

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
VERSLO KATEDRA

DONATA SELENYTĖ-POZINGĖ  
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ

AKTYVIŲ DARBO RINKOS PRIEMONIŲ TAIKYMAS  
VIDUTINIO IR PRIEŠPENSINIO AMŽIAUS DARBUOTOJAMS  
ĮGYVENDINANT LANKSČIAS UŽIMTUMO FORMAS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
Dr. Prof. Ingrida Mačernytė Panomariovienė

Vilnius, 2014

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. UŽIMTUMO RĖMIMO SISTEMA.....	6
1.1. Užimtumo rėmimo sistemos subjektai .....	8
1.1.1. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai.....	11
1.2. Užimtumo rėmimo priemonės .....	14
1.2.1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.....	15
1.2.2. Užimtumo rėmimo programos .....	17
2. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TAIKYMO PROBLEMOS VIDUTINIO IR PRIEŠPENSINIO AMŽIAUS DARBUOTOJAMS.....	20
2.1. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų padėtis darbo rinkoje.....	21
2.2. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų užimtumo rėmimo priemonės .....	24
2.2.1. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas.....	25
2.2.2. Remiamasis įdarbinimas.....	33
2.2.3. Parama darbo vietoms steigti.....	41
2.2.4. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas .....	46
3. LANKSČIOS UŽIMTUMO FORMOS ĮGYVENDINANT AKTYVIAS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONES .....	50
4. VIDUTINIO IR PRIEŠPENSINIO AMŽIAUS ASMENIMS TAIKOMŲ AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ EFEKTYVUMO REZULTATAS .....	55
IŠVADOS.....	59
PASIŪLYMAI .....	60
SANTRAUKA .....	61
SUMMARY .....	62
PRIEDAI .....	63
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	68

## IVADAS

2006 m. gruodžio 12 d. Europos Komisija pristatė Lisabonos strategijos įgyvendinimo ataskaitą, kurioje pateikiamos ir specifinės rekomendacijos valstybėms narėms<sup>1</sup>. Siekiant nuosekliai ir integruotai vykdyti Lisabonos strategiją dėl augimo ir darbo vietų kūrimo, 2007 m. kovo 8-9 d. Briuselio Europos Vadovų Taryba patvirtino kiekvienai valstybei narei skirtas ekonominės politikos ir užimtumo politikos rekomendacijas bendrame dokumente. Lietuvai rekomenduota užimtumo politiką stiprinti aktyviau taikant ir įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

Įgyvendinant rekomendacijas pagrindinis dėmesys Lietuvoje buvo sukoncentruotas į naujo Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo nuostatų realizavimą. Tad 2006 m. birželio 15 d. Lietuvoje įsigaliojo Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>2</sup>, kuris nustato darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo organizavimą ir finansavimą.

Užimtumo skatinimas taikant aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir programas – vis dar pakankamai nauja tema Lietuvoje. Užimtumo įstatymas neturi nė dešimties metų praktinio taikymo, institucijos, atsakingos už užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą iki 2006 m. dažniau vykdė pasyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimą, o priėmus Užimtumo rėmimo įstatymą turėjo pereiti į naują veiklos vykdymo etapą ir didesnę dėmesį nukreipti į aktyvias darbo rinkos politikos priemones bei jų įgyvendinimo galimybes.

Stebint demografines tendencijas<sup>3</sup> Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2013 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 2 mln. 971 tūkst. 905 gyventojai, palyginti su 2005 m. rezultatais, šalies gyventojų skaičius sumažėjo 11,42 proc. (383,3 tūkst.). Kas antroje savivaldybėje 65 metų ir vyresnio amžiaus žmonių skaičius viršija vaikų iki 18 metų skaičių, tyrimo duomenimis, 2011 m. šalyje dirbo 181,8 tūkst., arba 50,5 procento 55–64 metų amžiaus gyventojų.

Europos Bendrijų Komisijos komunikate<sup>4</sup> prognozuojama, kad nuo 2010 m. iki 2050 m. Europoje jaunesnių gyventojų skaičius mažės, o vyresnių gyventojų skaičius labai išaugs “Iki 2050

---

<sup>1</sup> Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita, 2007 m.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 1996, Nr. X-694

<sup>3</sup> Lietuvos statistiko departamentas. “Gyventojų užimtumo statistinis tyrimas” <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualizatio&hash=3fd1b711-c860-41bf-bb33-3a27eacbbf11> [2013-12-16]

<sup>4</sup> Europos Bendrijų Komisija, Komisijos komunikatas “Europos demografijos ateitis: iššūkį paversti galimybe” Briuselis, 12.10.2006 KOM(2006) 571 galutinis

m. priklausomumo procentas (65 metų ir daugiau sulaukusių asmenų skaičius palyginus su 15–64 m. amžiaus asmenimis) turėtų padidėti dvigubai ir pasiekti 51 %, o tai reiškia, kad ES kiekvieną 65 metų ir daugiau amžiaus sulaukusį gyventoją turės išlaikyti nebe keturi, o tik du darbingo amžiaus asmenys”.

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>5</sup> nurodyta, kad „Bedarbiai - nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirenkę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.” Lietuvos Statistikos departamento duomenimis<sup>6</sup> 2012 m. darbo aktyviai ieškojo apie 200 tūkst. darbingo amžiaus gyventojų, Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>7</sup> nurodyta, kad vidutiniškai per metus teritorinėse darbo biržose viso užsiregistruoja nuo 200 tūkst. iki 300 tūks. (2013 m. 299 tūkst.) bedarbių – asmenų, ieškančių darbo. Iš jų 30 proc. sudaro asmenys, kurių amžius yra 50 m. ir vyresni.

Šio darbo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti šiuo metu esamas ir taikomas aktyvias darbo rinkos politikos priemones vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams įgyvendinant lanksčias užimtumo formas. Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Identifikuoti pagrindinius užimtumo rėmimo sistemos bruožus.
2. Atlikti šiuo metu taikomų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims, analizę bei kritiškai jas įvertinti.
3. Išnagrinėti Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo efektyvumą vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams.

Darbo objektas - vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų užimtumo didinimas taikant aktyvias darbo rinkos priemones.

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>6</sup> Lietuvos Statistikos departamentas. Bedarbiai . Požymiai: lytis, gyvenamoji vietovė, darbo ieškojimo būdas <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp> [2014-01-26]

<sup>7</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013m.“ p.6

Hipotezė – lanksčių užimtumo formų įgyvendinimas tiesiogiai susijęs su aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumu stiprinant vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų užimtumą.

Rašant darbą naudojami šie pagrindiniai metodai: loginės analizės metodas, kurio pagalba bus analizuojamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinis reguliavimas ir taikymas; sisteminės analizės metodas, kuriuo atskiros aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, skirtos vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams, bus nagrinėjamos kaip vientisa, susijusi sistema ir statistinės analizės metodas, kuriuo bus aptariamas praktinis aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas. Siekiant geriau atskleisti darbo temą bus atliekamas empirinis tyrimas pasitelkus duomenų analizę ir apklausą.

Darbe yra išskiriamos šios keturios pagrindinės struktūrinės dalys: 1) Užimtumo rėmimo sistema; 2) Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams; 3) Lanksčios užimtumo formos įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones; ir 4) Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas.

## 1. UŽIMTUMO RĖMIMO SISTEMA

Praėjusi ekonominė krizė, kurios metu buvo mažinami atlyginimai, stabdomas naujų darbo vietų kūrimas, mažinamos pensijos, didėjo socialinės išmokos pragyvenimo šaltinio netekusiems asmenims ir iš to sekantys neramumai, patvirtino, kad darbas, gyventojų užimtumas yra ypatingai svarbūs kiekvienai valstybei.

Darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jos kaina – darbo užmokestis<sup>8</sup>. Darbo rinkos subjektai yra pirkėjas, t.y. darbdavys – tas, kuris perka darbo jėgą (dirbti galinčių žmonių fizinės ir protinės jėgos) ir pardavėjas, t.y. darbuotojas – kuris parduoda. Tiek vienas, tiek kitas visuomenėje priimamas kaip subjektas, turintis specifinį, ypatingą socialinį statusą.

Vykstant sparčiai technologijų kaitai, didėjant konkurencingumui įmonės, norinčios išlikti, privalo gebėti greitai ir mažomis sąnaudomis prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančios aplinkos: gebėti greitai priimti ir atleisti darbuotojus, keisti darbo užmokestį, organizuoti darbo laiką pagal poreikį (darbas ne visą darbo dieną, laikinas darbas ir pan.) ir pan.<sup>9</sup> – šie poreikiai valstybę skatina sudaryti kiek galima lankstesnes darbo rinkos reguliavimo sąlygas. Kita vertus – kyla poreikis apsaugoti žmones, kurie dėl vykstančių procesų praranda darbo vietas. Valstybė turi sukurti apsaugos mechanizmą, kuomet asmuo netekęs darbo gautų ne tik finansinę pagalbą, bet turėtų galimybes prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos, keisti kvalifikaciją, kaip galima greičiau galėtų grįžti į darbo rinką.

Norint būti sėkminga valstybe, dar kitaip suprantama kaip gerovės valstybė - būtina derinti du priešingus poreikius – darbo rinkos lankstumą – sudaryti tokias sąlygas verslui, kad šis galėtų būti konkurencingas, greitai besikeičiantis ir galintis reaguoti į rinkos pokyčius ir darbo rinkos užimtumą – įtraukti ir išlaikyti kuo didesnę darbingo amžiaus asmenų skaičių darbo rinkoje. Darbo rinkos lankstumą valstybė įgyvendina kartu su socialiniais partneriais - koreguoja ir keičia teisės aktus, kurie reglamentuoja darbo santykius. Siekdama stiprinti gyventojų užimtumo klausimą palaiko užimtumo sistemos tikslus, taiko ir įgyvendina įvairias aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

---

<sup>8</sup> Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo rinkos terminai ir sąvokos, Vilnius, Agora, 1998 28 p.

<sup>9</sup> Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė, Vilniaus universiteto leidykla, 2008

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>10</sup> užimtumo rėmimo sistema apibrėžiama kaip darbo ieškančių asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma, kurios tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Šio tikslo siekiama derinant darbo pasiūlą ir paklausą. Darbo pasiūla - tai galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius, jų socialinė-demografinė bei profesinė-kvalifikacinė struktūra. Plačiąją prasme darbo pasiūlos subjektai yra skirstomi į užimtuosius ir bedarbius, siaurąją – tik į bedarbius. Darbo paklausa - darbo jėgos poreikis, kurio panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos), darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje<sup>11</sup>. Paklausa yra svarbiausias darbo rinkos imlumą apibūdinantis rodiklis.

Derinant darbo rinkos pasiūlą ir paklausą siekiama darbo rinkos pusiausvyros: darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų<sup>12</sup> geresnių užimtumo galimybių, o darbo rinkos paklausos subjektų – kuriant sąlygas lankstesnei darbo rinkos aplinkai.

Ne tik Lietuva, bet ir kitos valstybės yra suinteresuotos darbo rinkos stiprinimu. Šio tikslo įgyvendinimui yra pasitelkiamos įvairios tarptautinės darbo rinkos politikos priemonės, kurių pagrindinis tikslas - nedarbo mažinimas. Vieną iš reikšmingiausių vaidmenų, ne tik Lietuvos užimtumo politikoje, bet ir kitų Europos Sąjungos šalių užimtumo politikoje atliko ir vis dar atlieka Lisabonos strategija<sup>13</sup>. Europos Vadovų Tarybos 2000 metais patvirtinta Lisabonos strategijos esmė – per 10 metų Europos Sąjungą paversti „konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje“, spartinant technologinę pažangą, kuriant žinių visuomenę, atliekant būtinas ekonomines reformas ir mažinant socialinę atskirtį<sup>14</sup>. Deja, tačiau iššūkiai pasirodė esantys stipresni, nei manyta, todėl nepavykus jų per nustatytą laikotarpį pasiekti, buvo peržiūrėtas ir

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>11</sup> Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo rinkos terminai ir sąvokos, Vilnius, Agora, 1998 23-24 p.

<sup>12</sup> **Darbingo amžiaus asmenys** - žmogaus gyvenimo laikotarpis, kai jo pragyvenimo šaltiniu turėtų būti asmeninio darbo pajamos. Lietuvoje apatinė darbingo amžiaus riba (darbingo amžiaus pradžia) yra – 16 metų, o viršutinė sutampa su pensinio amžiaus pradžia. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo rinkos terminai ir sąvokos, Vilnius, Agora, 1998 16 p.; Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės „Dėl Lisabonos strategijos įgyvendinimo ir koordinavimo Lietuvoje“ 2005 m. birželio 20 d. nutarimas Nr. 670 // Valstybės Žinios, 2005, Nr. 78-2823.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“ 2005 m. lapkričio 22 d. Nr. 1270// Valstybės Žinios, 2005, Nr.: 139-5019

pakoreguotas veiksmų planas. Lisabonos strategija buvo pakoreguota taip, kad pagrindinės pastangos nukreipiamos į ekonominį augimą bei užimtumo didinimą.

Europos Komisija, Europos užimtumo strategijoje pasiūlė ES narėms taikyti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (angl. flexicurity) modelį<sup>15</sup>. Šio modelio esmė suderinti du, vienas kitam prieštaraujantįs, iššūkius – darbo teisės lankstumas darbo paklausos subjektams ir užimtumo saugumas – darbo pasiūlos subjektams.

Vienas iš pagrindinių Lisabonos strategijos tikslų yra – pritraukti į darbo rinką ir tuo pačiu joje išlaikyti daugiau žmonių, modernizuoti darbo rinkas ir socialinės apsaugos sistemas. Metinėje Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaitoje<sup>16</sup> Lietuva vertinant Lisabonos strategijos įgyvendinimą buvo įvertinta gerai. Ataskaitoje<sup>17</sup> nurodoma, kad Lietuvoje sukurta programos įgyvendinimo ir stebėsenos struktūra, nors yra tobulintina, tačiau gali būti naudingas pavyzdys kitoms valstybėms. Akcentuojama, kad valdžios institucijos dėjo daug pastangų, siekdamas užtikrinti balansą tarp Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos ir ES struktūrinės paramos fondų investicijų. O 2006 metais priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>18</sup>, yra įvardijamas kaip viena svarbiausių politinių priemonių, kuri buvo įgyvendinta siekiant Lisabonos strategijoje iškeltų tikslų. Visgi ataskaitoje<sup>19</sup> Europos Komisija aktyvios darbo rinkos politikos formavimą išskyrė kaip sritį, kuriai Lietuva turi skirti išskirtinį dėmesį.

Norint detaliau suprasti užimtumo rėmimo sistemą ir išplėtoti šio darbo temą, būtina detaliau paanalizuoti užimtumo rėmimo sistemos subjektus, ypač tikslinę šio darbo grupę – vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojus.

### 1.1. Užimtumo rėmimo sistemos subjektai

Subjektas plačiąja prasme teisėje suprantamas kaip asmuo, kuris gali būti teisinių santykių dalyviu, tai yra turi teisinį subjektiškumą. Darbo teisės subjektai – tai jos reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai<sup>20</sup>. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>21</sup> I dalies II skyriaus

---

<sup>15</sup> Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė, Vilniaus universiteto leidykla, 2008 p.80

<sup>16</sup> Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita, 2007

<sup>17</sup> Ten pat, p. 3

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>19</sup> Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita, 2007

<sup>20</sup> T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kiti, Darbo teisė. Vilnius 2008 p. 48



13-17 straipsnyje darbo teisės subjektais įvardijami: darbdavys ir darbuotojas, papildomai galima paminėti, kad tam tikrais atvejais darbo teisės subjektu gali būti laikomas ir darbuotojų kolektyvas.

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>22</sup> nurodyta, kad užimtumo rėmimo sistema (visuma darbo ieškančių asmenų užimtumui remti teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių). Darbo ieškantys asmenys – vieni iš užimtumo rėmimo sistemos subjektų.

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>23</sup> nurodyta, kad vykdant darbo rinkos stebėseną, organizuojama darbo ieškančių asmenų registracija ir apskaita. Darbo rinkos stebėseną vykdoma vadovaujantis patvirtintu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu<sup>24</sup> „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos apraše nurodyta, kad teritorinės darbo biržos, vykdydamos įregistruotų asmenų, negavusių bedarbio statuso, apskaitą, juos skirsto į šias grupes:

1. Dirbantys;
2. Turintys įspėjimą apie atleidimą iš darbo;
3. Besimokantys;
4. Pensinio amžiaus;
5. Asmenys, kuriems nustatytas iki 25 proc. darbingumo arba sunkaus neįgalumo lygis;
6. Asmenys, kuriems nustatytas profesinės reabilitacijos poreikis;
7. Asmenys, dalyvaujantys psichologinės socialinės reabilitacijos priemonėse, aktyvinimo ir socializacijos projektuose ir programose, kurias vykdo nevyriausybinės organizacijos, pasirašiusios bendradarbiavimo sutartis su teritorinėmis darbo biržomis.

Asmenims, užsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje yra priskiriamas statusas – bedarbis arba asmuo, negavęs bedarbio statuso priskiriamas vienai iš aukščiau paminėtos grupės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>25</sup> 91 straipsnyje nurodyta „Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai,

---

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>23</sup> Ten pat

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“2009 m. rugpjūčio 4 d.// Valstybės žinios 2009, Nr.A1-473

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirenę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.“ Analogiškai bedarbio apibrėžimą įvardina ir Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>26</sup> 2 straipsnis 3 d.

Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>27</sup> 23 straipsnyje nurodyta, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurių tikslas yra užimtumo sistemos stiprinimas, taikomos darbuotojams, turintiems įspėjimą apie atleidimą iš darbo „įspėtą apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų“. Šiame straipsnyje minimi asmenys, vis dar yra darbuotojai, tačiau įspėti apie atleidimą iš darbo, todėl gali dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Užimtumo rėmimo sistemos subjektų ratas, kuriems taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės apima bedarbius bei asmenis, neturinčius bedarbio statuso, tačiau galinčius, teisės aktų nustatyta tvarka, pasinaudoti užimtumo rėmimo sistemos taikomomis priemonėmis. Tuo siekiama ne tik grąžinti į darbo rinką bedarbius, bet ir išlaikyti jau/ vis dar dirbančius asmenis.

Aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis gali pasinaudoti tiek bedarbiai, tiek bedarbio statuso neturintys asmenys, tačiau atitinkantys kitus Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>28</sup> nurodytus reikalavimus. Papildomas dėmesys įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones yra skiriamas Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>29</sup> 4 straipsnyje išvardintiems darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų sąvoka nebuvo paminėta nei bedarbio termino apibrėžime, nei darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos apraše<sup>30</sup>. Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>31</sup> 4 straipsnyje tarp asmenų, kurie darbo rinkoje yra papildomai remiami pažymėta, kad papildomai darbo rinkoje remiami „[...]vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys“.

Vertinant tai, kad šio darbo tiriamoji grupė yra vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai, būtų aktualu detaliau paanalizuoti šią sąvoką, o tuo pačiu įvertinti tai, kokio amžiaus asmenys patenka į šią kategoriją.

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>27</sup> Ten pat

<sup>28</sup> Ten pat

<sup>29</sup> Ten pat

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“2009 m. rugpjūčio 4 d.// Valstybės žinios 2009, Nr.A1-473

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

### 1.1.1. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai

Siekiant detaliau atskleisti šį darbą bei jo temą, būtina suprasti ir išsiaiškinti sąvoką „vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojas“. Darbuotojo apibrėžimas yra pateikiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>32</sup> 15 straipsnyje „Darbuotojas yra fizinis asmuo [...] turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.“ Darbinis teisingumas ir veiksnumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (kaip nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse [...]) lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisingumą kaip ir Lietuvos piliečiai.<sup>33</sup>) ir pačiam, savo veiksmais tokias teises sukurti, jas įgyvendinti vykdam atitinkamas pareigas<sup>34</sup>. Anot knygos „Darbo teisė“ bendraautorių nuomonės „Darbuotojo teisingumo ir veiksnumo sąvokos yra glaudžiai tarpusavyje susijusios [...] tik turėdamas galimybę turėti tam tikras teises ir pareigas asmuo gali jas realiai įgyti, pakeisti ir panaikinti. Kita vertus, tik turėdamas galimybę atlikti teisiškai reikšmingus veiksmus, asmuo gali atrasti savybę turėti tam tikras teises ir pareigas.“<sup>35</sup> Darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda tuomet, kai darbdavys ir darbuotojas pasirašo darbo sutartį – „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai[...] darbdavys įsipareigoja [...] mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį“<sup>36</sup>. Išanalizavus darbuotojo sampratą, būtina toliau detaliau suprasti ir apibrėžti kokią amžiaus grupę apima sąvoka „vidutinio ir priešpensinio amžiaus“.

Mokslininkas D.J. Levinson<sup>37</sup> teigia, kad suaugusio žmogaus raida susideda iš keturių etapų: vaikystė ir paauglystė, kuri prasideda septynioliktais gyvenimo metais ir tęsiasi vidutiniškai iki dvidešimt dviejų metų, ankstyvasis brandus amžius – prasidėjęs dvidešimt dviejų baigiasi apie keturiasdešimtuosius gyvenimo metus, vidutinis brandus amžius būna tarp keturiasdešimties ir keturiasdešimt penkerių metų ir vėlyvasis brandos amžius – prasidedantis sulaukus šešiasdešimt penkerių metų.

---

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>33</sup> Ten pat

<sup>34</sup> T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kiti, Darbo teisė. Vilnius 2008 p. 48

<sup>35</sup> Ten pat p. 49

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>37</sup> Levinson, D. J., with Darrow, C. N., & Klein, E. B. „Seasons of a Man's Life“ 1978. New York.

Vertindami žmogaus psichologinę ar fizinę raidą, mokslininkai<sup>38</sup> teigia, kad vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenys – tai asmenys, kurie yra vyresni nei 40-45 m. Analizuojant tai, galime daryti prielaidą, kad vidutinis amžius – tai 50 metų riba. Statistikos departamento duomenimis<sup>39</sup> Lietuvoje, pasitraukimo iš darbo rinkos vidutinis darbuotojų amžius (apimant ir vyrus ir moteris) yra 62-63 metai. Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatyme<sup>40</sup> nurodyta, kad į senatvės pensiją Lietuvoje asmuo gali išeiti (nuo šių metų): vyrai – sulaukę 63 m., moterys – 61 m.

„Europos Sąjungos valstybėse išėjimo į pensiją amžius ilginamas, tačiau realus išėjimo į pensiją amžius ES-27 valstybėse nesiekia nei 62 metų (ilgiausiai žmonės dirba Rumunijoje, Švedijoje, Bulgarijoje, Airijoje ir Nyderlanduose, trumpiausiai – Slovakijoje, Vengrijoje, Lenkijoje).“<sup>41</sup> Vertinant tai galime daryti prielaidą, kad priešpensinio amžiaus darbuotojai tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje yra asmenys jaunesni nei 61-63 m.

Tarptautiniuose dokumentuose, nacionaliniuose teisės aktuose žmogaus teisės yra formuluojamos taip, kad valstybės ne tik privalėtų, bet ir galėtų ginti pažeidžiamus visuomenės narius. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>42</sup> 129 straipsnio 4 d. nurodyta, kad darbo sutartį nutraukti su darbuotoju, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, darbdavio iniciatyva gali būti tik tuo atveju, jei tai iš esmės pažeistų darbdavio interesus, o 135 straipsnyje išvardinti darbuotojai, kurie turi pirmenybę būti palikti dirbti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius – 1 d. 4 p. „[...]kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai“<sup>43</sup>. Analizuojant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą<sup>43</sup> galima daryti išvadą, kad priešpensinis amžius (teisės aktuose) apibrėžiamas, kaip amžius, kai iki nustatytos asmens teisės į senatvės pensiją lieka 5 metai.

Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu<sup>44</sup> ir Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymu<sup>45</sup> priešpensinį amžių Lietuvoje galime apibrėžti kaip suaugusio asmens amžių, kai jam iki teisės išeiti į senatvės pensiją lieka 5 metai, t.y. amžius tarp 55 ir 58 m.

---

<sup>38</sup> R. Žukauskienė, „Žmogaus raida. Pagrindiniai raidos psichologijos klausimai“ pristatymas, 2008

<sup>39</sup> Lietuvos darbo biržos internetinė svetainė [http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/vui\\_aprasymas.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/vui_aprasymas.aspx) [2013-12-24]

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas // Verslo žinios, 1994, Nr. 59-1153

<sup>41</sup> Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.130

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>44</sup> Ten pat

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas // Verslo žinios, 1994, Nr. 59-1153

2009 m. ekonominė krizė Lietuvoje ir pasaulyje smarkiai pakeitė gyventojų ekonominį gyvenimą. Lietuvos Respublikos Darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>46</sup> pateikti duomenys patvirtina, kad bedarbių skaičius šalyje nuo 2008 m. iki 2010 m. išaugo daugiau kaip 4 kartus (2008 m. registruotas bedarbių skaičius – 73380 asmenų, 2009 m. – 203118, o 2010 m. jau net 312116). Tuo metu daugeliui piliečių teko susidurti su tokiais iššūkiais kaip darbo praradimas ir naujo darbo paieška, naujos ekonominės situacijos perpratimas ir panašūs sunkumai. Dalis piliečių sugebėjo prisitaikyti, ir sėkmingai adaptuotis naujoje aplinkoje, daliai tai nepavyko - pasikeitusios rinkos ekonomikos sąlygos įtakojo tam tikrų profesijų poreikio sumažėjimą, o kitų išaugimą, tad tai sukėlė dalies darbingo amžiaus asmenų darbo praradimą<sup>47</sup>.

Nors 2009 m. ekonominė krizė jau praėjo, stebima tendencija, kad darbingo amžiaus darbuotojai, vis dar gan sunkiai gali rasti kvalifikuotą darbą. Lietuvos Respublikos Darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitos<sup>48</sup> duomenimis didžiausias bedarbių skaičius yra tarp asmenų, kuriems šiuo metu yra 50-54 m. (32 366 bedarbiai, 16 proc. nuo visų bedarbių).

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>49</sup> nurodyta, kad papildomai darbo rinkoje remiami „vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys“, o darbingo amžiaus asmenys – „asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus“.

Šiame darbe vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai – tai asmenys, kurie turi teisinį subjektiškumą (teisnumą ir veiksnumą) dalyvaujantys darbo rinkoje, turintys teisinių darbo santykių su darbdaviu dar nesulaukę pensinio amžiaus, tad jaunesni nei 61-63 m. priklausantys vidutiniam brandos amžiui – apie 50 m. (kaip mokslininkai nurodo vyresni nei 40-45 m. asmenys, priskiriami vidutinio amžiaus grupei<sup>50</sup>), pilnametystės sulaukę dar Lietuvai nespėjus atgauti nepriklausomybės (anksčiau nei 1990 m.) krizės metu susidūrę su darbo netekimu, nes į darbo vieta buvo panaikinta arba į ją priimtas jaunesnis darbuotojas, kuris sutiko dirbti už mažesnę darbo užmokestį .

Šis darbas yra skirtas įvertinti, kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra įgyvendinamos taikant lanksčias užimtumo priemones šio amžiaus ir patirties darbuotojams.

---

<sup>46</sup> Lietuvos Darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“

<sup>47</sup> V. Gražulis, B. Gruževskis „Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos“, Viešoji politika ir administravimas, 2008 Nr.26

<sup>48</sup> Lietuvos Darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>50</sup> R. Žukauskienė, „Žmogaus raida. Pagrindiniai raidos psichologijos klausimai“ pristatymas, 2008

## 1.2. Užimtumo rėmimo priemonės

Visuomenėje vis dažniau pasigirsta tokie teiginiai kaip „Visuomenės senėjimas“, „Europa sensta“, „Visuomenė keičiasi paveikta technologijų“ ir pan. Šių pokyčių suvaldymas dalinai yra susietas su Lisabonos strategijos tikslais. Šiame darbe aptarsime aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir galimybes, jų įgyvendinimo efektyvumą vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims, vėliau paanalizuosime kokią įtaką aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumui turi lanksčios užimtumo formos.

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>51</sup> įvardijamos dvi užimtumo rėmimo priemonės, tai:

- Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
- Užimtumo rėmimo programos.

Atsižvelgiant į tai, kad šiame darbe analizuojamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams įgyvendinant lanksčias užimtumo formas, detaliau analizuosime aktyvias darbo rinkos politikos priemones šiam asmenų ratui.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – tai viena iš užimtumo skatinimo formų, kuria, kaip nurodoma. Užimtumo rėmimo įstatymo 2 straipsnyje, siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų pasiūlą ir paklausą. Šios priemonės skatina žmogų užsidirbti pragyvenimui, o valstybę – visomis galimomis priemonėmis skatinti užimtumo galimybių sudarymą.

Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra viena pagrindinių institucijų, kuri įgyvendina užimtumo rėmimo politiką. Taikydama aktyvias darbo rinkos politikos priemones užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimui ji: vykdo formalųjį ir neformalųjį profesinį mokymą bedarbiams arba darbuotojams, išpėtiems apie atleidimą iš darbo; remiamojo įdarbinimo priemonių pagalba skatina darbo rinkoje įdarbinti papildomai remiamus asmenis; skatina naujų darbo vietų steigimą, o jose bedarbių įdarbinimą taikant paramą darbo vietoms steigti; skatindama bedarbių įsidarbinimą remia bedarbių teritorinį judumą, kurio pagalba asmenys gali dirbti toliau nuo gyvenamosios vietos esančiose vietovėse.

Antroji užimtumo rėmimo priemonės pagrindinė grupė - užimtumo rėmimo programos. Detalios sąvokos, kuri galėtų atskleisti ką apima ši priemonė Lietuvos Respublikos teisės aktuose kol kas nėra. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nurodo, kad užimtumo rėmimo programos apima – nedarbo prevenciją, teritorinio užimtumo rėmimą, gyventojų

---

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

teritorinio judumo skatinimą, imigrantų, tautinių mažumų integravimą į darbo rinką ir kitas panašias programas<sup>52</sup>.

### 1.2.1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Valstybė, darbo rinką gali kontroliuoti įvairias darbo rinkos politikos priemones, kurios, tam, kad būtų kiek galima labiau efektyvios ir maksimalios yra nukreipiamos į konkrečias, tikslines auditorijas, pvz.: Jaunimo užimtumo programa, skirta jaunimo integracijai į darbo rinką, neįgaliųjų užimtumo programos, sunkiai integruojamų asmenų (vyresnio amžiaus) integravimas į darbo rinką ir t.t. Literatūroje darbo rinkos politikos priemonės skirstomos į aktyvias ir pasyvias darbo rinkos priemones. Pasyvios priemonės, apima nedirbančių asmenų pajamų palaikymą ir paramos jiems teikimą arba galimybę anksčiau laiko asmeniui pasinaudoti savo teise į išankstinę senatvės pensiją. Pasyvios darbo rinkos politika – tai nedarbo atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo<sup>53</sup>. Anot J. Moskvinos ir O.L. Neverauskienės „kai kurie autoriai teigia, kad ilgai bedarbių pašalpų sistemos, skirtos apsaugoti darbuotojus nuo prarastų pajamų nedarbo laikotarpiu, tapo pagrindinėmis nedarbo, ypač ilgalaikio, priežastimis<sup>54</sup>. Kai tuo tarpu aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslas – padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą<sup>55</sup>.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurios detalios išvardintos ir aprašytos Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>56</sup> V skirsnyje, apima:

- bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą;
- remiamąjį įdarbinimą, kuris skirstomas į: įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir viešuosius darbus;
- paramą darbo vietų steigimui, tai gali būti teikiama įgyvendinant šias priemones: darbo vietų steigimo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas bei savarankiško užimtumo rėmimas;

---

<sup>52</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinis tinklalapis [http://www.ldb.lt/TDB/Taurage/Paslaugos/Puslapiai/Darbo\\_rinkos\\_priemones.aspx](http://www.ldb.lt/TDB/Taurage/Paslaugos/Puslapiai/Darbo_rinkos_priemones.aspx) [2014-01-26]

<sup>53</sup> T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kiti, Darbo teisė. 2008, Vilnius p. 112

<sup>54</sup> Moskvina J., Neverauskienė O. L. „Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika“ Vilnius, Technika, 2011 20-21 p.

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>56</sup> Ten pat

- bedarbių teritorinio judumo rėmimą.

Kiek kitaip aktyvias darbo rinkos priemones apibūdina ir pristato J. Moskvina<sup>57</sup>, ji teigia, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti:

- „Darbo vietų kūrimas. Mažinant registruotų bedarbių skaičių, orientuojantis į trumpalaikius sprendimus arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo, pavyzdžiui, darbai viešajame sektoriuje.
- Darbo vietų perskirstymas. Vadovaujantis lygybės principu, visiems ieškantiems darbo, ypač ilgalaikiams bedarbiams, sudaryti pirmumo galimybę įsidarbinti, taip suteikiant rizikos grupėms galimybę įsitraukti į darbo rinką.
- Įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas. Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių darbinius įgūdžius, prarastus dėl ilgo nedarbo laikotarpio, pakels jų darbingumo ir produktyvumo lygį.
- Elgsenos ir nuostatų pokyčiai, siekiant įveikti ieškančiųjų darbo nedrąsumą ir atitolimą, taip stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti, taip pat ir skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių nusistatymų ir vengiant stigmatizacijos.
- Iš darbo gaunamų pajamų didinimas (trumpuoju ar ilguoju laikotarpiu), įveikiant skurdą ir nedarbo spąstus ypač žemas pajamas gaunančiųjų ir nekvalifikuotos darbo jėgos segmentuose.
- Makroekonominiai tikslai tokie, kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas ir darbuotojų atlyginimų sukeltos infliacijos mažinimas; darbo vietų kūrimas mažiau ekonomiškai patraukliose teritorijose.
- Atsižvelgimas į platesnius socialinius tikslus, tokius kaip visuomenės sveikatos gerinimas, kova su nusikalstamumu ir socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse.“

Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>58</sup> nurodyta, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės gan dažnai pasižymi kompleksišku, pavyzdžiui, įgyvendinant profesinio mokymo priemonę, tuo pačiu yra pasitelkiama ir užimtumo rėmimo programa. Tokiu būdu pasiekiamas maksimalus aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumas. Dažnai konkrečios priemonės ar net programos būna siejamos su darbo ieškančių asmenų grupe/ grupėmis.

---

<sup>57</sup> Moskvina J., Neverauskienė O. L. „Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika“ Vilnius, Technika, 2011 26-27 p.

<sup>58</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“



Šiuo metu Lietuvoje, pagal galiojančius teisės aktus<sup>59</sup>, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygas ir tvarką bei darbo ir rinkos paslaugų teikimo sąlygas ir tvarką nustato: Vyriausybė, Lietuvos Respublikos socialinė apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo biržą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kitos valstybinės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir įstaigos, juridiniai bei fiziniai asmenys. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos, užimtumo rėmimo politiką įgyvendina konsultuodamosi su socialiniais partneriais. Socialinė partnerystė<sup>60</sup> – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Socialiniai partneriai - darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos.

Šiuo metu taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir programos, kaip parodė atliktas tyrimas, savo tikslo pilnai nepasiekia. Viena iš didžiausių problemų, kurią įvardino darbdaviai – biurokratizmas įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Pirmiausia, norint, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ar programos realiai veiktų, būtina supaprastinti, tiksliau, padaryti labiau patogų administravimo procesą, o valstybinėms institucijoms būtina labiau tarpusavyje bendradarbiauti.

### 1.2.2. Užimtumo rėmimo programos

Tarptautinė darbo organizacija įpareigoja kiekvieną šios organizacijos narę numatyti ir vykdyti užimtumo politiką, skatinančią ekonomikos augimą ir plėtrą, gyvenimo lygio kilimą, spręsti nedarbo mažinimo problemas. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijoje<sup>61</sup> „Dėl užimtumo politikos“ reglamentuojama, kad atsižvelgdama į šalies ekonomikos būklę ir lygį, užimtumo tikslus bei kitus ekonominių ir socialinių tikslų tarpusavio santykius, narės privalo siekti, kad kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbą: „kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo“ bei “toks darbas būtų kuo našesnis” . Tarptautinės darbo organizacijos narės, ratifikavusios šią konvenciją<sup>62</sup> turi siekti jos tikslų įgyvendinimo, imtis visų įmanomų priemonių ir metodų, išskeltiems tikslams pasiekti: „Pasirinktais metodais imasi reikalingų veiksmų šioms

---

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>61</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“// Valstybės žinios, 2004 Nr.36-1181

<sup>62</sup> Ten pat

priemonėms įgyvendinti parengia programas”<sup>63</sup>. Šioje konvencijoje akcentuojama, kad užimtumo didinimas vykdomas ne tik imantis įvairių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių bet ir rengiant, konkrečiai problemai spręsti skirtas, programas. Konvencijos<sup>64</sup> nuostatomis buvo vadovaujamosi rengiant Lietuvos užimtumo politiką ir priimant Užimtumo rėmimo įstatymą<sup>65</sup>.

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>66</sup> nurodyta, kad užimtumui remti rengiamos šios programos: nedarbo prevencija; teritorinis užimtumo rėmimas; gyventojų teritorinis judumo skatinimas; imigrantų, tautinių mažumų integravimas į darbo rinką; papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo programos ir kitos, užimtumui remti skirtos programos, kurios įstatyme neįvardintos.

Užimtumo rėmimo programos skatina kiekvieną šalies gyventoją, norintį ir galintį dirbti, bet kuriuo gyvenimo etapu išnaudoti savo darbo jėgos potencialą ir savo darbu užsitikrinti tinkamą gyvenimo lygį – Lietuva to siekia norėdama įgyvendinti strategijos „Europa 2020“ integracinio augimo prioritetą<sup>67</sup>.

„Lietuva: Nacionalinė reformų darbotvarkėje“ numatyta, kad reikiamos kvalifikacijos darbo jėgos parengimas ir gyventojų užimtumo ilguoju laikotarpiu didinimas reikalauja kokybinių pokyčių švietimo, profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemose, visgi investicijos į švietimą didins darbo jėgos mobilumo galimybes, o tai savu ruožtu prisidės prie nedarbo prevencijos programos palaikymo<sup>68</sup>. Lietuva yra užsibrėžusi siekiant strateginių tikslų „Europa2020“ didinti paskatas bedarbiams dirbti, mažinti priklausomybę nuo socialinių išmokų, vykdyti nelegalaus darbo prevencijoje<sup>69</sup>. Prioritetines „Europa 2020“ veiksmų kryptis padės įgyvendinti šie dokumentai<sup>70</sup> (detalus jų aprašymas pateikiamas darbotvarkėje „Lietuva: Nacionalinė reformų darbotvarkė“): Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų plėtros programos I prioritetas „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“; Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, kuria siekiama numatyti mokymosi visą gyvenimą plėtros kryptis ir jų įgyvendinimo priemonės; Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, skirta sudaryti sąlygas profesinio orientavimo sistemos plėtrai; Praktinio profesinio mokymo išteklių plėtros programa.

---

<sup>63</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“// Valstybės žinios, 2004 Nr.36-1181

<sup>64</sup> Ten pat

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>66</sup> Ten pat

<sup>67</sup> Lietuva: Nacionalinė reformų darbotvarkė, Vilnius, 2012, 31 p.

<sup>68</sup> Ten pat

<sup>69</sup> Ten pat

<sup>70</sup> Ten pat

Šiame skyriuje apžvelgėme užimtumo sistemą, jos svarbą ir aktualumą šiomis dienomis. Įvertinome kuo užimtumo sistemoje svarbus darbdavys ir darbuotojas bei išgryninome ką šiame darbe apima sąvoka „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojas“. Vertinant tai, kad po 2009 m. krizės, šiuo metu didžiausias bedarbių skaičius yra 50-54 m. amžiaus grupėje, tai, kad vyksta visuomenės senėjimas, o atliktas tyrimas atskleidė darbdavių nenorą taikyti aktyvias darbo rinkos politikos priemones dėl jų administravimo sudėtingumo, galima daryti prielaidą, kad užimtumo sistema nėra tobula, o deklaruojamos priemonės nėra taip paprastai įgyvendinamos.

Sekančiame skyriuje analizuosime ir vertinsime vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų padėtį darbo rinkoje bei kiekvienos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės niuanse.

## 2. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TAIKYMO PROBLEMOS VIDUTINIO IR PRIEŠPENSINIO AMŽIAUS DARBUOTOJAMS

Aktyvi darbo rinkos politika - „tai valstybinė socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kuria siekiama apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos. Valstybės užimtumo politika laikoma veiksminga, jei ją įgyvendinant nedarbo lygis mažėja, o užimtumas auga“<sup>71</sup>. Norint efektyviai įgyvendinti aktyvią darbo rinkos politiką būtina ne tik praktikoje taikyti aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, bet ir išskirti prioritetus kam šios priemonės taikomos pirmiausia.

Beveik prieš dešimtmetį parengtas Komisijos komunikatas<sup>72</sup> įvertino Europos Sąjungos gyventojų senėjimo poveikį darbo rinkai ir iš to kylančias problemas. Kaip nurodoma Komisijos komunikate gyventojų amžiaus ilgėjimas ir gimstamumo mažėjimas turės reikšmingos įtakos darbo rinkoje, siekiant sumažinti iš to sekančias problemas, taikomos užimtumo priemonės ir programos, kurios gal ir ne visiems laikams, tačiau bent jau kuriam laikui leis kontroliuoti augančią grėsmę. Tarptautinė darbo organizacija Europos Sąjungai pateikė pagrindines rekomendacijas dėl užimtumo politikos, rekomendacijos apima<sup>73</sup>: kvalifikacijos kėlimo sistemų peržiūrėjimas, trukdžių, daliniam užimtumui, šalinimas, lankstumas įvairioms užimtumo formoms, socialinių partnerių įtraukimas į užimtumo politikos formavimą ir pan.

Situacija darbo rinkoje priklauso nuo keleto veiksnių: nuo švietimo sistemos – ar švietimo paslaugos ir kokybė atitinka darbo rinkos poreikius, ar šalyje išvystyta mokymosi visą gyvenimą sistema; nuo teisinės sistemos – ar darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai tinkamai gina tiek darbuotojų, tiek darbdavių interesus; nuo demografinės padėties, kuri jau minėta anksčiau ir kitų veiksnių. Visgi valstybės tikslas yra užtikrinti visų asmenų užimtumo galimybes. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis garantuoja, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą; verslą; turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; turi teisę į teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju<sup>74</sup>. Užimtumo priemonės yra ne tik valstybės poreikis ir būtinybė, bet ir kiekvieno asmens teisė, kuria jis gali ir privalo pasinaudoti.

<sup>71</sup> T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kiti, Darbo teisė. 2008, Vilnius p. 111-112

<sup>72</sup> Europos Bendrijų komisija, Komisijos komunikatas „Europos demografijos ateitis: iššūkių paversti galimybe“, 2006, Briuselis (KOM)2006 571 galutinis p.4-6

<sup>73</sup> T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kiti, Darbo teisė. 2008, Vilnius p. 114

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, 1992 Nr. 33-1014

Šiame skyriuje analizuosime ir vertinsime aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įvairovę ir jų įgyvendinimo tvarką bei tai su kokiomis problemomis ar galimybėmis susiduria jomis besinaudojantys asmenys: vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai ir darbdaviai bei Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Pagal galutinę vertinimo ataskaitą<sup>75</sup> Lietuvai 2007–2013m. paramos laikotarpiu aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms finansuoti iš Europos Struktūrinių Fondų skirta 420 628 678 Lt, įskaitant bendrojo finansavimo lėšas, bendra priemonės finansavimo suma sudaro 526 105 142 Lt. Tuo tarpu pagal Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitą<sup>76</sup> nurodoma, kad aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis per 2008-2013 m. pasinaudojo beveik 0,5 mln. asmenų. Nesunku paskaičiuoti, kad vidutiniškai vienam asmeniui per metus skiriama suma nesiekia nė 200 Lt. Įvertinus paslaugų (mokymai, kvalifikacijos kėlimo kursai, konsultacijos ir pan.) kainas rinkoje, nesunku suprasti, kad tokia suma yra per maža, norint gauti ir suteikti kokybiškas paslaugas, kurios duotu apčiuopiamus rezultatus.

## 2.1. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų padėtis darbo rinkoje

1. Skyriuje apibrėžėme sąvoką „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai“ – tai asmenys, kurie turi teisinį subjektiškumą (teisnumą ir veiksnumą); dalyvaujantys darbo rinkoje, turintys teisinių darbo santykių su darbdaviu, dar nesulaukę pensinio amžiaus, tad jaunesni nei 61-63 m., tačiau vyresni nei 45 m., priklausantys vidutiniam brandos amžiui (apie 50 m.), savo karjerą pradėję planinės ekonomikos sąlygomis. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenų padėtį darbo rinkoje, nors ir nedžiugiai, tačiau vaizdžiai pavaizduoja Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, ataskaita<sup>77</sup> - 2014 m. sausio 1 d. Lietuvoje buvo registruota 119 909 šio amžiaus asmenys:

Lentelė Nr. 1			
Amžius	50-54 m.	55-59 m.	60-64 m.
Asmenų skaičius	32366	27850	6558
Bedarbiai pagal amžiaus grupes			

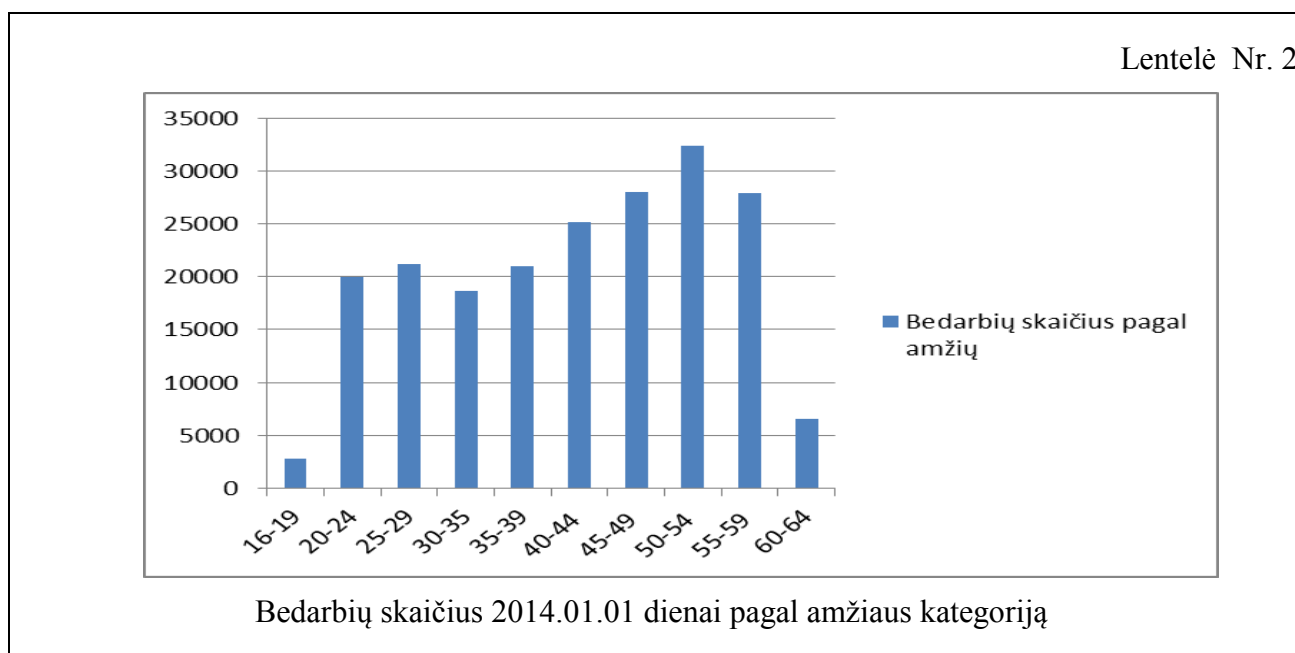
<sup>75</sup> ESF Finansuojamų užimtumą skatinančių priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimas, Galutinė vertinimo ataskaita, Vilnius, 2011 p. 71

<sup>76</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, Vilnius, 2013, p. 36

<sup>77</sup> Ten pat

Asmenų grupė (amžius 50-59 m.), palyginus su visais asmenimis, registruotais Lietuvos darbo biržoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaro beveik 30 proc. nuo visų registruotų bedarbių, jei dar pridėtume asmenis, kurių amžius 60-64 m. ši grupė sudarytu 33 proc. visų registruotų bedarbių – trečdalis. Darykime prielaidą, kad dalis 60-64 m. amžiaus registruotų bedarbių gali nedirbti ir dėl sveikatos problemų detaliau paanalizuokime amžiaus kategoriją 50-59 m.

Vertinant Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktą ataskaitą<sup>78</sup> galima daryti išvadą, kad didžiausias nedarbas yra tarp asmenų, kurių amžius yra tarp 50 m. ir 54 m. – būtent ši grupė asmenų ir patenka į šio darbo tiriamąją auditoriją ( žr. Lentelę Nr. 2).



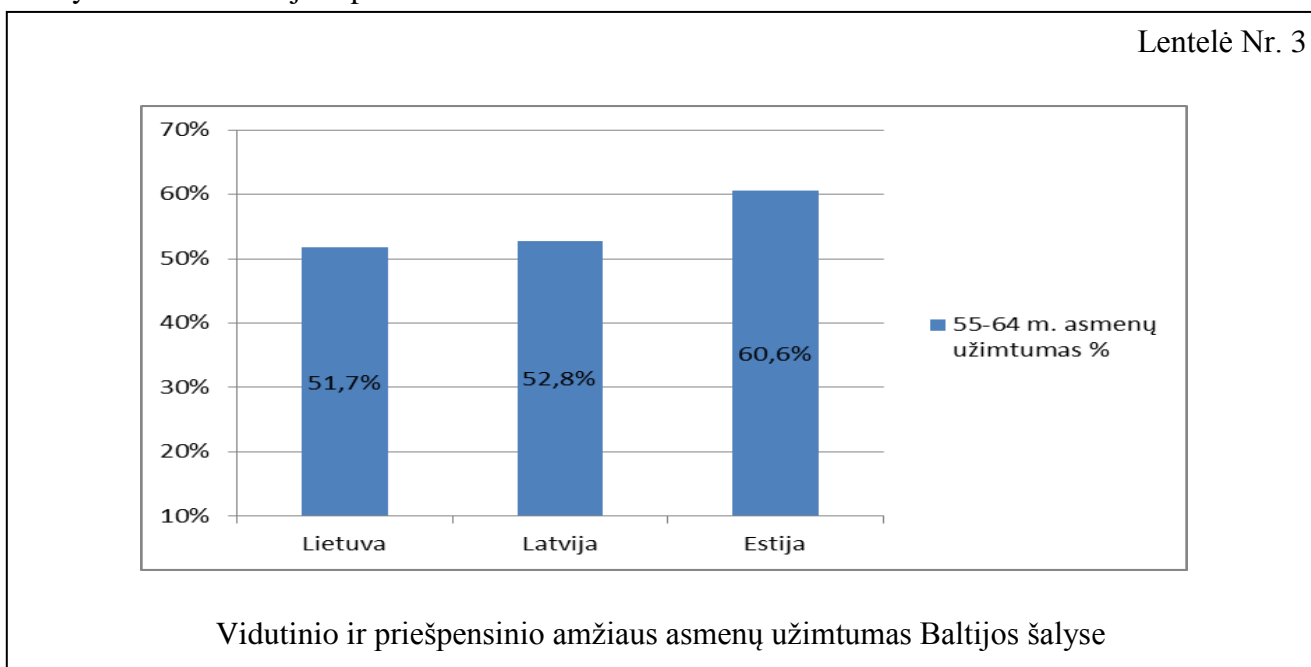
Šio darbo aktualumui taip pat labai svarbu suvokti koks užimtumo procentas, vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenų, palyginus su kitomis Europos Sąjungos šalimis, yra Lietuvoje. Pagal EUROSTAT duomenis<sup>79</sup> Lietuvoje, asmenų, kurių amžius yra 55 m. - 64 m. užimtumas yra apie 50 procentų, kai tuo tarpu Europos Sąjungos vidurkis – 49 proc. Vis gi palyginus Baltijos šalių to paties

<sup>78</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, Vilnius, 2013, p. 16

<sup>79</sup> EUROSTAT duomenys <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdde100&language=en&toolbox=data> [2014-02-12]

amžiaus asmenų užimtumą, Lietuvos rodikliai užima trečią vietą iš trijų: Estija – 60,6 proc., Latvija – 52,8 proc., ir Lietuva – 51,7 proc. Vertindami šiuos duomenis, galime daryti prielaidą, kad apie 50 procentų, vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenų, dar papildomai galima įtraukti į užimtumo programas, pasitelkus aktyvias darbo rinkos politikos priemones (žr. Lentelę Nr. 3). „Strategijoje „Europa 2020“ numatytas 75 proc. užimtumas 2020 metais galimas pasiekti tik tuo atveju, jeigu vyresnio

amžiaus žmonės liks kuo ilgiau darbo rinkoje.“<sup>80</sup> Vertinant tai, kad pateikti duomenys patvirtina tai, kad vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenų užimtumas yra apie 50 proc. o siekimas išlaikyti šią grupę asmenų darbo rinkoje yra vienas iš kertinių „Europa 2020“ tikslų, būtinos specifinės saugumo ir lankstumo garantijos šiai amžiaus grupei: įtraukimas į profesinį mokymą; mokymasis visą gyvenimą; darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas; darbo laiko reguliavimas; didesnis mobilumas; mokymas darbo vietoje ir pan.



Pagal Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitą<sup>81</sup> patvirtina, kad tik kas ketvirtas bedarbis pasinaudoja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis. Vis gi įvertinus tai, kad dažniausiai taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė yra viešieji darbai, kurie priskirti Remiamajam įdarbinimui, šis skaičius nebėra toks džiuginantis. Viešieji

<sup>80</sup> Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.130

<sup>81</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, Vilnius, 2013, p. 10-30

darbai, kaip viena iš aktyvios darbo rinkos politikos priemonių bus analizuojama sekančiame skyriuje.

Dar vienas svarbus rodiklis, padėsiantis įvertinti vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų padėtį darbo rinkoje yra laikotarpis/ trukmė kuri parodo, kiek metų vidutiniškai asmuo yra darbo rinkoje. EUROSTAT duomenimis<sup>82</sup> Europos Sąjungoje 2012 m. duomenimis vidutiniškai darbuotojai dirba 35 metus, tuo tarpu Lietuvoje vidurkis – 34 m., vadinasi asmuo, pradėjęs dirbti po studijų baigimo (apie 22 – 24 m. savo gyvenimo metus) vidutiniškai 56-58 m. nustoja dalyvauti darbo rinkoje. Įvertinus, kad pensijinis amžius prasideda nuo 61-63 m., valstybė susiduria su problema – šių asmenų pragyvenimo šaltinis tampa valstybės pašalpos (reti atvejai, kuomet asmenys turi sukaupę kapitalo ir gali sau leisti nedirbti, bet ir nesinaudoti valstybės pagalba pragyvenimui). Tuo pačiu šis rodiklis leidžia daryti prielaidą, kad toks didelis bedarbių skaičius, amžiaus kategorijoje 50-59 m., yra ir todėl, kad darbdaviai vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų nepageidauja.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės itin aktualios vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams, nes sulaukę tam tikro amžiaus susiduria su daugeliu sunkumų, kurie paliečia ne tik juos asmeniškai, bet ir valstybę. Europos Bendrijų komisija, savo komunikate<sup>83</sup> teigia, kad „...darbingo amžiaus gyventojų skaičius iki 2050 m. sumažės 48 mln. iki 2050 m. priklausomumo procentas (65 metų ir daugiau sulaukusių asmenų kaičius palyginus su 15–64 m. amžiaus asmenimis) turėtų padidėti dvigubai ir pasiekti 51 %, o tai reiškia, kad ES kiekvieną 65 metų ir daugiau amžiaus sulaukusį gyventoją turės išlaikyti nebe keturi, o tik du darbingo amžiaus asmenys.“

## 2.2. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų užimtumo rėmimo priemonės

Užimtumo didinimo 2014-2020 m. programoje<sup>84</sup> akcentuojama, kad “Vyresnio amžiaus asmenims trūksta kvalifikacijos ir motyvacijos likti darbo rinkoje. Šių asmenų padėtis darbo rinkoje nestabili, jų išsilavinimas ar bendrieji gebėjimai dažnai nepakankamai atitinka darbo

---

<sup>82</sup> EUROSTAT duomenys <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdde420&language=en&toolbox=data> [2014-02-15]

<sup>83</sup> Europos Bendrijų komisija, Komisijos komunikatas „Europos demografijos ateitis: iššūkių paversti galimybe“, 2006, Briuselis (KOM)2006 571 galutinis p.2-8

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl užimtumo didinimo 2014-2020 m. programos patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2013, Nr.878



rinkos poreikius, jiems trūksta pasitikėjimo ir motyvacijos tobulinti savo žinias ir gebėjimus, siekiant kuo ilgiau išlaikyti profesinę kvalifikaciją. Būtina skatinti mokymosi visą gyvenimą iniciatyvą, darbdavių pakantumą vyresnio amžiaus darbuotojams. Be to, reikėtų nepamiršti, kad vyresnių asmenų įgyta darbo patirtis galėtų ir turėtų būti perduodama jaunimui.”

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>85</sup> nurodyta, kad papildomai darbo rinkoje remiami vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys, tai reiškia, kad įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones: bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas, remiamasis įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti ar remiant bedarbių teritorinį judumą, šiems asmenims yra taikomos papildomas dėmesys.

ESF Finansuojamų užimtumą skatinančių priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimo galutinėje vertinimo ataskaitoje<sup>86</sup> viena iš išvadų “Lietuvoje taikomų ADRP priemonių įvairovė yra pakankama. Taikomos pasaulinėje praktikoje pripažintos ADRP priemonės, kurios taikomos ir kitose ES šalyse. ADRP priemonės finansuojamos panašiai kaip ir kitose Centrinės ir Rytų Europos šalyse, tačiau gerokai mažiau nei Vakarų Europos ir Skandinavijos šalyse“.

Užimtumo didinimo 2014-2020 m. programos<sup>87</sup> vienas tikslų – laisvų darbo išteklių integravimas ir išlaikymas darbo rinkoje. Kaip nurodyta Užimtumo didinimo 2014-2020 m. programoje<sup>88</sup>, „[..]tikslu siekiama nes, įvertinus tai, kad visuomenė senėja, trūksta kvalifikuotų darbuotojų, emigracija mažina šalies darbo jėgos potencialą, būtina sutelkti visus darbingo amžiaus Lietuvos gyventojus, skatinti juos aktyviai dalyvauti ekonominėje veikloje, integruotis į darbo rinką ir kuo ilgiau joje išlikti.“

Sekančiuose poskyriuose detaliau analizuosime aktyvios darbo rinkos politikos priemones, jų tikslus, taikymo efektyvumą ir praktinį pritaikomumą.

### 2.2.1. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas

Viena kertinių Europos Sąjungos užimtumo strategijos sudedamųjų dalių - mokymasis visą gyvenimą. „Tarptautinės darbo organizacijos Žmogiškųjų išteklių plėtros rekomendacijoje Nr.195

---

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>86</sup> ESF Finansuojamų užimtumą skatinančių priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimas, Galutinė vertinimo ataskaita, Vilnius, 2011 p. 81

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl užimtumo didinimo 2014-2020 m. programos patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2013, Nr.878

<sup>88</sup> Ten pat

nurodoma, kad valstybės skatina švietimą, kvalifikacijos tobulinimą, mokymąsi visą gyvenimą ir identifikuoja mokymosi poreikius specialioms socialinėms grupėms<sup>89</sup>.

2004 m. parengtoje „Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje“<sup>90</sup> minimas, o tuo pačiu ir detalizuojamas profesinio rengimo sąvoka „tai nuolatinis asmens ugdymas (-is), kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jam tinkamą ir visuomenei reikalingą profesinę kvalifikaciją“. Tuo tarpu Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>91</sup> profesinis mokymas skirstomas į formalųjį profesinį mokymą - programos, kurios yra įtrauktos į Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registrą bei neformalųjį profesinį mokymą tai yra mokymo programos, kurias reikia įvykdyti norint įsidarbinti į laisvas darbo vietas, pradėti dirbti savarankiškai ar siekiant pasilikti darbe (įspėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai). Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės pateiktoje valstybinio audito ataskaitoje „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“<sup>92</sup> analizuojant aktyvios darbo rinkos politikos priemonę „Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“ mokymas skirstomas ir suprantamas kaip: profesinis mokymas, organizuojamas, siekiant suteikti kvalifikaciją arba (ir) ugdyti profesinius gebėjimus ir neformalusis švietimas, kuriuo siekiama padėti tobulinti kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti ir susipažinti su profesijomis. Dar tiksliau ir detaliau suprasti ką apima profesinis suaugusiųjų mokymas galime susipažinę su Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme<sup>93</sup> pateiktu neformaliojo suaugusiųjų švietimo apibrėžimu „asmens ir visuomenės interesus atliepiantis mokymasis, lavinimasis ar studijos, kurias baigusiam neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimo, tam tikros jo pakopos ar atskiro reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą.“ ir formaliojo švietimo apibrėžimu „valstybės reglamentuojamas ir kontroliuojamas lavinimasis,

---

<sup>89</sup> International labour organisation. Employment and social protection in the new demographic context. – Geneva, International labour Office, 2010, p. 81 (Cituota iš: Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.121)

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ 2004 m. kovo 26 d. Nr. ISAK-433/A1-83

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, Valstybinio audito ataskaita darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas, Vilnius, 2008, Nr.VA-P-10-1-11

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas// Valstybės žinios, 1998, Nr. VIII-822

mokymasis ir studijos, kurias sėkmingai baigusieji gauna valstybės pripažįstamą diplomą arba pažymėjimą.“.

Šiuo metu mokymas skirstomas į formalųjį ir neformalųjį mokymą, tiek vieno, tiek kito tikslas – padėti asmenims gauti žinių, kurias galėtų sėkmingai panaudoti įgyvendindami savo karjeros tikslus. Bedarbiams ar išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, įsidarbinti, pradėti dirbti savarankiškai ar ugdyti trūkstamas kompetencijas, taip išsaugant darbo vietą ar ją gaunant efektyviausia naudotis neformaliojo suaugusiųjų švietimu – nes dažniausiai tai koncentruota informacija, kuri reikalinga atliekant vieną ar kitą darbą. Kaip atskleidė atliktas tyrimas<sup>94</sup>, darbdaviai pozityviau vertina tuos darbuotojus, kurie turi ne neformaliojo suaugusiųjų švietimo pažymėjimus, o formaliojo suaugusiųjų švietimo išduotus diplomus, tad vertėtų kelti klausimą kaip neformaliojo būdu gautas žinias „paversti“ į formalųjį pažymėjimą – tai ne tik padėtų lengviau įsidarbinti, bet ir asmenys, dalyvaujantys neformaliajame suaugusiųjų švietime būtų labiau motyvuoti nemesti studijų, kurias lanko pagal aktyvią darbo rinkos politikos priemonę „Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“<sup>95</sup> 5 straipsnis atkreipia dėmesį į darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimą, dėl profesinio rengimo programų. Autorės nuomone, būtų naudinga ir aktualu jei ne tik profesinio rengimo programos būtų rengiamos bendradarbiaujant darbdaviams ir darbuotojams, bet ir formalųjį švietimą teikianti įstaiga galėtų įvertinti neformaliojo būdu asmens gautas žinias ir (jei jos atitiktų keliamus reikalavimus) išduoti konkrečios studijų krypties diplomą. „ES Komisija komunikate pažymėjo, kad vis dar yra kliūčių mokymuisi visą gyvenimą: per mažai mokymosi kursų, o siūlomi mokymosi kursai nepakankamai pritaikyti prie skirtingų tikslinių grupių poreikių; per mažai informacijos ir paramos sistemų, o informaciją gauti sunku; nelankstūs mokymosi būdai (pvz. profesinio rengimo ir aukštojo mokslo ryšys)“<sup>96</sup>.

1996 m. Lietuvos ratifikuota Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijoje Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“<sup>97</sup> profesinis mokymas itin

---

<sup>94</sup> D. Selenytė-Pozingė „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“, 2014

<sup>95</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“// Valstybės žinios, 1996 Nr.30-738

<sup>96</sup> Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.123

<sup>97</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr.142 “Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales” // Valstybės žinios, 1996, Nr.30-738

glaudžiai siejamas su užimtumo politika, pvz. Konvencijos 3 straipsnis 2 d. numato, kad „profesinį rengimą ir su tuo susijusias mokymosi galimybes, užimtumo būklę ir perspektyvas, kilimo darbe perspektyvas, darbo sąlygas, darbo saugą ir higieną, taip pat kitus darbo įvairiose ekonominės, socialinės ir kultūrinės veiklos srityse bei atsakomybės visuose lygiuose aspektus“. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr.142 1 straipsnio 2 d., deklaruojamas veikimo spektras „Ši politika, atitinkamu būdu apima užimtumo poreikius, galimybes ir problemas tiek regioniniu, tiek nacionaliniu lygiu“ Akivaizdu, kad dar 1975 m. Tarptautinės darbo organizacijos priimta Konvencija Nr.142<sup>98</sup> numatė, kad profesinio rengimo galimybės yra tiesiogiai susijusios su užimtumu – išsilavinimas ir žinios yra tiesiogiai proporcingos įsidarbinimo galimybėms. Tai itin aktualu šiandien, nes per pastaruosius metus įvykęs technologinis pažangumas ypatingai daug sunkumų sukelia vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams: Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis<sup>99</sup> kas trečias bedarbis, registruotas darbo biržoje yra vidutinio ar priešpensinio amžiaus, tad suprantama kodėl Konvencijoje Nr.142 minimas darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimas rengiant profesinio rengimo politiką ir programas – kas geriau gali identifikuoti ko reikia darbdaviams jei ne jie patys?

Autorės manymu, skatinant formaliojo suaugusiųjų švietimo efektyvumo aktualu į programų rengimus įtraukti ir darbdavius. Tokiu būdu būtų galima parengti mokymo programas, kurias pateisintu darbdavių lūkesčius.

Siekiant profesinį mokymą padaryti dar patrauklesnį, o jo svarbą suvokti dar geriau, bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims padėtų ir tai, kad jie žinotų, kad ši, aktyvios darbo rinkos politikos priemonė suteiks jiems ne tik pažymėjimą, įrodantį, kad asmuo turi tam tikras konkrečios srities žinias, bet žinotų, kad prie šios programos sudarymo prisidėjo ir darbdaviai, o tai reiškia, kad jie vertina specialistus, turinčius šį pažymėjimą.

Profesinio orientavimo strategijoje<sup>100</sup> profesinio mokymo paslaugos pripažįstamos kaip vienos svarbiausių priemonių įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją<sup>101</sup>, kuria siekiama

---

<sup>98</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr.142 “Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales” // Valstybės žinios, 1996, Nr.30-738

<sup>99</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, Vilnius, 2013, p. 12

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 Vilnius

užtikrinti, kad kiekvienas asmuo galėtų lengvai gauti kokybišką informaciją ir patarimus, susijusius su mokymosi galimybėmis ne tik savo šalyje, bet ir visoje Europoje visą savo gyvenimą, tačiau atliktas tyrimas<sup>102</sup> parodė, kad apklaustieji respondentai ne itin žino net apie teritorinėse darbo biržose vykstančius projektus, tad akivaizdu, kad būtina stiprinti šią sritį.

„Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme“<sup>103</sup> jau 1998 m. buvo iškeltas uždavinys - sudaryti sąlygas įgyti profesinei veiklai reikalingų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų, taip pat sąlygas kvalifikacijai tobulinti. Šiame įstatyme kalbama ne tik apie tai, kad itin svarbu sudaryti sąlygas įgyti profesinei veiklai reikalingų žinių, bet ir apie garantijas darbuotojams, to siekiantiems: 14 straipsnyje 1 d. nurodoma, kad „asmenų, dirbančių pagal sutartį, prašymu gali būti suteikiama neformaliajam švietimui skirta valstybės ir kita parama bei apmokamos papildomos atostogos su darbdaviu suderintu laiku. Šių atostogų trukmė, apmokėjimo sąlygos ir kita parama numatoma kolektyvinėje arba darbo sutartyje.“ Apie garantijas besimokantiems darbuotojams kalbama ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>104</sup> 209 – 211 straipsniuose. Neprarasti darbo užmokesčio ir įgyti kitą profesiją ar kelti kompetenciją itin aktualu vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims turintiems išpėjimą apie atleidimą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnyje 2 d., nurodoma, kad darbuotojo kvalifikacija ar profesiniai gebėjimai gali būti svarbi aplinkybė norint nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės. Mokymosi metu, darbuotojai turi galimybę išsaugoti darbo užmokestį. Įvertinus tai, kad išpėjimo apie atleidimą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>105</sup> 130 straipsnio 1 d., trukmė yra ne trumpesnė kaip porą mėnesių, kartais ir ilgesnė, toks darbuotojas turi pakankamai laiko sudalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje, skirtoje profesiniam ugdymui. Vadinasi nepraradami darbo užmokesčio, darbuotojai, turintys išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, gali dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje „Bedarbių išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“, Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>106</sup> 130 straipsnio 3 d. ir tokiu būdu arba likti toje pačioje įmonėje – jei,

---

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veikslių plano tvirtinimo“ 2004 m. kovo 26 d. Nr. ISAK-433/A1-83

<sup>102</sup> D. Selenytė-Pozingė „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“, 2014

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas// Valstybės žinios 1998, Nr.66-1909

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>105</sup> Ten pat

<sup>106</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

darbuotojo, įspėjimas apie atleidimą iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės buvo parengtas taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 2 d., pašalinus atleidimo priežastis (kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų trūkumas) paliekama tūrėta darbo vieta.

Įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai, norintys pasinaudoti šia, aktyvios darbo rinkos politikos priemone, turi atitikti šiuos reikalavimus: turi būti gavę įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje<sup>107</sup>. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kartu su darbuotoju, kuris yra įspėtas apie galimą atleidimą iš darbo, dėl nepakankamos kvalifikacijos ir įspėto darbuotojo įmonė ar kita įmonė, kuri sutinka įdarbinti šį darbuotoją jam sėkmingai sudalyvavus profesinio rengimo programoje, sudaro Trišalę profesinio mokymo sutartį. Sutartyje šalys įsipareigoja: teritorinė darbo birža – apmokėti profesinio mokymo paslaugas neviršijant nustatyto mokesčio dydžio; darbdavys, kuris įspėjo apie atleidimą ar darbdavys, kuris sutiko šį darbuotoją priimti dirbti – įsipareigoja palikti/ įdarbinti įspėtų apie atleidimą darbuotoją ne trumpesniai kaip 12 mėnesių laikotarpiui; įspėtas apie atleidimą iš darbo darbuotojas – įsipareigoja išdirbti ne trumpesnę kaip 6 mėnesių laikotarpį toje įmonėje. Visgi kaip parodė atliktas tyrimas<sup>108</sup>, viena iš priežasčių trukdančių naudotis šia aktyvios darbo rinkos politikos priemone yra būtent įsipareigojimas išlaikyti darbuotoją įmonėje 12 mėnesių. Darbdaviai tai argumentavo tuo, kad tokioje programoje dažniausiai dalyvauja žemos kvalifikacijos darbuotojai, kurie žinodami, kad darbdavys negali jų atleisti, nes privalės teritorinei darbo biržai kompensuoti patirtas išlaidas, dažnai pradeda piktnaudžiauti savo padėtimi. Tuo tarpu darbuotojai, kuriems buvo pasiūlyta galimybė taip įsidarbinti antrino, kad įsipareigoti 6 mėn. jiems atrodo ilgas laiko tarpas, nes per šį laikotarpį gali sulaukti geresnio pasiūlymo, o tuomet negalės jo priimti arba privalės kompensuoti teritorinės darbo biržos patirtas išlaidas. Autorės manymu ši problema ypač aktuali žemos kvalifikacijos darbuotojų grupėje, nes šie asmenys dažniausiai darbus renkasi vertindami darbo užmokesčio ir darbo sąlygų santykį, o į karjerą nėra orientuoti. Lietuvos darbo biržos ataskaitoje<sup>109</sup> 2008-2013 metų laikotarpio pateikiamas bendras įregistruotų bedarbių skaičius, kurį palyginus su asmenų, pasinaudojusių profesinio mokymo priemone, pagal aktyvią darbo rinkos politikos priemonę „Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų

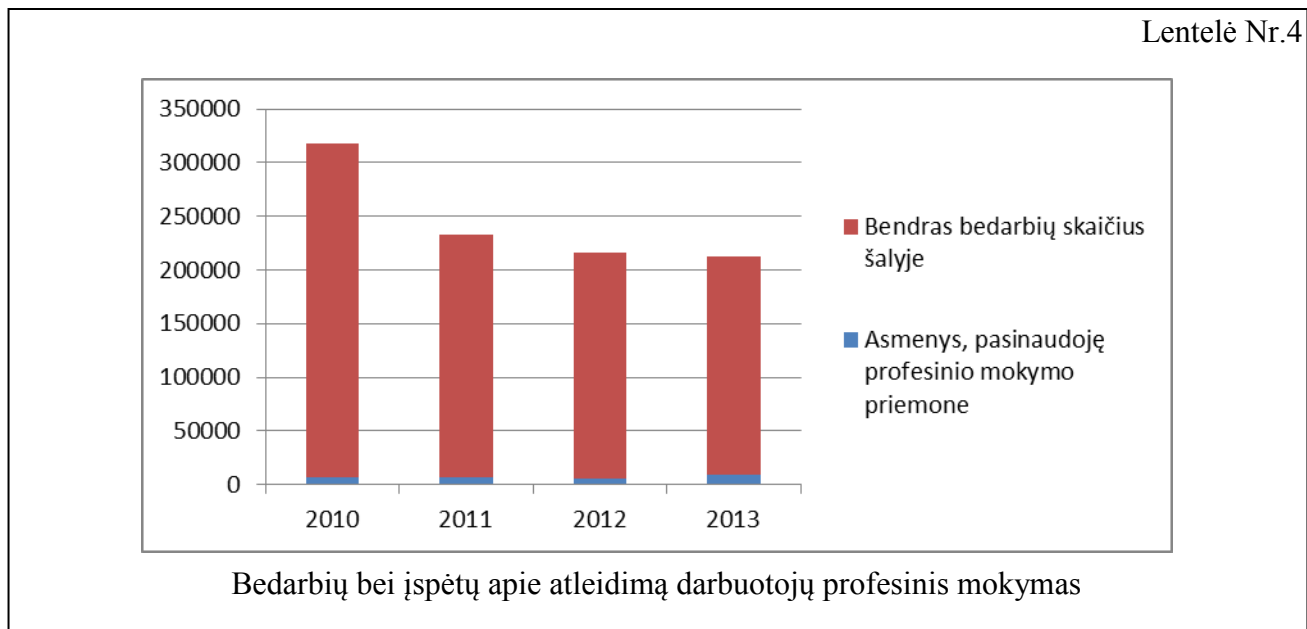
---

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo 2012 m. sausio 17 d. Nr. A1-22, Vilnius

<sup>108</sup> D. Selenytė-Pozingė „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“, 2014

<sup>109</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.27

profesinis mokymas“ skaičiumi, taip pat pastebima tendencija, kad asmenų, pasinaudojusių šia priemone skaičius nesiekia nė 5 proc. ir kiekvienais metais mažėja – 2010 m. - 2 proc.; 2011 m. - 3 proc.; 2012 - 3 proc. ir 2013 m. - 5 proc. Galima daryti prielaidą, kad įsipareigojimai ir šios veiklos administravimas įmonėje, neskatina jos populiarumo, (žr. Lentelę Nr. 4).



Asmenų, besinaudojančių profesinio mokymo priemone, skaičiaus tolygumas ar nežymus augimas gali būti įtakotas taikomų sankcijų už įsipareigojimų nesilaikymą. Asmuo, įsipareigojęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje „Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“ privalo vykdyti visas Trišalės profesinio mokymo sutarties sąlygas, pažeidus šias sutarties sąlygas ir pasinaudojus profesinio mokymo kuponu<sup>110</sup> asmuo, privalo teritorinei darbo biržai atlyginti visas patirtas išlaidas. Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, nurodyta, kad Įspėtas apie atleidimą iš darbo darbuotojas, kuris naudojosi šia priemone, ir dėl kurio kaltės buvo nutrauktas

<sup>110</sup> **Mokymo kuponas** - bedarbiui ar įspėtam apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojui išduotas dokumentas, kuriuo teritorinė darbo birža įsipareigoja, neviršydamą kupone nurodytos vertės, pasirinktam profesinio mokymo teikėjui apmokėti už bedarbiui ar įspėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui suteiktas profesinio mokymo paslaugas pagal nurodytą profesinio mokymo programą. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2012, Nr. A1-22

profesinis mokymas ar darbdavys per 12 mėnesių panaikinęs darbo vietą, arba įspėtas apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojas, be svarbios priežasties atsisakęs įsidarbinti pagal Trišalę profesinio mokymo ir įdarbinimo sutartį ar įsidarbinęs ir per 6 mėnesius nutraukęs darbo sutartį arba nepradėjęs savarankiškos veiklos ar per 6 mėnesius ją nutraukęs, teritorinei darbo biržai privalo atlyginti jos patirtas išlaidas<sup>111</sup>, susijusias su profesiniu mokymu. Nebent šios sutarties nutraukimas yra pagrįstas svarbiomis priežastimis: įspėto apie atleidimą iš darbo darbuotojo liga ar mirtis bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso pagrindais. Nesant nė vienai iš šių priežasčių, teritorinė darbo birža kreipiasi į teismą dėl negrąžintų išlaidų, susijusių su profesiniu mokymu, priteisimo. Kaip rodo teismų praktika, pvz.: Alytaus rajono apylinkės teismo 2013 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Alytaus teritorinė darbo birža prieš A.A. (bylos Nr. 2-4230-835/2013), Alytaus rajono apylinkės teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Alytaus teritorinė darbo birža prieš A.T. (bylos Nr. 2-4280-470/2013) nurodoma, kad, kuomet asmuo, pasinaudojęs mokymo kuponu nusprendžia nebelankyti mokymo įstaigoje pradėtų užsiėmimų ir to pasekoje išbraukiamas iš mokymo dalyvių sąrašų, privalo teritorinei darbo biržai grąžinti visas, jos patirtas išlaidas.

Akivaizdu, kad įsipareigojimai, kurių turi laikytis tiek darbdavys, tiek darbuotojas, dalyvaujantis šioje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje, nėra skatinantys į ją įsitraukti, tačiau galimybė kelti darbuotojų kvalifikaciją įmonei yra itin aktualus klausimas. Vertinant tai, kad darbuotojas, kuris turės įspėjimą apie atleidimą, galės pasinaudoti Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos aktyvios darbo rinkos politikos priemone “Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“ skatina mokymo paslaugas teikiančias bendroves siūlyti įmonėms tokiu būdu taupyti. Tai yra įmonės darbuotojams, įteikiamas įspėjimas apie atleidimą, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 2 d. To pasekoje jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą, su prašymu dalyvauti profesinio rengimo priemonėje ir skirti mokymo kuponus jiems būtiniems kvalifikacijos tobulinimo mokymams. Pasirašoma Trišalė profesinio mokymo sutartis, o įmonė, kuri vykdo profesinio mokymo programas suteikia tokius mokymus, kokių nori darbdavys. Tokiu būdu yra skatinama sukčiauti, nes darbdavys šių darbuotojų neplanuoja atleisti, tačiau taip taupo savo lėšas, kurias turėtų skirti darbuotojų ugdymui ir profesinių gebėjimų tobulinimui.

---

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2012, Nr. A1-22



Gilinantį į šią, aktyvios darbo rinkos politikos priemonę, autorei neteko susidurti su teismo sprendimu dėl tokios situacijos, tai kelia dvejetainę mintis: arba tokiu būdu nesinaudoja nė vienas darbdavys arba teritorinė darbo birža to neužfiksuoja ir tokiu būdu skiria lėšas tiems (kaip minėta aukščiau), kurie jas taiko nusižengdami teisės principams.

Siūlant šios priemonės tobulinimą būtina kalbėti apie šios priemonės skaidrumą, paprastesnę įgyvendinimo tvarką ir veiksmingą kokybės kontrolę. Lankstumas, kuomet darbuotojas, įspėtas apie atleidimą<sup>112</sup> pats gali pasirinkti mokymo įstaigą yra sveikintinas, tačiau būtina užtikrinti kontrolės mechanizmą, kad šia priemone besinaudojantis asmuo tikrai mokosi todėl, kad turi įspėjimą<sup>113</sup>, o ne todėl, kad darbdavys tokiu būdu taupo savo lėšas. Taip pat būtina peržiūrėti įgyvendinimo tvarką, nes tyrime<sup>114</sup> dalyvavusios įmonės akcentavo, kad pasinaudoti aktyvios darbo rinkos politikos priemone atgraso jos sudėtinga administravimo tvarka.

### 2.2.2. Remiamasis įdarbinimas

Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>115</sup> remiamasis įdarbinimas užima lyderiaujančias pozicijas aktyvios darbo rinkos politikos priemonių grupėje. Darytina prielaida, kad taip yra todėl, kad ši priemonė taikoma papildomai remiamiems asmenims, kurie detaliam išvardinti Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>116</sup> 4 straipsnyje. Kaip jau minėta anksčiau, šio darbo tikslinė auditorija, tai yra vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai, kurių amžius yra 50 m. ir daugiau, patenka į papildomai remiamų asmenų grupę.

Per 2013 m. remiamojo įdarbinimo priemone pasinaudojo daugiau kaip 40 tūkst. asmenų, daugiausia naudojamosi viešųjų darbų priemone – beveik 27 tūkst. asmenų buvo nusiųsti viešiesiems darbams. Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. Lentelę Nr.5) matyti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pasiskirstymas, kaip pastebima dažniausiai yra naudojamosi ir taikoma remiamojo įdarbinimo priemonė.

---

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

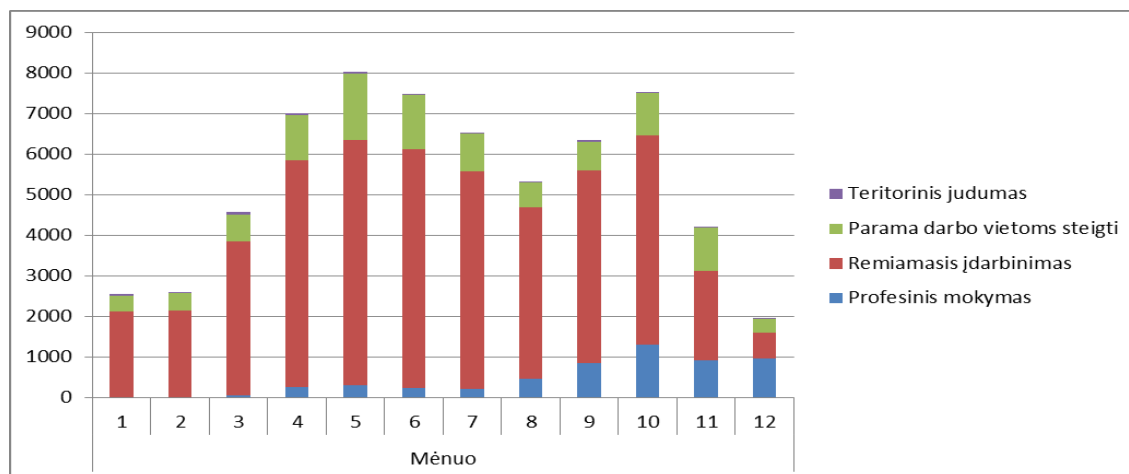
<sup>113</sup> Ten pat

<sup>114</sup> D. Selenytė-Pozingė „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“, 2014

<sup>115</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.7

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

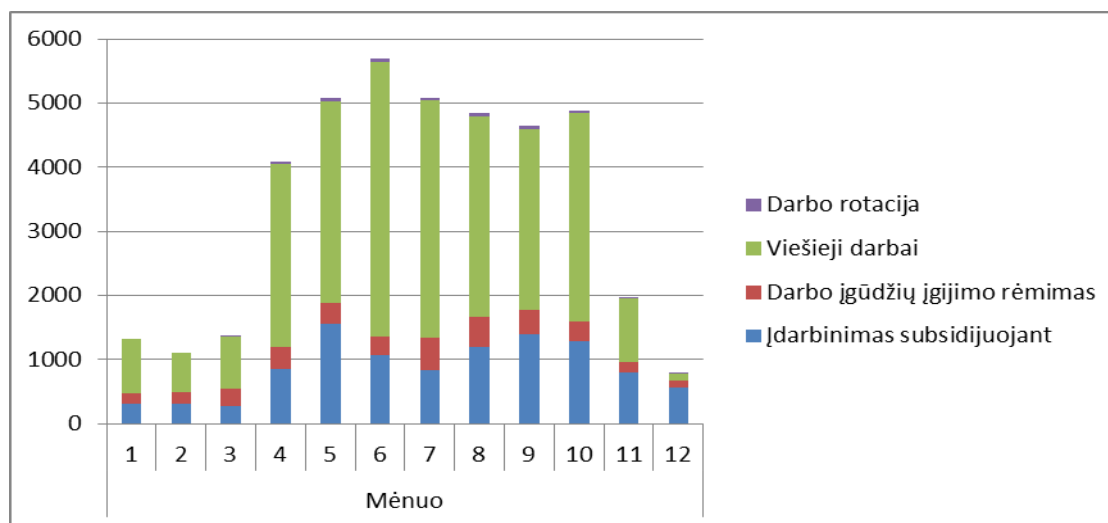
Lentelė Nr. 5



Priemonės „Remiamasis įdarbinimas“ santykis su kitomis priemonėmis

Remiamojo įdarbinimo esmė – darbdaviams, įdarbinusiems asmenis, kuriems teritorinė darbo birža taiko šią aktyvios darbo rinkos politikos priemonę, mokama subsidija darbo užmokesčiui<sup>117</sup>. Remiamojo įdarbinimo priemonės apima: įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą, darbo rotaciją ir viešuosius darbus. Jų pasiskirstymo tendencijas galime matyti žemiau ( žr. Lentelę Nr. 6)

Lentelė Nr. 6



Remiamojo įdarbinimo priemonių pasiskirstymas

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>118</sup> pateikti skaičiai rodo, kad didžiausias šios priemonės poreikis prasideda antrą 2013 metų ketvirtį ir piką pasiekia gegužės – birželio mėnesiais, tai galima sieti su sezoniškumu. Kaip jau minėta dažniausiai taikyta priemonė 2013 m. buvo viešieji darbai (65 procentai visų asmenų, nusiųstų į aktyvios darbo rinkos politikos priemonę „Remiamasis įdarbinimas“ buvo nusiųsti į viešuosius darbus). Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>119</sup> 24 straipsnio 3 d. nurodo, kad darbo ieškantiems asmenims, vienu metu gali būti taikoma tik viena remiamojo įdarbinimo priemonių. Tai reiškia, kad jei taikoma viešųjų darbų priemonė, jokia kita priemonė (darbo rotacija, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ar įdarbinimas subsidijuojant) negali būti taikoma.

Autorės manymu viešieji darbai intensyviai gali būti taikomi ekonominės recesijos metu, tokiu būdu galima spręsti sunkiausioje socialinėje situacijoje esančių bedarbių problemas. Suprantama, kad taikant viešuosius darbus valstybės išlaidos nedarbo socialinio draudimo išmokoms ar socialinėms pašalpoms pakeičiamos išlaidomis subsidijoms už viešuosius darbus, mainais gaunant tam tikrą gėrybę (tvarkoma aplinka ar pan.). Tačiau autorės manymu šiai dienai, kuomet nedarbo lygis mažėja, taikyti viešuosius darbus nėra efektyvu, nes ši priemonė iš esmės nepagerina darbo jėgos pasiūlos, o tik sukuria laikiną užimtumą. Šiandien geriau taikyti tokias priemones, kurios pagerina darbo jėgos pasiūlą, t.y. profesinis mokymas.

#### **Įdarbinimas subsidijuojant.**

Įdarbinimas subsidijuojant yra antra pagal populiarumą aktyvios darbo rinkos politikos „Remiamasis įdarbinimas“ priemonė. Per 2013 m. ją pasinaudojo daugiau kaip 10 tūkst. asmenų. Skatinant padėti įsitvirtinti darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams, asmenims vyresniems kaip 50 m., ar įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams, Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos subsidijuoja darbdaviams, šių darbuotojų darbo užmokesčio išlaidas. Priklausomai nuo asmens, kuris yra įdarbinamas pagal šią priemonę, subsidija gali būti mokama nuo 6 mėnesių iki neterminuoto laikotarpio. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenys, kurie yra vyresni nei 50 metų ir patenka į Užimtumo rėmimo įstatyme papildomai remiamų asmenų grupę, remiami 6 mėnesius. Detaliai šią, aktyvios darbo rinkos politikos priemonę,

---

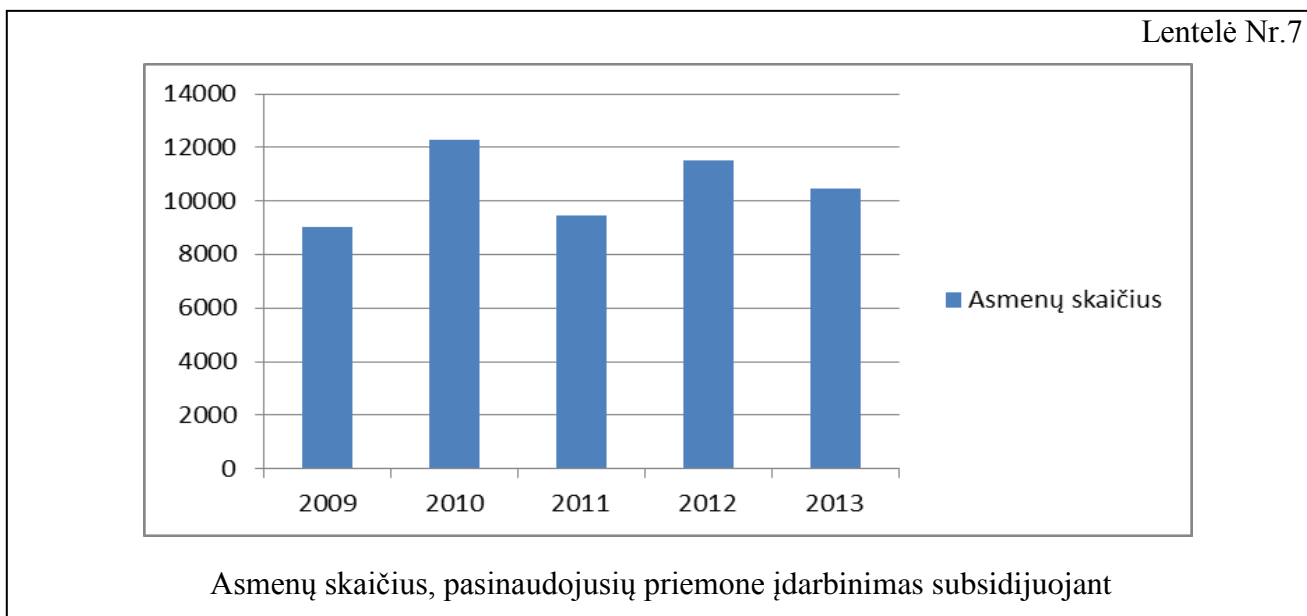
<sup>118</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.7

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

reglamentuoja Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas<sup>120</sup> ir Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>121</sup>.

Darbdavys, įdarbinantis darbuotoją, dalyvaujantį aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje - įdarbinimas subsidijuojant, mažesnėmis sąnaudomis gali įvertinti naujo darbuotojo įgūdžius, o darbuotojui tai yra puiki proga įsitvirtinti darbo rinkoje, įgyti darbo patirties, stiprinti savo socialinius įgūdžius.

Lietuvos darbo biržos ataskaitos<sup>122</sup> duomenimis, įdarbinimas subsidijuojant yra pakankamai stabili aktyvios darbo rinkos politikos priemonė, vidutiniškai per metus, šia priemone pasinaudoję įsidarbina 10 tūkst. asmenų, (žr. Lentelę Nr. 7).



Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>123</sup> yra įvertinta rizika, kad darbdaviai įdarbinimo subsidijomis gali norėti pasinaudoti piktybiškai, sukontroliuoti šiai situacijai buvo sukurtas apsaugos mechanizmas, kuris turi apsaugoti nuo piktnaudžiavimo šia priemone. Darbdaviai, norintys įdarbinti bedarbius arba įspėtus apie atleidimą darbuotojus, turi atitikti šiuos reikalavimus: *„nėra bankrutavę ar bankrutuojantys ir nevykdo restruktūrizacijos; neturi likviduojamos įmonės statuso; neturi neįvykdytų sutartinių įsipareigojimų darbo biržai; neturi galiojančios administracinės nuobaudos*

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>121</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo //Valstybės žinios 2010, Nr. A1-341

<sup>122</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.7

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

*pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą*<sup>124</sup>. Nors šis apsaugos mechanizmas ir sukuria tam tikrą apsaugą nuo piktybiško naudojimosi šia priemone, visgi darbdaviai vis dar turi galimybę keisti taip įdarbinamus darbuotojus, pasibaigus jų subsidijavimo laikotarpiui.

Atliekant tyrimą<sup>125</sup>, buvo nustatytas atvejis, kuomet darbdavys, įdarbindavo vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojus pagal remiamojo įdarbinimo priemonę pasinaudodamas subsidijomis ir po 6 mėnesių (tiek laiko yra mokama subsidija darbo užmokesčiui asmenims, vyresniems negu 50 m.) juos atleisdavo. Tyrimas atskleidė, kad šiems darbuotojams jau įdarbinimo dieną būdavo parengiamas dokumentas, kuriame darbuotojo, įdarbinto pagal šią priemonę vardu, buvo paruoštas prašymas dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>126</sup> 127 straipsnį, tik data prašymo būdavo paliekama neįrašyta arba įrašoma apskaičiavus kokia diena bus po 6 mėnesių. Detaliau analizuojant šią situaciją buvo tikslinamasi ar darbuotojas žinojo, kad tai yra neteisėta ir ar bandė ginti savo teisę į darbą – buvo pastebėta, kad nors darbuotojai ir suprato, kad tai yra neteisėti veiksmai, savo teisių ginti jie nesiėmė, o suėjus 6 mėnesių terminui, kaip nurodydavo darbdavys, pasirašydavo visus darbo sutarties nutraukimo dokumentus.

Autorės manymu, šios situacijos būtų galima išvengti jei teritorinės darbo biržos vykdytų šios priemonės monitoringą ir fiksuotų kiek asmenų, įdarbintų pagal šią priemonę lieka dirbti, taip pat fiksuotų kurios įmonės dažniausiai naudojasi šia priemone, ir ar, tokiu būdu įdarbinusios darbuotojus, juos palieka dirbti po 6 mėnesių ar toje įmonėje vyksta nuolatinis darbo sutarčių nutraukimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>127</sup> 127 straipsnį.

### **Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas.**

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas yra taikomas teritorinėje darbo biržoje įsiregistravusiems bedarbiams turintiems kvalifikaciją, tačiau dėl darbo įgūdžių stokos negalintiems gauti darbo ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, kurie yra įsiregistravę darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys, kai dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų jie neturi

---

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo //Valstybės žinios 2010, Nr. A1-341

<sup>125</sup> D. Selenytė-Pozingė „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“, 2014

<sup>126</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>127</sup> Ten pat

reikiamų darbo įgūdžių, kad galėtų tęsti darbą toje pačioje darbovietėje ar kai šiems asmenims trūksta darbo įgūdžių, kad įsidarbintų kitoje darbovietėje<sup>128</sup>. Ši priemonė, kaip ir įdarbinimas subsidijuojant yra dalinai darbdaviui finansuojama - mokamos subsidijos, pagal šią priemonę įdarbines asmenį iki 5 mėnesių, jų darbo užmokesčiui padengti.

Svarbu paminėti, kad įdarbinus asmenį, pagal darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę, darbdavys gali ne tik gauti subsidijas šio asmens darbo užmokesčiui, bet ir iki 20 procentų finansuoti kito darbuotojo, darbo užmokesčių, kuris skiria savo darbo laiko dalį (ne mažiau kaip 20 proc.) šio darbuotojo įgūdžių tobulinimui<sup>129</sup>.

Autorės manymu darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė gali būti derinama su profesiniu mokymu, tokiu atveju, asmuo profesinio mokymo metu gavęs teorines žinias, galėtų jas praktiškai taikyti pasinaudojęs darbo įgūdžių įgijimo priemone ir tokiu būdu užsitikrinti galimybę išlikti darbo rinkoje. Ši priemonė ypač aktuali vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims, nes darbo įgūdžių stoka buvo minima kaip viena iš priežasčių, neskatinančių darbdavių įdarbinti šio kategorijos asmenų. Visgi šia priemone praėjusiais metais pasinaudojo tik kiek daugiau nei 9 procentai Lietuvos darbo biržoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos registruotų asmenų. Autorės manymu, efektyvesni rezultatai būtų pasiekti jei į teritorinę darbo biržą įsiregistravęs asmuo, kaip asmuo ieškantis darbo ir sutinkanti dalyvauti užimtumo skatinimo programose, pirmiausia būtų siunčias į profesinio mokymo programą (svarbu paminėti, kad profesinio mokymo programa turi būti suderinta su darbo rinkos poreikiais). Sėkmingai pabaigus mokymo programą asmuo turėtų būti įdarbinamas pagal gautą kvalifikaciją pasinaudojant remiamojo įdarbinimo priemone. Tokių būdu būtų užtikrinamas priemonių tęstinumas ir pasiektas maksimalus rezultatas.

### **Darbo rotacija.**

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>130</sup> viena iš remiamojo įdarbinimo priemonių yra darbo rotacija – „Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais, kai darbuotojus laikinai pakeičia darbo ieškantys asmenys“. Šia priemone skatinama darbdavius laikinai įdarbinti bedarbius, mokant subsidiją jų darbo užmokesčiui. Ši priemonė gali būti finansuojama iki 12 mėnesių, tad darbdaviams tai gali būti itin patrauklu, kai nuolatos dirbantis darbuotojas išėina vaiko priežiūros ir auginimo atostogų vieneriems metams. Šios

<sup>128</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo //Valstybės žinios 2010, Nr. A1-341

<sup>129</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>130</sup> Ten pat

priemonės efektyvumas kelia abejonių jei ji taikoma trumpam laikotarpiui, nes naujam asmeniui įsiliėti į kolektyvą, perprasti darbo specifiką reikia ne vieno mėnesio, taip pat įvertinus, kad ši priemonė subsidijuojama ne mažiau kaip 50 procentų darbo užmokesčio asmenims, kurie Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>131</sup> yra papildomai remiami, kyla pagrįstų abejonių dėl šios priemonės ilgalaikiškumo ir problemos iš esmės sprendimo.

Bedarbis, kuris nuolat keičia įmones negali tikėtis sėkmingos karjeros, nes nespėja perprasti naujo darbo esmės, todėl autorės manymu ši priemonė tinkama žemos kvalifikacijos darbuotojams. Vertinant tai, kad šia priemone mažiausiai naudojamosi, vertėtų persvarstyti jos efektyvumo klausimą. Per praėjusius metus šia priemone pasinaudojo tik 1 procentas asmenų, registruotų Lietuvos darbo biržoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

### **Viešieji darbai.**

Kaip nurodo Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>132</sup> viešieji darbai – tai laikino pobūdžio darbai, atliekami įstaigose, įmonėse ar kitose organizacinėse struktūrose, teikiantys socialinę naudą vietos bendruomenei, taip pat viešieji darbai atliekami ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse, siekiant išsaugoti jose darbo vietas.

2007 m. – 2013 m. Lietuvoje buvo įgyvendinti trys viešųjų darbų projektai, kuriuos finansavo Europos Socialinis fondas: projektas „Laikinas užimtumas“, projektas „Neprarask darbo įgūdžių“ ir projektas „Laikinieji darbai“. Analizuojant visus šiuos projektus pastebima, kad visų jų tikslas labai panašus - sudaryti sąlygas bedarbiams turėti laikiną užimtumą ar palaikyti darbinius įgūdžius, užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ir padidinti jų galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje.

Viešieji darbai turi du svarbius aspektus – jie organizuojami siekiant suteikti galimybę darbo ieškantiems asmenims užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų bei sudaryti sąlygas laikinai įsidarbinti ekonominių sunkumų patiriančių įmonių darbuotojams. Tokiu būdu įdarbintiems darbuotojams nėra skiriamas bandomasis laikotarpis, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, o už nepanaudotas atostogas sumokama pinigine kompensacija. Kitas svarbus aspektas yra tai, kad tai laikino pobūdžio darbai, šia aktyvios darbo rinkos politikos priemonė asmuo per 12 mėnesių gali naudotis ne daugiau kaip 6 mėnesius. Įdomu tai, kad ši priemonė organizuojama ne tik bedarbiams, bet ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams; bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio

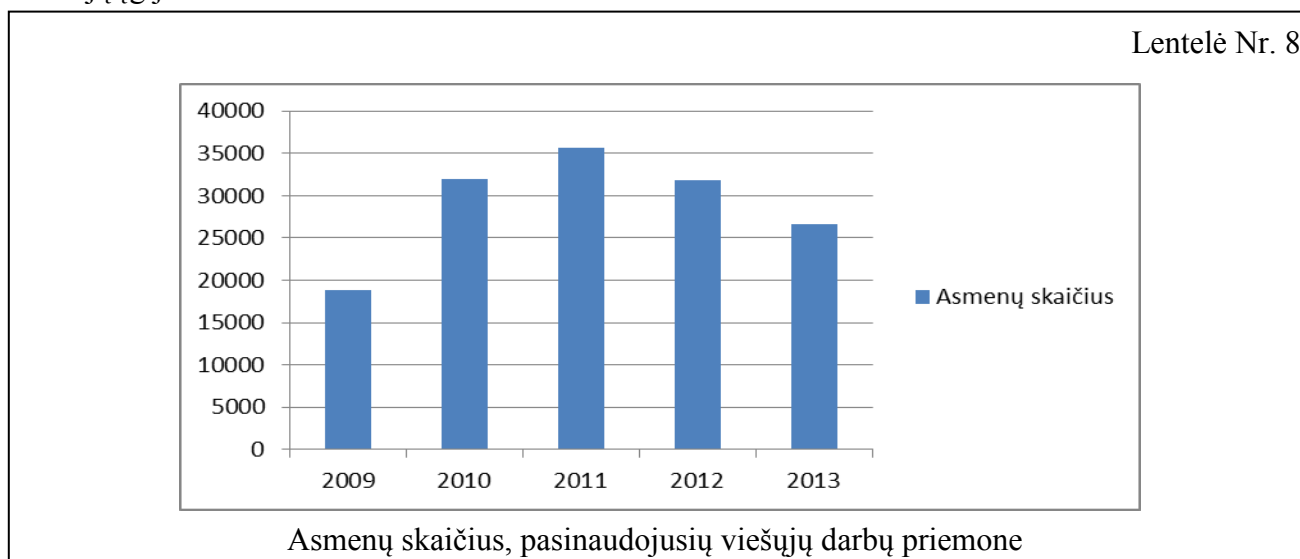
---

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>132</sup> Ten pat

mokymo įstaigų mokiniams jų atostogų metu; darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse.<sup>133</sup>

Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos<sup>134</sup> ataskaitoje viešieji darbai išskiriami kaip itin dažnai naudojama aktyvios darbo rinkos politikos priemonė. Visgi tai nesprenžia esminės problemos, o tik trumpam ją pašalina. „Viešieji darbai negali būti priskirti prie efektyvių darbo rinkos priemonių, kadangi jie neužtikrina darbo tęstinumo ir įgūdžių susigrąžinimo ar naujų įgijimo“<sup>135</sup>.



Kaip matome iš pateiktos informacijos (žr. Lentelę Nr. 8) šia priemone vidutiniškai per metus pasinaudoja nuo 25 iki 35 tūkst. asmenų, t.y. net 65 proc. nuo visų asmenų, kurie naudojami remiamojo įdarbinimo priemonėmis.

Anot J. Moskvinos<sup>136</sup> užsienio autoriai dažnai aktyvios darbo rinkos politikos priemones, tokias kurios yra skatinamos subsidijomis vertina gan prieštaringai, todėl vienareikšmiškų išvadų dėl šios priemonės įtakos bedarbių socialinei integracijai daryti tikrai negalima. Visgi, autorės manymu, kaip jau buvo minėta anksčiau, viešieji darbai tikrai labai aktualūs ekonominės recesijos metu, tačiau išlaidos nedarbo socialinio draudimo išmokoms ar socialinėms pašalpoms tiesiog pakeičiamos valstybės išlaidomis subsidijai, o aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi ne laikinai užimti asmenis ar vienas išlaidas pakeisti kitomis, o užtikrinti darbuotojų užimtumą.

<sup>133</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>134</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.7

<sup>135</sup> Dr. Prof. Panomariovienė-Mačernytė I. „Teisinio reguliavimo įsadarbinant ir dirbant 2008-2012 m. pokyčių analizė“ Vilnius, 2012

<sup>136</sup> Moskvina J., Neverauskienė O. Laima „Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika“ Vilnius, 2011 p. 27



Vertinant bendrai subsidijavimą tai teigiamas dalykas, tačiau dėl konkurencijos iškraipymo šios priemonės tinkamumas yra ribotas. Šios priemonės turi būti aiškiai fokusuojamos į sunkiausioje ekonominė situacijoje esančius asmenis.

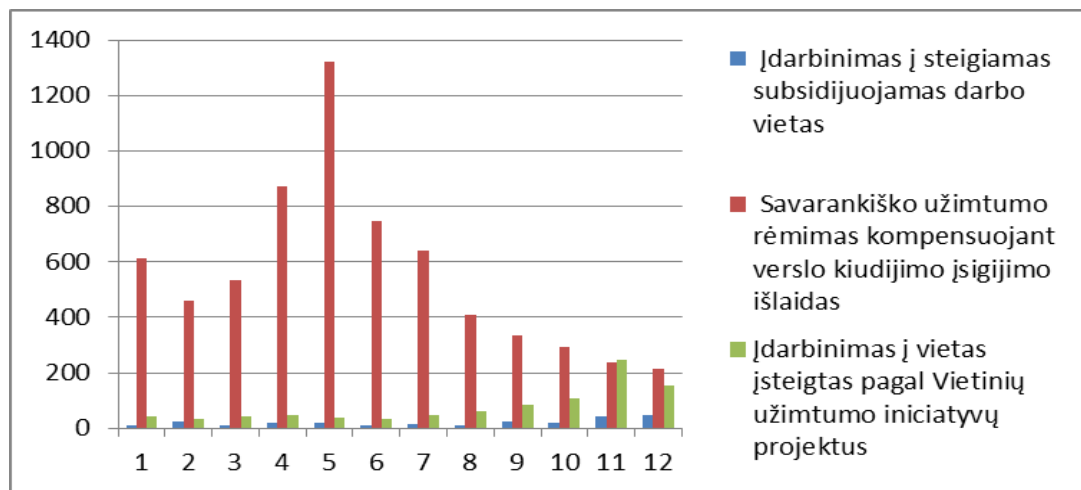
### 2.2.3. Parama darbo vietoms steigti

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonė parama darbo vietoms steigti yra įgyvendinama taikant vieną iš žemiau paminėtų paramos būdų:

- Darbo vietų steigimo subsidijavimas – ši subsidija yra skiriama darbdaviams, kurie steigia naujas darbo vietas arba pritaiko jau esamas prie bedarbio negalios. Šia priemone skatinama darbdavius priimti neįgalius bedarbius sukuriant jiems pritaikyta darbo vietą arba išlaikyti darbuotoją, kuris tapo neįgalus pritaikant jau esamą darbo vietą jo negaliai. Asmenis, kurie dėl negalios negali įsidarbinti, šios priemonės dėka stengiamasi įtraukti į darbo rinką, o darbuotojus išlaikyti darbo vietoje.
- Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas - projektai, kuriais skatinamas naujų darbo vietų steigimas, sutelkiant vietos bendruomenę ir socialinius partnerius. Šia priemone didinamas atskirų regionų gyventojų užimtumas bei vystoma vietos socialinė ekonominė infrastruktūra. Ši priemonė taikoma regionuose kur ypač didelis nedarbo lygis.
- Savarankiško užimtumo rėmimas – ši priemonė skirta paremti asmenis, kurie turi idėjų kaip susikurti darbo vietą sau, o ateityje gal būt ir kitiems. Norint pasinaudoti šia subsidija asmuo turi būti įsteigęs smulkaus ar vidutinio verslo įmonę, turėti nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamą turtą.

Per 2013 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemone „Parama darbo vietoms steigti“ pasinaudojo kiek daugiau nei 7 tūkst. asmenų. Dažniausiai taikyta priemonė Savarankiško užimtumo rėmimas kompensuojant verslo liudijimo įsigijimo išlaidas,( žr. Lentelę Nr. 9).

Toliau detaliai aptarsime kiekvieną iš šių priemonių.



Asmenų skaičius per mėnesį 2013 m.

### Darbo vietų steigimo subsidijavimas.

Darbo vietų steigimas – tai priemonė, kurios pasekmė - sukurta darbo vieta, tačiau netampanti pareiga darbdaviui joje išlaikyti tą patį darbuotoją. Kaip nurodyta Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>137</sup> subsidija vienai darbo vietai steigti negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumos, o ją išlaikyti privaloma trejus metus. Jei darbdavio iniciatyva nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kurio darbo vieta buvo įsteigta ar pritaikyta pasinaudojant šia priemone, o darbdavys apie tai neinformuoja teritorinės darbo biržos per 3 darbo dienas ar jei informuoja ir per 30 darbo dienų neįdarbina kito darbuotojo, kurį siunčia teritorinė darbo birža nuo darbuotojo atleidimo dienos ši darbo vieta naikinama. Panaikinta darbo vieta, jei nuo jos įsteigimo pasinaudojant šia priemone nėra praėję 36 mėn. numato, kad darbdavys privalės dalį subsidijų gražinti teritorinei darbo biržai.

Subsidijas darbo vietų steigimui privalo gražinti ir neįgalusis asmuo, kuris pasinaudojo šia priemone siekdamas susikurti darbo vietą sau, tačiau dėl susiklosčiusių aplinkybių šių sąlygų vykdyti nebegali.

Svarbu paminėti, kad subsidija darbo vietos steigimui, turi būti naudojama taip, kaip nurodyta teisės aktuose, pasirašytoje sutartyje, dėl subsidijos darbo vietos steigimui, kitu atveju bus privalu ją gražinti. Panevėžio miesto apylinkės teismas 2012 m. kovo 21 d. priėmė sprendimą civilinėje byloje visiškai tenkinti ieškovo *Panevėžio teritorinės darbo biržos* ieškinį, kuriuo ieškovas

<sup>137</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

prašė iš atsakovo UAB „Riedulė“ grąžinti valstybės subsidijas, skirtas darbo vietų steigimui, nes gauta subsidija buvo panaudota ne pagal paskirtį (bylos Nr. 2-2031-902/2012).

Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reikalavimas grąžinti gautas subsidijas darbo vietos steigimui vykdomas ir tuomet kai: darbdavys yra likviduojamas (kreditorinis reikalavimas) ar jis miršta, o nuo subsidijos gavimo ir darbo vietos įsteigimo dienos nėra praėję 36 mėn., tačiau yra kitas asmuo, kuris įpareigotas vykdyti buvusio darbdavio prievole. Kaip rodo teismų praktika Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos grąžinti subsidijas reikalauja ir tuomet kai darbdavio prievolių niekas neperima, o esantis turtas atitenka valstybei<sup>138</sup>. Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>139</sup> reglamentuota, kad jei darbdavys miršta, o jo prievolių perėmėjo nėra, darbo sutartis su darbuotojų nutrūksta. Tad siekiant išvengti galimo lėšų negrąžinimo, darbo vietų subsidijavimo galimų nuostolių padeda išvengti banko garantija, kurią darbdavys ar asmuo prideda prie pasirašomos sutarties dėl darbo vietų steigimo subsidijavimo<sup>140</sup>, šiuo metu banko garantija laiduoja 50 proc. subsidijos sumos ir taip apsaugo, investuotas lėšas.

Apibendrintai galima teigti, kad ši priemonė yra taikoma siekiant sukurti naujas darbo vietas ir į jas įdarbinti arba pritaikyti jau esamas neįgaliems darbuotojams. Įsteigta darbo vieta privalo būti išlaikyta 36 mėnesius, tačiau tai nėra prievolė įpareigojanti neatleisti priimto darbuotojo ar darbuotojui įsipareigojimas nekeisti darbo vietos. Taip pat svarbu tai, kad šia priemone gali naudotis tiek darbdaviai, tiek bedarbiai, atitinkantys teisės aktuose nustatytus reikalavimus.

Kaip nurodyta Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>141</sup> per 2013 m. pasinaudojant šia priemone buvo įsteigta 240 darbo vietų, palyginus penkių metų duomenis, šios priemonės aktyvumas buvo 2011 m., įsteigta net 2015 darbo vietų.

### **Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas.**

Šios priemonės įgyvendinimas reglamentuojamas Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>142</sup> ir vykdomas pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą<sup>143</sup>.

---

<sup>138</sup> Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2012 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-8684-777/2012

<sup>139</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>140</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“// Verslo žinios 2009, Nr. 98-4133

<sup>141</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.49

<sup>142</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>143</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“// Verslo žinios 2009, Nr. 98-4133

Atsižvelgiant į situaciją darbo rinkoje, į turimus darbo rodiklius yra nustatomos teritorijos, kuriose gali būti įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai (Toliau – VUI). Šių projektų tikslas – naujų darbo vietų steigimas teritorijose, kuriose palyginus su bendra tendencija, nedarbas yra didžiausias.

Projekto teikėjais gali būti tie ūkio subjektai, kurie, pagal Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymą<sup>144</sup> atitinka smulkiojo arba vidutinio verslo subjekto kriterijus arba juridiniai subjektai, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybių institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonės<sup>145</sup>. Nors ši priemonė skirta smulkiam ir vidutiniam verslui, visgi ja gali pasinaudoti ir stambaus verslo atstovai, įsteigę naują įmonę, teritorijoje kurioje vyrauja didelis nedarbas. Kadangi šios priemonės tikslas verslo konkurencingumo didinimas, plėtros skatinimas šios priemonės finansavimas turi būti itin atidžiai sekamas ir kontroliuojamas.

Visgi ši priemonė, kaip ir darbo vietų steigimo subsidijavimas turi būti vykdoma 36 mėn., o didžiausias dėmesys skiriamas neįgaliems bedarbiams. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis<sup>146</sup> per 2013 m. buvo įgyvendinta 131 vietinių užimtumo iniciatyvų projektų, kurių dėka sukurta 461 darbo vieta.

#### **Savarankiško užimtumo rėmimas.**

Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>147</sup> 32 straipsnis nurodo, kad ši, aktyvios darbo rinkos politikos priemonė, skirta darbo ieškantiems asmenims, kurie yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys, siekiant paremti darbo vietų steigimą jų pačių ar kitų bedarbių įdarbinimui. Detalizuojama, kad rėmimas galimas tuomet, kai darbo vietą steigiantis asmuo yra įsisteigęs labai mažą įmonę, „Labai maža įmonė – įmonė, kurioje dirba mažiau kaip 10 darbuotojų ir kurios finansiniai duomenys atitinka bent vieną iš šių sąlygų: 1) įmonės metinės pajamos neviršija 7 mln. litų; 2) įmonės balanse nurodyto turto vertė neviršija 5 mln. litų.“<sup>148</sup> arba pradeda individualią veiklą pagal verslo liudijimą - “dokumentas, patvirtinantis nustatyto fiksuoto dydžio pajamų mokesčio sumokėjimą verčiantis individualia veikla ir (arba) nekilnojamojo pagal prigimtį daikto

---

<sup>144</sup> Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatymas// Valstybės žinios, 1998, Nr. VIII-935

<sup>145</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>146</sup> Lietuvos darbo biržos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.50

<sup>147</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>148</sup> Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatymas// Valstybės žinios, 1998, Nr. VIII-935

nuomos veikla, jeigu šios veiklos rūšys įtrauktos į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą veiklos rūšių sąrašą.”<sup>149</sup>

Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>150</sup> 32 straipsnyje nurodyta, kad subsidija, įgyvendinant šią aktyvios darbo rinkos politikos priemonę teikiama esant vienai šių aplinkybių: mažą įmonę įsteigęs darbingo amžiaus neįgalusis, kuriam nustatytas ne daugiau kaip 25 proc. darbingumo lygis ir kuris pirmą kartą steigia darbo vietą sau ar bedarbis, kuris Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniame skyriuje registruotas, kaip darbingo amžiaus neįgalusis, kuriam nustatytas 30–40 proc. darbingumo lygis; „darbo vietą sau pirmą kartą steigia asmuo, kurio atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos“<sup>151</sup>; bedarbiui, pradėjusiam savo verslą, pirmą kartą steigiant darbo vietą kitam, teritorinės darbo biržos, siūstam bedarbiui, šiuo atveju, asmuo, siekiantis gauti subsidiją savo verslą turi būti pradėjęs, ne vėliau, kaip per paskutinius 30 mėn. nuo registracijos teritorinėje darbo biržoje nutraukimo dienos. Kaip ir prieš tai analizuotų priemonės „Darbo vietų steigimo subsidijavimas“ ir „Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas“ šios priemonės maksimali subsidijavimo suma yra 40 Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio suma.

Įmonės steigimas (kuris taip pat priklauso ir nuo įmonės dydžio) yra sunki procedūra reikalaujanti ne tik žinių, bet ir laiko bei lėšų. Nedarbingas asmuo, kuris neturi lėšų įmonės įsteigimui, nes subsidija, kuria skatinamas savarankiškas užimtumas, gali būti išmokama tik tuomet kai maža įmonė jau yra įsteigta, gali pasinaudoti kita galimybe gauti subsidiją pagal šią priemonę – individuali veikla, pagal verslo liudijimą. Autorės manymu vertėtų apsvarstyti galimybę papildyti įstatymus taip, kad subsidijai gauti nebūtų privaloma įsteigti mažos įmonės, bent jau kol nėra patvirtinimo, kad asmuo ją gaus.

Verslo liudijimo išdavimas galimas tiek vienai dienai, tiek 12 mėn., tačiau subsidija, šiuo atveju, gali būti mokama, kai verslo liudijimas išduodamas ne trumpesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, o jeigu jis tęsiasi, bendra trukmė ne ilgesnė kaip 12 mėnesių<sup>152</sup>, pakartotinai subsidija gali būti skirta ne anksčiau kaip po 12 mėn. nuo paskutinės subsidijos paskirtos dienos.

---

<sup>149</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-1007

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>151</sup> Ten pat

<sup>152</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

Darbo vieta, kuri buvo įsteigta taikant savarankiško užimtumo rėmimo priemonę taip pat turi būti išlaikyta ne mažiau kaip 36 mėn. kitu atveju teritorinė darbo birža pareikalaus grąžinti dalį subsidijos (priklausomai nuo laikotarpio, kiek laiko veikla buvo vykdyta). Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaitoje<sup>153</sup> pateikti duomenys rodo, kad ši priemonė, šioje priemonių grupėje yra populiariausia – 6682 asmenys, kurie ją pasinaudojo.

Bedarbiai, kurie neturi lėšų, tačiau nori pradėti individualią veiklą pagal verslo liudijimą gali prašyti pritaikyti lengvatą, kurios dėka būtų iš dalies dengiamos verslo liudijimo įsigijimo išlaidos (pajamų mokestis) ir valstybinio socialinio draudimo įmokos (privalomos asmenims, besiverčiantiems individualia veikla pagal verslo liudijimą, yra privalomojo pensijų socialinio draudimo įmokos bazinei pensijai gauti ir privalomojo sveikatos draudimo įmokos) - praėjusių metų duomenimis<sup>154</sup> tokiu būdu, kuomet bedarbis gali lengvatinėmis sąlygomis įsigyti verslo liudijimą buvo beveik 60 tūkst. bedarbių.

Apibendrinant aktyvios darbo rinkos politikos priemonių grupę „Parama darbo vietoms steigti“ reikia vertinti ne tik tai kiek bedarbių ar darbo ieškantys asmenys yra įdarbinami ar savarankiškai pradeda veiklą, tačiau ir tai, koks teisinis mechanizmas yra sukurtas norint pasinaudoti subsidija, pagal šią priemonę. Atsižvelgiant į tai, kad ši priemonė orientuota į negalią turinčius asmenis, vertėtų peržiūrėti jos įgyvendinimo procesą, nes šiuo metu, sukurtas procesas pasižymi biurokratizmu<sup>155</sup>, kuris neskatina ne tik darbdavių, turinčių finansines galimybes pasitelkti kompetentingus asmenis šioms subsidijoms administruoti, bet ir neįgaliųjų, kuriems ir yra labiausiai skirtos šios subsidijos. Visgi šia priemone ir lengvatomis verslo liudijimo įsigijimui naudojantis beveik 100 tūkst. bedarbių ar asmenų ieškančių darbo buvo įdarbinti.

#### 2.2.4. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas

Šiuo metu, tai rečiausiai taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė<sup>156</sup>, bendroje duomenų sistemoje ji sudaro apie 1 proc. nuo visų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių.

---

<sup>153</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.7-9

<sup>154</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.34-35

<sup>155</sup> D. Selenytė-Pozingė „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“, 2014

<sup>156</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“, p.7

Kol kas šią priemonę galima laikyti nauja aktyvios darbo rinkos politikos priemone: ji pradėta vykdyti nuo 2010 m., tad patirtis, kuri leistų kritiškai įvertinti šios priemonės efektyvumą vis dar maža. Tačiau, nors ši priemonė ir nauja, ja jau spėjo pasinaudoti daugiau kaip tūkstantis bedarbių, daugiausias asmenų, pasinaudojusių šia priemone yra Vilniaus apskrityje, žinoma įvertinus bendrą bedarbių skaičių ir tai, kiek bedarbių pasinaudoja kitomis aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis, šis skaičius yra santykinai mažas.

Kuomet teritorinė darbo birža negali pasiūlyti jokio tinkamo darbo registruotiems bedarbiams, o to pasekoje bedarbiai įsidarbina darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos (išskyrus atvejus, kai asmuo dirbti į kitą vietovę yra komandiruotas) organizuojamas šių asmenų teritorinio judumo rėmimas.

Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>157</sup> nurodyta, kad bedarbis, įsidarbinęs darbo vietoje, nutolusioje nuo jo gyvenamosios vietos, gali 3 mėn. dalyvauti šioje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje „ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos.“<sup>158</sup> kurios metu jam bus kompensuotos ne tik kelionės išlaidos „Kelionės išlaidos kompensuojamos, kai vykstama į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo transportu, traukiniais ar nuosavu transportu“<sup>159</sup> bet ir skirtos lėšos apgyvendinimui „Apgyvendinimo išlaidos kompensuojamos, kai vykstama į darbo vietą ne dažniau kaip vieną kartą per darbo savaitę“<sup>160</sup>. Kelionės išlaidos gali būti kompensuojamos tuo atveju, kai „ir šios išlaidos per mėnesį viršija 20 procentų įsidarbinusio buvusio bedarbio gaunamo atlyginimo, jei šis atlyginimas mažesnis už dviejų Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumą. Vieno mėnesio kelionės išlaidų kompensavimo dydis negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio“<sup>161</sup>. Apgyvendinimo išlaidos, kai į darbą, nutolusį nuo buvusio bedarbio gyvenamosios vietos, reikia vyksti ne dažniau kaip vieną kartą per savaitę, gali būti kompensuojama nustatyto dydžio suma „Vieno mėnesio šių išlaidų kompensavimo dydis negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio.“<sup>162</sup>

Atkreiptinas dėmesys, kad ši priemonė akcentuoja kompensacijos galimybę bedarbiams – „nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę

---

<sup>157</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>158</sup> Ten pat

<sup>159</sup> Ten pat

<sup>160</sup> Ten pat

<sup>161</sup> Ten pat

<sup>162</sup> Ten pat

mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse”<sup>163</sup> Užimtumo rėmimo įstatyme įvardintas nedirbantis asmuo detalizuojamas stebėsenos aprašo<sup>164</sup> 2 punkte „neturintis darbo (darbo santykių), nesiverčiantis individualia veikla ir neturintis ūkininko status”.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše<sup>165</sup> 196 punkte nustatyta, kad „bedarbių teritorinio judumo rėmimas organizuojamas siekiant skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kai teritorinė darbo birža negali pasiūlyti bedarbiams tinkamo darbo.“<sup>166</sup> Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>33</sup> straipsnyje reglamentuojama, kad „Bedarbiams, įsidarbinusiems įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacijų struktūrų darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kompensuojamos kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos ne ilgiau kaip 3-is mėnesius nuo įsidarbinimo dienos.“<sup>166</sup>

Vertinant šių teisės aktų nuostatas<sup>167</sup>, akivaizdu, kad teritorinio judumo rėmimo priemonėje gali dalyvauti ir gauti kelionės į darbą ir atgal ar apgyvendinimo išlaidų kompensacijas tik asmenys, kuriems suteiktas bedarbio statusas, tad asmenys, kuriems registruojantis teritorinėje darbo biržoje nėra suteikiamas bedarbio statusas šia priemone pasinaudoti negalės, asmenys, turinys įspėjimą apie atleidimą šia priemone naudotis negalės, nors gali naudotis kitomis priemonėmis.

Išanalizavus ir įvertinus Lietuvoje taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones jų poveikį ir taikymą pastebimi šių priemonių skirtumai. Priklausomai nuo tikslinės grupės, kuriai yra

---

<sup>163</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>164</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2009. Nr. A1-473

<sup>165</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“// Valstybės žinios, 2010 Nr.85-4471

<sup>166</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>167</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694 ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“// Valstybės žinios, 2010 Nr.85-4471



skirtos, nuo politinės ar ekonominės situacijos, Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos gali būti sėkmingu tarpininku tarp darbdavių ir darbuotojų. Nors aktyvios priemonės dažniausiai nukreipiamos ir taikomos labiausiai darbo rinkoje pažeidžiamiesiems asmenims, turintiems sunkumų darbo rinkoje, visgi pastebima, kad kartais šiomis priemonėmis piktybiškai nori pasinaudoti ar nesinaudoti, tam, kad gautų didesnę naudą pvz.: profesinis mokymas taikomas asmenims, kurie nors ir turi įspėjimą apie atleidimą, realiai nebus atleidžiami.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės skatina ne tik ekonominį stabilumą, augimą (profesinis mokymas, darbo įgūdžių įgijimas) ar krizės metu leidžia sušvelninti neigiamus padarinius (viešieji darbai, subsidijos darbų vietų steigimui) bet kartu stiprina ir bedarbių psichologinę būseną. Nors kaip teigia J. Moskvina<sup>168</sup> tyrimų, kuriais būtų nuodugniau atskleistas šių priemonių poveikis bedarbių psichologinei būsenai, nėra daug. Taip pat daugelis darbų skirta trumpalaikiam poveikiui įvertinti, kuris nevisiškai parodo bedarbių socialinės integracijos laipsnį pasibaigus priemonės laikui.

Visgi siekiant detaliai išanalizuoti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių prieinamumo galimybes ir jų taikymo efektyvumo problemas toliau darbe bus analizuojama ir vertinama kokios lanksčios užimtumo formos yra taikomos įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Vertinsime ar lanksčios užimtumo formos, taikomos vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams yra pakankamos bei kaip dar galėtų būti tobulinamos, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės būtų kiek galima efektyviau įgyvendinamos.

---

<sup>168</sup> Moskvina J., Neverauskienė O. L. „Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika“ Vilnius, Technika, 2011 20-21 p.

### 3. LANKSČIOS UŽIMTUMO FORMOS ĮGYVENDINANT AKTYVIAS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONES

Anot kai kurių autorių T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kitų „Aktyvios darbo rinkos politika yra valstybinė socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kuria siekiama apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos“<sup>169</sup>. Šio tikslo valstybė siekia taikydama priemones, skirtas šios politikos įgyvendinimui – „tai priemonės, kurių tikslas padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietas ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą“<sup>170</sup>. Kaip teigia prof. dr. A. Bitinas ir doc. dr. J. Usonis „Teisinėje literatūroje diskutuojant apie lankstumo ir užimtumo garantijas darbo rinkoje, vartojama keletas sąvokų, kurios reiškia pusiausvyros užtikrinimo strategiją: darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra; flexicurity; lankstisauga; saugumas ir lankstumas darbo rinkoje; saugus lankstumas arba lankstus saugumas.“<sup>171</sup>

Europos komisijos komunikate<sup>172</sup> pabrėžiama, kad lankstumo ir užimtumo garantijas galima apibrėžti kaip integruotą strategiją lankstumui ir užimtumui didinti darbo rinkoje. „Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai sugebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių, jos taip pat susijusios su lengvesniu profesinių ir asmeninių pareigų derinimu. Užimtumo garantijos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu apima ir tinkamas bedarbio išmokas. Žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes mokytis. Panašu, kad galima pritarti prof. dr. A. Bitino ir doc. dr. J. Usonio lankstisaugos apibrėžimui – „Flexicurity tai mišrus darbo teisės metodas, kuriuo siekiama tam tikrų tikslų – socialinės taikos ir gerovės tarp darbo santykio šalių.“<sup>173</sup>

Europoje vieningai sutariama, kad lanksčios užimtumo formos neišvengiamai turi apimti keturis pagrindinius komponentus – lanksčios ir patikimos darbo sutarčių sąlygos; mokymąsi visa

---

<sup>169</sup> T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kiti, Darbo teisė. 2008, Vilnius p. 112

<sup>170</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694

<sup>171</sup> Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.9

<sup>172</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007) 359 galutinis

<sup>173</sup> Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 9

gyvenimą strategija; veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką ir rinkos poreikius atitinkančią socialinę politiką.<sup>174</sup>

Aktyvi darbo rinkos politika turi būti vykdoma išlaikant pasiūlos ir paklausos balansą bei derinant saugumo ir lankstumo principus darbo rinkoje. Komunikate pažymima, kad:

1. „Aktyvi darbo rinkos politika būtų pradėta nuo valstybinių užimtumo tarnybų darbo gerinimo. Numatyta galimybė bendradarbiauti su rinkos partneriais. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką būtų remiami ne tik ilgalaikiai bedarbiai, bet ir tie, kurie dažnai neturi darbo (vienodų sutarčių sąlygų siekimo planas)<sup>175</sup>. Darbo kodekso 127 straipsnio 2 d. nurodo, kad“[...] Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.” Kaip teigia dr. prof. I. Mačernytė-Panomariovienė “Kritikuotina tai, kad darbuotojai dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, atsiduria blogesnėje padėtyje nei darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis, nes kyla skirtingų pasekmių nutraukus šias sutartis pagal DK 127 str. 2 d., kai įgyja teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Siūlytina suvienodinti šios normos taikymą, neišskiriant, pagal kokią – terminuotą ar neterminuotą – darbo sutartį asmenys dirba.”<sup>176</sup>

2. Vykdydamos aktyvią darbo rinkos politiką, valstybės užimtumo tarnybos turi padėti sėkmingai keisti darbo vietas. Ilgalaikiams bedarbiams reikia parengti programas, kurios labiausiai atitiktų darbo rinkoje esančią paklausą ir būtų labiau pritaikytos atskiriems darbo ieškotojams (lankstumo bei užimtumo garantijų įmonėje ir saugumo pereinamuoju laikotarpiu planas)<sup>177</sup>. Darbo kodekso 130 straipsnio 3 d. „Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo

---

<sup>174</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007) 359 galutinis

<sup>175</sup> Žiūrėti aukščiau (Cituota iš: Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.103-104)

<sup>176</sup> Dr. prof. Mačernytė-Panomariovienė I. „Teisinio reguliavimo įsidarbinant ir dirbant 2008-2012 m. pokyčių analizė“ Vilnius, 2012

<sup>177</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007) 359 galutinis. (Cituota iš Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.103-104)

užmokestis”<sup>178</sup> papildant tuo, kad su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visa senatvės liko ne daugiau kaip 5 metai – Darbo kodeksas 129 straipsnis 4 d. “Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai”<sup>179</sup> įspėjimo terminas turi būti ne mažiau kaip keturi mėnesiai “apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius”<sup>180</sup> Darbo kodeksas 130 straipsnis 1 d. Pagirtina tai, kad šis, darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas, darbdavio iniciatyva, leidžia darbuotojams dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse: „Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“, „Įdarbinimas subsidijuojant“ ir „Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas“.

3. „Pakankamos kvalifikacijos darbo ieškotojai būtų aiškiai atskirti nuo tų, kurių įgūdžiai turi būti gerinami (darbo jėgos įgūdžių ir galimybių derinimas).

4. Turi būti stiprinami valstybinių užimtumo tarnybų administraciniai pajėgumai. Būtina stiprinti išmokų administravimo tarnybos ir užimtumo tarnybos bendradarbiavimą. Tiesiogiai taikant Lietuvai galima teigti, kad turi būti stiprinamas Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bendradarbiavimas. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką, didžiausias dėmesys turi būti skiriamas ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliems darbuotojams ir tiems, kuriems gresia atleidimas“<sup>181</sup>.

Darbo rinkos lankstumas ir saugumas yra itin jautri sritis – tiek viena, tiek kita pusė suinteresuota savo poreikiais. Todėl visos valstybės taikomos priemonės turi būti itin gerai apgalvotos ir įvertintos.

Darbo santykių lankstumo galima priskirti darbo laiką – t.y. ne visas darbo laikas. Europos Tarybos Direktyva 97/81/EB<sup>182</sup> skatina imtis priemonių skatinančių didesnę užimtumą, ypač naudojant lankstesnį darbo organizavimą, kuris patenkintų ne tik konkurencijos reikalavimus, bet

---

<sup>178</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-926

<sup>179</sup> Ten pat

<sup>180</sup> Ten pat

<sup>181</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007) 359 galutinis. (Cituota iš Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.103-104)

<sup>182</sup> Europos Tarybos Direktyva 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), 1997

būtų aktualus ir darbuotojams. Ne visą darbo laiką Lietuvoje reglamentuoja Darbo kodekso 146 straipsnis. Esminis momentas, demonstruojantis flexicurity taikymą yra tai, kad tiek Darbo kodekse, tiek ir direktyvoje<sup>183</sup> yra reglamentuojama, kad „darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes“.<sup>184</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekse 146 straipsnio 1 d. nurodoma, kad toks susitarimas galimas darbuotojo ir darbdavio susitarimo būdu arba dėl tam tikrų aplinkybių to pareikalavus darbuotojui (detaliau Darbo kodeksas 146 straipsnis). Tad ši teisė yra labiau orientuota į darbuotojus, kurie dėl sveikatos ar kitų priežasčių negali dirbti įprasta darbo laiko trukme.

Lankstaus darbo organizavimo grupei galima priskirti ir viršvalandinį darbą. Darbo kodekso 150 straipsnio 1 d. reglamentuoja darbo laiką, kuris laikomas viršvalandiniu darbo laiku Lietuvoje „Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant šio Kodekso 144 straipsnio 1 dalyje [keturiasdešimt valandų per savaitę ] 145 straipsnyje [Sutrumpintą darbo laiką], 146 straipsnyje [Ne visas darbo laikas] ir 149 straipsnyje [Suminė darbo laiko apskaita] nustatytą darbo laiko trukmę“<sup>185</sup> Viršvalandiniai darbai gali būti skirti dirbti tik išimtiniais atvejais, reglamentuotais Darbo kodekso 151 straipsnyje, visais kitais atvejais darbdavys turi gauti raštišką darbuotojo sutikimą arba prašymą. Viršvalandinio darbo apribojimą nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 152 straipsnis „Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto dvidešimties valandų per metus.“<sup>186</sup> , bet tuo pačiu nurodo, kad kolektyvinėje įmonės sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė “Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus.”<sup>187</sup> Visgi viršvalandiniai darbai turėtų būti itin kritiškai vertinami, nes mechanizmo, kuris padėtų apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių piktnaudžiavimo neteisėtais viršvalandžiais kol kas nėra.

---

<sup>183</sup> Europos Tarybos Direktyva 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), 1997

<sup>184</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926

<sup>185</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926

<sup>186</sup> Ten pat

<sup>187</sup> Ten pat

Darbo kodekso reglamentuojamos normos yra tiek dispozityvinės, tiek imperatyvinės, tačiau praktikoje dažniau taikomos kaip imperatyvinės – tam tikros privalomos taisyklės darbo santykiuose. Galimybė, šias normas keisti ir pritaikyti labiau į konkretų verslą orientuotas yra įmonės kolektyvinė sutartis, kaip nurodo Darbo kodekso 59 straipsnio 1 d. „Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose.“<sup>188</sup> Dar tiksliau kolektyvinės sutarties apibrėžimas pateikiamas vadovėlyje: „Tai rašytinis norminio pobūdžio susitarimas tarp darbdavio (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat santykių tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų“<sup>189</sup>.

Kaip teigia dr. prof. I. Mačernytė-Panomariovienė „Lietuvos aukščiausiasis teismas, formuodamas teismų praktiką, įtvirtino galimybę lanksčiau reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis, nors atskiros kolektyvinės sutarties nuostatos ir prieštarautų DK imperatyvioms normoms. Imperatyvinis kolektyvinių sutarčių turinio ribų nustatymas yra diskriminuojamojo pobūdžio tų darbuotojų, kurie neturi kolektyvinių sutarčių, atžvilgiu. Vadinasi, darbuotojai, neturintys kolektyvinių sutarčių, apsaugoti labiau nei tie, kurie turi tokias sutartis.“<sup>190</sup> Ši nuostata buvo taikoma ekonominės krizės metu.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurios yra įgyvendinamos taikant lanksčias užimtumo formas, siekiant stiprinti vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų užimtumo galimybes, turi būti nuolat peržiūrimos ir tobulinamos. Lanksčios užimtumo formos, kurių tikslas lankstus saugumas ir saugus lankstumas turi ne tik eliminuoti šiuo metu galiojančias imperatyvias Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, bet ir užtikrinti darbuotojų darbo teisių saugumą.

---

<sup>188</sup> Ten pat

<sup>189</sup> Doc. Bagdanskis T., dr. Guobaitė-Kiršlienė R., doc. dr. Krasauskas R. ir kiti „Kolektyvinė darbo teisė“, Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 388

<sup>190</sup> Dr. prof. Mačernytė-Panomariovienė I. „Teisinio reguliavimo įsidarbinant ir dirbant 2008-2012 m. pokyčių analizė“ Vilnius, 2012

#### 4. VIDUTINIO IR PRIEŠPENSINIO AMŽIAUS ASMENIMS TAIKOMŲ AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ EFEKTYVUMO REZULTATAS

Siekiant įgyvendinti tinkamą aktyvios darbo rinkos politiką, būtina taikyti ne tik tinkamas aktyvios darbo rinkos politikos priemones, kurios tikslingai skirtos konkrečiai grupei asmenų, bet tuo pačiu formuoti šių priemonių naudotojų svarbos suvokimą ir strategiškai matyti bendrą priemonių kompleksą.

**Tyrimo metodika.** Tyrimui duomenys renkami pasitelkus apklausos metodą, kaip duomenų rinkimo techniką. Anketavimas, kuomet tyrimo respondentams išdalunami klausimynai ir paprašoma juos užpildyti, atliekamas vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams, atsiųstiems iš teritorinės darbo biržos ( 50 darbuotojų) ir darbuotojams, turintiems įspėjimą apie atleidimą iš darbo (5 darbuotojai). Standartizuotas interviu atliekamas su asmenimis, atsakingais už darbuotojų įdarbinimą įmonėje: įmonių vadovai, personalo tarnybos darbuotojai. Standartizuoto interviu metodu planuojama apklausti 30 asmenų.

**Tyrimo hipotezė** – Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojų užimtumas didinamas taikant aktyvias darbo rinkos politikos priemones (Toliau – ADRP) kurios įgyvendinamos naudojantis lanksčiomis užimtumo formomis.

Anoniminė anketinė apklausa vykdoma vidutinio ir priešpensinio amžiaus (50 m. – 60 m.) darbuotojams 8 gamybinėse įmonėse. Su asmenimis, atsakingais už darbuotojų įdarbinimą įmonėse, atliekamas interviu bei apklausiami įmonių personalo administratoriai dėl duomenų tikslumo. Tyrimu norima įvertinti kaip aktyvias darbo rinkos politikos priemones vertina darbuotojai ir darbdaviai, ar jomis naudojasi ir kuriomis dažniausiai. Taip pat siekiama įvertinti kokias lanksčias užimtumo formas taiko (ar taiko) jas įgyvendinant. Apibendrinti duomenys lyginami su Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta 2013 m. ataskaita<sup>191</sup> (lyginami gauti duomenys tyrimo metu su analogiška informacija ataskaitoje).

Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktoje ataskaitoje<sup>192</sup> galima įvertinti kiek, teritorinėse darbo biržose, registruotų bedarbių dalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ir kuriose dažniausiai (aptarta skyriuose prieš tai). Pateiktoje ataskaitoje<sup>193</sup> teigiama, kad kas ketvirtas registruotas bedarbis dalyvauja aktyvios darbo rinkos

---

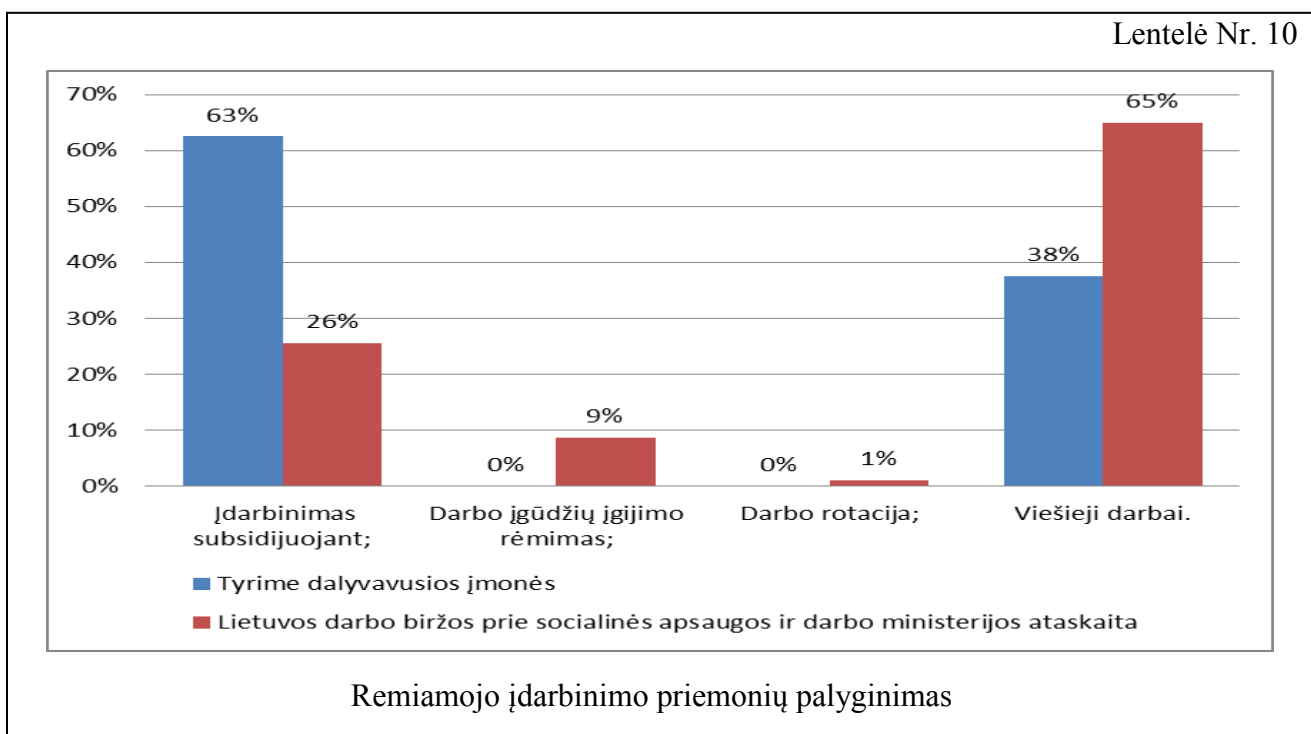
<sup>191</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“

<sup>192</sup> Ten pat p. 30-36

<sup>193</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“

politikos priemonėje, atliktas tyrimas įmonėse parodė, kad kas 80 darbuotojas įmonėje (tyrimo metu visose tyrimo dalyvavusiose įmonėse kartu paėmus dirbo 3230 darbuotojų) buvo įdarbintas arba prieš tai dirbo pasinaudojęs viena ar keliomis aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis.

Lyginant tyrimo dalyvavusių įmonių pateiktus duomenis su Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta ataskaita<sup>194</sup> pasitvirtino panaši informacija – pirmauja remiamasis įdarbinimas, tačiau tyrimo duomenys patvirtino, kad dažniausiai naudojasi įdarbinimu subsidijuojant, kai tuo tarpu ataskaita<sup>195</sup> teikia informaciją, kad dažniausiai taikoma viešųjų darbų priemonė ( žr. Lentelę Nr.10).



Vykdamat apklausą darbuotojams, kurie dalyvavo/ dalyvauja aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse, gauti duomenys, kurių metu patvirtinama įmonių informacija – 27 proc. respondentų dalyvavo/ dalyvauja remiamojo įdarbinimo priemonėje.

Priemonė „Bedarbių ar išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“ tyrimo dalyvavusių darbuotojų buvo įvardinta antra pagal populiarumą, visgi dalis respondentų nurodė, kad ši priemonė, nors ir yra patraukli, tačiau įsipareigojimas išdirbti konkrečioje įmonėje (ar vykdyti veiklą) ne mažiau kaip 6 mėn., skatina joje nedalyvauti – 11 proc. tyrimo dalyvavusių asmenų tai nurodė kaip itin reikšmingą įsipareigojimą.

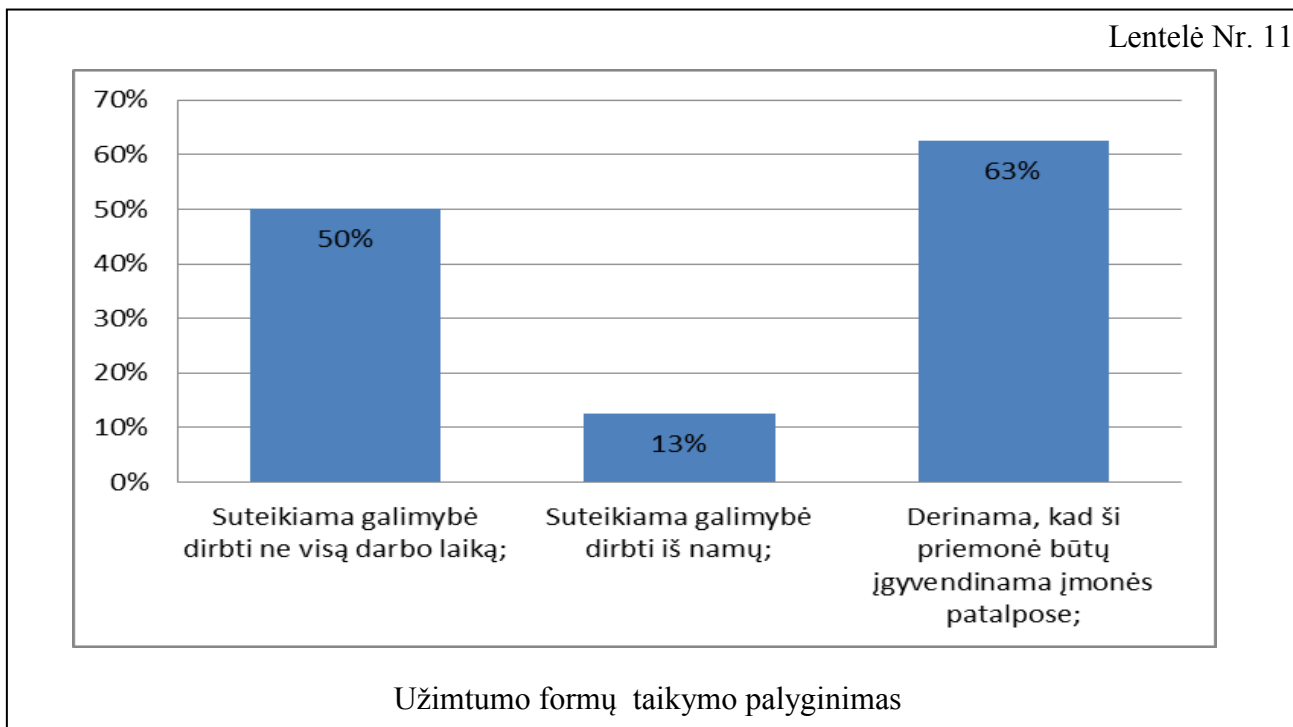
<sup>194</sup> Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013“

<sup>195</sup> Ten pat



Tyrimė dalyvavusių įmonių atstovai, paprašyti įvertinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių administravimo tvarką, ją įvertino labiau neigiamai negu teigiamai – 38 proc. respondentų administravimo procedūrą vertino labai blogai, 25 proc. – vidutiniškai ir 13 proc. vertino teigiamai, nurodydami, kad administravimo procesas papildomų nepatogumų nesukelia.

Lyginant respondentų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių administravimo proceso vertinimą su tų pačių respondentų lanksčių užimtumo formų taikymu įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones pastebima, kad darbdaviai, kurie administravimo procesą įvertino kaip sudėtingą nurodė, kad priemonių įgyvendinimui sudaro visas galimybes (lankstus darbo grafikas, darbas iš namų). Galima daryti prielaidą, kad taikant lanksčias užimtumo formas įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones administravimo procesas tampa sudėtingesnis lyginant su įgyvendinimu, kuomet tai nėra daroma.



Paprašyti nurodyti būdus, kuriais būtų galima supaprastinti administravimo procesą, tyrimė dalyvavusios įmonės nurodė, kad pirmiausia reikėtų mažinti pateikiamų dokumentų kiekį. Papildomai nurodė, kad asmenys, dalyvaujantys aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ne visada supranta ką įsipareigoja, tad kaip galima rekomendaciją siūlė įvardinti teritorinių darbo biržų darbuotojų kompetencijų ugdymą, kad jie galėtų kokybiškiau išdėstyti bedarbiams ar išpėtiems apie atleidimą darbuotojams apie jų pačių įsipareigojimus.

Apklausiant darbuotojus, kurie įdarbinti siunčiant teritorinėms darbo biržoms ar kurie turi įspėjimus apie atleidimus iš darbo tik 36 proc. respondentų teigė žinantys apie aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Dauguma jų – 27 proc. nurodė, kad teko naudotis remiamojo įdarbinimo paslaugomis. Paprašius įvertinti taikomas aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir pateikti rekomendacijas jų tobulinimui buvo gauta informacija, kad svarbiausia užtikrinti tinkamą priemonių panaudojimą – kartais darbuotojai, kurie įdarbinami pasinaudojus remiamojo įdarbinimo priemone, yra prašomi iš karto parašyti prašymą atleidimui iš darbo po 6 mėn. – būtent tiek laiko yra mokama subsidija darbdaviui. Taip pat respondentai nurodė, kad teritorinėse darbo biržose dažniausiai nurodo vienintelę galimybę dirbti – viešieji darbai.

Atlikus tyrimą pastebėta, kad tiek įmonės, dalyvavusios tyrime, tiek darbuotojai, kurie buvo bedarbiai ar šiuo metu turi įspėjimą apie atleidimą, kaip vieną iš esminių tobulinimų nurodė – teritorinių darbo biržų darbuotojų kompetencijų tobulinimą, paprastesnę dokumentų administravimo procedūrą bei mažesnius įsipareigojimus.

## IŠVADOS

1. Sėkminga valstybe - gerovės valstybė. Norint tai sukurti būtina sudaryti visas įmanomas sąlygas, kad du priešingi poreikiai – darbo rinkos lankstumas – sąlygos verslui, kad šis galėtų būti konkurencingas, greitai besikeičiantis ir galintis reaguoti į rinkos pokyčius ir darbo rinkos užimtumas – kuo didesnę darbingo amžiaus asmenų skaičių įtrauktas ir išlaikytas darbo rinkoje – būtų suderinti.

2. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojai – tai asmenys, kurie turi teisinį subjektiškumą (teisnumą ir veiksnumą); dalyvaujantys darbo rinkoje, kaip asmenys, turintys teisinių darbo santykių su darbdaviu ir dar neturintys (bedarbiai); nesulaukę pensinio amžiaus, tad jaunesni nei 61-63 m.; priklausantys vidutiniam brandos amžiui – 50 m., pilnametystės sulaukę dar Lietuvai nespėjus atgauti nepriklausomybės (anksčiau nei 1990 m.) savo karjerą pradėję planinės ekonomikos sąlygomis.

3. Pagrindinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės pagal dalyvių skaičių yra viešieji darbai, įdarbinimas subsidijuojant ir profesinis mokymas. Per 2013 m. visose šiose priemonėse dalyvavo beveik 50 000 asmenų arba 78 proc. visų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvaujančių asmenų. Šių priemonių taikymas ypatingai svarbus sunkiausiai darbo rinkoje integruojamų asmenų atžvilgiu. Nors aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis užimtumo situaciją ir galima koreguoti, tačiau tai nėra esminis situacijos sprendimas.

4. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo paslaugas teikiančių institucijų kontrolė per menkai prižiūrima. Šias paslaugas teikiančios institucijos turi visas galimybes ne tik tiksliniai auditorijai teikti profesinio mokymo paslaugas, bet gali, suderinę su darbdaviu, vykdyti įprastas mokymo paslaugas darbdavio darbuotojams prisidengiant šia priemone.

5. Administravimo procesas, kuris taikomas įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones nėra patogus ir paprastas darbo rinkos dalyviams. Paradoksalu, tačiau taikant lanksčias užimtumo formas administravimo procesas tampa dar sudėtingesnis.

6. Aktyvių darbo rinkos priemonių taikymo efektyvumas galimas tuo atveju jei visos, šiuo metu esančios priemonės, būtų taikomos nuosekliai, pvz.: profesinis mokymas, tuomet remiamasis įdarbinimas, poreikiui esant vėl profesinis mokymas.

## PASIŪLYMAI

1. Siūlytina, steigti vieną bendrą mokymų paslaugas teikiančią instituciją, kuri ne tik centralizuotai teiktų profesinio mokymo paslaugas, bet kartu su darbdavių atstovais rengti preliminarias programas metams į priekį.

2. Centralizuotai vykdyti remiamojo įdarbinimo priemonės monitoringą. Sukurti duomenų bazę, kurioje būtų renkama informacija apie darbo rinkos dalyvius, kurie pasinaudojo remiamojo įdarbinimo priemone - darbdavius. Fiksuoti ar po subsidijos pabaigos asmuo liko dirbti įmonėje, kurioje buvo įdarbintas taikant subsidijas ir kiek laiko. Jei darbo sutartis su darbuotoju, kuris įdarbintas taikant subsidijas, nutraukiama išsiaiškinti priežastis, net jei sutartis nutraukiama darbuotojo prašymu.

3. Supaprastinti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių administravimo procesą, skatinti lankstumo ir saugumo darbo rinkoje įtvirtinimą. Vienas iš būdų stiprinantis flexicurity įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones būtų siūlymas priemones taikyti kompleksiskai pvz.: teikiant subsidiją darbo vietai, esant būtinybei siūlyti bedarbių teritorinio judumo priemonę ir vykdyti profesinį mokymą, kad į šią darbo vietą priimtas bedarbis turėtų visas galimybes joje įsitvirtinti ir likti.

## SANTRAUKA

Vienas prioritetinių Lisabonos strategijos tikslų – darbo vietų kūrimas ir augimas. 2006 m. priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas laikomas naujo etapo pradžia užimtumo veiklos įgyvendinime. Europos Vadovų Taryba 2007 m. išleistame rekomendaciniame dokumente, kurio tikslas - ekonominės politikos ir užimtumo politikos stiprinimas, Lietuvai rekomendavo stiprinti užimtumo politiką aktyviau taikant ir įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

Sparti technologijų kaita, konkurencingos sąlygos reikalauja gebėjimų ir galimybių padedančių greitai prisitaikyti prie besikeičiančios rinkos, ypač darbo rinkos. Kuomet vienos profesijos keičia kitas, įmonės tai auga, tai traukiasi būtinas mechanizmas padedantis tai suvaldyti. Šioje situacijoje itin svarbus vaidmuo tenka valstybei. Valstybė turi sudaryti kiek galima lankstesnes darbo rinkos reguliavimo sąlygas, tačiau tuo pačiu privalo apsaugoti žmones, kurie dėl vykstančių procesų praranda (gali prarasti) darbo vietas, ypatingą dėmesį skirdama asmenims, kurie sunkiau integruojasi į darbo rinką.

Šiame darbe analizuojami ir vertinami pagrindiniai užimtumo sistemos bruožai. Identifikuota ir apibrėžta sąvoka „vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojas“, vertinamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo efektyvumas taikant lanksčias užimtumo formas.

Atliktas tyrimas „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenims taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rezultatas“ suponuoja išvadą, kad teisinės priemonės skatinančios taikyti aktyvios darbo rinkos politikos priemones yra sukurtos, o galimybė jomis pasinaudoti yra prieinama ir žinoma. Visgi administravimo proceso sudėtingumas, ypač bandant taikyti lanksčios užimtumo formas, neskatina darbo rinkos dalyvių įsitraukimo.

## SUMMARY

### APPLICATION OF ACTIVE LABOUR MARKET MEASURES TO MIDDLE AGE AND PRE-RETIREMENT EMPLOYEES IN THE LIGHT OF IMPLEMENTATION OF FLEXIBLE EMPLOYMENT FORMS

Creation of new jobs and development are among the key goals of the Lisbon strategy. Adopted in 2006, Law on Support for Employment marks a new period in the field of employment. A recommendatory document of the European Council adopted in 2007 developed to strengthen economical and employment policy advised to strengthen employment policy in Lithuania more actively by applying and implementing active labour market policy measures.

Rapid changes of technologies and competitive environment requires skills and opportunities, which could enable immediate adaptation to continuously changing market, especially labour market. Environment, where some professions are replaced by the new ones, some companies continue to grow and the others disappear from the market requires a mechanism, which can help to control the situation. In these circumstances, the Government plays a key role. The Government must create as much as possible flexible conditions for regulation of the labour market and simultaneously secure people who are losing or may lose their jobs due to the on-going processes by paying special attention to the individuals who experience difficulties in integrating themselves into the labour market.

The thesis analyses and evaluates key features of the employment system. The thesis identifies and defines a concept “middle age and pre-retirement employee”; evaluates efficiency of application of the active labour market measures by applying flexible employment forms.

The accomplished research *Efficiency of the active labour market measures applied to middle age and pre-retirement employees* suggests that legal measures encouraging application of active labour market measures have been developed and opportunity for their implementations is accessible and well-known. Nevertheless, complexity of the administration procedure, especially in the attempts to apply flexible employment forms does not encourage involvement of the labour market participants.

## PRIEDAI

Priedas Nr.1

### **Klausimai įmonių vadovams/ asmenims atsakingiems už darbuotojų įdarbinimą**

1. Ar Jūsų įmonė naudojami ADRP priemonėmis?

- Taip;
- Ne.

Atsakius NE interviu nebevykdomas, atsakius TAIP – tęskite.

2. Kokiomis ADRP priemonėmis dažniausiai naudojate (sugrupuokite nuo dažniausiai iki rečiausiai naudojamos ADRP priemonės):

- Bedarbių ar įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas;
- Remiamasis įdarbinimas;
- Parama darbo vietoms steigti;
- Bedarbių teritorinio judumo rėmimas.

3. Kokio amžiaus darbuotojai dažniausiai patenka į ADRP priemonių įgyvendinimą?

- 18 m. – 25 m.
- 26 m. - 35 m.
- 36 m. – 45 m.
- 46 m. – 55 m.
- 56 m. - vyresni

4. Kiek darbuotojų, vidutiniškai per metus, dalyvauja ADRP priemonėje „Bedarbių ar įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“?

5. Kiek iš jų sudaro darbuotojai nuo 45 m. iki 60 m.?

6. Kiek darbuotojų, nuo 45 m. iki 60 m. pasinaudoję ADRP priemone „Bedarbių ar įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“ įmonėje atidirbo visą ar ilgesnį nei sutartą laikotarpį?

- Visi;
- Nutraukė DS patys suėjęs 6 mėn. laikotarpiui darbuotojo iniciatyva \_\_\_\_\_
- Nutraukta DS suėjęs 12 mėn. laikotarpiui darbdavio iniciatyva \_\_\_\_\_
- DS buvo nutraukta anksčiau nei po 6 mėn. \_\_\_\_\_

7. Kaip vertinate ADRP priemonės „Bedarbių ar įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas“ efektyvumą?

- Labai gerai (darbuotojai po mokymų demonstruoja atnaujintas žinias);
  - Gerai (darbuotojai gavo žinių, tačiau nepakankamai);
  - Blogai (darbuotojai žinių negavo);
  - Labai blogai (darbuotojai išvykę į mokymus jų nelankydavo, gaišinamas įmonės laikas, daugiau nedalyvausime)
8. Kiek darbuotojų, vidutiniškai per metus, įdarbinate pagal ADRP priemonę „Remiamasis įdarbinimas“?
9. Kuria ADRP priemone iš „Remiamojo įdarbinimo“ dažniausiai naudojate?
- Įdarbinimas subsidijuojant;
  - Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;
  - Darbo rotacija;
  - Viešieji darbai.
10. Kiek darbuotojų nuo 45 m. iki 60 m. įdarbinate pasinaudoję viena iš „Remiamojo įdarbinimo“ priemonių:
- pagal terminuotas darbo sutartis\_\_\_\_\_
  - pagal neterminuotas darbo sutartis\_\_\_\_\_
11. Kiek darbuotojų, vidutiniškai per metus, įdarbinate pagal ADRP priemonę „Parama darbo vietoms steigti“?
12. Kuria ADRP priemone iš „Parama darbo vietoms steigti“ dažniausiai naudojate?
- Darbo vietų steigimo subsidijavimas;
  - Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas
13. Kiek darbuotojų nuo 45 m. iki 60 m. įdarbinate pasinaudoję viena iš „Parama darbo vietoms steigti“ priemonių:
- pagal terminuotas darbo sutartis\_\_\_\_\_
  - pagal neterminuotas darbo sutartis\_\_\_\_\_
14. Ar dalyvaujate įgyvendinant ADRP priemonę „Bedarbių teritorinio judumo rėmimas“?
- Taip
  - Ne
15. Ar darbuotojai, kurių amžius nuo 45 m. iki 60 m. dirba Jūsų įmonėje pasinaudoję ADRP priemone „Bedarbių teritorinio judumo rėmimas“ :
- Taip
  - Ne



16. Ar pasibaigus ADRP priemonės „Bedarbių teritorinio judumo rėmimas“ laikotarpiui, darbuotojai, kurie dirbo pasinaudoję šia priemone, lieka dirbti?

- Taip
- Ne

17. Kokiomis priemonėmis užtikriname darbuotojų galimybę dalyvauti ADRP priemonėse?

- Suteikiama galimybė dirbti ne visą darbo laiką;
- Suteikiama galimybė dirbti iš namų;
- Derinama, kad ši priemonė būtų įgyvendinama įmonės patalpose;
- Darbuotojai patys atsakingi už tinkamą šios priemonės vykdymą.
- Kita (nurodyti)

18. Kaip vertinate ADRP priemonės administravimo procesą?

- Labai gerai (lengva, paprasta, greita)
- Patenkinamai (nėra sudėtinga, tačiau reikia įsigilinti)
- Blogai (labai sudėtinga procedūra, didelis kiekis dokumentų pildymo ir administravimo)

19. Ar turėjote/ turite teisminių ginčų dėl ADRP priemonių įgyvendinimo?

- Taip
- Ne

20. Jūsų pasiūlymai/ rekomendacijos šios veiklos tobulinimui: \_\_\_\_\_

**Klausimai vidutinio ir priešpensinio amžiaus darbuotojams?**

1. Jūsų pareigos (pasirinkite):
  - Vadovas;
  - Specialistas;
  - Darbininkas.
2. Ar esate susipažinęs su ADRP priemonėmis ir jų galimybėmis?
  - Taip
  - Ne
3. Kuria ADRP priemone esate pasinaudojęs/ naudojate?
  - Bedarbių ar išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas;
  - Remiamasis įdarbinimas;
  - Parama darbo vietoms steigti;
  - Bedarbių teritorinio judumo rėmimas.
4. Kaip vertinate įsipareigojimus kylančius pasinaudojus/ naudojantis viena kuria nors iš ADRP priemonių (pvz.: atidirbti tam tikrą laiką įmonėje ir pan.)?
  - Tai nėra problema;
  - Dėl šių įsipareigojimų atsisakiau dalyvauti ADRP priemonėje;
  - Neturiu nuomonės
5. Kaip sužinojote apie ADRP priemones?
  - Iš darbo biržos;
  - Iš vadovo;
  - Iš kolegų;
  - Iš draugų;
  - Kita (nurodyti)
6. Jūsų pasiūlymai/ rekomendacijos šios veiklos tobulinimui: \_\_\_\_\_

**Ačiū**

Lentelių sąrašas

1. Lentelė Nr. 1 „Bedarbiai pagal amžiaus grupes“
2. Lentelė Nr. 2 „Bedarbių skaičius 2014.01.01 dienai pagal amžiaus kategoriją“
3. Lentelė Nr. 3 „Vidutinio ir priešpensinio amžiaus asmenų užimtumas Baltijos šalyse“
4. Lentelė Nr. 4 „Bedarbių bei išpėtų apie atleidimą darbuotojų profesinis mokymas“
5. Lentelė Nr. 5 „Priemonės „Remiamasis įdarbinimas“ santykis su kitomis priemonėmis“
6. Lentelė Nr. 6 „Remiamojo įdarbinimo priemonių pasiskirstymas“
7. Lentelė Nr. 7 „Asmenų skaičius, pasinaudojusių priemone įdarbinimas subsidijuojant“
8. Lentelė Nr. 8 „Asmenų skaičius, pasinaudojusių viešųjų darbų priemone“
9. Lentelė Nr. 9 „Asmenų skaičius per mėnesį 2013 m.“
10. Lentelė Nr. 10 „Remiamojo įdarbinimo priemonių palyginimas“
11. Lentelė Nr. 11 „Užimtumo formų taikymo palyginimas“

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios.1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. // Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457
4. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 1996, Nr.X-694;
5. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinių draudimo pensijų įstatymas// Valstybės žinios, 1994, Nr.I-549;
6. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas// Valstybės žinios 1998, Nr.66-1909
7. Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatymas// Valstybės žinios, 1998, Nr. VIII-935
8. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas// Valstybės žinios, 2002, Nr.IX-1007
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“//Valstybės žinios. 2005, Nr.139-5019.
10. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metais programa, patvirtinta LR Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 529 // Valstybės žinios, 2001. Nr. 40-1404. Valstybės žinios, 2000, Nr. 70-2075.
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-499 „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“//Valstybės Žinios. 2009, Nr. 98-4133.
12. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“ 2005 m. lapkričio 22 d. Nr. 1270// Valstybės Žinios, 2005, Nr.: 139-5019
13. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 Vilnius
14. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr.142 “Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales” // Valstybės žinios, 1996, Nr.30-738

15. Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarka, patvirtinta SAD ministro 2002 m. sausio 28 d. įsakymu Nr. 14 // Valstybės Žinios, 2002, Nr.: 15-591.
16. Europos Tarybos Direktyva 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), 1997
17. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007) 359 galutinis
18. Europos Tarybos 1968 m. spalio 15 d. reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // OL L 257, 1968 10 19, p. 2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. kovo 15 d. įsakymu Nr. 156 patvirtinta „Nacionalinė 2012-ųjų Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programa”.
19. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas Lygios teisės praktikoje: Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programa, 2006.
20. Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė, Vilniaus universiteto leidykla, 2008
21. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“// Valstybės žinios, 2004 Nr.36-1181

### **Specialioji literatūra**

22. Bitinas, A., Usonis, J. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013
23. Doc. Bagdanskis T., dr. Guobaitė-Kirslienė R., doc. dr. Krasauskas R. ir kiti „Kolektyvinė darbo teisė“, Mykolo Romerio universitetas, 2013
24. Lietuvos edukologijos universitetas. Ekonomikos terminai ir sąvokos (mokomasis žodynas). Vilnius, 1999.
25. Lietuva: Nacionalinė reformų darbotvarkė, Vilnius, 2012
26. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. K.: Smaltija, 2003.

27. Navickas V., Paulavičius K. Darbo rinka. Teorija ir valstybės politika. Vilnius, 1999.
28. Gruževskis B. Darbas – užimtumo struktūros kaita. Vilnius, 2000.
29. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
30. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
31. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. V.: Teisės institutas, 2000.
32. Smalskys V. „Gerovės valstybės“ ir socialinės viešosios politikos krypčių teoriniai aspektai, Viešoji politika ir administravimas, 2005
33. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita, 2007
34. Moskvina J., Neverauskienė O. Laima „Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika“ Vilnius, Technika, 2011
35. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, Valstybinio audito ataskaita darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas, Vilnius, 2008, Nr.VA-P-10-1-11
36. Damidovičius M. Darbo rinkos terminai ir sąvokos, Vilnius, Agora, 1998
37. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ataskaita „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013
38. R. Žukauskienė, „Žmogaus raida. Pagrindiniai raidos psichologijos klausimai“ pristatymas, 2008

### **Publikacijos/pranešimai**

39. Europos Bendrijų Komisija. Komisijos komunikatas // Europos demografinė ateitis: iššūkių paversti galimybe. 2006, Nr. KOM(2006) 571 galutinis
40. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17).
41. Neverauskienė O. L., Moskvina J. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas// Socialinis darbas. 2008, Nr.7(1).
42. Dr. prof. Mačernytė-Panomariovienė I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje// Jurisprudencija. 2011, Nr.18 (3).
43. Dr. prof. Mačernytė–Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // Teisės problemos. Nr. 2 (40). - Vilnius: Teisės institutas, 2003.

44. Dr. prof. Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. - Vilnius, 2004

### **Interneto šaltiniai**

45. EUROSTAT duomenys  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdde420&language=en&toolbox=data> [2014-02-15]
46. Lietuvos statistiko departamentas. <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=3fd1b711-c860-41bf-bb33-3a27eacbbf11> [2013-12-16]
47. Lietuvos statistikos departamentas.  
<http://web.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=11685&PHPSESSID=twmjcuixideyz> [2013-12-16]
48. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinė svetainė  
<http://www.socmin.lt/index.php?734708260> [2013-12-17]
49. Lietuvos darbo biržos internetinė svetainė  
[http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/vui\\_aprasymas.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/vui_aprasymas.aspx) [2013-12-24]
50. Lietuvos statistikos departamentas.  
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3030906&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=19739&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=> [2014-01-17]