kaip įdarbinimo agentūros nepalankaus įvaizdžio susiformavimas, kuris skatina tyliųjų rezervų atsiradimą, o tai sąlygoja Darbo biržos registruoto nedarbo ir Statistikos departamento atrankinių tyrimo rezultatų nedarbo informacijos žymaus skirtumo atsiradimą;
- ✓ Per 2008 – 2011 metų laikotarpį Lietuvoje nustatyta 25318 nelegalaus (neteisėto) darbo atveju, tai nelegalios darbo rinkos Lietuvoje buvimo įrodymas. Nelegalaus darbo rinkos paplitimą neigiamai vertino visi interviu dalyvavę ekspertai;
- ✓ Nuo 2009 iki 2011 metų vyravo MMA sąstingis;
- ✓ Nėra vieningos nedarbo tipų skirstymo ir įvardinimo schemas;
- ✓ 2008 – 2012 metų laikotarpyje Darbo kodeksas buvo pakeistas 28 kartus, o Užimtumo rėmimo įstatymas tobulintas 7 kartus. Šį reiškinį visi ekspertai vertino neigiamai, nes darbo rinkos politiką reglamentuojančios teisinės bazės dažna kaita atskleidžia orientyrą į trumpalaikę perspektyvą. Investitoriams ir verslininkams toks dažnas darbo teisinės bazės keitimas kelia nepatogumus. Todėl pagrindiniuose teisės aktuose reiktų reglamentuoti pagrindines normas, o jų detalizavimas ir smulkesnis išaiškinimas galėtų būti perkeltas į poįstatyminius aktus.

Atlikus Lietuvos darbo rinkos situacijos 2008 – 2012 metais ir ekspertų vertinimų analizę pastebėta, kad:

- ✓ Mokslininkų teiginys, kuriuo teigiama, kad darbo rinką ekonominės krizės poveikį pajaučia tik po tam tikro laiko ir, kad darbo rinka atsigauna tik po dviejų ar trejų metų po šalies ekonominio atsigavimo, pasitvirtino stebint ES nedarbo dinamika, bet buvo paneigtas atliekant Lietuvos nedarbo pokyčių tendencijų analizę. Lietuvos darbo rinka reagavo priešingai, nedarbo lygis pradėjo staigiai augti jau nuo 2008 metų, o jo mažėjimas buvo juntamas iškart po atsiradusių atsidavimo požymių nuo 2011 metų. Tokią Lietuvos darbo rinkos ypatybę pastebėjo ir interviu dalyvavę ekspertai;
- ✓ Nuo 2011 metų pastebimas užimtųjų skaičiaus didėjimas ir bedarbio skaičiaus mažėjimas, tai sąlygoja nedarbo lygio mažėjimą šalyje, bet kartu mažėja ir darbo jėgos skaičius. Taigi nedarbo lygio mažėjimą lemia auganti darbo jėgos paklausa ir mažėjanti darbo jėgos pasiūla;
- ✓ Darbo jėgos mažėjimą Lietuvoje sąlygoja emigracija ir neigiamas demografinis prieaugis;
- ✓ Emigracija - didelio nedarbo pasekmė ir jo mažėjimo priežastis. Sparti emigracija padarė „meškos paslaugą“ Lietuvai, nes 2008 – 2012 metais nedidino nedarbo ir nesudarė socialinės įtampos, bet ekspertai prognozuoja darbo jėgos deficitą Lietuvoje ekonomikai atsigavus;

- ✓ Nuo 2011 metų Lietuvoje pastebėtas reemigracijos reiškinys, per dvejus metus į Lietuvą grįžo 32812 anksčiau emigraciją deklaravę piliečiai, todėl norint didinti darbo jėgos skaičių Lietuvoje būtina kurti reemigrantų adaptacijos programas, tam pritarė ir 5 iš 8 ekspertų;
- ✓ Nuo 2009 metų darbo jėgos skurdo rizikos lygis viršijo 10 proc. ribą ir 2010 metai jau siekė 12,3 proc., tai „niekinių“ darbo vietų buvimo Lietuvos darbo rinkoje įrodymas, be darbdavio darbuotoją turi išlaikyti ir valstybė teigdama jam socialinę paramą. Būtinai valdžios dėmesys tokio tipo verslams ir darbo vietoms, nes galimi nelegalaus darbo ir slepiamų pajamų atvejai;
- ✓ Analizuojamuoju laikotarpiu 18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis Lietuvoje viršijo 19 proc. ribą, o tai paskata nelegalaus darbo atsiradimui;
- ✓ Augantis nedarbas Lietuvoje 2008 – 2012 metais didelio poveikio nusikalstamumui neturėjo;
- ✓ Veikiančių ir ekonominę veiklą vykdančių objektų skaičiaus mažėjimas įrodo, kad ekonominė krizė ir nepalankūs politiniai sprendimai stabdė verslą;
- ✓ Lietuvoje analizuojamuoju laikotarpiu buvo labai sunku išlaikyti verslą, nes 2008 – 2012 metų Lietuvoje buvo pradėta ir baigta 50323 bankroto procesų, o iš bankrutavusių įmonių per 2008 – 2011 metų laikotarpį buvo atleista 423825 darbuotojų, kurie papildė bedarbių gretas;
- ✓ Ekonominė krizė labiausiai paletė pramonę užimtųjų skaičiaus mažėjimo prasme, o mažiausiai - profesinė, mokslinė, techninė; administracinė ir aptarnavimo veiklą vykdančius objektus, nes būtent tose ekonominės veiklos srityse užimtųjų skaičius kasmet augo;
- ✓ Visi interviu dalyvavę ekspertai darbo rinkos situaciją nuo 2008 metų vertino neigiamai, o pagrindiniais veiksniais lėmusiais jos susidarymą buvo įvardintos: pasaulinė ekonominė krizė ir netinkamos politikos vykdymas šalyje;
- ✓ Ekspertai palankiai įvertino darbo rinkos vystymosi tendencijas ateityje, bet jei bus suvaldyta emigracija, negatyvus demografinis prieaugis, struktūrinio ir ilgalaikio nedarbo grėsmė;
- ✓ Lietuviškos darbo jėgos mentalitetas, darbuotojų baimės, neorganizuotumas ir kovos už savo teises dvasios stoka – tai ekspertų įvardinti darbo užmokesčio augimo Lietuvoje stabdžiai, kurie sąlygojami ir mažo profesinių sąjungų aktyvumo ginant darbo jėgos pozicijas;
- ✓ Nėra vieningo darbo santykių lankstumo Lietuvoje vertinimo. Išsiskyrė ir ekspertų nuomonės darbo rinkos liberalizavimo poreikio klausimu;
- ✓ Dėl darbo jėgos pertekliaus rinkoje darbdaviai nelinkę derinti darbuotojui palankesnes darbo sąlygas, o tai lemia realių sąlygų organizacijoje nelankstumą. O Darbo kodekso nelankstumą sąlygoja darbo sutarčių įvairovės stoka ir griežtas darbo laiko apskaitos reglamentavimas.
- ✓ Lietuvoje apsunkintas įdarbinimo procesas, pavyzdžiui, Lietuvoje darbo skelbimuose nėra rašomi atlyginimo dydžiai, kas kitose ES šalyse yra įprasta.

Atliekant darbo rinkos reakcijos į 2008 – 2012 metų politinius sprendimus ir darbo rinkos specialistų vertinimų, darbo rinkos politikos formavimo klausimais, analizę nustatyta, kad:

- ✓ Tolesnio ekonominio augimo ir darbo jėgos stokos Lietuvoje prognozės nepasitvirtino, nes po ekonominės krizės Lietuvos darbo rinka iš deficitinės virto pertekline;
- ✓ 15-osios LR Vyriausybės Krizės įveikimo įgyvendintas planas neigiamai veikė darbo rinką;
- ✓ Krizės laikotarpiu valdžia buvo orientuota į lėšų taupymą, o ne į darbo išteklių panaudojimo maksimizavimą. Nuo 2008 metų sumažintos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms skirtos lėšos, dėl to aktyvių darbo rinkos politikos priemonių aprėptis mažėjo. Nedarbui išaugus triskart Darbo biržoje darbuotojų skaičius nepadidėjo, o tai sąlygojo vienam bedarbiui tenkančio konsultacijos laiko sutrumpinimą. Taigi dėl padidėjusio krūvio Darbo biržos darbuotojams galėjo nukentėti ir teikiamų paslaugų kokybė. Padarytos Darbo biržos reformos, ekspertų teigimu, tik pailgino klausimų sprendimo priėmimo trukmę ir apsunkino darbo rinkos paslaugų teikimą;
- ✓ Staiga sumažintos nedarbo išmokos, paskatino registravimosi bangą socialinės paramos skyriuose, o tai sąlygojo socialinės pašalpos gavėjų ir išlaidų pašalpos mokėti šuolį;
- ✓ 2008 – 2012 metų laikotarpį, daugumos ekspertų pritarimu, pagal politinius sprendimus galima suskaidyti į du darbo rinkos politikos raidos etapus:
 1. 2008 metai tai aktyviais veiksmais pagrįstas krizės įveikimo bandymų laikotarpis;
 2. 2009 - 2012 metai tai aktyvių veiksmų, kurie buvo nukreipti į bandymą suvaldyti ir įveikti krizę, pasekmių pasyvi stebėseną.

Nustatyti ir ekspertų patvirtinti tokie darbo rinkos politikos trūkumai:

- ✓ Nepamatuotas ir nerezultatyvus taupymas;
- ✓ Nepamatuoti valdžios sprendimai;
- ✓ Žemas MMA;
- ✓ Dėmesio stoka reemigrantams;
- ✓ Socialinių partnerių dialogo stoka;
- ✓ Užimtumo politiką sudarančių politikų izoliuotą vykdymas;
- ✓ Nedarni šalies politika;
- ✓ Valdžios „gaisrų gesinimo“ strategiją;
- ✓ Valstybės remiamų užimtumą didinančių priemonių trūkumas;
- ✓ Neišnaudotą mokymosi visą gyvenimą galimybę;
- ✓ Programų ir lėšų trūkumas ilgalaikių ir nekvalifikuotų bedarbių atžvilgiu.

Atsižvelgiant į užimtumo politikos ateities kryptis, kurios numatytos 2014 – 2020 metų strategijos plane, pastebėtas dėmesys ekspertų interviu metų išsakytoms problemoms ir darbo rinkos politikos trūkumams. Taigi akivaizdu, kad būtinas glaudus bendradarbiavimas ir išsami komunikacija norint išspręsti šaliai aktualią nedarbo problemą. Jeigu bus siekta strategijos plane užsibrėžtų tikslų, tai Lietuvoje tikrai susiformuotų ekspertų prognozuota palanki darbo rinkos polychių tendencija.

SIŪLYMAI

Remiantis išvadomis siūloma:

- ❖ Tobulinti kovos su nelegaliu darbu mechanizmą, griežtinant atsakomybę, analizuojant „niekinius“ verslus;
- ❖ Sukurti sistemą, kuri padėtų pritraukti aukštos kvalifikacijos imigrantų iš to sektoriaus, kurio poreikių negalima patenkinti iš Lietuvos darbo išteklių. Tokios kvalifikacijos pritraukimas galėtų padėti pamatą ir šios srities specialistų atsiradimui Lietuvoje. Pavyzdžiui, jeigu Lietuvoje reikalingi atominės inžinieriai, galima būtų atsivežti dėstytojų iš kitų šalių, kurie specializuojasi šioje srityje ir organizuoti mokymus;
- ❖ Švietimo sistemą derinti su darbo rinkos poreikiais. Į švietimo sistemą turi būti labiau įtraukiamas ir privatus sektorius, kaip pavyzdį galima būtų pateikti įmones, kurios praktikoje ne tik kvalifikuotos jėgos įdarbinimą, bet ir neturintiems reikiamos specialybės, apmokymą, kvalifikacijos sertifikato išdavimą ir įdarbinimą;
- ❖ Sukurti reemigrantų adaptacijos Lietuvos darbo rinkoje ir mokymosi visą gyvenimą sistemas ir informuoti visuomenę apie tokių galimybių atsiradimą;
- ❖ Sukurti užimtumui įtaką darančių institucijų bendradarbiavimo mechanizmą, kuriuo būtų suformuota užimtumo politikų sanglauda. Be to būtinos nuolatinės diskusijos su kitais darbo rinkos dalyvių atstovais, analitikais, mokslininkais;
- ❖ Tobulinti darbo vietų kūrimo skatinimo mechanizmą, darbdavių darbo vietų kūrimo suinteresuotumo didinimo link. Darbo rinkos politiką orientuoti į darbdavių polinkį didinti samdą, pavyzdžiui, 4 darbo dienas moka darbdavys, o penktąją valstybė arba mažinant darbo vietos apmokestinimo našta;
- ❖ Tobulinti socialinės paramos sistemą, keliant darbo jėgos integracijos į darbo rinką susidomėjimą ir motyvaciją;
- ❖ Didinti MMA esant galimybėms, kas sąlygotų skurdo ir atskirties mažinimą, tai teigiamai paveiktų ir nelegalų darbą per atotrūkio padidinimą tarp darbo pajamų ir pajamų iš socialinės paramos, taip atsirastų darbo jėgos skatinimas. Didesnis MMA lemtų perkamosios galios didinimą, apmokestinimo bazės ir vidinio vartojimo padidėjimą. Būtinai darbo apmokėjimo sistemos harmonizavimas organizacijose, kad būtų mokama ne už etatą, o už darbą pagal etatą. Darbo užmokesčio mechanizmų normalizavimas artinant jį prie ES vidurkio, ne tik teigiamai veiktų šalies ekonomiką, bet būtų emigracijos stabdis;
- ❖ Sukurti socialiai atsakingą ekonominę plėtrą, pavyzdžiui, mokyklose karjeros vadybos ir verslumo pamokos, taip nukreipiant jaunimą profesinio parengimo ir savo verslo kūrimo link;
- ❖ Plėtoti ir skatinti šeimos ir nacionalinio verslo kūrimą ir tai kelti kaip vertybę, teikiant tam mokesčines ir priežiūrinės lengvatas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. **15–24 metų asmenų nedarbo lygis.**
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3030903&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=3788&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14> http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/zmogiskuju_istekliu_pletra [žiūrėta 2012 11 12]
2. **2012 m. pagrindiniai šalies ekonominiai ir socialiniai rodikliai.**
<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11609> [žiūrėta 2013 02 07]
3. **Apie „Langas į ateitį“.** <http://www.langasiateiti.lt/index.php/lt/apie> [žiūrėta 2012 10 12]
4. **Balys Paulavičius K.** Darbo rinka. - Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1998. – p. 33 – ISBN 9986-869-32-3
5. **Bendroji užimtumo fondo 2012 metų lėšų sąmata.** <http://www.socmin.lt/index.php?832342308> [žiūrėta 2013 01 20]
6. **Blanchard O.** Makroekonomika. - Tyto alba, 2007. – p. 123 – ISBN 978-9986-16-545-3
7. **Blažienė I., Gruževskis B.** Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis. <http://www.socmin.lt/index.php?-1906501203> [žiūrėta 2012 11 09]
8. **Chmiel N.** Darbo ir organizacinė psichologija. - Poligrafija ir informatika, 2005. – ISBN 9986-850-53-3
9. **Čiburienė J. ir Guščinskienė J.** Darbo rinka Lietuvoje: Moterų ir vyrų padėtis// Verslas, vadyba ir studijos – Vilnius, 2009 – www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bme.vgtu.lt%2Findex.php%2Fbme%2Farticle%2Fdownload%2Fbme.2010.19%2F19&ei=T2oqUerVHYKNtObs6oHgCA&usg=AFQjCNFjgpsGhr-zAlo7sgGnfq0N7wLIDw&sig2=boTv-VdMVPbvZB5dvPN8lw&bvm=bv.42768644,d.Yms [žiūrėta 2013 02 24]
10. **Čiegis R.** Makroekonomika. - Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2012. – ISBN 978-609-459-022-1
11. **Davulis G.** Ekonomikos teorija. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009. - ISBN 987-9955-19-112-4
12. **Elektroninis statistikos terminų žodynas.** <http://zodynas.stat.gov.lt> [žiūrėta 2012 10 12]
13. **Emigrantai, deklaravę išvykimą pagal amžių.**
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3020103&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=7371&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14>

- [3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=](#) [žiūrėta 2012 10 12]
14. **Europos Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012 – 2015 m. Lietuvos konvergencijos programos.** http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_lithuania_lt.pdf [žiūrėta 2013 01 26]
 15. **EU unemployment.** http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Europe_in_figures_-_Eurostat_yearbook [žiūrėta 2012 12 12]
 16. **Europos užimtumo strategija. Užimtumo padėties Europoje gerinimas.** http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CD4QFjAC&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D6416%26langId%3Dlt&ei=sAa2UIjj4nBtAbuyYHoCg&usg=AFQjCNEfKGBMXUV79Sq4fCkeFu5Ibbq-Tg&sig2=kYWonl-RzWikk9wa_vTjZA [žiūrėta 2012 10 04]
 17. **„Europa 2020“ programa.** http://ec.europa.eu/europe2020/index_lt.htm [žiūrėta 2013 01 26]
 18. **Gyventojų užimtumo statistinio tyrimo aprašymas ir apibrėžimai.** <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308> [žiūrėta 2011 12 26]
 19. **Gražulis V., Gruževskis B.** Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos// Viešojo politika ir administravimas. - 2008, Nr. 26. - p. 45. http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mruni.eu%2FIt%2Fmokslo_darbai%2Fvpa%2Farchyvas%2Fdown.php%3Fid%3D239494&ei=IN0jUeKbA4yRswan-YGQBA&usg=AFQjCNG1Lu1YXY7dfEex3WEtifDvYTolsg&sig2=OQRpLmFJg1evsdLpNmQVmA&bvm=bv.42661473.d.Yms [žiūrėta 2011 11 09]
 20. **Gražulis V., Gruževskis B.** Characteristics of Lithuanian labour market policy development (situation analysis and development prospects, second part)// Viešojo politika ir administravimas. - 2009, Nr. 28. - p. 40 – 51. http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mruni.eu%2FIt%2Fmokslo_darbai%2Fvpa%2Farchyvas%2Fdown.php%3Fid%3D239387&ei=a90jUaX7LlBftAaw04HgCw&usg=AFQjCNHmzT6xJD-SMK4lxQNxdQWVz9Hs9w&sig2=S_36b_6Sbk1vqcCUidEFKA&bvm=bv.42661473.d.Yms [žiūrėta 2011 11 09]
 21. **Įmonių bankrotų statistika.** <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2499> [žiūrėta 2012 12 12]
 22. **Įstaigos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.** <http://www.socmin.lt/index.php?-1267181881> [žiūrėta 2012 10 12]
 23. **Jakutis A. ir kt.** Ekonomikos teorijos pagrindai. - Kaunas: Smaltija, 2007. – p. 230 - ISBN 978-9955-682-82-0

24. **Jančauskas E.** Valstybės darbo rinkos politika. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija. - Vilnius, 2006.- ISBN 9955-423-55-2
25. **Jungtinių tautų organizacija (JTO) ir jos veikla.** <http://www.socmin.lt/index.php?1188411434> [žiūrėta 2012 12 12]
26. **Keturioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programa.** <http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/14-vyr-dok/14-programa.pdf> [žiūrėta 2012 10 04]
27. **Leps Ando.** Crime in Estonia in the period from 1904 to 2007. University Nord, Social Institute of Humanities, Estonia. Topical problems in management of economics and law. – Riga, 2009. – ISBN 978-9984-9676-9-1
28. **Lietuva: Nacionalinė reformų darbotvarkė.** http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_lithuania_lt.pdf [žiūrėta 2013 01 26]
29. **Lietuvos darbo biržos pateikti bedarbių struktūros pokyčiai 2012 metais.** http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx [žiūrėta 2013 01 26]
30. **Lietuvos konvergencijos 2012 metų programa.** http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/cp2012_lithuania_lt.pdf [žiūrėta 2013 01 26]
31. **Lietuvos Respublikos Konstitucija.** <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm> [žiūrėta 2012 10 04]
32. **Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=437321&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2013 01 04]
33. **Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=169334 [žiūrėta 2012 10 04]
34. **Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas.** <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?Condition1=242566&Condition2> [žiūrėta 2012 10 04]
35. **Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=399696&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 08 04]
36. **Lietuvos Respublikos nedarbo draudimo įstatymas.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=436890&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 11 24]
37. **Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=402802&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 10 04]

38. Lietuvos Respublikos seimo statutas.
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=440561 [žiūrėta 2012 10 04]
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymo nr. a1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“.
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=378816&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 11 05]
40. Lietuvos Respublikos Ūkio ministerijos žmogiškųjų išteklių plėtra.
http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/zmogiskuju_istekliu_pletra [žiūrėta 2012 10 04]
41. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas.
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=436420&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 11 24]
42. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> [žiūrėta 2012 11 09]
43. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais. <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> [žiūrėta 2012 11 09]
44. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2010 metais. <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> [žiūrėta 2012 11 09]
45. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2011 metais. <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> [žiūrėta 2012 11 09]
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 metų veiklos ataskaita.
http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/n0223_ataskaita.pdf [žiūrėta 2012 10 04]
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 metų veiklos ataskaita.
http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/n0340_ataskaita.pdf [žiūrėta 2012 10 04]
48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų veiklos ataskaita.
http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/n0371_ataskaita.pdf [žiūrėta 2012 10 04]
49. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 metų veiklos ataskaita.
<http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/2011ataskaita%20.pdf> [žiūrėta 2012 10 04]
50. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=430581 [žiūrėta 2012 10 04]

51. **Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A.** Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. - Kaunas: Technologija, 2006. – p. 17 – ISBN 9955-25-086-0
52. **Martinkus B., Žilinskas V.** Ekonomikos pagrindai. - Kaunas: Technologija, 1997. – ISBN 9986-13-575-3
53. **Matiušaitytė R.** Nedarbas// Ekonomika. Studijų knyga. - Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2006. - p. 185, 193, 195 – ISBN 9955-12-103-3
54. **Minimalios mėnesinės algos Europos sąjungos narių palyginimas.** http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:MW_EUR_July_2012.png&filetimestamp=20120802072957 [žiūrėta 2013 01 26]
55. **Minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga.** <http://www.tax.lt/puslapiai/27-minimalus-valandinis-atlygis-ir-minimali-menesine-alga> [žiūrėta 2013 01 26]
56. **Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329187&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2013 01 26]
57. **Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa.** http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329187&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2012 10 04]
58. **Nedarbas Lietuvoje.** <http://db1.stat.gov.lt/statbank/Selectout/pivot.asp> [žiūrėta 2013 01 26]
59. **Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A.** Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės// Filosofija, sociologija. 2001, Nr.4. <http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-25.pdf> [žiūrėta 2012 04 09]
60. **Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A.** Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos// Ekonomika. 2008, Nr. 82. <http://www.leidykla.eu/fileadmin/Ekonomika/82/147-163.pdf> [žiūrėta 2012 04 24]
61. **Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009-2012 metų veiklos programa.** http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/15_vyr_programa.pdf [žiūrėta 2012 10 04]
62. **Sysas A.** Vertinant XV-ąją Vyriausybę (I). <http://www.sysas.eu/naujienos/432-vertinant-xv-j-vyriausybe-i> [žiūrėta 2013 01 13]
63. **Sysas A.** Vertinant XV-ąją Vyriausybę (II). <http://www.sysas.eu/naujienos/433-vertinant-xv-j-vyriausybe-ii> [žiūrėta 2013 01 13]
64. **Sysas A.** Vertinant XV-ąją Vyriausybę (III). <http://www.sysas.eu/naujienos/436-vertinant-xv-j-vyriausybe-iii> [žiūrėta 2013 01 13]
65. **Skominas V.** Makroekonomika. - Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006. – p. 137 – ISBN 9986-19-949-2

66. **Snieška V. ir kt.** Makroekonomika. - Kaunas: Technologija, 2001. – p. 362, 378 – 379, 393 – 394, 398, 402. – ISBN 9986-13-935-X
67. **Socialinės paramos naudojimo rodikliai.**
<http://www.socialiniszemelapis.lt/index.php?1262538155> [žiūrėta 2013 01 26]
68. **Šeimoms bei vaikams mokamų socialinių išmokų bei teikiamos kitos socialinės paramos gavėjai ir išlaidos 2000-2012 m.** <http://www.socmin.lt/index.php?-802624691> [žiūrėta 2013 02 05]
69. **Šešioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012–2016 metų programa.**
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=439761 [žiūrėta 2012 12 19]
70. **UAB Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras.** Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams// Mokslinio tyrimo darbas. – Kaunas, 2007- p. 13, 23, 26 -
http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ukmin.lt%2Fuploads%2Fdocuments%2Fimported%2FIt%2Fstrategija%2Fdoc%2FDarbo%2520rinkos%2520analize_studija%252020080114%2520redaguotaUkMin.doc&ei=GkqUZakM4bfswb3zoFo&usq=AFQjCNHAC6azbQ-oIx6ZbOXygTSx1u4P_g&sig2=D4j8lsBfZRZV6RjYPkzWbw&bvm=bv.42768644,d.Yms [žiūrėta 2013 02 24]
71. **Užimtųjų skaičius Lietuvoje pagal ekonomines veiklos rūšis.**
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/Selectout/pivot.asp> [žiūrėta 2013 01 26]
72. **Užimtumo didinimo 2014-2020 metais strategijos uždavinių sprendimo kryptių ir veiksmų projektas.** Informacija gauta iš dėstytojo V. Gražulio.
73. **Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaita už 2008 metus.**
<http://www.socmin.lt/index.php?832342308> [žiūrėta 2013 01 20]
74. **Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaita už 2009 metus.**
<http://www.socmin.lt/index.php?832342308> [žiūrėta 2013 01 20]
75. **Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaita už 2010 metus.**
<http://www.socmin.lt/index.php?832342308> [žiūrėta 2013 01 20]
76. **Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaita už 2011 metus.**
<http://www.socmin.lt/index.php?832342308> [žiūrėta 2013 01 20]
77. **Vainienė R.** Ekonomikos terminų žodynas. - Vilnius: „Tyto alba“, 2005. – ISBN 9986-16-418-4
78. **Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas.**
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=440826 [žiūrėta 2012 12 12]
79. **Veikiantys ūkio subjektai.** <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2495> [žiūrėta 2013 01 26]

80. **Vetlov I., Virbickas E.** Lietuvos darbo rinkos lankstumas// Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika. 2006, Nr. 1, p. 5 .
http://www.ebiblioteka.lt/resursai/DB/LB/LB_pinigu_studijos/Pinigu_studijos_2006_01_01.pdf
[žiūrėta 2012 05 24]
81. **Wonnacott P., Wonnacott R.** Makroekonomika. - Litterae universitatis, 1994. – p. 265 – ISBN 9986-475-02-3

ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA

Rakalovič J. (2013) Situacijos Lietuvos darbo rinkoje 2008 - 2012 metais analizė, vystymosi tendencijų vertinimas / Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir ekspertų įvertinta Lietuvos darbo rinkos situacija 2008 - 2012 metais, darbo rinkos politikos formavimosi kryptys ir orientyrai bei atliktas vystymosi tendencijų vertinimas. **Pirmoje darbo dalyje** atlikta darbo rinkos, darbo rinkos santykių ir jos elementų bei darbo rinkos stabilizavimo būdų teorinių interpretacijų analizė. Apžvelgta žmogiškųjų išteklių segmentacija, šiuolaikinės darbo rinkos koncepcija, darbo rinkos reguliavimo patirtis Lietuvoje ir darbo rinkai įtaką darantys veiksniai. Apžvelgtos ir aukšto nedarbo lygio pasekmės, priežastys ir jo mažinimo būdai. **Antroje dalyje** numatyta magistro baigiamojo darbo kokybinio tyrimo metodologijos, atlikta ekspertų charakteristika. **Trečioje darbo dalyje** trumpai pristatoma Lietuvos darbo rinkos politikos raidos retrospektyva nuo 1990 iki 2008 metų. Atliekama situacijos 2008 – 2012 metais Lietuvoje analizė ir poveikis darbo rinkai, apžvelgiami politiniai 2008 – 2012 metų sprendimai galėję turėti įtakos darbo rinkai. Jau minėtoje trečioje dalyje dar atliekama ekspertų interviu vertinimų analizė bei darbo rinkos vystymosi tendencijų ekspertinis vertinimas. Magistro baigiamojo darbo pabaigoje iš gautų teorinės analizės interpretacijų ir kokybinio tyrimo rezultatų buvo padarytos išvados ir pateikti siūlymai darbo rinkos problemoms spręsti.

Pagrindiniai žodžiai: darbo rinka, žmogiškieji ištekliai, nedarbas, darbo rinkos politika.

ANOTACIJA ANGLŲ KALBA

Rakalovič J. (2013) Lithuanian labour market situation analysis in the period from 2008 to 2012 and evaluation of development prospects/ Master's Work in Public Administration. Supervisor assoc. prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Faculty of Politics and Management, Mykolas Romeris University, Institute of Management.

ANOTATION

The aim of the thesis is to analyze and evaluate (using expert's feedback) situation in Lithuanian labour market for 2008-2012 years. Also evaluation of labour market policy development tendencies and directions was done with help of experts. First part of the thesis examines labour market, labour market relations and labour market stabilisation theoretical models. Overview of segmentation of human resources, concept of modern labour market, labour market regulation experience in Lithuania as well as labour market influence factors was done here. Finally, high unemployment rate reasons, outcomes and possible solutions were investigated. Second part focuses on characteristics of experts and qualitative investigation methodologies of the thesis. Third part contains short introduction to Lithuanian labour market policy development perspective in the period from 1990 to 2008. Also this part contains analysis of situation in Lithuania and political decisions influence to labour market in period from 2008 to 2012. Analysis of the expert's interview outcome and labour market development tendencies evaluation is also done here. Final part of master thesis contains labour market improvement conclusions and proposals made based on theory analysis and qualitative investigation results.

Keywords: labour market, human resources, employment, unemployment, labour market policy

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Rakalovič J. (2013) Situacijos Lietuvos darbo rinkoje 2008 - 2012 metais analizė, vystymosi tendencijų vertinimas / Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas.

SANTRAUKA

Darbo rinkos dinamikos problema aktuali pasauliniu ir nacionaliniu mastu. Perteklines ir deficitines darbo rinkos situacijas analizavo dauguma ekonomistų ir mokslininkų, bet V. Gražulis ir B. Gruževskis 2008 metais vieni pirmųjų įvertino žmogiškųjų išteklių įtraukimo į šalies darbo rinką valstybinės politikos raidos sistemoje ir pagrindė darbo politiką vystymosi etapų skirstymais. Šis baigiamasis magistro darbas yra V. Gražulio ir B. Gruževskio straipsnių tematikos tolesnė plėtotė 2008 – 2012 metų laikotarpiu. Šio baigiamojo magistro darbo tyrimo problema: veiksniai, kurie sąlygojo situacijos Lietuvos darbo rinkoje 2008 – 2012 metais susidarymą. Lietuvos darbo rinkos vystymosi tendencija 2008 – 2012 metais – darbo objektas. Tyrimo tikslas: įvertinti Lietuvos darbo rinkos situaciją 2008 – 2012 metais nustatant jai įtaką dariusius veiksnius ir apžvelgiant darbo rinkos politikos raidą bei įvertinti minėtųjų reiškinių vystymosi tendencijas. Siekiant užsibrėžto tikslo buvo atlikti tokie uždaviniai:

- ❖ buvo išnagrinėtos darbo teisinė ir įstatyminė bazės bei mokslinė literatūra darbo rinkos, darbo ir užimtumo politikos, nedarbo klausimais;
- ❖ buvo atlikta Lietuvos darbo rinkos situacijos 2008 – 2012 metais analizė;
- ❖ buvo nustatyti Lietuvos valdžios padaryti veiksmai galėję paveikti darbo rinką;
- ❖ buvo ekspertų įvardintos nedarbą mažinančios priemonės ir įvertinta darbo rinkos padėties ateities perspektyva;
- ❖ buvo ekspertų apibrėžti ir įvertinti darbo rinkos politikos nuo 2008 metų raidos etapai;
- ❖ buvo išaiškinti ir išnagrinėti darbo rinkos ekspertų situacijos darbo rinkoje vertinimai, padarytos išvados ir pateikti siūlymai.

Atlikus numatytus uždavinius buvo patvirtintos išsikeltos hipotezės:

1. Lietuvos Respublikos 15-osios Vyriausybės krizės įveikimo planas neigiamai paveikė Lietuvos darbo rinką 2008-2012 metais.
2. Pasaulinė ekonominė krizė ir nepalankūs Lietuvos valdžios politiniai sprendimai - pagrindiniai veiksniai turėję įtakos 2008 – 2012 metų Lietuvos darbo rinkos situacijos formavimuisi.
3. Lietuvos darbo rinkos politika 2008 – 2012 metais nebuvo orientuota į darbo išteklių plėtrą.

Šiame aštuoniasdešimt penkių lapų taikomojo pobūdžio magistro baigiamajame darbe yra trys dalys. Pirmoje darbo dalyje atlikus mokslinės literatūros ir teisinės bazės analizę, aptariamą svarbiausios darbo rinkos ir jos politikos sąvokos, pabrėžiami skirtingų autorių traktavimo bei

aiškinimo skirtumai, dviprasmybių atsiradimas, vieno ir to paties reiškinių skirtingas įvardinimas bei apibrėžimų aiškinimo prieštaravimai. Apžvelgiami teoriniai darbo rinkos ir jos politikos modeliai, jų elementai, darbo rinkos dalyviai ir jų tarpusavio sąveika bei atliktas jų sisteminis patobulinimas. Atsižvelgiant į skirtingų autorių aiškinimus, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme ir Statistikos departamento reglamentuotomis sąvokomis buvo susisteminta žmogiškųjų išteklių segmentacija ir sudaryta žmogiškųjų išteklių segmentacijos schema dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu. Pateikiami ir lyginami skirtingų autorių požiūriai ir argumentai nedarbo, kaip šaliai palankaus ir nepalankaus reiškinių, vertinimo klausimu. Apžvelgtas darbo rinkos politikos mechanizmas Lietuvoje.

Antroje darbo dalyje apžvelgiama kokybinio tyrimo metodo taikymo technika, o trečiojoje darbo dalyje apžvelgiama darbo rinkos politikos raidos retrospektyva nuo 1990 metų. Atlikta darbo rinkos situacijos Lietuvoje 2008 – 2012 metų statistinė analizė įvairiais pjūviais, Lietuvos nedarbo tendencijos lyginimas su Europos Sąjungos nedarbu, interviu metu gautų darbo rinkos situacijos ekspertų vertinimų analizė, tokią padėtį lėmusių pagrindinių veiksnių nustatymas ir darbo rinkos vystymosi tendencijų vertinimas. Šiame darbe atlikta Lietuvos ekonominės situacijos ir politinių sprendimų padarytų 2008 – 2012 metais poveikio darbo rinkai analizė. Išnagrinėti politiniai sprendimai galėję paveikti darbo rinkos formavimą ir atliktas ekspertų darbo rinkos politikos subjektyvus vertinimas. Buvo taikytas interviu, ekspertų vertinimo ir subjektyvaus prognozavimo metodas. Atsižvelgiant į interviu dalyvavusių darbo rinkos specialistų darbo rinkos dinamikos vystymosi ateityje vertinimą ir į tam tikras jau dabar pastebimas tendencijas atlikta darbo rinkos situacijos ir jos politikos vystymosi tendencijų vertinimas. Remiantis ekspertų prognozėmis ir tobulinimo kryptimis atliktas gautų rezultatų palyginimas su Užimtumo didinimo 2014 - 2020 metais strategijos uždavinių sprendimo kryptių ir veiksmų projektu.

Siekiant aiškiai pateikti kai kuriuos duomenis ir informaciją darbe sudaryta 8 darbo rinkos padėtį nusakančios lentelės, 12 paveikslai ir 5 priedai.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Rakalovič J. (2013) Lithuanian labour market situation analysis in the period from 2008 to 2012 and evaluation of development prospects/ Master's Work in Public Administration. Supervisor assoc. prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Faculty of Politics and Management, Mykolas Romeris University, Institute of Management.

SUMMARY

Dynamic labour market issue is relevant in national and international level. Excess and deficiency of labour market was analysed by most economists and scientists, but V. Gražulis and B. Gruževskis in year 2008 were one of the firsts who evaluated entrance of human resources to labour market, based on country political development. This master thesis is a continuation of articles written by V. Gražulis and B. Gruževskis for period from 2008 to 2012. This thesis investigation point: factors that influenced Lithuanian labour market situation in period from 2008 to 2012. Object of study – Labour market development tendencies in period from 2008 to 2012. Investigation target: evaluate Lithuanian labour market situation and find influence factors by doing examination of labour market policy in period from 2008 to 2012. These tasks were completed in order to achieve results:

- ❖ examination of labour laws and policies as well as scientific literature about labour policy and unemployment;
- ❖ analysis of Lithuanian labour market situation in period from 2008 to 2012;
- ❖ determined Lithuanian government decisions that could influence national labour market;
- ❖ evaluation of labour market situation future based on unemployment decrease tools listed by experts;
- ❖ definition and evaluation of labour market policy development stages since 2008 done by experts;
- ❖ analyzed and clarified expert's evaluations of labour market situation, identified conclusions and formed proposals.

As a result of completion of listed tasks, these hypothesis were raised and approved:

1. Crisis overcome plan prepared and approved by 15th Government of Republic of Lithuania negatively influence Lithuanian labour market in period from 2008 to 2012.
2. Worldwide economic crisis and disposed Lithuanian government decisions were major factors influencing Lithuanian labour market development in period from 2008 to 2012.
3. Lithuanian labour market policy wasn't oriented towards human resources development in period from 2008 to 2012.

This eighty five pages long thesis consists of three parts. First part of the thesis examines labour market scientific literature and laws, labour market policy concepts and differences in interpretation of

terminology used by different authors. Overview of theoretic labour market models labour market participants and elements. Segmentation of human resources was established and drawn scheme of human resources segmentation in labour market. This was done based on explanations of definitions done by different authors, Republic of Lithuania employment support law and department of Statistics. Listed and compared view (incl. arguments) of different authors on unemployment as a positive or negative evaluation factor.

Also this part contains overview of labour market policy in Lithuania. Second part of the thesis focuses on characteristics of experts and qualitative investigation methodologies of the thesis. Third part contains overview labour market policy development retrospective since year 1990. Here also Lithuanian labour market situation statistic analysis is done for period from 2008 to 2012, as well Lithuania unemployment tendency comparison with European Union's unemployment. Analysis of the expert's interview outcome and labour market development tendencies evaluation is also done here. This work contains analysis of labour market influence done by economic situation and Lithuanian government political decisions in period from 2008 to 2012. Examined political decisions that might have influence labour market and done labour market policy evaluation using expert's interview, expert's evaluation and subjective forecast method. Labour market development tendency evaluation was done based on interview outcome, labour market dynamics and already noticeable development directions.

Based on forecasts provided by experts and improvement directions - defined results were compared with national employment increase strategy project for period of 2014-2020. In order to clearly illustrate some information and data this work contains 8 tables, 12 illustrations and charts and 5 supplements.

PRIEDAI

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ SKIRSTYMAS

ŽI sąvokos segmentavimas	Sąvokos paaiškinimas	Šaltinis
Darbo ištekliai	Darbingi šalies gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Jiems priskiriami: visi darbingo amžiaus dirbantys gyventojai ir visi iki darbinio ir po darbinio amžiaus dirbantys piliečiai, kaip antai: pensininkai, paaugliai.	Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. - Kaunas: Technologija, 2006. – p.10.
Neįeinantys į darbo išteklius	Nedarbingo amžiaus asmenys.	Matiušaitytė R. Nedarbas// Ekonomika. Studijų knyga.- Kaunas, 2006. - p. 183
Darbo išteklių potencialas	Vaikai iki 15 metų amžiaus.	Martinkus B. ir kt. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. - Kaunas: Technologija, 2006. – p.11.
Aktyvūs gyventojai	Tai ta darbo išteklių dalis, kuri dirba ar ieško darbo.	Matiušaitytė R. Nedarbas// Ekonomika. Studijų knyga.- Kaunas, 2006. - p. 183
Rezerviniai gyventojai	Laikiniai iš darbo rinkos pasitraukę asmenys (dėl ekonominių priežasčių nedirbantys darbininkai, motinos auginančios vaikus, dieninių studijų studentai)	Jančiauskas E. Valstybės darbo rinkos politika. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija. - Vilnius, 2006. – p. 16.
Neaktyvūs gyventojai	Nedirbantys ir neieškantys darbo gyventojai, kurių negalima priskirti nei prie užimtųjų, nei prie bedarbių. ³⁵	http://zodynas.stat.gov.lt/index/detail.aspx?id=176
Darbo jėga	Visi užimti gyventojai ir bedarbiai. (eSTŽ)	http://zodynas.stat.gov.lt/index/detail.aspx?id=99
	1) Visi dirbantys ar norintys dirbti gyventojai <u>nepaisant jų amžiaus</u> ; 2) Ekonominė prasme – darbo pasiūla.	Vainienė R. Ekonomikos terminų žodynas. - Vilnius: „Tyto alba“, 2005. - p. 60.

³⁵ Elektroninis statistikos terminų žodynas (toliau eSTŽ)

ŽI sąvokos segmentavimas	Sąvokos paaiškinimas	Šaltinis
Užimti gyventojai	Asmenys, dirbantys bet kokį darbą, gaunantys už jį darbo užmokestį pinigais ar Natūra arba turintys pajamų ar pelno. (eSTŽ)	http://zodynas.stat.gov.lt/index/detail.aspx?id=185
Dirbantieji	Asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, prastovų ar kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darbovieta.	Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. - Kaunas: Technologija, 2006. – p.11.
Kitai užimti	Tai ūkininkų ūkiai (išskyrus sklypininkus), bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose	Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. - Kaunas: Technologija, 2006. – p.11.
Bedarbis (-iai)	Nedirbantis nustatyto (15–74 metų) amžiaus asmuo, kuris aktyviai ieško darbo ir per apibrėžtą laikotarpį gali pradėti dirbti. (eSTŽ)	http://zodynas.stat.gov.lt/index/detail.aspx?id=97
	Nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komandinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkininkų bendrijų ar komanditinių ūkininkų bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę Darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyviose rinkos politikos priemonėse.	Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas pirmasis skirsnis 3 punktas http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=436420&p_query=&p_tr2=2
Ilgalaikis (-iai) bedarbis (-iai)	Ieškantis darbo vienus metus ar ilgiau. (eSTŽ)	http://zodynas.stat.gov.lt/index/detail.aspx?id=167
	Asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos.	LR užimtumo rėmimo įstatymas 1 skirsnis. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=436420&p_query=&p_tr2=2

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PAKEITIMAI 2008-2012 METAIS

Pakeitimo įsakymo pavadinimas	Įsigalioja	Publikacija
DARBO KODEKSO 162 STRAIPSNIO PAPILDYMO IR PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2009-01-01 d.	Nr. X-1538, 2008-05-13, Žin., 2008, Nr. 62-2336 (2008-05-31)
DARBO KODEKSO 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 STRAIPSNŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO, KODEKSO PAPILDYMO 75(1), 130(1) STRAIPSNIAIS BEI KODEKSO PRIEDO PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2008-07-01 d.	Nr. X-1534, 2008-05-13, Žin., 2008, Nr. 63-2375 (2008-06-03)
DARBO KODEKSO 104 IR 136 STRAIPSNŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2008-07-01 d.	Nr. X-1610, 2008-06-17, Žin., 2008, Nr. 74-2860 (2008-06-30)
DARBO KODEKSO 193 IR 194 STRAIPSNŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2008-08-01 d.	Nr. X-1712, 2008-07-15, Žin., 2008, Nr. 87-3469 (2008-07-31)
DARBO KODEKSO 162(1) STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2009-01-01 d.	Nr. X-1713, 2008-07-15, Žin., 2008, Nr. 87-3470 (2008-07-31)
DARBO KODEKSO 162(1) ST. PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMAS		Nr. XI-86, 2008-12-19, Žin., 2008, Nr. 149-6012 (2008-12-30)
DARBO KODEKSO 46 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2009-08-01 d.	Nr. XI-292, 2009-06-16, Žin., 2009, Nr. 77-3160 (2009-06-30)
DARBO KODEKSO 179 STRAIPSNIO IR PRIEDO PAPILDYMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-335, 2009-07-14, Žin., 2009, Nr. 87-3664 (2009-07-23)
DARBO KODEKSO 98 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-394, 2009-07-22, Žin., 2009, Nr. 91-3925 (2009-07-31)
DARBO KODEKSO 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 STRAIPSNŲ PAPILDYMO IR PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2010-12-31 d.	Nr. XI-404, 2009-07-23, Žin., 2009, Nr. 93-3993 (2009-08-04)
DARBO KODEKSO 87, 88 STRAIPSNŲ PAKEITIMO, 90 STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS IR KODEKSO PRIEDO PAPILDYMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-589, 2009-12-21, Žin., 2010, Nr. 1-4 (2010-01-05)
DARBO KODEKSO 91 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2010-07-01 d.	Nr. XI-880, 2010-06-04, Žin., 2010, Nr. 71-3553 (2010-06-19)
DARBO KODEKSO 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 ST. PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI KODEKSO PAPILDYMO 123(1) ST. ĮSTATYMAS	2010-08-01 d.	Nr. XI-927, 2010-06-22, Žin., 2010, Nr. 81-4221 (2010-07-10)

Pakeitimo įsakymo pavadinimas	Įsigalioja	Publikacija
DARBO KODEKSO 124 STRAIPSNIO PAPILDYMO IR PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-03-01 d.	Nr. XI-1203, 2010-12-02, Žin., 2010, Nr. 148-7568 (2010-12-18)
DARBO KODEKSO 162 STRAIPSNIO PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2011-01-01 d.	Nr. XI-1219, 2010-12-09, Žin., 2010, Nr. 153-7788 (2010-12-28)
DARBO KODEKSO 2 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1315, 2011-04-12, Žin., 2011, Nr. 49-2370 (2011-04-28)
DARBO KODEKSO 101, 146 IR 214 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-06-01 d.	Nr. XI-1332, 2011-04-19, Žin., 2011, Nr. 52-2507 (2011-05-03)
DARBO KODEKSO 88, 108, 113, 130(1), 132 ST PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2011-12-01 d.	Nr. XI-1380, 2011-05-19, Žin., 2011, Nr. 69-3288 (2011-06-07)
DARBO KODEKSO 78 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-07-01 d.	Nr. XI-1419, 2011-05-26, Žin., 2011, Nr. 72-3470 (2011-06-14)
DARBO KODEKSO 131 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-09-01 d.	Nr. XI-1525, 2011-06-23, Žin., 2011, Nr. 86-4167 (2011-07-13)
DARBO KODEKSO 140, 141 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1702, 2011-11-17, Žin., 2011, Nr. 146-6848 (2011-12-01)
DARBO KODEKSO 214 STRAIPSNIO PAPILDYMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1962, 2012-04-12, Žin., 2012, Nr. 48-2331 (2012-04-24)
DARBO KODEKSO 264, 266 IR 274 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-07-01 d.	Nr. XI-2046, 2012-06-05, Žin., 2012, Nr. 69-3526 (2012-06-21)
DARBO KODEKSO 170, 178, 179, 180, 184 ST. PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2012-09-01 d.	Nr. XI-2047, 2012-06-05, Žin., 2012, Nr. 69-3527 (2012-06-21)
DARBO KODEKSO 204 STRAIPSNIO IR XIX SKYRIAUS PAKEITIMO ĮSTATYMAS	Išskyrus šio st. 2 dalį, įsigalioja 2013-01-01 d.	Nr. XI-2127, 2012-06-26, Žin., 2012, Nr. 80-4138 (2012-07-10)
DARBO KODEKSO 187 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-08-01 d.	Nr. XI-2140, 2012-06-28, Žin., 2012, Nr. 80-4143 (2012-07-10)
DARBO KODEKSO 98, 99 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO IR PAPILDYMO IR KODEKSO PAPILDYMO 98(1) STRAIPSNIU ĮSTATYMAS	2012-09-01 d.	Nr. XI-2191, 2012-06-30, Žin., 2012, Nr. 82-4270 (2012-07-13)
DARBO KODEKSO 91 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-08-01 d.	Nr. XI-2168, 2012-06-29, Žin., 2012, Nr. 83-4342 (2012-07-14)
DARBO KODEKSO 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 ST. PAKEITIMO IR PAPILDYMO IR 116 STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMAS	išskyrus 14 straipsnį, įsigalioja 2012-12-01 d.	Nr. XI-2358, 2012-11-06, Žin., 2012, Nr. 135-6859 (2012-11-22)

Šaltinis. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=437930&p_query=&p_tr2=2

LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO PAKEITIMAI 2008-2012 METAIS

Pakeitimo įsakymo pavadinimas	Įsigalioja	Publikacija
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 3 straipsnio 1 dalį ir šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstyto Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 23 straipsnio 3 dalį, įsigalioja 2009 m. rugpjūčio 1 d. Šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstyto LR užimtumo rėmimo įstatymo 23 straipsnio 3 dalis įsigalioja 2010 m. balandžio 1 d.	Nr. XI-334, 2009-07-14, Žin., 2009, Nr. 86-3638 (2009-07-21)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 34 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	Šis įstatymas įsigalioja 2010 m. liepos 1 d.	Nr. XI-736, 2010-04-08, Žin., 2010, Nr. 48-2286 (2010-04-27)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 3 ir 9 straipsnius, įsigalioja 2010 m. liepos 1 d. Šio įstatymo 3 ir 9 straipsniai įsigalioja 2010 m. spalio 1 d. Šio įstatymo atitaisymas skelbtas: Žin., 2010, Nr. 72 (2010-06-22)	Nr. XI-879, 2010-06-04, Žin., 2010, Nr. 71-3552 (2010-06-19)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 15 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1123, 2010-11-12, Žin., 2010, Nr. 139-7107 (2010-11-27)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 8, 23 IR 28 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2012 m. sausio 1 d.	Nr. XI-1632, 2011-11-03, Žin., 2011, Nr. 138-6530 (2011-11-17)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 2 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2012 m. rugsėjo 1 d.	Nr. XI-2167, 2012-06-29, Žin., 2012, Nr. 83-4341 (2012-07-14)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 37 IR 38 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	Šis įstatymas, išskyrus 3 straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2013 m. sausio 1 d.	Nr. XI-2307, 2012-10-17, Žin., 2012, Nr. 127-6396 (2012-11-03)

Šaltinis: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=440900&p_query=&p_tr2=2

PUSIAU STRUKTŪRINIO INTERVIU KLAUSIMYNAS

	Klausimas	Teigiamai	Neigiamai		
1	Kaip jūs vertinate darbo rinkos situaciją 2008 - 2012 metais Lietuvoje?	T	N		
		Argumentai:			
2	Kas lėmė tokią darbo rinkos padėtį?	1	Žaliavų kainos	12	Diskriminacija
		2	Darbo santykių teisinė bazė	13	Nedarbo draudimo ir užimtumo skatinimo politikos
		3	Mokesčių politiką	14	Neigiamas nusistatymas prieš ilgalaikius bedarbius
		4	Švietimo sistemos neefektyvumas	15	Silpna emigrantų ir imigrantų adaptacija šalyje
		5	Smulkaus ir vidutinio verslo būklė	16	Nelegalus darbas
		6	Mokslo pažanga	17	Ilgalaikių bedarbių nusivylimas
		7	Vartotojų poreikių pokyčiai	18	Gyventojų skaičiaus didėjimas
		8	Konkurencinė kova	19	Ekonominio ciklo svyravimai
		9	Globalizacija	20	Darbo užmokesčio reguliavimas
		10	DJ mobilumo stoka ir perteklius	21	Vyriausybės netinkama politika
		11	Kalbos beržerai	22	Profesinių sąjungų veikla
		23	Histezė		
3	Kaip jūs vertinate Lietuvos darbo rinką legalumo ir lankstumo aspektais?	T	N		
		T	N		
		Argumentai:			
4	Kokias šios rinkos vystymosi tendencijas išvelgiate?	T	N		
		Argumentai:			
5	Kokios priemonės, jūsų nuomone, galėtų padėti stabilizuoti Lietuvos darbo rinkos balansą?				
6	Kaip jūs vertinate Lietuvos darbo rinkos politiką taikytą nuo 2008 metų?	T	N		
		Argumentai:			
7	Ar 2008 - 2012 m. darbo politika orientuota į žmogiškųjų išteklių įtraukimo į darbo rinką maksimizavimą?	T	N		
		Argumentai:			
8	Ką manote apie krizės įveikimo plano įtaką darbo rinkai?	T	N		
		Argumentai:			
9	Kokius trūkumus pastebite darbo rinkos politikoje?				
10	Kaip įvardintumėte 2008 – 2012 metų Lietuvos darbo rinkos politikos raidos etapą?				
11	Kaip vertinate Lietuvos darbo rinkos reglamentuojančių teisės normų kaitą?	T	N		
		Argumentai:			

NEDARBO LYGIS 2008 – 2012 METAIS LIETUVOJE PAMĖNESIUI

Metai	Mėnesio Nr.	Mėnuo	Rodiklis			
			Bendras	Moterų	Vyrų	Jaunimo
2008	1	Sausis	3.6	4.2	3.0	1.5
	2	Vasaris	3.6	4.2	3.0	1.6
	3	Kovas	3.5	4.0	3.0	1.5
	4	Balandis	3.3	3.8	2.8	1.4
	5	Gegužė	3.2	3.7	2.7	1.2
	6	Birželis	3.1	3.6	2.6	1.2
	7	Liepa	3.3	3.8	2.8	1.6
	8	Rugpjūtis	3.4	3.9	2.9	1.7
	9	Rugsėjis	3.0	3.5	2.6	1.5
	10	Spalis	3.2	3.5	2.8	1.6
	11	Lapkritis	3.6	3.8	3.4	1.9
	12	Gruodis	4.4	4.3	4.6	2.4
		Vidutinis metinis	Vidutinis metinis	3.4	3.9	3.0
2009	1	Sausis	5.8	5.3	6.4	3.4
	2	Vasaris	7.1	6.1	8.1	4.5
	3	Kovas	8.2	6.9	9.5	5.1
	4	Balandis	8.7	7.2	10.3	5.3
	5	Gegužė	9.0	7.5	10.6	5.3
	6	Birželis	9.3	7.7	10.8	5.5
	7	Liepa	9.7	8.3	11.2	6.7
	8	Rugpjūtis	10.1	8.7	11.6	6.9
	9	Rugsėjis	10.3	8.9	11.7	6.8
	10	Spalis	10.9	9.4	12.4	7.2
	11	Lapkritis	11.7	10.0	13.3	7.7
	12	Gruodis	12.5	10.5	14.4	8.1
		Vidutinis metinis	Vidutinis metinis	9.4	8.0	10.9
2010	1	Sausis	13.3	11.2	15.5	8.7
	2	Vasaris	13.9	11.7	16.2	9.1
	3	Kovas	14.3	12.0	16.5	9.2
	4	Balandis	15.1	12.7	17.5	9.7
	5	Gegužė	15.1	12.8	17.3	9.4
	6	Birželis	15.0	13.1	16.9	9.9
	7	Liepa	15.3	13.5	17.0	11.1
	8	Rugpjūtis	14.8	13.4	16.2	10.8
	9	Rugsėjis	14.3	13.0	15.5	10.1
	10	Spalis	14.2	13.0	15.3	9.9
	11	Lapkritis	13.9	12.8	15.0	9.4
	12	Gruodis	14.4	13.0	15.8	9.5
		Vidutinis metinis	Vidutinis metinis	14.5	12.7	16.2

Metai	Mėnesio Nr.	Mėnuo	Rodiklis			
			Bendras	Moterų	Vyrų	Jaunimo
2011	1	Sausis	14.4	13.0	15.8	9.4
	2	Vasaris	14.2	12.7	15.6	9.2
	3	Kovas	13.6	12.3	14.8	8.6
	4	Balandis	12.5	11.4	13.5	7.7
	5	Gegužė	11.2	10.7	11.8	6.7
	6	Birželis	11.0	10.8	11.3	6.6
	7	Liepa	11.1	11.0	11.1	7.8
	8	Rugpjūtis	10.7	10.9	10.5	8.4
	9	Rugsėjis	10.3	10.4	10.2	7.1
	10	Spalis	10.2	10.4	10.1	6.7
	11	Lapkritis	10.3	10.3	10.2	6.7
	12	Gruodis	11.0	10.7	11.3	6.8
		Vidutinis metinis	Vidutinis metinis	11.7	11.2	12.2
2012	1	Sausis	11.6	10.9	12.2	7.3
	2	Vasaris	11.8	10.9	12.6	7.5
	3	Kovas	11.8	10.9	12.7	7.5
	4	Balandis	11.1	10.8	11.8	6.8
	5	Gegužė	10.2	9.8	10.7	5.9
	6	Birželis	10.4	10.0	10.7	6.2
	7	Liepa	10.3	10.2	10.5	7.5
	8	Rugpjūtis	10.2	10.2	10.3	7.2
	9	Rugsėjis	10.0	10.1	9.9	6.6
	10	Spalis	9.7	9.8	9.7	6.2
	11	Lapkritis	11.0	10.7	11.4	6.8
	12	Gruodis	11.4	10.7	12.0	6.7
		Vidutinis metinis	Vidutinis metinis	11.7	11.2	12.3

Šaltinis. Lietuvos darbo biržos pateikti bedarbių struktūros pokyčiai.
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx [žiūrėta 2013 01 26]

Jelena Rakalovič
860011051
Jelena.olsuk@gmail.com