

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETO  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**ASTA LABONAITĖ  
(VIEŠOJO SEKTORIAUS EKONOMIKA)**

**LIETUVOS DARBO RINKOS POLITIKOS  
ANALIZĖ**

Magistro baigiamasis darbas

**Darbo vadovas -  
doc. dr. Aldona Damulienė**

**VILNIUS, 2006**

# TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	<b>5</b>
<b>1. DARBO RINKOS IR DARBO RINKOS POLITIKOS TEORINIAI ASPEKTAI</b> .....	<b>7</b>
<b>2. LIETUVOS DARBO RINKOS VALDYMO SISTEMA</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1. Institucinė sąranga</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2. Darbo rinką reglamentuojanti įstatyminė bazė</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2.1. Lietuvos teisinė bazė</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2.2. Europos Sąjungos dokumentai</b> .....	<b>23</b>
<b>2.3. Darbo rinkos politikos priemonės</b> .....	<b>29</b>
<b>2.3.1. Aktyvios darbo rinkos programos</b> .....	<b>29</b>
<b>2.3.2. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės</b> .....	<b>36</b>
<b>3. LIETUVOS DARBO RINKOS ANALIZĖ</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1. Darbo išteklių raidos tendencijos</b> .....	<b>38</b>
<b>3.2. Nedarbo pokyčiai</b> .....	<b>46</b>
<b>3.3. Užimtumo kitimo vertinimas</b> .....	<b>56</b>
<b>4. LIETUVOS REGIONINĖ UŽIMTUMO POLITIKA</b> .....	<b>66</b>
<b>IŠVADOS IR PASIŪLYMAI</b> .....	<b>73</b>
<b>LITERATŪRA</b> .....	<b>76</b>
<b>SANTRAUKA</b> .....	<b>81</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>82</b>
<b>PRIEDAI</b> .....	<b>83</b>

## LENTELĖS

1 lentelė. Darbo išteklių raida Lietuvoje 1998 – 2006 metais.....	39
2 lentelė. Lietuvos gyventojų tikėtina vidutinė gyvenimo trukmė 1990 – 2005 m. ....	41
3 lentelė. Moterų ir vyrų skaičius 1990 – 2006 metais Lietuvoje, tūkst. ir proc. (metų pradžioje).....	46
4 lentelė. Nedarbo lygio, bedarbių ir darbo jėgos skaičiaus dinamika Lietuvoje 1998-2005 metais.....	47
5 lentelė. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę 1998 – 2005 metais (metų vidurkis; tūkst.).....	50
6 lentelė. Pagrindiniai užimtumo rodikliai 2001 – 2005 metais.....	59

## PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo rinka.....	8
2 pav. Šalies gyventojai ir darbo jėgos ištekliai.....	10
3 pav. Darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimas.....	11
4 pav. Valstybės politika darbo rinkoje.....	13
5 pav. Lietuvos darbo rinkos valdymo sistemos organizacinė struktūra.....	19
6 pav. Lietuvos gyventojų natūrali kaita 1990 – 2005 metais.....	39
7 pav. Oficiali tarptautinė migracija 2001 – 2005 metais Lietuvoje.....	43
8 pav. Lietuvos BVP pokytis ir nedarbo lygis 2001-2005 m. (proc.).....	49
9 pav. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes 2000 - 2005 metais (metų vidurkis, proc.).....	52
10 pav. Lietuvoje besimokančiųjų dinamika pagal švietimo lygmenis 1996 – 2005 m. (tūkst.).....	54
11 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema.....	55
12 pav. Užimtumo lygis Lietuvoje 2000 – 2005 metais (proc. ir tūkst.).....	57
13 pav. Užimtumas pagal sektorius 2000 – 2005 metais (proc.).....	58
14 pav. Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo didinimo modelis.....	61
15 pav. Lietuvoje gyvenančių tautybių grupių nedarbo ir užimtumo rodikliai 2002 metais (proc.).....	63
16 pav. 2001 – 2004 metais VUI projektuose sukurtos darbo vietos.....	69

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Darbo rinka yra viena pagrindinių ekonominės sistemos rinkų. Tuo pačiu ji yra ir socialinis reiškiny, įtakojantis pagrindinius socialinės raidos veiksnius - gyvenimo lygį, užimtumą, išsilavinimą, įsidarbinimo galimybes, darbo užmokestį. Todėl darbo rinkos politika turi užtikrinti jungtį tarp ekonominės ir socialinės politikos. Pagrindinis jos tikslas – sudaryti teises sąlygas lanksčiau organizuoti darbo santykius, tinkamiau reaguoti į neišvengiamus rinkos pokyčius ir palengvinti darbuotojų prisitaikymą prie pokyčių, kartu užtikrinti jų socialinę ir darbo apsaugą. 2004 metai Lietuvai ir jos įgyvendinamai darbo rinkos politikai buvo labai svarbūs ir reikšmingi. Lietuva, įstojusi į Europos Sąjungą, tapo realiu Europos užimtumo strategijos įgyvendinimo ir atviro jos koordinavimo proceso dalyviu. Valstybės narės vykdo savo užimtumo politiką, siekdamos įgyvendinti tikslus ir veiksmų prioritetus, kurie turi būti suderinti su Europos Sąjungos reikalavimais bei rekomendacijomis. Be jokios abejonės, darbo rinkų integracijos sąlygotas bendros darbo rinkos sukūrimas daro didelį poveikį šalies ekonominei bei socialinei sistemai. Tas poveikis yra dvejopas – teigiamas ir neigiamas. Prie negatyvaus poveikio gali būti priskiriama kvalifikuotų darbuotojų emigracija, sumažėjusi vidutinė darbuotojų kokybė ir panašiai. Teigiamą įtaką pasireiškia kaip padidėjusios asmens saviraiškos ir tobulėjimo galimybės, naujų darbo vietų steigimas. Civilizuotame pasaulyje ieškoma būdų, kaip pasinaudoti naujomis galimybėmis, kurias atveria integraciniai procesai. Todėl mūsų valstybė turi būti suinteresuota vykdyti aktyvią darbo rinkos politiką, kad darbo rinkų integracijos poveikis būtų daugiau teigiamas, negu neigiamas. Lietuvai tapus ES nare, nacionalinės darbo rinkos politikos analizė ypač aktuali. Svarbu įvertinti pastarųjų metų Lietuvos darbo rinkos politikos pasiekimus norint iškristalizuoti trūkumus bei identifikuoti pagrindines kliūtis vystymuisi bei veiksmingam įsijungimui į Europos Sąjungos užimtumo strategijos įgyvendinimo procesą.

**Darbo objektas** – nacionalinė darbo rinkos politika.

**Darbo tikslas** – įvertinti pastarųjų metų Lietuvos darbo rinkos situaciją ir valstybės politiką šioje srityje.

**Darbo uždaviniai:**

1. Apibrėžti darbo rinką kaip ekonominį - socialinį reiškinį bei pateikti darbo rinkos politikos sampratą.
2. Išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos valdymo sistemą ir taikomas darbo rinkos politikos priemones. Taip pat įvertinti Lietuvos darbo rinką reglamentuojančią teisinę bazę bei Europos Sąjungos užimtumo strategiją.
3. Atlikti šalies darbo rinkos analizę ir atskleisti įtakojančius veiksnius.

4. Įvertinti dabartinę Lietuvos užimtumo politikos situaciją teritoriniu aspektu bei identifikuoti kliūtis, trukdančias teritorinio disbalanso mažinimui.

***Darbo metodai:***

- informacijos sisteminimas;
- analizės ir sintezės;
- statistinis;
- lyginamasis;
- aprašomasis;
- loginio vertinimo;
- grafinis.

***Darbo struktūra.*** Darbą sudaro keturios dalys:

**Pirmoje dalyje** pateikiamos darbo rinkos bei darbo rinkos politikos sampratos.

**Antroje dalyje** analizuojama Lietuvos darbo rinkos valdymo sistema, Lietuvos darbo rinką reglamentuojanti įstatyminė bazė, Europos Sąjungos užimtumo strategija bei įgyvendinamos aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonės, jų efektyvumas.

**Trečioje dalyje** nagrinėjama Lietuvos darbo rinka, jos raidos tendencijos ir įtakojantys veiksniai. Įvertinama atskirų gyventojų grupių padėtis darbo rinkoje, analizuojamos priemonės šių grupių padėčiai gerinti.

**Ketvirtoje dalyje** analizuojamas ir vertinamas vieno pagrindinių Lietuvos užimtumo politikos tikslų įgyvendinimas – teritorinių užimtumo skirtumų mažinimas.

Darbo apimtis 71 puslapis. Darbe pateikiama 16 paveikslų ir 6 lentelės. Naudotos literatūros sąrašą sudaro 56 šaltiniai. Pateikiami priedai, naudojami darbe nagrinėjamų temų išsamesniam paaiškinimui.

Rašant magistro baigiamąjį darbą remtasi šalies ir užsienio mokslinė literatūra (daugiausia K. Paulavičiaus, B. Martinkaus, L. Okunevičiūtės – Neverauskienės, A. Vanags), Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais darbo rinkos klausimus, panaudoti Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos Darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys.

## 1. DARBO RINKOS IR DARBO RINKOS POLITIKOS TEORINIAI ASPEKTAI

Pirmine bei siaurąja prasme terminas “darbo rinka” reiškė tam tikrą vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga [42. P. 7]. Žmogus yra ekonomiškai naudingas visuomeninis vienetas, kuris skirtingai nuo darbinio gyvulio, turi sąmonę, pasaulėžiūrą, gali kalbėti. Jis taip pat turi daug kitų fizinių, protinių bei dvasinių savybių, tokių kaip gebėjimas dirbti, mąstyti, kaupti žinias, turėti valią, įsitikinimus ir panašiai. Šių savybių dėka pasireiškia žmogaus sugebėjimas įtakoti aplinką ir “pasiimti” iš gamtos reikalingas medžiagas pritaikant jas savo poreikiams. Nei gamybos veiksnys kapitalas, nei žemė be darbo yra neveiksmingi. Taigi žmogaus sugebėjimas dirbti ir sudaro darbo jėgos esmę.

Pasak K. Paulavičiaus, darbo jėga yra svarbiausias ūkinės veiklos veiksnys, be kurio kiti gamybos veiksniai – žemė, darbo įrankiai, kapitalas yra tikrai nenaudojami daiktai [42. P. 7]. Tik žmogus sugeba įkvėpti gyvybę į gamybos priemones, sujungti į vieną visumą skirtingus komponentus – gamtos jėgas, įrengimus, mašinas ir pagaliau kitus žmones. Tobulindamas gyvenimo ir ūkininkavimo sąlygas žmogus taip pat ugdo ir save, lavina savo žmogiškas savybes ir sugebėjimus, kurie tampa žemės ir darbo priemonių savininkų domėjimosi objektu bei verčia juos pirkti rinkoje darbo jėgą. Neabejotina, jog kuo labiau išlavintos fizinės, intelektualinės ir dvasinės žmogaus savybės, tuo aukštesnė rinkoje jo darbo jėgos vertė ir kaina.

Tuo tarpu dabartinė darbo rinkos samprata akcentuoja darbo rinką kaip vieną pagrindinių rinkos ekonomikos sudedamųjų dalių. Tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis [6. P. 29].

Remiantis šiuo apibrėžimu, darbo rinką galima laikyti viena pagrindinių ekonominės sistemos rinkų, kuri įtakoja ne tik pagrindinius ekonominės raidos veiksnius, bet ir socialinius veiksnius, tokius kaip gyvenimo lygis, užimtumas, išsilavinimas, įsidarbinimo galimybės, darbo užmokestis ir panašiai.

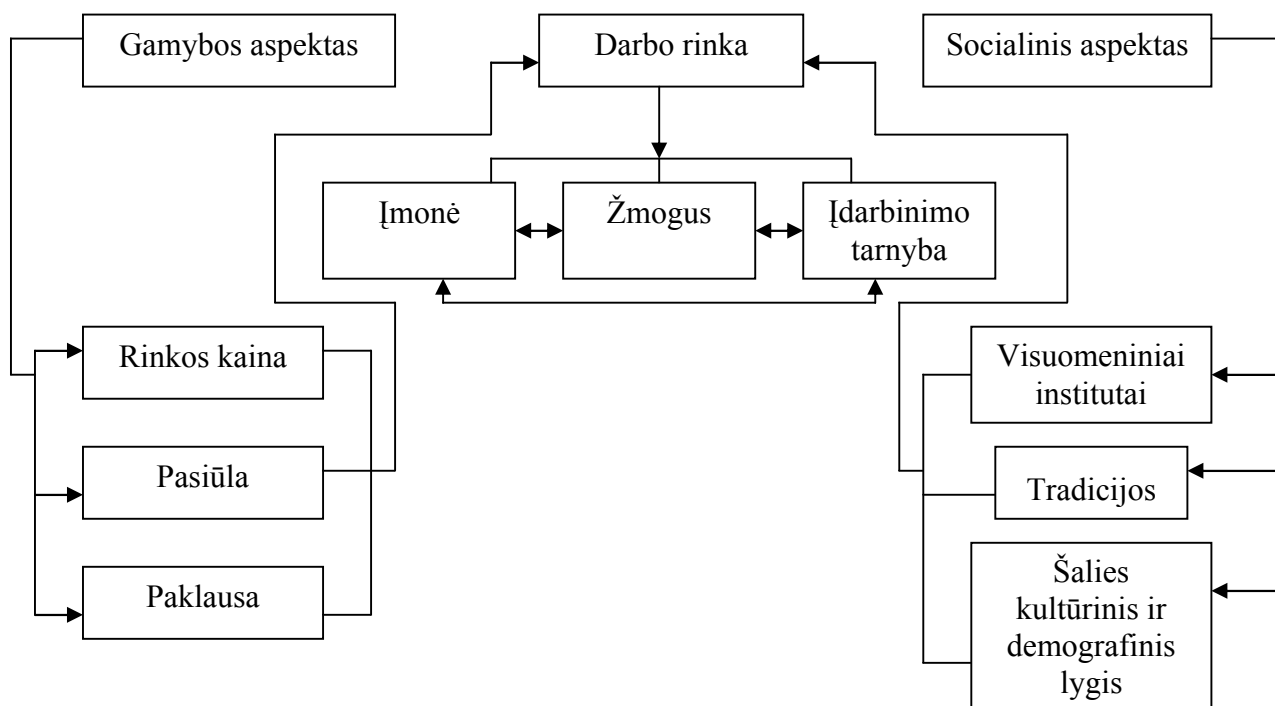
Darbo rinka taip pat gali būti apibūdinama ir pagal tai, kokią funkciją ji atlieka rinkos ekonomikoje. Šiuo atveju Darbo ir socialinių tyrimų instituto leidinyje “Darbo rinkos terminai ir sąvokos” ji apibrėžiama kaip “visuomeninio (visuminio) darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp verslo rūšių (šakų) ir veiklos sričių (profesijų) ekonominis mechanizmas, užtikrinantis gamybos ir darbo efektyvumą remiantis visuomenės poreikių struktūra. Ekonominis šio mechanizmo turinys yra darbo jėgos pirkimas ir pardavimas, teisiškai įforminamas darbo sutartimi” [6. P. 29].

Darbo jėgos įtraukimas į ekonomines veiklas vyksta per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai yra:

- *darbdaviai* – privatūs asmenys, įmonės, valstybė;
- *samdomieji darbuotojai* – darbo jėgos savininkai;
- *tarpininkaujanti darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos* – darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos [39. P. 7].

Darbo rinkos subjektų tarpusavio santykiai susiję su darbo jėgos išsigijimu, panaudojimu bei valdymu yra reguliuojami valstybės įstatymais, poįstatyminiais aktais, kolektyvinėmis sutartimis. Šie santykiai yra pakankamai sudėtingi, kadangi, suprantama, egzistuoja skirtingi darbdavio ir darbuotojo interesai. Darbdavys dažniausiai turi ekonominius interesus, tokius kaip pelno maksimizavimas, kaštų mažinimas ir panašiai, tuo tarpu samdomo darbuotojo tikslas – darbo užmokestis bei darbo sąlygos.

Šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos, darbo procesas yra sudėtingas ekonominis – socialinis reiškinys, todėl darbo rinkos santykiai negali būti apibrėžiami tik kaip darbo jėgos pirkimas – pardavimas. Šiuo metu didelis dėmesys yra skiriamas darbo humanizavimui, darbo išteklių racionaliam panaudojimui, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimui, naujų darbo vietų kūrimui, bedarbių registravimui ir materialiniam rėmimui, ieškančių darbo apmokymui ar perkvalifikavimui. Todėl darbo rinka turi būti nagrinėjama ir vertinama jau kaip sistema su savo posistemėmis (įmonė, žmogus, įdarbinimo tarnybos) ir įtakančiais veiksniais (žr. 1 pav.).



1 pav. Darbo rinka [B. Martinkus, A. Savanevičienė, 1996, p. 7]



Kaip matyti iš 1 paveikslo, darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla ir paklausa). Egzistuoja ir socialinis aspektas, kuris apima veikiančių visuomeninių institutų, padedančių reguliuoti darbo rinką, susiklosčiusių tradicijų kišimąsi į darbo rinkoje vykstančius procesus, taip pat šalies kultūrinį ir demografinį lygį.

Verta paminėti, jog egzistuoja darbo rinkų skirstymas į pirminę darbo jėgos rinką bei antrinę darbo rinką. *Pirminė darbo jėgos* rinka susiformavo XX a. antrojoje pusėje ekonominiu ir socialiniu požiūriu išsivysčiusiose šalyse. Šiai rinkai būdingas, užimtumo stabilumas ir teisinis saugumas, aukštas realusis darbo užmokestis, pažangi darbo sauga ir geros darbo sąlygos, stiprios šakinės ir tarpšakinės profsajungos, veiksminga darbo įstatymų priežiūra ir jų vykdymo kontrolė, konfliktai tarp darbo ir kapitalo sprendžiami dvišalėmis arba trišalėmis sutartimis [42. P. 9]

*Antrinė darbo rinka* veikia buvusiose socializmo šalyse ir silpnai išsivysčiusiose valstybėse. Jai būdingas nestabilus užimtumo lygis, aukštas nedarbas, žemas darbo saugos lygis ir blogos darbo sąlygos, formali darbo įstatymų ir jų vykdymo kontrolė, silpnos profsajungos, dažnai pažeidinėjami darbuotojų ir bedarbių interesai, žemas realusis darbo užmokestis [42. P. 9].

Atsižvelgus į išvardintus abiejų darbo rinkų bruožus galima teigti, jog šių dienų Lietuvos darbo rinka priskiriama prie antrinės darbo rinkos. Nepaisant teigiamų permainų mūsų šalies darbo rinkos srityje vis dar išlieka begalė problemų. Visa tai bus aptarta tolesnėse darbo dalyse.

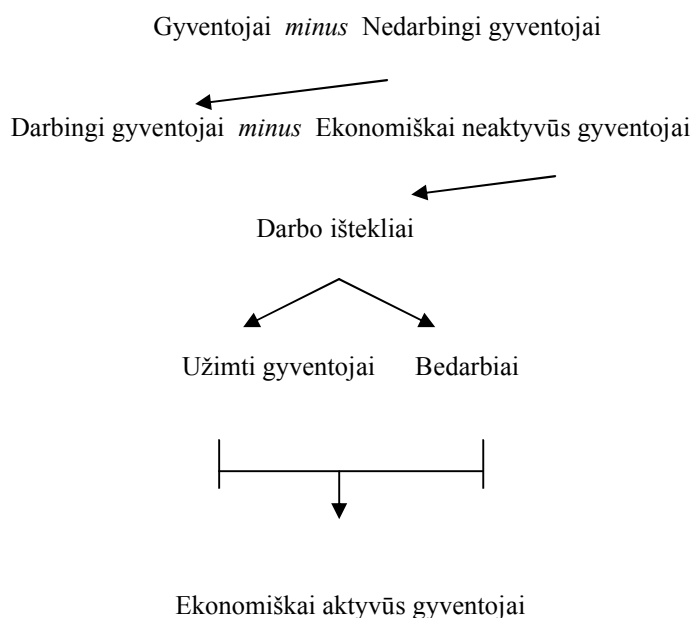
Darbo rinka yra betarpiškai susijusi su šalies darbo ištekliais ir jų pasiskirstymu ekonominėse veiklose. Darbo ištekliai - tai visuminė visuomeninė darbo jėga, kurią sudaro visi darbingi šalies gyventojai (asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus), turintys būtinus ūkinei veiklai plėtoti fizinius, protinius, psichinius sugebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą. Darbo ištekliai išreiškia gyvojo darbo kiekį, kuriuo disponuoja visuomenė ir kuris gali būti panaudotas prekių bei paslaugų gamyboje [42. P. 14]. Tai vienas iš svarbiausių bet kokios veiklos veiksnių. Viena vertus, jie yra aktyvus veiklos veiksnys, vadovaujantis, organizuojantis ir betarpiškai dirbantis realizuojant priimtus sprendimus, antra vertus, jie yra bet kokios veiklos tikslas, nes tik perkant pagamintą produkciją yra pripažįstama atlikto darbo vertė. Jų efektyvus panaudojimas yra būtina bet kokios veiklos sąlyga rinkos sąlygomis [35].

Darbo ištekliai lemia gamybos mastus, padeda įgyvendinti ekonominę šalies politiką. Ir nors daugelio mokslininkų teigimu, gyventojai yra didžiausias valstybės turtas, tačiau negalima teigti, jog vien tik gyventojų skaičius veikia šalies ekonomiką. Čia įtakos taip pat turi ir

susiformavusi jų struktūra, kvalifikacija, išsilavinimas ir kt. Tai formuojasi palaipsniui, įvertinant socialines, ekonomines bei politines sąlygas.

Svarbu pažymėti, jog dėl vienokių ar kitokių priežasčių dalis darbingų gyventojų nedalyvauja visuomeniniame darbe. Dėl šios priežasties potencialūs darbo ištekliai žymiai skiriasi nuo realiai naudojamos darbo jėgos. Todėl šiuo atveju būtų tikslinga panagrinėti ekonominėje literatūroje sutinkamą darbo išteklių klasifikaciją.

K. Paulavičius potencialius darbo jėgos išteklius skirsto į *ekonomiškai aktyvius gyventojus* (EAG) ir į *ekonomiškai neaktyvius* (ENG) (žr. 2 pav.) [42. P. 15]. Ekonomiškai aktyvūs gyventojai – tai užimti ūkyje darbuotojai ir aktyviai ieškantys darbo bedarbiai. Šiai gyventojų kategorijai priklauso iki darbingo (Lietuvoje prie jų priskiriami vaikai ir paaugliai iki 16 metų amžiaus), darbingo ir po darbingo (valstybės įstatymais nustatyto pensinio amžiaus žmonės, nepriklausomai nuo jų ekonominio aktyvumo darbo rinkoje) amžiaus žmonės, užimti visuomeniškai naudinga veikla bei neturintys darbo, bet norintys dirbti darbingo amžiaus bedarbiai. Ekonomiškai neaktyvių gyventojų grupei priskiriami nedirbantys moksleiviai ir studentai, nedirbantys pensininkai, darbingo amžiaus invalidai, visiškai praradę darbingumą bei darbingo amžiaus darbingi piliečiai, nedirbantys dėl įvairių priežasčių (namų šeimininkės, kaliniai, asocialūs asmenys, rentininkai). Pagal tarptautinius standartus ENG aprėpia visus asmenis apskaitos metu nepriskirtus užimtiems ir bedarbiams, įskaitant vaikus.

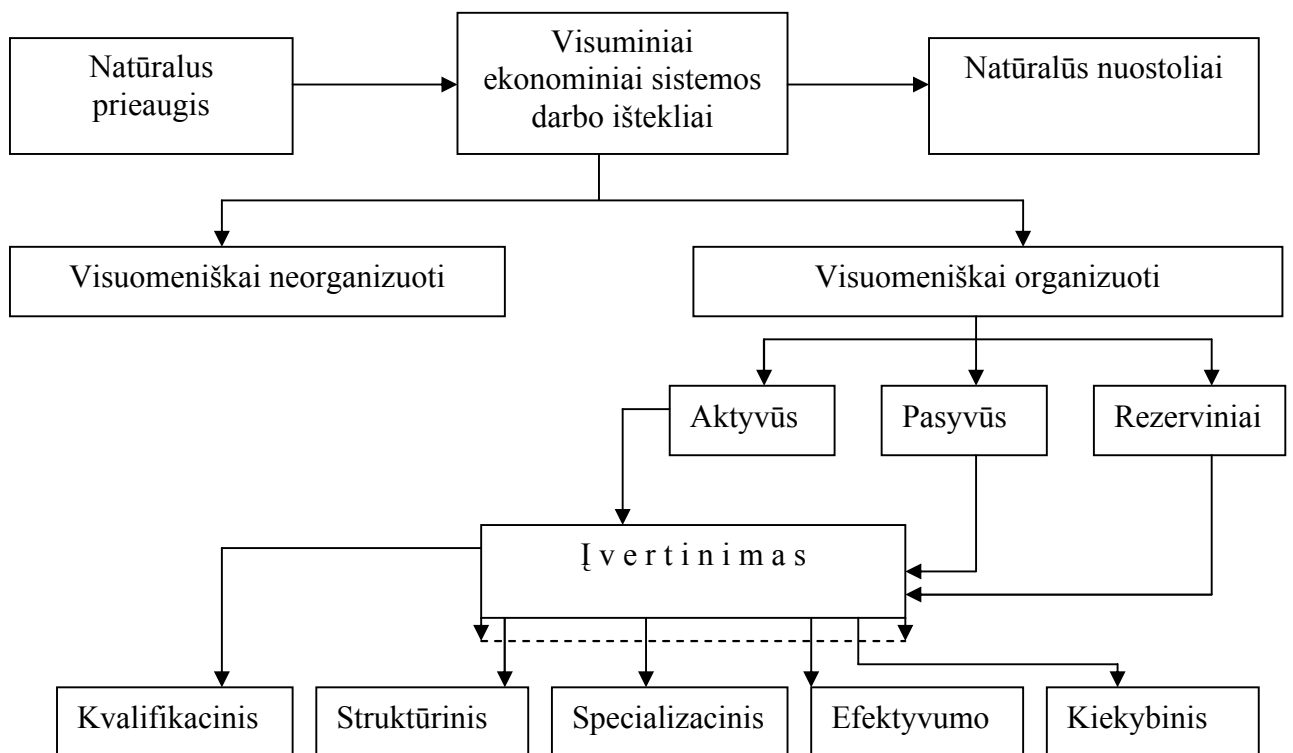


**2 pav. Šalies gyventojai ir darbo jėgos ištekliai [K. Paulavičius, 1998, p. 15]**

**Bedarbis** - nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti

aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse [21]. **Užimti gyventojai** – tiriamojo amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę dirbo bet kokią darbą ne trumpia kaip valandą, už kurią gavo darbo užmokestį pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais) ar turėjo pelno (pajamų) [48].

B. Martinkus, pateikdamas darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimą ir vertinimą (žr. 3 pav.), išskiria *visuomeniškai organizuotas* bei *neorganizuotas darbo išteklių grupes* [37. P. 55]. Neorganizuotai darbo išteklių grupei priskiriami tie integruoti asmenys, kurie dėl fizinio bei intelektualinio išsivystymo lygio nesugeba sąmoningai efektyviai dalyvauti ūkinėje veikloje (mažamečiai vaikai, invalidai, senovo amžiaus žmonės). Visuomeniškai organizuotų darbo išteklių grupę sudaro aktyvieji, pasyvieji ir rezerviniai darbo ištekliai. Aktyvieji darbo ištekliai – tai darbinis potencialas tų žmonių, kurie pagal savo galimybes integruojasi į ūkinę veiklą. Tai visą darbo dieną dirbantys žmonės. Pasyviesiems darbo ištekliams priskirtini bedarbiai arba asmenys, dirbantys ne visą darbo dieną, arba nedirbantys savo noru. Rezerviniai darbo ištekliai – tai asmenys, dalyvaujantys ūkinėje veikloje, tačiau dėl natūralių bei ekonomiškai pagrįstų priežasčių pasitraukę iš jos.



**3 pav. Darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimas [B. Martinkus, 2003, p. 55]**

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinka yra itin sudėtingas ekonominis - socialinis reiškinys, kuriam didelę įtaką daro demografiniai šalies rodikliai, kitaip tariant šalies darbo ištekliai bei jų pasiskirstymas ekonominėse veiklose. Darbo jėga yra svarbiausias ūkinės veiklos veiksnys, padedantis įgyvendinti šalies ekonominę politiką. Galima daryti išvadą, kad ypač

svarbūs darbo rinkoje yra ekonomiškai aktyvūs gyventojai, t.y. dirbantys arba darbo ieškantys žmonės. Iš to seka darbo rinkos priklausomybė nuo šalies demografinės padėties, užimtumo ir nedarbo tendencijų.

Darbo rinkos efektyvus funkcionavimas negalėtų būti užtikrintas be tam tikro valdymo.

1929 – 1933 metų pasaulinė ekonominė krizė privertė industrinių šalių vyriausybes rengti įvairias ekonomikos reguliavimo ir prognozavimo programas. Jos apėmė ne tik gamybą, prekybą, finansus, bet ir darbo jėgos rinką. Valstybė, suprasdama negatyvias nedarbo pasekmes, pradėjo steigti darbo rinkos valdymo institucijas, vykdyti aktyvią užimtumo skatinimo politiką [42. P. 57]. Ir šiandien efektyvus darbo rinkos funkcionavimas yra neįmanomas be valstybinio jos reguliavimo, t. y. be darbo rinkos politikos.

**Darbo rinkos politika** – tai tikslai, kurių numato siekti vyriausybė darbo rinkos srityje ir priemonės, kuriomis jie bus siekiami.

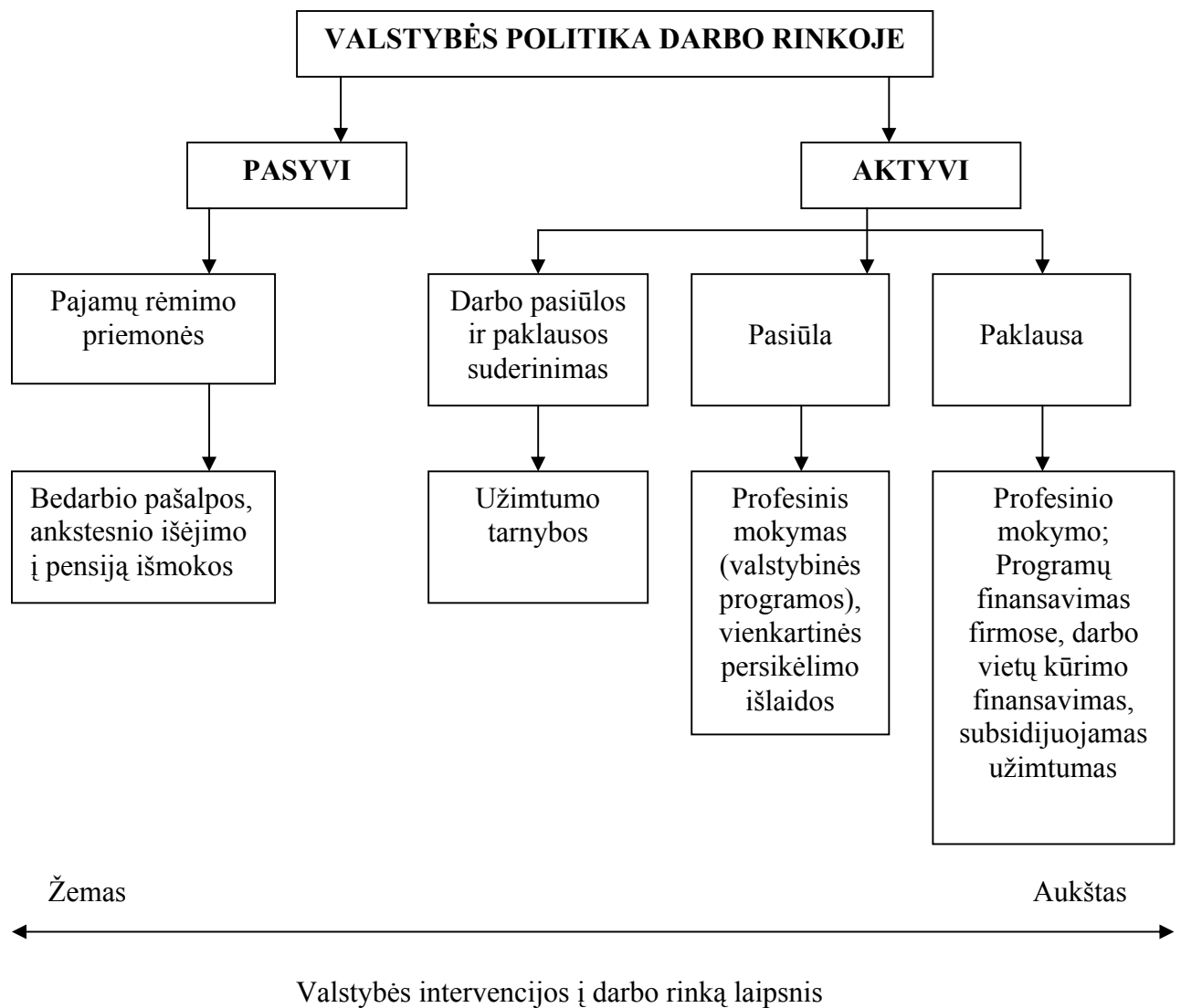
Darbo rinkos politika gali būti suprantama plačiąja ir siaurąja prasme. *Plačiąja prasme* apibrėžiant darbo rinkos politikos esmę išskirtinas **darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybų steigimo bei jų finansavimo** aspektas. Tuo tarpu *siaurąja prasme* darbo rinkos politika sprendžia du svarbiausius uždavinius. Visų pirma, įtakoja nedarbo lygį ir trukmę, antra, socialiai apsaugo bedarbius [6. P. 32].

Siaurąja prasme, skirtini du darbo rinkos politikos aspektai:

- Pirmasis – *pasyvioji darbo rinkos politika*, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos, dydis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo [37. P. 15]. Tai visuma finansinių priemonių, kuriomis siekiama sušvelninti nedarbo pasekmes, pirmiausia – pajamų praradimą [2. P. 398].

- Antrasis – *aktyvioji darbo rinkos politika* – tokios socialinės ir ekonominės strategijos realizavimas, kuri garantuotų gamybos efektyvumo didinimą [6. P. 32]. Pasak Martinkaus, tai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis. Socialinės rinkos ekonomikos šalyse plačiai taikomos tokios darbo rinkos aktyvios politikos priemonės, kaip profesinio mokymo ir kvalifikacijų tobulinimo rėmimas, finansinė parama esamoms darbo vietoms išsaugoti ir naujoms steigti skiriama tiems regionams ir ūkio šakoms, kur itin sudėtinga užimtumo padėtis, nevisiško darbuotojų užimtumo rėmimas (pavyzdžiui, darbas sutrumpintą darbo dieną) ir kt. [42. P. 60].

Valstybės politika darbo rinkoje siaurąja prasme atsispindi 4 paveiksle.



**4 pav. Valstybės politika darbo rinkoje [B. Martinkus, 2003, p. 55]**

Kaip matyti iš 4 paveikslu, pagrindinis aktyvios darbo rinkos politikos tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, užimtumo tarnybas ir pan.) suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Vienas svarbiausių uždavinių – naujų darbo vietų kūrimas bei kitos aktyvios priemonės, kurios padėtų bedarbį asmenį padaryti mobilesniu darbo rinkoje. Norint to pasiekti, būtina parengti išmatuotas profesinio mokymo bei perkvalifikavimo programas, kurios užtikrintų darbo paklausos didėjimą.

Santykis tarp aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos elementų – jų apimtis, kokybė, efektyvumas – atskirose šalyse gali skirtis. Tai priklauso nuo konkrečių atskiros šalies sąlygų. Vienose valstybėse gali būti efektyvi pasyvi darbo rinkos politika (pavyzdžiui, Beneliukso šalyse), kitose efektyvesnė bus aktyvi darbo rinkos politika (pavyzdžiui, Švedijoje, Anglijoje, Vokietijoje).

Paskutiniu metu darbo rinkos politika aktyvėja. Tam didžiulę įtaką turi integraciniai procesai, kurių kontekste bandoma ieškoti problemų sprendimų – formuojama bendra Europos

Sjungos darbo rinka, tobulinama nacionalinės darbo rinkos politika bei bandoma pasitelkti universalius, kitose šalyse pasitvirtinčius modelius.

Kaip funkcionuoja Lietuvos darbo rinkos valdymo sistema, kokie jos ypatumai, apžvelgiant institucinę sąrangą ir vykdomas aktyvias bei pasyvias darbo rinkos politikos priemones, panagrinėsime kitoje magistro baigiamojo darbo dalyje. Taip pat įvertinsime Lietuvos darbo rinką reglamentuojančią teisinę bazę ir Europos Sąjungos užimtumo strategiją.

## 2. LIETUVOS DARBO RINKOS VALDYMO SISTEMA

Darbo rinkos valdymo sistemą galima apibrėžti kaip darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo organizacinę institucinę formą. Tai sistema valstybinių ir nevalstybinių institucijų (įdarbinimo tarnybos, profesinis organizacijos ir pan.) ir teisinių normų, reguliuojančių šių institucijų veiklą bei darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykius.

Įvairios darbo rinkos valdymo sistemos grandys tiria jos konjunktūrą, darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, atlieka nedirbančių ir norinčių įsidarbinti gyventojų apskaitą, organizuoja bedarbių socialinę apsaugą, jų mokymą, perkvalifikavimą, padeda įsidarbinti galintiems ir norintiems dirbti. Taigi galima išskirti tris pagrindines darbo rinkos politikos kryptis: 1) darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybų steigimas, bei jų finansavimas; 2) aktyvių darbo rinkos programų rengimas ir vystymas; 3) pasyvių darbo rinkos priemonių finansavimas [39. P. 57]. Plačiau šios kryptys Lietuvos atveju apžvelgtos sekančiuose skyriuose.

### 2. 1. Institucinė sąranga

Centrinė Lietuvos darbo rinkos valdymo grandis yra *Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM)*. Socialinė gerovė yra svarbiausias Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos prioritetas. Ministerija kartu su įstaigomis prie ministerijos, savivaldybėmis, socialiniais partneriais, nevyriausybinėmis organizacijomis bei kitomis suinteresuotomis institucijomis įgyvendina kiekvieno žmogaus darbo ir socialinę apsaugą [23].

SADM misija – sukurti ir įgyvendinti efektyvią su Europos Sąjungos teise suderintą socialinės paramos, socialinio draudimo bei darbo sistemą, stiprinančią šalies gyventojų socialinį saugumą [24]. Ministerija savo veikloje yra atsakinga už labai platų įvairių klausimų ratą, tačiau galima išskirti pagrindinius šios institucijos strateginius tikslus:

- pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką, užtikrinti teisingus darbo santykius ir tinkamas darbo sąlygas, efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius;
- siekti efektyvios socialinės paramos bei užtikrinti socialiai pažeidžiamų gyventojų grupių socialinę integraciją;
- užtikrinti socialinio draudimo išmokų gavėjų aprėptį bei jų pajamų didėjimą, išlaikyti socialinio draudimo sistemos finansinį subalansuotumą ir tvarumą [24].

Pagrindinė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos funkcija - formuoti darbo ir socialinę politiką. Atlikdama šią funkciją SADM taip pat derina nacionalinius teisės aktus su tarptautinėmis darbo normomis ir naudoja Tarptautinės darbo organizacijos instrumentus – konvencijas, rekomendacijas, protokolus.

Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO) buvo įkurta 1919 metais. Tai yra pirmoji susikūrusi Jungtinių Tautų specializuota agentūra, turinti 177 šalis nares. Lietuvos Respublika TDO nare tapo nuo 1921 metų. Narystė šioje organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 dienos. Pagrindinis TDO tikslas - didinti socialinį teisingumą visame pasaulyje dirbančių žmonių atžvilgiu. Ji numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama padėti gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kuria tarptautinius darbo standartus, kurių turėtų laikytis valstybės narės, vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti vyriausybėms įgyvendinti atitinkamą politiką bei dalyvauja mokymo, švietimo ir tyrimo veikloje [3].

Be to, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Valstybinė darbo inspekcija, Lietuvos darbdavių ir darbuotojų organizacijos padedant TDO rengia konferencijas, diskusijas, stažuotes, kursus socialinio dialogo klausimais.

2006 metais SADM akcentuoja tokias pagrindines veiklos kryptis darbo srityje, kaip galinčių dirbti darbingo amžiaus ir ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybių didinimas (šis uždavinys siejamas su naujojo Užimtumo rėmimo įstatymo įsigaliojimu), naujos aktyvios darbo rinkos politikos formos - *darbo rotacijos*, kuria bus siekiama pagerinti darbdavių apsirūpinimą darbo jėga, plėtojimas (ši darbo rinkos politikos forma numatyta naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme). Didelis dėmesys skiriamas priemonėms, padedančioms neįgaliesiems integruotis į darbo rinką, numatoma taikyti įvairias beprocentinių subsidijų formas siekiant darbo vietų skaičiaus augimo bei vystyti mišrias užimtumo rėmimo priemones tikslinėms bedarbių grupėms.

Darbo rinkos politikos įgyvendinimo funkcijas Lietuvoje vykdo dvi valstybinės institucijos – *Lietuvos darbo birža* ir *Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba*. Tai savarankiškos viena kitą papildančios institucijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

***Lietuvos darbo birža.*** 1990 metais įkurta Lietuvos darbo birža buvo pirmoji įstaiga pradėjusi vykdyti konkrečią užimtumo politiką pagal TDO rekomendacijas. Lietuvos darbo biržos sistemą sudaro Lietuvos darbo birža (nacionalinė institucija) ir 46 teritorinės darbo biržos visoje Lietuvos teritorijoje. Stambiausiose kaimo gyvenamosiose vietovėse įsteigti teritorinių darbo biržų punktai [16].

Prie Lietuvos darbo biržos steigiami visuomeniniais pagrindais veikianti Trišalė komisija. Prie kiekvienos teritorinės darbo biržos gyventojų užimtumo klausimams nagrinėti steigiamos adekvačios visuomeniniais pagrindais veikiančios *Trišalės komisijos*. Komisijų veiklos tikslas – nagrinėti darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo klausimus. Jos sudaromos iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: darbuotojų (profesinių sąjungų), darbdavių (verslininkų asociacijų), bei valstybės valdymo organų atstovų. Darbuotojų ir darbdavių atstovus darbui Trišalėse komisijose skiria minėtos organizacijos, o valstybės atstovus skiria Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir savivaldybės [26].

Lietuvos darbo biržos *misija* – didinti ieškančių darbo asmenų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, teikti pagalbą jiems įsidarbinant ir padėti darbdaviams apsirūpinti reikiama darbo



jėga, įvertinant vykstančius struktūrinius pokyčius šalies ūkyje [14].

2006 – 2008 metų Lietuvos darbo biržos strateginiame veiklos plane išskiriami 4 pagrindiniai strateginiai tikslai:

1. Siekti efektyvesnio darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumo, didinant darbo ieškančių asmenų aktyvumą bei mažinant nedarbo regioninius skirtumus;
2. Mažinti labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių socialinę atskirtį, vykdant išstūmimo iš darbo rinkos prevenciją bei spartinant jų integraciją į darbo rinką;
3. Nuosekliai įgyvendinti lygių galimybių darbo rinkoje politiką, didinant ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes;
4. Modernizuoti darbo biržos veiklą, užtikrinant teikiamų paslaugų ieškantiems darbo asmenims ir darbdaviams plėtrą bei aukštą kokybę [14].

Lyginant šiuos tikslus su 2003 - 2005 metų Lietuvos darbo biržos strateginio veiklos plano tikslais, galima pastebėti, jog iš esmės jie nesiskiria ir atspindi pagrindinius, vienas kitą remiančius ir susijusius Lietuvos tikslus užimtumo politikos srityje - visiškas užimtumas, darbo kokybės ir našumo augimas bei socialinės sanglaudos ir aprėpties stiprinimas.

2003 – 2005 metų laikotarpiu buvo įgyvendinti visi pirmame strateginiame plane numatyti tikslai. Didelis dėmesys buvo skiriamas Lietuvos darbo biržos veiklos modernizavimui, pakeičiant valdymo modelį. Pirmajame etape pradėtas Lietuvos darbo biržos sistemos valdymo decentralizavimas, tai yra didesnis socialinių partnerių dalyvavimas iškilusių problemų sprendime. Šiuo metu jau yra suformuotos 10 apskričių darbo biržų direktorių tarybos bei trišaliai patariamieji organai. Numatyta sukurti regioninę valdymo informacinę sistemą, kurios tikslas – didinti teritorinių darbo biržų paslaugų prieinamumą. Taip pat buvo įdiegtas naujas klientų aptarnavimo modelis, pradėtos teikti naujos elektorinės paslaugos, įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, parengtos programos sunkiausiai integruojamų į darbo rinką bedarbių užimtumo gebėjimams didinti, prisijungta prie Europos Sąjungos laisvų darbo vietų duomenų bazės.

Teikiant įsidarbinimo užsienyje paslaugas, Lietuvos darbo biržoje įkurta EURES tinklo koordinatoriaus tarnyba, veikia 10 EURES biurų. Lietuvos darbo birža nuo 2004 metų gegužės 1 dienos įsitraukė į Europos užimtumo tarnybų (EURES) tinklą. EURES (angliškai – European Employment Service) – bendradarbiavimo tinklas, jungiantis visų Europos Sąjungos (toliau ES) valstybių, Norvegijos, Islandijos ir Šveicarijos valstybines užimtumo tarnybas bei jų partnerius: profesines sąjungas, darbdavių asociacijas ir regioninės bei vietinės valdžios atstovus. EURES tinklas jungia iš viso 18 valstybių valstybines užimtumo tarnybas. Europos bendradarbiavimo tinklas EURES buvo sukurtas 1993 metų spalio 22 dieną Europos Komisijos sprendimu Nr. 93/569, siekiant palengvinti laisvą darbuotojų judėjimą ir skatinti ES valstybių užimtumo

tarnybų bendradarbiavimą. Šios sistemos veiklą koordinuoja Europos Komisija [44].

EURES biurai – tai nauja paslauga ieškantiems darbo ir darbdaviams, kadangi EURES paslaugos orientuotos ieškantiems darbo, kuriuos domina darbo galimybės ir studijos ES šalyse bei darbdaviams, kurie nori samdyti darbuotojus iš kitų ES valstybių. Pagrindinis EURES biurų uždavinys – visapusiško ir išsamaus visuomenės informavimo laisvo asmenų judėjimo klausimais užtikrinimas, sąlygojantis bendradarbiavimą ir keitimąsi informacija tarp valstybių narių užimtumo tarnybų. Visa tai skatina mobilumą Europos Sąjungos darbo rinkoje.

**Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.** Gerinant darbo rinkos mokymo sistemą, 1992 m. įkurta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (toliau Tarnyba). Tarnybos nuostatuose (2004) įtvirtinta, jog tai valstybės įstaiga, vykdanči žmonių išteklių plėtrą tęstinio profesinio mokymo, orientavimo ir konsultavimo priemonėmis. Tarnybos steigėja – Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba yra didžiausia šalies organizacija, kuri nuosekliai ir tikslingai plėtoja suaugusių žmonių profesinį rengimą, orientavimą ir konsultavimą, taip siekdama didinti bedarbių ir asmenų, priklausančių rizikos grupėms, užimtumą bei ugdyti darbuotojų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje.

Tarnybos administracinės struktūros padaliniai, įsikūrę didžiuosiuose Lietuvos miestuose, teikia paslaugas visos šalies gyventojams. Tarnybai pavaldžios 7 teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos bei 14 darbo rinkos mokymo centrų [16].

Tarnybos specialistai, dalyvauja įvairiuose tarptautiniuose projektuose, taip kaupdami užsienio šalių patirtį, kuri padeda sklandžiau integruotis į Europos Sąjungos profesinio mokymo erdvę. Tarnybos veikla organizuojama pagal ES reikalavimus, diegiamas naujas požiūris į mokymosi visą gyvenimą idėją, rūpinamasi žmogiškųjų išteklių plėtra. Ilgalaikė partnerystė Tarnybą sieja su Airija, Austrija, Danija, Didžiąja Britanija, Estija, Rusija, Italija, Latvija, Norvegija ir kitomis šalimis.

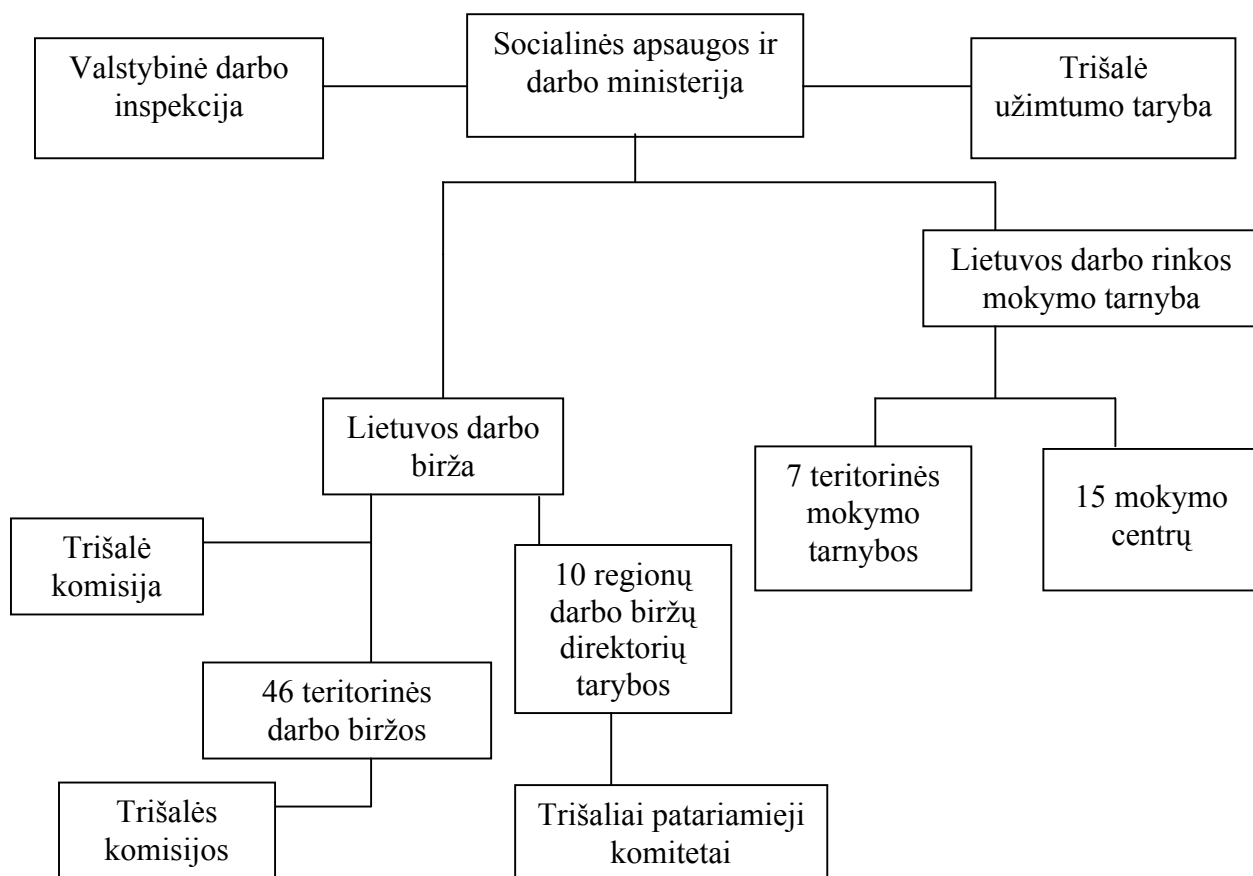
**Valstybinė darbo inspekcija.** Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija yra valstybinė kontrolės įstaiga, įkurta 1994 metų spalio 25 dieną. Darbo inspekcija veikia prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, yra viešasis juridinis asmuo ir finansuojama iš valstybės biudžeto. Pagrindiniai Valstybinės darbo inspekcijos uždaviniai pagal priskirtą kompetenciją – vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimų prevenciją ir kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo [34].

**Trišalė užimtumo taryba.** Tobulinant darbo rinkos valdymo sistemą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 1996 metais prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

buvo įsteigta Užimtumo Taryba. Jai vadovauja ministras arba jo įgaliotas šios tarybos narys. Užimtumo Taryba sudaroma iš 15 lygiateisių narių, kurie po lygiai atstovauja darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kt.), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kt.) organizacijoms bei valstybės valdymo institucijoms [17].

Užimtumo tarybos veikla daugiausiai yra susijusi su Užimtumo fondo lėšų sudarymo ir naudojimo tvarkos nustatymu, gyventojų užimtumo bei jam turinčių įtakos veiksnių nagrinėjimu, pasiūlymų dėl darbo rinkos politikos prioritetų bei Užimtumo programų finansavimo teikimu.

Ir taip 1996 metais susiklostė vieninga darbo rinkos valdymo sistema, kuri, anot V. Navicko ir K. Paulavičiaus (1999), santykinai vadinama “katamarano projektu” (žr. 5 pav.). Jo pagrindas – dvi lygiagrečiai ir savarankiškai veikiančios darbo rinkos institucijos – Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.



**5 pav. Lietuvos darbo rinkos valdymo sistemos organizacinė struktūra [sudaryta autorės]**

Apžvelgus Lietuvos darbo rinkos organizacinę valdymo struktūrą, kuri iš esmės atitinka pirmąją darbo rinkos politikos kryptį – darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybų steigimas ir

finansavimas – pereisime prie teisinės bazės, reglamentuojančios šių tarnybų veiklą ir darbo rinkos subjektų santykius.

## **2.2. Darbo rinką reglamentuojanti įstatyminė bazė**

### **2.2.1. Lietuvos teisinė bazė**

Dauguma darbo teisės normų yra priimtos tik paskelbus Lietuvos nepriklausomybę. Svarbiausiame Lietuvos teisiniame dokumente – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje – įtvirtinta kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą ir teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju [19. P. 10].

Pabrėžtina, jog per visą nepriklausomybės laikotarpį vyko darbo reguliavimo griežtinimas. Buvo priimta nemažai darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, kuriais apribota galimybė susitarti dėl nepilnos darbo dienos, uždrausta dirbti keliose darbovietėse iš viso daugiau kaip 12 valandų per parą, griežtinami darbų saugos reikalavimai ir panašiai.

Nemaža dalis šių reguliavimų buvo priimti reikalaujant Europos Sąjungai. Kartais būdavo persistengiama ir nustatomi netgi griežtesni reglamentai. Pavyzdžiui, draudimas dirbti ne pilną darbo dieną kuo akivaizdžiausiai prieštarauja Europos Sąjungos direktyvai, reikalaujančiai pašalinti tokias kliūtis. Tačiau jau nuo 2001 metų buvo priimtos darbo įstatymų pataisos, liberalizuojančios darbo santykius.

Ypač didelis dėmesys darbo rinkai reglamentuoti, naujiems teisės aktams rengti ir priimti, taip pat esamiems tobulinti, buvo skiriamas pastaraisiais metais. Nuo 2003 metų sausio 1 dienos neteko galios Darbo sutarties, Darbo apmokėjimo, Darbo ginčių nagrinėjimo, Kolektyvinių ginčų reguliavimo, Atostogų, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių bei Švenčių dienu įstatymai, taip pat darbo įstatymų kodeksas. Juos pakeitė 2003 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas.

Pagrindiniame darbo santykius reglamentuojančiame dokumente – *Lietuvos Respublikos Darbo kodekse* ir jį papildančiuose teisės aktuose:

- išplėstas darbo sutarčių rūšių sąrašas;
- numatytas lankstesnis darbo laiko organizavimas;
- įteisintas ir išplėtotas socialinių partnerių vaidmuo priimant sprendimus darbo santykių klausimais įmonės, šakos, teritoriniu bei nacionaliniu lygmeniu [18].

Taip pat naujajame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse perkeltos Europos Sąjungos direktyvos bei didžioji dalis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų bei rekomendacijų ir

Europos socialinės chartijos nuostatų.

Įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, su juo taip pat buvo suderintos dar tuomet galiojusio *Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymo* nuostatos, kuriomis nustatytas racionalesnis Užimtumo fondo valdymas, apibrėžti vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo tikslai ir šaltiniai. Pakeitus Bedarbių rėmimo įstatymą, 2003 metais vietinių užimtumo iniciatyvų projektai pradėti finansuoti ne tik iš valstybės biudžeto ir darbdavių bei rėmėjų lėšų, bet ir iš Užimtumo fondo lėšų. Be to, buvo patvirtinti nauji Lietuvos darbo biržos nuostatai, pertvarkyta darbo biržos struktūra ir reglamentuotas darbo biržos valdymas.

2003 m. lapkričio 18 dieną priimtas *Lygių galimybių įstatymas*, kuris įsigaliojo nuo 2005 metų sausio 1 dienos. Šio įstatymo paskirtis - užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės bei uždrausta bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Šio įstatymo įgyvendinimą kontroliuoja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba [20].

Įgyvendinant užimtumo didinimo 2001 - 2004 metų programą, patvirtintos *Rekomendacijos lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti*. Lanksčios darbo organizavimo formos turi didinti darbo rinkos lankstumą, sudarydamos didesnes gyventojų užimtumo galimybes ir palankesnes sąlygas derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Patvirtinta *Darbo vietų stebėjimo sistemos koncepcija* ir priemonių planas jai įgyvendinti. Naudojantis šia sistema, numatoma stebėti ir vertinti darbo vietų kokybinių ir kiekybinių rodiklių pokyčius įmonėse, įstaigose ar organizacijose, atskirose teritorijose, ūkio šakose bei šalyje ir tuo pagrindu analizuoti darbo rinkos būklę, vertinti užimtumo priemonių efektyvumą bei nustatyti naujų darbo vietų poreikį [45].

2003 metų pabaigoje Lietuvos Respublikos Seime priimtas *Nedarbo socialinio draudimo įstatymas*. Šio įstatymo tikslas - suformuoti finansiškai stabilią ir patikimą draudimo nuo nedarbo sistemą, kuri užtikrintų apdraustiems šia nedarbo rūšimi asmenims pakankamas pragyvenimo pajamas, jiems netekus turėto darbo ir ieškant naujo darbo pagal turimą arba įgyjamą profesiją [21]. Pertvarkyta nedarbo sistema turi sustiprinti nedarbo išmokų pagrįstumo kontrolę ir pagerinti bedarbių motyvaciją aktyviai ieškoti darbo. Naujoji nedarbo draudimo sistema suderinta su šalyje galiojančia socialinio draudimo sistema - ji yra šios sistemos dalis, taip pat ir su aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis bei socialinės paramos sistema.

Nuo 2004 metų birželio mėnesio įsigaliojo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtas *Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas*, kuriuo siekiama didinti žmonių užimtumą, ypač tų, kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Tai neįgalieji,

ilgalaikiai bedarbiai, priešpensinio amžiaus žmonės, asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, vieniši tėvai, auginantys mažamečius vaikus. Įsigaliojusio įstatymo tikslas – nustatyti, kam gali būti suteiktas socialinės įmonės statusas, su šiuo statusu susijusias teises ir pareigas, šio statuso įgijimo ir netekimo pagrindus bei tvarką, apibrėžti socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų grupes, nustatyti darbo santykių šiose įmonėse ypatumus [28].

Egzistuoja didelė problema – kaip paskatinti neįgaliuosius įsitraukti į darbo rinką, kadangi daugelis iš jų yra užsidarę namuose, mąsto stereotipiškai, kad šitame gyvenime jie nelabai ką galėtų pasiekti. Šią nuostatą įveikti labai sunku. Ta pati situacija išryškėja ir su ilgalaikiais bedarbiais. Žmogus kelis metus ieškojęs darbo ir jo nesuradęs praranda viltį, praranda pasitikėjimą savo jėgomis, jis nebeturi jokios paskatos dirbti. Šią socialinę problemą turi spręsti valstybė, tačiau ji gali pasiekti tik ribotų rezultatų. Todėl, pasak R. Šadžiaus, buvo sugalvota pirkti už pinigus šios socialinės problemos sprendimą iš privačių darbdavių. Privatūs darbdaviai sprendžia sunkiai įdarbinamų asmenų įdarbinimo problemą, o valstybė atsilygina finansiškai. Taigi valstybė, pirkdama iš darbdavių paslaugas, moka pinigus, todėl ji turi būti suinteresuota, kad šita paslauga būtų atlikta kokybiškai ir turi teisę pareikalauti iš tų darbdavių, t.y. socialinių įmonių, kad jie kokybiškai atliktų šią socialinę funkciją. Antra – tokiu būdu sprendžiamos socialinės problemos. Socialinių įmonių savininkai turi kreipti didelį dėmesį į vykdomus įsipareigojimus bei realių veiksmų atlikimą. Jie turi išsiaiškinti, ko konkrečiam žmogui trūksta, gal yra koks kliuvinys [50].

Taigi pagrindinis socialinių įmonių steigimo tikslas – vykdyti veiklą, susijusią su šiame įstatyme nurodytoms grupėms priklausančių asmenų (neįgalieji, ilgalaikiai bedarbiai, priešpensinio amžiaus žmonės, asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, motina arba tėvas, vienas auginantis vaiką iki 8 metų amžiaus), praradusių profesinį ir bendrą darbingumą, negalinčių lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje įdarbinimu. Tokiu būdu siekiama remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti jų socialinę atskirtį. Pagal naują įstatymą socialinės įmonės statusą gali įgyti bet kuris viešasis ar privatus asmuo, įregistruotas Lietuvos Respublikoje ir atitinkantis tam tikrus nustatytus reikalavimus, iš kurių keletas: įdarbinti tam tikrą dalį asmenų iš nustatytų grupių, vykdyti veiklą, susijusią su šių asmenų darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimu bei socialine integracija, vykdyti stabilią ūkinę komercinę veiklą. Šalia uždarųjų akcinių bendrovių, akcinių bendrovių, individualių įmonių socialinės įmonės statusas yra papildomas statusas bet kokiam juridiniam asmeniui, kuris yra Lietuvoje registruotas ir kuris gali pretenduoti gauti šį statusą.

Taip pat aktyviai plėtojamos priemonės laisvam darbo jėgos judėjimui užtikrinti. Tuo tikslu Lietuvos Respublikos Vyriausybė parengė ir Lietuvos Respublikos Seimas 2004 m.

balandžio 29 d. priėmė Lietuvos Respublikos įstatymą „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, kuriuo panaikino įdarbinimo kvotas užsieniečiams.

Ypatingai svarbus atsakas į kintančios darbo rinkos iššūkius – naujas Užimtumo rėmimo įstatymas, kuris įsigaliojo nuo 2006 metų rugpjūčio 1 dienos. Pagrindinis jo tikslas – padėti prisitaikyti darbo ieškantiems asmenims prie šiandienos darbo rinkos poreikių. Šiame įstatyme teisiškai reglamentuota ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistema, atitinkanti pasikeitusios darbo rinkos poreikius ir bendros ES užimtumo strategijos reikalavimus. Patobulintos bei papildytos naujomis aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas darbo pasiūlai ir paklausai derinti. Pagerintos sąlygos ieškančių darbo asmenų aktyvumui darbo rinkoje ir jų užimtumo gebėjimams didinti, įtvirtintos priemonės skatinančios darbdavius dalyvauti įgyvendinant užimtumo rėmimą. Teisiškai reglamentuota darbo rinkos stebėseną – nustatyti šaltiniai, kuriais remiantis vertinama padėtis darbo rinkoje ir įgyvendinamų priemonių efektyvumas [29].

Keičiantis situacijai darbo rinkoje bei jos prioritetams, taip pat siekiant prisitaikyti prie Europos Sąjungos keliamų reikalavimų, darbo rinką reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai turi būti nuolatos tobulinami, pritaikant juos gyventojų užimtumo didinimo poreikiams.

Apžvelgus pagrindinius darbo rinką reglamentuojančios teisinės bazės tobulinimo aspektus, galima teigti, jog priimtais teisės aktais sudarytos teisinės prielaidos lanksčiau organizuoti darbo santykius, tinkamiau reaguoti į neišvengiamus rinkos pokyčius bei palengvinti darbuotojų prisitaikomumą prie aplinkos pokyčių. Tai leidžia tikėtis geresnės padėties užimtumo srityje, didesnio darbo rinkos subalansuotumo ir ES reikalavimų vykdymo. Tikslinga išskirti pagrindinius ES prioritetus užimtumo srityje, kadangi būtent jais yra grindžiamos nacionalinės reformų programos.

### **2.2.2 Europos Sąjungos dokumentai**

**Europos Sąjungos užimtumo strategija.** Lietuva, 2004 metais tapusi Europos Sąjungos nare, kartu prisiėmė ir realaus Europos užimtumo strategijos įgyvendinimo ir atviro jos koordinavimo proceso dalyvio vaidmenį. Valstybės narės vykdo savo užimtumo politiką, siekdamas įgyvendinti tikslus ir veiksmų prioritetus, kurie turi atspindėti 2000 metų kovo mėnesį Europos šalių vadovų priimtos ir 2005 metų vasario mėnesį atnaujintos Lisabonos strategijos tikslus bei Europos Komisijos patvirtintas valstybių narių užimtumo politikos gaires. Šiuo metu galiojančios gairės skirtos 2005-2008 m. laikotarpiui ir yra 2005-2008 m. integruotų ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gairių dalis. Lietuva, remdamasi Europos Sąjungos užimtumo strategijos tikslais, uždaviniais bei specifinėmis rekomendacijomis, parengė pirmąjį Lietuvos

Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų planą, kuris atspindėjo Lietuvos poziciją, įsipareigojimus ir veiksmus koordinuojant ir derinant nacionalinę užimtumo politiką prie bendros Europos Sąjungos užimtumo politikos.

***Europos Sąjungos užimtumo gairės.*** Kaip jau minėta, valstybės narės vykdo savo užimtumo politiką, siekdamas įgyvendinti tikslus ir veiksmų prioritetus. Ypač didelis dėmesys skiriamas geram užimtumo politikos valdymui užtikrinti.

Be Užimtumo gairių ir Užimtumo rekomendacijų valstybės narės turi visiškai įgyvendinti Bendrąsias ekonominės politikos gaires ir užtikrinti, kad šie du įrankiai veiktų darniai.

Atspindėdamos Lisabonos dienotvarkę, valstybės narės užimtumo politika siekia trijų svarbiausių ir tarpusavyje susijusių tikslų:

- visiško užimtumo,
- darbo kokybės ir našumo gerinimo,
- socialinės sanglaudos ir įtraukimo stiprinimo [4].

*1. Visiškas užimtumas.* Valstybės narės siekia visiško užimtumo, įgyvendindamos visapusiškos politikos požiūrį, įtraukiantį paklausos ir pasiūlos priemones, ir taip didindamos užimtumo lygį, artindamos juos prie Lisabonoje nustatytų tikslų. Vykdoma politika Europos Sąjungoje turėtų būti siekiama 70 % vidutinio bendro užimtumo lygio, ne mažiau kaip 60 % moterų užimtumo lygio ir 50 % vyresniojo amžiaus darbuotojų (55–64 m.) užimtumo lygio iki 2010 m. bei sumažinti nedarbą ir neveiklumą [4].

Nacionaliniai tikslai turi būti priderinti prie Europos Sąjungos numatomų rezultatų, taip pat turi būti nepamiršamos konkrečios nacionalinės aplinkybės.

Užimtumo didinimas, siekiant Lietuvos gyventojų gerovės ir saugumo, politinio, socialinio ir ekonominio stabilumo yra vienas iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės strateginių prioritetų. Lietuva imasi tolesnių veiksmų artimiausiu metu sumažinti bendrą ir kai kurių gyventojų grupių užimtumo atotrūkį nuo Europos Sąjungos šalių senbuvių lygio ir artinti jį prie Lisabonoje nustatytų tikslų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 2003 metų rugsėjo 11 dieną patvirtinta Nacionalinė darnaus vystymo strategija, kuri užimtumo didinimo srityje numatė šiuos tikslus – plėtojant šalies ekonomiką, vykdant ūkio reformą ir restruktūrizaciją, kuo sparčiau plėtoti ekonominius veiksnius, skatinančius užimtumo didinimą ir mažinančius regioninius užimtumo skirtumus, didinti darbo rinkos lankstumą, mažinti nedarbą, užtikrinti darbo jėgos konkurentingumą, sukurti sąlygas didinti užimtumą [16].

Šiems tikslams pasiekti turi būti apjungiamos visų valstybės institucijų ir darbo rinkos dalyvių pastangos. Džiugu, kad Lietuva pagal kai kurių gyventojų grupių, tai yra moterų,



vyresnio amžiaus asmenų, užimtumo lygį jau dabar viršija Lisabonos nustatytus tikslus. Nepaisant to, visiškam užimtumui pasiekti reikia išlaikyti jau esamą minėtų gyventojų grupių aukštą užimtumo lygį, taip pat siekti kitų gyventojų ekonominio aktyvumo bei vykdyti užimtumą skatinančią politiką. Lietuvos Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų plane numatoma priartinti užimtumo lygį prie 70 proc., sumažinti ir išlaikyti stabiliai neaukštą, ne daugiau kaip 6-7 proc. nedarbo lygį tik per artimiausius 12-15 metų.

2. *Darbo kokybės ir našumo gerinimas.* Geresnė darbo kokybė yra glaudžiai susijusi su konkurencinga ir žiniomis paremta ekonomika. To reikia siekti bendromis visų dalyvių pastangomis, ypač remiantis socialiniu dialogu. Darbo kokybės sąvoka apima daug dalykų, tai ir vidinė darbo kokybė, įgūdžiai, visą gyvenimą trunkantis mokymasis ir kilimas tarnyboje, lyčių lygybė, darbuotojų sveikata ir sauga, lankstumas ir saugumas, įtraukimas ir darbo rinkos prieinamumas, darbo organizavimas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra, socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas, įvairovė ir diskriminacijos nebuvimas, bendra darbinė veikla. Darbo kokybė gali padėti padidinti darbo našumą, na o užimtumo lygį reikia kelti kartu su bendru darbo našumu [8].

Lietuvos Statistikos departamento paskelbti duomenys rodo du svarbius dalykus. Visų pirma, buvę labai aukšti darbo našumo (per vieną darbo valandą sukurta pridėtinė vertė) kilimo tempai ėmė lėtėti: per pastaruosius penkerius metus jie sumažėjo nuo 9,7 proc. 2001 m. iki 3,4 proc. 2005 m. Šį sulėtėjimą daugiausiai nulėmė intensyvus atsilikusių gamybos procesų modernizavimas. Antra, nuo 2002 m. BVP prieaugis Lietuvoje pralenkė darbo našumo augimo tempus. Tai reiškia, kad ekonomika auga jau ne vien didinant darbo našumą, bet ir gausėjant joje dirbančiųjų skaičiui. 2001 metais BVP pakilo 6,4 proc., o darbo našumas – 9,7 proc. Nuo 2002 m. situacija pasikeitė: BVP tais metais padidėjo 6,8 proc., o darbo našumas – 6,2 proc.; analogiškai 2003 m. - 10,5 ir 5,8 proc., 2004 m. – 7,0 ir 2,3 proc., 2005 m. – 7,5 ir 3,4 proc. [15].

Darbo kokybės ir našumo gerinimą, darbo santykių tobulinimą užtikrina nuo 2003 metų sausio 1 dienos įsigaliojęs naujasis Lietuvos respublikos darbo kodeksas. Taip pat darbo kokybei ir našumui gerinti numatoma plėtoti pagrindinius juos įtakojančius veiksnius (darbo rinką, jos prieinamumą, mokymąsi visą gyvenimą, kilimą tarnyboje ir t.t.).

Lietuvos respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų plane, darbo kokybės ir našumo gerinimo srityje išskiriami trys pagrindiniai tikslai:

- Lietuva turi tikslą per artimiausius 15 – 20 metų pagal ekonomikos pažangą susilyginti su ES narėmis – senbuvėmis. Lietuva iki 2015 metų padidins BVP 2-2,5 karto.
- Numatoma per artimiausius 7-10 metų užtikrinti būtinų darbo sąlygų ir santykių, darbo apmokėjimo, darbų saugos ir sveikatos, kitų reikalavimų įgyvendinimą.
- Esminis darbo kokybės ir našumo didinimo variklis yra žiniomis grindžiama

ekonomika. Nors žinių visuomenės sukūrimas yra itin sudėtingas iššūkis Lietuvai, tačiau valstybė yra pajėgi 2015 metais pasiekti šį ES užsibrėžtą tikslą [16].

3. *Socialinės sanglaudos ir įtraukimo stiprinimas.* Socialinį įtraukimą galima pasiekti tik per užimtumą. Užimtumo politika, vykdoma kartu su atviru koordinavimo socialinio įtraukimo srityje metodu turėtų palengvinti įsidarbinimą, skatindama kokybiško užimtumo prieinamumą visoms moterims ir vyrams, kurie gali dirbti, kovoti su diskriminacija darbo rinkoje ir neleisti išstumti žmonių iš darbo pasaulio [4].

Tiek socialinė, tiek ekonominė sanglauda yra pasiekama mažinant regioninius užimtumo ir nedarbo skirtumus bei kovojant su užimtumo problemomis atskirose Europos Sąjungos teritorijose.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė siekia sudaryti sąlygas kiekvienam šalies gyventojui, norinčiam ir galinčiam dirbti, savo darbu užsitikrinti tinkamą gyvenimo lygį. Todėl labai svarbus Lietuvos tikslas – skurdo ir socialinės atskirties mažinimas. Lietuva 2002 metais pasirašiusi su Europos Komisija Bendradarbiavimo memorandumą įsijungė į Europos Sąjungos procesą, kuris siekia iki 2010 metų panaikinti skurdą Europoje. Lietuvos Respublikos Vyriausybė kartu su Europos komisijos užimtumo ir socialinių reikalų direktoratu parengė Bendrąjį aprėpties memorandumą ir vykdydama jo įsipareigojimus maksimaliai siekė į šalies politiką perkelti ES bendruosius kovos su skurdu ir socialine atskirtimi tikslus. Parengtas Lietuvos Respublikos 2004 – 2006 nacionalinis kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų planas. Svarbu, kad priimant šalies biudžetą prioritetiškai būtų atsižvelgiama į socialinės aprėpties tikslus, siekiama, kad valstybės biudžetas būtų kiek galima daugiau socialiai orientuotas [45].

Lietuva kelia uždavinį per artimiausius 10-12 metų sumažinti skurdą bei socialinę atskirtį, įveikti kraštutinį skurdą. Taip pat Lietuvoje rengiamasi įgyvendinti EQUAL inovacinius projektus, kurie skirti didinti lygias užimtumo galimybes darbo rinkoje, profesinio ir šeimos gyvenimo suderinamumą bei vystyti lanksčias darbo formas. Be to, bus remiama prieglobsčio prašytojų socialinė ir profesinė integracija [16].

Taigi siekiamos trijų aukščiau išvardytų tikslų, valstybės narės įgyvendina politiką, kurioje atsižvelgiama į konkrečias gaires – veiksmų prioritetus, tai:

- skatinti požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą;
- užtikrinti imlią darbo rinką, didinti darbo patrauklumą, padaryti darbą finansiškai patrauklų ieškantiesiems darbo, įskaitant socialiai nuskriaustus ir neveiklius žmones;
- gerinti darbo rinkos poreikių atitiktį;
- skatinti lankstumą derinant jį su užimtumo garantijomis ir mažinti darbo rinkos segmentaciją, deramai atsižvelgiant į socialinių partnerių vaidmenį;

- užtikrinti užimtumui palankius darbo sąnaudų pokyčius ir darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus;
- išplėsti ir padidinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą;
- švietimo ir mokymo sistemas pritaikyti naujiems gebėjimų reikalavimams [4].

Europos Sąjungos užimtumo gairės yra labai didelis “autoritetas”, į kurią atsižvelgiama formuojant Lietuvos darbo rinkos politiką. Kaip minėta, pagal Europos Sąjungos Tarybos patvirtintas užimtumo politikos gaires bei specifines rekomendacijas buvo parengtas pirmasis Lietuvos Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų planas (NUVP).

NUVP parengė Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 15 d. nutarimu Nr. 420 sudaryta laikinoji komisija, susidedanti iš ministerijų, kitų Vyriausybės institucijų bei įstaigų atstovų. Komisijos darbą ir NUVP rengimą koordinavo Socialinės apsaugos ir darbo ministerija [16].

Europos Komisijos Užimtumo ir socialinių reikalų ir lygių galimybių direktoratas visumoje teigiamai įvertino NUVP ir pastarųjų metų Lietuvos pastangas reformuojant bedarbių rėmimo sistemą, modernizuojant jų aptarnavimą bei plėtojant žmogiškuosius išteklius ir šalies ūkį.

*Nauja Lisabonos strategijos pradžia.* 2000 m. kovo mėn. Europos šalių vadovai įsipareigojo pasiekti, kad iki 2010 metų ES taptų “dinamiškiausia ir konkurencingiausia pasaulyje žiniomis paremta ekonomika, suderinančia tvarų ekonomikos augimą su didesniu ir geresnės kokybės užimtumu, geresne socialine sanglauda ir aplinkos apsauga” [56]. Vadinamoji Lisabonos strategija – tai keletas plataus pobūdžio, bet tarpusavyje susijusių reformų. Ji buvo grindžiama idėja, kad vienos valstybės narės veiksmai tampa veiksmingesni kitoms valstybėms narėms veikiant išvien.

2004 metais Komisija peržiūrėjo padarytą pažangą bei tų pačių metų kovo mėnesį Briuselyje Europos Vadovų Tarybos paraginta sudarė Wimo Koko vadovaujamą Aukšto lygio grupę, kuri atliko tarpinei peržiūrai reikalingą nepriklausomą įvertinimą. Komisijai buvo naudingas šios grupės, kuri savo ataskaitą pateikė 2004 metų lapkritį, darbas. Ataskaitoje, kuri pavadinta “Iššūkio akivaizdoje”, buvo pabrėžta nepakankama Europos pažanga siekiant Lisabonos strategijos tikslų ir akcentuojama, jog pati Europos Sąjunga bei jos valstybės narės užvilkino jų įgyvendinimą, nes pakankamai skubiai nesiėmė veiksmų daugumai Lisabonos strategijos uždavinių įgyvendinti. Prasti rezultatai aiškinami per dideliu darbotvarkės intensyvumu, netinkamu koordinavimu ir prieštariniais prioritetais, o pagrindine problema įvardijama ryžtingų politinių veiksmų stoka.

Ataskaitoje pabrėžtas dar didesnis Lisabonos strategijos aktualumas, kadangi šiandien Europa pagal augimą dar labiau atsilieka nuo Šiaurės Amerikos ir Azijos, be to, reikia spręsti

gyventojų skaičiaus mažėjimo ir jų senėjimo problemą. Kaip priemonė Lisabonos augimo ir užimtumo tikslams įgyvendinti įvardijamas kiekvieno išitraukimas į šį procesą, ne tik Europos institucijos ir valstybės narės turi imtis ryžtingesnių veiksmų, bet ir Europos piliečiai šiame procese turi dalyvauti plačiau ir aktyviau.

Įvertinime siūloma imtis neatidėliotinių veiksmų penkiose politikos srityse:

- žinių visuomenė: padaryti Europą patrauklesnę tyrėjams ir mokslininkams, pirmenybę teikti mokslinių tyrimų ir taikomajai veiklai, skatinti naudoti informacines ir ryšių technologijas;
- vidaus rinka: baigti kurti vidaus rinką, kurioje galėtų laisvai judėti prekės ir kapitalas, taip pat skubiai sukurti bendrą paslaugų rinką;
- verslo sąlygos: mažinti bendrą administracinę naštą, tobulinti teisės aktus, pagreitinti naujų įmonių steigimąsi ir sukurti palankesnes sąlygas įmonėms;
- darbo rinka: skubiai įgyvendinti Europos užimtumo darbo grupės rekomendacijas, kurti mokymosi visą gyvenimą ir aktyvaus senėjimo strategijas, remti augimui ir užimtumui palankias partnerystes;
- aplinkos tvarumas: skleisti aplinkos apsaugos naujoves ir užsitikrinti pirmaujančią poziciją aplinkos apsaugos pramonėje, taikyti politiką, leidžiančią pasiekti ilgalaikį ir stabilų našumo pagerėjimą taikant ekologinio efektyvumo strategiją [9].

Norėdama pasiekti savo tikslus, Europa turi imtis gerokai aktyvesnių veiksmų. Kaip teigiama ataskaitoje, Nacionalinės ir Europos Sąjungos politikos kryptyse, taip pat ir jų biudžetuose, turi labiau atsispindėti Lisabonos strategijos prioritetai, gerokai daugiau dėmesio turi būti skiriama Europos socialinių partnerių dalyvavimui ir Europos piliečių įtraukimui į pokyčius, daugiau dėmesio skiriama aiškinimui, kodėl Lisabonos strategija yra svarbi kiekvienam žmogui kiekvienuose Europos namuose.

Taigi 2005 metų vasario mėnesį Lisabonos strategija buvo atnaujinta ir jos naujasis šūkis - "Dirbti kartu augimo ir darbo vietų labui". Kaip akcentuojama Lisabonos strategijos vidurio laikotarpio ataskaitoje, norint to pasiekti reikia užtikrinti, kad:

- Europa taptų patrauklesne vieta darbui ir investicijoms,
- mokslas ir naujovės būtų Europos augimo pagrindas,
- kurtume politiką, leidžiančią mūsų įmonėms sukurti daugiau ir gerų darbo vietų [56].

Akcentuojama, jog padėti Europai nugalėti sunkumus augimo ir darbo vietų srityje galima, jeigu bus atsižvelgiama į tris pagrindinius aspektus – Europos veiksmams turi būti tikslingesni, sutelkti paramą pokyčiams, supaprastinti ir modernizuoti Lisabonos strategiją.

Šiuo metu vyksta intensyvios diskusijos apie atnaujinamą Lisabonos strategiją, jos

esminius prioritetus. Darbo rinkos institucijos dirba su daugybe Europos komisijos komitetų ir grupių parengtų dokumentų, jų projektų, vyksta intensyvus ir išsamus padėties vertinimas, pergalvojami ir griežtinami pagrindiniai siekiai, numatomi bendri ir nacionaliniai veiksmai. Be to, 2005 m. lapkričio 22 d. LR Vyriausybė patvirtino Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą. Šioje programoje nustatyti nacionaliniai prioritetai, kurie bus įgyvendinami siekiant ekonominio augimo ir užimtumo didėjimo: **makroekonomikos srityje** – išlaikyti spartų ekonomikos augimą, makroekonominį stabilumą ir siekti visateisės narystės Ekonominėje ir pinigų sąjungoje; **mikroekonomikos srityje** – skatinti Lietuvos įmonių konkurencingumą; **užimtumo srityje** – skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą [30].

Svarbu, jog būtų pakankamai atsakingai žiūrima į keliamą tikslą – įgyvendinti politiką, leidžiančią mūsų įmonėms sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Taip pat norint įgyvendinti reformų darbotvarkę būtina ieškoti būdų nacionaliniu lygiu didinti partnerystę dėl augimo ir darbo vietų, tikintis tolesnių konkrečių veiksmų siekti sustiprinti socialinių partnerių vaidmenį, kad būtų suprasta, jog Lisabonos uždaviniai nėra “iš viršaus į apačią einantys”, toli nuo kasdieninių piliečių gyvenimą veikiančių klausimų.

## **2.3. Darbo rinkos politikos priemonės**

### **2.3.1. Aktyvios darbo rinkos programos**

Kaip jau minėta, aktyvi darbo rinkos politika apibrėžiama kaip valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kurios vienas iš svarbiausių uždavinių apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje, sumažinti nedarbo mastą.

*Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės* – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą [21].

Pagal naująjį Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymą, aktyvias darbo rinkos politikos priemones sudaro: bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas bei jų neformalus švietimas, remiamasis įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti bei darbo rotacija [29].

Plačiausiai taikomos šios darbo rinkos aktyvios politikos priemonės: viešųjų darbų organizavimas, paskolų bedarbiams savo verslui įsteigti suteikimas, socialiai pažeidžiamų asmenų ir invalidų įdarbinimas, bedarbių pirminis mokymas, kvalifikacijos kėlimas ir

perkvalifikavimas, darbo pasiūla ir paieška, užimtumo rėmimas.

**Viešieji darbai.** Tai teritorinių darbo biržų su savivaldybėmis ir darbdaviais organizuojami darbai bedarbiams, negaunantiems bedarbio pašalpos, neturintiems profesinės kvalifikacijos ar darbo patirties, laikinai įdarbinti. Viešieji darbai tai visuomeniškai naudingi darbai, skirti padėti darbo netekusiems asmenims greičiau integruotis į darbo rinką.

Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatyme nustatyta, jog asmenims, dirbantiems viešuosius darbus, už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, apskaičiuotas taikant ne mažesnę už valstybės nustatytą minimalų valandinį atlygį.

2003 metais Vyriausybė pakeitė viešųjų darbų atlikimo tvarką. Darbdaviai, įdarbinę asmenis viešiesiems darbams, sudaro su jais darbo sutartis. Viešuosius darbus atliekantys asmenys draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu. Darbdaviams, teritorinės darbo biržos siuntimu įdarbinusiems bedarbius ir kitus asmenis į viešuosius darbus, kas mėnesį iš Užimtumo fondo padengiama 50 proc. darbo užmokesčio sąnaudų ir visos darbdavio nustatyta tvarka mokamos socialinio draudimo įmokos [16].

Bedarbiai ir kiti valstybinės darbo biržos siūsti asmenys gali dirbti viešuosius darbus iki 6 mėnesių 12 mėnesių laikotarpiu. Atsižvelgiant į viešųjų darbų organizavimo paprastumą, bedarbių kvalifikacinę sudėtį ir jų įsidarbinimo galimybes, nustatyta, kad teritorijose, kuriose nedarbo lygis 1,5 karto viršija Lietuvos vidurkį, jų trukmė gali būti prailginta ir padidinta dengiama darbo užmokesčio dalis skirta viešųjų darbų apmokėjimui. Viešieji darbai organizuojami konkurso tvarka. Pirmenybė juos organizuoti teikiama ne pelno siekiantiems ūkio subjektams, o taip pat kitiems darbdaviams, įsipareigojantiems sukurti nuolatinės darbo vietas. Taip pat pirmenybė dirbti viešuosius darbus suteikiama labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims [31].

Kad bedarbiai būtų suinteresuoti siekti nuolatinio užimtumo, o darbdaviai – steigti nuolatinės darbo vietas, nuo 2003 metų laikinai dirbantiems viešuosius darbus bedarbiams, jei to reikalauja atliekamų darbų pobūdis, organizuojami profesinio rengimo kursai. Tokiu būdu, viešieji darbai didžiausio nedarbo teritorijose iš laikino užimtumo rėmimo priemonės vis labiau tampa pastovaus užimtumo rėmimo priemone.

**Bedarbių savo verslo organizavimas.** Lietuvoje nemaža sumanių žmonių, tarp jų ir netekusių darbo, kurie pasiryžę savarankiškai spręsti iškilusias nedarbo problemas ir tuo užtikrinti reikiamą pragyvenimo šaltinį sau ir savo šeimos nariams. Orientuojantis į tai įgyvendinamose darbo rinkos aktyvios politikos priemonėse numatyta galimybė skatinti bedarbius imtis verslo ir juos remti suteikiant finansinę ir organizacinę pagalbą. Tai ypač aktualu vietovėse į kurias sunkiai pritraukiamos investicijos ir nekuriamos naujos darbo vietos.

Teritorinių darbo biržų verslo organizavimo specialistai – konsultantai, teikia

bedarbiams individualias konsultacijas verslo organizavimo klausimais: apie įmonės kūrimą, lengvatas išperkant verslo liudijimus, verslo finansavimo galimybes, teisinius verslo organizavimo aspektus ir pagal parengtą programą jiems organizuoja nemokamus 2 savaitių verslo pagrindų kursus. Asmenims, turintiems patrauklią verslo idėją, padedama sudaryti verslo planą [16].

Prieš įsigaliojant Užimtumo rėmimo įstatymui, vienas pagrindinių šios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės trūkumų buvo tas, kad teritorinių darbo biržų teikiamos beprocentės paskolos buvo nedidelės (iki 4000 tūkst. litų), be to, bedarbis turėjo arba įkeisti turtą, arba jam buvo būtina turėti laiduotoją, gaunantį pastovias pajamas, kuris garantuotų paskolos grąžinimą. Taigi skolinimo bedarbiams tvarka anaiptol nebuvo tobula. Buvusi sistema biurokatiška ir per daug sudėtinga, todėl turėjo būti keičiama. Pagrindinė priežastis, kodėl bedarbiai skolinosi nenoriai, - sumos per daug mažos, kad būtų verta užstatyti savo turtą.

Svarbus žingsnis - Užimtumo rėmimo įstatymas, kuriame patobulinta paskolų suteikimo bedarbiams tvarka: sumažinti biurokratiniai suvaržymai, atsisakoma reikalavimo užstatyti turtą, numatytos naujos sąlygos skatinti pradėti verslą. Buvusiems bedarbiams, įsteigusiems mikroįmonę, per 36 mėnesių laikotarpį nuo įmonės įregistravimo dienos, kuriant naują darbo vietą ir įdarbinant darbo biržos siūstą bedarbį, numatyta galimybė gauti minėto dydžio darbo vietos steigimo ar pritaikymo subsidiją. Neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20 – 40 procentų darbingumo arba vidutinis neįgalumo lygis, pradedantiems savo verslą numatyta galimybė lengvatinėmis sąlygomis gauti darbo vietos steigimo ar pritaikymo subsidiją. Taigi su šiuo įstatymu keitėsi darbo biržos teikiamų beprocentinių paskolų verslui organizuoti sistema, kuri turėtų paskatinti bedarbius užsiimti savo verslu ir tuo pačiu padėtų spręsti nedarbo problemą.

Pastaraisiais metais padidėjus verslo organizavimo kaštams vis populiarsnė bedarbių tarpe tampa labiau jiems prieinama verslo organizavimo forma – pagal verslo liudijimus. Todėl skatinant asmeninę bedarbio iniciatyvą susikurti sau darbo vietą, tobulinamos darbo su jais formos ir paskatos mechanizmai. Teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybėmis aiškinasi, kurioje vietovėje ir kokių paslaugų trūksta, sudaro verslo vystymo žemėlapius, nustato prioritėtines verslo vystymo kryptis, inicijuoja mokesťines lengvatas pradedantiems savo verslą asmenims. Labiausiai vietines reikmes tenkinantiems pradedantiems verslininkams, savivaldybės sumažina ir atleidžia juos nuo įmonių registravimo, patalpų, žemės ar prekyviečių mokesčių, mokamų savivaldybės biudžetui.

Skatinant verslumą tarp bedarbių Lietuvos darbo birža plečia bendradarbiavimą su organizacijomis, įtakančiomis šios iniciatyvos įgyvendinimą. Sudarytos bendradarbiavimo sutartys su Lietuvos smukaus ir vidutinio verslo agentūra, UAB „Investicijų ir verslo garantijos”

(INVEGA), verslo konsultaciniais centrais, verslo inkubatoriais, Kaimo turizmo asociacija, Žemės ūkio rūmais bei Žemės ūkio konsultavimo taryba [51].

Lietuvos darbo biržos duomenimis, dėka padidėjusio dėmesio ir paramos bedarbių verslumo ugdymui, vien 2005 metais pagal teritorinių darbo biržų rekomendacijas verslo liudijimus įgijo daugiau kaip 14,5 tūkst. bedarbių (2004 m. - 14,5 tūkst.) [13].

Tobulinant paramos formas bedarbiams imtis savo verslo, būtina sukurti paskatos mechanizmus, kurie paspartintų perėjimą nuo „darbo sau“ prie įmonės registravimo, nuo „vieno žmogaus įmonės“ – prie pirmojo samdomojo darbuotojo priėmimo.

***Socialiai pažeidžiamų asmenų ir invalidų įdarbinimas, subsidijuojamų darbo vietų steigimas.*** Rinkos ekonomikos sąlygomis tam tikros gyventojų grupės užimtumo požiūriu tampa labiau pažeidžiamos. Taip atsitinka dėl keletos priežasčių. Visų pirma, paplitęs neigiamas bei stereotipinis darbdavių požiūris į atskirų gyventojų grupių užimtumo gebėjimus. Antra, pačių asmenų nesugebėjimas prisitaikyti prie pakitusių rinkos sąlygų. Šiai problemai yra skiriamas ypatingas dėmesys ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos užimtumo strategijoje. 2003 metais Europos Komisijos patvirtintose valstybių narių užimtumo politikos gairėse nustatyta, jog šalys narės skatins nepalankioje padėtyje esančių asmenų – anksti mokyklą palikusių, neįgaliųjų, imigrantų ir etninių mažumų integraciją į darbo rinką. Bus siekiama didinti jų užimtumo gebėjimus, plėsti įdarbinimo galimybes ir kovoti su visomis diskriminacijos formomis [8].

Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatyme nustatyta, kad bedarbiai, turintys arba galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo, gali būti papildomai remiami priimant juos į darbą [29]. Tai:

- neįgalieji, kuriems nustatytas 20-40 procentų darbingumo lygis;
- neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis;
- baigę profesinės reabilitacijos programas;
- pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją;
- ilgalaikiai bedarbiai;
- vyreni kaip 50 metų darbingi asmenys;
- nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;
- grįžusieji iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
- iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
- asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;



- prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.

Darbdaviams, įsteigusiems arba pritaikiusiems darbo vietas ir į jas įdarbinus darbo rinkoje papildomai remiamus bedarbius, priklausomai nuo jų kategorijos, mokamos nustatyto dydžio užimtumo rėmimo subsidijos [29].

**Profesinis mokymas.** Esamą Lietuvos profesinio rengimo sistemą sudaro pirminis mokymas ir darbo rinkos mokymas (kvalifikacijos kėlimas, perkvalifikavimas), dar vadinamas neformaliu švietimu.

Nedarbo prevencijos mokymo priemonėse dalyvauja bedarbiai, kuriems teritorinė darbo birža nustatyta tvarka negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, neturintys profesinio pasirengimo, atitinkančio vietos darbo rinkos poreikius. Profesinis mokymas gali būti organizuojamas ir darbuotojams, išpėtiems apie darbo sutarties nutraukimą. Neformalus švietimas organizuojamas bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams, siekiant padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti, bei susipažinti su profesijomis [29].

Bedarbių pirminį mokymą, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą vykdo 14 mokymo centrų, 7 teritorinės mokymo tarnybos bei kitos valstybinės ir privačios mokymo įstaigos. Tačiau dabartinė profesinio rengimo sistema nepakankamai tenkina darbo rinkos poreikius, kadangi nėra pilnai užtikrinamas visuotinio profesinio mokymo prieinamumas bei tęstinumas. Egzistuoja disproporcija tarp profesinio rengimo, kvalifikacijos tobulinimo poreikio ir jo tenkinimo galimybių. Tai trukdo nuolatinio užimtumo siekiantiems asmenims prisitaikyti prie greitai kintančių rinkos sąlygų.

Viena iš problemų – nepakankamas profesinio mokymo lankstumas bei nepakankami žmonių gebėjimai lanksčiai reaguoti į kintančius darbo rinkos poreikius. Kita problema - darbuotojų tęstinis profesinis mokymas šalyje nėra pakankamai išplėtotas. Sunkumų kyla privačiame sektoriuje, kur dirbančiųjų mokymas tiesiogiai iš valstybės biudžeto nėra remiamas. Tam tikri teigiami poslinkiai įvyko 2003 metais pakeitus Investicijų įstatymą, kuris šiuo metu numato, kad skatinant investicijas darbuotojų perkvalifikavimo išlaidos iš dalies ar visiškai gali būti padengiamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka [45]. Taip pat didinant profesinio mokymo prieinamumą dirbantiems asmenis numatoma panaudoti struktūrinių fondų lėšas.

Apibendrinant galima teigti, jog norint padidinti profesinio rengimo sistemos efektyvumą, jos veiklą būtina labiau orientuoti į darbo rinkos poreikius bei sudaryti sąlygas visiems Lietuvos gyventojams turėti realias galimybes mokytis visą gyvenimą, nuolat atnaujinti ir vystyti savo gebėjimus.

**Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas.** Tai viena iš naujų užimtumo rėmimo priemonių siūlomų Užimtumo rėmimo įstatyme. Ji skirta didinti ieškančių darbo asmenų užimtumo gebėjimus, įgyti pirminius darbinius įgūdžius, juos tobulinti darbo vietoje ir įsitvirtinti nuolatiniam darbui. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas organizuojamas asmenims, baigusiems profesinės reabilitacijos programas bei pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją, siekiant trūkstamus darbo įgūdžius jiems suteikti tiesiogiai darbo vietoje. Tokių darbų trukmė turi būti ne ilgesnė kaip 6 mėnesiai. Pasibaigus sutartyje numatytam įdarbinimo laikui, įdarbintas asmuo gali būti paliktas įmonėje nuolatiniam darbui arba atleistas, kaip neatitinkąs keliamų reikalavimų. Darbdaviai, įdarbinę asmenis darbo įgūdžiams įgyti, yra materialiai skatinami. Už kiekvieną įmonėje įdarbintą bedarbį, jiems kas mėnesį padengiamos minimalios mėnesinės algos ir nuo šios sumos apskaičiuotų socialinio draudimo įmokų dydžio išlaidos. Be to, iš dalies kompensuojamos darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos, bet ne daugiau kaip 20 procentų visos mokamos subsidijos [29].

Prieš įsigaliojant Užimtumo rėmimo įstatymui, buvo organizuojami užimtumo fondo remiami darbai, kurie iš esmės atitinka darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę. Skirtumas tik tas, kad užimtumo fondo remiami darbai buvo taikomi didesniai tikslinių bedarbių grupių skaičiui, nors prioritetas buvo skiriamas absolventų bei asmenų, baigusių darbo rinkos profesinį mokymą, pirminiems darbo įgūdžiams konkrečiose darbo vietose įgyti. Lietuvos darbo biržos duomenimis 2005 metais šioje programoje dalyvavo 5,5 tūkst. bedarbių. Šios priemonės aukštas efektyvumas, kadangi net 72 proc. šios programos dalyvių pasiliko dirbti pagal neterminuotas darbo sutartis [14].

**Darbo pasiūlos ir paklausos suderinimo priemonės.** Nepasirengusiems darbo rinkai asmenims pirmosios jų nedarbo stadijos metu taikomos intensyvaus konsultavimo, darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo priemonės, kurios numato intensyvią darbinės motyvacijos didinimą, informavimo ir darbo paieškos įgūdžių lavinimą. Užsiėmimai organizuojami “Darbo klubuose” pagal dalyvių poreikių ir konkurencinių galimybių panašumus [16]. Darbo klubų tikslas – padėti žmonėms įveikti stresą ir įtampą, atsiradusią dėl nedarbo, suteikti žinių ir įgūdžių, padedančių susirasti darbą. Šių klubų lankymas yra labai produktyvus, kadangi juose galima sužinoti apie padėtį darbo rinkoje ir galimybes įsidarbinti, kaip ir kur ieškoti darbo, kaip pasiruošti pokalbiui su darbdaviu, kas gali padėti darbo paieškoje. Taip pat “Darbo klubų” užsiėmimų metu yra lavinami bendravimo įgūdžiai, mokomasi įveikti neigiamus išgyvenimus ir panašiai.

Naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme darbo pasiūlos ir paklausos subalansuotumui bei ieškančių darbo asmenų užimtumo gebėjimams didinti siūloma nauja užimtumo rėmimo priemonė – **darbo rotacija**. Darbdaviams siūloma galimybė laikinai pakeisti savo darbuotojus

darbo biržose įsiregistravusiais bedarbiais jų tikslinių atostogų metu ar kitais atvejais, mokant jiems iki 12 mėnesių Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,5 dydžio kompensaciją. Darbo rotacija gali trukti ne ilgiau kaip 12 mėnesių [29].

Apibendrinant galima teigti, jog aktyvių darbo rinkos priemonių arsenalas nuolat plečiasi, gerinamas jų organizavimas ir finansavimas. Lietuvos darbo biržos duomenimis, išlaidos aktyvioms darbo rinkos priemonėms 2005 metais išaugo iki 114,1 mln.Lt (2003 metais buvo panaudota 93,2 mln.Lt, 2004 metais – 97,3 mln. Lt). Aktyvioms darbo rinkos politikos programoms finansuoti 2005 metais panaudota 1,6 karto daugiau lėšų nei pasyvioms (pasyvioms buvo panaudota 71,3 mln. Lt) [13]. Šiuo metu didelis dėmesys turi būti skiriamas aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumo garantavimui, plėtojant kontrolę ir vertinimo sugebėjimus.

Aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse 2005 metais dalyvavo beveik 130 tūkst. darbo ieškančių asmenų, įdarbinta 109,7 tūkst. asmenų (2004 m. dalyvavo toks pat asmenų skaičius, įdarbinta 125,5 tūkst. asmenų) [13]. Siekiant sukurti bendrą profesinio mokymo įstaigų tinklą ir racionaliai jį panaudoti, geriau panaudoti Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramą, operatyviau orientuotis į darbo rinkos poreikius ir pokyčius, 2005 metais 12 Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos priklausančių uždarytų akcinių bendrovių darbo rinkos mokymo centrų pertvarkyta į viešąsias įstaigas [33].

Svarbu paminėti, jog 2004 metais buvo baigta įgyvendinti Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programa, turėjusi didelę įtaką padėčiai darbo rinkoje gerinti. Išskirtini pagrindiniai 2001 – 2004 metų užimtumo didinimo programos atramos taškai:

- Darbo vietų kūrimo skatinimas (verslininkų, antreprenierių skatinimas);
- Paramos darbingumui tobulinimas;
- Sugebėjimų prisitaikyti prie pokyčių stiprinimas;
- Lygių galimybių darbo rinkoje didinimas;
- Užimtumo politikos integracijos stiprinimas [12].

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 metų veiklos ataskaitoje teigiama, jog buvo įgyvendintos 2001 – 2004 metų užimtumo didinimo programoje numatytos priemonės, remiančios ekonomikos ir verslo plėtrą, darbo vietų steigimą, investicijų skatinimą, bedarbių integravimą į darbo rinką, taip pat daug nuveikta įgyvendinant lygių galimybių politiką [33]. Jas įgyvendinus įvyko esminis persilaužimas darbo rinkoje – buvo sustabdytas nedarbo augimas bei pasiektas nuoseklus užimtumo didėjimas. Nedarbo bei užimtumo kitimo tendencijos analizuojamos trečioje magistro baigiamojo darbo dalyje.

### 2.3.2. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės

Kaip minėta, pasyvios gyventojų užimtumo priemonės yra skirtos bedarbių socialinėms garantijoms užtikrinti. Tai yra valstybės priemonių naudojimas, reguliuojant kompensacinį mechanizmą. Nedarbo atveju kompensacinės sąlygos, formos, apimtis, draudimas nuo nedarbo yra reglamentuoti Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo, Nedarbo socialinio draudimo bei kitais darbo santykius reglamentuojančiais įstatymais.

Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas pakeitė galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą. Pastarasis nustatė Lietuvos Respublikos piliečių konstitucines teises į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo valstybines garantijas [17]. Tuo tarpu naujasis įstatymas yra pritaikytas dabartinėms darbo rinkos problemoms spręsti. Šis teisės aktas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą [29].

Nedarbo socialinio draudimo įstatymas - nustato nedarbo socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę [21]. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, siekdama pagerinti bedarbių socialinę apsaugą, parengė, o Lietuvos Respublikos Seimas 2004 m. gruodžio 22 d. priėmė šio įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymą [45]. Pagrindiniai pakeitimai susiję su nedarbo draudimo išmokų mokėjimo trukmės pratęsimu bedarbėms moterims nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, taip pat bedarbiams, laikinai nedarbingiems dėl ligos arba traumos.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 1656 patvirtinti Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai, reikalingi Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymui įgyvendinti (šiam įstatyme numatoma, kad nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis nuo 2005 m. sausio 1 d. priklausys nuo buvusio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio, o išmokos mokėjimo trukmė – nuo bedarbio darbo stažo) [33].

Darbo rinkos politikos priemonės (tiek aktyvios, tiek pasyvios) yra finansuojamos iš Užimtumo fondo, kuris yra Valstybinio socialinio draudimo dalis. Lietuvos Respublikos Seimui tvirtinant Valstybinio socialinio draudimo fondo metinį biudžetą, priklausomai nuo padėties darbo rinkoje, nustatomi atskaitymai į Užimtumo fondą. Paprastai tai būna apie 1,5 proc. patvirtinto 31 proc. draudėjų bendrojo valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifo [16]. Be to, pagal Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymą, Užimtumo fondą, be nedarbo

socialinio draudimo lėšų, sudaro juridinių ir fizinių asmenų labdaros įnašai, darbo biržos pajamos, darbdavių papildomos įmokos, valstybės biudžeto dotacijos ir kitos lėšos.

Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme numatyta esamą draudimo nuo nedarbo sistemą pertvarkyti į atskirą draudimo nuo nedarbo rūšį. Šiam tikslui valstybės biudžetas laipsniškai (per 5 metus nuo 2005 m.) perims iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir darbo rinkos institucijų finansavimą. Taip bus įtvirtintas aktyvios užimtumo politikos, kaip vienos iš svarbiausių valstybės veiklos prioritetų, vykdymas [16].

Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvoje iš esmės pereita nuo pasyvaus prie aktyvaus bedarbių rėmimo. Taikomos darbo rinkos priemonės yra pakankamai gerai subalansuotos, viena kitą papildančios ir skatinančios bedarbių užimtumą. Taip pat svarbi efektyvumo prielaida – kartu derinami darbo ieškančių asmenų, darbdavių ir valstybės interesai.

### 3. LIETUVOS DARBO RINKOS ANALIZĖ

Pirmoje darbo dalyje apibrėžta, jog darbo rinka yra socialinis – ekonominis reiškinys. Iš to seka darbo rinkos priklausomybė nuo šalies demografinės padėties, užimtumo ir nedarbo kitimo tendencijų bei makroekonominės politikos, kuri yra viena iš pagrindinių užimtumo didinimo prielaidų. Todėl tikslinga išanalizuoti minėtų rodiklių raidos tendencijas bei įvardinti veiksnius, įtakančius šių rodiklių pokyčius.

#### 3.1. Darbo išteklių raidos tendencijos

2006 metais Lietuvos darbo išteklius sudarė 1, 59 mln. šalies gyventojų (žr. 1 lentelę). Per nagrinėjamą laikotarpį išryškėjo pastovi jų mažėjimo tendencija. Lyginant su 1998 m. darbo jėgos skaičius sumažėjo 130 tūkst. žmonių. Minėto rodiklio mažėjimas sąlygoja ir darbo jėgos aktyvumo lygio mažėjimą. Darbo jėgos aktyvumo lygis apibrėžiamas kaip 15-64 metų amžiaus ekonomiškai aktyvių gyventojų (darbo jėgos) ir tos pačios amžiaus grupės gyventojų santykis. Nuo 1998 iki 2005 metų darbo jėgos aktyvumo lygis sumažėjo 3,7 procentinio punkto.

Darbo išteklių raida tiesiogiai susijusi su šalies demografiniais pokyčiais. Konkrečios šalies gyventojų skaičiaus pokyčius, jo didėjimo ar mažėjimo mastą lemia pagrindinių demografinių procesų (gimstamumo, mirtingumo ir tarptautinės migracijos) raida. Nuo praėjusio dešimtmečio pradžios Lietuvos demografinė padėtis kinta iš esmės. Visuose demografiniuose procesuose vyksta neigiami pokyčiai. Demografinė jų pasekmė – gyventojų skaičiaus mažėjimas, demografinės pusiausvyros praradimas, gilėjanti depopuliacija, spartus gyventojų senėjimas. Neigiami demografiniai pokyčiai reiškiasi ir sudėtingomis socialinėmis, ekonominėmis problemomis. Visa tai, žinoma, įtakoja ir darbo rinką, juk gyventojai vienintelis darbo jėgos papildymo šaltinis.

1 lentelėje pateikiami pagrindiniai rodikliai, apibūdinantys darbo išteklių raidą.

**Gyventojai** – tai nuolat Lietuvos Respublikos teritorijoje gyvenantys asmenys. Gyventojai skaičiuojami remiantis gyventojų surašymo duomenimis, natūralia gyventojų kaita (skirtumas tarp gyvų gimusių ir mirusių skaičiaus), migracijos saldo (skirtumas tarp atvykusių ir išvykusių asmenų skaičiaus) bei teritorijos administraciniais pakeitimais du kartus per metus: sausio ir liepos mėn. 1 d. [15].

Statistikos departamento duomenimis, 2006 metų pradžioje Lietuvoje gyveno 3,403 mln. gyventojų (žr. 1 lentelę). Per metus jų sumažėjo 22,1 tūkst. Tai lėmė neigiama natūrali gyventojų kaita (-13,3 tūkst.) ir neigiamas migracijos saldo (-8,8 tūkst.) [15]. Kaip matyti iš pirmos lentelės, gyventojų skaičius mažėja kasmet, tai, be jokios abejonės, sąlygoja ir darbo jėgos (visi užimti gyventojai ir bedarbiai) mažėjimą.

1 lentelė. Darbo išteklių raida Lietuvoje 1998 – 2006 metais

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gyventojai metų pradžioje, iš viso, tūkst.	3562,3	3536,4	3512,1	3487,0	3475,6	3462,5	3445,9	3425,3	3403,3
Darbo jėga, tūkst.	1716,0	1705,5	1671,5	1635,8	1630,3	1641,9	1620,6	1606,8	1586,0
Darbo jėgos aktyvumo lygis, 15-64 m., proc.	72,0	72,1	70,5	69,4	69,3	69,7	69,0	68,3	-

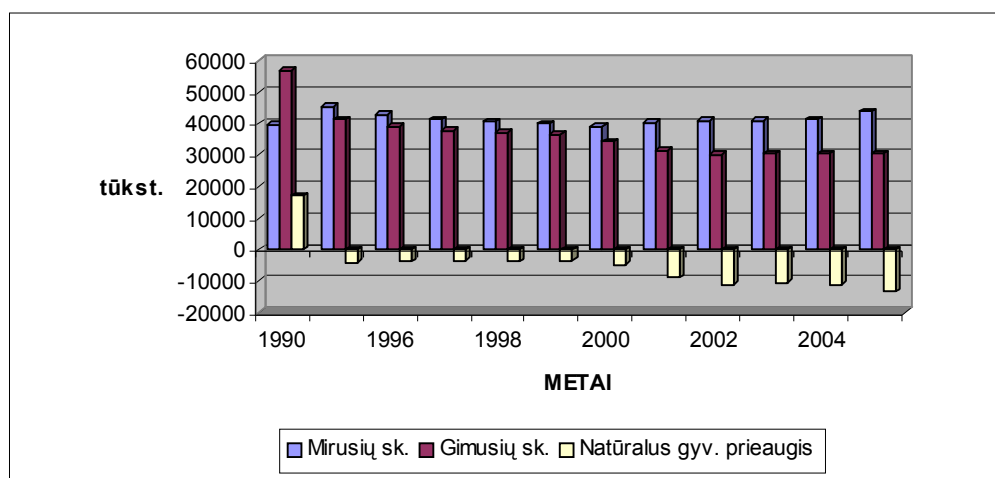
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Prognozės neteikia vilčių, kadangi numatomas ir tolesnis gyventojų skaičiaus mažėjimas: 2010 m. Lietuvos gyventojų gali būti apie 3,32 mln., o 2020 m. – 3,24 mln. žmonių [7].

2006 m. pradžioje didžioji gyventojų dalis (66,7 proc.) gyveno mieste. Darbingo amžiaus gyventojai sudaro apie 64 proc. miesto gyventojų ir apie 56 procentus kaimo gyventojų [48].

**Gimstamumo ir mirtingumo pokyčiai.** Bendrus gyventojų ir tuo pačiu darbo jėgos skaičiaus ir struktūros pokyčius lemia, kaip jau minėta, natūrali jų kaita, tai yra gimstamumo ir mirtingumo pokyčiai.

Statistikos departamento duomenimis gimusių skaičius sumažėjo nuo 56,9 tūkst. 1990 m. iki 30,5 tūkst. 2005 metais (žr. 6 pav.) [48]. Tiesa 2002 m. šis rodiklis stabilizavosi ir laikosi beveik vienodame lygyje.



6 pav. Lietuvos gyventojų natūrali kaita 1990 – 2005 metais [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]

Gimstamumo mažėjimo priežasčių yra pakankamai daug – tai ir ekonominiai sunkumai su kuriais susiduria gyventojai, taip pat nepakankamai adekvati socialinė ir paramos šeimai politika, iš dalies ir vertybinių orientacijų, gyvenimo stiliaus, vedybinės elgsenos kitimas ir panašiai.

Svarbu paminėti tai, jog kaimo moterys gimdo daugiau vaikų negu miesto. Tačiau bendras gimimų skaičius neturi tendencijų didėti, kadangi kaime mažai gyvena šeimų. Daugiausia šeimos augina po 2 vaikus. Ir tai demografiniu požiūriu nėra gerai, nes tauta palapsniui gali išnykti. Todėl reikia socialiai ekonomiškai remti jaunas šeimas, kad gimtų žmonių daugiau, negu mirtų, tai yra, kad šalis atjaunėtų.

Neigiamą natūralų gyventojų prieaugį taip pat lemia ne tik mažėjantis gimstamumas, bet ir didėjantis mirtingumas. Socialinių transformacijų periodu (1990-2000 m.) Lietuvoje išryškėjo sovietmečiu susiformavę neigiami mirtingumo raidos bruožai (aukšti išvengiamų mirčių rodikliai). Šiam periodui būdingi netolygūs mirtingumo lygio svyravimai. Jei 1990 metais mirusiųjų skaičius siekė 39,76 tūkst. gyventojų, tai 1995 metais padidėjo iki 45,3 tūkst. Iki 1995 m. mirtingumas šalyje turėjo didėjimo tendenciją, tuo tarpu nuo 1996 metų mirtingumas po truputį pradėjo mažėti ir mažėjo iki 2001 metų (2000 m. mirusiųjų skaičius – 38,9 tūkst.). Tačiau pastaraisiais metais (2000-2005 metų laikotarpiu) Lietuvos gyventojų mirtingumas ženkliai padidėjo ir 2005 metais mirusiųjų skaičius siekė 43,8 tūkst. gyventojų (žr. 6 pav.).

Kaime dėl didesnės vyresnio amžiaus gyventojų dalies, blogesnio medicininio aptarnavimo, piktnaudžiavimo alkoholiu gyventojų mirtingumo rodikliai didesni negu mieste. Pagrindinės mirties priežastys yra kraujo apytakos sistemos ligos, piktybiniai augliai, nelaimingi atsitikimai, apsinuodijimai ir kt. Tokia mirties priežasčių struktūra būdinga daugumai ekonomiškai išsivysčiusių šalių [7].

Laikotarpyje nuo 1990 iki 2005 metų, kasmet, išskyrus 1990 m., mirdavo daugiau negu gimdavo (žr. 6 pav.). Ir šis skirtumas turėjo pastovią didėjimo tendenciją. Jei 1995 m. jis sudarė 4111 gyventojų (mirė 45 306, gimė 41195), tai 2005 m. jau siekė 13258 (mirė 43799, gimė 30541). Todėl natūralus gyventojų prieaugis minėtu laikotarpiu visada buvo neigiamas (žr. 6 pav.).

Labiausiai mirtingumo ir sveikatingumo lygį integruojantis rodiklis – tikėtina vidutinė gyvenimo trukmė (toliau VTGT). Tai tikimybinis rodiklis, kuris parodo, kiek vidutiniškai metų gyvens kiekvienas gimęs, jeigu visą būsimą tiriamosios kartos gyvenimą mirtingumo lygis kiekvienoje gyventojų amžiaus grupėje liks nepakitęs.

2005 metais bendra šalies gyventojų vidutinė gyvenimo trukmė buvo 71,32 metai. Moterų VTGT – 77,42 metai, tuo tarpu vyrų 12 metų trumpesnė – 65,36 metai (žr. 2 lentelę). Per nagrinėjamą laikotarpį (1990-2005 m.) bendra gyventojų VTGT sutrumpėjo nežymiai – tik 0,14



metų, tuo tarpu vyrų VTGT sutrumpėjo net vienais metais, o moterų - pailgėjo vieneriais metais. Šiuo laikotarpiu išryškėja kelios tendencijos: nuo 1990 iki 1995 m. bendra VTGT trumpėjo (jei 1990 m. VTGT siekė 71,46 metus, tai 1995 m. tik 69,8 metus), 1996-2000 m. laikotarpiu kasmet ilgėjo (jei 1996 m. VTGT buvo 70,26 metai, tai 2000 jau siekė 72,19 metų). Tuo tarpu 2001-2005 metų laikotarpiui būdingi bendros VTGT netolygūs svyravimai, kurie pasireiškė VTGT sumažėjimu 2001 metais (iki 71,78 metų), padidėjimu 2002 m. ir 2003 m. (VTGT padidėjo iki 72,19 metų) ir vėl sumažėjimu 2005 m. (sumažėjo iki 71,32 metų).

**2 lentelė. Lietuvos gyventojų tikėtina vidutinė gyvenimo trukmė 1990 – 2005 m.**

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Iš viso</b>	71,46	69,08	70,26	71,08	71,39	71,76	72,19	71,78	71,91	72,19	72,06	71,32
<b>Vyrai</b>	66,44	63,27	64,64	65,48	66,00	66,36	66,77	65,95	66,21	66,48	66,36	65,36
<b>Moterys</b>	76,27	75,06	75,89	76,64	76,66	77,01	77,45	77,58	77,58	77,85	77,75	77,42

Šaltinis: Statistikos departamentas: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1110>

20 a. paskutinio dešimtmečio pradžioje Lietuvoje susiformavę dideli vyrų ir moterų mirtingumo skirtumai vėliau tapo dar ryškesni, nes moterų mirtingumo didėjimas buvo gerokai mažesnis nei vyrų. Kaip matyti iš 2 lentelės, 1990-1995 m. laikotarpiu vyrų tikėtina vidutinė gyvenimo trukmė sumažėjo net 3,17 metų, moterų – 1,21 metų. 1994 m. Lietuva pagal vyrų mirtingumo lygį buvo “sugrįžusi” daugiau nei 30 metų: 1994 m. vyrų VTGT buvo 2,1 metų trumpesnė nei 1959 m. [7].

Tačiau nuo 1996 m. vyrų VTGT pradėjo ilgėti ir tai truko iki 2000 m. Nuo 1995 m. iki 2000 m. vyrų VTGT pailgėjo 3,5 metų, atitinkamai moterų – 2,39. Per pastaruosius penkerius metus pastebimi netolygūs vyrų VTGT svyravimai. Jei 2001 m. vyrų VTGT sutrumpėjo iki 65,95 metų, tai per 2002 m. ir 2003 m. pailgėjo iki 66,48 metų. Per sekančius dvejus metus šis rodiklis mažėjo ir 2005 m. siekė 65,36 metus. Tuo tarpu moterų VTGT per paskutinius penkerius metus išliko santykinai pastovi (žr. 2 lentelę).

Visus minėtus mirtingumo lygio ir VTGT svyravimus galėjo lemti keletas veiksnių. Visų pirma, kaip ir daugelyje kitų pokomunistinių šalių, sparčių politinių, socialinių ir ekonominių transformacijų metu, ypač jų pradžioje, Lietuvoje blogėjo didelės visuomenės dalies socioekonominė padėtis, tai yra sumažėjo šeimų pajamos ir perkamoji galia, plito skurdas, ypač kai kuriose visuomenės grupėse (pvz., kaimo gyventojų). Tai, be jokios abejonės, turėjo įtakos gyventojų sveikatai ir mirtingumo augimui.

Kai kurie tyrinėtojai išskiria dar vieną veiksni, turinti įtakos mirtingumo lygio svyravimams, tai – psichosocialinis stresas (plintančios pesimistinės nuotaikės, depresija). Per ilgesnį laikotarpį psichosocialinis stresas neišvengiamai veikia gyventojų sveikatą [7].

Ypatingai svarbus veiksnys, lemiantis pozityvius pokyčius gyventojų mirtingumo dinamikoje, yra efektyvesnė, moderniomis technologijomis bei įvairių prevencinių priemonių taikymu pagrįsta sveikatos apsaugos sistema. Deja, Lietuvos sveikatos apsaugos sistema turi daug trūkumų, kadangi perėjimas nuo sovietmečiu egzistavusios sveikatos apsaugos sistemos prie efektyvesnės buvo labai apribotas finansinių išteklių. Todėl Lietuvoje sveikatos apsaugos sistemos reformų tempai yra pakankamai lėti.

Kadangi gimstamumas ir mirtingumas yra priskiriami vidiniams gyventojų skaičiaus pokyčių veiksniams, svarbu išskirti ir išorinį gyventojų skaičiaus dinamiką lemiantį veiksni, tai yra migracija (gyventojų persikėlimas iš vienos šalies į kitą, atvykusiųjų ir išvykusiųjų skaičius bei jo balansas). Jis gali labai veikti gyventojų skaičiaus ir tuo pačiu darbo jėgos pokyčius ir net būti lemiamas.

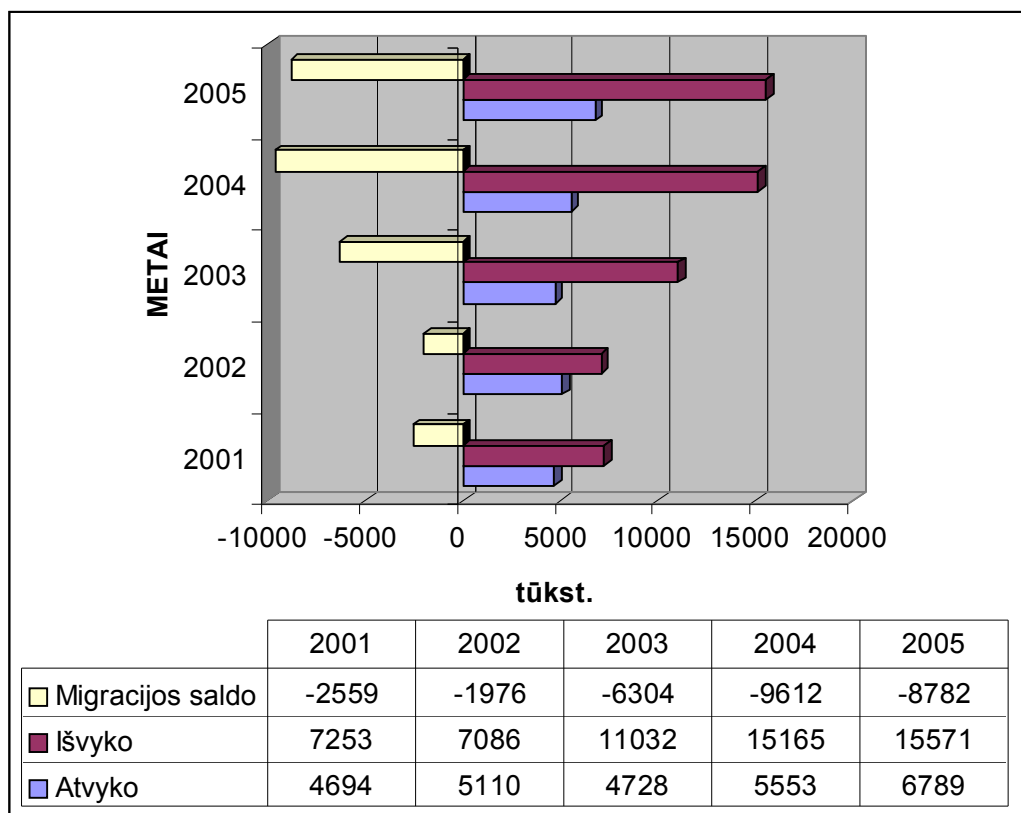
**Migracija.** Migraciją galima nagrinėti dviem aspektais, tai yra Lietuvos gyventojų migracija į užsienį ir Lietuvos gyventojų teritorinis mobilumas šalies viduje.

Dėl gyventojų emigracijos į užsienio šalis, įvertinus ir nelegalią migraciją, Lietuva 1990-2002 m. prarado apie 230 tūkst. žmonių, iš jų apie 73 tūkst. žmonių dėl emigracijos į NVS šalis ir apie 157 tūkst. žmonių dėl emigracijos į kitas užsienio šalis [7]. Deja, oficiali statistika neparodo bendrojo vaizdo.

Analizuojant oficialią tarptautinę migraciją (asmenys, deklaruojant išvykimą) 2001 – 2005 metais (žr. 7 pav.), pastebima ryški jos augimo tendencija. Atvykusiųjų į Lietuvą skaičius visais analizuojamais metais ženkliai nesikeitė, tuo tarpu išvykusiųjų skaičius nuo 7,3 tūkst. 2001 metais išaugo iki 15,6 tūkst. 2005 metais. Migracijos saldo (skirtumas tarp atvykusių ir išvykusių skaičiaus) visu šiuo laikotarpiu buvo neigiamas. Tam, be abejo, daug įtakos turėjo įstojimas į Europos Sąjungą. Nereikia pamiršti, jog čia neįvertinta neoficiali migracija. Neoficialios tarptautinės emigracijos (asmenys, nedeklaruojant išvykimo) mastai yra kur kas didesni. Jei oficialiai emigravę 2001-2005 metų laikotarpiu sudarė 56,1 tūkst. gyventojų, tai neoficialiai šiuo laikotarpiu emigravo 69,8 tūkst. Vadinasi, Lietuva dėl oficialios ir neoficialios tarptautinės emigracijos analizuojamu laikotarpiu neteko 125,9 tūkst. žmonių.

Remiantis Statistikos departamento duomenimis, daugiausia emigrantų, nedeklaravusių išvykimo 2001-2005 metų laikotarpiu, turėjo vidurinį išsilavinimą (63,8 proc.), toliau sekė auštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą (20,9 proc.) bei pagrindinį išsilavinimą (9,7 proc.) turintys emigrantai. Analizuojant emigrantų skaičių pagal buvusias profesijas tuo pačiu laikotarpiu,

išryškėja tai, jog didelė emigrantų dalis yra be profesijos (37,2 proc.), taip pat nemažą dalį sudaro ir kvalifikuoti darbininkai (28,3 proc.) bei protinio darbo darbuotojai (21 proc.) [48].



**7 pav. Oficiali tarptautinė migracija 2001 – 2005 metais Lietuvoje [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]**

Šiuo metu Lietuvai ypatingai aktuali jaunų aukštos kvalifikacijos specialistų emigracijos į kitas valstybes problema. Nors laisvas darbuotojų judėjimas tarp valstybių yra laikomas vienu iš kertinių Europos Sąjungos principų, tačiau besitęsianti masinė darbo migracija po Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą, tame skaičiuje ir nelegali, apsprendė ilgesnių pereinamųjų laikotarpių taikymą Lietuvai. Pagal Laisvo asmenų judėjimo derybų skyrių Lietuva sutiko su Europos Sąjungos iniciatyva numatyti 7 metų (2+3+2) pereinamąjį laikotarpį. Nuo įstojimo pradžios iki 2006 metų balandžio mėnesio 30 d. tik Airija, Švedija, Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė atvėrė duris naujoms valstybėms narėms [39]. Todėl nemažai kvalifikuotų darbuotojų iš Lietuvos išvyksta į užsienį dirbti nelegaliai. Tokiu būdu, padidėjusi migracija į užsienio šalis silpnina kvalifikuotos darbo jėgos potencialą, sukeldama nekvalifikuotos darbo jėgos pertekliaus didėjimą šalyje.

Apribojimus taikančios ES valstybės iki 2006 m. gegužės turėjo apsispręsti, ar atverti savo darbo rinkas naujokėms, ar dar trejus metus (iki 2009 m.) taikyti apribojimus. Graikija,

Islandija, Ispanija, Portugalija bei Suomija nuo 2006 metų gegužės 1 d. atvėrė savo darbo rinkas naujosioms ES narėms. Tuo tarpu likusios šalys ir toliau ribos patekimą į jų darbo rinkas [5].

Pagrindine migracijos priežastimi išlieka ekonominiai veiksniai: dar palyginti aukštas nedarbo lygis šalyje, ir ypač atskiruose jos regionuose, žemas darbo užmokestis ir kt. Dauguma darbo migrantų Lietuvoje nerasdami jokio darbo ir nematydami perspektyvų, darbą užsienyje įsivaizduoja kaip vienintelę išeitį iš skurdo ir nevilties.

Lietuvos gyventojų teritorinis mobilumas šalies viduje tradiciškai yra nežymus, trukdantis sumažinti teritorinius užimtumo skirtumus, apsunkinantis efektyvų darbo išteklių panaudojimą. Statistikos departamento duomenimis 1990 – 2003 metais pakeitė nuolatinę gyvenamąją vietą apie 3,3 proc. šalies gyventojų [48]. Nuo 2002 metų atvykusiųjų skaičius pradėjo augti labiausiai urbanizuotose apskrityse (Vilniaus, Klaipėdos, Kauno): šalies gyventojai, ypač aukštos kvalifikacijos specialistai, pradėjo intensyviau migruoti į regionus, kuriuose darbo vietų yra daugiau. Įdomu tai, jog kvalifikuotų darbininkų teritorinis judėjimas dažniausiai vyksta ne jų pačių iniciatyva, bet jų darbdavių, kurie organizuoja ir finansuoja darbuotojų pavėžėjimą bei laikiną apgyvendinimą.

Kaimo gyventojų teritorinis mobilumas taip pat išlieka mažas. Pagrindiniai veiksniai, sąlygojantys nežymų periferijos gyventojų teritorinį mobilumą, yra stipriai išaugę, palyginti su darbuotojų pajamomis, transporto kaštai, labai dideli gyvenamųjų patalpų kainų skirtumai (aukštos būsto kainos miestuose) ir dalies kaimo gyventojų veiklos bei pajamų susiejimas su smulkiu namų ūkiu. Kita problema yra ta, jog daugelis kaimo bedarbių neturi išsilavinimo ar tam tikro profesinio pasirengimo, reikalingo miestuose esančioms laisvoms darbo vietoms užimti. Be abejo, tokiai padėčiai pakeisti reikalingas aktyvus kaimo gyventojų, ypač jaunimo, profesinio pasirengimo ir mobilumo skatinimas, kuris sudarytų pagrindą teritoriniam mobilumui.

**Gyventojų senėjimas.** Bendras gyventojų ekonominio aktyvumo lygis kiekvienoje šalyje priklauso nuo pensininkų skaičiaus ir jų lyginamosios dalies bendrame gyventojų skaičiuje. Kuo didesnė pensinio amžiaus žmonių dalis, tuo mažesnė užimtųjų dalis (bendrame gyventojų skaičiuje) gali dalyvauti darbo rinkoje. Dirbančiųjų mokami mokesčiai yra pagrindinis mokamų pensijų šaltinis ir tai santykinai sumažina darbo užmokesčio didinimo galimybes.

2004 m. pensinio amžiaus gyventojai sudarė 20,26 proc. visų gyventojų šalyje. Dabar Lietuvoje 60 metų ir vyresnių žmonių yra daugiau nei vaikų (vaikų iki 14 metų dalis bendrame gyventojų skaičiuje 2004 metais sudarė 17,67 proc.). Šios amžiaus grupės asmenys mieste sudaro 18,5 proc., o kaime – 23,8 proc. visų gyventojų. Jei esamos tendencijos nesikeis, prognozuojama, jog 2030 m. Lietuvoje net 27 proc. gyventojų bus vyresni nei 60 metų [16].

Lietuvos gyventojų struktūrinio senėjimo būdingas bruožas – senatvės feminizacija: tarp vyriausių Lietuvos gyventojų dominuoja moterys. 2004 m. moterų demografinės senatvės rodiklis trečdaliu viršijo vyrų rodiklį (atitinkamai – 24 ir 16 proc.) [7].

*Lietuvos gyventojų senėjimą lėmė įvairūs veiksniai: gimstamumo mažėjimas, vidutinės būsimos gyvenimo trukmės ilgėjimas, darbingo amžiaus žmonių migracija, santuokų mažėjimas, kriminologinė situacija bei padidėjęs savižudybių ir autoavarijų skaičius.*

Krašto demografinės problemos itin aktualios, kadangi šalies gyventojai yra pagrindinis darbo jėgos papildymo šaltinis. Todėl reikia kurti ir įgyvendinti atitinkamas programas šioje srityje, kurios padėtų palaikyti natūralų gyventojų prieaugį. Tokių programų tikslas turėtų būti ekonominių, socialinių, demografinių, kultūrinių sąlygų sudarymas bei atitinkamų šeimos politikos priemonių, skatinančių kurti šeimas ir gimdyti vaikus, nustatymas. Išsivysčiusių šalių patirtis rodo, kad gimstamumas turi tendenciją didėti, kylant pragyvenimo lygiui, kuomet šeimos turi geras gyvenimo sąlygas ir gali skirti deramą dėmesį vaikų priežiūrai, auklėjimui bei suteikti jiems reikiamą išsimokslinimą. Gyventojų skaičiaus didėjimas priklauso ne tik nuo šalies ekonominio potencialo, socialinės būklės, bet ir nuo pačių gyventojų suinteresuotumo.

**Vyrų ir moterų skaičiaus pokyčiai.** Sprendžiant gyventojų užimtumo problemas, labai svarbus vaidmuo tenka vyrų ir moterų skaičiaus pokyčiams. Atsižvelgiant į tai, prognozuojamos ir kuriamos darbo vietos, formuojama ūkio infrastruktūra. Ypač tai svarbu rengiant specialistus, nes ne visos darbo vietos ir profesijos vienodai tinka moterims ir vyrams.

Statistikos departamento duomenimis 2006 metų pradžioje moterys sudarė 53,4 proc. Lietuvos gyventojų ir tai yra 6,8 procentinio punkto daugiau nei vyrų (žr. 3 lentelę). Jų persvara yra ir kaime, ir mieste. Paskutiniaisiais metais vyrų ir moterų santykis buvo gana pastovus. Tūkstančiui vyrų teko apie 1145 moteris. Lietuvos gyventojų pagal lytį statistiniai duomenys pateikti 3 lentelėje.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo išteklių raida yra tiesiogiai susijusi su šalies demografinių pokyčių, kuriuos sudaro vidiniai (gimstamumas, mirtingumas) ir išoriniai (migracija) veiksniai, raida. Visuose demografiniuose procesuose vyksta neigiami pakitimai. Tai yra pirmas kartas šalies istorijoje, kai gyventojų skaičiaus mažėjimas nesusijęs su tokiais veiksniais kaip karai, teritorijos pasikeitimai ir pan., o yra demografinių procesų, kuriuos lemia fundamentalūs visuomenės pokyčiai ir socialinė bei ekonominė aplinka, raidos pasekmė. Būtinai įdėmus mokslininkų bei sprendimus priimančių institucijų dėmesys šiai problemai, kadangi gyventojai yra vienintelis darbo jėgos papildymo šaltinis. Be to, labai svarbu užtikrinti šalies gyventojų gerovę, kuri labiausiai priklauso nuo tokių kokybinių charakteristikų, kaip nedarbas ir užimtumas. Pastarųjų charakteristikų pokyčių bei tendencijų analizė pateikiama sekančiuose skyriuose.

**3 lentelė. Moterų ir vyrų skaičius 1990 – 2006 metais Lietuvoje, tūkst. ir proc. (metų pradžioje)**

Metai	Gyventojų skaičius, tūkst.		Pasiskirstymas pagal lytį, %		1000-iiui vyrų tenka moterų
	moterys	vyrų	moterys	vyrų	
1990	1946,2	1747,5	52,7	47,3	1114
1995	1925,8	1717,2	52,9	47,1	1121
2000	1867,8	1644,3	53,2	46,8	1136
2001	1856,1	1630,9	53,2	46,8	1138
2002	1851,1	1624,5	53,3	46,7	1140
2003	1845,2	1617,3	53,3	46,7	1141
2004	1837,2	1608,7	53,3	46,7	1142
2005	1827,2	1598,1	53,3	46,7	1143
2006	1816,6	1586,7	53,4	46,6	1145
Mieste	1232,1	1036,7	54,3	45,7	1188
Kaime	584,5	550,0	51,5	48,5	1063

Šaltinis: Statistikos departamentas: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1110>

### 3.2. Nedarbo pokyčiai

Nedarbo reguliavimo politikos priemonės ir kryptys priklauso nuo nedarbo kokybinės ir kiekybinės charakteristikų. Šioje vietoje tikslinga apibrėžti nedarbo lygio sąvoką. Pasak Martinkaus, *nedarbo lygis* – tai ekonominis rodiklis, rodantis kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliais), procentinė išraiška [37].

Analizuojant bedarbių skaičiaus dinamiką Lietuvoje 1998-2005 metų laikotarpiu, išryškėja dvi tendencijos. Nuo 1998 metų bedarbių skaičius kasmet didėjo, jei 1998 metais jų buvo 226,7 tūkst., tai 2001 metais jų skaičius išaugo iki 284,0 tūkst. (žr. 4 lentelę). Didėjant gyventojų emigracijai bei augant gamybai ir paslaugoms, bedarbių skaičius nuo 2002 metų pradėjo mažėti. Visų pirma, 2005 m. bedarbių skaičius buvo mažiausias per pastaruosius 8 metus. Lyginant su 2001 m. jis sumažėjo dvigubai, t. y. nuo 284,0 tūkst. 2001 m. iki 132,9 tūkst.

2005 m. (žr. 4 lentelę). Visais analizuojamo laikotarpio metais, išskyrus 2004 m., vyrų bedarbių skaičius viršijo moterų bedarbių skaičių.

**4 lentelė. Nedarbo lygio, bedarbių ir darbo jėgos skaičiaus dinamika Lietuvoje 1998-2005 metais**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Darbo jėga, tūkst.</b>	1716,0	1705,5	1671,5	1635,8	1630,3	1641,9	1620,6	1606,8
<b>Bedarbiai, tūkst.</b>	226,7	249,0	273,7	284,0	224,4	203,9	184,4	132,9
<i>Vyrai</i>	130,9	140,5	158,5	165,6	121,1	105,4	90,6	67,1
<i>Moterys</i>	95,8	108,5	115,2	118,4	103,3	98,4	93,8	65,8
<b>Nedarbo lygis, proc.</b>	13,2	14,6	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3
<i>Vyrų</i>	14,7	16,2	18,8	19,9	14,6	12,7	11,0	8,0
<i>Moterų</i>	11,6	13,0	13,9	14,7	12,9	12,2	11,8	8,3

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Atitinkamai bedarbių skaičiaus dinamikai varijuoja ir nedarbo lygis analizuojamu laikotarpiu. Nuo 1998 metų nedarbo lygis kasmet didėjo, jei 1998 metais jis buvo 13,2 proc., tai 2001 m. jau siekė 17,4 proc. (žr. 4 lentelę). Šis nedarbo lygio augimas daugiausia buvo susijęs su Rusijos krizės išauktu Lietuvos ekonomikos nuosmūkiu. Ir tik 2002 metais įvyko esminis persilaužimas, kuomet nedarbo lygis pradėjo mažėti ir mažėja iki šiol. Atsigaunant ekonomikai ir didėjant darbo jėgos paklausai vis daugiau Lietuvos gyventojų susiranda samdomą darbą, pradeda dirbti savarankiškai ar steigti savo verslą. 2005 metais nedarbo lygis siekė 8,2 proc. Jeigu analizuoti nedarbo lygį pagal lytį 1998-2005 metų laikotarpiu, tai kiekvienais metais, išskyrus paskutiniuosius du, vyrų nedarbo lygis buvo didesnis nei moterų (žr. 4 lentelę).

Lyginant su Europos Sąjungos senbuvėlių narių (ES-15) vidutiniu nedarbo lygiu 2005 metais, Lietuvos nedarbo lygis buvo tik 0,3 proc. didesnis, tuo tarpu išsiplėtusios Europos Sąjungos vidutinis visų narių (ES-25) nedarbo lygis 2005 metais siekė 8,7 proc., tai yra 0,5 proc. didesnis nei atitinkamų metų Lietuvos [15].

Analizuojant pagyvenusio amžiaus asmenų nedarbo lygį, išryškėja tendencija, jog mažėjant bendram registruotų bedarbių skaičiui, nuolat didėja vyresnių nei 50 metų amžiaus neturinčių darbo asmenų dalis. 2002 metų pradžioje jų buvo 23,5 proc., 2003 metais – 25,2 proc., o 2004 m. pradžioje jie sudarė 27 proc. visų bedarbių. Pagrindinė jų nedarbo priežastis – atleisti

iš darbo darbdavio iniciatyva [16]. Dažnai darbdavių nuostata yra nepalanki vyresnio amžiaus bedarbių atžvilgiu, kadangi pakitusios gamybos sąlygos, naujos technologijos nuvertina vyresnio amžiaus žmonių turėtą profesiją ar kvalifikaciją, o prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių šiai gyventojų grupei yra pakankamai sunku.

Paskutiniaisiais metais ryškėjo neigiama tendencija – aukštąjį bei aukštesnįjį išsilavinimą turinčių bedarbių dalies augimas. 2002 - 2004 m. bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, padidėjo nuo 16,6 tūkst. iki 20 tūkst., arba nuo 7 iki 11 procentų bendrame bedarbių skaičiuje, o aukštesnįjį – nuo 10,5 tūkst. iki 10,8 tūkst., arba nuo 4,7 iki 6 procentų iš visų bedarbių. Tačiau 2005 metais įvyko teigiami pokyčiai, bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą dalis pastebimai sumažėjo – iki 12,4 tūkst. arba 9 proc. nuo visų bedarbių, o aukštesnįjį – iki 6,4 tūkst., arba iki 4,8 procentų visų bedarbių [48]. Objektiviai vertinant, bedarbių dalis su aukštesniu išsilavinimu perspektyvoje turėtų būti didesnė, kadangi sparčiai augant aukštojo mokslo aprėpčiai gerokai auga šias mokyklas baigusių asmenų skaičius. Ypač tai tampa akivaizdu atsiradus kolegijoms, kadangi dalis jų absolventų tampa potencialiais darbo biržos klientais, o jų konkurencijos galimybės palyginus su aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusiais asmenimis yra menkesnės.

Nedarbo lygio, bedarbių skaičiaus mažėjimui, kaip minėta, daug įtakos turėjo šalies ekonomikos augimas. Ypač svarbus šalies ekonomikos augimo indikatorius - BVP dinamika. BVP apibūdinamas kaip vienas svarbiausių faktorių, apsprendžiančių kaip ekonominę, taip ir šalies socialinę situaciją. Nuo jo didele dalimi priklauso gyventojų pajamų lygis, įvairių socialinių programų vykdymo galimybės. Kita vertus, pats BVP yra įtakojamas tokių socialinių faktorių, kaip užimtumo lygis, bendra ekonominė ir socialinė šalies padėtis.

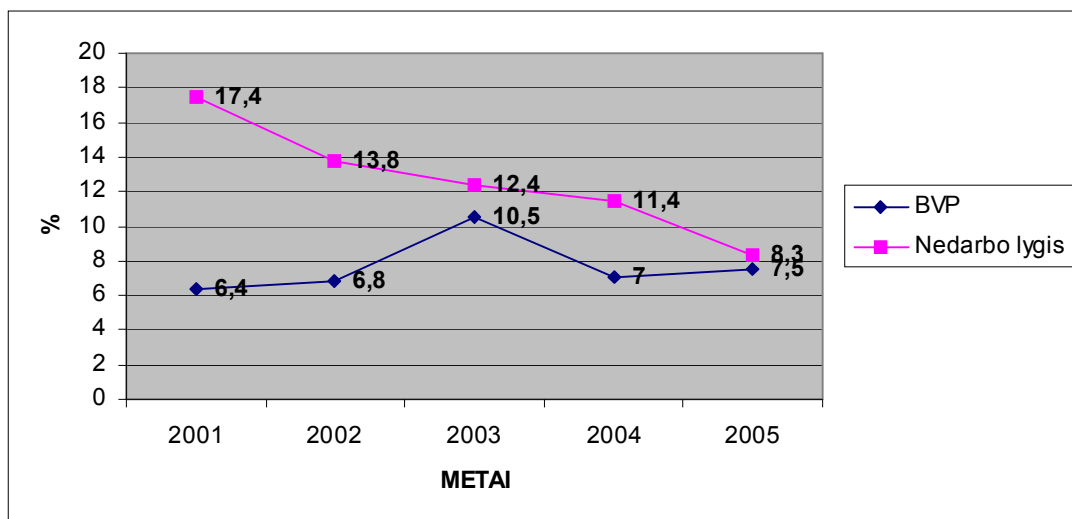
2001 - 2005 metai Lietuvos ekonomikai buvo sėkmingi. Statistikos departamento duomenimis BVP augimo tempai nagrinėjamu laikotarpiu svyravo tarp 6,4 proc. ir 7,5 proc., o 2003 m. padidėjo net 10,5 procentais ir buvo vienas didžiausių pasaulyje (žr. 8 pav.).

2005 metais pagal BVP augimo spartą Lietuva išsilaikė tarp Europos Sąjungos valstybių lyderių: buvo trečia po Latvijos (BVP augimas 10,2 proc. 2005 m.) bei Estijos (8,4 proc.). Prognozuojama, kad 2006 metais BVP turėtų didėti 7,5 proc. [49].

2005 m. daugiau BVP sukurta beveik visose ekonominės veiklos srityse. Labiausiai jis didėjo energetikos, statybos, apdirbamosios pramonės, taip pat viešbučiuose ir restoranuose.

Pramonės produkcijos pardavimai 2005 metais palyginti su 2004 metais padidėjo 7,3 procento, žemės ūkio produkcijos – 1,3 procento, atliktų statybos darbų – 10,9 procento, mažmeninės prekybos apyvarta – 9,3 procento, prekių eksportas – 27,1 procento. Tiesioginės užsienio investicijos per 2005 metus padidėjo 13,9 procento [33]. Visa tai palankiai veikė padėtį darbo rinkoje - sąlygojo naujų darbo vietų atsiradimą šalies ūkyje. Ryšys tarp investicijų augimo ir situacijos darbo rinkoje pokyčių tampa gerokai tampresnis.





**8 pav. Lietuvos BVP pokytis ir nedarbo lygis 2001-2005 m., procentais [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenis]**

Lietuvos ūkio struktūra laipsniškai tampa panaši į ES valstybių ūkio struktūrą. Statistikos departamento duomenimis 2005 m. Lietuvos paslaugų sektorius sukūrė 62 proc. bendrosios pridėtinės vertės, pramonės lyginamoji dalis sudarė 32,4 proc., žemės ūkyje sukuriamos bendrosios pridėtinės vertės dalis siekė 5,7 proc. [49].

Didelės įtakos bedarbių skaičiaus ir atitinkamai nedarbo lygio mažėjimui turėjo ir šalies Vyriausybės vykdomos darbo rinkos politikos priemonės. Nuolat besiplečiantis aktyvių darbo rinkos priemonių arsenalas, gerėjantis jų organizavimas ir finansavimas padėjo pasiekti esminį persilaužimą darbo rinkoje – sustabdyti nedarbo augimą. Užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos įgyvendinimas, naujų teisės aktų, reglamentuojančių darbo rinką, priėmimas ir esamų tobulinimas – vieni iš pagrindinių veiksnių, lėmusių teigiamus pokyčius darbo rinkoje.

Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvos ekonomikos plėtra bei vykdoma veiksminga ir racionali darbo rinkos politika sudarė plačias galimybes nedarbo mažėjimui.

**Ilgalaikis nedarbas.** Bene labiausiai socialiai pažeidžiamas gyventojų sluoksnis Lietuvoje – ilgalaikiai bedarbiai, kurie 2005 metais sudarė 54,85 proc. visų bedarbių skaičiaus. Tai į skurdo spąstus patekusi žmonių grupė, kurie ne visada objektyviai suvokia savo padėtį darbo rinkoje.

Daugelyje užsienio šalių ilgalaikiais bedarbiais laikomi asmenys, nedirbantys daugiau kaip 12 mėnesių, tačiau pats nedarbo pobūdis vertinamas skirtingai. Tai gali būti nepertraukiamo nedarbo metai, kitu atveju – bendrojo nedarbo metai per tam tikrą laikotarpį. Analogiškas ilgalaikių bedarbių nustatymo kriterijus taikomas Lietuvoje. Ilgalaikio nedarbo atmaina gali būti ir pasikartojantis nedarbas. Nedarbo periodas gali būti pertrauktas dėl įvairių priežasčių: laikino įsidarbinimo, dalyvavimo bedarbių profesinio mokymo programoje, nesiregistravus darbo

biržoje ir panašiai.

Egzistuoja akivaizdus ryšys tarp bendrojo ir ilgalaikio nedarbo. Bendrojo nedarbo augimas per ilgesnį laikotarpį beveik visada iššaukia ilgalaikio nedarbo padidėjimą. Kaip matyti iš 5 lentelės nuo 1998 metų augantis bedarbių skaičius sąlygojo ir ilgalaikių bedarbių skaičiaus didėjimą, išskyrus 1999 metus, kuomet nepriklausomai nuo bedarbių skaičiaus didėjimo ilgalaikių bedarbių skaičius sumažėjo. Nuo 2002 metų padėtis ėmė gerėti. Mažėjantis bendras bedarbių skaičius lėmė ir ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimą. Įdomu pastebėti, kad ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimo per 1998-2005 m. laikotarpį tempas beveik sutampa su bendru šalies bedarbių skaičiaus mažėjimu.

Tuo tarpu analizuojant ilgalaikių bedarbių skaičiaus lyginamąjį svorį 1998 – 2005 metų laikotarpiu pastebimi labai ryškūs svyravimai (žr. 5 lent.). Mažiausia jų dalis buvo 1999 metais - 38,55 proc. visų bedarbių, o daugiausia 2001 m. - 58,8 proc. 2005 metus lyginant su 2004 metais, ilgalaikių bedarbių dalis tarp visų bedarbių šiek tiek padidėjo ir siekė 54,9 proc. (2004 metais - 53,3 proc.). 2005 m. daugiausia (59,1 tūkst.) ilgalaikių bedarbių buvo 25–54 m. amžiaus ir jie sudarė 59,4 procento šios amžiaus grupės bedarbių. Taigi Lietuvoje išlieka pakankamai didelis ilgalaikių bedarbių skaičius. Tuo tarpu ilgalaikio nedarbo lygis 2005 metais buvo 4,3 proc., lyginant su 2004 metais jis sumažėjo 1,8 procentinio punkto [48].

**5 lentelė. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę 1998 – 2005 metais (metų vidurkis; tūkstančiais)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Iš viso</b>	<b>226,7</b>	<b>249,0</b>	<b>273,7</b>	<b>284,0</b>	<b>224,4</b>	<b>203,9</b>	<b>184,4</b>	<b>132,9</b>
Iki mėn.	...	2,8	13,0	16,6	15,8	15,3	11,0	9,6
1–2 mėn.	35,8	39,4	33,2	23,5	17,7	18,6	13,8	10,7
3–5 mėn.	26,7	50,5	44,9	33,9	28,4	29,9	25,1	16,5
6–11 mėn.	40,3	60,3	40,4	43,0	39,4	37,8	36,2	23,2
1 metai ir daugiau	123,8	96,0	142,2	167,0	123,3	102,3	98,2	72,9
Ilgalaikių bedarbių skaičiaus lyginamasis svoris, proc.	54,61	38,55	51,95	58,8	54,95	50,17	53,25	54,85

Šaltinis: Statistikos departamentas: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1110>

Pasak ekspertų, ilgalaikiam nedarbui Lietuvoje turi įtakos ūkio raidos struktūriniai pokyčiai. Nepakankamos investicijos į pramonės, statybos ir paslaugų sektorius, mažėjanti žemės ūkio plėtra sukuria perteklinę darbo jėgą ir didina nedarbą. Jei šis procesas trunka ilgesnį laiką, daugėja ilgai negalinčių rasti darbo žmonių. Ši problema ypač aktuali kaime, kur žemės ūkyje dirba daugiausiai gyventojų [41]. Kaip teigia V. Baumilienė, Lietuvoje ilgalaikį nedarbą skatina šios priežastys:

- Kintanti specialistų paklausos profesinė struktūra;
- Dalies žmonių nemokėjimas valstybinės bei užsienio kalbų;
- Daugelio bedarbių pasyvumas;
- Dalis žmonių nesiekia oficialiai įsidarbinti, nes faktiškai dirba nelegaliai;
- Menkas gyventojų teritorinis mobilumas [2. P. 403].

Taip pat ilgalaikių bedarbių nedarbo problemą galima sieti su asmeninėmis žmogaus savybėmis. Viena svarbiausių iš jų darbinės motyvacijos stoka. Neretai išreiškiama gana kategoriška nuomonė, jog ilgalaikių bedarbių išitvirtinimo galimybės Lietuvos darbo rinkoje labai ribotos dėl ypač menkos jų darbinės motyvacijos.

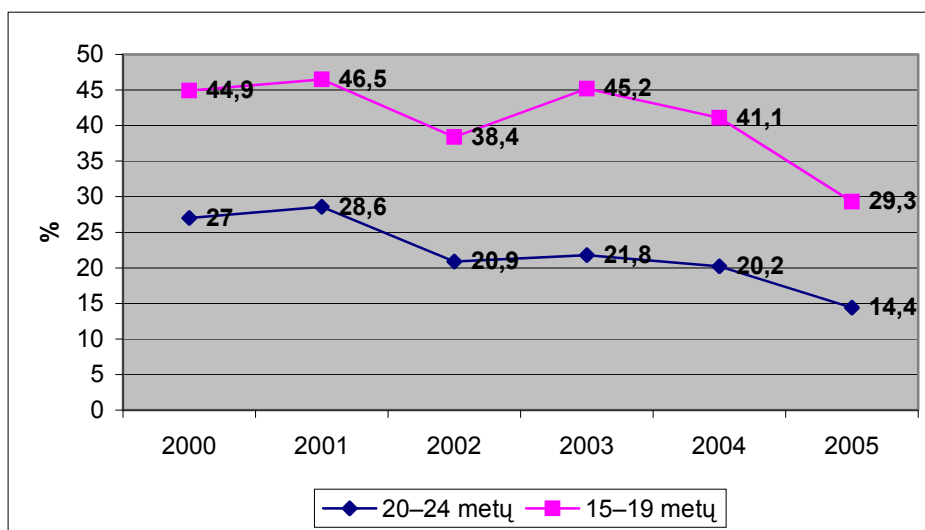
Ilgalaikio nedarbo problemos sprendimas yra labai sudėtingas dėl kelių priežasčių - dažniausia žemas ilgalaikių bedarbių išsilavinimo lygis, atotrūkis nuo darbo rinkos, kvalifikacijos stoka, pasyvumas. Ilgalaikis nedarbas yra pavojingas reiškinys, kadangi ilgą laiką nedirbantis asmuo pripranta prie sąlygų, kurios yra priešingos darbo rinkai, prie pinigų stygiaus. Tuo tarpu darbas leidžia žmogui būti naudingam visuomenei, suteikia galimybes bendradarbiauti, atskleisti savo kūrybines galias, įgyti pasitikėjimą savimi.

Akivaizdu, kad Vyriausybės politika pirmiausia turi būti orientuota į ilgalaikį nedarbą, tačiau ji turi būti labai tiksli. Lietuvoje, mažinant ilgalaikę bedarbystę, svarbų vaidmenį vaidina nuo 2002 metų pradėta taikyti specifinė priemonė – Ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimas. Šios priemonės tikslas – padėti ilgalaikiams bedarbiams atnaujinti turimus profesinius gebėjimus, darbinius įgūdžius bei skatinti motyvaciją įsigyti paklausią darbo rinkoje profesiją. Lietuvos darbo biržos duomenimis 2005 metais ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir įgūdžių atnaujinimo priemonėse dalyvavo 12,1 tūkst. ilgalaikių bedarbių [13].

2003 metų pabaigoje Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba kartu su Nyderlandų partneriais baigė vykdyti trejus metus trukusį projektą “Parama ilgalaikiams bedarbiams Lietuvoje kuriant vietinius tinklus”. Įgyvendinto projekto rezultatas – sukurta Darbo galimybių programa, kuri skirta pašalinti ilgalaikių bedarbių psichologinius ir socialinius barjerus, trukdančius jiems dalyvauti darbo rinkoje. Įgyvendinant projektą įkurti keturi Darbo galimybių centrai [16].

Ilgalaikių bedarbių užimtumo skatinimo dėka ilgalaikio nedarbo lygis šalyje nors lėtai, tačiau mažėja. Todėl būtina ir toliau plėtoti aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

**Jaunimo padėtis darbo rinkoje.** Jaunimo nedarbo problema aktuali visame pasaulyje, kadangi jauni žmonės – prioritetingas darbo rinkos kontingentas. Ši problema aktuali ir mūsų šalyje, kur jaunimo nedarbo lygis gerokai viršija bendrą šalies nedarbo lygį (žr. 9 pav.). Nors realūs jaunimo nedarbo mastai mažėja, tačiau palyginti labai lėtai. Ypač labai aukštas jaunimo nuo 15 iki 19 metų nedarbo lygis. Didžiausias jis buvo 2001 metais (46,5 proc.), 2002 metais sumažėjo iki 38,4, 2003 metais vėl šoktelėjo iki 45,2 proc. 2004 metais šis rodiklis sumažėjo nežymiai - iki 41,1 proc. ir paskutiniaisiais 2005 metais jis buvo pats mažiausias – 29,3 proc. Nors per visą 2000-2005 m. laikotarpį 15-19 metų jaunimo grupėje nedarbo lygis sumažėjo 15,6 procentinio punkto, išlieka dar labai didelis ir kelia susirūpinimą. Tuo tarpu 20-24 metų amžiaus grupės nedarbo lygis yra per pusę mažesnis lyginant su 15-19 metų amžiaus grupe, nors taip pat viršija bendrą šalies nedarbo lygį. Minėtosios grupės nedarbo lygis per visą 2000-2005 metų laikotarpį sumažėjo 12,6 procentinio punkto (žr. 9 pav.).



**9 pav. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes 2000 - 2005 metais (metų vidurkis, procentais)  
[sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]**

Jaunimo integraciją į darbo rinką įtakoja išoriniai ir vidiniai veiksniai. Prie išorinių priskiriami socialiniai, ekonominiai, demografiniai, geografiniai bei politiniai veiksniai, kurie nepriklauso nuo konkretaus asmens. Tuo tarpu psichologiniai, daliniai demografiniai (šeimų dydis, jos gyvenimo ciklo etapas) veiksniai bei kokybinės gyventojų charakteristikos (gyventojų išsilavinimo lygis, jų patirtis, įgūdžiai ir sveikatos būklė) priskiriami prie vidinių veiksnių. Tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą apsprendžia šių grupių veiksnių sąveika [10].

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje, galima teigti, kad šis procesas labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos, kaip ir bet kurios kitos gyventojų grupės. Tačiau aukštesniam negu kitų demografinių socialinių bedarbių grupių jaunimo nedarbo lygiui taip pat labai didelę įtaką turi ir jų bendrojo išsilavinimo bei profesinio pasirengimo lygis.

Pradedant analizuoti Lietuvos darbo rinkos politikos priemones, skirtas didinti jaunimo užimtumą, tikslinga apžvelgti Lietuvos jaunimo išsilavinimo tendencijas.

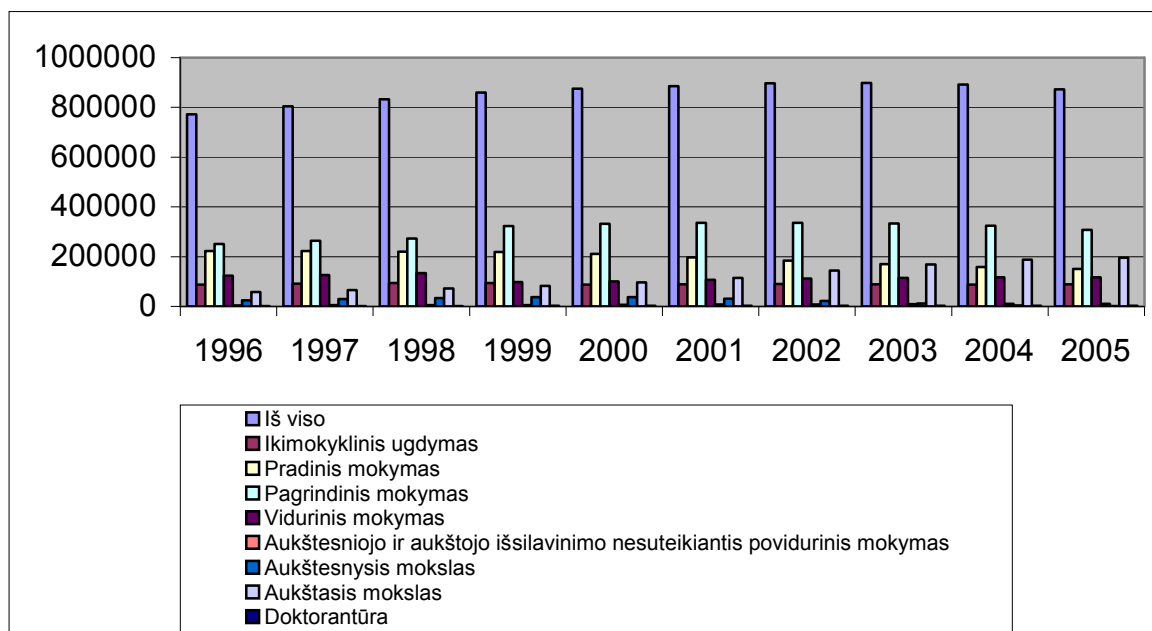
*Jaunimo išsilavinimas* išreiškiamas išsilavinimo lygio rodikliu, kuris apskaičiuojamas kaip 20–24 metų amžiaus jaunimo, įgijusio ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą, ir tos pačios amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis procentais. 2005 metais Europos Sąjungos senbuvėse narėse bendras jaunimo išsilavinimo rodiklis buvo 74,5 proc., tuo tarpu ES 25 narių – 77,3 proc. Lietuvoje jaunimo išsilavinimo rodiklis yra vienas iš aukščiausių tarp ES valstybių narių. 2005 metais šis rodiklis siekė 85,2 proc. [15].

Lietuvai 1990 m. atkūrus nepriklausomybę, pirmus trejus metus bendras mokinių ir studentų skaičius mažėjo. 1990 metų lygis vėl buvo pasiektas tik 1996 metais. Nuo tada bendras besimokančiųjų skaičius sparčiai augo iki 2003 m., pastaraisiais metais jis pradeda mažėti dėl nuolat mažėjančio gimstamumo (žr. 10 pav.). 2005 metais visuose švietimo lygmenyse mokėsi 872 637 mokiniai ir studentai. Lyginant su 2003 m. bendras besimokančiųjų skaičius sumažėjo 26 290 mokiniais / studentais. Besimokančiųjų skaičius įvairiuose švietimo lygmenyse nuo 2003 m. iki 2005 m. kito nevienodai. Ryškiausi pokyčiai buvo aukštesniųjų studijų lygmenyje - per dvejus metus sumažėjo 10 815 mokinių. Tokia ryški besimokančiųjų aukštesniųjų studijų lygmenyje skaičiaus mažėjimo tendencija pastaraisiais metais susijusi su sparčiu aukštesniųjų mokyklų reorganizavimu į kolegijas. Aukštojo mokslo studijų lygmenyje studentų skaičius 1996-2005 metų laikotarpyje kasmet didėjo ir 2005 metais siekė 195 158 [48].

Spartus studentų, siekiančių aukštojo mokslo, skaičiaus didėjimas susijęs su pastaraisiais metais padidėjusiu išsilavinusių žmonių prestižu. Pastebima tendencija, kad jaunimas atsisako dirbti mažai kvalifikuotą darbą dėl svarbesnio tikslo – įsigyti paklausią specialybę ir taip išsivirtinti darbo rinkoje. Be to, dideli profesionalumo reikalavimai darbo rinkoje ilgina jaunimo mokymosi laikotarpį ir atitinkamai nutolina darbinės veiklos pradžią.

Apskritai, galima išskirti pagrindinius jaunimo integravimosi į darbo rinką privalumus bei stabdžius. Prie pasirengusiam darbo rinkai jaunimui būdingų privalumų galima būtų priskirti neseniai įgytą kvalifikaciją ir paklausias profesijas, motyvaciją susirasti darbą ir pradėti profesinę karjerą, užsienio kalbų mokėjimą, darbo užsienyje patirtį, mokėjimą naudotis informacinėmis technologijomis, didesnę teritorinį mobilumą, lankstesnę prisitaikymą prie nuolat kintančių sąlygų. Tuo tarpu jaunimo integravimąsi į darbo rinką stabdo darbo patirties, socialinių

įgūdžių ir gyvenimiškos patirties trūkumas. Deja, net ir baigusieji studijas ar profesinio rengimo mokymo įstaigas, bet įgijusieji nepaklausias darbo rinkoje profesijas, ne visada sugeba iš karto integruotis į darbo rinką.

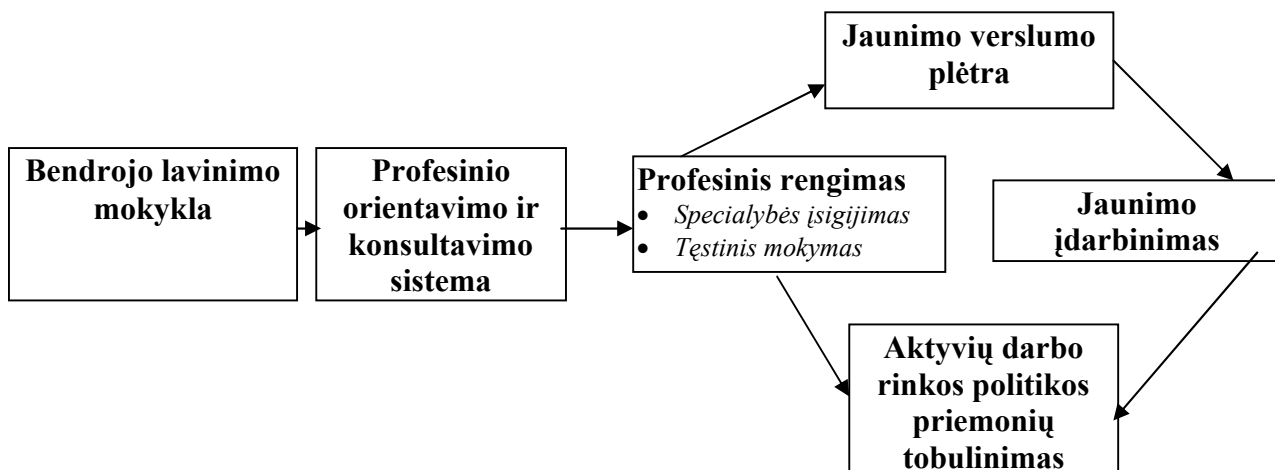


**10 pav. Lietuvoje besimokančiųjų dinamika pagal švietimo lygmenis 1996 – 2005 metais, tūkst. [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]**

Taigi drąsiai galima teigti, jog sėkmingas jauno žmogaus integravimasis į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo. Kita vertus, kaip teigia, B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė, jaunimo nedarbas yra žymia dalimi neefektyvios darbo jėgos formavimo sistemos funkcionavimo rezultatas [10]. Nepakankamas pasiruošimas bendrojo lavinimo mokykloje, nežinojimas, kur ir ko mokytis ir neturėjimas paklausios profesijos atveda jauną žmogų prie teritorinės darbo biržos durų. Dėl šios priežasties šalia aktyvių darbo rinkos politikos ir jaunimo įdarbinimo priemonių tobulinimo būtina stiprinti ir jaunimo nedarbo prevenciją, t.y. darbo jėgos formavimo grandį.

Jaunimo užimtumo didinimo priemonių sistemą turėtų sudaryti 6 priemonių grupės (žr. 11 pav.):

- bendrojo lavinimo tobulinimas;
- profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimas;
- pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas;
- jaunimo verslumo plėtra;
- aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas;
- jaunimo įdarbinimo mechanizmo tobulinimas [10].



**11 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema [B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003]**

Sprendžiant jaunimo nedarbo problemas, svarbiausia yra užtikrinti sisteminių ir kompleksinių jų sprendimo būdus, tobulinti darbo potencialo formavimo ir įdarbinimo priemones.

Siekiant padėti kuo didesniai jaunų bedarbių skaičiui efektyviai dalyvauti darbo rinkoje, darbo biržoje jiems siūlomos dvi priemonių grupės: įdarbinimas ir dalyvavimas aktyviose darbo rinkos priemonėse. Jaunų žmonių privalumai darbo rinkoje įtakoja, kad, palyginti su kitomis amžiaus grupėmis, jaunimo įdarbinimo galimybės yra didesnės. Be jokios abejonės, darbo rinkoje geriausiai konkuruoja išsilavinę, turintys profesinį pasirengimą asmenys ir labiausiai neturi paklausos nekvalifikuotas jaunimas, ypač – neturintis pagrindinio išsilavinimo [11]. Tačiau nemaža jaunimo dalis dėl socialinių ekonominių sąlygų neįgiję netgi pagrindinio išsilavinimo stengiasi kuo greičiau įsidarbinti. Užimtumo rėmimo įstatymo ir kitų teisės aktų jiems numatytos papildomos užimtumo garantijos: rengiamos specialios užimtumo programos, suteikiama pirmumo teisė dalyvauti darbo rinkos profesiniame mokyme, įsidarbinti į remiamuosius darbus ir dalyvauti kitose darbo rinkos politikos priemonėse.

Be to, pradedantiems darbinę veiklą jauniems bedarbiams, priklausomai nuo jų profesinio pasirengimo ir motyvacijos rengiamos bei vykdomos specifinės programos. Užimtumo gebėjimams didinti įgyvendinama “Pirmo žingsnio darbo rinkoje” programa, kurios pagrindinis tikslas – parengti ir integruoti į darbo rinką pirmą kartą pradedančius darbinę veiklą asmenis. Profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventams per septynias dienas po įsiregistravimo darbo biržoje organizuojama “Intensyvaus integravimo į darbo rinką programa” ir sudaromas “Įsidarbinimo planas”. Lietuvos darbo biržos Interneto svetainėje sukurta aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė – “Talentų bankas”. Duomenų bazės tikslas – sudaryti platesnes įsidarbinimo galimybes aukštos kvalifikacijos specialistams ir studijuojančiam

jaunimui, taip pat padėti darbdaviams greičiau susirasti pageidaujamus darbuotojus. Taip pat plėtojama Jaunimo darbo centrų veikla [16].

Vystant tikslias užimtumo programas jaunimui, numatoma iki 2010 metų sumažinti jaunimo nedarbą iki 15 procentų.

Išanalizavus nedarbo lygio kitimo tendencijas galima teigti, jog nedarbo lygis 2005 metais buvo pats žemiausias per pastaruosius 8 metus. Paskutiniųjų metų bedarbių struktūros raidos tendencijos pagal atskiras socialines demografines grupes atitinka darbo rinkos politikos prioritetus. Darbo biržose užsiregistravusių asmenų struktūroje 2005 m., nors ir nežymia dalimi, sumažėjo jaunimo bei ilgalaikių bedarbių lyginamasis svoris. Iš esmės gerėja šių dviejų labiau socialiai pažeidžiamų grupių integracijos į darbo rinką galimybės.

### **3.3. Užimtumo kitimo vertinimas**

Kaip jau minėta, pastarųjų metų Lietuvos ekonomikos augimas sudaro palankias prielaidas užimtumui didinti. Žymiai pagerėjo darbo rinką apibūdinantys rodikliai: išaugo darbo jėgos paklausa, padidėjo užimtumo lygis, sumažėjo nedarbas.

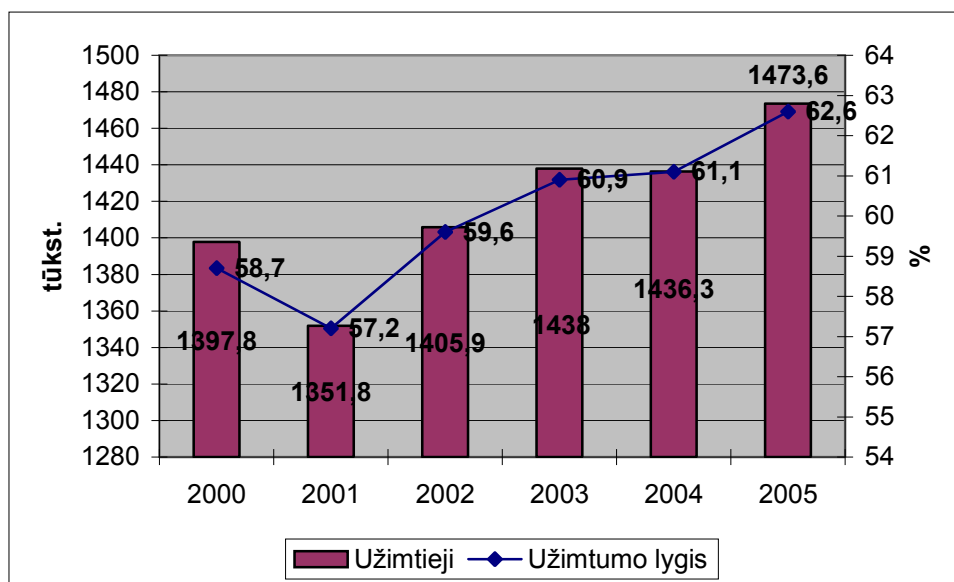
*Užimtumo lygis* – tai užimtų 15-64 metų amžiaus gyventojų ir tos pačios amžiaus grupės gyventojų santykis. Šis rodiklis apskaičiuojamas atliekant darbo jėgos tyrimą. Tyrimas apima visus gyventojus, gyvenančius privačiuose namų ūkiuose. Neįtraukiami gyventojai, gyvenantys instituciniuose namų ūkiuose: pensionatuose, ligoninėse. Užimtieji apima tuos asmenis, kurie tiriamąją savaitę dirbo bet kokią darbą, trukusį ne trumpiau kaip 1 val., ir gavo darbo užmokestį ar turėjo pelno arba turėjo darbą, bet nedirbo dėl tam tikrų priežasčių [15].

2005 metais Lietuvoje dirbo 1473,9 tūkst. gyventojų (žr. 12 pav.). 2000-2005 metų laikotarpiu užimtų gyventojų skaičius kasmet didėjo, išskyrus 2001 metus. Ko priežastimi buvo Lietuvos ekonomiką 1999 m. smarkiai pakirtusi Rusijos krizė. Didėjant bendram užimtų gyventojų skaičiui, gerėjo ir užimtumo lygis, išaugęs nuo 57,2 proc. 2001 m. iki 62,6 proc. 2005 metais. Ši augimą didele dalimi įtakoję auganti šalies ekonomika ir Vyriausybės vykdoma veiksminga darbo rinkos politika. Svarbi priemonė lėmusi nuoseklų užimtumo didėjimą buvo Užimtumo didinimo 2001-2004 m. programos įgyvendinimas bei perėjimas nuo pasyvaus prie aktyvaus bedarbių rėmimo. Tolesnį užimtumo augimą užtikrinti padės ir naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas.

Pasekoje to, Lietuvos ūkyje sukuriama vis daugiau nuolatinių darbo vietų. Tai, be jokios abejonės, sąlygoja užimtų gyventojų skaičiaus didėjimą. Statistikos departamento tyrimo duomenimis, vidutinis metinis laisvų darbo vietų skaičius samdomiems darbuotojams 2005 metais siekė 7,9 tūkst. Daugiausia laisvų darbo vietų buvo šių profesijų grupių darbuotojams:



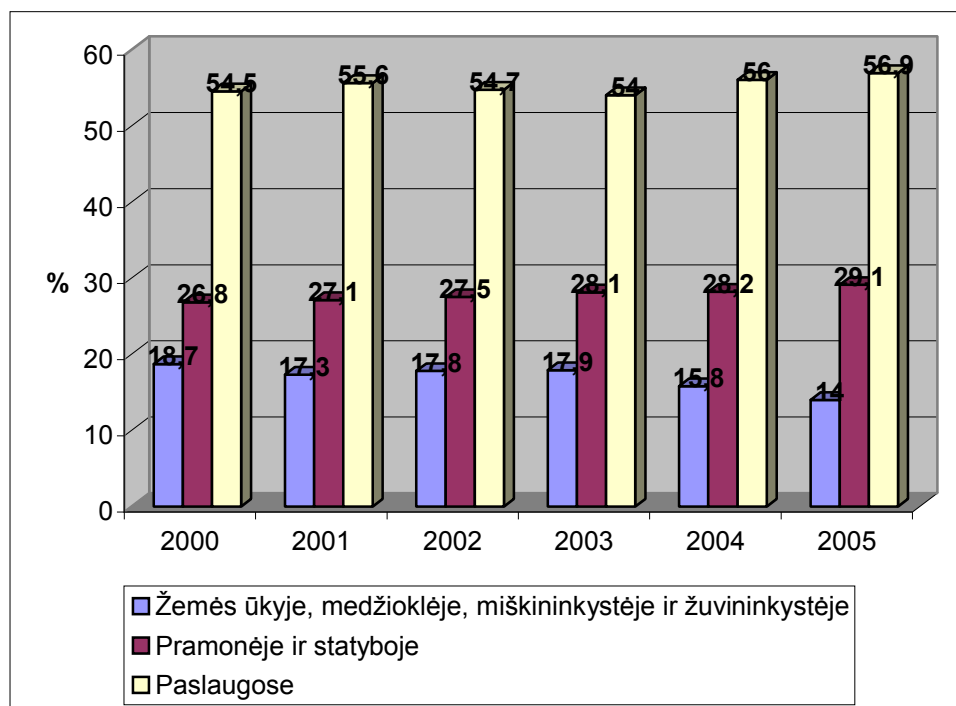
kvalifikuotiems darbininkams ir amatininkams – 24,5 procento, specialistams – 21,6 procento, aptarnavimo srities ir prekybos darbuotojams – 15,6 procento, jaunesniesiems specialistams ir technikams – 10,13 proc., įrenginių, mašinų operatoriams ir surinkėjams – 8,9 proc. bei nekvalifikuotiems darbininkams – taip pat 8,9 proc. visų laisvų darbo vietų skaičiaus. Mažiausia laisvų darbo vietų buvo kvalifikuotiems prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkams – tik 0,6 procento visų laisvų darbo vietų [48].



**12 pav. Užimtumo lygis Lietuvoje 2000 – 2005 metais, proc. ir tūkst. [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]**

Labai svarbus rodiklis, didinantis darbo patrauklumą, yra darbo užmokestis. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje ketvirtą 2005 metų ketvirtį sudarė 1453,4 lito ir, palyginti su ketvirtuoju 2004 m. ketvirčiu, padidėjo 10,9 proc., valstybės sektoriuje – 1533,7 ir, palyginti su ketvirtuoju 2004 m. ketvirčiu, išaugo 10,6 proc., o privačiame sektoriuje – 1398 litai ir 11,8 procento buvo didesnis negu 2004 m. ketvirtąjį ketvirtį [33]. 2005 metais buvo didinamas biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestis (mokytojams, medicinos darbuotojams, socialiniams darbuotojams). 2006 metais toliau augo dirbančiųjų atlyginimai – nuo metų vidurio padidinta minimali mėnesinė alga iki 600 litų.

**Užimtumas pagal sektorius.** 2005 metais didžioji darbo jėgos dalis (56,9 proc.) buvo užimta paslaugų sektoriuje, 29,1 proc. – pramonėje ir statyboje ir mažiausiai (14 proc.) dirbo žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje (žr. 13 pav.). Beje, nuo 2000 metų užimtumas pastarajame sektoriuje kasmet mažėjo. Jei 2000 m. čia dirbo 18,7 proc., tai 2005 – vos 14 proc. Tuo tarpu kituose dviejuose sektoriuose užimtumas per paskutinius penkerius metus tolygiai didėjo (pramonėje ir statybose padidėjo 2,3 proc., paslaugose – 2,4 proc.).



**13 pav. Užimtumas pagal sektorius 2000 – 2005 metais (proc.) [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]**

Dėl atskirų ūkio sektorių specifikos, jiems būdingas skirtingas vyrų ir moterų užimtumas. 2005 metais valstybiniame sektoriuje moterų dirbo 265,1 tūkst., tuo tarpu vyrų – 143,1 tūkst. Privačiame sektoriuje išlieka didesnis užimtų vyrų skaičius (žr. 2 priedą). 2005 metais privačiame sektoriuje dirbo 607,8 tūkst. vyrų, o moterų – 457,9 tūkst. Moteriškos veiklos sritimi išlieka švietimas, kur jos sudaro 76 proc. šios veiklos dirbančiųjų. Tuo tarpu viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo bei transporto, sandėliavimo ir ryšių veiklos srityse vyrai sudaro daugumą darbuotojų [48].

Analizuojant savarankiškai dirbančius asmenis, taip pat pastebimi užimtumo skirtumai pagal lytį (žr. 1 priedą). 2005 metais iš 206,3 tūkst. darbdavių ir savarankiškai dirbusių asmenų 128,6 tūkst. buvo vyrai, 77,7 tūkst. – moterys. Tuo tarpu didelio skirtumo tarp dirbusių samdomąjį darbą vyrų ir moterų skaičiaus nėra. Statistikos departamento duomenimis, samdomą darbą dirbančių asmenų 2005 m. buvo 1224,1 tūkst. arba 83 procentai visų dirbančiųjų. 2004 m. tokie darbuotojai sudarė apie 81 procentų visų dirbančiųjų.

**Užimtumas pagal gyventojų grupes.** Užimtumo lygis įvairiose gyventojų grupėse kito skirtingai. Per visą 2001-2005 metų laikotarpį tiek vyrų, tiek moterų (išskyrus 2004 m.) užimtumas didėjo tolygiai, nors vyrų užimtumas visais metais buvo didesnis nei moterų (žr. 6 lentelę). 2005 metais šis skirtumas siekė 6,6 procentinio punkto, tačiau jis palyginti yra nedidelis, kadangi Lietuva pagal šį rodiklį užima ketvirtąją vietą Europos Sąjungoje. Be to, pagal Lisabonos strategijos tikslus, moterų užimtumo lygis 2010 metais turi pasiekti 60 proc. Lietuvai šis rodiklis

buvo beveik pasiektas jau 2005 metais (moterų užimtumo lygis siekė 59,4 proc.).

**6 lentelė. Pagrindiniai užimtumo rodikliai 2001 – 2005 metais**

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Užimtumo lygis, proc.</b>					
<b>Bendras (15-64 m.)</b>	57,2	59,6	60,9	61,1	62,6
<b>Moterų</b>	55,9	57,1	58,4	57,8	59,4
<b>Vyrų</b>	58,5	62,3	63,7	64,6	66
<b>Vyresnio amžiaus 55-64</b>	38,9	41,3	44,5	46,9	49,2
<b>Jaunimo (15-24 m.)</b>	22,5	23,6	22,6	20,3	21,1

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija: <http://www.socmin.lt/index.php?1357866884>

Jaunimo (15-24 metų asmenų) užimtumo lygis 2005 m. siekė 21,1 proc., vyresnio amžiaus gyventojų (55-64 m.) – 49,2 proc. 2001-2005 metų laikotarpiu jaunimo užimtumo lygiui būdingi nedideli svyravimai. Jei 2001 m. šis rodiklis buvo 22,5 proc., tai 2002 m. padidėjo iki 23,6 proc., o per 2003 ir 2004 metus vėl nukrito - iki 20,3 proc. ir tik 2005 m. padidėjo iki 21,1 proc. (žr. 6 lentelę). Mažas jaunimo užimtumo lygis iš dalies gali būti aiškinamas nuolant didėjančiu studijuojančio jaunimo skaičiumi. Analizuojant vyresnio amžiaus gyventojų (55-64 m.) užimtumo lygį pastebimas spartus šio rodiklio augimas (žr. 6 lentelę). Nuo 2001 metų iki 2005 metų vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis padidėjo net 10 procentinių punktų. Šio rodiklio augimui didelę įtaką turėjo pensijų sistemos reforma, sudaranti paskatas pajėgiems dirbti asmenims ilgiau likti darbo rinkoje ir dėl to užtikrinti sau didesnes pajamas.

**Pagyvenusio amžiaus asmenų padėtis Lietuvos darbo rinkoje.** Paskutiniu metu pagyvenusio amžiaus asmenų integracijos problemoms skiriama vis daugiau dėmesio tiek Lietuvoje, tiek pasaulyje. Europos Sąjungos užimtumo strategijoje numatyta, kad vyresnio (55-64 metų) amžiaus asmenų užimtumo lygis 2010 m. turėtų būti apie 50 proc. Šį tikslą padėtų įgyvendinti viena iš Europos Komisijos patvirtintų valstybių narių užimtumo politikos gairių - “Skatinti požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą”, kuri ragina šalis nares remti aktyvų senėjimą, įskaitant tinkamas darbo sąlygas, geresnę (darbuotojų) sveikatos būklę ir adekvačias paskatas dirbti bei vengti ankstyvo išėjimo į pensiją [4].

Kaip minėta, Lietuvoje 60 metų ir vyresnių žmonių skaičius peržengė 20 proc. ribą. Prognozuojamas ir tolesnis vyresnių žmonių skaičiaus didėjimas [48]. Gyventojų senėjimą iš esmės lemia gimstamumo mažėjimas ir vidutinės gyvenimo trukmės ilgėjimas. Naujas jaunų ir

vyresnio amžiaus gyventojų santykis visuomenėje vers naujiems poreikiams pritaikyti turimus visuomenės darbo jėgos išteklius. Į išankstines senatvės pensijas teks žiūrėti kaip į laikiną priemonę, kol darbo rinkos galimybės bus tokios, kad ir priešpensinio amžiaus žmonių užimtumo galimybės nesiskirs nuo kitų amžiaus grupių. Be jokios abejonės, vyresnio amžiaus žmonėms sunkiau prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių, išlieka ir didesnė jų nedarbo galimybė.

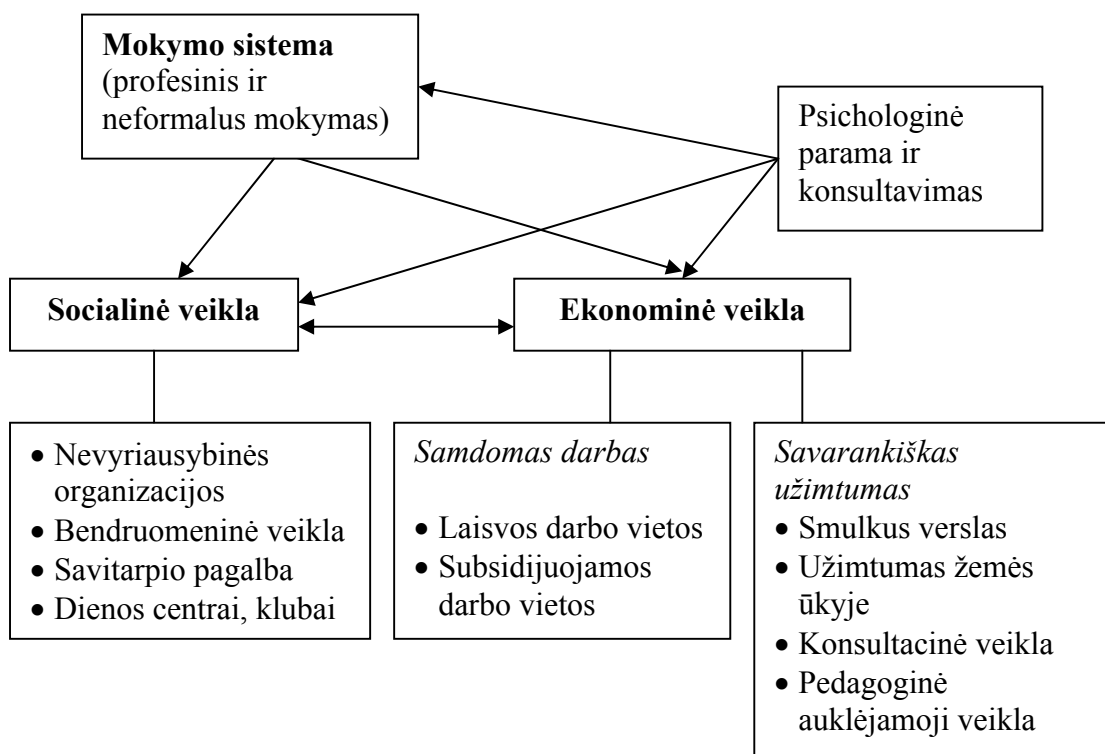
Lietuvoje vyresnio amžiaus gyventojų (55-64 m.) užimtumas yra palyginamai aukštas – 49,2 proc. (2005 metais) (žr. 6 lentelę), todėl galima teigti, kad vyresnio amžiaus asmenų darbo jėgos potencialas Lietuvoje pakankamai gerai panaudojamas. Pagal šį rodiklį Lietuva nuo 2000 metų lenkia ES šalių senbuvių rodiklių vidurkius.

Didėjant amžiui, gyventojų užimtumas mažėja. Taip pat dėl skirtingo išėjimo į pensiją amžiaus 60-64 metų vyrų užimtumas beveik 2 kartus didesnis nei moterų. Statistikos departamento duomenimis, 2005 metais 60 – 64 metų užimtų vyrų skaičius siekė 37,3 tūkst., tuo tarpu moterų – 22,8 tūkst. [48].

Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą šalies darbo rinkoje daugiausia lemia pakitusios užimtumo sąlygos. Ūkio subjektams vis mažiau reikia nekvalifikuotos arba mažai kvalifikuotos darbo jėgos. Be to, rinkos ekonomikos sąlygomis ir ypač šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje įgyto jaunystėje išsilavinimo neužtenka užimtumui visam veiklos laikui užtikrinti. Pakitusios gamybos sąlygos, naujos technologijos nuvertina turėtus išsimokslinimo diplomus ir verčia įgyti naują profesiją ar kvalifikaciją. Tai reiškia, jog reikia suintensyvinti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikį vyresnio amžiaus žmonėms. Tačiau vis dar vyrauja pasenęs visuomenės požiūris į vyresnio amžiaus žmonių mokymosi būtinumą ir laikomasi nuomonės, kad į jų mokymą ir prisitaikymą prie darbo rinkos investuoti neracionalu, kai yra daug neturinio darbo jaunimo. Kita problema, trukdanti garantuoti vyresnio amžiaus žmonėms taikomų priemonių užimtumui užtikrinti efektyvumą yra nepalanki darbdavių nuostata vyresnio amžiaus bedarbių atžvilgiu bei pačių vyresnio amžiaus bedarbių žema motyvacija mokytis, tobulinti kvalifikaciją.

2003 metų pabaigoje Darbo rinkos ir socialinių tyrimų institutas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atliko tyrimą “Pagyvenusio amžiaus asmenų nuostatos mokymosi ir užimtumo atžvilgiu”. Pagrindinis šio tyrimo tikslas buvo ištirti pagyvenusio amžiaus gyventojų mokymosi ir užimtumo problemas, jų svarbą bei šių problemų sprendimo galimybes. Tyrimo metu buvo apklausti pagyvenę asmenys ekspertai, aktyviai dalyvaujantys Trečiojo amžiaus universiteto veikloje [38]. Apibendrinant, galima išskirti tokius pagrindinius tyrimo rezultatus: daugelis apklaustųjų iš tikrųjų galvoja ne tiek apie darbinę veiklą, kiek apie užimtumą plačiąja prasme. Tai iš dalies galima paaiškinti tuo, kad dauguma apklaustųjų nesitiki, jog vyresnio

amžiaus asmenys gali sėkmingai konkuruoti atviroje darbo rinkoje. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, buvo sukurtas Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo didinimo modelis (žr. 14 pav.).



**14 pav. Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo didinimo modelis [J. Moskvina, 2004, p. 15]**

Kaip matyti iš 14 paveikslo, pagyvenęs asmuo, norėdamas realizuoti savo aktyvesnio gyvenimo siekius turi dvi galimybes – dalyvauti ekonominėje veikloje (dirbti samdomą darbą arba turėti savo verslą, užsiimti kita pelno siekiančia veikla) arba socialinėje (dirbti nevyriausybines organizacijose savanorišką darbą, dalyvauti savitarpio pagalbos grupėse, klubuose, dienos centruose, savarankiškai užsiimti kita bendruomenine veikla). Įsitraukimą į šias veiklas palengvintų profesinio ar neformalaus mokymo sistema bei darni, efektyviai veikianti informacinio tinklo tarp suinteresuotųjų organizacijų – proceso dalyvių sistema. Pagyvenusio amžiaus asmenims, dalyvaujantiems ekonominėje veikloje, tikslinga dalyvauti socialinėje veikloje. Kita vertus, dalyvavimas socialinėje veikloje gali palengvinti šiai asmenų grupei perėjimą prie ekonominės veiklos. Be jokios abejonės, modelis efektyviai nefunkcionuos, jei nebus užtikrintas įvairių procese dalyvaujančių institucijų bendradarbiavimas. Svarbų vaidmenį šiame procese vaidina savivaldybės, teritorinės darbo biržos, nevyriausybines organizacijos, mokymo įstaigos, profsąjungų organizacijos, darbdavių organizacijos.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktas tyrimas parodė, kad pagyvenusius asmenų

mokymosi ir užimtumo skatinimas yra pakankamai sudėtinga funkcija, nes būtina skatinti šios gyventojų grupės bendrą socialinį aktyvumą, tai yra mokymo ir užimtumo motyvaciją, ir tik po to sudaryti sąlygas mokymui ir užimtumui [38].

Lietuvos užimtumo politikoje keliamas uždavinys – išlaikyti vyresnio amžiaus žmones kuo ilgiau aktyvius darbo rinkoje, mažinti jų nedarbą ir didinti dalyvavimą darbo rinkoje. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ėmėsi priemonių užtikrinti kompleksinę ir sistemingą gyventojų senėjimo problemos sprendimą. Visų pirma, 2004 metų birželio mėnesį, patvirtinta Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija. Pagrindiniai strategijos uždaviniai – įtraukti senėjimo veiksnius į visas politikos sritis, suderinti ekonominę ir visuomeninę raidą su demografiniais pokyčiais ir sušvelninti socialines ir ekonomines senėjimo pasekmes. Taip pat priešpensinio amžiaus asmenims, kaip vienai iš labiausiai socialiai pažeidžiamai asmenų grupių, Lietuvos Respublikos įstatymai numato papildomą užimtumo rėmimą. 2004 metais baigtas įgyvendinti 2003 metais balandžio mėnesį Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintas Priešpensinio amžiaus bedarbių užimtumo ir socialinės apsaugos gerinimo 2003-2004 metais priemonių planas. Įgyvendinant šį planą parengta “Priešpensinio amžiaus bedarbių 55+ užimtumo rėmimo programa”. Ja siekiama didinti vyresnio negu 55 metų amžiaus bedarbių užimtumą ir jų galimybes kuo ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje [45].

Priklausomai nuo bedarbystės trukmės ir amžiaus yra subsidijuojamas darbo vietų kūrimas priešpensinio amžiaus bedarbiams. Vietinio užimtumo iniciatyvoms (šios iniciatyvos plačiau bus analizuojamos penktame šio darbo skyriuje) skiriant finansinę paramą, prioritetą visų pirma teikiamas projektams, kuriuos įgyvendinus trečdalis ir daugiau darbo vietų bus įsteigta 55 metų ir vyresniems bedarbiams įdarbinti.

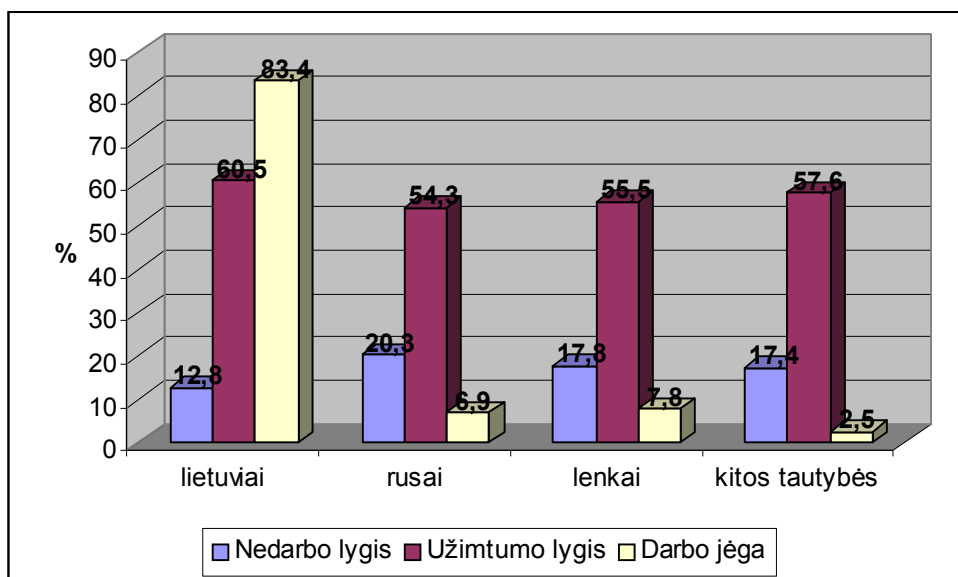
Dar viena priemonė, kuria didinamas vyresnio amžiaus asmenų darbo potencialas – pensinio amžiaus ilginimas. Senatvės pensijos moterų ir vyrų amžius kasmet didinamas šešiais mėnesiais, kol pasieks nustatytą senatvės pensijos amžių: moterų 60 metų, vyrų – 62,5 metų. Vyrų pasiekė nustatytą senatvės pensijos amžių 2003 metais, moterys - 2006 metais [16].

Nuo 2004 metų liepos mėnesio ne mažiau kaip metus teritorinėje darbo biržoje registruotiems bedarbiams, savanoriškai nutraukusiems darbo paiešką, bet turintiems 30 ir daugiau metų pensijų draudimo stažą, kuriems iki pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai, skiriamos ir mokamos išankstinės socialinio draudimo senatvės pensijos [21]. Galima teigti, kad šios pensijos yra palyginamai nedidelės, todėl yra tikimasi, kad pagerėjus ekonominėms sąlygoms jas gaunančių asmenų suinteresuotumas grįžti į darbo rinką turi išaugti. Šiam suinteresuotumui skatinti labai svarbus ir lanksčių darbo organizavimo formų (įvairios darbo sutartys) platesnis taikymas. Statistikos departamento atlikto gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, lanksčios darbo organizavimo formos Lietuvoje yra nepakankamai išplitusios.

Todėl, kaip jau minėta 3 skyriuje, 2003 metais patvirtintos *Rekomendacijos lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti*. Lanksčios darbo organizavimo formos turi didinti darbo rinkos lankstumą, sudarydamos didesnes gyventojų užimtumo galimybes.

**Tautinių mažumų užimtumas.** 2001 metais Statistikos departamento atlikto gyventojų visuotinio surašymo duomenimis, Lietuvoje gyveno 115 tautybių atstovai, tačiau net 86 tautybių atstovų yra mažiau negu po 100, iš jų 49 tautybių atstovų – mažiau negu po 10. Taigi Lietuva yra gana vienalytė etniniu požiūriu šalis: lietuviai sudarė 83,4 proc., lenkai - 6,7 proc., rusai – 6,3 proc. visų gyventojų. Kitų tautybių žmonės (baltarusiai, ukrainiečiai, žydai, vokiečiai, totoriai, latviai, romai ir kt.) sudarė neženkliai gyventojų dalį [48].

Lietuvoje pagal darbo jėgos tyrimus, lietuviai sudaro 83,4 proc., rusai ir lenkai atitinkamai – 6,9 ir 7,8 proc., o kitos tautybės – 2,5 proc. visos darbo jėgos. Šalyje gyvenančių tautybių grupių nedarbo ir užimtumo rodikliai skiriasi (žr. 15 pav.). 2002 metais Statistikos departamento atliktas gyventojų užimtumo pagal tautybę tyrimas parodė, kad lietuvių nedarbas tais metais siekė 12,8 proc., rusų – 20,3, lenkų – 17,8, kitų tautybių – 17,4 proc. Gyventojų užimtumo lygis 15 – 64 metų amžiaus grupėje tarp lietuvių tautybės gyventojų buvo didžiausias ir siekė 60,5 proc. Tuo tarpu analogiškas rusų tautybės rodiklis buvo 54,3 proc., lenkų 55,5, kitų tautybių – 57,6 proc.



**15 pav. Lietuvoje gyvenančių tautybių grupių nedarbo ir užimtumo rodikliai 2002 metais (proc.) [sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento duomenimis]**

Pagrindinė priežastis sąlygojanti minėtus skirtumus yra ta, jog nelietuvių tautybės gyventojai susitelkia socialiniu ir ekonominiu požiūriu mažiau išsivysčiusiose teritorijose. Be to,

tautinių mažumų bedarbiai, palyginti su lietuviais, paprastai pasižymi žemesniu bendrojo ir profesinio išsilavinimo lygiu [43].

Su nedarbo problema itin dažnai susiduria romų tautybės gyventojai. Daugelis romų, neturėdami net pagrindinio išsilavinimo, negali įsigyti specialybės ar imtis smulkiojo verslo. Be to, romams sunku konkuruoti darbo rinkoje ir dėl neigiamo visuomenės požiūrio į juos. Todėl tik nedaugelis jų įsidarbina oficialiai.

2004 metais buvo baigta įgyvendinti Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2000 – 2004 metų programa. Jos metu, atsižvelgiant į romų turimą išsilavinimą, jų darbiniam mokymui buvo adaptuotos 7 aktualios ir paklausios darbo rinkoje mokymo programos, parengtos 3 neformalaus mokymo programos, kurios galėtų būti naudingos kasdieniniame romų gyvenime. Deja, minėtas programas praktiškai sunku įgyvendinti dėl šios tautybės žmonių mažo aktyvumo ir menkos darbinės motyvacijos [43].

Formuojant ir įgyvendinant valstybinę tautinių santykių darnumo politiką, taip padedant tautinėms mažumoms integruotis į Lietuvos visuomenę, ugdyti visuomenės toleranciją ir užkirsti kelią etninei neapykantai, diskriminacijai, atkirčiai, 2004 metais birželio mėnesį buvo patvirtinta nauja Tautinių mažumų integracijos į Lietuvos visuomenę 2005 – 2010 metų programa. Kaip viena iš efektyvių priemonių, padėsiančių tautinių mažumų atstovams geriau integruotis į darbo rinką, numatoma plėtoti nemokamus valstybinės kalbos kursus socialiai remtiniams tautinių mažumų atstovams [16].

Remiantis užimtumo kitimo tendencijų analize galima teigti, jog pastaraisiais metais didėjant užimtų gyventojų skaičiui auga jų užimtumo lygis. Užimtumo lygio augimas – vienas pagrindinių Lietuvos darbo rinkos politikos prioritetų. Svarbus laimėjimas – vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo lygio spartus augimas. Žymiai gerėja šios gyventojų grupės bei tautinių mažumų integracijos į darbo rinką galimybės. Pagrindine problema išlieka – jaunimo užimtumo lygio mažėjimas.

Kalbat bendrai apie nedarbo ir užimtumo kitimo tendencijas, svarbu paminėti, jog jau 2002 – 2003 metais pasiektas esminis persilaužimas darbo rinkoje – pradėjo mažėti nedarbas, išaugo darbo jėgos paklausa. Tačiau išlieka tokios problemos kaip – nepakankamas darbo rinkos lankstumas ir subalansuotumas, jai būdingas palyginamai žemas darbo jėgos profesinis ir teritorinis mobilumas, išlieka darbdavių aprūpinimo kvalifikuota darbo jėga problema. Taip pat tarp bedarbių didelė dalis nepasirengusių darbo rinkai ar turinčių nepaklausias darbo rinkoje profesines kvalifikacijas. Išlieka aktuali kaimo gyventojų užimtumo problema.

Iki įstojimo į Europos Sąjungą Lietuvoje naudojami instrumentai vykdomų užimtumo priemonių finansavimui buvo Užimtumo fondas, savivaldybių biudžetai bei valstybės biudžetas. ES struktūriniai fondai papildė šiuos šaltinius. Todėl šiuo metu darbo rinkos prognozė



grindžiama prielaida, kad racionaliai panaudota ES struktūrinių bei sanglaudos fondų parama teigiamai paveiks verslo, užimtumo, darbo vietų kūrimo, darbo santykių plėtrą.

Prie teigiamo poveikio veiksnių gali būti priskirta ir sustiprėjusi šalies ekonomika, jos augimą stimuliuojantys veiksniai. Lietuvos ekonomikoje įtvirtinti esminiai pokyčiai: atvira ekonomika, laisvas kapitalo judėjimas, platus privatus sektorius, stipri konkurencija. Taip pat išlaikoma griežta fiskalinė politika bei vykdomos struktūrinės reformos – didinamas valstybės išlaidų efektyvumas, įgyvendinama mokesčių reforma, liberalizuojamos telekomunikacijų ir energijos rinkos, privatizuojamos infrastruktūros įmonės, tęsiamos darbo rinkos, socialinės apsaugos sistemos reformos [16].

Sparčiai vyksta tolesnis Lietuvos ekonominis integravimosi į Europos Sąjungą procesas, kartu padedantis integruotis ir į vieningą ES darbo rinką. Ekonomikos plėtra sudaro plačias galimybes užimtumo didėjimui ir atitinkamai nedarbo mažėjimui.

Taip pat labai svarbus veiksnys, nulėmęs persilaužimą darbo rinkoje – tai šalies Vyriausybės vykdomos pakankamai gerai subalansuotos bei viena kitą papildančios darbo rinkos politikos priemonės. Prie sėkmingiausių priskirtinos: Užimtumo didinimo 2001-2004 m. programa, kurios dėka buvo sustabdytas nedarbo augimas, pasiektas nuoseklus užimtumo didėjimas; darbo rinką reglamentuojančios teisinės bazės tobulinimas, vedantis prie didesnio darbo rinkos subalansuotumo bei ES reikalavimų vykdymo; nuolat besiplečiantis aktyvių darbo rinkos priemonių arsenalas. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa, kurios vienas iš prioritetų užimtumo skatinimas, taip pat naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas padės užtikrinti ir tolesnę vykdomos darbo rinkos politikos efektyvumą.

## 4. LIETUVOS REGIONINĖ UŽIMTUMO POLITIKA

Vienas pagrindinių Lietuvos užimtumo politikos tikslų, kuris ir bus nagrinėjamas šiame skyriuje – teritorinių užimtumo skirtumų mažinimas.

**Lietuvos regioninė politika.** Šiuo metu Lietuvoje, kaip, beje, ir daugelyje Europos Sąjungos valstybių, pagrindinėmis laikomos struktūrinės darbo rinkos problemos, iš kurių svarbiausia - ryškūs regioniniai ekonominio išsivystymo ir užimtumo skirtumai. Šių Lietuvos problemų išsprendimas yra vienas pagrindinių prioritetų tiek Lisabonos strategijoje, kurios vienas iš tikslų yra glaudžiai susijęs su regioninių skirtumų mažinimu (kurti politiką, leidžiančią įmonėms sukurti daugiau ir gerų darbo vietų), tiek valstybių narių užimtumo politikos gairėse, kur valstybės narės raginamos įgyvendinti bendrą politiką, galinčią panaikinti regioninius užimtumo ir nedarbo skirtumus.

Lietuvoje vykdomos dvi regioninės politikos - Europos Sąjungos regioninė politika (Lietuva ES regioninės politikos kontekste yra traktuojama kaip vieningas regionas, kuris pagal ekonominio išsivystymo lygį atsilieka nuo ES vidurkio) bei nacionalinė regioninė politika, kuri turi būti formuojama ir įgyvendinama ne tik atskirose mūsų šalies teritorijose (regionuose), bet ir derinama su kaimyninių valstybių pasienio teritorijų plėtra, tai yra taip vadinamų euro regionų formavimas ir jų ekonominės - socialinės plėtros skatinimas. Nacionalinės regioninės politikos pritaikomumas (užimtumo aspektu) prie ES keliamų reikalavimų ir nagrinėjamas šiame skyriuje.

Nacionalinė regioninė politika - valstybės institucijų ir kitų subjektų tikslinė veikla, kuria daromas diferencijuotas poveikis valstybės regionų socialinei ir ekonominei plėtrai siekiant mažinti regionų socialinius ir ekonominius skirtumus bei išsivystymo netolygumus pačiuose regionuose, skatinti visoje valstybės teritorijoje tolygią ir tvarią plėtrą [22].

Taigi pagrindiniai nacionalinės regioninės politikos uždaviniai yra valstybės pagalbos probleminėse teritorijose bei regionuose, turinčiuose atskirų ūkio šakų specifinių regioninių ir vietinių problemų, įgyvendinamiems projektams teikimas bei sąlygų tolygiai ir tvariai ilgalaikei visų regionų plėtrai sudarymas.

Lietuva suskirstyta į 10 aukštesniųjų teritorinių administracinių vienetų – apskričių ir 60 žemesniųjų teritorinių administracinių vienetų – savivaldybių. Apskirtyse valdymą organizuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybė, paskirdama apskrities viršininką. Žemesniuose teritoriniuose administraciniuose vienetuose įvesta savivalda [54]. Taigi vertinti regioninius užimtumo skirtumus galima dviejuose lygmenyse – apskričių lygmenyje bei savivaldybių lygmenyje.

**Regioniniai užimtumo skirtumai apskričių ir savivaldybių lygmenyje.** Apskričių lygmenyje yra dideli užimtumo ir nedarbo lygio skirtumai. Jei vidutinis metinis nedarbo lygis 2005 metais šalyje siekė 8,3 proc., tai atskirose apskirtyse jis varijuoja tarp 3 proc. ir 12,6 proc.

Aukščiausias nedarbo lygis 2005 m. buvo Panevėžio apskrityje – 10,8 procento (2004 m. – 12,6%), Šiaulių apskrityje – 10,1 (2004 m. – 12,6%), Kauno – 8,9 (2004 m. – 10,3%) ir Vilniaus apskrityje – 8,6 (2004 m. – 11,1%). Žemiausias nedarbo lygis 2005 m. buvo Marijampolės (3,0%, kur dauguma gyventojų užimta žemės ūkio sektoriuje) ir Utenos (6,0%) apskrityse. Atskiros apskritys pasižymėjo sparčiu nedarbo mažėjimu. Antai, 2004 m. aukščiausias nedarbo lygis buvęs Alytaus apskrityje – 16,0 procento, 2005 m. jis nukrito iki 8,2 procento (7,8 procentinio punkto). Nedarbo lygis gerokai sumažėjo ir Utenos bei Klaipėdos apskrityse (atitinkamai – 6,3 ir 5,7 procentinio punkto) [48].

Tačiau norint realiai įvertinti teritorinius užimtumo skirtumus, nepakanka nustatyti tik apskričių lygmenyje egzistuojančius netolygumus, kadangi šiame lygmenyje visi skirtumai sumažėja dėl šalies didžiųjų miestų – apskričių centrų poveikio.

Savivaldybių lygmenyje užimtumo skirtumai yra kur kas didesni. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2006 m. kovo 1 d. didžiausia darbingo amžiaus gyventojų dalis registruota bedarbiais buvo Ignalinos (11,8 proc.), Akmenės (11,0 proc.) rajonų bei Druskininkų (9,5 proc.) savivaldybėse. Mažiausiai bedarbių - tarp Elektrėnų (1,1 proc.), Trakų raj. (1,3 proc.), Kretingos raj. (2,1 proc.) bei Šiaulių miesto (2,1 proc.) savivaldybių darbingo amžiaus gyventojų. Iš didžiųjų šalies miestų didžiausias bedarbių procentas buvo Panevėžyje – 3,2 proc. [40].

Skirtumas tarp aukščiausio ir žemiausio nedarbo teritorijų sudaro 10,7 proc. punkto, tuo tarpu prieš metus jis buvo 13,5 proc. punkto. Net dvidešimt penkiose savivaldybėse bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų neviršija šalies vidurkio [40].

Kaip žinome, didieji šalies miestai yra investicijų traukos centrai. Tuo tarpu kitose teritorijose kapitalas aktyviau investuojamas pramonės ir transporto centruose, nei žemės ūkio rajonuose. Taigi pagrindiniai teritorinio išsivystymo skirtumai Lietuvoje yra tarp urbanizuotų centrų, visų pirma Vilniaus ir Klaipėdos bei kitų didžiųjų šalies miestų, ir kaimo vietovių. To priežastimis yra urbanizuotų centrų infrastruktūros geresnis išvystymas sąlygojantis stipresnį paslaugų sektorių bei, skirtingai nei periferiniuose rajonuose, didesnę dalį sudarančios naujos, santykinai modernios pramonės šakos. Be to, išlieka dideli darbo jėgos kvalifikacijos skirtumai.

Dėl visų šių priežasčių egzistuoja dideli skirtumai tarp daugiausiai ir mažiausiai investicijų pritraukusių Lietuvos regionų. Jie tokie ryškūs, kad atsiliepia rajonų vystymuisi. Ypač išsiskiria nederlingų žemių rajonai, kuriuose ne tik žemės ūkis neišvystytas, bet ir pramonė. Dalis Dzūkijos rajonų kartu su Šiaurės Rytų ir Rytų Lietuvos rajonais priskiriami neperspektyvioms pramonės ir žemės ūkio plėtros požiūriu teritorijoms. Ekonomikos depresija šiuose regionuose gilėja. Visa tai, žinoma, atsiliepia ir padėčiai darbo rinkoje.

**Lietuvos užimtumo politikos regioniniai iššūkiai.** Be jokios abejonės, regionai savaime nesuvienodės, todėl mažinant regioninius užimtumo skirtumus, kaip ir spartinant

socialinę ir ekonominę plėtrą probleminėse teritorijose, įgyvendinamos konkrečios programos ir iniciatyvos, kuriomis siekiama vienodos visų regionų plėtros. Svarbus vaidmuo tenka monitoringui. Didėjant Europos Sąjungos investicijų paramos apimtims būtina stebėti, kad tos investicijos nesitelktų tik ekonomiškai stipriausiuose regionuose ir tuo pačiu nedidėtų šalies periferijoje ekonominiu – socialiniu požiūriu depresiniai židiniai.

Mažinat regioninius užimtumo skirtumus bei spartinat ekonominę socialinę plėtrą probleminėse teritorijose, įgyvendinamoje darbo rinkos politikoje buvo siekiama išryškinti jos teritorinį aspektą. Viena iš sėkmingiausių priemonių padėjusių ir tebepadedančių mažinti regioninius užimtumo skirtumus – Vietinės užimtumo iniciatyvos (toliau VUI). Tai palyginti nauja Lietuvoje gyventojų užimtumo didinimo priemonė, netradicinis darbo rinkos instrumentas.

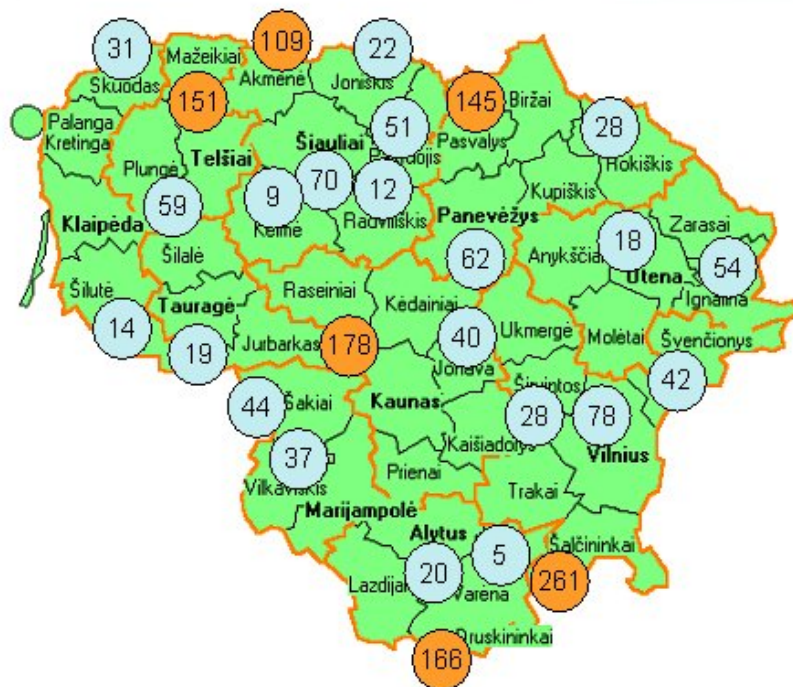
Vietinių užimtumo iniciatyvų programa orientuota į užimtumo ir verslo plėtros skatinimą atokiausiose šalies teritorijose, kuriose ypač opi nedarbo problema. Taigi vietinės užimtumo iniciatyvos yra naudingos ne tik bedarbiams, bet ir verslui. Šių projektų įgyvendinimas paskatino vietos darbdavius kurti naujas darbo vietas, padidino jų aktyvumą, sutelkė vietos bendruomenės, socialinių partnerių, savivaldybių pastangas didinti atskirų regionų gyventojų užimtumą bei vystyti vietos socialinę ir ekonominę infrastruktūrą. VUI projektai – tai reali nauda darbo netekusiems žmonėms didžiausio nedarbo teritorijose, o verslininkams – galimybės plėtoti verslą pasinaudojant negražinama valstybės finansine parama savo sumanymams [55].

Pirmą kartą VUI projektai pradėti įgyvendinti 2001 metais. Jie susilaukė didelio vietos visuomenės dėmesio. Per ketverius metus šių projektų dėka įvyko dideli pokyčiai darbo rinkoje. Sumažėjo savivaldybių teritorijų, kuriose nedarbo lygis viršija 20 proc. 2001 metų pradžioje jų buvo dešimt, o 2004 metų pradžioje – dvi. 2001 – 2004 metais įsteigta 1915 darbo vietų (žr. 16 pav.). Paskutiniaisiais 2005 metais įgyvendinti 78 projektai, sukurtose 452 darbo vietose įdarbinti bedarbiai [13].

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai pasižymi tiek ekonominiu, tiek socialiniu efektyvumu. Lietuvos patirtis šioje srityje buvo pastebėta ir ES atitinkamose institucijose. Europos Tarybos išleistoje „Socialinių teisių prieinamumas Europoje“ ataskaitoje ši Lietuvos iniciatyva nurodoma kaip svarbi priemonė vietos problemoms ir poreikiams tenkinti. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų ekonominis efektyvumas pasireiškia tuo, jog valstybės finansinė parama, skiriama šiems projektams įgyvendinti, sugrįžta į konsoliduotą biudžetą per 3 metus.

Įgyvendinus vietinių užimtumo iniciatyvų projektus taip pat gaunamas multiplikacinis efektas – įsteigus darbo vietas, skatinamas papildomų darbo vietų steigimas kitose sferose. Tokio efekto pavyzdys galėtų būti Šalčininkų savivaldybė, kuomet 2004 m. įgyvendinus „Greitai paruošiamo maisto gamyklos rekonstrukcija ir plėtra“, įsteigtos 8 naujos darbo vietos. Šio

projekto dėka sukurtos 2 papildomos darbo vietos UAB “Klaipėdos kartono tara” ir 3 – UAB “Radžiūnų malūnas” [51].



16 pav. 2001 – 2004 metais VUI projektuose sukurtos darbo vietos [V. Šlekaitis, 2005]

Verta paminėti dar vieną vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo aspektą, tai yra šios programos ryšys su Europos užimtumo politikos vietos lygmens nuostatomis bei projektų atitikimas Europos socialinio fondo finansuojamiems projektams keliamiems reikalavimams [54]. Realizavus šiuos projektus padidėjo gyventojų užimtumas, nes į sukurtas darbo vietas įdarbinami tik bedarbiai, be to pagyvėjo atskirų “primirštų” vietovių ekonominė - socialinė veikla. Visa tai iššaukia aktyvesnės, savarankiškesnės bei nebijančios prisiimti atsakomybės už vietos socialinę – ekonominę raidą visuomenės formavimąsi.

Sudarant palankias sąlygas tolygiai regionams vystytis taip pat buvo vykdoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta Lietuvos Respublikos regionų plėtros programa ir jos įgyvendinimo 2003 – 2005 metų priemonės. Pagrindiniai programos tikslai – sąlygų sukurti Lietuvoje regioninio planavimo sistemą sudarymas, galimybių regionams ir savivaldybėms gauti ES struktūrinę paramą vykdomiems projektams sudarymas bei pasirengimas įgyvendinti ES Bendrijų iniciatyvų programą INTERREG III [16].

Dar viena daug naudos davusi priemonė ES PHARE 2000 programa. Tai Ekonominės ir socialinės sanglaudos programos parama, kuri buvo skirta trimis tiksliniams šalies regionams (Klaipėdos – Tauragės, Utenos ir Marijampolės apskrityse). Šių regionų pasirinkimą lėmė tokie rodikliai kaip BVP vienam gyventojui, nedarbo lygis bei gebėjimai administruoti ES paramą.

Verslo plėtra ir žmogiškųjų išteklių plėtra – prioritetai, kuriems buvo skirta PHARE parama [54]. Įgyvendinus šią programą buvo pasiekta daugelis numatytų rezultatų. Visų pirma, buvo sustiprintas smulkaus ir vidutinio verslo vystymasis regionuose, antra, minėtuose regionuose sukurta nuotolinio mokymosi sistema, sąlygojusi pažeidžiamų visuomenės grupių bei kitų visuomenės narių apmokymų kokybės pagerėjimą, tuo būdu padidėjo darbo jėgos galimybės prisitaikyti prie besikeičiančių rinkos sąlygų, padidėjo apmokytų žmonių įsidarbinimo galimybės.

Regioninių užimtumo skirtumų mažinimo aspektas išryškintas ir vykdamas kaimo plėtros politiką. Siekiama sukurti konkurencingą modernų žemės ūkį, kuris užtikrintų darbo našumą, visišką užimtumą bei pakankamas darbinės pajamas jame dirbantiems asmenims. Investicijas bei darbo vietų kūrimą kaimo vietovėse žymiai padidino Specialioji žemės ūkio ir kaimo plėtros programa (SAPARD). Daug dėmesio skiriama ekologiškai žemės ūkio gamybai. Tai yra imli darbo jėgai sritis ir turi svarbią reikšmę didinant kaimo gyventojų užimtumą. Svarbu paminėti, jog užimtumui ir pragyvenimo lygiui kaimo vietovėse kelti naudojamos ES struktūrinių fondų lėšos. Teikiant investicinę paramą skatinamos alternatyvios veiklos kryptys (netradicinių žemės ūkio produktų gamyba, tradiciniai ir netradiciniai amatai) [16].

Modernios transporto sistemos kūrimas taip pat labai svarbus teritorinių užimtumo skirtumų problemos sprendimui. Prioritetai teikiami subalansuotam visų transporto šakų bei jungčių tarp jų tobulinimui nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu. Be to, ES struktūrinių fondų lėšos skiriamos ir regioninės infrastruktūros vystymui.

**Ignalinos atominės elektrinės regionas (IAER).** Papildomas ekonomines socialines problemas Lietuvai gali sukurti Ignalinos atominės elektrinės uždarymas. Jų sprendimas jau artimiausiu metu pareikalaus didžiulių kaštų bei kitų Europos Sąjungos valstybių paramos. Siekiant išvengti stambaus masto užimtumo nuostolių ir su tuo susijusių neigiamų socialinių padarinių, buvo suformuotas Ignalinos atominės elektrinės regionas. Šį regioną sudaro Visagino, Ignalinos ir Zarasų savivaldybės, kurios yra įsikūrusios Utenos apskrityje, Lietuvos pakraštyje netoli Baltarusijos ir Latvijos sienų.

Įsteigtos būtinos administracinės struktūros regiono problemoms spręsti: IAE regiono plėtros taryba, regiono plėtros agentūra ir verslo inkubatorius, verslo kompetencijos centras bei kitos užimtumo didinimu besirūpinančios institucijos. Taip pat priimtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas. Patvirtinti teisės aktai: darbuotojų individualių planų sudarymo, papildomų išieitinių, priešpensinių bedarbio, persikėlimo išmokų mokėjimo tvarkos [16].

Be to, įgyvendinama Ignalinos atominės elektrinės regiono smulkaus ir vidutinio verslo plėtros programa. Šios programos pagrindiniai tikslai - skatinti smulkaus ir vidutinio verslo

vystymąsi Ignalinos atominės elektrinės regione, kurti naujas darbo vietas Ignalinos atominės elektrinės regione, didinti verslo subjektų konkurencingumą ir skatinti inovacinių technologijų plėtrą, skatinti Ignalinos atominės elektrinės regiono ūkio subjektus teikti paraiškas PHARE, SAPARD, Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramai gauti [46].

**Regioninės užimtumo politikos vietinio valdymo stiprinimas.** Akivaizdu, kad teritoriniai užimtumo skirtumai negali būti išspręsti vien centrinės valdžios pastangomis. Išskirtinę reikšmę, sprendžiant užimtumo problemas, įgyja bendradarbiavimas tarp valdžios, verslo atstovų ir pilietinės visuomenės.

Nors Lietuvoje yra sukurtos struktūros (tiek nacionaliniame, tiek ir vietiniame lygmenyje), kurių dėka įvairiuose lygmenyse socialiniai partneriai gali dalyvauti užimtumo politikos kūrimo ir jos įgyvendinimo procese, tačiau daugelio užsienio ekspertų nuomone, sistema kol kas funkcionuoja nepakankamai optimaliai, ypač vietiniame lygmenyje [54]. To priežastimis galėtų būti silpnas kai kurių organizacijų atstovavimas, žinių ir gebėjimų trūkumas sprendžiant darbo rinkos problemas.

Sprendžiant šią problemą jau pradėtos modernizuoti darbo rinkos institucijos, pakeičiant valdymo modelį. Pagrindinis tikslas – valdymo decentralizavimas, tai yra didesnis socialinių partnerių dalyvavimas iškilusių problemų sprendime. Kaip minėta, šiuo metu jau yra suformuotos 10 apskričių darbo biržų direktorių tarybos bei trišaliai patariamieji organai.

Kita problema yra ta, jog šiuo metu Lietuvoje veikianti teisinė darbo rinkos struktūra nesudaro galimybių aktyviam savivaldybių dalyvavimui formuojant ir įgyvendinant užimtumo politiką. Tuo tarpu Europos užimtumo strategija nukreipta į tai, kad savivaldos lygmuo galėtų visiškai pasinaudoti savo dimensija sprendžiant įvairias gyventojų užimtumo problemas ir jos įgyvendinimo instrumentais – struktūriniais fondais.

Taigi užimtumo partnerystės, kurios turėtų apimti platesnį vietos bendruomenės atstovų ratą (pilietinę visuomenę, švietimo įstaigas, konsultacines firmas, spaudą) ir aktyvus visų grupių dalyvavimas leidžia daug efektyviau išnaudoti vietos išteklius, pajėgumus, įgūdžius ir žinias konkrečiau regiono konkurencingumo didinimui bei tolygaus vystymo skatinimui.

Įvertinus dabartinę Lietuvos padėtį regioninės užimtumo politikos srityje, galima teigti, kad šiuo metu Lietuvoje egzistuoja pakankamai ryškūs teritoriniai užimtumo skirtumai. Tačiau tapusi ES nare, Lietuva yra pasiryžusi priimti tvirtus politinius įsipareigojimus siekti stabilaus ekonominio augimo ir užimtumo didėjimo visoje šalyje, įvertinant ir nepamiršus nė vieno šalies regiono.

Lietuvos regionų socialinio ekonominio išsivystymo skirtumų mažinimas - tai vienas iš pagrindinių Lietuvos Vyriausybės tikslų. Tam numatytos konkrečios priemonės. Galima teigti, jog Lietuva deda maksimalias pastangas šiam tikslui pasiekti, atkakliai ir nuosekliai įgyvendina

socialiai orientuotos rinkos ekonomikos modelį, stengiasi užtikrinti tolygią visų šalies regionų plėtrą.

Nepaisant pastangų, vis dėl to išlieka tam tikros kliūtys. Visų pirma nėra sistematizuotos regionų socialinio ekonominio išvystymo identifikavimo sistemos, taip pat nacionalinės politikos decentralizavimas nėra pakankamas. Prie regioninės plėtros kliūčių galima priskirti ir ribotas vietos administracijos finansavimo galimybes bei per mažą nacionalinės socialinės – ekonominės politikos integralumą su regioninės politikos tikslais.

Norint įveikti užimtumo politikos naujus regioninius iššūkius, būtinas sistemingas regionų raidos monitoringas, regioninės užimtumo politikos vietinio valdymo stiprinimas, nacionalinės socialinės ekonominės politikos jautrumo regioninės politikos tikslams didinimas bei, be jokios abejonės, partnerystės ir aktyvaus visų grupių dalyvavimo skatinimas.



## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo rinka – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. Darbo rinka yra ekonominis – socialinis reiškinys, turintis įtakos ne tik ekonominės raidos veiksniams, bet ir socialiniams veiksniams. Tuo tarpu pačiai darbo rinkai kaip ekonominiam – socialiniam reiškiniui didelę įtaką daro demografiniai šalies rodikliai.

Darbo rinka yra betarpiškai susijusi su šalies darbo ištekliais ir jų pasiskirstymu ekonominėse veiklose. Be to, ne tik gyventojų skaičius veikia darbo rinką, čia įtakos taip pat turi ir susiformavusi jų struktūra, kvalifikacija ir kt. Ypač svarbūs darbo rinkoje yra ekonomiškai aktyvūs gyventojai, t.y. dirbantys arba darbo ieškantys žmonės.

2. Darbo rinkos efektyvus funkcionavimas negalėtų būti užtikrintas be tam tikro valdymo. Todėl didelis dėmesys turi būti skiriamas veiksmingai bei racionaliai darbo rinkos politikai.

Pagrindiniai darbo rinkos politikos tikslai – steigti bei finansuoti darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybas, įtakoti nedarbo lygį ir trukmę, tai yra pasitelkus specialias institucijas suderinti darbo pasiūlą ir paklausą bei socialiai apsaugoti bedarbius.

Darbo rinkos politika gali būti pasyvi, kurios pagrindinis tikslas – naudojant finansines priemones sušvelninti nedarbo pasekmes ir aktyvi, siekianti valstybinėmis priemonėmis reguliuoti pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykį. Vienos ar kitos politikos priemonių naudojimas atskirose šalyse priklauso nuo konkrečių atskiros šalies sąlygų. Vienose valstybėse gali būti efektyvi pasyvi darbo rinkos politika, kitose efektyvesnė bus aktyvi darbo rinkos politika.

Lietuvoje iš esmės pereita nuo pasyvaus prie aktyvaus bedarbių rėmimo (profesinis mokymas, bedarbių savo verslo organizavimas, viešieji darbai, socialiai pažeidžiamų asmenų ir invalidų įdarbinimas, subsidijuojamų darbo vietų steigimas, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo pasiūlos ir paklausos suderinimo priemonės, darbo rotacija). Taikomos darbo rinkos priemonės yra pakankamai racionalios, išlaikančios pusiausvyrą ir skatinančios bedarbių užimtumą. Taip pat svarbi efektyvumo prielaida – kartu derinami darbo ieškančių asmenų, darbdavių ir valstybės interesai.

3. Lietuvoje egzistuoja vieninga darbo rinkos valdymo sistema, kurią sudaro valstybinių ir nevalstybinių institucijų ir teisės normų, reglamentuojančių šių institucijų veiklą bei darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykius visuma.

4. Centrinė grandis institucinėje sąrangoje yra Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, o pagrindas – dvi lygiagrečiai ir savarankiškai veikiančios darbo

rinkos institucijos – Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Ši sąranga pastaraisiais metais funkcionuoja pakankamai efektyviai, darbo rinkos valdymo institucijų veikla nuolat tobulinama. Tačiau pažymėtina, jog norint pasiekti didesnio efektyvumo darbo rinkos politikos srityje, būtina sudaryti galimybes aktyviam savivaldybių dalyvavimui formuojant ir įgyvendinant šią politiką.

5. Pastaraisiais metais didelis dėmesys buvo skiriamas darbo rinkai reglamentuoti. Priimta daug reikšmingų teisės aktų (Darbo kodeksas, Nedarbo socialinio draudimo, Lygių galimybių, Socialinių įmonių, Užimtumo rėmimo įstatymai ir kt.), kurie leidžia tikėtis geresnės padėties užimtumo srityje, skatinti darbo rinkos subalansuotumą, taip pat sudarytos teisinės prielaidos lanksčiau organizuoti darbo santykius, tinkamiau reaguoti į neišvengiamus rinkos pokyčius bei palengvinti darbuotojų prisitaikomumą prie aplinkos pokyčių.

Ypatingai svarbus žingsnis – Užimtumo rėmimo įstatymo priėmimas, kuriuo teisiškai reglamentuota ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistema, taip pat darbo rinkos stebėseną, patobulintą bei papildytą naujomis aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis. Šis teisės aktas atitinka pasikeitusios darbo rinkos poreikius ir bendros ES užimtumo strategijos reikalavimus.

6. Lietuvos darbo rinkos institucijos, siekdamos įgyvendinti darbo rinkos politikos tikslus bei prioritetus, kurie turi būti suderinti su Europos Sąjungos reikalavimais bei rekomendacijomis, privalo intensyviai ir išsamiai vertinti padėtį, griežtinti pagrindinius siekius, numatyti bendrus bei nacionalinius veiksmus. Ypatingas dėmesys skiriamas ES užimtumo strategijos keliamam tikslui – įgyvendinti politiką, leidžiančią mūsų įmonėms sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Taip pat ieškoma būdų nacionaliniu lygiu didinti partnerystę dėl užimtumo augimo ir darbo vietų, tikintis tolesnių konkrečių veiksmų siekiant stiprinti socialinių partnerių vaidmenį.

7. Visos aukščiau nurodytos priemonės, o taip pat pastaraisiais metais Lietuvos ekonomikos augimo indikatorių (BVP, infliacijos, tiesioginių užsienio investicijų, užsienio prekybos apimčių ir kt.) didėjimas, palankiai veikė padėti darbo rinkoje, t.y. sąlygojo užimtumo didėjimą ir atitinkamai nedarbo mažėjimą. Pastebimas spartus vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo lygio augimas, didėja tautinių mažumų integracijos į darbo rinką galimybės. Be to, sparčiai vykstantis Lietuvos ekonominio integravimosi į Europos Sąjungą procesas, kartu padeda integruotis ir į vieningą ES darbo rinką.

Tačiau šalyje išlieka aktualios ilgalaikio nedarbo ir ypač jaunimo nedarbo problemos. Jaunimo nedarbo problemai spręsti šalia aktyvių darbo rinkos politikos ir jaunimo įdarbinimo priemonių tobulinimo, būtina stiprinti ir jaunimo nedarbo prevenciją, tai yra darbo jėgos formavimo grandį. Tuo tarpu sprendžiant ilgalaikio nedarbo problemą teigiamų rezultatų davė

nuo 2002 metų pradėta taikyti specifinė priemonė – ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimas, be to, sukurta darbo galimybių programa skirta pašalinti ilgalaikių bedarbių psichologinius ir socialinius barjerus, trukdančius jiems dalyvauti darbo rinkoje.

Sprendžiant ilgalaikio nedarbo bei jaunimo nedarbo problemas labai prisidės naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas, kuriame reglamentuotas šių gyventojų grupių užimtumo rėmimas. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių plėtojimas yra vienas iš esminių veiksmų, skatinančių ilgalaikių bedarbių ir jaunimo užimtumo didėjimą.

8. Pagrindinėmis Lietuvos darbo rinkos problemomis išlieka – nepakankamas darbo rinkos lankstumas bei subalansuotumas, lėti užimtumo augimo tempai, palyginti žemas darbo jėgos profesinis ir teritorinis mobilumas, darbdavių aprūpinimo kvalifikuota darbo jėga problema, nepakankamas darbo našumas, nedidelis darbo jėgos aktyvumas bei teritoriniai užimtumo skirtumai. Sprendžiant šias problemas ypatingas dėmesys šiuo metu turi būti skiriamas racionaliam ES struktūrinių bei sanglaudos fondų paramos panaudojimui. Be to, naujovių reikia ir įstatymų leidyboje. Keičiantis situacijai šalies darbo rinkoje bei jos prioritetams, turi būti tobulinami darbo rinką reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai, pritaikant juos gyventojų užimtumo didinimo poreikiams. Svarbu stiprinti ir aktyvią darbo rinkos politiką (parama darbo paieškai, profesinis mobilumas, geresnės mokymosi galimybės ir pan.), siekiant padėti bedarbiams ir neaktyviems žmonėms grįžti į darbinę veiklą.

9. Lietuvoje egzistuoja pakankamai ryškūs teritoriniai užimtumo skirtumai. Viena iš sėkmingiausių priemonių padėjusių ir tebepadedančių mažinti regioninius užimtumo skirtumus išlieka Vietinės užimtumo iniciatyvos. Pabrėžtina, jog teritoriniai užimtumo skirtumai negali būti išspręsti vien centrinės valdžios pastangomis, todėl išskirtinę reikšmę įgyja bendradarbiavimas tarp valdžios, verslo atstovų ir pilietinės visuomenės. Pagrindinės kliūtys, trukdančios teritorinio disbalanso mažinimui užimtumo srityje – sistematizuotos regionų socialinio ekonominio išvystymo identifikavimo sistemos nebuvimas, nepakankamas nacionalinės politikos decentralizavimas, ribotos vietos administracijos finansavimo galimybės ir pan. Norint įveikti šias kliūtis, būtinas metodiškas regionų raidos monitoringas, regioninės užimtumo politikos vietinio valdymo stiprinimas, nacionalinės socialinės ekonominės politikos jautrumo regioninės politikos tikslams didinimas bei partnerystės ir aktyvaus visų grupių dalyvavimo skatinimas.

## LITERATŪRA

1. Bajorūnienė I. S., Sirunavičiūtė R. Tai verta žinoti pagyvenusiems žmonėms. Kaunas: Spindulys, 1999. 31 p. ISBN 9986-811-87-2.
2. Baumilienė V. Nedarbas // Makroekonomika: vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2001. p. 368 - 407.
3. Bendros žinios apie Tarptautinę darbo organizaciją (TDO) [interaktyvus]. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [žiūrėta 2006-09-20]. Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-285213973>>.
4. Guidelines for employment policies (2005-2008) [online]. Official Journal of the EU, 03.05.2005, [cited 2006-04-08]. Available from Internet: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11323.htm>>.
5. Darbas Europos Sąjungoje. Lietuvos darbuotojų judėjimo apribojimai nuo įstojimo į ES [interaktyvus]. Vilnius, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2006. [žiūrėta 2006-10-02]. Prieiga per Internetą: <<http://66.249.93.104/search?q=cache:ZVIOA3IZTE8J:www.socmin.lt/index.php%3F-2113070703+atvira+darbo+j%C4%97gos+rinka&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=1>>.
6. Darbo rinkos terminai ir sąvokos/Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Agora, 1998. 159 p. ISBN 9986-633-21-4.
7. Demografinės (gyventojų) politikos strategija (projektas)/Socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2003. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vidinė svetainė.
8. Europos Sąjungos užimtumo gairės // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392 – 6756. 2004, nr. 1 (73), p. 7.
9. Facing the challenge, Report from the High Level Group chaired by Wim Kok [online]. Official Journal of the EU [cited 2006-09-02]. Available from Internet: <[http://europa.eu.int/growthandjobs/group/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/growthandjobs/group/index_en.htm)>.
10. Gruževskis B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2006-10-10]. Prieiga per Internetą: <[http://64.233.183.104/search?q=cache:WhffoH2wznMJ:www.vdu.lt/alearning2003/I%2520Dalys/LT/Gruzevskis\\_neveauskiene\\_lt\\_kalb.DOC+jaunimo+integracijos+%C4%AF+darbo+rink%C4%85+problemos&hl=lt&start=1](http://64.233.183.104/search?q=cache:WhffoH2wznMJ:www.vdu.lt/alearning2003/I%2520Dalys/LT/Gruzevskis_neveauskiene_lt_kalb.DOC+jaunimo+integracijos+%C4%AF+darbo+rink%C4%85+problemos&hl=lt&start=1)>.
11. Jaunimo nedarbas Lietuvoje // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392-6756. 2003, nr. 8 (68), p. 9-12.

12. Kairelis R. Labor market trends and issues in Lithuania // Labor, employment, and social policies in the EU enlargement process: changing perspectives and policy options. Washington, 2002. p. 78-94. ISBN 0-8213-5008-0.
13. Lietuvos darbo biržos 2005 m. veiklos ataskaita [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos darbo birža, 2006 [žiūrėta 2006-10-20]. Prieiga per Internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.
14. Lietuvos darbo biržos strateginis veiklos planas 2006 – 2008 metai [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos darbo birža, 2006 [žiūrėta 2006-10-12]. Prieiga per Internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.
15. Lietuvos ekonominė ir socialinė raida 2006/01 [interaktyvus]. Vilnius: Statistikos departamentas. [žiūrėta 2006-10-30]. Prieiga per Internetą: <[http://www.std.lt/lt/catalog/list/?cat\\_y=2&cat\\_id=1&id=839&PHPSESSID=383a265096ed23fabf406cfd8bf30fe9](http://www.std.lt/lt/catalog/list/?cat_y=2&cat_id=1&id=839&PHPSESSID=383a265096ed23fabf406cfd8bf30fe9)>. ISSN 1392-2874.
16. Lietuvos Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų planas [interaktyvus]. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004. [žiūrėta 2006-09-09]. Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1592137329>>.
17. Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr.188-6998.
18. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr.64-2569, Nr.71.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius, 2004. 48 p. ISBN 9955-517-11-05.
20. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 114-5115.
21. Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios 2004. Nr.4-26, Nr.171-6300, Nr.188-6997.
22. Lietuvos Respublikos Regioninės plėtros įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 123 – 5558.
23. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai [interaktyvus]. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija [žiūrėta 2006-10-09]. Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1620760888>>.
24. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginis veiklos planas 2006 – 2008 m. [interaktyvus]. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [žiūrėta 2006-10-15]. Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-470668361>>.
25. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. liepos 18 d. Nr. A1-123 įsakymas Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos darbo birža. [žiūrėta 2006-11-05].

- Prieiga per Internetą:  
<[http://www.ldb.lt/ldb\\_site/index.aspx/lt/struktura\\_ir\\_kontaktai/nuostatai/?menu\\_id=31](http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx/lt/struktura_ir_kontaktai/nuostatai/?menu_id=31)>.
26. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 metų sausio 23 d. įsakymas Nr. A1-19 Dėl trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo // Valstybės žinios, 2004. Nr. 17-509.
  27. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gegužės 19 d. įsakymas Nr. A1 – 141, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2004. [žiūrėta 2006-10-15]. Prieiga per Internetą: <<http://www.darborinka.lt/files/nuostatai.pdf>>.
  28. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 96-3519.
  29. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694 [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos Respublikos Seimas. [žiūrėta 2006-10-01]. Prieiga per Internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=279173](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173)>.
  30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos Respublikos Seimas. [žiūrėta 2006-09-02]. Prieiga per Internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/getfmt?C1=e&C2=266311>>.
  31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. lapkričio 6 d. nutarimas Nr. 1381 Dėl LR Vyriausybės 1998 m. vasario 10 d. nutarimo Nr. 169 Dėl viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo pakeitimo [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos Respublikos Seimas. [žiūrėta 2006-09-15]. Prieiga per Internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?a=220769&b=>>>.
  32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 gegužės 8 d. nutarimas Nr.529 Dėl Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2001. Nr.40-1404.
  33. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2005 metų veiklos ataskaita [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2006. [žiūrėta 2006-09-30]. Prieiga per Internetą: <[http://www.lrv.lt/13\\_vyr\\_dok/n0314.pdf](http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/n0314.pdf)>.
  34. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 vasario 17 d. įsakymas Nr. A1-40 Dėl LR valstybinės darbo inspekcijos nuostatų patvirtinimo // Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936.
  35. Martinkus B., Savanevičienė A. Darbo ekonomika: vadovėlis. Kaunas: Technologija, 1996. 146 p. ISBN 9986-13-401-3.

36. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas: vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2003. 221 p. ISBN 9986-13-853-199813-853-1.
37. Martinkus B. Darbo procesų valdymas: vadovėlis. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2003. 140 p. ISBN 9986-38-449-4.
38. Moskvina J. Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo skatinimo prielaidos // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392-6756. 2004, nr. 2 (74), p. 14-15.
39. Navickas V., Paulavičius K. Darbo rinka: teorija ir valstybės politika. Vilnius: Vilniaus Pedagoginio universiteto leidykla, 1999. 107 p. ISBN 9986-869-42-0.
40. Nedarbo tendencijos [interaktyvus]. Vilnius, Lietuvos darbo birža, 2006. [žiūrėta 2006-09-20]. Prieiga per Internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.
41. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. Ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastys // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392-6756. 2004, nr. 6 (75), p. 12 – 13.
42. Paulavičius K. Darbo rinka: mokymo priemonė. Vilnius: Vilniaus Pedagoginis universitetas, 1998. 63 p. ISBN 9986-869-32-3.
43. Petrauskas A. Tautinių mažumų užimtumas ir užsieniečių įdarbinimas // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392-6756. 2004, nr. 6, p. 17-18.
44. Rukšėnaitė B. EURES biuras – nauja paslauga ieškantiems darbo ir darbdaviams // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392-6756. 2004, nr. 4 (76), p. 10.
45. Socialinis pranešimas 2004 [interaktyvus]. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004. [žiūrėta 2006-09-17]. Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?299157638>>.
46. Stankaitis R. Užimtumas, ekonominė plėtra ir vietinis valdymas. // Pranešimas tarptautiniame seminare Užimtumas, ekonominė plėtra ir vietinis valdymas [Vilnius, 2005 m. kovo 3d.].
47. Statistika, bendroji statistika [interaktyvus]. Vilnius: Statistikos departamentas [žiūrėta 2006-11-02]. Prieiga per Internetą: <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1108>>.
48. Statistika, gyventojai ir socialinė statistika [interaktyvus]. Vilnius: Statistikos departamentas. [žiūrėta 2006-11-02]. Prieiga per Internetą: <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1110>>.
49. Statistika, ūkis ir finansai [interaktyvus]. Vilnius: Statistikos departamentas [žiūrėta 2006-11-02]. Prieiga per Internetą: <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1109>>.
50. Šadžius R. Socialinės įmonės: socialiai remtinų asmenų integracija į darbo rinką // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392-6756. 2004, nr. 12 (84), p. 15.

51. Šlekaitis V. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų plėtra // Pranešimas tarptautiniame seminare Užimtumas, ekonominė plėtra ir vietinis valdymas [Vilnius, 2005 m. kovo 3d.].
52. Švietimo būklės apžvalgos, Lietuvos švietimas – 2004 [interaktyvus]. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija [žiūrėta 2006-10-15]. Prieiga per Internetą: <[http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/apzvalga.htm#5](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/apzvalga.htm#5)>.
53. Užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai [interaktyvus]. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija [žiūrėta 2006-11-05]. Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1357866884>>.
54. Vanags A. The governance of employment and economic development in the Baltic States // Preliminary background report for the diet Employment, economic development and local governance in Lithuania [Vilnius, 3 March, 2005].
55. Vietinės užimtumo iniciatyvos: nauda ne tik bedarbiams, bet ir verslui // Darbo biržos naujienos. ISSN 1392 – 6756. 2004, nr. 12 (84), p. 10.
56. Working together for growth and jobs - A new start for the Lisbon Strategy, Communication to the Spring European Council - COM (2005) 24 [online]. Official Journal of the EU [cited 2006-10-15]. Available from Internet: <[http://europa.eu.int/growthandjobs/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/growthandjobs/index_en.htm)>.



# LABONAITĖ A. LIETUVOS DARBO RINKOS POLITIKOS ANALIZĖ

## SANTRAUKA

**Reikšminiai žodžiai:** darbo rinka, darbo ištekliai, darbo rinkos politika, nedarbas, užimtumas, teritoriniai užimtumo skirtumai.

Šiame darbe analizuojama Lietuvos darbo rinkos politika. Darbo rinka yra viena pagrindinių ekonominės sistemos rinkų. Tuo pačiu ji yra ir socialinis reiškinys įtakojantis pagrindinius socialinės raidos veiksnius – gyvenimo lygį, užimtumą, išsilavinimą, įsidarbinimo galimybes, darbo užmokestį. 2004 metai Lietuvai ir jos įgyvendinamai darbo rinkos politikai buvo labai svarbūs ir reikšmingi. Lietuva įstojusi į Europos Sąjungą tapo realiu Europos užimtumo strategijos įgyvendinimo ir atviro jos kordinavimo proceso dalyviu. Darbo tikslas - įvertinti pastarųjų metų Lietuvos darbo rinkos situaciją ir valstybės politiką šioje srityje, išsiaiškinti Lietuvos pastangas siekiant prisitaikyti prie Europos Sąjungos keliamų reikalavimų, identifikuoti kliūtis, trukdančias plėtrai.

Darbe apžvelgiama darbo rinka ir darbo rinkos politika teoriniu aspektu. Tai yra pagrindas nagrinėjant Lietuvos darbo rinkos valdymo sistemą. Išskiriamos pagrindinės Lietuvos darbo rinkos institucijos, šių institucijų rengiamos bei įgyvendinamos aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonės, jų efektyvumas. Pateikiamas Lietuvos darbo rinką reglamentuojančios įstatyminės bazės bei Europos Sąjungos užimtumo strategijos vertinimas. Analizuojama Lietuvos darbo rinka, jos raidos tendencijos ir įtakojuojantys veiksniai. Įvertinama atskirų gyventojų grupių padėtis darbo rinkoje (jaunimo, ilgalaikių bedarbių, pagyvenusio amžiaus asmenų ir tautinių mažumų), nagrinėjamos priemonės šių grupių padėčiai gerinti. Analizuojama ir vertinama Lietuvos regioninė užimtumo politika. Identifikuojamos kliūtys, trukdančios teritorinio disbalanso mažinimui ne tik užimtumo, bet ir ekonominio išsivystymo srityje bei pateikiamos rekomendacijos harmoningam regioninės plėtros skatinimui.

# LABONAITĖ A. ANALYSIS OF LITHUANIAN LABOUR MARKET POLICY

## SUMMARY

**Keywords:** labour market, labour market policy, labour resources, unemployment, employment, territorial employment differences.

Policy of Lithuanian labour market is analysed in the present work. Labour market is one of the main markets of the economic system. It is also a social phenomenon influencing the main factors of social development - the standard of life, employment, education, employment possibilities, and wages. 2004 was very important and significant for Lithuania and the policy of the labour market realised by it. Upon entering of the European Union we became actual participators of the European employment strategy realisation and its open coordination process. The purpose of this work is to sum up the Lithuanian labour market situation of the recent years and country policy in this direction, to ascertain endeavour made by Lithuania seeking to adapt to the requirements raised by the European Union as well as to identify obstacles that keep down the development.

In this work is reviewed labour market and labour market policy by theoretical aspects. That become the basis upon analysing the labour market management system in the case of Lithuania. The main country labour institutions are singled out in the research as well as active and passive measures of the labour market policy prepared and realised by these institutions together with their efficiency. Evaluation of legitimate basis regulating Lithuanian labour market and the strategy of the European Union is performed. Lithuanian labour market, its development tendencies and influencing factors are analysed. Situation of individual groups of population (youth, senior citizens, national minorities, and lasting unemployed) in the labour market is estimated. Analysis of the Lithuanian employment policy situation in the territorial aspect is performed, obstacles that keep down the decrease of territorial disbalance are identified and recommendations are presented.

# **PRIEDAI**

**Pagrindiniai Lietuvos gyventojų užimtumo rodikliai 1998 – 2005 metais [Lietuvos  
Respublikos statistikos departamentas]**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tūkstančiais								
Gyventojai metų pradžioje, iš viso	3562,3	3536,4	3512,1	3487,0	3475,6	3462,5	3445,9	3425,3
15 m. ir vyresni gyventojai, metų pradžioje	2812,1	2806,1	2802,1	2800,4	2816,0	2829,6	2837,1	2840,2
15 – 64 metų gyventojai, metų pradžioje	2343,0	2329,2	2319,5	2315,5	2321,1	2319,9	2319,2	2323,2
<b>Darbo jėga</b>	1716,0	1705,5	1671,5	1635,8	1630,3	1641,9	1620,6	1606,8
<b>Užimti gyventojai, iš viso</b>	1489,4	1456,5	1397,8	1351,8	1405,9	1438,0	1436,3	1473,9
Valstybės sektoriuje	491,4	489,5	474,9	453,3	422,7	403,9	400,1	408,2
Privačiame sektoriuje	998,0	967,1	923,0	898,5	983,2	1034,1	1036,2	1065,7
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	247,4	229,2	228,2	218,0	233,3	242,8	216,7	206,3
Samdomieji	1184,2	1164,4	1116,0	1090,9	1124,0	1144,8	1169,6	1224,1
Padedantys šeimos nariai	54,2	58,0	48,2	42,9	48,6	50,4	49,9	43,5
Kiti	3,6	4,9	5,3	-	-	-	-	-
15 – 64 metų užimti gyventojai	1460,8	1430,3	1362,5	1324,2	1383,8	1413,7	1416,9	1454,0
<b>Bedarbiai</b>								
Statistikos departamento tyrimo duomenimis	226,7	249,0	273,7	284,0	224,4	203,9	184,4	132,9
Registruoti darbo biržoje	113,7	148,7	204,9	223,5	198,4	167,0	142,5	100,8
<b>Neaktyvūs gyventojai, iš viso</b>	1846,2	1830,9	1840,6	1851,2	1845,3	1820,7	1825,2	1818,6
Neaktyvūs 15 metų ir vyresni gyventojai	1096,1	1100,6	1130,5	1164,6	1185,7	1187,7	1216,4	1233,4

Procentais								
<b>Užimti gyventojai</b>								
Visą darbo dieną	89,0	...	89,8	90,1	89,2	90,5	91,6	92,9
Sutrumpintą darbo dieną	11,0	...	10,2	9,9	10,8	9,5	8,4	7,1
Žemės ūkyje, medžioklėje, miškininkystėje ir žuvininkystėje	19,2	19,3	18,7	17,3	17,8	17,9	15,8	14,0
Pramonėje ir statyboje	28,7	27,3	26,8	27,1	27,5	28,1	28,2	29,1
Paslaugose	52,1	53,4	54,5	55,6	54,7	54,0	56,0	56,9
15 – 64 metų darbo jėgos aktyvumo lygis	72,0	72,1	70,5	69,4	69,3	69,7	69,0	68,3
15 – 24 metų darbo jėgos aktyvumo lygis	42,9	42,1	36,3	32,6	30,7	30,0	26,2	25,0
15 – 64 metų užimtumo lygis	62,3	61,4	58,7	57,2	59,6	60,9	61,1	62,6
15 – 24 metų užimtumo lygis	33,0	30,6	25,4	22,5	23,6	22,6	20,3	21,1
<b>Nedarbo lygis</b>								
Statistikos departamento tyrimo duomenimis	13,2	14,6	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3
15 – 24 metų asmenų	22,9	27,2	30,0	31,1	23,0	24,8	22,5	15,7
<b>Vyrai</b>								
Tūkstančiais								
Gyventojai metų pradžioje, iš viso	1671,7	1657,6	1644,3	1630,9	1624,5	1617,3	1608,7	1598,1
15 m. ir vyresni gyventojai, metų pradžioje	1288,5	1284,4	1281,2	1279,1	1286,7	1292,8	1296,3	1298,1
15 – 64 metų gyventojai, metų pradžioje	1127,8	1120,6	1115,5	1111,9	1116,0	1117,6	1118,6	1121,0
<b>Darbo jėga</b>	892,4	869,6	845,0	830,0	829,0	831,6	824,4	818,0
<b>Užimti gyventojai, iš viso</b>	761,5	729,2	686,5	664,5	707,8	726,2	733,8	750,9
Valstybės sektoriuje	191,3	185,2	170,9	157,1	150,8	144,5	137,8	143,1

Privačiame sektoriuje	570,2	544,0	515,6	507,4	557,0	581,7	596,0	607,8
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	154,8	141,4	138,2	136,8	144,0	151,2	133,8	128,6
Samdomieji	580,7	560,0	528,1	509,1	543,9	554,8	580,8	606,7
Padedantys šeimos nariai	24,1	25,6	17,9	18,6	19,9	20,2	19,1	15,5
Kiti	1,9	2,1	2,3	-	-	-	-	-
15 – 64 metų užimti gyventojai	745,8	714,8	670,3	650,9	695,3	712,1	722,7	739,7
<b>Bedarbiai</b>								
Statistikos departamento tyrimo duomenimis	130,9	140,5	158,5	165,6	121,1	105,4	90,6	67,1
Registruoti darbo biržoje	55,6	76,8	111,6	119,2	99,8	78,9	62,1	40,3
<b>Neaktyvūs gyventojai, iš viso</b>	779,2	787,9	799,3	800,9	795,5	785,7	784,3	780,2
Neaktyvūs 15 metų ir vyresni gyventojai	396,1	414,7	436,2	449,0	457,8	461,2	471,9	480,2
<b>Procentais</b>								
<b>Užimti gyventojai</b>								
Visą darbo dieną	90,1	...	90,8	91,8	90,6	92,6	93,5	94,9
Sutrumpintą darbo dieną	9,9	...	9,2	8,2	9,4	7,4	6,5	5,1
Žemės ūkyje, medžioklėje, miškininkystėje ir žuvininkystėje	22,4	23,1	22,5	21,9	21,4	21,2	18,2	16,6
Pramonėje ir statyboje	35,1	33,4	33,5	33,7	34,1	34,5	35,7	37,1
Paslaugose	42,5	43,5	44,0	44,4	44,5	44,3	46,1	46,3
15 – 64 metų darbo jėgos aktyvumo lygis	77,7	76,3	74,2	73,4	73,2	73,1	72,7	72,0
15 – 24 metų darbo jėgos aktyvumo lygis	49,8	47,3	41,7	37,3	34,5	34,0	30,8	29,3
15 – 64 metų užimtumo lygis	66,1	63,8	60,1	58,5	62,3	63,7	64,6	66,0

15 – 24 metų užimtumo lygis	37,1	33,3	28,4	23,8	26,5	26,3	23,9	24,6
<b>Nedarbo lygis</b>								
Statistikos departamento tyrimo duomenimis	14,7	16,2	18,8	19,9	14,6	12,7	11,0	8,2
15 – 24 metų asmenų	25,5	29,5	31,9	36,1	23,1	22,5	22,3	16,0
<b>Moterys</b>								
Tūkstančiais								
Gyventojai metų pradžioje, iš viso	1890,6	1878,8	1867,8	1856,1	1851,1	1845,2	1837,2	1827,2
15 m. ir vyresni gyventojai, metų pradžioje	1523,6	1521,7	1520,9	1521,3	1529,3	1536,8	1540,8	1542,1
15 – 64 metų gyventojai, metų pradžioje	1215,2	1208,6	1203,9	1203,6	1205,1	1202,3	1200,6	1202,2
<b>Darbo jėga</b>	823,6	835,9	826,5	805,7	801,4	810,2	796,3	788,8
<b>Užimti gyventojai, iš viso</b>	727,8	727,4	711,3	687,3	698,1	711,8	702,5	723,0
Valstybės sektoriuje	300,1	304,3	303,9	296,2	271,9	259,4	262,3	265,1
Privačiame sektoriuje	427,7	423,1	407,4	391,1	426,1	452,4	440,2	457,9
Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys	92,6	87,8	90,0	81,2	89,2	91,6	82,9	77,7
Samdomieji	603,5	604,3	587,9	581,8	580,0	589,9	588,8	617,3
Padedantys šeimos nariai	30,0	32,4	30,3	24,3	28,8	30,3	30,8	28,0
Kiti	1,6	2,9	3,0	-	-	-	-	-
15 – 64 metų užimti gyventojai	714,9	715,5	692,3	673,4	688,5	701,6	694,2	714,3
<b>Bedarbiai</b>								
Statistikos departamento tyrimo duomenimis	95,8	108,5	115,2	118,4	103,3	98,4	93,8	65,8
Registruoti darbo biržoje	58,1	71,9	93,3	104,3	98,6	88,1	80,4	60,5
<b>Neaktyvūs gyventojai, iš viso</b>	1067,0	1043,0	1041,3	1050,4	1049,7	1035,0	1040,9	1038,4

Neaktyvūs 15 metų ir vyresni gyventojai	700,0	685,9	694,3	715,6	727,9	726,6	744,5	753,3
Procentais								
<b>Užimti gyventojai</b>								
Visą darbo dieną	87,9	...	88,9	88,5	87,7	88,3	89,5	90,9
Sutrumpintą darbo dieną	12,1	...	11,1	11,5	12,3	11,7	10,5	9,1
Žemės ūkyje, medžioklėje, miškininkystėje ir žuvininkystėje	15,8	15,5	15,1	12,9	14,2	14,5	13,4	11,4
Pramonėje ir statyboje	22,1	21,2	20,3	20,6	20,8	21,7	20,3	20,8
Paslaugose	62,1	63,3	64,6	66,5	65,0	63,8	66,3	67,8
15 – 64 metų darbo jėgos aktyvumo lygis	66,7	68,2	67,1	65,8	65,7	66,5	65,6	64,9
15 – 24 metų darbo jėgos aktyvumo lygis	35,8	36,7	30,6	27,8	26,7	25,9	21,5	20,5
15 – 64 metų užimtumo lygis	58,8	59,2	57,5	55,9	57,1	58,4	57,8	59,4
15 – 24 metų užimtumo lygis	28,9	27,8	22,2	21,1	20,6	18,6	16,6	17,4
<b>Nedarbo lygis</b>								
Statistikos departamento tyrimo duomenimis	11,6	13,0	13,9	14,7	12,9	12,2	11,8	8,3
15 – 24 metų asmenų	19,3	24,1	27,4	24,1	22,9	28,1	22,7	15,3



**Užimti Lietuvos gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis ir lytį 1998-2005 metais (metų vidurkis; tūkstančiais) [Lietuvos Respublikos statistikos departamentas]**

EVRK kodai	Ekonominės veiklos rūšys	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	<b>Iš viso</b>	<b>1489,4</b>	<b>1456,5</b>	<b>1397,8</b>	<b>1351,8</b>	<b>1405,9</b>	<b>1438,0</b>	<b>1436,3</b>	<b>1473,9</b>
A	Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	284,0	278,8	258,1	231,3	249,8	255,5	225,6	204,2
B	Žuvininkystė	1,9	2,6	3,5	2,6	0,8	1,5	1,9	2,8
C-E	Pramonė	328,6	306,2	290,8	281,1	293,3	297,5	288,7	296,2
C	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	3,0	3,2	3,1	2,8	4,3	5,1	4,3	3,3
D	Apdirbamoji gamyba	288,3	265,7	254,0	243,2	260,6	264,6	254,9	266,5
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	37,3	37,4	33,7	35,1	28,4	27,8	29,5	26,5
F	Statyba	99,3	91,7	83,7	84,8	93,2	107,1	116,2	132,5
G-Q	Paslaugos	775,5	777,1	761,7	752,1	768,8	776,5	803,9	838,2
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	212,4	205,2	200,4	205,7	211,2	214,7	228,0	233,3
H	Viešbučiai ir restoranai	24,3	27,8	27,1	25,8	28,0	29,4	32,7	33,1
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	99,2	92,2	90,5	86,0	87,4	92,2	93,9	93,9
J	Finansinis tarpininkavimas	18,3	15,2	14,5	10,9	14,0	16,8	15,0	16,3
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	42,0	41,2	43,2	41,1	54,9	53,5	55,8	62,3

L	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	73,0	77,7	73,7	71,9	81,3	74,9	77,9	81,7
M	Švietimas	142,6	151,9	161,0	155,0	138,9	134,8	141,0	148,0
N	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	100,6	102,3	96,5	99,6	94,6	98,9	98,4	98,6
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	61,1	60,0	53,6	51,9	53,8	54,6	55,8	63,7
P	Privačių namų ūkių, samdančių namų ūkio darbininkus, veikla	2,0	3,1	1,4	4,2	4,8	6,7	5,0	7,1
Q	Eksteritorialinių organizacijų ir įstaigų veikla	...	0,5	...	...	0,1	0,0	0,2	0,2
	<b>Vyrai</b>	<b>761,5</b>	<b>729,2</b>	<b>686,5</b>	<b>664,5</b>	<b>707,8</b>	<b>726,2</b>	<b>733,8</b>	<b>750,9</b>
A	Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	169,2	166,3	151,2	142,8	150,9	152,4	131,6	122,6
B	Žuvininkystė	1,7	2,3	2,9	2,5	0,8	1,4	1,8	2,2
C–E	Pramonė	177,1	160,1	153,6	146,6	156,9	154,2	156,0	157,8
C	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1,6	1,8	1,5	2,2	3,0	3,9	3,2	2,3
D	Apdirbamoji gamyba	148,3	131,1	128,9	115,5	129,9	129,8	129,7	134,6
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	27,3	27,3	23,2	28,9	24,0	20,5	23,1	20,8
F	Statyba	90,0	83,7	76,6	77,5	84,1	96,2	106,2	120,5
G–Q	Paslaugos	323,5	316,7	302,2	295,0	315,1	322,0	338,2	347,8
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	101,7	102,2	90,4	100,6	103,7	103,0	112,1	111,1
H	Viešbučiai ir restoranai	5,7	5,6	7,3	5,9	6,3	5,5	6,4	7,1

I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	65,9	64,0	62,7	59,9	63,4	69,8	70,2	68,5
J	Finansinis tarpininkavimas	6,1	5,0	6,2	5,3	5,5	5,9	4,6	4,4
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	21,4	21,2	23,0	21,1	26,8	26,8	30,5	34,2
L	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	45,3	45,1	40,4	39,3	40,9	45,1	45,3	45,1
M	Švietimas	33,2	32,7	34,6	31,8	29,7	27,9	30,7	35,3
N	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	17,8	16,2	13,6	12,3	14,1	14,2	15,9	17,2
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	25,5	24,2	23,9	16,4	22,4	21,1	19,5	21,6
P	Privačių namų ūkių, samdančių namų ūkio darbininkus, veikla	0,8	0,6	0,1	2,5	2,4	2,7	3,0	3,0
Q	Eksteritorialinių organizacijų ir įstaigų veikla	...	...	...	...	...	...	0,1	0,2
	<b>Moterys</b>	<b>727,8</b>	<b>727,4</b>	<b>711,3</b>	<b>687,3</b>	<b>698,1</b>	<b>711,8</b>	<b>702,5</b>	<b>723,0</b>
A	Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	114,8	112,5	106,9	88,4	98,9	103,1	94,0	81,6
B	Žuvininkystė	0,2	0,3	0,6	0,1	...	0,1	0,2	0,6
C–E	Pramonė	151,5	146,1	137,2	134,5	136,4	143,3	132,7	138,5
C	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1,4	1,4	1,6	0,6	1,4	1,2	1,2	0,9
D	Apdirbamoji gamyba	140,0	134,6	125,0	127,7	130,6	134,7	125,2	131,8
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	10,1	10,0	10,6	6,2	4,4	7,3	6,4	5,7
F	Statyba	9,3	8,1	7,1	7,2	9,0	10,9	9,9	12,0
G–Q	Paslaugos	452,1	460,4	459,6	457,0	453,7	454,5	465,7	490,4

G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	110,7	103,0	109,9	105,1	107,4	111,8	116,0	122,2
H	Viešbučiai ir restoranai	18,5	22,3	19,8	19,9	21,8	23,9	26,3	26,0
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	33,4	28,2	27,7	26,1	24,0	22,4	23,7	25,4
J	Finansinis tarpininkavimas	12,2	10,2	8,3	5,6	8,5	10,9	10,4	11,9
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	20,6	20,0	20,2	20,0	28,1	26,7	25,4	28,1
L	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	27,7	32,5	33,3	32,6	40,4	29,8	32,6	36,6
M	Švietimas	109,4	119,2	126,4	123,2	109,2	106,9	110,3	112,7
N	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	82,8	86,1	82,9	87,3	80,5	84,6	82,5	81,3
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	35,6	35,8	29,7	35,5	31,4	33,5	36,3	42,1
P	Privačių namų ūkių, samdančių namų ūkio darbininkus, veikla	1,2	2,6	1,3	1,7	2,3	4,0	2,1	4,1
Q	Eksteritorialinių organizacijų ir įstaigų veikla	...	0,5	...	...	0,1	0,0	0,1	...